

P6_TA(2008)0019

Le rôle des femmes dans l'industrie

Résolution du Parlement européen du 17 janvier 2008 sur le rôle des femmes dans l'industrie (2007/2197(INI))

Le Parlement européen,

- vu l'article 2, l'article 3, paragraphe 2, ainsi que les articles 141 et 157 du traité CE,
- vu la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, signée le 12 décembre 2007¹, en particulier ses articles 15, 23, 27, 28 et 31,
- vu la communication de la Commission du 5 octobre 2005 intitulée "Mettre en œuvre le programme communautaire de Lisbonne: Un cadre politique pour renforcer l'industrie manufacturière de l'Union européenne - vers une approche plus intégrée de la politique industrielle" (COM(2005)0474),
- vu la communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des Régions du 18 juillet 2007 intitulée: "Combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes" (COM(2007)0424),
- vu le rapport de la Commission sur les relations industrielles en Europe en 2006,
- vu le rapport de la Commission sur les développements récents du dialogue social sectoriel européen, publié en 2006,
- vu les conventions et recommandations de l'Organisation Internationale du Travail sur l'égalité des genres dans le cadre du travail,
- vu le cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes, signé par les partenaires sociaux au niveau européen,
- vu sa résolution du 23 mai 2007 sur le thème "Promouvoir un travail décent pour tous"²,
- vu sa résolution du 25 septembre 2002 sur la représentation des femmes parmi les partenaires sociaux de l'Union européenne³,
- vu sa résolution du 3 février 2000 sur la communication de la Commission "Femmes et science - Mobiliser les femmes pour enrichir la recherche européenne"⁴,
- vu l'audition publique organisée le 5 juin 2007 par la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres sur le rôle des femmes dans l'industrie,
- vu l'article 45 de son règlement,

¹ JO C 303 du 14.12.2007, p 1.

² Textes adoptés de cette date, P6_TA(2007)0206.

³ JO C 273 E du 14.11.2003, p. 169.

⁴ JO C 309 du 27.10.2000, p. 57.

- vu le rapport de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres et l'avis de la commission de l'industrie, de la recherche et de l'énergie (A6-0519/2007),
- A. considérant l'importance stratégique de l'industrie dans les différents États membres de l'Union européenne en ce qui concerne la création de prospérité et d'emplois, qu'il importe de préserver,
- B. considérant que les stéréotypes qui persistent encore lors du choix de l'orientation éducative et professionnelle des femmes contribuent à la répartition inégale de ces dernières dans le secteur industriel,
- C. considérant que le rôle des femmes dans l'industrie devrait toujours être fondé sur le principe de l'égalité en matière de rémunération et de perspectives de carrière afin que les femmes soient davantage présentes dans des secteurs d'activité qui ne sont pas considérés comme étant typiquement féminins,
- D. considérant que le rôle des femmes dans l'industrie varie en raison d'une représentation variable selon les secteurs, notamment une sur-représentation dans certains d'entre eux (textile, vêtement, broderie, chaussure, liège, câblages, matériel électrique et électronique, alimentaire) et une sous-représentation dans les secteurs de technologie de pointe, ce qui entraîne une différenciation des problèmes rencontrés,
- E. considérant que les obstacles liés au genre empêchent toujours les femmes de progresser dans l'industrie, mais qu'ils sont aujourd'hui plus subtils qu'auparavant,
- F. considérant que c'est dans les secteurs où les femmes représentent une majorité des travailleurs que prédominent les salaires moins élevés, ce qui témoigne d'une approche discriminatoire envers le travail des femmes; considérant que les accords collectifs en général ne tiennent pas suffisamment compte de la dimension de genre et des besoins spécifiques des femmes, et que des efforts plus vigoureux devraient être faits pour s'assurer que la législation en vigueur soit concrètement mise en application,
- G. considérant qu'en moyenne près de 14% des femmes employées dans l'Union européenne travaillent dans l'industrie, mais que, dans certains pays, ce pourcentage est supérieur à 25%; que, dans cette moyenne, plus de 21% sont employées à temps partiel des efforts plus rigoureux devraient être faits pour s'assurer et que les femmes représentent 65% des travailleurs à temps partiel dans le secteur industriel,
- H. considérant qu'il est du devoir de toute entreprise de respecter le principe d'égalité dans le travail, indépendamment de sa taille et du secteur d'activité,
- I. considérant que les femmes qui ont un travail précaire, à temps partiel, temporaire et atypique sont plus discriminées, particulièrement lorsqu'elles deviennent mères, et que leurs possibilités de formation élémentaire, d'apprentissage tout au long de la vie et de formation professionnelle, sont généralement moindres; considérant que les femmes qui ont un travail précaire ou à temps partiel ne sont pas souvent en mesure de cotiser à un fonds de pension de manière régulière et risquent donc davantage de ne pas disposer de revenus suffisants pour subvenir à leurs besoins dans leur vie future,
- J. considérant que la vision intégrée de la politique industrielle préconisée par la Commission dans sa communication précitée du 5 octobre 2005, bien que comprenant la cohésion

