



WISE

**Emploi des femmes et politique
d'égalité entre les hommes et les
femmes dans les entreprises de
transport public urbain en Europe**
Exemples de politiques et de pratiques



Emploi des femmes et politique d'égalité entre les hommes et les femmes dans les entreprises de transport public urbain en Europe – WISE II

Exemples de politiques et de pratiques

Le présent document a été préparé par EVA Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr pour les partenaires sociaux européens dans le secteur du transport public urbain, l'Union Internationale des Transports Publics (UITP) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), dans le cadre du projet « Emploi des femmes et politique d'égalité entre les hommes et les femmes dans les entreprises de transport public urbain en Europe - WISE II ».

Le projet a bénéficié du financement de l'Union européenne. Les renseignements et les points de vue donnés dans le présent rapport sont ceux des auteurs et ne traduisent pas nécessairement l'avis officiel de la Commission européenne. La Commission ne garantit pas l'exactitude des données reprises dans la présente étude. Ni la Commission, ni aucune personne agissant pour son compte ne sauraient être tenues pour responsables de l'utilisation qui pourrait être faite des informations reprises dans la présente étude.

Étude commandée par les partenaires sociaux européens

Union Internationale des Transports Publics (UITP)
Rue Sainte-Marie 6
1080 Brussels, Belgium
Tél : +32 2 673 61 00
info@uitp.org
www.uitp.org

Fédération européenne des travailleurs
des transports (ETF)
Galerie AGORA, Rue du Marché aux Herbes 105,
Boîte 11
1000 Bruxelles, Belgique
Tél : +32 2 2854660
etf@etf-europe.org
www.etf-europe.org

Publiée par

EVA – Europäische Akademie
für umweltorientierten Verkehr gGmbH
Reinhardtstraße 23, 10117 Berlin
Tél : +49-30-3087526
info@eva-akademie.de
www.eva-akademie.de

Décembre 2016

Table des matières

1	Avant-propos.....	4
2	Introduction et objectifs	5
3	Contexte	6
4	Résultats de l'étude quantitative.....	8
5	Cadre juridique européen	10
6	Mise en oeuvre de la politique.....	12
7	Description des politiques d'égalité entre hommes et femmes dans les entreprises	14
8	Exemples concrets d'initiatives visant à promouvoir l'emploi des femmes.....	26
8.1	Politiques d'égalité entre hommes et femmes	27
8.2	Mesures spécifiques pour le recrutement, la communication et le développement des effectifs.....	40
8.3	Mesures spécifiques pour les conditions de travail	62
9	Annexe, Recommendations conjointes des Partenaires sociaux européens.....	70
10	Sources	78

i Avant-propos



La contribution au renforcement de l'emploi des femmes et de l'égalité des chances pour les hommes et les femmes dans les différentes professions du secteur du transport public urbain est un objectif clair des organisations de partenaires sociaux européennes, UITP et ETF. Après une analyse détaillée de la situation des affaires dans le secteur du transport public urbain, les partenaires sociaux ont signé en 2014 des recommandations conjointes déterminant des objectifs ambitieux pour augmenter la part actuelle de l'emploi des femmes et la faire passer de 17,5 % à au moins 25 % en 2020, et à au moins 40 % en 2035.

Avec cette brochure, les partenaires sociaux européens ont pour objectif d'illustrer les nombreuses initiatives déjà entreprises par les employeurs et les syndicats dans le secteur du transport public urbain afin d'affronter les obstacles empêchant actuellement des proportions de femmes plus importantes au niveau de l'emploi. Bien souvent, ces mesures et ces initiatives ne sont pas seulement au bénéfice des employées, mais elles profitent aux hommes et aux femmes. En outre, elles représentent un levier permettant d'améliorer la réputation générale du secteur et aident les entreprises à devenir des « employeurs attractifs ».

Outre la diversité des initiatives, cette brochure décrit également certaines stratégies générales des entreprises qui représentent le prérequis du succès pour toutes les politiques relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes.

Les cas et pratiques décrits fournissent par conséquent des exemples et idées concrets aux entreprises et aux syndicats qui s'efforcent d'améliorer leurs politiques en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, et d'augmenter l'emploi des femmes.

Enfin, mais chose tout aussi importante, cette brochure représente également une contribution au niveau des initiatives annoncées de la Commission européenne visant à soutenir l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, et l'emploi des femmes dans le secteur du transport. En particulier, les initiatives et pratiques collectées sont une contribution de grande valeur à une future « Plate-forme d'action » rassemblant les engagements et les meilleures pratiques.

Nous sommes certains que cette brochure va enrichir les initiatives de politique sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans notre secteur et nous vous souhaitons une lecture intéressante.

Thomas AVANZATA
Directeur du département européen de l'UITP

Sabine TRIER
ETF Secrétaire générale adjointe

2 Introduction et objectifs

En 2010/2011, l'Union Internationale des Transports Publics (UITP) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), dans le dialogue social européen, ont organisé un projet conjoint portant le titre : **L'emploi des femmes dans le secteur du transport public urbain. Dans le cadre de ce projet, une série d'études quantitatives (réalisées à l'aide de questionnaires envoyés aux entreprises, aux associations et aux syndicats du secteur du transport,) et d'études qualitatives (réalisées à l'aide d'entrevues avec des femmes travaillant dans le transport public local au sein de plusieurs villes européennes) a donné lieu à l'établissement d'un rapport détaillé reflétant les principaux aspects influençant l'emploi des femmes dans le transport public urbain. De plus amples informations sont disponibles sur la page d'accueil de WISE¹.**

En 2014, les partenaires sociaux européens (UITP et ETF) ont signé des recommandations conjointes afin de promouvoir l'emploi des femmes dans le secteur du transport public urbain et ont défini l'objectif ambitieux de faire passer la part des femmes employées de la valeur moyenne de 17,5 % en 2011 à au moins 25 % d'ici 2020 et 40 % en 2035².

Afin d'évaluer et de prendre en charge l'implémentation de ces recommandations conjointes, les partenaires sociaux européens ont développé WISE II, à propos de « **Emploi des femmes et politiques d'égalité entre les hommes et les femmes dans les entreprises de transport public urbain en Europe** ». Dans le cadre de ce projet, une enquête a été organisée parmi les membres de l'UITP et de l'ETF pour suivre les développements de l'emploi des femmes depuis 2010/2011 dans le secteur. De plus, une conférence conjointe a été organisée pour échanger les expériences et disséminer les bonnes pratiques.

Ce guide illustre les résultats obtenus par l'enquête quantitative au cours de la première période de l'année 2016 entre les membres de l'UITP et de l'ETF. Il donne un aperçu de certaines « bonnes pratiques » implémentées dans le secteur par les entreprises et les syndicats, afin de promouvoir l'emploi d'une équipe féminine dans le secteur du transport public urbain.

Cette brochure s'adresse donc aux preneurs de décision dans les entreprises, les syndicats et les associations d'employeurs, et leur fournit des informations récentes et des exemples pertinents.

¹ <http://www.wise-project.net/pages/index1.html>

² <http://www.etf-europe.org/etf-3916.cfm> ou <http://www.uitp.org/sites/default/files/documents/Strengthening%20women%20employment%20in%20urban%20public%20transport.pdf>



Il y a des différences entre les pays d'Europe occidentale et d'Europe de l'Est, où le pourcentage d'équipes féminines est plus élevé.



3 Contexte

En 2011/2012, le projet WISE a initié une étude sur la situation de l'emploi des femmes dans le secteur du transport public urbain en Europe, dans l'objectif de contribuer à de meilleures représentation et intégration des femmes dans le secteur. L'étude a identifié les domaines suivants comme étant d'une importance cruciale pour l'emploi des femmes dans le secteur du transport public urbain :

- Réconciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale/sociale : organisation du travail
- Réconciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale/sociale : équilibre vie professionnelle-vie privée
- Santé et sécurité sur le lieu de travail
- Culture professionnelle
- Salaires
- Carrière, qualification et formation
- Recrutement

Attirer des femmes dans le secteur peut aider les entreprises à recruter une nouvelle équipe, à améliorer l'équilibre vie professionnelle-vie privée, et à garantir de meilleures conditions de travail pour les hommes et les femmes. Les femmes apportent des ensembles de compétences supplémentaires dans l'industrie, allant des compétences de communication à leur capacité à répandre des situations

potentiellement volatiles ; donc, nous voyons l'émergence d'une nouvelle meilleure qualité du transport public.

L'étude a identifié des barrières qui pourraient justifier le nombre peu élevé de femmes employées dans le secteur : les « barrières contextuelles » de l'organisation du travail dans le secteur, par exemple le travail posté par roulement ; les « barrières d'inadvertance, » en rapport avec les manques d'équipements, par exemple l'absence d'installations, et les « barrières de discrimination » basées sur des stéréotypes et une culture professionnelle masculine entraînant l'absence de reconnaissance et d'assistance.

Il y a des différences entre les pays d'Europe occidentale et d'Europe de l'Est, où le pourcentage d'équipes féminines est plus élevé. Il y a un manque de diversité entre les hommes et les femmes dans les divisions techniques et opérationnelles, et dans les postes de direction. La représentation des femmes est importante dans l'administration et dans le service à la clientèle.

L'objectif d'augmenter le nombre de femmes dans le secteur a été formulé par les partenaires sociaux dans leurs recommandations conjointes de 2014. Pour attirer et retenir des femmes dans le secteur, un ensemble d'activités dans différents domaines sont nécessaires, et nous les mentionnons ici avec quelques exemples concrets :

- Politique de recrutement : S'adresser et accueillir spécifiquement des femmes directement dans l'entreprise. Négociation de la procédure de recrutement entre les syndicats et les agents représentatifs.
- Qualification et formation : Recruter de jeunes femmes pour la formation professionnelle, garantir l'égalité de l'accès pour les femmes à la formation professionnelle et éviter un « effet de plafond de verre ».
- Équilibre entre vie professionnelle - vie privée Introduire des modèles de temps de travail qui permettent une meilleure réconciliation de la vie privée et de la vie sociale/familiale, qui comprennent des instruments permettant l'intégration des désirs et des besoins individuels.
- La santé et la sécurité au travail : Adapter la santé et la sécurité professionnelles, l'ergonomie sur le lieu de travail, la sécurité sur le lieu de travail, et fournir des installations appropriées comme des toilettes, des réfectoires, des vestiaires, des salles de pause et des salles pour se changer.
- Égalité salariale : Analyser le « fossé entre les salaires entre les femmes » et développer des politiques pour l'éliminer.
- Culture professionnelle et stéréotypes entre les hommes et les femmes : Modifier la culture d'entreprise pour passer d'une culture professionnelle masculine à une culture de la diversité, sensibiliser la direction à propos des stéréotypes et des tendances inconscientes et intégrer la direction, les syndicats et les agents représentatifs dans les activités.
- Politiques de l'entreprise : Définir des objectifs clairs et mesurables et développer des instruments pour les implémenter avec une approche du haut vers le bas.

Ces recommandations sont suivies avec le projet WISE II. Le projet a donné lieu à une étude à propos du développement quantitatif de la part des femmes dans le secteur, à la description des politiques actuelles d'égalité entre les hommes et les femmes dans les entreprises et à un ensemble d'exemples de bonnes pratiques.

³ Résultats du rapport WISE <http://www.wise-project.net/pages/index1.html>, p.4-6.

⁴ <http://www.etf-europe.org/etf-3916.cfm> ou <http://www.uitp.org/sites/default/files/documents/Strengthening%20women%20employment%20in%20urban%20public%20transport.pdf>

4 Résultats de l'étude quantitative

Dans leurs recommandations conjointes, les partenaires sociaux européens du secteur du transport public urbain ont déterminé l'objectif de faire passer le pourcentage des femmes parmi les effectifs de 17,5 à 25 % d'ici 2020.

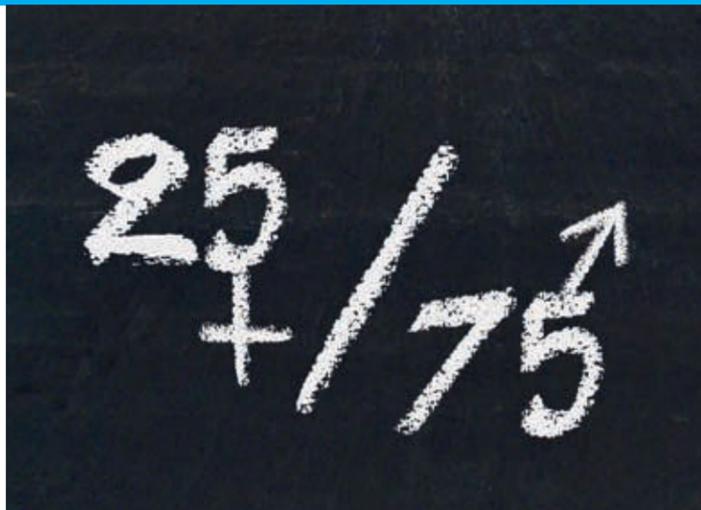
En 2016, les partenaires sociaux ont réalisé une étude demandant aux membres de l'UITP de rassembler de nouvelles données, et demandant aux membres de l'ETF et de l'UITP de rassembler des exemples de politiques spécifiques à l'égalité entre les hommes et les femmes et des exemples de bonnes pratiques.

Le questionnaire quantitatif demandait le nombre d'employées et d'employés au sein de l'entreprise en 2015, en comparaison avec l'année 2010. Les participants pouvaient expliquer toute augmentation ou diminution dans les chiffres. La deuxième partie du questionnaire interrogeait sur le nombre d'employées et d'employés par département, et sur les différents rôles au sein de l'entreprise en 2015.

20 entreprises de 13 pays européens ont répondu aux questions quantitatives. La réponse de la Pologne comprenait 76 entreprises regroupées au sein de l'IGKM polonais.

- ALT – Autoliikenteen Työntajaliitto ry, Finlande
- Berliner Verkehrsbetriebe (BVG), Allemagne
- Bremer Straßenbahn AG (BSAG), Allemagne
- Bus Éireann, Irlande
- Dublin Bus, Irlande
- IGKM - Izba Gospodarcza Komunikacji Miejskiej, Pologne
- Keolis Sverige, Suède
- Metroliten EAD Sofia, Bulgarie
- Metrorex SA – Societatea Comerciala de Transport cu Metrul Bucuresti, Roumanie
- Prague Public Transit Company / Dopravni podnik hl. m. Prahy, République tchèque
- RATB - Regia Autonomă de Transport București, Roumanie
- RATP - Régie autonome des transports Parisiens, France
- Stolichen Elektrotransport EAD, Bulgarie
- STIB-MIV - Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles / Maatschappij voor het Intercommunale Vervoer te Brussel, Belgique
- Stolichen Avtotransport Sofia, Bulgarie
- Tallin Urban Transport / Tallinna Linnatranspordi A S, Estonie
- Transport for London, UKüstra Hannoversche Verkehrsbetriebe AG, Allemagne
- Wiener Linien GmbH & Co KG, Autriche
- Wiener Lokalbahnen, Autriche

Vous trouverez de plus amples informations sur les entreprises à l'annexe

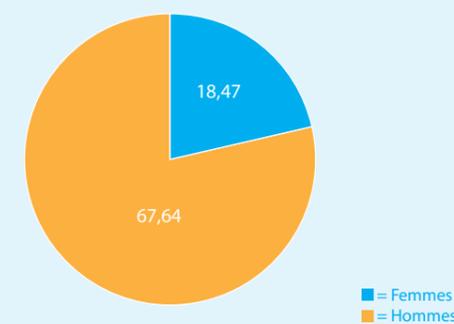


La plupart des femmes sont engagées dans des postes administratifs et dans le service à la clientèle.

Bien que les chiffres ne soient pas représentatifs, ils donnent une indication des tendances en raison de l'importante répartition des entreprises ayant répondu à partir de nombreux pays. Les entreprises participantes sont reprises dans la zone de texte.

Les réponses des 20 entreprises indiquent que dans de nombreux cas, le pourcentage des femmes a légèrement augmenté, de près de 1 %. Dans certains cas, des gains plus importants ont été rapportés (Tallinna Linnatranspordi 13,55 % après une fusion de l'entreprise, üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe 4,83 %, BVG 2 %, BSAG 2 %). Cependant, nous avons également remarqué de très légères réductions (Stolichen Elektrotransport avec une part de femmes relativement élevée de 25 %, ALT Finland, Bus Éireann, Keolis Sverige). En moyenne, le pourcentage des employées a augmenté au cours des 5 dernières années de près de 1 %, ce qui donne lieu à un total de 18,47 %.

Pourcentage d'employés féminins et masculins en 2015 en les 20 entreprises participant à l'enquête (en %)



Les raisons de la croissance du nombre des femmes employées ont été présentées : BVG a déterminé un objectif pour l'équilibre entre les hommes et les femmes, afin d'inclure un bonus pour la direction. Des politiques d'égalité claires au sein de l'entreprise, qui sont visibles et connues, ont permis à TfL d'augmenter ses effectifs féminins. Au sein de la STIB-MIVB, des actions d'employer branding en faveur des femmes telles que des témoignages de collègues sous forme imprimée ou dans les médias en ligne, et des publicités s'adressant aux femmes, ont commencé à montrer des résultats. Avec les « Journées de l'avenir » pour les femmes au sein d'Üstra ; une nouvelle qualité du transport public, les femmes ont l'opportunité de découvrir ce que cela fait d'être un conducteur de bus.

Certaines raisons mentionnées par les entreprises participantes ont été défavorables en ce qui concerne l'emploi des femmes. Dans un pays, une décision politique n'a pas tenu compte des femmes comme groupe cible pour les permis de conduire pour les bus subventionnés par le bureau pour l'emploi. Dans un autre pays, les licenciements en raison d'un programme de récupération des coûts ont principalement touché les effectifs féminins au sein de l'administration. L'exigence d'avoir un permis de la catégorie

D pour poser sa candidature à un poste de conducteur de bus constitue un véritable frein. Il a été mentionné plusieurs fois que les candidatures des femmes restent relativement faibles.

Lorsque les chiffres sont divisés entre les groupes professionnels, il apparaît clairement que la plupart des femmes sont engagées dans des postes administratifs et dans le service à la clientèle, avec une sous-représentation marquée dans les domaines de la conduite et de l'entretien. Les hommes et les femmes sont relativement bien représentés aux conseils et parmi les responsables avec des compétences en matière de ressources humaines. Il y a eu peu de changement au niveau de la structure des équipes depuis que les résultats de l'étude 2011/2012 ont été publiés. Bien que l'échantillon de l'entreprise soit différent par rapport à celui de l'ancienne étude WISE, les chiffres pour 2010 présentent le même résultat au niveau de la part des employées dans les entreprises. Par conséquent, nous pouvons considérer que les chiffres sont pratiquement représentatifs.

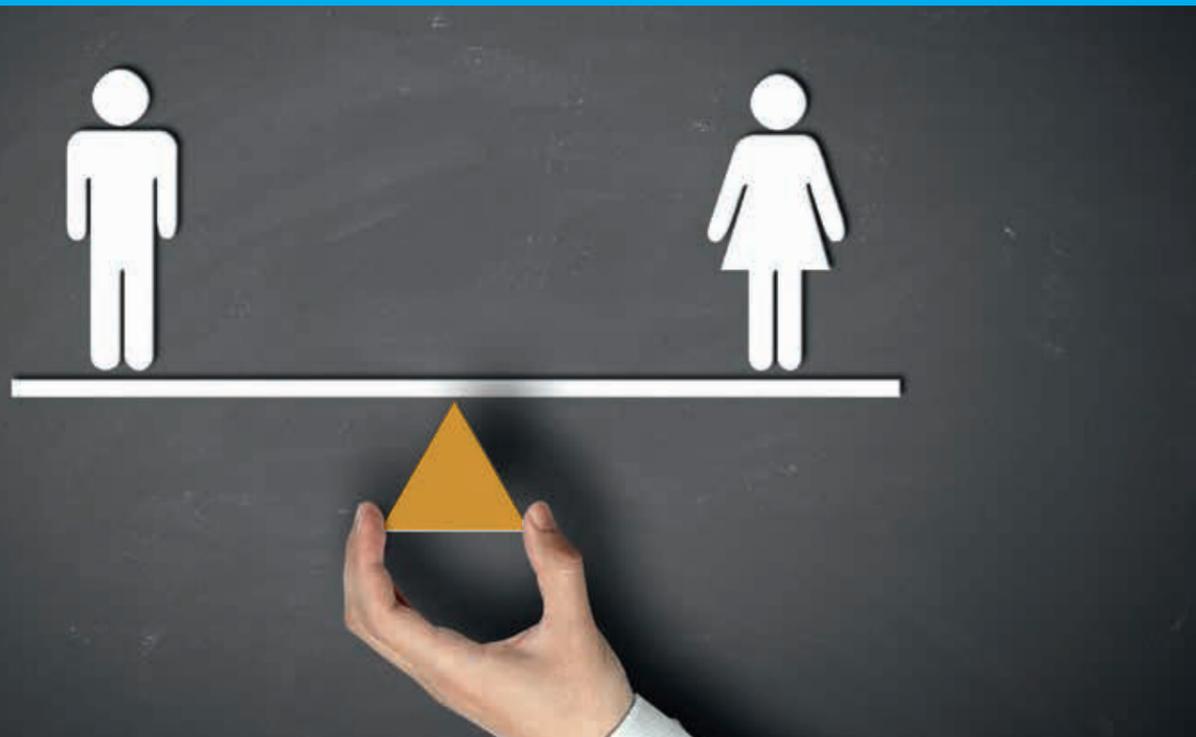
Pourcentage de femmes par des activités (en %)



Le tableau présente le pourcentage des femmes uniquement dans les entreprises qui ont répondu à l'étude du projet.

- 1 = % de femmes au conseil d'administration
- 2 = % de femmes dans des postes avec une compétence en matière de ressources humaines
- 3 = % de femmes dans l'administration
- 4 = % de femmes dans des fonctions d'entretien
- 5 = 5 conductrices
- 6 = % de femmes dans le service à la clientèle

L'étude contenait également des sujets qualitatifs qui se refléteront dans la partie descriptive des politiques d'égalité entre les hommes et les femmes et dans les exemples de bonnes pratiques.



5 Cadre juridique européen

Au sein de l'Union européenne, l'égalité des chances et l'égalité de traitement des hommes et des femmes sont garanties par la loi et les principes s'étendent au monde du travail. La discrimination sur le lieu de travail et dans d'autres domaines de la vie concernant les femmes est interdite depuis longtemps par la loi.

L'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne⁵ jette les bases de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. L'article 23 stipule que l'égalité entre les hommes et les femmes doit être garantie dans tous les domaines, en ce compris l'emploi, le travail et le salaire. À l'article 33, afin de réconcilier la vie familiale et la vie professionnelle, chacun doit avoir le droit d'être protégé contre un licenciement pour une raison en rapport avec la maternité, et doit avoir le droit de bénéficier d'un congé de maternité rétribué et d'un congé parental rétribué à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

La directive 2006/54 du 5 juillet 2006 contient une refonte de « l'implémentation du principe d'égalité des chances et d'égalité de traitement des hommes et des femmes en matière d'emploi et de travail ». Le texte se préoccupe particulièrement de l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, en ce compris la promotion, les conditions de travail comprenant le salaire et les schémas de sécurité sociale professionnels.⁶

Les lois de lutte contre la discrimination sont maintenant comprises par certaines entreprises d'une manière qui

empêche toute mesure spéciale en faveur des femmes, même si la part féminine des effectifs d'une entreprise est petite.

