

**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS  
COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX**



14 Novembre 2017

**Pièce n° 2**

**Groupe européen des femmes diplômées des universités (GEFDU) c. Portugal**  
Réclamation n° 136/2016

## **MEMOIRE DU GOUVERNEMENT SUR LE BIEN-FONDE**

Enregistrée au Secrétariat le 16 octobre 2017



## Mémoire du Portugal sur le bien-fondé de la réclamation

### **I. Introduction**

Le Groupe européen des femmes diplômées des universités (« le GEFDU ») a introduit le 24 août 2016 une réclamation sous la référence 136/2016 tendant à ce que le Comité déclare la situation au Portugal non conforme aux articles 1, 4, 4.3 et 20 de la Charte sociale européenne révisée (« la Charte »), lus seuls ou conjointement avec l'article E, ainsi qu'au Protocole additionnel de 1988.

La question de l'inégalité entre hommes et femmes préoccupe l'ensemble des Parties contractantes et le Portugal ne fait pas exception sur ce point. La promotion de l'égalité entre sexes revêt une importance fondamentale pour les États. L'absence de discrimination fondée sur le sexe ou l'orientation sexuelle est un principe fondamental de la Constitution de la République du Portugal en sa qualité d'État de droit démocratique.

Le V<sup>e</sup> plan pour l'égalité entre sexes, la citoyenneté et la non-discrimination (2014-2017), publié dans la Résolution du Conseil des Ministres n° 103/2013 du 31 décembre 2013, est l'instrument de mise en œuvre des politiques publiques visant à promouvoir l'égalité entre sexes et à lutter contre la discrimination fondée sur le sexe et l'orientation sexuelle. Il succède au IV<sup>e</sup> plan pour l'égalité entre sexes, la citoyenneté et la non-discrimination (2011-2013), publié dans la Résolution du Conseil des Ministres n° 5/2011 du 1<sup>er</sup> janvier 2011, lequel correspond à une phase de développement de la politique nationale en matière d'égalité des sexes visant à honorer les engagements souscrits, notamment dans le cadre du Programme du XIX<sup>e</sup> Gouvernement constitutionnel et des Options du Plan (2011-2014).

Le IV<sup>e</sup> Plan national a fait l'objet d'une évaluation externe et indépendante contenant des recommandations qui ont été dûment prises en considération dans l'élaboration du V<sup>e</sup> Plan national. En ce qui concerne spécifiquement la question de l'égalité des sexes, le volet stratégique 3 – Indépendance économique, marché du travail et organisation de la vie professionnelle, familiale et personnelle – énonçait plusieurs objectifs devant être atteints avant 2017 :

- réduire les inégalités persistantes entre hommes et femmes sur le marché du

travail, notamment en ce qui concerne les disparités entre leurs salaires respectifs ;

- promouvoir l'entrepreneuriat féminin en tant qu'élément de mobilisation des femmes dans la vie économique et diffuser les bonnes pratiques pertinentes ;
- encourager la mise en œuvre de plans en faveur de l'égalité dans les entreprises privées et surveiller ensuite le respect desdits plans au moment de leur extension aux entreprises publiques ;
- renforcer les mécanismes facilitant l'accès des femmes à des postes de prise de décision.

Ce volet stratégique vise à promouvoir des conditions favorables à l'égalité des chances et de traitement sur le marché du travail grâce à l'instauration d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et vie personnelle, ainsi qu'à la promotion de l'entrepreneuriat féminin.

Cet effort démontre que le Portugal vérifie régulièrement l'impact des stratégies adoptées et se fixe un calendrier réaliste en accordant également beaucoup d'attention à l'impact des politiques adoptées, conformément aux recommandations du Comité.

Le Code du travail portugais, tel qu'il a été publié dans la Loi n° 7/2009 du 12 février 2009, contient également une série de dispositions générales relatives à l'égalité et à la non-discrimination (articles 23 à 28), ainsi que de dispositions spécifiques relatives à la discrimination fondée sur le sexe (articles 30 à 32) et interdisant la discrimination en matière d'accès à l'emploi et de salaire. Les articles 33 à 65 du Code protègent les femmes en cas de maternité et encouragent le partage des tâches domestiques et familiales en accordant également un congé au père.