économique et sociale au nombre de ses objectifs, ne tient cependant pas suffisamment compte de la dimension de genre,

- K. considérant que l'industrie de transformation, dans laquelle se concentre 86% de la main-d'œuvre féminine industrielle, est composée à 99% de petites et moyennes entreprises (PME) qui emploient près de 58% de la main-d'œuvre globale de ce secteur,
- L. considérant que l'évolution du travail dans l'industrie se caractérise actuellement davantage par une érosion des schémas traditionnels d'emploi que par une amélioration des conditions de travail et des perspectives de carrière, en particulier pour les femmes,
- M. considérant qu'il existe un lien étroit entre le manque de structures de garde d'enfants, le recours non volontaire au travail à temps partiel et le manque de possibilités de formation et d'aides à la réinsertion professionnelle, ce qui risque de laisser les femmes à des postes moins qualifiés et sans perspectives de carrière suffisantes,
- N. considérant le manque de données statistiques ventilées par genre en ce qui concerne la division du travail dans différentes catégories professionnelles et les niveaux de salaire respectifs dans les secteurs industriels,
- O. considérant que les risques sanitaires et les types de maladies professionnelles peuvent être différents chez les femmes et les hommes, qu'il importe d'analyser plus en détail les situations existantes et leurs conséquences, en tenant compte également des conséquences spécifiques sur la maternité,
- P. considérant que la formation continue et l'apprentissage accéléré augmentent la productivité des femmes et leur contribution à l'économie,
- Q. considérant qu'un climat de travail non-discriminatoire qui favorise les performances des collaboratrices et collaborateurs et la création d'un environnement dans lequel chaque individu est respecté et voit ses objectifs reconnus, est le seul qui soit indispensable,
 1. souligne le rôle des femmes dans l'industrie et encourage leur promotion dans le respect de l'égalité de salaires, des conditions de travail, des perspectives de carrière, de la formation professionnelle, et également en respectant la maternité et la paternité en tant que valeurs sociales fondamentales;
 2. encourage les États membres à promouvoir des programmes d'entrepreneuriat féminin dans le secteur industriel et à soutenir financièrement la création d'entreprises féminines;
 3. souligne la nécessité d'encourager les femmes à travailler dans l'industrie pour acquérir constamment les compétences dont elles ont besoin pour réussir dans leurs carrières;
 4. attire l'attention sur le fait que de nombreuses causes déterminent chaque stade d'évolution de carrière, qui engendrent un climat d'hostilité à l'égard des femmes dans l'industrie, telles que le recrutement et les pratiques d'embauche qui créent de facto des obstacles à l'accès pour les femmes, des normes différentes pour les femmes et les hommes, les disparités dans l'attribution des emplois hautement qualifiés et l'écart de salaire entre les femmes et les hommes; est dès lors d'avis que chacune de ces causes sous-jacentes doit être traitée par des politiques spécifiques conçues par la Commission et les États membres;