Les mesures faisant la promotion de l'emploi des femmes dans des secteurs où elles sont sous-représentées sont explicitement autorisées et encouragées.

Cependant, dans la déclaration introductive numéro 22 de la Directive, il est expressément stipulé que « pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas les États membres de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou à compenser des désavantages dans la carrière professionnelle. Étant donné la situation actuelle et compte tenu de la déclaration n° 28 annexée au traité d'Amsterdam, les États membres devraient viser avant tout à améliorer la situation des femmes dans la vie professionnelle. » Par conséquent, les mesures faisant la promotion de l'emploi des femmes dans des secteurs où elles sont sous-représentées sont explicitement autorisées et encouragées.

D'autres éléments en rapport avec l'égalité de traitement tels que contenus dans les législations nationales sont les règles régissant la sécurité sociale⁷, la santé et la sécurité des employées enceintes ou qui allaitent⁸, l'accès à et la fourniture de biens et de services⁹, le congé parental¹⁰ et le travail indépendant¹¹. Ces directives et autres recommandations, rapports, notifications et décisions du Conseil peuvent être consultés sur le site Web de la Commission européenne.¹²

Le Commissaire européen à la Justice, aux Consommateurs et à l'Égalité entre les hommes et les femmes Věra Jourová a défini cinq domaines prioritaires pour améliorer l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.¹³ Ces domaines prioritaires sont

1. Améliorer la participation féminine sur le marché du travail et l'égalité de l'indépendance économique ;
2. Réduire les fossés entre les hommes et les femmes en matière de rémunération, de salaires et de pension et, ce faisant, lutter contre la pauvreté parmi les femmes ;
3. Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la prise de décision ;
4. Combattre la violence des femmes, et protéger et soutenir les victimes ; et
5. Promouvoir l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, et les droits des femmes à travers le monde.

À l'heure actuelle, l'application effective de la législation européenne sur l'égalité de salaire au niveau national reste l'un des principaux défis et elle est cruciale pour lutter efficacement contre la discrimination salariale et le fossé

l'application effective de la législation européenne sur l'égalité de salaire au niveau national reste l'un des principaux défis

entre les hommes et les femmes en matière de salaire. La Commission contrôle constamment l'application et la mise en vigueur correctes de la législation européenne existante sur l'égalité de traitement au sein des États membres.¹⁴ La Commission soutient les États membres et d'autres preneurs d'enjeux dans l'implémentation correcte des règles existantes.

La Commission veut s'attaquer aux défis de l'équilibre vie professionnelle-vie privée auxquels sont confrontés les parents qui travaillent et les travailleurs sociaux. Les objectifs sont d'aborder la faible participation des femmes sur le marché du travail. L'initiative cherche à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les opportunités sur le marché du travail et l'égalité d'utilisation des droits professionnels. La Commission désire moderniser et adapter l'actuel cadre juridique et politique de l'Union européenne en fonction du présent marché du travail en améliorant les mesures visant à faciliter l'équilibre vie professionnelle-vie privée, et en encourageant l'égalité de leur utilisation par les hommes et les femmes.

⁵ Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=EN>

⁶ Cf. Article 1 « Directive 2006/54/CE 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 »

⁷ Directive 79/7 du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, ayant récemment accouché ou allaitantes au travail

⁸ Directive 92/85/CEE du conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail

⁹ Directive 2004/113 du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services

¹⁰ Directive 2010/18 du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES, et abrogeant la directive 96/34/CE

¹¹ Directive 2010/41 du 7 juillet 2010 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

¹² http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/law/index_en.htm

¹³ <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/>

¹⁴ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_en.htm



6 Mise en œuvre de la politique

Les observations de l'étude WISE ont indiqué qu'il y a plusieurs bonnes raisons d'implémenter les politiques d'égalité entre les hommes et les femmes au sein des entreprises. Comment y arriver ? Une stratégie d'implémentation de politiques de diversité peut être considérée comme un processus de changement et devrait être gérée de cette manière. Selon Eurofound, les points suivants doivent être pris en considération¹⁵ :

1. Définir un cas d'action clair
2. développer un engagement de senior leadership actif
3. Engager des responsables à tous les niveaux
4. tablir une infrastructure pour soutenir l'implémentation
5. ommuniquer les principes de diversité et d'inclusion aux effectifs, aux clients et aux autres preneurs d'enjeux

Ces considérations doivent être étayées par des étapes concrètes. Après avoir identifié le besoin de changement et un cas d'action, des objectifs clairs et un cadre temporel doivent être déterminés. Le succès peut uniquement être mesuré avec des objectifs quantitatifs et qualitatifs. Le statu quo concernant la part des femmes dans tous les emplois, dans les hiérarchies, dans les apprentissages, etc. doit servir de base pour la stratégie, et doit être analysé à l'aide de moyens appropriés.

Différents modèles ont été développés pour structurer un processus de changement au sein des entreprises. Le modèle en 5 phases de Krüger¹⁶ est utile pour l'implémentation des politiques d'égalité entre les hommes et les

femmes.

Krüger a identifié cinq phases dans un processus de changement. Pour implémenter des mesures fructueuses, il est recommandé d'avoir une approche holistique.

Phase 1 : Initialisation

En raison de certains indicateurs, un besoin de changement est identifié. Des analyses internes et externes du système et de la situation, à propos du sujet concret, sont réalisées afin de pouvoir évaluer et projeter la situation. Les acteurs et personnes impliquées doivent être identifiés et activés, par exemple les cadres et les agents représentatifs.

Phase 2 : Conception

Lors de la désignation du processus de changement, des objectifs doivent être formulés et les mesures connexes doivent être déterminées et définies.

Phase 3 : Mobilisation

Le changement prévu sera communiqué aux personnes concernées. La communication est très importante afin d'obtenir l'acceptation de tous les preneurs d'enjeux et de les préparer avec des mesures appropriées pour les conditions modifiées. Cette phase prépare l'implémentation.

Phase 4 : Implémentation

Les changements prévus sont réalisés et des projets de suivi potentiel sont initiés. Chaque projet est ensuite vérifié, évalué et, si nécessaire, corrigé.

Phase 5 : Poursuite

Au cours de la dernière phase, les résultats du processus de changement sont ancrés et consolidés afin de garantir que

l'organisation a internalisé la nouvelle approche. Au cours de la consolidation, la bonne volonté pour les changements futurs devrait également être garantie.

Processus de changement et gestion du changement

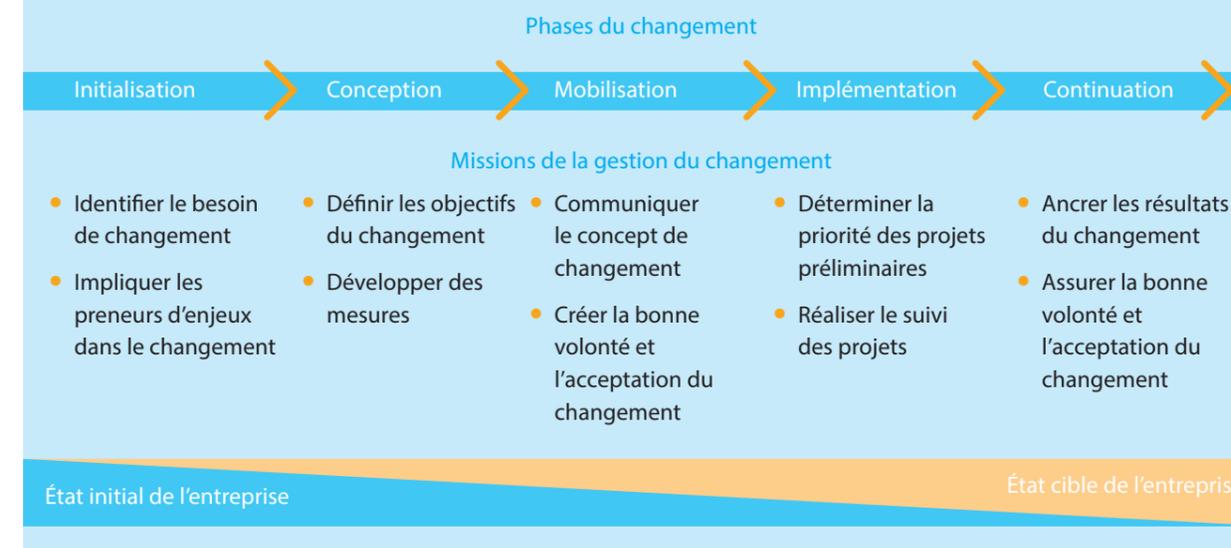


Illustration 2 : Les cinq phases de la gestion du changement ; source : Krüger, W. (2006) : Excellence in Change. Wege zur strategischen Erneuerung. 3e édition, Gabler Verlag, Wiesbaden, p. 67.

<https://organisationsberatung.net/change-management-modelle-im-vergleich/>

Les 5 étapes de Krüger prennent en charge les mesures d'implémentation avec un arrière-plan structurel. L'approche du haut vers le bas garantit l'engagement du niveau supérieur de la direction. Cependant, un processus de changement peut uniquement être couronné de succès lorsque toutes les personnes impliquées prennent en charge les mesures. L'acceptation et le succès du processus doivent inclure les partenaires sociaux et les syndicats. Le dialogue social,

contenu dans le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, doit être utilisé comme l'approche la plus avantageuse. Les conventions collectives garantissent la prise en considération des intérêts de toutes les parties impliquées. Les partenaires sociaux européens du secteur du transport public urbain UITP et ETF soutiennent leurs membres en développant des sujets d'intérêt conjoint.

¹⁵ <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/companies-and-workers-benefit-from-diversity-policies>

¹⁶ Source : Krüger, Wilfried (2009) : Excellence in Change. Wege zur strategischen Erneuerung. 4. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden, S.68 ff

7 Descriptions des politiques du genre de la société

Certaines entreprises de transport public urbain et syndicats associés nous ont donné un aperçu de leurs politiques ayant pour objectif d'améliorer la situation des femmes et d'atteindre la parité homme-femme ; donc, elles ont été choisies suite à leur consentement à partager leurs politiques d'égalité entre les hommes et les femmes et leurs exemples de bonnes pratiques.

Les entretiens ont été réalisés au cours de l'été 2016 et abordaient la politique et les objectifs de l'entreprise. Les observations découlant des entretiens présentaient des situations, des approches et des étapes différentes du développement de la politique d'égalité entre les hommes et les femmes. Étant donné qu'il n'y a pas d'entreprise avec un véritable équilibre, les mesures identifiées sont pertinentes à travers le conseil d'administration. Les prérequis pour l'emploi diffèrent entre les pays, et cela se reflète dans les différentes approches et les différents arguments utilisés.



Il faut une nouvelle fois clarifier que le cadre juridique européen permet de prendre des mesures afin d'améliorer la condition des hommes ou des femmes sous-représentés.

BVG

Berliner Verkehrsbetriebe (BVG), Allemagne

Législation :

En Irlande, la « Employment Equality Act » est entrée en vigueur en 1998 et elle établit 9 motifs de discrimination, l'un d'entre eux étant le fait d'être un homme ou une femme. Cela a davantage attiré l'attention sur la question de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Jusqu'en 1973, il était demandé aux femmes dans le secteur public de quitter leur emploi lorsqu'elles se mariaient en raison de la « Marriage Bar ». Suite à l'adhésion à l'Union européenne, et à l'implémentation de plusieurs directives européennes, la situation a changé.

Politique de l'entreprise

Les politiques d'égalité entre les hommes et les femmes font partie de la stratégie d'égalité, de diversité et de non-discrimination au sein de Dublin Bus. Elles englobent tous les employés, les clients et la communauté au sens plus large. Le cadre chargé de l'égalité développe un plan d'action annuel en consultation avec la direction et chaque secteur de l'entreprise. Ils décident conjointement ce qui sera le principal centre d'intérêt pour l'année suivante. Chaque secteur est responsable de l'implémentation de ses propres mesures. Dublin Bus a créé un groupe d'orientation sur

l'égalité entre les hommes et les femmes qui a pour objectif d'augmenter le nombre d'employées, particulièrement comme conductrices de bus, ainsi que de suivre la progression de leur carrière. Le groupe d'orientation sur l'égalité entre les hommes et les femmes comprend deux sous-groupes. Ils se concentrent chacun sur des questions spécifiques liées au fait d'être un homme ou une femme. Ces stratégies sont prises en charge par les cadres supérieurs. Le financement de ces mesures fait partie du budget de fonctionnement des ressources humaines plus large. Évaluation et situation actuelle

Sur 3.469 employés, 243 sont des femmes (7 %). En 2008, Dublin Bus a arrêté de recruter en raison de la crise économique et plusieurs employés ont quitté l'entreprise par l'intermédiaire d'un schéma de départs volontaires, en ce compris plusieurs femmes. Le recrutement a repris en 2014. Le contrôle spécifique de l'égalité entre les hommes et les femmes encourage la prise de conscience du nombre total d'employés, et des degrés et secteurs dans lesquels il y a des problèmes. Sur les 9 membres du conseil d'administration, 4 sont des femmes, ce qui représente une augmentation significative au cours des 10 dernières années. Dublin Bus n'a

pas de quotas hommes-femmes, mais détermine ses propres objectifs.

Dublin Bus compte un peu moins de 3.500 employés, et la communication avec des effectifs essentiellement dispersés et qui travaillent en équipes est complexe. C'est un problème que l'entreprise tente actuellement de résoudre. Des sessions de briefing avec de petits groupes d'employés ont actuellement lieu dans le but de créer un meilleur dialogue entre la direction et les employés. Une étude a été réalisée en 2015 avec un taux de réponse de 33 %. Le taux de réponse des travailleurs en équipe et de ceux qui ne sont pas employés dans le bâtiment était également élevé. Cette étude est réalisée tous les 2 ans. Elle n'est pas spécifique au fait d'être un homme ou une femme, mais les études suivantes incluront des questions à ce propos et d'autres problèmes relatifs à la diversité. Dublin Bus travaille sur l'établissement de davantage de canaux de communication entre tous les niveaux, en ce compris un système Intranet.

La formation sur la prise de conscience de l'égalité entre les hommes et les femmes est comprise dans tous les programmes de formation sous la forme d'un module d'égalité et de diversité. L'équipe des membres de la direction a suivi une formation de biais inconsciente et d'autres briefings dans les domaines de la diversité et de l'inclusion sont prévus.

Le harcèlement n'est pas un problème important, mais il arrive néanmoins. Les incidents sont examinés, mais le nombre rapporté est très faible. La politique de dignité et de respect aborde les brimades et le harcèlement, et les incidents sont rapportés aux responsables locaux. Les plaintes formelles sont rapportées au cadre responsable de l'égalité, il y a eu moins de 10 incidents en 2015. Les responsables locaux résolvent la plupart d'entre eux d'une manière informelle. La politique de dignité et de respect est très bien connue au sein de l'entreprise, en raison de la communication concernant cette politique.

Développement

L'image publique du secteur peut être problématique, étant donné qu'il est perçu comme dominé par les hommes. Cela se reflète aussi dans le nombre d'employées : 221 sur 3.372 (6,55 %). Des journées portes ouvertes se concentrant sur les conductrices ont été organisées en 2016 dans le cadre de leur campagne de recrutement générale. Les postes sont ouverts aux hommes et aux femmes, mais depuis les journées portes ouvertes, le nombre de candidatures féminines a augmenté. Les journées portes ouvertes ont été

couronnées de succès et le feed-back des femmes présentes était positif. Deux journées portes ouvertes supplémentaires ont été organisées en raison de la demande. Plusieurs membres des familles des employés étaient présents lors des journées portes ouvertes. Les employés ont fait preuve de soutien en ce qui concerne l'emploi des femmes. Au niveau des cadres, les avantages d'une augmentation du nombre de femmes dans l'entreprise, particulièrement parmi les conducteurs, sont connus. Les responsables sont d'avis que les femmes sont des conductrices plus prudentes et reçoivent moins de plaintes.

Le développement de la carrière est possible au sein de l'entreprise. Les opportunités de progression pour les conducteurs comprennent les fonctions d'inspecteur (grade de superviseur), de conducteur pour des itinéraires, de formateur à temps partiel, de panel de protection des revenus et des postes dans la direction. Par exemple, le responsable des ressources humaines a débuté sa carrière comme conducteur de bus. Il n'y a pas de promotion spécifique. Les postes sont ouverts à tous les employés dès qu'ils satisfont aux critères minimum pour l'emploi.

Les opportunités de formation comprennent un plan de prise en charge de la formation. Les employés qui désirent retourner à l'enseignement supérieur bénéficient d'une assistance financière. C'est accessible pour les hommes et les femmes et certains cours sont entièrement financés. Les employés dans les fonctions administratives donnent davantage suite à ces offres que les conducteurs de bus. Une formation continue et un développement sont fournis à tous les employés chaque année. Cela va des cours de conduite pour les conducteurs de bus à une formation technique pour les employés dans l'ingénierie et à une formation à l'informatique pour les employés administratifs.

Mesures

La modification des conditions préalables pour le permis de conduire a permis de recruter davantage de conductrices. Il est maintenant possible de poser sa candidature avec un permis B (voiture) ; la formation pour le permis D (bus) et pour devenir conducteur de bus est dispensée par l'entreprise. Par conséquent, davantage de femmes ont posé leur candidature pour la fonction de conductrices de bus.

La mise à disposition d'équipements est un problème actuel. Il y a des accords avec des centres commerciaux, des hôtels, des cafés, etc. situés le long de l'itinéraire et à l'arrêt final. C'est un problème pour les deux sexes, mais davantage pour les femmes, particulièrement si le terminus se trouve au milieu d'une zone résidentielle.

¹⁷ Landesgleichstellungsgesetz (LGG) dans la version datée du 6 septembre 2002 (GVBl. p. 280), dernier amendement par l'article 6 de la loi de Berlin sur le gouvernement électronique du 30 mai 2016 (GVBl. p. 282) §4 (2) : « Le Frauenförderplan doit stipuler au minimum les mesures de constitution d'équipe, les mesures organisationnelles et les mesures de formation ultérieure qui doivent être prises en vertu du § 3 en conformité avec les engagements d'égalité professionnelle entre hommes et femmes au sein de l'organisation pertinente, et indiquer le temps nécessaire pour que ces mesures atteignent l'effet désiré. »

¹⁸ Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) (2016): Power Wanted! Frauenförderplan 2016-2022. p. 5.



Dublin Bus, Irlande

Législation

En Irlande, la « Employment Equality Act » est entrée en vigueur en 1998 et elle établit 9 motifs de discrimination, l'un d'entre eux étant le fait d'être un homme ou une femme. Cela a davantage attiré l'attention sur la question de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Jusqu'en 1973, il était demandé aux femmes dans le secteur public de quitter leur emploi lorsqu'elles se mariaient en raison de la « Marriage Bar ». Suite à l'adhésion à l'Union européenne, et à l'implémentation de plusieurs directives européennes, la situation a changé.

Politique de l'entreprise

Les politiques d'égalité entre les hommes et les femmes font partie de la stratégie d'égalité, de diversité et de non-discrimination au sein de Dublin Bus. Elles englobent tous les employés, les clients et la communauté au sens plus large. Le cadre chargé de l'égalité développe un plan d'action annuel en consultation avec la direction et chaque secteur de l'entreprise. Ils décident conjointement ce qui sera le principal centre d'intérêt pour l'année suivante. Chaque secteur est responsable de l'implémentation de ses propres mesures. Dublin Bus a créé un groupe d'orientation sur l'égalité entre les hommes et les femmes qui a pour objectif d'augmenter le nombre d'employées, particulièrement comme conductrices de bus, ainsi que de suivre la progression de leur carrière. Le groupe d'orientation sur l'égalité entre les hommes et les femmes comprend deux sous-groupes. Ils se concentrent chacun sur des questions spécifiques liées au fait d'être un homme ou une femme. Ces stratégies sont prises en charge par les cadres supérieurs. Le financement de ces mesures fait partie du budget de fonctionnement des ressources humaines plus large. Évaluation et situation actuelle
Sur 3.469 employés, 243 sont des femmes (7 %). En 2008,

Dublin Bus a arrêté de recruter en raison de la crise économique et plusieurs employés ont quitté l'entreprise par l'intermédiaire d'un schéma de départs volontaires, en ce compris plusieurs femmes. Le recrutement a repris en 2014. Le contrôle spécifique de l'égalité entre les hommes et les femmes encourage la prise de conscience du nombre total d'employés, et des degrés et secteurs dans lesquels il y a des problèmes. Sur les 9 membres du conseil d'administration, 4 sont des femmes, ce qui représente une augmentation significative au cours des 10 dernières années. Dublin Bus n'a pas de quotas hommes-femmes, mais détermine ses propres objectifs.

Dublin Bus compte un peu moins de 3.500 employés, et la communication avec des effectifs essentiellement dispersés et qui travaillent en équipes est complexe. C'est un problème que l'entreprise tente actuellement de résoudre. Des sessions de briefing avec de petits groupes d'employés ont actuellement lieu dans le but de créer un meilleur dialogue entre la direction et les employés. Une étude a été réalisée en 2015 avec un taux de réponse de 33 %. Le taux de réponse des travailleurs en équipe et de ceux qui ne sont pas employés dans le bâtiment était également élevé. Cette étude est réalisée tous les 2 ans. Elle n'est pas spécifique au fait d'être un homme ou une femme, mais les études suivantes incluront des questions à ce propos et d'autres problèmes relatifs à la diversité. Dublin Bus travaille sur l'établissement de davantage de canaux de communication entre tous les niveaux, en ce compris un système Intranet. La formation sur la prise de conscience de l'égalité entre les hommes et les femmes est comprise dans tous les programmes de formation sous la forme d'un module d'égalité et de diversité. L'équipe des membres de la direction a suivi une formation de biais inconsciente et d'autres briefings dans les domaines de la diversité et de l'inclusion sont prévus.

Le harcèlement n'est pas un problème important, mais il arrive néanmoins. Les incidents sont examinés, mais le nombre rapporté est très faible. La politique de dignité et de respect aborde les brimades et le harcèlement, et les incidents sont rapportés aux responsables locaux. Les plaintes formelles sont rapportées au cadre responsable de l'égalité, il y a eu moins de 10 incidents en 2015. Les responsables locaux résolvent la plupart d'entre eux d'une manière informelle. La politique de dignité et de respect est très bien connue au sein de l'entreprise, en raison de la communication concernant cette politique.