## **II. Violations alléguées de la Charte**

Le GEFDU allègue que la situation au Portugal s'analyse en une violation des articles 1, 4, 4,3, 20 et E de la Charte, ainsi que de la Charte de 1961 et de l'article 1 du Protocole additionnel de 1988. Il soulève deux griefs principaux :

- a) Le premier grief vise l'écart de salaire persistant au Portugal entre les hommes et les femmes aux dépens de ces dernières. Le GEFDU prétend également que, en pratique, les organes responsables de la surveillance de la conformité effective aux dispositions de la législation du travail relatives à l'égalité de salaire entre hommes et femmes ont omis de remplir leur obligation en matière de lutte contre la discrimination, portant ainsi atteinte à l'efficacité de cet arsenal législatif. Le GEFDU cite notamment dans ce contexte la Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi et l'inspection du travail.
- b) Deuxièmement, le GEFDU soutient que très peu de femmes occupent des postes de décision dans les entreprises privées, la part des femmes siégeant au conseil d'administration d'une société cotée en bourse s'établissant à 6 %.

Le GEFDU omet cependant de mentionner des cas spécifiques et se contente de fonder ses conclusions sur des statistiques. Nous estimons qu'un État ne saurait être condamné sur la seule base de statistiques, car cela reviendrait à mettre sur le même plan les États déployant des efforts et plaçant la lutte pour l'égalité dans leur programme et ceux qui restent inactifs dans ce domaine, au seul motif de l'existence d'un écart entre le salaire des hommes et celui des femmes. Une telle attitude serait à la fois extrêmement pénalisante et démoralisante pour les pays qui, comme le Portugal, s'efforcent concrètement d'éliminer cet écart et de promouvoir l'égalité entre sexes.

De plus, les griefs imaginaires du GEFDU visent à choquer et à sensibiliser l'opinion publique, mais ne correspondent pas à la réalité du Portugal, dans la mesure où ils se fondent sur des études n'étant pas consacrées à ce pays.

En 2011, année du dernier recensement de la population résidant au Portugal, cette dernière se répartissait comme suit : 5 046 600 hommes et 5 515 578 femmes. On compte 91,5 hommes pour 100 femmes<sup>1</sup>, de sorte qu'on ne saurait sérieusement parler d'une prépondérance des naissances masculines.

De même, le portrait de la jeune fille dissuadée de suivre des études scientifiques ne correspond absolument pas à la réalité portugaise. En 2017 194 024 femmes se sont inscrites dans l'enseignement supérieur contre seulement 167 919 hommes<sup>2</sup>.

En ce qui concerne la protection de la maternité, telle qu'elle est mentionnée plus haut, le Code du travail portugais<sup>3</sup> contient une série de dispositions instituant une protection spéciale contre le licenciement au profit des femmes enceintes, des femmes qui allaitent, des parturientes ou des salariés en congé parental.

Nous soutenons l'idée de la parité en Europe, laquelle doit nécessairement prévoir un quota de 50 %, tout en adoptant une attitude réaliste et en acceptant le fait qu'un tel résultat ne saurait être obtenu du jour au lendemain et qu'aucune mesure visant à éliminer les inégalités entre sexes ne peut s'avérer efficace à 100 %.

Nous nous en remettons par conséquent à la sagesse du Comité pour tenir compte des efforts déployés et des mesures adoptées par le Portugal et n'ayant pas encore pu produire tous leurs effets.

---

<sup>1</sup> Source : PORDATA

<https://www.pordata.pt/Portugal/Rela%3 %a7%3>

[%a3o+de+masculinidade++segundo+os+Censos+total+e+por+grupo+et%3%alrio+++2754](https://www.pordata.pt/Portugal/Alunos+matriculados+no+ensino+superior+total+e+por+grupo+et%3%alrio+++2754)

<sup>2</sup> Source : PORDATA

<https://www.pordata.pt/Portugal/Alunos+matriculados+no+ensino+superior+total+e+por+sexo-1048>

<sup>3</sup> <http://cite.gov.pt/en/ourmission.html>

### III. Mesures adoptées par le Portugal ces dernières années

#### a) En ce qui concerne le premier grief, à savoir un salaire égal pour un travail de valeur égale

Depuis avril 2011, la Commission pour l'égalité des conditions de travail et des opportunités d'emploi (CITE) évalue la légalité des dispositions des conventions collectives sous l'angle de leur conformité au principe d'égalité tel qu'il est énoncé dans divers instruments du droit du travail : l'article 479 du Code du travail, l'article 9 du Décret-loi n° 76/2012 du 26 mars 2012 et la Loi n° 23/2012 du 25 juin 2012.