5. reconnaît la nécessité d'une politique industrielle intégrée qui prenne en compte l'indispensable moteur qu'est la compétitivité, tout en garantissant les droits sociaux et économiques des travailleurs;
6. demande à la Commission et aux États membres d'inviter les grandes entreprises à élaborer et à mettre en œuvre, de manière contraignante, leurs propres plans d'égalité négociés, et d'encourager aussi leur élaboration et leur application négociée dans les PME;
7. affirme que la promotion d'un travail décent fait partie intégrante des valeurs de l'Union européenne et demande aux États membres que des mesures efficaces soient prises en vue de respecter les normes sociales et de garantir un travail décent dans les différents secteurs de l'industrie, assurant de la sorte des revenus décents pour les travailleurs et en particulier pour les femmes, le droit à la sécurité et à la santé au travail, à la protection sociale et à la liberté syndicale, et contribuant ainsi, dans une large mesure, à réduire à néant toutes formes de discriminations entre les hommes et les femmes au travail;
8. demande aux États membres de prendre toutes les mesures nécessaires en vue de lutter efficacement contre l'exploitation des femmes au travail, constatée surtout dans certains secteurs, tels que celui du textile, afin que les droits fondamentaux des travailleurs, en particulier ceux des femmes, soient respectés et que le dumping social soit empêché;
9. est d'avis que le rôle des femmes, dans n'importe quel secteur industriel, ne peut pas être considéré indépendamment de l'état de l'industrie dans l'Union européenne en général, des défis auxquels l'industrie fait face au sein de l'Union européenne ni de la nécessité d'y trouver des réponses adéquates;
10. se félicite du fait que, d'après les dernières statistiques publiées, les exportations vers les pays tiers représentent toujours, dans de nombreux secteurs, la même proportion du chiffre d'affaires total, ce qui montre la compétitivité de l'Union européenne dans ces secteurs; exprime néanmoins son inquiétude face à la stagnation de la demande nationale dans un certain nombre d'États membres, aux importations croissantes en provenance de pays tiers et à la persistance du phénomène de pertes d'emplois sectoriels au sein de l'Union européenne, touchant souvent des femmes;
11. insiste sur la nécessité de mesures urgentes pour la mise en œuvre intégrale et effective de la directive 75/117/CEE¹ afin de lutter contre les discriminations salariales, notamment par le recours accru aux organisations syndicales et par l'élaboration de plans sectoriels progressifs, avec des objectifs précis, qui permettent de mettre fin aux discriminations salariales directes et indirectes;
12. demande à la Commission et aux États membres de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir la protection face au harcèlement sexuel et au harcèlement pour des raisons liées au sexe;
13. considère qu'il est important d'approfondir la question de la création d'une méthodologie d'analyse de fonctions, capable de garantir les droits en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes;

¹ Directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins (JO L 45 du 19.2.1975, p. 19).

14. considère qu'il est important d'évaluer les projets encouragés par l'initiative EQUAL en ce qui concerne la revalorisation du travail pour promouvoir l'égalité, et souligne l'importance de l'aide aux projets-pilotes qui approfondissent l'analyse de fonctions visant à la garantie des droits en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et qui valorisent les personnes et les professions;
15. insiste sur la nécessité de promouvoir des initiatives qui contribuent à développer et à mettre en œuvre dans les entreprises des actions positives et des politiques de ressources humaines qui favorisent l'égalité entre les femmes et les hommes, en valorisant aussi les pratiques de sensibilisation et de formation qui permettent la promotion, le transfert et l'incorporation de pratiques qui ont été couronnées de succès dans les organisations et les entreprises;
16. demande à la Commission et aux États membres davantage d'action, de sensibilisation et de contrôle des entreprises dans le respect des codes de conduites et des critères liés à la responsabilité sociale des entreprises dans leur travail quotidien, et de garantir de meilleures conditions de travail, en prêtant attention aux charges horaires, au respect des droits de la maternité et de la paternité, notamment en garantissant la reprise du travail après le congé de maternité ou le congé parental, à la conciliation entre travail et vie familiale et demande que ces droits soient fixés dans une législation; insiste sur la nécessité de créer des conditions qui facilitent le partage des responsabilités familiales;
17. recommande qu'il y ait un plus grand choix sur le lieu de travail, de façon à offrir aux hommes et aux femmes plus de possibilités pour mener à la fois leur vie familiale et leur carrière professionnelle; estime que le travail devrait être beaucoup plus facilement accessible aux femmes et aux hommes pour répondre à l'évolution de leurs besoins;
18. demande aux États membres d'établir un régime plus favorable et plus souple de pensions, qui soient transférables; rappelle sa position en première lecture sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration de la portabilité des droits à pension complémentaire¹;
19. souligne la nécessité d'un réseau de services sociaux fiables et d'une flexibilité pour les structures préscolaires et scolaires primaires, afin d'aider les femmes salariées pendant la période qu'elles consacrent à l'éducation de leurs enfants;
20. souligne le fait que les longs horaires de travail mettent les travailleurs sous une forte pression et ont un effet négatif sur leur santé, leur bien-être et leur état de satisfaction;
21. invite les États membres à accorder une distinction aux entreprises qui agissent en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes et qui favorisent la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, afin de contribuer à la diffusion des bonnes pratiques en la matière;
22. insiste sur la nécessité de garantir que les mesures prises dans le cadre de la conciliation entre la vie professionnelle, la vie familiale et la vie privée n'entraînent pas une séparation ou un 'stéréotypage' lié au genre des rôles hommes/femmes et soient conformes aux priorités de la Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2006-2010), notamment en ce qui concerne la pleine et égale participation des femmes au marché du travail et leur indépendance économique, et invite les États membres à assurer un accès

¹ Textes adoptés du 20.6.2007, P6_TA(2007)0269.