Développement

L'image publique du secteur peut être problématique, étant donné qu'il est perçu comme dominé par les hommes. Cela se reflète aussi dans le nombre d'employées : 221 sur 3.372 (6,55 %). Des journées portes ouvertes se concentrant sur les conductrices ont été organisées en 2016 dans le cadre de leur campagne de recrutement générale. Les postes sont ouverts aux hommes et aux femmes, mais depuis les journées portes ouvertes, le nombre de candidatures féminines a augmenté. Les journées portes ouvertes ont été couronnées de succès et le feedback des femmes présentes était positif. Deux journées portes ouvertes supplémentaires ont été organisées en raison de la demande. Plusieurs membres des familles des employés étaient présents lors des journées portes ouvertes. Les employés ont fait preuve de soutien en ce qui concerne l'emploi des femmes. Au niveau des cadres, les avantages d'une augmentation du nombre de femmes dans l'entreprise, particulièrement parmi les conducteurs, sont connus. Les responsables sont d'avis que les femmes sont des conductrices plus prudentes et reçoivent moins de plaintes. Le développement de la carrière est possible au sein de l'entreprise. Les opportunités de progression pour les conducteurs comprennent les fonctions d'inspecteur (grade de superviseur), de conducteur pour des itinéraires, de formateur à temps partiel, de panel de protection des revenus et des postes dans la direction. Par exemple, le responsable des ressources humaines a débuté sa carrière comme conducteur de bus. Il n'y a pas de promotion

spécifique. Les postes sont ouverts à tous les employés dès qu'ils satisfont aux critères minimum pour l'emploi. Les opportunités de formation comprennent un plan de prise en charge de la formation. Les employés qui désirent retourner à l'enseignement supérieur bénéficient d'une assistance financière. C'est accessible pour les hommes et les femmes et certains cours sont entièrement financés. Les employés dans les fonctions administratives donnent davantage suite à ces offres que les conducteurs de bus. Une formation continue et un développement sont fournis à tous les employés chaque année. Cela va des cours de conduite pour les conducteurs de bus à une formation technique pour les employés dans l'ingénierie et à une formation à l'informatique pour les employés administratifs.

Mesures

La modification des conditions préalables pour le permis de conduire a permis de recruter davantage de conductrices. Il est maintenant possible de poser sa candidature avec un permis B (voiture) ; la formation pour le permis D (bus) et pour devenir conducteur de bus est dispensée par l'entreprise. Par conséquent, davantage de femmes ont posé leur candidature pour la fonction de conductrices de bus. La mise à disposition d'équipements est un problème actuel. Il y a des accords avec des centres commerciaux, des hôtels, des cafés, etc. situés le long de l'itinéraire et à l'arrêt final. C'est un problème pour les deux sexes, mais davantage pour les femmes, particulièrement si le terminus se trouve au milieu d'une zone résidentielle. En fonction des nécessités opérationnelles, une assistance est donnée en ce qui concerne les heures de travail et l'équilibre vie professionnelle-vie privée. Le partage du travail est possible : 2 conducteurs de bus peuvent partager un poste. Ils travaillent à mi-temps, 5 jours/2 semaines au lieu de 10 jours/2 semaines. Les hommes en profitent plus souvent que les femmes ; le travail à temps partiel n'est pas possible.

L'entretien a été réalisé avec Vivienne Kavanagh, cadre responsable de l'égalité au sein de Dublin Bus



Wiener Stadtwerke, Wiener Linien, Österreich

Cadre juridique

Wiener Stadtwerke Holding AG est entièrement détenue par la ville de Vienne. Le groupe fonctionne comme une holding pour les différentes activités du groupe. La Directive européenne sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes a été transposée dans une loi sur l'égalité de traitement en Autriche. La loi de Vienne sur l'égalité a été adoptée en 1996. Un quota de femmes contraignant ne s'applique pas à Wiener Stadtwerke.

Politique de l'entreprise

Wiener Stadtwerke considère la **riche mosaïque** d'expériences professionnelles et de vie, d'attitudes et de valeurs, comme un précieux attribut, étant donné qu'elle permet de former les effectifs au niveau de leurs interactions avec les passagers. L'entreprise embrasse les principes essentiels de tolérance et d'égalité des chances. Elle encourage de manière proactive l'intégration et la parité entre les hommes et les femmes, et applique une politique forte en matière de lutte contre la discrimination.

Un nouveau **programme visant à améliorer la situation des femmes** est développé en 2016, à l'initiative du Dr. Gabriele Domschitz, Directrice de la mobilité, des questions juridiques et des acquisitions. Le programme s'applique à toutes les entreprises au sein de Wiener Stadtwerke et se concentre sur 1) l'attraction de jeunes employées, 2) l'introduction de mesures telles que le rassemblement pour le télétravail, les festivals des femmes et les lettres d'information sur la promotion des femmes, et 3) l'encouragement de tutorats féminins qui sont à cheval sur les limites entre les départements et deux réunions de réseau par an (repas d'information).

Conformément à la loi de Vienne sur l'égalité, un **cadre responsable de l'égalité** a été nommé. Elle a le droit d'être présente lors des auditions des agents administratifs. Toutefois, des cours sur les stéréotypes et l'égalité profes-

sionnelle entre hommes et femmes ne sont pas encore disponibles.

Les **syndicats** sont impliqués par l'intermédiaire des membres du comité d'entreprise dans la formation de la politique de l'entreprise. Le comité d'entreprise est une force importante au sein de Wiener Stadtwerke.

Situation actuelle

Avec des effectifs d'approximativement 16.100 employés, le groupe Wiener Stadtwerke est actif dans les secteurs de l'énergie, de la mobilité, des places de parking, des obsèques et des cimetières. 8.847 employés travaillent au sein de Wiener Linien. Sur les 4.554 conducteurs, 598 sont des femmes. La part des effectifs au sein de Wiener Linien constituée de femmes est restée largement constante au cours de la période entre 2010 et 2015. Le nombre de candidatures de femmes est resté faible malgré toute une série de mesures ayant pour objectif d'aider les employées à combiner leur carrière et leur vie de famille dans le segment du transport public local.

En 2012, le système de collecte des **statistiques des ressources humaines** a été révisé ; une distinction est maintenant faite entre le travail manuel et le travail de bureau. Des démarches sont entreprises pour contrôler le quota pour l'emploi des femmes au niveau de la direction. L'introduction d'un quota de femmes relatif aux nouveaux recrutements pour les postes exécutifs est en cours de discussion.

Des **conversations annuelles** sont organisées avec des employés afin de collecter des feedback et des informations à propos de ce qui est important pour les effectifs.

Développement des effectifs

La stratégie de développement des effectifs se concentre sur les quatre phases dans la vie professionnelle des employés : la formation, l'entrée, la carrière et la préretraite.

Les termes **employés dans les textes pour des postes vacants** sont neutres et ne s'adressent pas spécifiquement aux femmes. Les femmes sont spécialement invitées à poser leur candidature.

Wiener Stadtwerke organise des **activités** pour tous les effectifs qui **débutent ou qui sont en cours de transition** au sein du groupe. Ces activités comprennent les journées d'accueil, les programmes compensatoires et les trajets d'entrée et de sortie. Elles aident non seulement les effectifs à apprendre à connaître l'entreprise, à s'y établir et à se créer un réseau d'amis et de contacts, mais elles aident également les effectifs à comprendre et à valoriser les personnes en tant qu'individus. Cette offre s'adresse également aux femmes qui reprennent une activité professionnelle après une période d'abstention ou un congé de maternité.

Tout comme sa contribution pour l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, Wiener Stadtwerke accorde une grande valeur à la fourniture d'une assistance pour les femmes qui se forment pour devenir des techniciennes ou pour entrer dans un syndicat. L'entreprise est impliquée dans la **Vienna Daughters Day** annuelle, qui a pour but de susciter l'intérêt des étudiantes et des jeunes femmes dans des professions traditionnellement dominées par les hommes. Cet événement commence à engranger des résultats, avec une assimilation considérable par le groupe cible. Le travail publicitaire efficace ne doit pas être onéreux.

Les professions dans lesquelles les femmes sont faiblement représentées sont également celles pour lesquelles les femmes montrent peu d'intérêt au niveau des études : l'informatique, l'urbanisme et l'ingénierie. Il n'est pas aisé de recruter des femmes dans un pôle de candidats aussi petit. Un projet complet pour les étudiants ayant terminé le cycle supérieur, **Urbem college**, a attiré une part importante de femmes grâce aux termes utilisés dans les critères de la candidature. Une nouvelle coopération avec TU Wien doit informer les femmes intéressées au cours d'une soirée de réseautage à propos des possibilités d'emploi auprès de Wiener Stadtwerke.

Wiener Stadtwerke est activement impliquée dans toutes les mesures planifiées, exécutées et évaluées par le groupe, ou ses entreprises et ses effectifs, en rapport avec la formation et l'assistance des employées et le développement en cours de l'entreprise. Deux **séminaires** sont conçus exclusivement pour les femmes - « Active Collaboration Management » et « Taking Responsibility, Setting Limits ».

Les femmes sont encouragées à poser leur candidature pour des **postes plus élevés** lorsque ceux-ci sont disponibles. Les femmes considérées comme tout à fait appropriées par les responsables des ressources humaines pour des postes de cadres sont approchées sur ce sujet.

Au niveau de la direction, un repas d'information est organisé deux fois par an. Les participants peuvent discuter de leur carrière avec d'importantes hôtes du monde économique, politique et scientifique, et développer leur réseau. Wiener Linien accueille un rassemblement de réseautage régulier qui se concentre sur une gamme d'activités comprenant des événements d'informations internes, une excursion autour des installations du port fluvial de la ville et des événements sportifs. Près de 100 invitations sont envoyées aux effectifs féminins. **Les personnes de contact féminines** au sein de Wiener Linien ont leur mot à dire en matière de vêtements de travail.

Wiener Stadtwerke accorde de l'importance à ses **employés plus anciens** pour l'expérience qu'ils apportent à l'entreprise. 2015 a vu le lancement d'un projet de gestion des connaissances ayant pour objectif de préserver et de partager les connaissances des employés comme une ressource importante pour Wiener Stadtwerke.

Bonnes conditions de travail

Les employés de Wiener Stadtwerke ont un fort **sentiment d'appartenance**.

Toute une série de structures de **santé et de sécurité** sont en place et dépassent les normes stipulées par la loi. Wiener Stadtwerke considère ces réglementations comme faisant partie de sa responsabilité sociale. Elle pense que des employés en bonne santé et bien protégés sont importants pour le succès et la prospérité d'une entreprise ; les mesures spéciales comprennent des cabines sécurisées pour les conducteurs dans les bus. Les effectifs sont impliqués dans le processus de décision.

L'**ambiance au travail** change afin de refléter les manières avec lesquelles les employées communiquent avec leurs collègues. À certains moments de leurs vies professionnelles, les employées peuvent passer au **télétravail** pour combiner leurs carrières et leurs familles. Un programme pilote concernant la **gestion du temps partiel** est en cours d'élaboration.

L'entretien a été réalisé avec **Barbara Hauenschield, Wiener Stadtwerke**



Transport for London (TfL), Royaume-Uni

Cadre juridique

La loi sur l'égalité de 2010 est la législation actuelle contre la discrimination pour l'Angleterre, l'Écosse et le Pays de Galles. Elle aborde la discrimination sur la base de l'âge, du handicap, du changement de sexe, du mariage et du partenariat civil, de la grossesse et de la maternité, de la race, de la religion ou des croyances, du sexe et de l'orientation sexuelle. Les autorités publiques comme Transport for London (TfL) doivent respecter l'obligation d'égalité générale pour lutter contre la discrimination, la victimisation, le harcèlement et pour promouvoir l'égalité des chances.

Politique de l'entreprise

Faisant partie de la famille des organisations de la London Authority family dirigée par le maire de Londres Sadiq Khan, TfL est l'autorité du transport intégrée responsable de délivrer la stratégie du maire et les engagements pour le transport. Les responsabilités opérationnelles comprennent London Underground, London Buses, Docklands Light Railway, London Overground, TfL Rail, London Trams, London River Services, London Dial-a-Ride, Victoria Coach Station, Santander Cycles et the Emirates Air Line. Sur les routes, TfL règle les taxis et le commerce de location privée, dirige le projet Congestion Charging, gère les 580 km de réseau routier de la ville, fait fonctionner les 6.300 feux de signalisation de la capitale et travaille pour garantir un environnement sécurisé pour tous les usagers de la route.

En 2012, TfL a mis sur pied un projet Single Equality Scheme (SES) à la suite d'une vaste implication avec des preneurs d'enjeux et des collègues dans les quartiers londoniens et la Greater London Authority (GLA). Le SES stipule ce que TfL va faire en tant qu'employeur pour garantir que les effectifs reflètent d'autant plus la diversité de Londres à tous les niveaux de l'organisation. Il énonce également l'engagement d'améliorer le transport à Londres en le rendant plus accessible, plus sécurisé et plus fiable. De plus amples détails sont présentés dans « Action on Equality »¹⁹ et dans le « Annual Workforce Monitoring Report »²⁰.

TfL soutient des Staff Network Groups - BAME, LGBT, la foi et le bien-être, le handicap et les femmes. Cette dernière année, le Women's Staff Network Group à lui seul a influencé plusieurs politiques et pratiques professionnelles basées sur l'égalité entre les hommes et les femmes en développant un

projet pour les effectifs avec le Maternity Leave Working Group, en partenariat avec Tommy pour la grossesse et a créé des directives pour les femmes suivant un traitement de FIV et touchées par la ménopause.

Un élément-clé de ces deux dernières années a été la campagne 100 Years of Women in Transport (YOWIT), lancée en novembre 2014. Depuis lors, TfL, qui a été le fer de lance de la campagne, a collaboré avec Network Rail, the Department for Transport (DfT), Crossrail Ltd, Women's Engineering Society, Women's Transportation Seminar, London Transport Museum et un ensemble de sponsors pour inspirer, engager et motiver non seulement les femmes travaillant au sein de l'industrie, mais également les générations futures. En raison d'un programme d'activités complet ces deux dernières années, le réseau de la campagne dépasse 12.500 personnes à travers 270 organisations.

Le programme YOWIT est reconnu sur le plan international par l'Inter-American Development Bank et la Banque mondiale. Dans le cadre de leur Semaine du transport, des représentants ont été invités pour discuter du programme étant donné qu'il était perçu comme dirigeant l'industrie en termes de diversité et d'inclusion. Outre cela, le programme a été diffusé d'une manière importante à travers les médias sociaux et compte maintenant plus de 9.400 suiveurs sur Twitter. YOWIT a également été intégré dans la Transport Infrastructure Skills Strategy de DfT comme une manière efficace d'augmenter la diversité, d'encourager davantage de femmes et de personnes faisant partie de BAME à faire partie de l'industrie du transport.

Évaluation et situation actuelle

Il y a un engagement très clair d'augmenter la diversité au sein de TfL. Le maire a récemment nommé un nouveau conseil d'administration de TfL qui est le conseil d'administration le plus varié que TfL ait eu jusqu'à ce jour. Le nouveau conseil d'administration compte 57 pour cent de femmes, 29 pour cent de personnes faisant partie de BAME et 13 pour cent de personnes souffrant d'un handicap.

Développement des effectifs

En 2015, les **dispositifs de recrutement** ont été modifiés pour attirer davantage de diplômées. Davantage de femmes sont maintenant représentées dans les présentations, les

affiches et les livres. Par conséquent, TfL a vu une augmentation des candidatures de diplômées, qui sont passées de 20 pour cent à 40 pour cent. De nombreux efforts sont consentis pour les emplois techniques et d'ingénierie, en se concentrant sur les jeunes. L'équipe du recrutement les approche en allant dans les écoles et dans les salons d'étudiants pour, par exemple, présenter aux jeunes femmes la large gamme d'emplois captivants qui existe.

TfL a également piloté l'adhésion des **femmes dans les conseils d'administration**, organisé un programme Springboard, organisé des Inspire Engineering Workshops pour les jeunes et développé un film Unconscious Bias à utiliser lors du recrutement.

YOWIT a accueilli plus de 20 événements en collaboration avec ses partenaires et sponsors, dans une variété de formats, afin de satisfaire les besoins de son public varié. Ceux-ci comprenaient des séances présentant des femmes d'inspiration, des débats, des ateliers, des discussions de panel, et des soirées de tutorat qui ont donné aux employés l'opportunité de s'engager, de chercher des conseils, et d'établir un réseau avec des personnes importantes de toute l'industrie. Ces événements, auxquels près de 2.000 personnes ont assisté, étaient tous un moyen de soutenir le développement personnel et la progression des effectifs. Les feedback ont été extraordinairement positifs, avec des commentaires tels que : « La séance était très inspirante et m'a motivé à atteindre mon potentiel » et « Cela m'a plu d'entendre comment développer mes compétences, ce qui pourrait me mener vers des fonctions au conseil. »

La campagne a également lancé deux projets de réseautage informel, dénommés coffee roulette, l'un dans l'industrie et l'autre pour les employés de TfL, dans le cadre desquels les participants sont associés au hasard pour prendre un café à deux. Plus de 100 personnes ont participé au niveau de l'industrie, et plus de 240 en interne, en allant des professionnels débutants jusqu'au niveau de la direction. Les projets ont été une méthode efficace pour créer des liens, partager des connaissances et surmonter les barrières à l'intérieur et entre les organisations. Les feedback ont été extraordinairement positifs.

La différence essentielle de YOWIT a été sa stratégie d'engagement novatrice, qui se reflète dans plusieurs initiatives lancées au cours de son année d'inauguration. Par exemple, afin de promouvoir les avantages d'une carrière d'ingénieur auprès des jeunes, la campagne a remporté un Guinness World Record. Près de 900 personnes se sont rassemblées pour la National Women in Engineering Day 2015 afin de saluer l'ingénierie, en battant le record du plus

grand nombre de sauts simultanés en faisant le signe du high fives. Deux films ont été produits sur l'événement, afin de faire la promotion de l'industrie d'une manière créative, fun et différente. Ces films, ainsi que les deux produits pour le lancement, ont permis d'ouvrir l'industrie à une audience publique, et ont donné aux gens un véritable aperçu de la variété des carrières dans le domaine du transport.

Dans le cadre du programme YOWIT, 130 femmes ont été profilées et leurs entretiens ont été partagés en ligne. En faisant la promotion des femmes dans de véritables rôles, avec une variété d'antécédents et des compétences diverses, la campagne a donné à l'industrie un visage humain et a défié les stéréotypes.

La campagne s'est également engagée de manière intensive dans les écoles et auprès des jeunes pour lutter contre le problème des stéréotypes liés à l'égalité entre les hommes et les femmes et contre le fossé de compétences de plus en plus important qui affecte l'industrie. Plusieurs initiatives ont été lancées pour inspirer les jeunes à envisager une carrière dans le transport, comme « bring your daughter to work day », un projet de formation avec des partenaires industriels et un concours de débats entre écoles dans le pays. Ces initiatives ont été rendues possibles par le réseau YOWIT, duquel plus de 300 personnes se sont engagées comme des Champions YOWIT. Des jeunes nous ont raconté comment ils avaient ouvert les yeux face aux nouvelles possibilités grâce à ces initiatives.

Changements constatés

Nous avons vu une augmentation notable de femmes posant leurs candidatures pour notre projet de formation depuis que nous avons changé le dispositif de recrutement pour attirer davantage de femmes.

En conséquence des nouvelles initiatives et des nouvelles politiques introduites par le Women's Staff Network Group, il y a un consensus général selon lequel les femmes se sentent davantage soutenues au sein de l'entreprise, bien que nous reconnaissons qu'il reste clairement beaucoup à faire.

Le programme YOWIT a engagé des femmes actuellement actives au sein de l'industrie et, dans le cadre de son héritage, il continuera à le faire en inspirant, motivant et engageant les générations futures à envisager une carrière dans le transport par le biais du déploiement de son kit d'outils pour les écoles - Inspiring a generation.

(www.inspiringageneration.tumblr.com)

L'entretien a été réalisé avec Kate Keane, TfL

¹⁹ Transport for London (2016): Action on Equality <http://content.tfl.gov.uk/action-on-equality-tfls-commitments-to-2020.pdf>
Transport for London: TfL's Annual Workforce Monitoring Report 2014/2015.

²⁰ <http://content.tfl.gov.uk/tfl-2014-15-annual-workforce-monitoring-report.pdf>

Üstra

Üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe AG, Allemagne

Cadre juridique

« Überlandwerke und Straßenbahnen », auparavant une entreprise privée, a été municipalisée par les autorités locales en 1970. En tant qu'entreprise ouverte, elle se conforme à la loi sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

Politique de l'entreprise

Le conseil d'administration a formellement décidé d'augmenter la **représentation des femmes** dans les effectifs pour arriver à 22 % d'ici 2022. Étant donné la situation actuelle du marché de l'emploi, il y a un besoin croissant pour l'entreprise de puiser dans le pôle de la main-d'œuvre féminine. Aucun quota minimum n'est en place pour les fonctions de direction des femmes, mais un objectif a été déterminé pour garantir que 14,3 % des postes de direction seront occupés par des femmes d'ici le 30 juin 2017. Par conséquent, le quota actuel de femmes est conservé, étant donné qu'il n'y aura pas de postes vacants en raison des fluctuations naturelles. Sur la base de la « Loi pour l'égalité de participation des femmes et des hommes dans les postes de direction dans le secteur privé et le secteur public », l'entreprise prévoit d'augmenter la part des femmes dans les postes de direction à moyen terme. Par conséquent, l'objectif sera adapté au moment opportun.

En raison de leur présence au Conseil de supervision représentant les intérêts des employés, les **syndicats** sont impliqués dans la conception de la politique de l'entreprise. Des accords à propos de plusieurs questions ont été intégrés dans les conditions de travail de l'entreprise.

Situation actuelle

Les effectifs sont analysés selon les hommes et les femmes. Des **entretiens** sont menés avec tous les membres des effectifs, et ils sont également **sondés** tous les deux ans à propos de leurs désirs et de leur niveau de satisfaction professionnelle. Les employés peuvent s'adresser à leurs supérieurs ou au Comité d'entreprise pour bénéficier d'une assistance à tout moment, et un médecin de l'entreprise est également disponible.

Les sujets spécifiques à l'égalité entre les hommes et les femmes sont abordés lors d'un **Forum annuel des femmes**, et des idées et suggestions sont développées avant d'être transmises à l'entreprise.

Développement des effectifs

La campagne « Üstra rocks » a donné lieu à une augmentation du nombre de **candidatures** de femmes et d'hommes. Des journées d'essai sont organisées (« Plus de femmes derrière le volant ») ainsi que les « Journées Miki » pour les enfants des employés, et des événements proposant une orientation de carrière pour l'avenir.

Les **formations** de l'entreprise sont ouvertes à tous. Les chefs d'équipe et les responsables sont formés au niveau de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, et de la communication. Des mesures spéciales telles que des séminaires sur la confiance en soi et des cours pour savoir gérer les « sources d'énergie » sur le lieu de travail rencontrent du succès auprès des femmes. La participation comprend autant d'hommes que de femmes au travers des différents départements.

Bonnes conditions de travail

L'entreprise a amélioré sa réputation et ses conditions de travail ces dernières années. Il y a eu un nombre important de candidatures de femmes et un cours spécial est disponible pour leur permettre d'obtenir leur **permis D**. Les conductrices de bus ou de tram sont maintenant beaucoup plus présentes dans les rues. Cela encourage davantage de femmes à poser leurs candidatures comme conductrices.

Plusieurs modèles d'emploi proposent des **heures de travail flexibles**. Le travail à temps partiel est également possible pour les équipes de jour. Les services aux ménages de l'entreprise aident les parents à organiser les gardes d'enfants et les soins pour les plus âgés. L'administration dispose d'une pièce équipée pour être utilisée par les employés et leurs enfants.