La CITE reçoit des plaintes concernant la violation des dispositions législatives sur l'égalité et sur l'interdiction de discrimination entre hommes et femmes, la protection de la parentalité et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

La CITE rend également des avis juridiques, notamment dans le cadre de procédures obligeant les employeurs à solliciter un tel avis dans certaines situations.

Plus de 90 % des avis juridiques rendus ainsi que des plaintes reçues par la CITE émanent de femmes.

Le projet « Revaloriser le travail pour promouvoir l'égalité entre sexes » lancé par une confédération syndicale en partenariat avec plusieurs organisations – dont le bureau de l'OIT à Lisbonne et la CITE – a été mené entre 2006 et 2009.

Il s'agissait d'une expérience visant à élaborer et tester une méthode d'évaluation des emplois ne laissant place à aucun parti pris sexiste et centrée sur la valeur du travail, de manière à appliquer le principe « égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale », dans divers secteurs d'activité.

Cette méthode permet de vérifier si les personnes occupant des postes principalement dévolus à des femmes ou des hommes perçoivent le même salaire pour un même travail ou un travail de valeur égale. Elle constitue par conséquent un moyen efficace d'identifier et d'éliminer l'influence des préjugés et des stéréotypes au moment de fixer la rémunération des hommes et des femmes et permet ainsi d'améliorer la situation des bas salaires lesquels sont généralement des femmes.

La méthode est conçue pour soutenir les organisations désirant mettre en œuvre un processus d'évaluation des postes dépourvu de parti pris sexiste, afin de réévaluer le travail dans les entreprises et de renforcer l'objectivité du processus de gestion des ressources humaines et de l'organisation du travail dans le but de promouvoir l'application du principe de salaire égal pour les hommes et les femmes.

La méthodologie a été testée, dans le cadre du projet, au sein de plusieurs entreprises

(surtout des PME) relevant du secteur des produits alimentaires et des boissons. Ce processus a permis à une partie d'entre elles de comprendre que certaines catégories professionnelles connaissent une ségrégation des sexes et que les postes occupés principalement par des femmes sont moins valorisés que ceux occupés par des hommes. Les mêmes entreprises ont également saisi qu'un certain nombre de postes réservés aux femmes sont assortis de conditions de travail bien pires que celles caractérisant des postes principalement occupés par des hommes. Ces conclusions ont permis aux entreprises concernées d'améliorer les conditions de travail, de revoir certaines catégories professionnelles et, pour l'une d'entre elles, d'affecter quelques femmes à des postes généralement perçus comme revenant à des hommes.

Une fois le projet terminé, la méthode d'évaluation des postes a été affinée et appliquée à trois secteurs économiques (le textile, les chaussures et la laine). Ce travail d'évaluation a permis d'identifier dans chacun des trois secteurs les catégories professionnelles caractérisées par une ségrégation et une différence entre le salaire des hommes et celui des femmes. Ce diagnostic a permis aux syndicats et aux associations patronales de chaque secteur d'entamer un processus de négociation collective de manière à revoir les conditions d'exercice des postes favorisant le plus la ségrégation et d'inclure des mesures correctrices dans les conventions pertinentes.

La Résolution n° 13/2013 du Conseil des Ministres, publiée le 8 mars 2013, a avalisé une série de mesures visant à garantir et promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes sur le marché du travail et exigeant notamment la rédaction d'un rapport consacré aux différences de salaires dans les divers secteurs d'activité.