étendu à des services sociaux abordables, tels que crèches, garderies, structures de loisirs pour les enfants et aides aux personnes âgées qui, sinon, ont plutôt tendance à être assurés par des femmes; demande, d'autre part, un soutien technique, et si possible financier, qui soit efficace, ou des incitations pour les employeurs des PME, afin qu'ils mettent en œuvre ces politiques et ces pratiques;

23. souligne l'importance de la négociation et des accords collectifs dans la lutte contre la discrimination des femmes, notamment en matière d'accès à l'emploi, de salaires, de conditions de travail, de progression dans la carrière et de formation professionnelle;
24. invite la Commission et les partenaires sociaux sectoriels à définir des normes élevées pour la protection de la santé au travail, qui tiennent compte de la dimension de genre, et en particulier de la protection de la maternité, au niveau de la recherche, du contrôle et des mesures de prévention; note que les femmes sont surreprésentées dans des secteurs où la répétitivité des gestes à accomplir est responsable de maladies professionnelles telles que les troubles musculo-squelettiques et qu'il convient d'apporter à ces pathologies une attention particulière;
25. encourage la Commission et les États membres à développer davantage la dimension de genre dans les études, sondages et enquêtes nationaux;
26. souligne le fait que la plupart des études sur le travail des pauvres indiquent que les ménages à revenu unique, en particulier lorsque ce sont les femmes qui gagnent ce revenu, sont particulièrement affectés par la pauvreté; souligne que l'éradication de la pauvreté et de l'exclusion sociale doit rester une priorité politique pour l'Union européenne; invite la Commission et les États membres à préciser et à poursuivre un objectif ambitieux de réduction du nombre de travailleurs pauvres en Europe;
27. demande à la Commission d'encourager les politiques et les programmes de formation professionnelle, y compris le développement de compétences de base en informatique, s'adressant aux femmes afin de renforcer leur présence dans les divers secteurs d'activité en tenant compte des ressources financières disponibles aux niveaux local, national et communautaire et en incitant davantage, tant les grandes entreprises que les PME, à recourir à ces politiques et programmes;
28. demande à la Commission d'intensifier le soutien aux programmes de formation professionnelle destinés aux femmes au sein des PME industrielles, et de soutenir la recherche et l'innovation, conformément au septième programme-cadre et aux dispositions de la Charte européenne des petites entreprises, telle qu'approuvée en Annexe III des conclusions de la Présidence du Conseil européen de Santa Maria da Feira des 19 et 20 juin 2000;
29. demande à la Commission de soutenir l'enseignement, l'enseignement supérieur et la formation professionnelle; souligne que l'éducation est un moyen essentiel pour permettre aux femmes de faire face à un marché du travail segmenté par sexe;
30. demande la diffusion la plus large possible de l'Agenda de la recherche stratégique de la Plateforme technologique européenne pour l'avenir du secteur du textile et de l'habillement et demande instamment à toutes les parties prenantes de progresser vers des technologies et des modèles d'entreprises innovants qui assurent une participation équilibrée des femmes et des hommes, à tous les niveaux;