L'entretien a été réalisé avec **Tanja Schindler, Üstra**



RATB – Regia Autonomă de Transport București, Roumanie

Cadre juridique

La loi relative à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes est la base de RATB en Roumanie, une entreprise publique.

Politique de l'entreprise

RATB n'a pas de politique spéciale. Ce n'est pas nécessaire parce qu'il n'y a pas de discrimination entre les hommes et les femmes au niveau de l'entreprise. L'entreprise fait la promotion de **l'égalité des chances** lorsqu'il s'agit de remplir les postes vacants. Il n'y a pas de quotas pour les femmes pour les postes de direction ; les critères décisifs sont la compétence, l'engagement, l'expérience professionnelle et les compétences de direction.

Les femmes bénéficient de davantage de droits conformément aux **conventions collectives** et au cadre juridique. Ceux-ci portent principalement sur le temps libre pour les soins de santé pour les femmes enceintes et l'assouplissement de certaines conditions de travail. La convention collective contient des accords supplémentaires négociés entre l'entreprise et les syndicats, et la loi stipule les normes minimales. Aucun autre sujet n'est réglé dans la convention collective, parce que l'entreprise fonctionne sur la base de l'égalité. C'est une règle interne que tous les travailleurs doivent respecter.

L'entreprise garantit des **conditions de travail décentes** pour tous les employés travaillant à travers Bucarest. Des installations séparées pour les hommes et les femmes sont courantes. Il n'y a pas eu de rapports des employés à propos d'incidents relatifs à de la violence interne et à du harcèlement. Il existe de la violence tierce et les employés peuvent rapporter les incidents qui sont ensuite examinés par l'entreprise. Des mesures sont prises en fonction de la gravité de l'incident, et si la faute du conducteur/de la conductrice est prouvée, il ou elle reçoit une pénalité.

Situation actuelle

À la fin de l'année 2015, le nombre d'employés était de 10.036, dont 7.332 hommes et 2.704 femmes. 2.698 employés ont des contrats à durée indéterminée individuels, 6 ont des contrats à durée déterminée. Au sein de RATB, aucune femme n'a posé sa candidature pour devenir conductrice de bus, mais 104 femmes sont conductrices de trolleybus et conductrices de trams. Il y a des secteurs au sein de RATB où le pourcentage des femmes est très faible. Voici des exemples : l'entretien des routes/des rails (cela nécessite une surcharge physique, conditions environnementales complexes, chaleur, gel, etc.) ; le nettoyage des véhicules (contrainte physique, travail en hauteur, etc.) ; la sécurité (travail en équipes) ; le contrôle des tickets (stress physique et mental). Il n'y a pas de femmes au niveau le plus

élevé de la direction au sein de RATB, mais les femmes représentent 30 % des rôles au niveau des cadres moyens.

Des **commissions** au niveau départemental organisent des réunions pour discuter des incidents qui sont survenus. Tous les 6 mois, le comportement des employés est analysé, et s'il y a des problèmes, un psychologue doit être consulté. Tous les employés ont une obligation de loyauté envers l'entreprise et, en tant que conducteurs, ils sont le visage de l'entreprise, il est donc important de conserver ce niveau de loyauté élevé envers RATB. La loyauté est associée à des avantages : la stabilité de l'emploi et le paiement ponctuel des salaires. Dans le cas d'un incident, les Commissions se rencontrent pour analyser la situation respective. Tous les 6 mois, les conducteurs passent des contrôles médicaux et psychologiques, et ne peuvent plus conduire s'ils n'atteignent pas les normes requises jusqu'au moment où leurs résultats sont conformes aux normes. **Tous** les employés de RATB sont examinés une fois par an.

Développement des effectifs

Il n'y a aucun problème pour RATB de recruter de nouveaux effectifs.

Tous les employés bénéficient sur un pied d'égalité des offres de formations. L'entreprise propose des opportunités de formation si les employés veulent obtenir une qualification supplémentaire ; tout en recevant leur salaire pendant la période de formation. Si un travailleur a besoin d'une nouvelle qualification, la participation est obligatoire et l'entreprise paie pour la formation. Tous les 2 ans, les travailleurs doivent assurer leur qualification en tant que conducteurs et sont par conséquent réexaminés. L'entreprise a son propre bureau de formation.

Bonnes conditions de travail

Le pourcentage élevé de femmes travaillant dans le secteur est toujours dû à la crise. En comparaison avec d'autres entreprises publiques urbaines en Europe, même lors d'une crise, les emplois dans le transport public sont considérés comme stables et les **salaires sont garantis**. La convention collective entraîne plusieurs avantages intéressants pour les employés, et certaines installations existantes les encouragent à être davantage impliqués dans l'entreprise. Il avait été dit que les femmes étaient davantage coopératives, qu'elles aiment travailler dans une équipe, qu'elles sont dévouées à leur travail, même si elles ont des enfants, et qu'elles sont diplomates sur leur lieu de travail, ce qui crée une bonne ambiance professionnelle.

L'entretien a été réalisé avec **Gabriela Dinica, RATB - Regia Autonomă de Transport București, et Marinela Angelescu, Federation of Transport Unions, Transloc et Public Services ATU Romania ATU Romania**



Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles/ Maatschappij (STIB-MIVB), Belgique

Cadre juridique

La législation relative à l'égalité de traitement a été introduite en Belgique il y a 10 ans. En tant qu'entreprise publique, la STIB-MIVB est particulièrement attachée à implémenter la loi relative à l'égalité de traitement. En Belgique, « l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes » est chargé de garantir que les femmes et les hommes sont traités d'une manière égale.

Politique de l'entreprise

En janvier 2016, la direction a annoncé son objectif d'augmenter la **part des effectifs féminins** de 9,5 % à 11 % jusqu'à la fin de 2016. Auparavant, l'entreprise n'avait pas eu de politique explicite à ce sujet. Chaque poste au sein de l'entreprise est ouvert aux hommes et aux femmes d'une manière égale et les décisions de recrutement sont purement basées sur les qualifications. La STIB a eu un **comité dévoué** se chargeant des questions de diversité et assumant la responsabilité d'implémenter la diversité au sein de l'entreprise. La diversité est abordée de différentes manières au sein de la STIB, pas uniquement à partir de cette perspective. Les stéréotypes liés à l'égalité entre les hommes et les femmes ne sont pas un domaine d'intérêt spécial au sein de l'entreprise ; la diversité est plus susceptible de se refléter dans les antécédents culturels des effectifs. Les employées sont décrites comme confiantes et affirmées.

Il n'est pas facile de recruter de jeunes femmes dans les domaines de **l'informatique et des commerces techniques**, car ces professions nécessitent que les candidats aient suivi des cours beaucoup plus populaires parmi les hommes que parmi les femmes. La pénurie des femmes est plus particulièrement marquée dans l'ingénierie, la mécanique et les cours d'électrotechnologie, ce qui fait qu'il est difficile de recruter des femmes dans ces domaines. Cependant, l'entreprise travaille pour y arriver.

La STIB désire attirer davantage de **femmes comme conductrices de bus et de trams**. L'entreprise site comme

motivation le fait que les femmes vont moins à la confrontation et qu'elles ont une conduite plus douce. Il serait bon de recruter les employées actuellement dans d'autres rôles au sein de l'entreprise en leur proposant la qualification de conductrices. La question des équipes et des horaires de travail est un inconvénient dans le domaine du recrutement. Il n'est pas possible d'éviter le travail pendant le week-end et de nombreuses équipes sont mises sur pied pour assurer le trafic pendant les heures de pointe et avoir un horaire alterné de travail en équipe de 4 heures de travail, 4 heures de pause et 4 heures de travail. Ce type d'horaire de travail est difficile à combiner avec une vie familiale. De plus, certaines femmes ne peuvent simplement pas s'imaginer au volant d'un bus, et cependant, plus les femmes se verront au volant d'un bus, plus il sera facile d'en motiver d'autres à choisir cette profession. Cela a des répercussions sur le modèle de rôle.

Il n'y a pas de **conventions collectives** spécifiques à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes parce que la loi présuppose l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Le sujet n'est pas beaucoup abordé et la prise de conscience des opportunités et des avantages n'est pas particulièrement développée. Il serait utile de laisser davantage de place aux discussions et d'introduire des mesures pour augmenter la prise de conscience. Au niveau de l'interaction de l'entreprise avec les syndicats, le sujet de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes n'est pas repris assez haut sur la liste des priorités. C'est peut-être dû à la domination des hommes parmi les délégués syndicaux. Sur les 5.000 conducteurs au sein de la STIB, la plupart ne sont pas concernés par des problèmes d'égalité, et les effectifs sont davantage divisés en fonction des lignes linguistiques, avec des effectifs parlant le français et des effectifs parlant le néerlandais. Comme nous pouvons le voir, les mesures pour la promotion de la diversité et de l'intégration adoptent de nombreuses approches.

Situation actuelle

Sur 8.295 employés en 2016, 755 étaient des femmes (9,1 %). Les 7 membres du conseil d'administration comprennent deux femmes. Des statistiques sont conservées sur les hommes et les femmes, la profession et la description de l'emploi des effectifs, afin de permettre à la direction de contrôler le recrutement et la part des effectifs constitués de femmes.

Il n'y a pas de quota minimum des postes qui doivent être remplis par des femmes, et il n'y a aucun désir d'avoir des quotas de ce genre. Les effectifs sont recrutés sur la base de leurs qualifications.

Développement des effectifs

Depuis 2006, la STIB entreprend davantage de démarches pour **recruter** des femmes. Une publicité pleine page (déclaration) est parue dans un journal gratuit, « Métro » ; des témoignages ont été publiés, il y a eu un lancement dans le marketing de présentation, et des publicités ont été postées accompagnées du message que l'entreprise est encline à employer davantage de femmes. Lors des conférences de presse et de présentations ou lorsque des employés sont représentés sur des affiches, sur des photos ou dans des vidéos, on veille à faire preuve d'égalité lorsque l'on cible les hommes et les femmes. Lors des salons pour l'emploi, les femmes font des exposés en se concentrant sur leurs expériences en tant que conductrices de bus. Dans une situation dans laquelle un homme et une femme ont les mêmes qualifications pour remplir un poste vacant particulier, les femmes ont de plus en plus le feu vert afin d'obtenir un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes. Les effectifs ont été informés de cet objectif de l'entreprise.

Aucune distinction n'est faite entre les hommes et les femmes lorsqu'il s'agit de **planification de carrière**. Chaque poste vacant est annoncé d'abord en interne ; et la recherche s'étend aux candidats externes uniquement si aucun candidat approprié n'est trouvé. Un responsable des talents se charge de la planification de carrière et de rechercher des successeurs appropriés. La STIB compte 104 employées pour les ressources humaines et 47 employés pour les ressources humaines, et il s'agit de l'un des rares départements dans lesquels les femmes dépassent les hommes.

Jusqu'à ce jour, il n'y a pas eu **d'enquêtes sur la satisfaction professionnelle** parmi les employés. Cela pourrait être une bonne manière pour l'entreprise de comprendre pourquoi, par exemple, les femmes avec 5 ans d'ancienneté ou plus au sein de l'entreprise affichent le taux d'absentéisme le plus élevé.

Deux options sont ouvertes aux femmes ayant été victimes de **violence ou de harcèlement sexuel**. Elles

peuvent s'adresser soit à leur chef soit à un conseiller social. Ces deux personnes disposent de leur propre équipe d'assistants, et l'équipe du conseiller social comprend 8 femmes et 1 homme. Elles peuvent également s'adresser à une confidente qui a été formée dans cette fonction et qui parle aussi bien le néerlandais que le français. Les supérieurs du conseiller rapportent au conseil des ressources humaines une fois par mois. Les conseils sont fournis avec l'assistance d'un expert externe. Les femmes traumatisées bénéficient de 10 séances gratuites avec un psychologue.

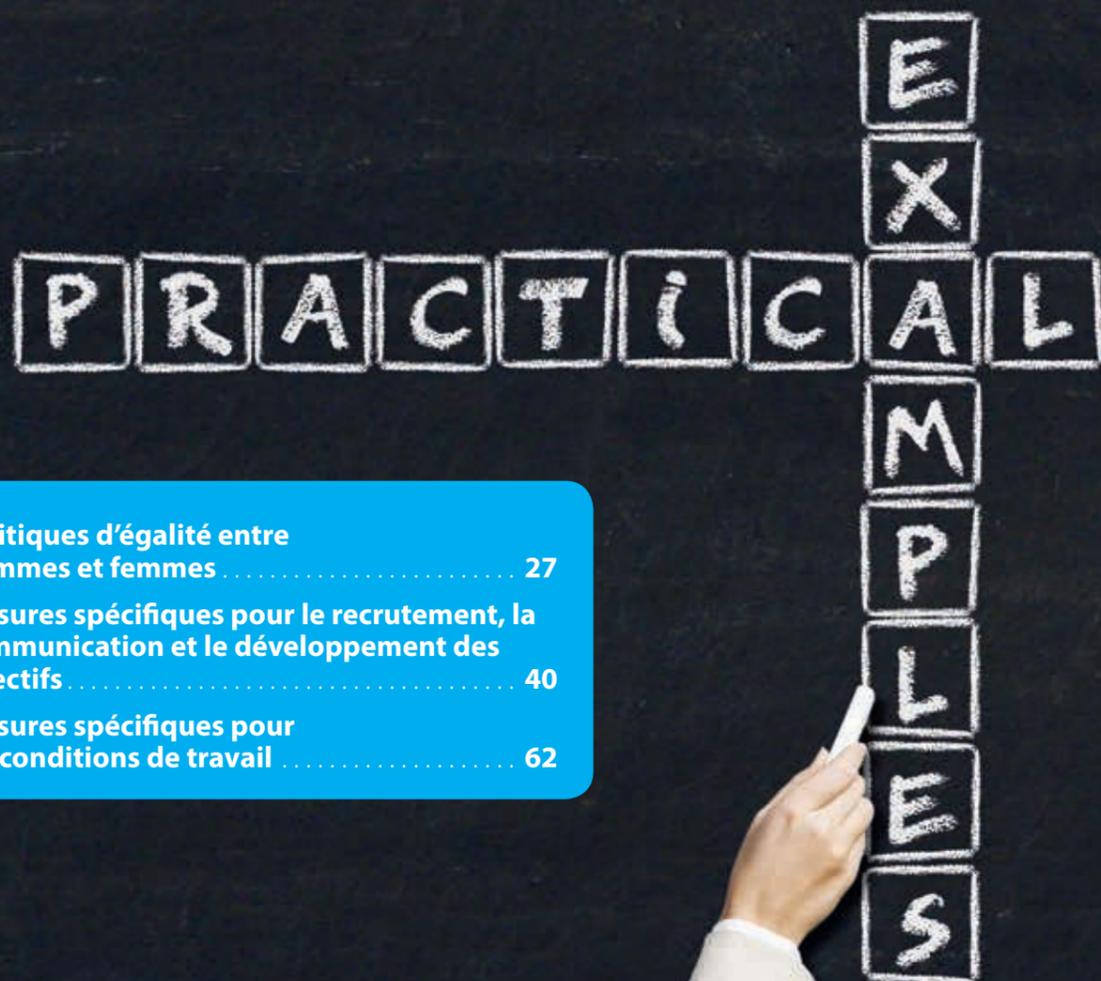
Mesures prises

Il n'est pas aisé pour la STIB d'encourager les femmes à poser leurs candidatures pour des emplois au sein de l'entreprise. Bien que toutes les actions nécessaires soient entreprises pour convaincre les femmes que la STIB respecte absolument les valeurs telles que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, et l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. L'entreprise de transport public local n'a pas une **réputation** particulièrement positive en tant qu'employeur, et le préjudice lié à la conviction que la STIB ne propose pas un environnement professionnel convivial pour les femmes incite de nombreuses femmes à ne pas poser leurs candidatures pour un emploi. L'entreprise fait preuve de circonspection lorsqu'elle organise des mesures spéciales afin de ne pas courir le risque de subventionner des activités discriminatoires. Cependant, la loi de l'Union européenne relative à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes encourage les mesures qui soutiennent les hommes ou les femmes sous-représentés. Une Journée Portes Ouvertes spéciale pour les femmes est prévue.

Le travail à temps partiel est proposé comme une manière d'aider les employés à atteindre un équilibre sain entre la vie professionnelle et la vie privée. Cette option s'adresse à tous les employés, mais ce sont plus particulièrement les femmes qui en profitent.

L'installation de toilettes spécifiques pour les femmes à la fin de certaines lignes représente un plus grand problème. Les installations sanitaires sont conçues en fonction des hommes et la direction a décidé d'y apporter des changements. Des installations sanitaires inadéquates peuvent faire en sorte que les femmes quittent leurs postes de conductrices.

L'entretien a été réalisé avec Pierre Massant et Johan Claes, STIB-MIVB



8.1. Politiques d'égalité entre hommes et femmes	27
8.2. Mesures spécifiques pour le recrutement, la communication et le développement des effectifs	40
8.3. Mesures spécifiques pour les conditions de travail	62



Kommunal.

Swedish Municipal Workers Union
Suède

La représentation des femmes dans les organes de prise de décision et à la conférence des femmes

8 Exemples concrets d'initiatives visant à promouvoir l'emploi des femmes

Des exemples concrets ont été rassemblés par l'étude qualitative qui abordait l'entreprise et les délégués syndicaux du secteur du transport public urbain en Europe. Les exemples présentés sont des réponses d'entreprises et de syndicats expliquant leurs objectifs, l'implémentation et les expériences. Ce sont des pratiques qui ont eu un impact positif pour les entreprises ou les syndicats qui les ont implémentées. Le comité directeur du projet a examiné la sélection des politiques et des pratiques visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans le secteur du transport public urbain ; c'est un premier ensemble d'exemples. Les partenaires sociaux devront évaluer au cours des prochaines années, si ces implémentations pratiques ont été utiles et ont mené aux objectifs prévus. Les entreprises et

syndicats ayant de l'expérience au niveau de l'implémentation des politiques d'égalité entre les hommes et les femmes insistent sur la nécessité d'implémenter des mesures à tous les niveaux. Ce n'est pas seulement une activité mise en lumière qui fera la différence, mais une politique détaillée tenant compte des mesures dans les domaines présentés dans les recommandations conjointes des partenaires sociaux européens : la politique du recrutement ; les opportunités de qualification, de formation et de carrière ; l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée/la conciliation entre le travail et la vie sociale ; la santé et la sécurité sur le lieu de travail ; l'égalité salariale ; la culture professionnelle, les stéréotypes liés à l'égalité entre les hommes et les femmes et la politique de l'entreprise.

Objectifs

La participation des femmes dans le syndicat et dans les politiques de l'entreprise

Implémentation

Notre politique vise à garantir que les femmes sont représentées dans tous les organes de prise de décision (par exemple : les comités de l'entreprise, les comités du syndicat à tous les niveaux, les groupes de travail et les comités d'entreprise européens). Une représentation équilibrée des femmes dans les comités syndicaux et les conseils de l'entreprise soutient l'influence des femmes. Une représentation équilibrée dans les équipes de négociation lors de la convention collective est également importante si le syndicat doit négocier au niveau de l'entreprise et au niveau du lieu de travail.

Nous avons commencé à accueillir une conférence des femmes pour savoir de quelle manière attirer davantage des femmes dans le secteur du transport. Nous nous assurons également que les femmes sont représentées lors des foires

commerciales et, dans toute notre littérature et nos vidéos à propos du syndicat.

Nobina a pris la décision que les femmes représentent 20 % des effectifs de l'entreprise dans cinq ans.

Facteurs de succès

- L'inclusion des femmes dans les processus de prise de décision est absolument nécessaire pour soulever les sujets pertinents
- Une discussion détaillée de tous les sujets pertinents améliore les conditions pour tous les employés.

Contact

Susanne Gällhagen, Kommunal
susanne.gallhagen@kommunal.se



Autriche

Promotion des femmes et de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes

(plusieurs activités organisées et des mesures prises)

Objectifs

WSTW a initié une large gamme d'activités pour

1. augmenter la proportion des effectifs féminins au sein de l'entreprise,
1. promouvoir activement les employées au sein de l'entreprise

Implémentation

Ad 1. Augmenter la proportion des effectifs féminins au sein de l'entreprise :

WSTW est impatiente d'augmenter la représentation des femmes au sein de l'entreprise en général et particulièrement dans les postes de direction. WSTW estime que ces deux points sont étroitement reliés. Il est souvent très difficile de trouver des femmes pour des postes exécutifs parce qu'il manque de femmes aux niveaux inférieurs. Afin d'être qualifié pour un poste de direction, il est nécessaire d'avoir certaines connaissances sur le sujet (et des procédures au sein de l'entreprise). Donc, WSTW est convaincue qu'il est nécessaire d'augmenter l'intérêt des filles et des

jeunes femmes dans les domaines techniques.

- **Événement Journée des jeunes femmes** : une fois par an, les filles intéressées des employés sont invitées à rendre visite à leurs parents sur leur lieu de travail. La plupart des filiales de WSTW prennent part à cette initiative, et nous retrouvons parmi celles-ci Wiener Linien et Wien Energie.
- **Urbem College** : WSTW finance partiellement un doctorat au sein de la Technical University de Vienne (TU de Vienne). Ce cours concerne l'examen des futurs problèmes (techniques) en rapport avec le transport, l'énergie et d'autres domaines. Quatre doctorants sur 10 sont des femmes.

Ad 2. Promouvoir activement les employées au sein de l'entreprise :

- **Télétravail** : Une fois par an, un large événement de télétravail, auquel toutes les employées de WSTW sont invitées, est organisé. De plus, un repas de télétravail de femmes cadres est également organisé plusieurs fois par an afin d'améliorer et de renforcer les liens des cadres féminins. De la même manière, Wiener Linien a créé un

réseau de femmes composé de près de 100 femmes à des postes plus élevés. Elles se rencontrent à des intervalles irréguliers pour différentes activités telles que des excursions, des courses de femmes, etc.

- **Sensibilisation des cadres en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, et la promotion des femmes** : Une fois par an, un événement sur le sujet est organisé pour augmenter la prise de conscience parmi les cadres et pour rendre les femmes plus visibles (également lorsqu'il s'agit des candidatures à des postes plus élevés).
- **Encouragements pour les femmes à poser leurs candidatures à des postes vacants (à des postes plus élevés)** : Les femmes sont explicitement dirigées vers des postes vacants intéressants afin de garantir qu'une part décente de femmes pose sa candidature.
- **Formations avancées s'adressant spécifiquement aux femmes** : Les effectifs de WSTW peuvent faire leur choix dans différentes offres en ce qui concerne les formations avancées. Les données relatives aux participants sont rassemblées afin de garantir que le nombre de femmes et

d'hommes dans les formations avancées est équilibré (ce qui est actuellement le cas). Outre cela, il y a des formations spécifiques pour les femmes.