En 2013 un groupe de travail – constitué de représentants de la CITE, de la Commission pour la citoyenneté et l'égalité entre sexes (CIG), du Cabinet du secrétaire d'État à l'Emploi et du Cabinet du secrétaire d'État aux Affaires parlementaires et à l'Égalité – a rédigé le premier **Rapport sur les différences de salaires par branche économique**<sup>4</sup> dans le but de permettre une enquête sur les disparités entre les salaires respectifs des hommes et des femmes selon le secteur d'activité. En 2014, ledit rapport a été présenté aux fins de discussion au Comité permanent pour le dialogue social, ce qui a permis à cet organe d'élaborer des recommandations à l'intention du Gouvernement en vue d'éliminer les différences de salaire n'étant pas objectivement justifiées.

En 2014, la CITE a mis au point **deux outils Web**<sup>5</sup> **permettant aux entreprises d'analyser la structure de leur personnel et de leur système de rémunération** dans le but de vérifier si les différences de salaires s'expliquent ou pas par une discrimination entre les sexes.

---

<sup>4</sup> [http://cite.gov.pt/pt/acite/disparidadessalariais\\_06.html](http://cite.gov.pt/pt/acite/disparidadessalariais_06.html)

<sup>5</sup> <http://calculadora.cite.pt/index.php/welcome/home>

Le Questionnaire d'auto-évaluation sur l'égalité du salaire entre hommes et femmes dans les entreprises est un outil conçu pour évaluer certaines pratiques organisationnelles en matière d'évaluation du travail et du paiement des salaires et autres avantages aux salariés.

Ce questionnaire est conçu de façon à ce que l'employeur soit amené à faire état de certaines pratiques ou procédures pouvant lui permettre d'identifier des situations s'analysant potentiellement en un traitement inégal entre hommes et femmes et ayant des effets sur le niveau du salaire.

Le Calculateur d'écart de salaire entre hommes et femmes (calculateur DSG) est un logiciel permettant aux entreprises d'évaluer elles-mêmes le respect du principe d'égalité de salaire entre les sexes. Il permet de mesurer les écarts éventuels et d'identifier les situations concrètes pertinentes, ainsi que de déterminer si lesdits écarts s'expliquent par des facteurs objectifs ou relèvent d'une discrimination.

La méthodologie utilisée pour concevoir le calculateur DSG se fonde sur une analyse statistique régressive tenant compte d'un certain nombre de variables associées aux compétences requises pour occuper un poste et aux facteurs d'évaluation dudit poste, afin de mesurer leur influence sur le salaire et les revenus de base. Le « sexe » apparaît alors comme une variable indépendante supplémentaire puisque toutes les autres s'y rapportent.

En dehors de cette analyse, les entreprises bénéficient également d'une série d'informations statistiques relatives aux écarts de salaires et de revenus entre hommes et femmes pour toutes les variables concernées.

Dans le cadre de la coopération entre la CITE et l'Autorité pour les conditions de travail (ACT) et pour concevoir des actions communes visant à sensibiliser les employeurs, ainsi que pour parvenir à une meilleure articulation entre le travail juridique de la première et les activités d'inspection de la seconde, les deux entités ont lancé une initiative commune. L'**Action nationale en faveur de la promotion de l'égalité entre les sexes au travail**<sup>6</sup> vise à souligner l'importance de la promotion de l'égalité et d'un travail décent autour de quatre thématiques : égalité de salaire ; harcèlement ; protection de l'équilibre entre la parentalité et la vie professionnelle et de l'accès au travail ; emploi et formation professionnelle.

L'Action a été lancée le 20 septembre 2016 avec la participation de 124 personnes. Elle a duré un an et avait pour objectif d'accroître la perception sociale du phénomène de discrimination entre les sexes sur le marché du travail, de manière à rendre les partenaires sociaux, les représentants des salariés et la société dans son ensemble responsables des résultats de la lutte contre cette discrimination et à conférer à cette

---

<sup>6</sup> <http://cite.gov.pt/pt/acite/campanhas006.html>

pratique un caractère répréhensible et intolérable.

Du matériel d'information a été élaboré pour diffuser l'essentiel du contenu de l'Action, notamment sous la forme d'annonces publicitaires parues dans les médias nationaux et portant sur le harcèlement, l'égalité de salaire, les horaires de travail ou la conciliation entre la vie professionnelle, la vie personnelle et l'éducation des enfants.