31. regrette la faible participation des femmes dans les organisations de partenaires sociaux, et invite ces dernières à intensifier la formation sur l'égalité des genres dispensée aux négociateurs et aux responsables des accords collectifs, et à renforcer la participation des femmes au sein de leurs organes décisionnels;
32. demande à la Commission et aux États membres de favoriser une présence équilibrée entre les femmes et les hommes dans les conseils d'administration des entreprises, notamment lorsque les États membres sont actionnaires de ces entreprises;
33. souligne la nécessité d'encourager la création de réseaux de femmes au sein des entreprises individuelles, entre les entreprises d'un même secteur industriel et entre les différents secteurs industriels;
34. regrette le faible pourcentage de femmes dans le secteur de la technologie de pointe et souligne l'importance de programmes éducatifs et de formation opérationnels en science et technologie, garantissant la qualité et la diversification des offres de formation pour les femmes dans les différents États membres et la promotion des études scientifiques et technologiques auprès des jeunes filles;
35. demande aux États membres et à la Commission de développer et de mettre en œuvre des stratégies pour résoudre les disparités dans l'environnement de travail et dans le développement de la carrière des femmes qui travaillent dans les domaines scientifiques et technologiques;
36. considère qu'il importe de diffuser les bonnes pratiques existantes en ce qui concerne la participation des femmes à la recherche industrielle et aux industries de pointe; insiste, dans ce domaine, sur l'importance de la sensibilisation des cadres dirigeants à la dimension de genre dans les entreprises industrielles caractérisées par une participation réduite des femmes, cette sensibilisation devant se traduire en objectifs chiffrés;
37. encourage les États membres et la Commission à tenir compte, dans toutes les politiques connexes, de la situation spécifique des femmes dans l'industrie, notamment dans les secteurs touchés par les mutations structurelles et par les mesures dans le domaine du commerce mondial, que ce soit dans les questions d'emploi, dans les questions de formation professionnelle, ou dans celles de la santé et de la sécurité au travail;
38. souligne la nécessité de former à nouveau les femmes qui ont dû interrompre leur carrière, pour améliorer leur "employabilité"; demande aux États membres d'accroître les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie;
39. reconnaît que certaines régions sont caractérisées par une forte concentration d'entreprises du secteur du textile et du vêtement, dont dépend fortement l'emploi des femmes, notamment issues des régions moins favorisées de l'Union européenne; exige que l'on accorde une attention particulière, notamment à l'importation de produits provenant de pays tiers;
40. insiste sur la nécessité de soutenir le développement des régions défavorisées, des zones ayant des désavantages structurels permanents, des régions ultrapériphériques et des zones touchées par les désindustrialisations ou reconversions industrielles récentes, afin de renforcer la cohésion économique et sociale et l'inclusion sociale des femmes dans ces zones et régions;

41. considère que les délocalisations ont touché des industries à forte intensité de main-d'œuvre féminine, comme l'industrie du textile, de l'habillement, de la broderie, de la chaussure, du câblage, de la céramique, du matériel électrique et électronique et différentes industries dans le domaine alimentaire, et que cette situation affecte, de façon plus grave, les États membres ayant un développement économique plus faible, créant du chômage et mettant en cause la cohésion économique et sociale;
42. insiste sur la nécessité de surveiller les délocalisations d'entreprises dans les États membres de l'Union européenne et de réorienter la politique d'octroi de fonds communautaires, en vue de garantir l'emploi et le développement régional;
43. demande de ne pas accorder d'aides communautaires aux entreprises qui, après en avoir bénéficié dans un État membre, transfèrent leurs activités de production dans un autre pays sans exécuter intégralement les contrats conclus avec l'État membre concerné;
44. recommande à la Commission de suivre attentivement les actuelles procédures de fermeture et de délocalisation d'entreprises industrielles, en exigeant, en cas d'irrégularités, le remboursement des aides octroyées;
45. invite les États membres et la Commission à tenir compte de la dimension de genre lors de la distribution des aides du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation afin que celles-ci puissent également parvenir aux secteurs à forte intensité de main-d'œuvre féminine;
46. souligne la nécessité de se concentrer sur le changement structurel contrôlé dans le secteur du textile et la nécessité d'orienter et d'encourager les femmes à suivre des formations complémentaires afin d'améliorer leur "employabilité" dans les branches de l'industrie en expansion;
47. souligne l'importance de programmes communautaires qui encouragent la création de marques, la défense de l'indication d'origine de la production et la promotion vers l'extérieur des produits communautaires issus de secteurs industriels où prédominent les femmes, notamment dans les foires professionnelles et internationales, en encourageant le travail des femmes et en garantissant leur emploi;
48. considère que, dans les mesures à prendre par la Commission, notamment dans le cadre des négociations de l'Organisation mondiale du commerce, il est nécessaire de tenir compte du contexte et des caractéristiques spécifiques de chaque secteur, des possibilités et des défis face auxquels se trouve chaque secteur et des difficultés que chaque État membre rencontre, notamment dans le domaine de l'emploi des femmes et des droits des femmes;
49. insiste sur la défense des droits des travailleuses et travailleurs dans les processus de restructuration d'entreprises industrielles, sur la nécessité de garantir pleinement à leurs structures, notamment aux comités européens d'entreprise, tout au long de ces processus, la disponibilité des informations et la possibilité d'intervention décisive, y compris le droit de veto, ainsi que sur la nécessité de définir les critères pour les indemnités qui seraient dues aux travailleuses et travailleurs en cas de non-respect par l'entreprise de ses obligations contractuelles;
50. considère qu'il est important de faciliter le retour au travail des travailleurs après une pause-carrière;

51. charge son Président de transmettre la présente résolution au Conseil et à la Commission.