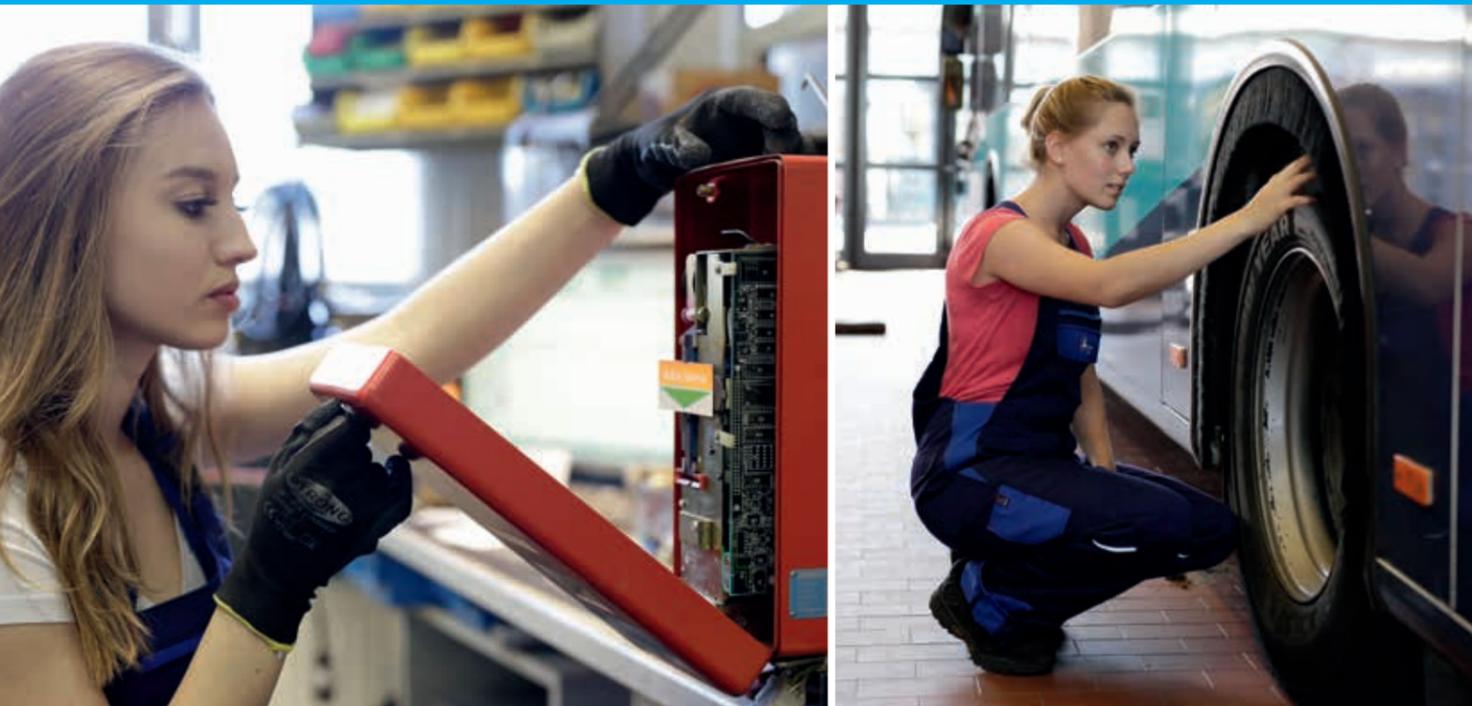
- **Bonnes conditions de travail** : WSTW propose des conditions de travail flexibles comme le travail à temps partiel et le travail flexible.

Facteurs de succès

- L'engagement de la direction témoigne du respect et de l'appréciation
- Réduction des décrochages
- Connaissances des besoins des femmes
- Approche professionnelle et détaillée
- Changement culturel au profit de tous
- Cibles mesurables qui peuvent être évaluées dans le délai déterminé

Contact

Elisa Schenner, Wiener Stadtwerke
Elisa.Schenner@wienersstadtwerke.at



Allemagne

Implémentation et établissement exemplaires d'une gestion continue et systématique pour la progression des femmes, l'égalité et une meilleure compatibilité entre la famille et la carrière au sein de Stadtverkehr Lübeck GmbH

Objectifs

L'implémentation de la promotion des femmes, l'égalité et une meilleure compatibilité de la famille et de la carrière nécessitent une gestion systématique, stratégique et coopérative (cycle de gestion) avec des outils de gestion efficaces et des instruments d'implémentation efficaces ainsi que des mesures d'implémentation.

Implémentation

Niveau stratégique :

- L'égalité, la promotion des femmes et la compatibilité sont établis comme objectifs dans les statuts de constitution de GmbH ; les lignes directrices de l'entreprise qui en découlent constituent la base des lignes directrices spécifiées de la direction.
- Des projets pour la progression des femmes avec des objectifs, et des mesures d'égalité et de compatibilité sont adoptés au sein du conseil de surveillance tous les deux ans et sont rapportés chaque année (de manière intermédiaire).

- Conclusion de la convention collective de travail démographie TV-N en 2015 - l'établissement de mesures de compatibilité ou d'audit pour l'audit « Famille et carrière », etc. dans celle-ci.
- Audit tous les trois ans depuis 2007 avec « Audit de la famille et de la carrière » par « Berufundfamilie GmbH » (Fondation Hertie)
- Responsable de l'égalité des chances : Conseil de surveillance autorisé à participer, département administratif, beaucoup de liberté pour le travail en rapport avec le contenu.
- Cible générale la plus importante : les femmes emportent la préférence dans le cas de qualifications égales.

Accords à propos des objectifs au niveau de la direction pour l'égalité, la promotion des femmes et la compatibilité

- Les objectifs de la direction en matière de rémunération avec le conseil d'administration et les responsables des divisions (niveau de hiérarchie suivant convenu) et

l'implémentation de mesures avec les départements concernés sont répercutés chaque année.

Outils et implémentation dans les faits

Pour le contrat :

1. **Offres de services** : trois semaines de congés de soins proposés, droits d'occupation pour des places dans les garderies d'enfants, soins d'urgence pour les enfants (on peut par exemple apporter des soins « ad hoc » aux enfants à la maison en cas de maladie), subvention de 50 % ou de 20 % en ce qui concerne le coût des garderies, un placement garanti de l'enfant dans une garderie, assistance de soins si des personnes à charge ont besoin de soins, à travers le pays.
2. **Horaires de travail** : proposition de formations à temps partiel, en ce compris d'ingénieur en mécatronique automobile, si nécessaire, se rapprochant pour autant que possible d'un modèle d'heures de travail individuel même dans un horaire d'équipe, différents modèles de travail à temps partiel, un retour structuré après avoir pris une interruption de carrière pour des engagements familiaux.
3. **Lieu de travail** : à chaque fois que c'est possible propositions d'emplois en télétravail.

Pour la promotion des femmes et de l'égalité :

1. **Offres de services** : propositions régulières pour les femmes (orientées sur la promotion) en micro-politique et en télétravail, participation à un programme de tutorat (externe), organisation annuelle des « journées pour les jeunes femmes », aborder régulièrement le « sujet homme-femme » lors des réunions et des conférences des cadres (de la direction), propositions régulières de séminaires pour tous les employés sur les sujets relatifs à l'égalité et à la compatibilité ; détermination d'un nombre minimum de femmes pour le recrutement,
2. **Communication** : Des discours publics intensifs de femmes pour les formations pour la conduite des bus et les formations de guides en ferry (moins complexes), une communication détaillée sur la gamme complète des sujets de l'Internet et de l'Intranet, le « sujet homme-femme » même dans la « communication visuelle ».
3. **Une assistance et des subventions générales pour le sujet** par exemple : des dépliants à tous les employés sur

la « violence domestique » et une campagne publicitaire à l'extérieur du bus au niveau des centres d'information pour les personnes concernées.

Instruments de contrôle

Plan pour la progression des femmes : par exemple : la « participation générale des femmes », dans laquelle on retrouve le niveau de salaire, la « hiérarchie » et pour les « objectifs de remplacement planifiés ».

Rapport sur la famille et la carrière : par exemple : les augmentations des heures de travail des effectifs à temps partiel, attirer les cadres dans le temps partiel, la durée du congé parental pour les hommes et les femmes ; la disponibilité des postes de cadres dans le temps partiel, l'attrait des cadres dans le temps partiel, l'attrait pour le travail depuis le domicile, etc.

Rapport d'égalité - spécifique par région : par exemple : structure de rémunération pour les hommes/les femmes et modifications, attitude externe et interne des hommes/des femmes, etc.

Facteurs de succès

- La promotion des femmes et l'égalité sont attribuées comme des objectifs stratégiques avec des lignes directrices claires par le conseil de surveillance et le conseil d'administration à la direction, et leur implémentation coopérative est contrôlée régulièrement et continuellement.
- Les objectifs pour l'égalité, la promotion des femmes et la compatibilité sont finalisés avec la direction dans les accords objectifs concernant la rémunération, qui commencent au niveau de la direction.
- Il y a un transfert ainsi que l'application des outils de gestion (standard) professionnels pour l'égalité, la progression des femmes et pour une meilleure compatibilité de la vie de famille et de la carrière.
- Un personnel et des ressources budgétaires suffisants sont nécessaires pour l'implémentation opérationnelle, et pour la poursuite du développement des objectifs et mesures convenus.

Contact

Jutta Kaltenbach, Stadtwerke Lübeck Holding GmbH
jutta.kaltenbach@swhl.de



Royaume-Uni

Politiques d'égalité entre hommes et femmes

Objectifs

Amélioration des conditions de travail pour les femmes dans le secteur du transport public urbain

Implémentation

Unite estime que l'implémentation de et le respect des politiques d'égalité entre les hommes et les femmes peuvent uniquement être atteints grâce à des réunions régulières et structurées entre les représentants du personnel (par l'intermédiaire d'Union) et TOUS les niveaux de la direction ; en utilisant une approche du haut vers le bas, c'est-à-dire que l'implication du directeur garantira finalement le respect des responsables. Les outils mis à la disposition des représentants sur le lieu de travail sont les connaissances de la législation (l'interprétation de celle-ci) et la procédure des plaintes ; cette dernière n'est pas suffisamment utilisée !

Unite a mis sur pied une présentation dénommée « pourquoi - qu'est-ce qui coûte à l'entreprise » qui explique les économies de coûts en utilisant de nouveaux tableaux de service, les termes à employer pour la publication des

postes vacants, l'amélioration du profil des femmes au sein de l'entreprise, le changement de l'opinion publique, les perspectives de carrière, l'assistance de la direction vers la base, la perception de l'emploi, etc.

L'une des plus importantes entreprises de bus au Royaume-Uni dispose d'un National Women's Committee (NWC). L'entreprise collabore au niveau national avec les femmes dans les dépôts et elle est à jour à propos des changements apportés à la législation. Un représentant des femmes est présent lors de toutes les réunions du comité de direction. Il est responsable de la communication. Les réalisations de ce NWC de l'entreprise comprennent :

- Les modifications apportées à l'uniforme des femmes afin de le rendre plus fonctionnel
- La conception et l'introduction d'un uniforme pour les femmes enceintes
- La production d'une brochure pour les employés utilisant le format des questions et réponses, et qui explique les droits relatifs à la maternité/la paternité payés par l'entreprise.

- L'émission annuelle de paquets d'auto-examen pour le cancer du sein s'adressant à TOUTES les employées au sein de l'entreprise
- L'introduction d'un système de bons pour soins d'enfants
- La garantie du respect de la politique en matière de harcèlement
- La garantie du respect de la politique en matière de brimades et de victimisation
- Interroger et travailler avec l'entreprise afin d'augmenter le nombre de conductrices
- Des journées portes ouvertes/des journées découvertes organisées pour les conductrices
- L'initiation d'un accord national suivant lequel TOUTES les entreprises peuvent poursuivre la même initiative
- La participation à l'audit d'égalité d'Unite, impliquant la directrice d'usine
- La promotion de la présence des femmes lors de la semaine annuelle des stewards (payée par l'entreprise) et comprenant une session soulignant les problèmes auxquels les femmes sont confrontées et les défis en cours. Cela comprend la nécessité d'avoir un représentant des femmes dans TOUS les dépôts.
- L'augmentation de la prise de conscience de la violence domestique comme étant un problème sur le lieu de travail.
- La mise à jour/la mise en place d'installations sanitaires (toilettes/douches) pour les femmes avec des dispositifs sanitaires
- La demande d'un représentant des égalités rémunéré pendant les relâches
- L'interrogation à propos des perceptions de l'égalité entre les hommes et les femmes en rapport avec des professions spécifiques et la nature de rôles professionnels spécifiques ; des exemples de femmes dans des postes dominés par les hommes
- La politique en matière de stress
- La politique en matière de harcèlement
- La politique en matière d'égalité des chances
- Le guide sur la dignité au travail
- Le guide sur la violence au travail
- De bonnes communications entre les délégués syndicaux (au niveau local et national) et TOUS les niveaux de la direction sont cruciaux pour l'implémentation de et le respect de toutes les politiques de l'entreprise au profit des employés.
- Un forum de consultation conjointe
- La ménopause

Unite aimerait négocier un projet d'évaluation professionnelle ne tenant pas compte du fait d'être un homme ou une femme – les informations sont disponibles à l'adresse www.equaltyhumanrights.com

Facteurs de succès

- La collaboration de la direction, des travailleurs et des délégués syndicaux pourrait permettre d'obtenir les meilleurs résultats. L'engagement de la direction témoigne du respect et de l'appréciation
- Chaque zone de travail peut améliorer la situation ou condition spécifique à laquelle les employés sont confrontés. Une meilleure prise de conscience et une discussion à propos des problèmes sont garanties
- La connaissance des besoins et des demandes des femmes peut être identifiée et des solutions peuvent être élaborées
- La lutte contre les stéréotypes au niveau de la direction et parmi les employés (aussi bien les hommes que les femmes)
- Une formation à propos de l'égalité des chances augmente la prise de conscience de toutes les personnes impliquées et à tous les niveaux
- Atteindre un consensus au niveau du comportement et de la communication

Exemples des politiques du lieu de travail de l'entreprise

- À la base, l'accord de reconnaissance
- La politique et la procédure disciplinaire
- Le guide de grossesse et de maternité
- L'évaluation des risques et un questionnaire

Contact

Jaine Peacock; jaine_peacock@msn.com



France

Développement d'un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Partenariat avec Femmes&Pouvoir, un réseau de femmes françaises élues

Objectifs

Développer des relations concernant la mobilité avec les autorités locales en dehors des relations commerciales traditionnelles

Implémentation

Nous avons signé un partenariat unique avec Femmes&Pouvoir au début de l'année 2016

Femmes&Pouvoir propose à ses femmes élues une formation, un accès à des ateliers spécifiques « comment obtenir les codes du pouvoir » et « comment être une femme dans le monde politique » et des séminaires dans lesquels elles peuvent partager leurs expériences ; ils offrent également un accès spécifique à des experts concernant les problèmes publics clés tels que la mobilité ;

Apprendre à se connaître les uns les autres

Tout au long de l'année 2016, nous nous sommes rencontrés chaque mois, soit lors de réunions, soit lors de téléconférences, pour discuter de la mobilité et pour être en mesure de répondre grâce à notre expertise dans le secteur.

Certains d'entre nous (du groupe sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes) aimeraient rejoindre et contribuer aux réunions, le reste d'entre nous (grâce à notre club sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes sur Yammer) pourrait contribuer avec des réponses écrites aux questions que nous avons posées tous les mois

Rassembler les membres de Femmes & Pouvoir et le club sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes de Transdev

Après 6 mois de réunions de ce genre, nous organisons une journée complète, suivie d'une autre réunion dans 2 ans.

La moitié de la journée est consacrée aux questions-clés des femmes élues sur le sujet de la mobilité.

La deuxième moitié de la journée sera consacrée sur le développement de notre plan d'action pour 2016/2017

Nous travaillons entièrement avec le PDG français, qui embrasse la modernité et dans l'objectif d'obtenir de nouveaux talents pour lesquels l'approche est autorisée.

Facteurs de succès

- La responsabilisation des femmes dans des postes de direction
- La motivation et la mobilisation des femmes pour une carrière dans l'activité
- Le développement personnel individuel et la promotion de la carrière

Contact

Marie-Emmanuelle Huillo

marie-emmanuelle.huillo@transdev.com

Béatrice Jung; Beatrice.jung@transdev.com



France

Égalité professionnelle entre hommes et femmes, et performances. Initiative nationale pour créer le momentum

Objectifs

Comment faire de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes un levier pour les performances ?

Implémentation

Rassembler des effectifs horizontaux et variés pour aborder le sujet au cours d'un atelier d'un jour

En guise de lancement officiel du nouveau programme national d'égalité professionnelle entre hommes et femmes, nous avons invité 30 membres des effectifs de Transdev (le choix était intentionnellement varié en ce qui concerne bien entendu ce sujet, mais également l'âge, l'expérience, les compétences, les emplois, les fonctions opérationnelles et d'assistance, les lieux).

Nous avons fait en sorte que la journée porte sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, et les performances, puis nous avons positionné notre journée dans le cadre de notre activité. Elle a eu lieu au milieu de l'année 2014.

Utilisation des outils d'intelligence collaboratifs pour développer un plan d'action multidimensionnel

Nous avons fait de cette journée une journée collaborative avec des méthodologies de « marché » et « café mondial » pour concevoir ensemble le plan d'action de Transdev pour la France en tant que groupe, et concevoir un programme impliquant très fortement les effectifs. Nous avons terminé cette journée avec un plan d'action comprenant 6 dimensions

1. Contrôle de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes [chiffres-clés pour suivre notre progression]
2. Gestion du changement – et la création d'un « club sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes » que nous avons nommé Lime UP! sur Yammer- qui a permis au groupe et aux nouveaux membres à travers la France de partager leurs opinions et expériences
3. Formation [sur la base d'un argumentaire complet que nous avons co-développé après le lancement de la journée]
4. Organisation du travail [Processus des ressources humaines pour l'équilibre entre la vie professionnelle/la vie privée]

5. Gestion des talents [promotion interne et action visant à attirer des talents féminins]
6. Partenariats externes pour promouvoir et développer l'égalité professionnelle entre hommes et femmes [avec des preneurs d'enjeux choisis]

Discours d'insertion et d'inspiration – témoignage de la meilleure pratique remarquable en dehors de l'entreprise JM Monot de Sodhexo, leader clé et emblématique en termes de diversité était avec nous et nous a raconté l'histoire de Sodhexo et de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

Conclusion de la journée avec le parrainage de la direction Notre PDG, le directeur des performances et le directeur pour la France (membres d'excom) se sont impliqués et les 2 derniers sont devenus des parrains officiels de notre programme

Facteurs de succès

- L'organisation d'actions d'égalité professionnelle entre hommes et femmes comme processus de gestion du changement garantit une approche professionnelle et détaillée. L'engagement de la direction est important.
- Des cibles mesurables, qui peuvent être évaluées dans le délai déterminé, sont déterminées.
- Une formation à propos de l'égalité des chances augmente la prise de conscience de toutes les personnes impliquées et à tous les niveaux. La mesure a initié une discussion au sein des effectifs et ensuite un changement possible des opinions
- Le soutien d'un groupe de travail se concentre sur les résultats et le suivi des activités, ce qui est nécessaire pour continuer à se concentrer sur les cibles
- Atteindre un consensus au niveau du comportement et de la communication

Contact

Béatrice Jung, directrice du Group CSR :

beatrice.jung@transdev.com

Marie-Emmanuelle Huillo, France Commercial relations Director : marie-emmanuelle.huillo@transdev.com



Bremer Straßenbahn AG
Allemagne

Convention collective sur la promotion des femmes

Objectifs

La convention collective sur la promotion des femmes a été conclue en 2010 afin de garantir l'égalité de traitement des femmes et des hommes.

Implémentation

Représentante des femmes

- sa mission consiste à promouvoir l'implémentation de la convention collective
- la représentante des femmes remplit son devoir à un poste honoraire

Convention collective sur la promotion des femmes

- Analyse annuelle de la structure de l'emploi
- Préparation d'un plan de développement pour les femmes
 - Remplissage des emplois et postes de formation pour l'apprentissage
 - On accorde la priorité aux femmes avec des qualifications égales
 - Lorsqu'il s'agit de remplir des postes de formation, la moitié des apprentissages devrait être assurée par des femmes

- Les emplois doivent être conçus de manière à pouvoir être temporairement remplis sous la forme d'un travail à temps partiel
- Enseignement et formation continus
 - Inclusion du thème « égalité des hommes et des femmes »
 - Les femmes doivent de plus en plus être nommées comme responsables des formations avancées

Facteurs de succès

- Les conventions collectives sont un large engagement de tous les preneurs d'enjeux, l'engagement de la direction témoigne du respect et de l'appréciation
- L'égalité dans les modules de formation combat les stéréotypes à tous les niveaux
- Avec cet accord, on peut atteindre un consensus au niveau du comportement et de la communication

Contact

Sonja Buchhorn, Bremer Straßenbahn AG
SonjaBuchhorn@bsag.de



France

La norme GEEIS

Objectifs

GEEIS est le premier label pour l'égalité professionnelle entre hommes et femmes au travail au niveau européen et international.

L'objectif de ce processus de normalisation est de contribuer à la création d'une culture commune européenne de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes sur le lieu de travail.

- En offrant aux entreprises multinationales une reconnaissance internationale en termes d'égalité professionnelle entre hommes et femmes
- En développant une culture européenne de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes
- En fournissant l'élan pour l'implémentation des ressources destinées à assurer la gestion de la stratégie européenne de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes
- En aidant les entreprises à mettre en place les bonnes conditions pour un contact interne entre les pays, le partage des cultures, l'identification des bonnes pratiques et leur développement

Implémentation

La GEEIS est organisée comme tout autre projet de certification. Après 6 mois de travaux pour respecter les références de la certification, 5 entités européennes de Keolis ont été auditées : Keolis Norway, Keolis SA, Syntus, Keolis UK et Dockland.

Bureau Veritas, l'organe de certification, évalue l'entreprise en fonction de 9 critères dans 3 domaines principaux :

1. Ressources de gestion : politique générale sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, instigation d'initiatives spécifiques par pays et évaluation de la

politique sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes

2. Pratiques des ressources humaines et de la direction : initiatives de formation et de communication, accommodations et mesures pour l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, pratiques de paiement et mélange hommes-femmes dans chaque emploi de l'organisation
3. L'impact de la politique européenne : dialogue avec les partenaires sociaux et groupe de réflexion implémenté pour améliorer l'égalité professionnelle entre hommes et femmes sur le lieu de travail

Le processus de certification a amélioré la prise de conscience parmi les effectifs et a initié des changements.

Facteurs de succès

- Un certificat est le succès visible de l'entreprise au niveau de l'implémentation des politiques d'égalité entre les hommes et les femmes. Il expose son effet au niveau interne et externe. L'approche professionnelle et détaillée comprend l'engagement de la direction.
- Des cibles mesurables, qui peuvent être évaluées dans le délai déterminé, sont comprises.
- Une formation à propos de l'égalité des chances augmente la prise de conscience de toutes les personnes impliquées et à tous les niveaux. La mesure a initié une discussion au sein des effectifs et ensuite un changement possible des opinions
- L'approche internationale facilite les comparaisons entre les pays et les cultures, et donne lieu à un consensus général sur le comportement et la communication

Contact

Linda Driouèche; linda.driouèche@keolis.com



- European Transport Workers' Federation
- Communauté des entreprises européennes pour le rail et l'infrastructure

WIR – Women in Rail. Bonnes pratiques et guide d'implémentation

Objectifs

Les « Bonnes pratiques et le guide d'implémentation » du projet européen « WIR – Women in Rail » comprend un aperçu détaillé des domaines dans lesquels des mesures ou des stratégies peuvent être implémentées. Les observations peuvent également servir de lignes directrices pour les entreprises de transport public urbain.