Depuis 2013, la CITE célèbre chaque année la Journée nationale pour l'égalité de salaire de manière à sensibiliser le public et à renverser la différence persistante entre la rémunération des hommes et des femmes, ainsi qu'à diffuser des informations sur les inégalités auprès des principaux acteurs du marché de l'emploi, des entreprises et des organisations patronales dans les grands secteurs d'activité et aussi des partenaires sociaux.

En dépit de toutes ces actions et mesures visant à sensibiliser l'opinion publique et à faciliter la procédure de dépôt de plainte, seules **neuf plaintes relatives à l'écart de salaire entre hommes et femmes** ont été reçues par la CITE entre le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et le 30 juin 2017.

## LÉGISLATION

Dans le domaine législatif, les trois principales initiatives visant l'égalité de salaires sont les suivantes :

La **Résolution du Conseil des Ministres n° 13/2013 du 8 mars 2013** qui prévoit une série de mesures visant à garantir et à promouvoir l'égalité des chances et des débouchés entre hommes et femmes sur le marché du travail, en particulier en ce qui concerne l'élimination des écarts de salaire, y compris la rédaction d'un rapport détaillant ces disparités selon une ventilation par secteur d'activité (comme indiqué plus haut).

La **Résolution du Conseil des Ministres n° 18/2014 du 7 mars 2014** qui énonce une série de mesures spécifiques de lutte contre l'écart de salaire entre hommes et femmes de manière à parvenir à une égalité effective entre sexes.

Ce texte prévoit que :

- Chaque entreprise publique doit préparer, tous les trois ans, un rapport sur les salaires versés aux hommes et aux femmes de manière à identifier et à prévenir les différences de rémunération injustifiées. Ce rapport doit être diffusé et rendu accessible sur le site Web de l'entreprise concernée.
- Sur la base dudit rapport, l'entreprise doit envisager de prendre des mesures concrètes qui seront intégrées à son plan pour l'égalité et viseront à remédier aux situations d'inégalité de salaire entre hommes et femmes.

La Résolution recommande également aux entreprises privées employant plus de

25 salariés de procéder à une analyse quantitative et qualitative de l'écart de rémunération entre hommes et femmes et d'élaborer ensuite une stratégie visant à corriger toute différence injustifiée.

La **Résolution du Conseil des Ministres n° 11-A/2015 du 6 mars 2015** qui établit des mécanismes en faveur de la promotion de l'égalité de salaire.

Contrairement à ce que prétend le GEFDU, la législation portugaise n'est pas obsolète : une partie des lois fait constamment l'objet de mises à jour, tandis que d'autres sont très récentes et n'ont pas encore produit leurs effets.

**b) En ce qui concerne le deuxième grief, à savoir la représentation des femmes aux postes de décision dans les entreprises privées**

Le 30 juin 2015, la CITE a lancé – dans les locaux de la Fondation portugaise pour la communication à Lisbonne – la campagne nationale de promotion de la nomination de femmes dans les conseils d'administration<sup>7</sup>.

En 2015, au Portugal, 59 % des titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur et 54,8 % des titulaires d'un doctorat étaient des femmes. Pourtant, 91 % des membres du conseil d'administration des 17 sociétés cotées en bourse étaient des hommes. En l'absence de justification objective de cette disparité, la campagne visait à sensibiliser davantage les parties prenantes de manière à essayer d'infléchir cette tendance. Les promoteurs de cette campagne espéraient sensibiliser le grand public et toucher nombre d'entreprises, de partenaires sociaux et de salariés par le biais de toute une série de stratégies, de formats et d'outils : télévision, radio, Internet, panneaux, publicité dans les transports publics et autres opérations de sensibilisation.

Selon les dernières données communiquées par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes et portant sur l'année 2017, la proportion de femmes siégeant au conseil d'administration des plus grosses entreprises cotées en bourse au Portugal s'établit à 15,5 % contre 84,5 % pour les hommes. Ce chiffre est à comparer avec la moyenne de l'UE qui est de 24,6 % pour les femmes et de 75,4 % pour les hommes<sup>8</sup>.