Implémentation

Recrutement

Les choses à faire... :

- Communiquer que la technologie remplace la puissance physique
- Rendre les femmes visibles / présenter des modèles de rôles positifs
- Rechercher activement un contact avec des candidates potentielles
- Préférer les femmes lorsque les qualifications sont identiques
- Essayer d'admettre au moins 2 jeunes femmes
- Responsabiliser les femmes et soutenir le travail de lobby
- Encourager les jeunes femmes à suivre une formation (technique) non traditionnelle

- Placer le sujet « recruter davantage de femmes » à l'ordre du jour du dialogue social

... et les choses à ne pas faire :

- ✘ S'attendre à ce qu'un seul changement / une seule mesure attire les femmes
- ✘ Exploiter les canaux et méthodes de recrutement habituels
- ✘ S'attendre à ce que le premier emploi d'une jeune femme ne soit pas important dans votre équipe

Réconciliation de la vie professionnelle et de la vie privée

Les choses à faire... :

- La réconciliation est une mission de l'entreprise
- Impliquer tous les employés dans les mesures de réconciliation
- Impliquer toute l'équipe dans le travail de planification
- Permettre une réduction / la flexibilité du temps de travail lorsque c'est désiré
- Planifier des congés (sortie du service et retour) et rester en contact
- Soutenir le concept de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée dans le dialogue social

... et les choses à ne pas faire :

- ✘ Proposer du travail à temps partiel uniquement pour les travailleurs avec de faibles compétences / dans des conditions précaires
- ✘ Penser que les soins sont uniquement une question qui intéresse les parents de jeunes enfants

Carrière et égalité salariale

Les choses à faire... :

- Déterminer des objectifs quantitatifs et les contrôler
- Être ouvert à la classification des employés, aux objectifs et aux directions de carrière
- Proposer des programmes de tutorat et soutenir les activités de télétravail
- Planifier une formation « d'inclusion »
- Inviter activement les femmes
- Faire preuve de transparence en ce qui concerne le fossé des salaires lié à l'égalité entre les hommes et les femmes
- Placer l'évolution professionnelle et l'égalité salariale à l'ordre du jour du dialogue social

... et les choses à ne pas faire :

- ✘ Avoir l'illusion que « tout va s'arranger »
- ✘ Penser que le bon leadership est soumis à une disponibilité « ininterrompue »
- ✘ S'attendre à ce que les négociations individuelles donnent lieu à une égalité salariale

Politique d'égalité générale

Les choses à faire... :

- L'égalité professionnelle entre hommes et femmes est une mission de la direction
- Déterminer des objectifs et les contrôler
- Communiquer et soutenir l'égalité professionnelle entre hommes et femmes (au niveau interne et dans les relations externes)
- Travailler continuellement sur un changement de la culture

... et les choses à ne pas faire :

- ✘ Envisager simplement l'égalité des chances comme une égalité de traitement
- ✘ S'attendre à ce qu'une stratégie d'égalité / de diversité soit suffisante
- ✘ S'attendre à ce que tous les instruments / toutes les mesures appliquées s'avèrent être utiles

Lien vers la publication: <http://www.etf-europe.org/etf-3556.cfm>

Contact

Sabine Trier, ETF; s.trier@etf-europe.org
Ester Caldana, CER; ester.caldana@cer.be



BVG

Berliner Verkehrsbetriebe BVG AöR
Allemagne

« Women Behind the Wheel » et « Women with Drive »

Objectifs

BVG espère susciter de l'intérêt parmi les femmes dans la profession de conductrices et les former à devenir des conductrices. L'initiative est également ouverte aux femmes sans emploi qui désirent rejoindre le marché du travail. Les femmes peuvent avoir recours à la formation continue pour augmenter le nombre d'options professionnelles qui s'ouvrent à elles.

Implémentation

L'initiative est organisée en partenariat avec le Job Centre à Berlin-Mitte et est conçue pour augmenter en permanence la part des effectifs de BVG composée de femmes à travers tous les départements de BVG. L'idée d'une collaboration avec le Job Centre est venue de la représentante des femmes au sein de BVG Ines Schmidt. Les femmes qui recherchent du travail, ou qui sont enregistrées comme sans emploi et qui sont intéressées par le fait de rejoindre le marché du travail, peuvent poser leurs candidatures. Les recrutements latéraux sont les bienvenus, qu'il s'agisse des vendeuses, des assistantes médicales ou des mères célibataires. L'une des conditions essentielles est de ne pas avoir peur d'être derrière le volant d'un métro ou d'un tram, ou de conduire un bus au travers de la circulation urbaine mouvementée. Le Job Centre délivre un certificat d'aptitude comme première étape. Les femmes intéressées sont ensuite invitées à une présentation et à participer à une semaine d'essai. Le coût d'acquisition du permis de conduire est pris en charge par le Job Centre, les coûts de la vie, etc. sont assumés par BVG. Plus de 400 femmes ont témoigné de leur intérêt jusqu'à présent, et près de 70 candidates ont passé les tests d'aptitude. Un nombre important suit actuellement des cours dans l'un des centres de formation.

Women with Drive : De la même manière, cette formation est organisée en partenariat avec le Berlin Job Centre. Elle s'adresse aux femmes qui désirent reprendre un emploi rémunéré dans leur domaine de départ. Les femmes doivent être enregistrées comme étant au chômage auprès du Job Centre et doivent être intéressées par une formation ultérieure comme conductrices. Les candidates qui réussiront obtiendront un permis de conduire D ainsi qu'une licence pour transporter des passagers dans un bus. Le Job Centre prend en charge le coût de la formation et les dépenses des candidates.

Ce cours fait partie des démarches entreprises par BVG visant à former des nombres égaux d'hommes et de femmes comme conducteurs.

Facteurs de succès

- Grâce à l'idée unique d'une collaboration entre l'entreprise et le Job Center de recruter davantage de conductrices, tous les partenaires impliqués tirent des avantages : le Job Center peut proposer des opportunités professionnelles, l'entreprise a accès à davantage de candidats et les candidats découvrent de nouveaux postes.
- Gagner de l'expérience comme conductrices permet aux candidates de découvrir ce que cela fait de remplir ces fonctions. Cela peut réduire les craintes et les préjugés. Les femmes peuvent poser des questions et développer leurs compétences

Contact

Diana Kelm, BVG, Diana.Kelm@bvg.de
Bettina Jankovsky, BVG: Bettina.Jankovsky@bvg.de



BVG

Berliner Verkehrsbetriebe BVG AöR
Allemagne

Journée des jeunes femmes

Objectifs

Encourager davantage de femmes à choisir un métier technique. Arriver à une situation à l'avenir dans laquelle la moitié des postes est occupé par des femmes.

Implémentation

Lors de cette journée, les jeunes femmes ont l'opportunité d'en apprendre un peu à propos d'un métier ou d'une profession technique qui ne sont normalement pas pris en considération par les femmes lorsqu'elles recherchent une opportunité de carrière ou de formation. Au sein de BVG, cela s'applique particulièrement aux métiers techniques et aux postes de conducteurs. Les jeunes femmes peuvent discuter avec les effectifs de BVG et ont un aperçu de ce que c'est d'être une femme qui travaille comme constructrice de rails pour les chemins de fer, mécanicienne industrielle, mécatronicienne, électronicienne et ingénieure de maintenance ou ingénieure des systèmes informatiques.

Facteurs de succès

- Gagner de l'expérience comme conductrices et techniciennes permet aux candidates de découvrir ce que cela fait d'occuper ces fonctions. Cela peut réduire les craintes et les préjugés.
- Les femmes peuvent poser des questions sans avoir peur que l'on se moque d'elles

- Au cours des journées portes ouvertes, il n'y a pas que les candidates qui apprennent des choses, mais les responsables des ressources humaines entendent également leurs désirs et leurs attentes, ce qui pourra être intégré dans les prochaines campagnes de recrutement
- Une communication différente qui cible spécifiquement les femmes
- Contact de l'entreprise avec des candidates potentielles, les questions peuvent avoir une réponse, un aperçu des descriptions des fonctions est possible
- Montrer que les emplois ne sont pas exigeants sur le plan physique

Contact

Diana Kelm, BVG, Diana.Kelm@bvg.de
Bettina Jankovsky, BVG, Bettina.Jankovsky@bvg.de



BVG

Berliner Verkehrsbetriebe BVG AöR
Allemagne

Conférence sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes

Objectifs

La conférence est conçue pour remédier à la sous-représentation des femmes au sein de l'entreprise

Implémentation

Dans le cadre du plan pour améliorer la situation des femmes, une conférence sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes sera organisée une fois par an. Des invitations sont envoyées à dix employés de chaque branche organisationnelle respective de BVG. Les représentants des femmes seront impliqués dans la sélection des délégués, en s'assurant qu'il y ait des nombres égaux d'hommes et de femmes. La sélection reflétera un échantillon des niveaux de salaires, des professions et des activités. L'ordre du jour se concentrera sur les problèmes des femmes lorsqu'ils ont un rapport avec le monde du travail. La conférence sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes est organisée en plus de l'assemblée générale des femmes stipulée dans le LGG. Afin de garantir que tous les problèmes relatifs à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes bénéficient de la même attention, un système de rotation sera

utilisé lorsqu'on abordera des points dans les domaines individuels. La responsabilité de l'organisation, de la gestion et de la présidence de la conférence est assumée par le département des ressources humaines et le représentant général des femmes.

Facteurs de succès

- L'engagement de la direction témoigne du respect et de l'appréciation
- Les connaissances de l'entreprise à propos des besoins des femmes seront améliorées
- Un changement culturel au profit de tous

Contact

Diana Kelm, BVG; Diana.Kelm@bvg.de
Bettina Jankovsky, BVG; Bettina.Jankovsky@bvg.de



EVG

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft EVG
Deutschland

Formations, comités des femmes et conventions collectives

Objectifs

La formation aide les femmes à développer leur confiance en elles et à participer d'une manière plus complète dans les politiques de l'entreprise. Les comités des femmes soutiennent le développement des idées et des demandes. Les conventions collectives établissent des cadres pour de bonnes conditions de travail

Implémentation

Des séminaires de formations spéciaux pour les femmes sont organisés par EVG. Ils s'adressent aux travailleurs sur leur lieu de travail et aux délégués syndicaux. Les comités des femmes travaillent sur différents sujets. Des conventions collectives ont été signées sur les sujets suivants :

1. Convention collective - Démographie
2. Convention collective - Convention collective de groupe sur la compatibilité du travail, de la famille et de la biographie

3. Convention collective - Convention collective de groupe à propos de l'égalité de traitement et de la protection contre la discrimination

Facteurs de succès

- Responsabilisation des femmes
- Motivation et mobilisation
- Développement personnel
- Réseautage
- Conventions collectives pour un large engagement de tous les preneurs d'enjeux et pour retenir les employés

Contact

Regina-Rusch-Ziemba und Helga Petersen, EVG
helga.petersen@evg-online.org

Der schönste Grund,
warum Männer Rock tragen,
sind Frauen.



Üstra

Üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe AG, Allemagne

Üstra rocks

Objectifs

L'objectif de la campagne est de devenir un employeur plus attrayant aux yeux des femmes et d'encourager davantage de femmes à poser leurs candidatures pour des postes de conductrices de bus ou de tram.

Implémentation

Le Département de la Culture et des Communications internes a lancé l'initiative en 2015 avec 2 films (« üstra rocks » et « We make rock stars », ces deux films étant soutenus par le Conseil et subventionnés à partir du budget. Tous les acteurs sont des membres des effectifs. Dans les films, les hommes portent des jupes (des kilts) pour accueillir les femmes dans l'entreprise comme leurs collègues. « Les nouvelles arrivées sont la meilleure raison de danser le rock ». L'idée est de démontrer que les femmes sont employées dans des ateliers de réparation et que les femmes sont également capables de manœuvrer de grands véhicules. L'objectif est de recruter des femmes comme conductrices, mais les films ont également donné lieu à une augmentation du nombre de candidatures d'hommes. Üstra a reçu le prix des ressources humaines pour la campagne.

Campagne spéciale

All dressed up: üstra rockt (rock = terme allemand pour jupe)

Les hommes d'üstra habillés de jupes ont non seulement été un point de discussion récemment à Hanovre, ils ont également attiré l'attention du monde entier, de Taïwan à Samoa. L'extraordinaire campagne d'üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe AG, visant à renforcer la griffe de leurs employés, a réellement envoyé un message clair. Elle présente dix conducteurs de bus et de trams üstra dans la vie réelle sur des affiches XXL dans les bus et les trams, ainsi que dans des clips viraux sur Internet et sur les télévisions dans les bus et les trams.

Trouver de nouveaux employés, aussi bien des hommes que des femmes, sera l'un des importants défis pour üstra au cours des prochaines années. La nouvelle campagne « üstra. de/rockt » a défini l'objectif de faire d'üstra un employeur particulièrement attrayant pour les femmes. Üstra a dirigé en premier lieu cette campagne sur les femmes parce qu'il s'agit du groupe cible qui est clairement sous-représenté dans les rôles de conductrices et dans les professions techniques. Ils veulent changer cela. C'est la raison du slogan : « La meilleure raison pour les hommes de porter des jupes ?

Les femmes. » La base de tout cela est qu'üstra va devoir remplacer près de 1000 employés d'ici 2022 en conséquence des départs prévus. Cependant, d'ici à cette date, l'objectif est d'augmenter la proportion des femmes et de la faire passer de 16 % à 22 %.

Le public et les médias ont témoigné d'un grand intérêt ; üstra a rarement rencontré autant de succès pour gagner l'attention et attirer des fans avec une campagne de ce genre. Un cours de démonstration proposé aux femmes a immédiatement rencontré beaucoup de succès. D'autres cours doivent suivre. Il y a également eu une augmentation de l'intérêt témoigné par les professions techniques au niveau de l'emploi des femmes.

Le résultat a été une vague de reconnaissance médiatique. La campagne a fait des vagues dans les médias nationaux, en ce compris Bild, Spiegel, Stern, taz, SAT 1, ARD, NDR. Tout le monde en a parlé partout, dans les médias sociaux, à la télévision, dans la rue et dans l'industrie. Il y a eu des échos jusque Taiwan. Les cours d'essai avec des conductrices sont entièrement réservés. Les téléphones n'ont pas arrêté de sonner. Il y a eu quatre fois plus de candidatures, avec plus de 55 % de candidatures de femmes. Davantage de conduc-

teurs vont porter des jupes en 2016, ce qui va attirer l'attention des passagères. Tout cela les rend plus heureux au travail.

üstra a remporté le prix Human Resources Excellence Awards 2015 - pour la meilleure campagne de recrutement. Voir le livre primé : http://www.hr-excellence-awards.de/wp-content/uploads/sites/6/2016/02/HR-Excellence-Awards_digitales-Gewinnerbuch-1.pdf

Facteurs de succès

- Le facteur de succès spécial de cette campagne est de jouer avec les attentes et les modèles de rôles
- Les vidéos sont un bon moyen d'atteindre les gens et sont meilleures qu'un texte écrit
- Le fait d'avoir les employés propres qui communiquent le message dans la vidéo, lors des salons et des événements augmente la crédibilité

Contact

Claudia Kudlinski, üstra; Claudia.kudlinski@uestra.de



Keolis

France

Partage de bonnes pratiques (disponible dans une communauté en ligne)

Objectifs

Keoshare est une plate-forme de collaboration pour partager les bonnes pratiques parmi les filiales dans le monde entier

Implémentation

Un espace de travail a été créé sur Keoshare pour partager les meilleures pratiques et faire avancer l'égalité professionnelle entre hommes et femmes au sein de l'entreprise.

Exemples

- Introduire une politique écrite de l'entreprise sur l'égalité des chances qui stipule l'engagement de l'entreprise au niveau de l'égalité des chances à toutes les étapes de la relation professionnelle, et une approche de tolérance zéro au niveau du harcèlement sexuel et de la discrimination
- Des outils de communication pour attirer davantage de candidates dans les emplois masculins, et davantage de candidats dans les emplois féminins ; des affiches, des petits cadeaux, des vidéos représentant des employées/ des employés dans leur environnement professionnel
- Garantir que les termes utilisés dans les annonces de postes vacants indiquent que les hommes et les femmes sont invités à poser leurs candidatures
- Améliorer les installations pour les femmes et les hommes : organiser un audit sur les toilettes, les espaces communs, les uniformes et tous les autres dispositifs sur tous les

itinéraires, et améliorer les installations qui doivent être modernisées

- Inviter des employées à prendre la parole lors de conférences ou de salons pour l'emploi
- Vous adresser à vos employées afin d'encourager les femmes à poser leurs candidatures pour un emploi
- Avoir au moins une candidate sur la liste pour une fonction de direction
- Une procédure pour limiter les heures supplémentaires
- Adopter une politique d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée
- Fournir aux responsables et aux employés des directives sur la parentalité
- Lancer une enquête auprès des employés avec des questions relatives à la satisfaction des employés concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

Facteurs de succès

- Le succès de l'espace de travail peut être mesuré par le nombre d'utilisateurs et d'objectifs atteints, par exemple le nombre de candidatures de femmes
- Résultat de l'étude, et la satisfaction des employés à propos de leurs conditions de travail et de la culture de l'entreprise

Contact

Linda Driouèche, Keolis; linda.drioueche@keolis.com



Keolis

France

Keolis Pluriel

Objectifs

Le réseau Keolis Pluriel rassemble plus de 200 femmes et hommes à travers le Groupe autour de deux objectifs communs :

1. **Solidarité : création d'opportunités pour les connaissances, le partage et le soutien parmi les employés de Keolis, par l'intermédiaire d'ateliers, de conférences, d'événements...**
1. **Co-création : soumission de propositions au comité de direction par l'intermédiaire de l'organisation de groupes de travail pour produire des études et des recommandations.**

Implémentation

Le réseau Keolis Pluriel a été implémenté par des directrices du Groupe, en accord avec le président, afin de responsabiliser les femmes et de leur donner confiance

Il dispose d'un budget pour organiser des ateliers, des conférences et des groupes de travail.

Toutes les femmes et tous les hommes désireux de contribuer au programme d'égalité professionnelle entre hommes et femmes peuvent rejoindre le réseau sur une base volontaire

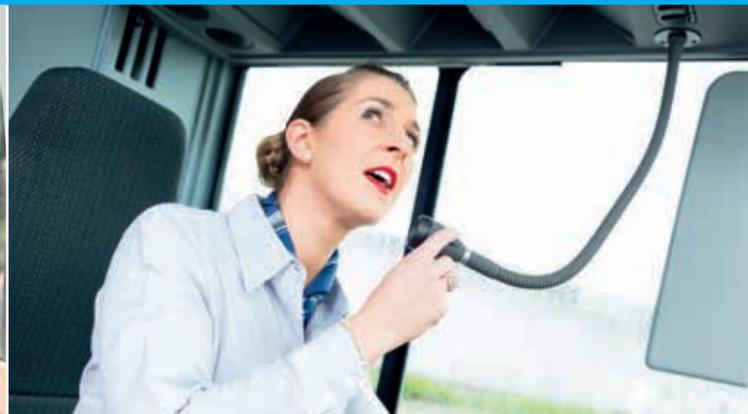
Des activités sont organisées pendant toute l'année : des modèles de rôles féminins, des conférences, des tutorats, des événements de réseautage, etc.

Facteurs de succès

- La responsabilisation des femmes dans des postes de direction
- La motivation et la mobilisation des femmes pour une carrière dans l'activité
- Le développement personnel individuel et la promotion de la carrière

Contact

Linda Driouèche, Keolis; linda.drioueche@keolis.com



Keolis

France

Journée des jeunes femmes

Objectifs

Encourager un intérêt auprès des étudiantes à travailler dans le secteur du transport

Implémentation

Une fois par an, Keolis organise dans plusieurs filiales une journée portes ouvertes pour les étudiants en partenariat avec les écoles locales afin de susciter un intérêt de la part des étudiantes à travailler dans le secteur du transport : une visite, un contact en face à face avec des effectifs, des questions à propos des implications du travail au sein de Keolis font partie du programme de cette journée. L'intérêt de la journée des jeunes femmes concerne les emplois opérationnels, le ciblage des étudiantes des hautes écoles techniques sélectionnées.

Facteurs de succès

- Grâce à cette journée, les jeunes femmes peuvent gagner de l'expérience et collecter des informations à propos des postes dans les entreprises de transport public urbain
- Au cours des journées portes ouvertes, il n'y a pas que les candidates qui apprennent des choses, mais les responsables des ressources humaines entendent également leurs intérêts. Ils peuvent être inclus dans les prochaines campagnes de recrutement
- Une communication spécifique est nécessaire pour aborder les femmes, leurs intérêts et leurs besoins
- Contact de l'entreprise avec des candidates potentielles, les questions peuvent avoir une réponse, un aperçu des descriptions des fonctions est possible
- Montrer que les emplois ne sont pas exigeants sur le plan physique

Contact

Linda Driouèche, Keolis; linda.drioueche@keolis.com

Keolis

France

Programme diplômant de Keolis

Objectifs

Encourager un équilibre équitable entre hommes et femmes

Implémentation

Le programme diplômant de Keolis donne aux étudiants l'opportunité de développer rapidement leurs carrières afin d'assumer activement des responsabilités de direction dans nos opérations. Le programme se concentrera sur les opérations, la gestion et le marketing.

Depuis 2008, 37 % des 120 employés qui avaient suivi le programme diplômant de Keolis étaient des femmes.

Cette initiative a pour but de garantir, sur le long terme, un équilibre juste entre hommes et femmes au sommet de l'organisation et dans les rôles de direction

Facteurs de succès

- La responsabilisation des femmes dans des postes de direction
- La motivation et la mobilisation des femmes pour une carrière dans l'activité
- Le développement personnel individuel et la promotion de la carrière

Contact

Linda Driouèche, Keolis; linda.drioueche@keolis.com

Keolis

France

Programmes de formation

Objectifs

Augmenter la prise de conscience concernant l'égalité professionnelle entre hommes et femmes

Implémentation

Augmenter la prise de conscience et former les gens sur des sujets clés en rapport avec l'égalité professionnelle entre hommes et femmes (les avantages de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes pour l'organisation, la discrimination entre les hommes et les femmes et le harcèlement, les stéréotypes et les préjugés), des sessions/ des ateliers de Keolis pour expliquer les responsabilités de tous les employés au niveau de la conservation d'un environnement professionnel sans la moindre discrimination, le moindre harcèlement et les moindres représailles, et pour présenter l'engagement et les initiatives de l'entreprise

Nous pouvons utiliser des jeux et des questionnaires pour conférer une touche ludique aux sessions

Facteurs de succès

- La lutte contre les stéréotypes au niveau de la direction et parmi les employés (aussi bien les hommes que les femmes)
- Des méthodes interactives sont utiles pour faire réfléchir les gens à propos des conceptions préalables et des préjugés inconscients
- Initier une discussion parmi les effectifs et ensuite un changement possible des opinions. Une formation à propos de l'égalité des chances augmente la prise de conscience au niveau de toutes les personnes impliquées et de tous les niveaux impliqués
- Atteindre un consensus au niveau du comportement et de la communication

Contact

Linda Driouèche, Keolis; linda.drioueche@keolis.com

Keolis

Suede

Journée portes ouvertes pour les femmes

Objectifs

Recruter davantage de conductrices

Implémentation

Keolis et le bureau pour l'emploi ont invité des femmes dans l'un de nos dépôts de bus. 80 femmes ont participé et ont eu l'opportunité de conduire un bus. Nous leur avons expliqué les avantages de devenir une conductrice de bus. Si cela les intéressait de devenir une conductrice de bus, elles ont posé leurs candidatures par l'intermédiaire du bureau pour l'emploi. L'initiative a résulté dans le recrutement de 9 conductrices.

Facteurs de succès

- Gagner de l'expérience comme conductrices permet aux candidates de découvrir ce que cela fait de remplir ces fonctions. Cela peut réduire les craintes et les préjugés
- Au cours des journées portes ouvertes, il n'y a pas que les candidates qui apprennent des choses, mais les responsables des ressources humaines entendent également leurs désirs et leurs attentes, ce qui pourra être intégré dans les prochaines campagnes de recrutement
- Les avantages sont qu'il y a de plus en plus de candidatures de femmes qui veulent devenir conductrices

Contact

Cecilia Jerneheim, Keolis Sweden;
Cecilia.Jerneheim@keolis.se



Régie autonome des transports Parisiens
France

Un pourcentage équivalent de femmes dans les comités de direction en rapport avec le taux de féminisation des cadres féminins.

L'établissement d'un réseau de femmes au sein de la RATP

Objectifs

Dans ses orientations stratégiques présentées lors de la réunion du Conseil d'administration de la RATP qui a eu lieu le 30 octobre 2015, la présidente Elisabeth Borne espérait demander un effort aux postes pour les femmes au sein de la RATP au niveau de l'innovation sociale et du développement du groupe.

L'initiative fait la promotion de l'intégration des femmes, entreprend des démarches pour supprimer la barrière invisible et soutient les femmes enclines à assumer des postes à responsabilités.

La création du Réseau des femmes remplit les objectifs suivants :

- Contribution à l'avancement de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes au sein du groupe
 - Prise de conscience
 - Responsabilisation
 - Implication des hommes et des femmes

- Prise de conscience des avantages de la diversité (ordre des performances)
- Accorder la priorité à l'assurance professionnelle des femmes et à leurs ambitions (par l'intermédiaire de projets professionnels, d'un tutorat...)
- Suppression des obstacles pour encourager les femmes à exercer des professions techniques

Implémentation

Afin de promouvoir cette politique d'assurance de la féminisation et de créer des conditions pour son implémentation, le réseau féminin est structuré de la manière suivante :

- Un réseau central ayant les missions suivantes :
 - Des événements fédéraux à large échelle (conférences, tables rondes...)
 - Formations/instructions/tutorat
 - Réunions et réseautage entre les emplois
- Des réseaux « locaux » avec leurs missions pour :
 - Un réseautage dans l'emploi

- Le travail sur l'attrait des emplois et les actions « proposées » à l'extérieur de l'entreprise

Le pourcentage des femmes qui siègent aux comités de direction est contrôlé et évalué afin d'augmenter le pourcentage des femmes dans les comités. L'évaluation comprend une comparaison de la situation dans les différents comités, la compréhension des disparités et l'action entreprise afin de les réduire. Un groupe de travail sera mis sur pied afin de définir les objectifs opérationnels du réseau et son fonctionnement.

Facteurs de succès

- L'engagement de la direction de l'entreprise au niveau le plus élevé est essentiel pour obtenir un engagement de tous les employés.
- Le succès du réseau va contribuer à remplir les engagements entrepris en vertu du cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les

hommes, en ce compris la féminisation des structures de gouvernance (taux de féminisation de Codir avec le taux de féminisation le plus proche des cadres du département concerné) et plus généralement, la féminisation de tous les emplois dans le groupe (supervision, ingénierie, maintenance...).

- Le succès peut clairement être mesuré par les chiffres cibles. Les facteurs de succès sont la compréhension des barrières et la prise en charge d'applications.
- La responsabilité et le travail du groupe de travail pour atteindre l'objectif sont cruciaux. Le soutien de la direction est nécessaire pour avoir l'engagement de toute l'équipe.

Contact

Catherine Mongin, RATP, catherine.mongin@ratp.fr
Magali Lopes, RATP: magali.lopes@ratp.fr



Royaume-Uni

Les Femmes dans le Transport (auparavant « 100 ans de Femmes dans le Transport »)

Transport for London et les partenaires. Pan- Transport Industry, menée par TfL et supportée par plusieurs partenaires et sponsors, en ce compris Crossrail, Network Rail, the Department for Transport, Women's Engineering Society et Women's Transportation Seminar

Objectifs

Inspirer, engager et motiver les femmes actuellement dans les effectifs du transport, et engager et inspirer des jeunes à envisager une carrière dans l'industrie du transport. Également comprendre les clients et refléter la ville dans laquelle TfL travaille.

Implémentation

Le programme « Les femmes dans le transport » (« Women in Transport » (WIT)) a été lancé par TfL en 2014. C'était une campagne pour célébrer les 100 ans d'existence des femmes dans le transport. L'initiative est menée par TfL, bien qu'il s'agisse d'un programme pour toute l'industrie. Cinq partenaires principaux (Network Rail, Crossrail, the Department for Transport, the Women's Engineering Society et the Women's Transportation Seminar) soutenus par tout un ensemble d'entreprises externes ont assisté le programme. Toutes les activités entreprises dans le cadre du programme sont subventionnées par un partenaire externe.

Activités :

- Des sessions d'aperçu avec des orateurs inspirants, des débats sur l'industrie, des discussions de panels et des ateliers de réseautage
- Des sessions de tutorat rapide pour les jeunes et les actuels effectifs du transport
- Des journées pour les filles des employés sur le lieu de travail
- Un débat dans toutes les écoles du pays
- Un projet Inspiration de l'avenir pour permettre aux employés d'accorder volontairement une heure de leur temps par an afin d'inspirer la prochaine génération
- Une tentative de record du monde Guinness pour célébrer la journée nationale des femmes dans l'ingénierie
- Inspiration d'une génération - un kit d'outils d'engagement pour les écoles pour communiquer aux jeunes, aux parents et aux écoles les opportunités qui existent dans le secteur du transport (<http://inspiringgeneration.tumblr.com/>)
- Profils de femmes dans le transport largement partagés en ligne
- Coffee Roulette – un projet de réseautage informel
- Une page « Les femmes dans le transport » dédiée sur le site Web de TfL et un fil Twitter actif @transportwmn avec près de 9.400 followers
- Une lettre d'information mensuelle envoyée à plus de 2.000 effectifs internes et externes

- Des films produits à propos de l'histoire des femmes dans le transport, des femmes dans l'industrie du bus, des femmes dans l'ingénierie et de la campagne YOWIT
- La reconnaissance des effectifs par l'intermédiaire de l'entrée dans les prix de l'industrie, comme les prix Everywoman in Transport et Logistics

Toutes les activités ont été couronnées de succès. Elles attirent une grande audience féminine, bien que les hommes soient également encouragés à y participer. TfL, avec le soutien de toute l'industrie du transport, a reçu une excellente réponse au programme « WIT » en général.

Facteurs de succès

- Une approche professionnelle et détaillée avec différentes mesures engageantes
- L'engagement de la direction aussi bien de TfL que de toute l'industrie du transport
- Inspirer, motiver et engager les femmes travaillant actuellement au sein de l'industrie
- Établir le profil des femmes travaillant dans l'industrie sur le site Web de TfL
- Changement culturel au profit de tous

Contact

Kate Keane; KateKeane@tfl.gov.uk



Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles/
Maatschappij voor het Intercommuniaal Vervoer te Brussel,
Belgique

Formation des agents de maintenance féminins (électriciennes)

Objectifs

L'objectif est de recruter davantage de techniciennes

Implémentation

La formation est un projet pilote avec une école technique. Une formation d'un an est planifiée pour un groupe de 15 travailleurs. À la fin d'une formation fructueuse, l'objectif est de les recruter pour la STIB.

La formation s'adresse aux femmes intéressées par des études techniques. Les agents de maintenance féminins doivent être formés en collaboration avec une école technique. Cela va motiver davantage de femmes à commencer un emploi dans ce domaine d'expertise. Le problème en Belgique est une différenciation entre les écoles ordinaires et les écoles techniques, ce sont des institutions séparées. Le projet est de réintégrer les études techniques dans les écoles ordinaires comme une manière d'encourager un contact plus étroit avec les autres et de ne pas séparer les étudiants.

Facteurs de succès

- Les facteurs de succès de cette collaboration sont le développement du pôle de candidates et la formation conformément aux besoins de l'entreprise
- L'avantage sera qu'il y aura davantage de candidates pour les emplois techniques

Contact

Pierre Massant; massantp@stib.irisnet.be
Petra Fissette; fissettep@stib.irisnet.be



Royaume-Uni

WR – Women in Rail. À l'initiative d'Angel Trains et désormais développé par une organisation caritative avec le soutien des syndicats

Objectifs

Fondée en 2012, Woman in Rail est une organisation caritative créée pour améliorer l'équilibre entre les hommes et les femmes, et permettre de combler le fossé des compétences dans le secteur ferroviaire au Royaume-Uni en soutenant les femmes travaillant dans l'industrie, en promouvant le secteur ferroviaire comme un choix de carrière attrayant auprès des générations plus jeunes et en influençant les preneurs d'enjeux clés pour qu'ils soutiennent des initiatives de diversité, au niveau national et au niveau régional.

Implémentation

Women in Rail atteint ses objectifs par l'intermédiaire :

- d'événements de réseautage réguliers dans tout le Royaume-Uni, ce qui permet aux femmes dans le secteur ferroviaire de développer leurs réseaux
- d'ateliers pour aborder certains des principaux problèmes identifiés par les femmes comme des barrières au succès
- d'un programme de tutorat très fructueux qui donne aux jeunes professionnels et aux femmes l'opportunité d'être orientés par des cadres et des pairs
- d'un engagement dans les écoles, les collèges et les universités afin de promouvoir les avantages d'une carrière dans le secteur ferroviaire
- d'une collaboration avec les principaux acteurs et par différentes enquêtes sur le fossé des compétences ayant

pour objectif de célébrer les modèles de rôles féminins dans l'industrie ferroviaire du Royaume-Uni.

Les membres de Women in Rail comprennent des représentants et des preneurs d'enjeux d'une variété d'organisations à travers l'industrie ferroviaire au Royaume-Uni.

Depuis sa création, le groupe a gagné plusieurs soutiens d'influence dans l'industrie ferroviaire au Royaume-Uni, dans les affaires et dans la politique, et a été largement couvert dans la presse et les médias nationaux.

Facteurs de succès

- Soutenir et développer les femmes dans les carrières au sein de l'industrie ferroviaire du Royaume-Uni afin de les faire accéder à des postes plus élevés
- Créer une perception plus ouverte de l'industrie ferroviaire et présenter la large gamme d'avantages offerts par une carrière dans le ferroviaire
- Créer des partenariats avec les principaux acteurs de l'industrie comme les employeurs, les employés, les syndicats et le public, ce qui permet de créer un dialogue et un débat à propos des principaux problèmes tels que les compétences, et ce qui permet d'encourager une approche proactive concernant la diversité.

Contact

Adeline Ginn; Adeline.Ginn@angeltrains.co.uk



Irlande

Journée portes ouvertes pour les conductrices

Objectifs

L'objectif était d'augmenter le nombre de candidatures de femmes pour le poste de conductrices au sein de Dublin Bus.

Implémentation

Plusieurs journées portes ouvertes pour les conductrices ont été organisées par Dublin Bus dans le cadre de leur campagne de recrutement de conducteurs la plus récente. Les femmes ont eu l'opportunité de conduire un bus de formation, sous la supervision des instructeurs de formation, sur un petit itinéraire dans le dépôt. Elles ont également pu visiter le contrôle central et ont reçu des informations sur le processus de recrutement pour les conducteurs et à propos des avantages liés au travail pour l'entreprise. Des conductrices de bus actuelles et des inspecteurs ont fait office de guides à l'occasion de cette journée pour répondre aux questions des participants à propos du travail pour Dublin Bus.

La participation aux journées portes ouvertes était tellement bonne que l'entreprise en a organisé deux supplémentaires. Près de 100 femmes ont participé aux journées portes ouvertes. Les candidatures de femmes pour les postes de conductrices représentent maintenant près de 10 % des candidatures en comparaison avec moins de 1 % avant la modification de l'exigence du permis intégral « D ».

Les journées réservées aux femmes, les avantages de l'entreprise et leur prise de conscience qu'elles peuvent conduire un bus ont suscité de l'intérêt parmi les femmes. Auparavant, elles n'en étaient pas certaines à 100 %, mais après les journées portes ouvertes, elles ont eu une meilleur

leure impression de la politique de l'entreprise. Il est plus facile pour les femmes de poser des questions. La perception selon laquelle la conduite d'un bus est complexe a changé.

Les campagnes et les relations publiques s'adressent plus généralement au groupe cible féminin. Le texte et les images des publicités peuvent rebuter les femmes par inadvertance, par exemple : lorsque l'image est vieillotte.

Facteurs de succès

- Gagner de l'expérience en tant que conductrice et le fait de savoir à quoi cela ressemble d'assumer ce poste peuvent faire disparaître les craintes et les préjugés
- Les femmes peuvent parler de sujets qui les intéressent
- Au cours des journées portes ouvertes, il n'y a pas que les candidates qui apprennent des choses, mais les responsables des ressources humaines entendent également leurs désirs et leurs attentes, ce qui pourra être intégré dans les prochaines campagnes de recrutement
- L'entreprise a la possibilité d'entrer en contact avec des candidates potentielles, elle peut répondre aux questions et il est possible d'avoir un aperçu des descriptions de fonctions
- L'entreprise a la possibilité de démontrer que les emplois ne sont pas exigeants sur le plan physique

Contact

Vivienne Kavanagh, Employee Development and Equality Executive; vivienne.kavanagh@dublinbus.ie



Irlande

Modification des critères de candidatures concernant le permis de conduire

Objectifs

L'objectif était d'augmenter le nombre de candidatures de femmes pour le poste de conductrices au sein de Dublin Bus.

Implémentation

Dublin Bus a modifié les critères pour les candidats conducteurs et les a fait passer d'un permis « D » intégral (permis pour les bus) à un permis « D » d'auto-école. L'exigence selon laquelle les candidats doivent avoir un permis « D » intégral est une barrière connue au recrutement de davantage de femmes dans les rôles de conductrices de bus. Cette modification signifie maintenant que l'entreprise va former de nouveaux conducteurs pour qu'ils soient titulaires d'un permis « D » intégral. Cela nécessite un investissement important de l'entreprise.

La formation nécessaire est assurée en interne. Elle comprend un programme de formation de 6 semaines, 3 semaines et demie de formation à la conduite et 2 semaines de formation théorique en classe. La formation théorique concerne les machines pour les tickets, les politiques de l'entreprise, le service à la clientèle, le bien-être, les avantages, les questions de sécurité, les normes de conduite, etc. Ensuite, les candidats reprennent la conduite, mais d'abord dans les équipes du soir pour s'habituer à la conduite pendant la nuit. Ils sont ensuite attribués à un dépôt et sont assistés d'un mentor qui va les suivre au cours de la première

semaine. La direction les soutient en répondant aux questions et aux demandes. Une évaluation est organisée trois fois au cours de la première année. Dublin Bus est la seule entreprise de transport en Irlande qui forme elle-même les conducteurs de bus avec l'avantage que les candidats apprennent à connaître l'entreprise. Ils n'ont pas l'obligation de rester pendant un certain temps, mais la plupart d'entre eux reste de manière volontaire.

Facteurs de succès

- Avec la modification des critères de candidature, il est beaucoup plus facile pour les femmes de poser leurs candidatures pour un emploi de conductrices. Les compétences et aptitudes nécessaires sont dispensées par l'entreprise.
- L'avantage pour l'entreprise est qu'il y a davantage de candidatures de femmes comme conductrices

Contact

Vivienne Kavanagh, Employee Development and Equality Executive; vivienne.kavanagh@dublinbus.ie



ASLEF, le syndicat des conducteurs de trains Royaume-Uni

Rapport Suivi de la diversité

Objectifs

Recrutement de femmes dans le métro londonien

Implémentation

En 2012, ASLEF a publié le rapport Suivi de la diversité qui examinait le manque de recrutement de femmes au sein de l'industrie des chemins de fer. L'une des études de cas dans ce rapport concernait le métro londonien, le principal système de transport urbain au Royaume-Uni, dans lequel nous sommes organisés.

En tant que syndicat, ASLEF continue à collaborer avec des entreprises ferroviaires pour promouvoir la carrière de conducteur de trains vis-à-vis des femmes et une grande partie de ceci est prise en charge par le comité national des femmes.

Le métro londonien est le principal système de transport urbain au Royaume-Uni. L'entreprise recrute essentiellement ses opérateurs de trains auprès des effectifs existants, ce qui signifie qu'elle effectue sa sélection à partir d'un pôle

d'employés qui est déjà varié. Au cours des anciennes campagnes de recrutement externes, l'entreprise a utilisé des publicités qui ciblaient les femmes, avec des publicités représentant des femmes et les a également placées dans des publications destinées aux femmes.

Facteurs de succès

- Le recrutement de personnel en interne minimise les informations sur l'entreprise elle-même. Les femmes se sont engagées envers les objectifs de l'entreprise
- L'utilisation de différents termes pour atteindre les femmes garantit le fait qu'elles se sentent concernées

Contact

Deborah Reay; deborahreay@sky.com



Irlande

Programme de tutorat

Objectifs

Soutien du développement de la carrière pour les femmes

Implémentation

Un programme de tutorat pour les cadres et responsables nouvellement nommés a été introduit dans les quatre entreprises du groupe CIÉ afin de soutenir les femmes et les autres groupes minoritaires. Les mentors sont des membres des équipes de cadres supérieurs dans chacune des entreprises qui peuvent transmettre des connaissances, des conseils et leur soutien à leurs filleuls.

Facteurs de succès

- Un facteur de succès du programme de tutorat est l'inclusion d'institutrices et leurs connaissances à propos de l'emploi.
- L'ambiance professionnelle et la collaboration parmi les membres des effectifs sont renforcées et des réseaux sont créés.
- Avec le programme, les employées ont un meilleur accès à des postes plus élevés, elles sont motivées et mobilisées, et leur développement personnel est amélioré

Contact

Vivienne Kavanagh, Dublin Bus, vivienne.kavanagh@dublinbus.ie
Suzanne McGilloway, Bus Éireann, suzanne.mcgilloway@buseireann.ie



Irlande

Campagnes et communication

Objectifs

Davantage de candidatures de femmes et une meilleure prise de conscience des problèmes relatifs à l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise

Implémentation

Campagnes médiatiques

Les deux entreprises ont augmenté l'utilisation de conductrices / d'employées dans leurs publicités, dans leurs communications et dans leurs campagnes médiatiques, afin de créer des modèles de rôles féminins plus visibles. Parmi les exemples, nous retrouvons la campagne Bus Átha Cliath « Mad Dash Home » (voir la chaîne YouTube Dublin Bus), une interview radio avec des conductrices de Bus Átha Cliath dans le cadre de la campagne de recrutement, et la publicité de recrutement pour l'apprentissage mécanique Bus Éireann / Bus Átha Cliath.

Conférence pour la journée internationale des femmes

Le groupe de entreprises CIÉ (Bus Átha Cliath – Dublin Bus, Bus Éireann, Iarnród Éireann et l'entreprise mère CIÉ) ont organisé chaque année une conférence conjointe pour la journée internationale des femmes depuis 2013. La conférence permet aux femmes de tous les domaines et de tous les niveaux des quatre entreprises de travailler en réseau, d'écouter des oratrices aussi bien internes qu'externes, et de participer à des ateliers interactifs ayant pour objectif de fournir aux participants des outils et des compétences qu'ils peuvent intégrer dans leurs vies professionnelles quotidiennes, ce qui améliore leur confiance et les aide à identifier leurs propres objectifs et une manière d'atteindre ceux-ci. Le feedback de toutes ces conférences est exceptionnellement positif jusqu'à ce jour.

Recrutement pour l'apprentissage mécanique pour les poids lourds

Bus Éireann et Bus Átha Cliath recrutent conjointement des apprentis mécaniciens chaque année. Afin d'attirer davantage de candidates vers ce qui a été traditionnellement considéré pendant longtemps comme un rôle purement masculin, nous avons reconcentré notre campagne de recrutement pour l'année 2016 sur les femmes et notre publicité présente bien en évidence une employée et un employé dans la cabine d'un véhicule. La campagne est parue dans les journaux nationaux, sur les sites Web de Bus Éireann et Dublin Bus, sur Facebook et sur Twitter.

Facteurs de succès

- Le fait de montrer des femmes comme conductrices change aussi bien les conceptions préalables que les stéréotypes à propos de la mécanique. Un indicateur du succès des campagnes médiatiques est l'augmentation des candidatures de femmes. En même temps, l'entreprise et le secteur obtiennent une réputation moderne.
- La conférence de la journée des femmes augmente la prise de conscience à propos de ce sujet parmi les effectifs de l'entreprise, améliore les connaissances à propos des besoins des femmes et développe la confiance et les connaissances des effectifs féminins.

Contact

Vivienne Kavanagh, Dublin Bus,
vivienne.kavanagh@dublinbus.ie



Irlande

Contrôle du développement et mise sur pied d'un groupe d'orientation sur l'égalité entre hommes et femmes

Objectifs

Identification des barrières à l'emploi et à l'avancement des femmes

Implémentation

Un groupe d'orientation sur l'égalité entre hommes et femmes

Un groupe d'orientation sur l'égalité entre hommes et femmes a été créé en 2015 au sein de Bus Átha Cliath pour déterminer les barrières à l'entrée et à la progression des femmes au sein de l'entreprise, et pour identifier les actions qui pourraient être entreprises pour s'attaquer à ces barrières. Ce groupe d'orientation est composé d'un échantillon de femmes et d'hommes provenant de différents niveaux et de différents domaines de l'entreprise. Le groupe est divisé en sous-groupes pour examiner les barrières à l'entrée pour les femmes (plus spécifiquement au niveau de la conduite des bus) et les barrières à la progression au sein de l'entreprise. Une étude qualitative a été réalisée en interne et a identifié plusieurs domaines et problèmes que l'entreprise peut aborder pour aider les femmes à progresser dans leurs carrières. Cela a été présenté à l'équipe des cadres supérieurs pour la prise d'une décision finale à propos des initiatives qui peuvent être mises en avant.

Contrôle des statistiques

Une fois par an, des statistiques des employés sur la diversité (sexe, handicap, âge et pays d'origine) sont rassemblées et rapportées aux cadres supérieurs de Bus Átha Cliath et Bus Éireann. Cela permet aux entreprises de contrôler tous les

changements au niveau des données démographiques des effectifs.