Par rapport aux données communiquées par le même Institut pour l'année 2014, lesquelles faisaient état d'une proportion de 9,5 % pour les femmes contre 90,5 % pour les hommes (à comparer avec une moyenne pour l'UE des 28 de 20,2 % et 79,8 % respectivement), force est de constater une évolution positive même si cette question devra faire l'objet d'une attention soutenue.

---

<sup>7</sup> [http://cite.gov.pt/pt/acite/campanhas00\\_1.html](http://cite.gov.pt/pt/acite/campanhas00_1.html)

<sup>8</sup> [http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm\\_bus\\_bus\\_wmid\\_comp\\_compbm/bar/year:2017-B\\_1/geo:EU28.PT/EGROUP:COMP/sex:M,W/UNIT:PC/POSITION:MEMB\\_BRD/NACE:TOT](http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm/bar/year:2017-B_1/geo:EU28.PT/EGROUP:COMP/sex:M,W/UNIT:PC/POSITION:MEMB_BRD/NACE:TOT)

En ce qui concerne la vie politique, la Loi organique n° 3/2006<sup>9</sup> du 21 août 2006 prévoit que les listes de candidats pour le Parlement national, le Parlement européen et les conseils municipaux doivent promouvoir l'égalité entre hommes et femmes.

## LÉGISLATION

Deux textes de loi majeurs ont été adoptés récemment sur la question de la parité :

La **Loi n° 62/2017<sup>10</sup> du 1<sup>er</sup> août 2017** instaure le régime d'une représentation équilibrée entre hommes et femmes au sein des organes d'administration et de surveillance des entreprises publiques et des sociétés cotées en bourse.

Elle prévoit qu'à compter de 2018, le conseil d'administration et les organes de surveillance des organisations concernées devront compter une proportion minimum du sexe le moins représenté. Par conséquent, dans les entreprises publiques, le conseil d'administration et l'organe de surveillance devront compter au moins 33,3 % de femmes. En ce qui concerne les entreprises cotées en bourse, la proportion minimum de femmes devra être de 20 % en 2018 et passera à 33,3 % en janvier 2020.

La **Résolution du Conseil des Ministres n° 11-A/2015 du 6 mars 2015** qui promeut une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans les organes de décision des sociétés cotées en bourse.

Là encore, ces initiatives sont trop récentes pour avoir déjà atteint leurs objectifs.

### **c) Actions de sensibilisation**

Afin d'encourager les employeurs à instaurer l'égalité entre sexes, la CITE assure la promotion depuis 2000 [en partenariat avec la Commission pour la citoyenneté et l'égalité entre sexes (CIG) depuis 2009] du prix « Égalité = Qualité » (PIQ)<sup>11</sup> qui distingue les entreprises et autres employeurs appliquant une politique favorisant l'égalité entre sexes, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi que les bonnes pratiques en matière de prévention et de répression des violences domestiques et sexistes.

Ce prix s'inscrit dans l'esprit du V<sup>e</sup> plan national pour l'égalité entre sexes, la citoyenneté et la non-discrimination (2014-2017) et du V<sup>e</sup> plan national de prévention et de répression des violences domestiques et sexistes (2014-2017).

Depuis sa cinquième édition, il a fait l'objet de nombreuses demandes :

---

<sup>9</sup> Modifiée par la Loi organique n° 1/2017 du 2 mai 2017.

<sup>10</sup> [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/Lei62\\_2017.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/Lei62_2017.pdf)

<sup>11</sup> <http://cite.gov.pt/pt/premioigualdade/index.html>

242 organisations se sont portées candidates, 18 l'ont obtenu et 36 autres ont reçu une « mention honorable ».

Les candidatures pour la 12<sup>e</sup> édition du PIQ ont été déposées entre septembre et décembre 2016 et font encore l'objet d'une évaluation.

Sans préjudice des mesures adoptées dans le cadre d'une politique publique, les difficultés et les pratiques discriminatoires auxquelles les femmes sont confrontées sur le marché du travail ne pourront être effectivement combattues qu'avec la participation active des employeurs, c'est-à-dire des entreprises.

Depuis 2013, la CITE parraine un partenariat entre des entreprises du secteur privé et du secteur public visant à mettre en œuvre, contrôler et diffuser des initiatives concrètes en faveur de l'égalité entre sexes, y compris la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et personnelle, la transparence des procédures de recrutement, la déségrégation horizontale et verticale de l'emploi et la lutte contre l'inégalité salariale.

Ce partenariat a débouché sur le projet **IGEN (Forum des entreprises pour l'égalité entre sexes)** qui rassemble des entreprises décidées à promouvoir des mesures en faveur de l'égalité entre hommes et femmes et à lutter contre toutes les formes de discriminations fondées sur le sexe sur le lieu de travail.

60 entreprises participent au Forum et se sont engagées à entreprendre des actions visant à promouvoir l'égalité entre sexes en leur sein (y compris sous l'angle du respect des droits parentaux, des mesures en faveur de la maternité/paternité, de la conciliation entre vie professionnelle et familiale, de l'occupation par les femmes de postes de décision et de la réduction des écarts de salaire) et se sont fixé des objectifs quantifiés.

Le Forum dispose d'un modèle de gouvernance coordonné par une équipe spéciale chargée de veiller au respect de la méthodologie, à la définition des objectifs, à l'élaboration d'une stratégie et à l'énoncé des activités qu'il convient de promouvoir. Cette équipe comprend quatre groupes de travail : Communication et Image, Mesures en faveur de l'égalité entre sexes, Réunions plénières et Publications. Elle se réunit tous les trimestres pour discuter d'un ordre du jour établi à l'avance, prendre des décisions, débattre des propositions éventuellement soumises par un membre, approuver des documents ou activités et partager des bonnes pratiques. Ces réunions sont également l'occasion d'examiner et de commenter les pratiques de deux ou trois entreprises.

Au cours de ce processus, les entreprises font état de leurs expériences, leurs difficultés, leurs stratégies visant à surmonter les obstacles et leurs principales réussites. Elles mettent en commun leurs connaissances et leurs pratiques dans le cadre d'une plate-forme en ligne spécialement créée en vue du partage.

Entre 2014 et 2017, le poids des initiatives élaborées par les organisations formant le Forum dans la typologie « Rémunération et gestion de carrière » est passé de 8 % en 2014 à 12 % en 2017.

Dans le but de susciter un débat sur la persistance de l'écart de salaire entre hommes et femmes et de placer cette question sur l'agenda des partenaires sociaux, des médias et du grand public, la CITE a lancé, ces dernières années, plusieurs campagnes nationales prônant l'égalité entre les sexes. Citons notamment :

- la campagne en faveur de la promotion nationale de la présence de femmes dans le conseil d'entreprise des sociétés (juillet 2015) ;
- la campagne nationale en faveur de la promotion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle intitulée « Il est temps d'avoir le temps » (octobre 2013) ;
- la Journée nationale contre l'écart de salaire entre hommes et femmes (mars 2012 ; mars 2013).

Chaque année, la CITE célèbre la Journée nationale contre l'écart de salaire entre hommes et femmes en diffusant des données et des informations consacrées à ce sujet sur son site Web et dans les médias.

En juin 2017, la CITE a lancé un cycle de formation intitulé « Ateliers pour l'égalité » visant à analyser l'écart entre les salaires sur la base d'indicateurs du marché du travail, de lutter contre la ségrégation et la discrimination au travail et de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes en réfutant les stéréotypes et préjugés sexistes. Cette formation se compose de quatre sessions couvrant les sujets suivants : situation des hommes et des femmes sur le marché du travail, concepts et principes de genre, stratégies et outils de la lutte pour l'égalité, élaboration des programmes d'action des participants.

23 personnes issues de l'administration centrale et locale, de la direction et du personnel d'ONG, de syndicats et d'entreprises ont participé au premier cycle de cette formation. Un deuxième cycle devrait s'ouvrir à l'automne 2017.

#### **d) Action de l'inspection du travail**

Ces dernières années, la Commission pour l'égalité des conditions de travail a élaboré un programme spécifique de promotion de l'égalité entre hommes et femmes et de la dignité des conditions de travail dans le but d'identifier, d'éliminer et/ou de réduire la discrimination (en matière de recrutement, de système de rémunération, de formation professionnelle et d'évaluation des performances), d'insister sur la dimension de genre

dans les inspections et d'introduire des instruments facilitant l'identification des cas de discrimination et de violation du droit du travail en matière d'égalité des sexes dans tous les secteurs d'activité.