Statistiques promotionnelles

Bus Éireann et Dublin Bus font un monitoring annuel sur les candidatures hommes et femmes ainsi que sur les candidats retenus pour des postes au sein de l'entreprise.

Facteurs de succès

- Cibles mesurables qui peuvent être évaluées dans le délai déterminé
- L'engagement de la direction témoigne du respect et de l'appréciation
- Réduction des décrochages
- Connaissances des besoins des femmes
- Approche professionnelle et détaillée
- Changement culturel au profit de tous

Contact

Vivienne Kavanagh, Dublin Bus,
vivienne.kavanagh@dublinbus.ie
Suzanne McGilloway, Bus Éireann,
suzanne.mcgilloway@buseireann.ie



Irlande

Modèles d'horaires de travail

Objectifs

Amélioration de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

Implémentation

Travail flexible

Bus Éireann et Dublin Bus proposent tous les deux à leurs employés toute une gamme d'arrangements pour le travail flexible. Ces arrangements dépendent tous des exigences opérationnelles de chaque entreprise au moment de la demande.

Dublin Bus

- Partage des emplois – employés de bureau
- Partage des emplois – conducteurs de bus
- Semaine de travail réduite – employés de bureau
- Temps flexible – employés de bureau
- Travail en soirée 4 jours par semaine – conducteurs de bus
- Congé parental
- Fin de carrière
- Interruptions de carrière
- Congé de paternité – 3 jours de congés payés offerts aux employés et aux employées qui n'entrent pas en considération pour un congé de maternité ou un congé d'adoption (par exemple : une personne avec un partenaire du

même sexe qui a donné naissance à un enfant ou qui a adopté un enfant)

Bus Éireann

- Partage des emplois – employés de bureau
- Semaine de travail réduite – employés de bureau
- Temps flexible – employés de bureau
- Congé parental sous la forme d'un ou de deux jours par semaine en accord avec les exigences opérationnelles.
- Fin de carrière
- Interruptions de carrière

Facteurs de succès

- Inclusion des besoins individuels des employés tout en satisfaisant les attentes des clients
- Amélioration des conditions de travail en tenant compte des besoins individuels
- Les décrochages, les congés de maladie et l'absentéisme peuvent être réduits

Contact

Vivienne Kavanagh, Dublin Bus
vivienne.kavanagh@dublinbus.ie
 Suzanne McGilloway, Bus Éireann
Suzanne.McGilloway@buseireann.ie



Royaume-Uni

Audit sur l'égalité salariale

Objectifs

L'objectif est de garantir une progression visible et plus rapide vers une égalité salariale

Implémentation

TfL entreprend un audit d'égalité salariale tous les deux ans. Cet audit compare le salaire des effectifs exécutant le même travail et tient compte du sexe, de l'ethnicité et si les employés travaillent à temps plein ou à temps partiel. Il tient également compte du salaire en rapport avec les performances et des gratifications pour les cadres dirigeants. Les différences salariales sont largement causées par la démographie générale, et la sous-représentation des femmes et des minorités ethniques dans les effectifs. S'il y a des problèmes potentiels de discrimination salariale, le responsable de l'emploi, et les équipes de gratification et de recrutement de TfL collaborent pour identifier et résoudre ces problèmes. Ces conversations comprennent l'examen des taux existants de salaires internes pour des rôles similaires, ainsi que les taux salariaux du marché externe. TfL suit le modèle de la Commission sur l'égalité et les droits de l'homme pour réaliser un audit sur l'égalité salariale.

TfL est d'avis qu'un salaire équitable apporte des avantages significatifs à l'organisation : les employés se sentent

davantage valorisés, ils font confiance à l'organisation et, en retour, ils sont davantage engagés dans leur travail. L'égalité salariale est ancrée dans la culture professionnelle comme une valeur essentielle et une fonction professionnelle. On considère qu'elle fait partie du « kit d'outils » d'un responsable et on en tient compte lorsque les supérieurs hiérarchiques recrutent de nouveaux effectifs, déterminent les salaires et accordent des promotions.

Facteurs de succès

- L'égalité de valeur d'un travail égal fait que les employés se sentent traités équitablement
- Mesure de rétention et de motivation

Contact

Kate Keane
KateKeane@tfl.gov.uk



Regia Autonoma de Transport Bucuresti
Roumanie

Équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

Objectifs

La RATB a pour objectif de conserver un équilibre correct entre la vie privée et la vie professionnelle. Les droits et les services sont compris dans l'accord sur les négociations collectives, signé entre l'employeur et les partenaires du dialogue social / le délégué syndical au niveau de l'organisation.

Implémentation

Tous les employés, hommes ou femmes, bénéficient d'une égalité de traitement. Toute forme de discrimination est interdite.

La convention collective applicable stipule ce qui suit : Article 27

1. Les relations industrielles/professionnelles de la R.A.T.B sont basées sur le principe du respect de la bonne foi avec les dispositions de l'Article 8 paragraphe 1 de la loi numéro 53/2003 - Code du travail qui a été republié et de la loi numéro 202 / 2002 concernant l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.
2. Chaque employé, indépendamment de ses caractéristiques ou de son appartenance à un groupe, est respecté et traité avec égalité dans les relations avec les syndicats et dans les relations entre collègues.

3. Toute discrimination directe ou indirecte à l'encontre d'un employé sur le fait qu'il soit un homme ou une femme, de l'orientation sexuelle, des caractéristiques génétiques, de l'âge, de la nationalité, de la race, de la couleur, de la religion, des opinions politiques, des origines sociales, du handicap, du statut familial ou des responsabilités familiales, de l'affiliation à un syndicat ou d'une activité syndicale est formellement interdite.
4. Toute forme d'exclusion, de distinction, de restriction ou de préférence sur la base d'un ou de plusieurs critères stipulés au point (3) dont l'objectif est ou qui a pour effet de nier, de restreindre ou d'éliminer la reconnaissance, le bénéfice ou l'exercice des droits en vertu du droit du travail représente une discrimination directe.
5. Toute personne qui effectue un travail doit bénéficier de conditions de travail adéquates, d'une protection sociale, de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail, et du respect de sa dignité et de sa conscience, sans la moindre discrimination.
6. Afin de créer et de conserver un environnement professionnel qui encourage le respect de la dignité de chaque personne, des procédures seront établies par l'intermédiaire de la réglementation interne de la RATB pour un règlement à l'amiable des plaintes individuelles des

employés, en ce compris celles relatives à la violence ou au harcèlement sexuel, en plus de celles prescrites par la loi.

7. La définition de harcèlement sexuel est régie par la loi.

Concernant les femmes, les accords de convention collective leur accordent des droits/des avantages tels que : Article 36. Au sein de la RATB, les femmes bénéficient de tous les privilèges et droits stipulés par la loi. Article 37:

1. Sur la base des conseils du médecin du travail relatifs aux femmes enceintes, celles qui ont récemment accouché (jusqu'à 6 mois à partir de la date à laquelle elles ont donné naissance) et celles qui s'occupent de leurs enfants bénéficient de l'Ordonnance numéro 96/2003 relative à la protection de la maternité sur le lieu de travail approuvée avec les amendements de la loi numéro 25 /du mois de mars 2004.
2. Les femmes enceintes et les femmes avec de jeunes enfants ne seront pas assignées aux équipes de nuits, il ne leur sera pas demandé d'effectuer des heures supplémentaires, elles ne seront pas secondées ou incluses dans des délégations et elles seront uniquement enlevées avec leur consentement.
3. L'employeur est dans l'obligation d'accorder aux femmes enceintes une dispense pour les consultations prénatales allant jusqu'à un maximum de 16 heures par mois sans que leurs rémunérations ne soient affectées. Les employées concernées doivent présenter un certificat médical attestant les examens pour lesquels elles ont donné leur consentement.

Article 38. Les femmes qui prennent soin d'enfants jusqu'à l'âge de 6 ans peuvent travailler sur la base de contrats de

travail individuels à temps partiel, en bénéficiant de tous les droits proportionnellement aux heures de travail effectuées.

Article 44 (l) Outre les congés/vacances annuelles, les employées ont le droit d'être rémunérées pour les congés et/ou vacances non payées, de la manière suivante : h) le 8 mars pour la journée internationale de la femme Article 55

4. À la demande des employées enceintes, l'entreprise autorisera des examens médicaux pendant les heures de travail, si cela est recommandé par le médecin qui suit la grossesse, sans que leurs salaires ne soient affectés, si ces tests médicaux peuvent seulement être réalisés pendant les heures de travail. Les employées concernées doivent présenter un certificat médical attestant les examens pour lesquels elles ont donné leur consentement.

Tarifs spéciaux :

5. Pour les consultations prénatales accordées en vertu de l'article 37, l'entreprise est légalement dans l'obligation de payer un salaire de base de plus de 16 heures par mois.

Les autres droits et avantages stipulés par l'accord de convention collective s'appliquent à tous les employés.

Facteurs de succès

- Les conventions collectives atteignent un large engagement de tous les preneurs d'enjeux
- L'accord sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée soutient la conservation des employés

Contact

Gabriela Dinica Teodora



FEDERATION OF TRANSPORT
TRADE UNIONS IN BULGARIA

Bulgarie

Des campagnes aux conventions collectives

Objectifs

Amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail par le biais de la diminution de la violence en rapport avec le travail

Implémentation

Le 25 novembre 2009, la FTTUB a initié une campagne à l'occasion du 10e anniversaire de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'encontre des femmes. La campagne a débuté par une table ronde, suivie par un **Accord pour des actions conjointes sur la prévention du harcèlement en rapport avec le travail et de la violence à l'encontre des femmes dans les entreprises de transport public urbain à Sofia**, signé par le Maire de Sofia Yordanka Fandakova et la Présidente de la FTTUB Ekaterina Yordanova.

La première étape consistait à rassembler des informations à propos de l'existence et de la nature de la violence rencontrée par les femmes sur leur lieu de travail. Un questionnaire anonyme avait été envoyé à toutes les unités des entreprises de transport public urbain à Sofia. En 2010, en guise d'étape suivante, des recommandations aux entreprises ont été développées et présentées au même groupe de responsables. Les recommandations comprennent :

- la création et la conservation d'une base de données pour enregistrer toutes les formes de violence à l'encontre des travailleurs, hommes ou femmes

- le développement de procédures claires qui peuvent être suivies en cas de violence
- la discussion du problème avec les syndicats et l'établissement de solutions conjointes
- l'analyse et l'implémentation des « meilleures pratiques » pour lutter contre la violence
- le développement de projets et de programmes de formation
- l'organisation de campagnes « de tolérance zéro »
- l'organisation des différents forums et de réunions régulières pour aborder les étapes suivantes dans la lutte contre la violence et la violence basée plus spécifiquement sur le lieu de travail

La campagne initiale s'est développée et s'est transformée en l'une des politiques les plus importantes de la FTTUB. Des accords pour des actions conjointes sur la prévention et l'élimination de la violence professionnelle à l'encontre des femmes ont été signés dans quatre autres villes, ainsi qu'avec l'opérateur pour les passagers des chemins de fer nationaux bulgares/BDZ Passengers transport/et l'aéroport de Sofia.

Dans le cadre de cet accord, le maire de Sofia a initié une formation en auto-défense pour les femmes. Elle a été lancée au mois de mai 2010 afin de donner aux femmes occupant des postes avec des risques importants (comme les postes de conductrices) un modèle de réaction dans une situation particulière d'attaque.

De nombreuses autres activités sur la prévention de la violence à l'encontre des femmes ont été implémentées par la FTTUB comme :

- Des événements annuels pour **marquer le 25 novembre** la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'encontre des femmes et pour augmenter la prise de conscience sur ce problème.
- Une brochure « **PAS DE VIOLENCE À L'ENCONTRE DES FEMMES SUR LE LIEU DE TRAVAIL ! Les partenaires sociaux se rassemblent pour lutter contre la violence professionnelle à l'encontre des femmes dans le transport public urbain de Sofia.** » L'objectif était de donner une brève description des activités de la campagne ainsi que d'expliquer la nature de la violence, et par conséquent d'encourager des activités proactives et préventives.
- Des séminaires sur la prévention du harcèlement et de la violence professionnelle à l'encontre des femmes et l'introduction du sujet dans le dialogue social et dans la convention collective.
- La production d'autocollants « Non à la violence à l'encontre des femmes » qui ont été distribués à la flotte d'UPT à Sofia
- Une formation sur le travail sur un projet pour les syndicalistes avec des sujets se concentrant sur la violence à l'encontre des femmes.

Après leur inclusion dans l'accord sectoriel de conventions collectives en 2010, les textes proposés ont été négociés dans huit conventions collectives de l'entreprise, avec un chapitre sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, et une politique pour lutter contre la violence. Avec le chapitre sur la prévention de la violence professionnelle, les employeurs conviennent d'établir :

- Des mesures effectives pour prévenir toutes les formes d'abus physiques ou psychosociaux de la part des travailleurs.

- Des conditions de travail qui empêchent les travailleurs d'être soumis à un stress professionnel, à une incapacité physique et mentale.
- Une politique de tolérance zéro à l'encontre de la violence sur le lieu de travail dans ses différentes manifestations physique, mentale et sexuelle.
- La formation des responsables et des employés afin d'augmenter la prise de conscience de, et d'être capable d'identifier les signes d'abus et la violence sur le lieu de travail, et d'initier des actions de prévention ou de correction.
- Des procédures doivent être établies en cas de violence et elles comprennent :
 - Une enquête interne immédiate et juste ;
 - Des statistiques ;
 - Un suivi ;
 - Des mesures disciplinaires adéquates à l'encontre des auteurs si ce sont des employés dans le même établissement ;
 - Des soins ultérieurs une prise en charge de la victime/ une prise en charge financière, psychologique et de la réintégration.

Facteurs de succès

- Les conventions collectives atteignent un large engagement de tous les preneurs d'enjeux
- La prise de conscience du public sur ce sujet est soutenue par des campagnes d'accompagnement
- L'accord sur la santé et la sécurité au travail soutient la conservation des employés

Contact

Daniela Zlatkova FTTUB,
d.zlatkova@stsb.bg



FEDERATION OF TRANSPORT
TRADE UNIONS IN BULGARIA

Bulgarie

Accord pour de meilleures conditions pour les femmes dans le transport public

Objectifs

Attirer et retenir les femmes dans le transport public urbain

Implémentation

Le 4 mars 2014, le Président de la FTTUB et le Maire de Sofia ont signé un accord de coopération pour la promotion et la création de meilleures conditions afin d'employer davantage de femmes dans le transport public urbain.

L'accord affirme une nouvelle fois le véritable effort commun des deux parties dans le cadre de leurs compétences à implémenter des politiques d'égalité professionnelle entre hommes et femmes de la meilleure manière. L'initiative reflète la compréhension des partenaires sociaux que la recherche de services publics de qualité requiert inévitablement la création d'emplois de haute qualité et attrayants. Les deux parties ont convenu :

- De renforcer leur collaboration sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes ;
- D'analyser des politiques pour attirer et motiver des effectifs dans le transport public, et d'assurer le développement de la carrière des femmes ;
- De travailler pour de meilleures qualifications des femmes ;
- De développer et d'implémenter des politiques pour réconcilier la vie professionnelle et la vie privée ;
- D'entreprendre une action pour augmenter la capacité des femmes à satisfaire les exigences du marché du travail

après une longue absence en raison d'un congé de maternité ;

- De travailler pour de meilleures conditions de santé et de sécurité sur le lieu de travail ;
- De lutter contre l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- D'encourager les femmes à postuler pour de « nouveaux » emplois dans des professions émergentes et ce que l'on appelle les « emplois verts », etc.
- Avec l'accord des partenaires sociaux, montrer qu'ils accordent une grande importance à la réalisation de l'égalité des chances pour les hommes et les femmes.

Facteurs de succès

- L'engagement de la direction témoigne du respect et de l'appréciation
- L'accord peut permettre de réduire les décrochages
- La rédaction de l'accord a amélioré les connaissances de l'entreprise à propos des besoins des femmes
- Une approche professionnelle et détaillée
- Un changement culturel qui sera au profit de tous

Contact

Daniela Zlatkova, d.zlatkova@stsb.bg



Stolichen Electrotransport EAD
Bulgarie

Soins de santé pour les employées

Objectifs

Détection précoce et traitement des maladies graves. La préservation de la santé et de la capacité professionnelle des employées.

Implémentation

Stolichen Electrotransport EAD a organisé et financé des examens médicaux annuels gratuits pour les employées dans l'entreprise depuis 2009. Les objectifs des examens préventifs sont spécifiquement les maladies qui affectent les femmes. Les examens comprenaient des rendez-vous avec un gynécologue, un mammologue (examen pour le cancer du sein) et un spécialiste de l'ostéoporose.

Facteurs de succès

- Les femmes bénéficient d'une prise en charge dans le domaine des soins de santé
- Le bien-être individuel améliore les performances sur le lieu de travail

Contact

Orlin Prandjev, Stolichen Elektrotransport EAD,
orlin.prandjev@gmail.com

9 Annexe

Liste des entreprises ayant contribué à cette publication

ALT – Autoliikenteen Työntäjaliitto ry, Finlande ;
Fédération des employeurs du transport routier

Berliner Verkehrsbetriebe (BVG), Allemagne ; institution de droit public, entreprise de transport public urbain à Berlin et métro, trams et bus fonctionnant dans la zone externe de la conurbation

Bremer Straßenbahn AG (BSAG), Allemagne ; entreprise de transport municipal dans la ville de Brême, trams et bus

Bus Éireann, Irlande ; opérateur de bus irlandais assurant une grande partie du transport public interne régional en République d'Irlande et en Irlande du Nord

Dublin Bus, Irlande ; opérateur de bus irlandais basé à Dublin qui exploite le réseau de bus à Dublin et dans les comtés voisins

IGKM - Izba Gospodarcza Komunikacji Miejskiej, Pologne ; Chambre économique du transport urbain en Pologne

Keolis Sverige, Suède ; la filiale de Keolis S.A. en Suède. Keolis, filiale de l'entreprise Nationale des Chemin de fer français exploite le transport international de passagers en métro, trams et bus

Metropolitan EAD Sofia, Bulgarie ; l'exploitant du métro à Sofia

Metrorex SA – Societatea Comerciala de Transport cu Metrul Bucuresti, Roumanie ; Entreprise de métro à Bucarest qui exploite le réseau de métro à Bucarest

Prague Public Transit Company Prahy, République tchèque ; exploite le réseau de transport public du métro, des trams et des bus à Prague

RATB - Regia Autonomă de Transport București, Roumanie ; l'entreprise de transport local de passagers détenue publiquement à Bucarest et le comté d'Ilfov responsable des bus, des trolleybus, des trams et du métro

RATP - Régie autonome des transports Parisiens, France ; l'opérateur de transport public national à Paris et dans la région environnante, qui exploite le métro, les trains suburbains, les trams et les bus

Stadtverkehr Lübeck GmbH / Urban Public Transport Company in Lübeck, Allemagne ; entreprise détenue publiquement à 50,1 %, qui exploite les bus et les ferries à Lübeck

Stolichen Elektrotransport EAD, Bulgarie ; entreprise de transport électrique à Sofia, qui exploite les trams et les trolleybus

STIB-MIVB - Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles / Maatschappij voor het Intercommunaal Vervoer te Brussel, Belgique ; l'opérateur du transport municipal des 19 communes de la Région de Bruxelles-Capitale qui exploite le métro, les trams et les bus

Stolichen Avtotransport Sofia, Bulgarie ; Entreprise de capitaux pour le transport en bus à Sofia

Tallin Urban Transport / Tallinna Linnatranspordi A S, Estonie ; entreprise de transport détenue par la ville de Tallinn qui assure les services de bus, de trolleybus et de trams à Tallinn

Transdev, France ; groupe privé exploitant le transport public au niveau international

Transport for London, Royaume-Uni ; il s'agit de l'organisation qui chapeaute le système du trafic à Londres depuis 2001, comprenant trois directorats principaux, London Underground, London Rail, Surface Transport

üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe AG, Allemagne ; une entreprise de capitaux de transport exploitant les trains suburbains et le réseau de bus urbain à Hanovre et dans les municipalités voisines

Wiener Linien GmbH & Co KG, Autriche ; entreprise de transport urbain de Vienne et faisant partie de Wiener Stadtwerke Holding AG, qui exploite le métro, les trams, les bus, les trains suburbains et les chemins de fer

Wiener Lokalbahnen, Autriche ; une filiale de Wiener Stadtwerke Holding AG, ligne de chemin de fer entre Vienne et Baden, des bus et du fret

Liste des syndicats ayant contribué à cette publication

ASLEF the train drivers' union (Associated Society of Locomotive Steam Enginemen and Firemen), Royaume-Uni

ATU – Federației Sindicatelor din Transporturi, Transloc și Servicii Publice 2016 ATU Romania / Fédération des syndicats du transport, Transloc et des services publics ATU Roumanie

FTTUB – Fédération des syndicats du transport en Bulgarie Kommunal – Syndicat des travailleurs municipaux en Suède

EVG – Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft / Syndicat des chemins de fer et du transport, Allemagne

Unite the Union, Royaume-Uni

Ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Allemagne



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'accord 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

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

10 Sources

Eurofound : <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/companies-and-workers-benefit-from-diversity-policies>

Commission européenne : Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=FR>

Commission européenne : Directive 2006/54/CE 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

Commission européenne : Directive 79/7 du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale

Commission européenne : Directive 92/85 du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail

Commission européenne : Directive 2004/113 du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services, et la fourniture de biens et services

Commission européenne : Directive 2010/18 du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE

Commission européenne : Directive 2010/41 du 7 juillet 2010 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

Commission européenne, DG Justice: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/>

Partenaires sociaux européens UITP et ETF : projet WISE. <http://www.wise-project.net/pages/index1.html>

Partenaires sociaux européens UITP et ETF : Recommandations conjointes des partenaires sociaux européens UITP et ETF. <http://www.etf-europe.org/etf-3916.cfm> ou <http://www.uitp.org/sites/default/files/documents/Strengthening%20women%20employment%20in%20urban%20public%20transport.pdf>

Krüger, Wilfried (2009) : Excellence in Change. Wege zur strategischen Erneuerung. 4. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden, S.68 ff

Landesgleichstellungsgesetz (LGG) dans la version datée du 6 septembre 2002 (GVBl. p. 280), dernier amendement par l'article 6 de la loi de Berlin sur le gouvernement électronique du 30 mai 2016 (GVBl. p. 282) §4 (2).

Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) (2016) : Women's Power Wanted! Frauenförderplan 2016-2022. p. 5.

Transport for London (2016) : Action sur l'égalité <http://content.tfl.gov.uk/action-on-equality-tfls-commitments-to-2020.pdf>

Transport for London : TfL's Annual Workforce Monitoring Report 2014/2015. <http://content.tfl.gov.uk/tfl-2014-15-annual-workforce-monitoring-report.pdf>



**EVA – Europäische Akademie
für umweltorientierten Verkehr gGmbH**
Reinhardtstraße 23, 10117 Berlin
Tel: +49-30-3087526
info@eva-akademie.de
www.eva-akademie.de