Ledit programme s'adresse aux salariés et à leurs représentants, aux employeurs et à leurs représentants, aux fournisseurs de services, ainsi qu'aux partenaires sociaux et institutionnels.

Le tableau qui suit résume les données générales générées par l'activité de l'inspection du travail :

Tableau 1 : Nombre d'inspecteurs du travail, d'établissements visités et de salariés couverts

Année	Nombre d'inspecteurs du travail	Nombre d'établissements visités	Salariés		
			Hommes	Femmes	Mineurs
2011	371	80 159	360 709	248 634	93
2012	359	37 398	285 510		13
2013	343	29 539	200 138		15
2014	308	27 538	170 060	138 895	35
2015	307	25 447	133 315	101 328	62
2016	314	25 339	168 747	118 604	190

Source : rapport de la Commission pour l'égalité des conditions de travail

Le programme d'action annuel de la Commission pour l'égalité des conditions de travail prévoit des visites visant spécifiquement l'instauration d'un marché du travail inclusif, le traitement de la question de l'égalité entre hommes et femmes comme éléments de la citoyenneté, la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle/familiale, le respect des différences et l'universalité des garanties associées au contrat d'emploi, ainsi que la protection des groupes vulnérables de salariés. Toute personne peut également introduire une demande d'intervention ou une plainte directement sur le site Web de la Commission.

La Commission pour l'égalité des conditions de travail, en collaboration avec la CITE, a dispensé en 2014 des formations – consacrées spécifiquement à l'égalité entre hommes et femmes et à la non-discrimination – à quelque 160 inspecteurs dans le cadre de la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe sur le lieu de travail. Le nombre d'interventions et de procédures pertinentes ne cesse d'augmenter comme indiqué dans les tableaux qui suivent.

Tableau 2-Nombre de visites visant à détecter des cas de discrimination 2011/2016

Année	Nbre de visites
2011	684
2012	149
2013	112
2014	309
2015	256
2016	518

Source : rapport de la Commission pour l'égalité des conditions de travail

Tableau 3 -Nombre d'avertissements 2011/2016

Sujets	Avertissements					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	7	13	S	RZO		
	265	127	FjJ	82	261	140
Parentalité	4	25	3	2	8	14

Source : rapport de la Commission pour l'égalité des conditions de travail

Tableau 4 – Nombre d'infractions 2011/2016

Sujets	Infractions						Amendes minimums (EUR)					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Non-discrimination	\$	81	III	3)	mm	161 615	N5 TI	2EI35	9!!B 7			
		23	19	12	>	1665	Z :a !!	213 B	u.m	IS8II	iD51	

Source : rapport de la Commission pour l'égalité des conditions de travail

Le site Web de la Commission pour l'égalité des conditions de travail contient des informations spécifiques sur les décisions rendues en matière d'égalité entre hommes et femmes conformément à la Résolution de l'Assemblée de la République n° 41/2013<sup>12</sup>.

Ces activités d'information et de contrôle en matière d'égalité et de non-discrimination dans l'emploi et au travail visent à garantir la protection de la parentalité, la prévention de la discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi et de travail et la garantie d'un salaire égal entre hommes et femmes pour un travail égal sous l'angle de son caractère, de sa qualité et de sa quantité.

Le site Web de la Commission pour l'égalité des conditions de travail contient des informations susceptibles d'aider à surmonter les obstacles inhérents à l'application de la loi et à aviser correctement les employeurs et les salariés de leurs droits et de leurs

<sup>12</sup>[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/CentroInformacao/Igualdade%20laboral%20entre%20homens%20e%20mulheres/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/CentroInformacao/Igualdade%20laboral%20entre%20homens%20e%20mulheres/Paginas/default.aspx)

devoirs. Il renferme également : la législation pertinente en matière d'égalité entre sexes ; une liste des risques psychosociaux associés ; des exemples de harcèlement, de stress et de violence, ainsi que des formulaires de dépôt de plainte et des réponses aux questions les plus fréquentes.

Le Guide d'information sur la prévention et la suppression du harcèlement sur le lieu de travail est un instrument destiné à favoriser l'autoréglementation. Il s'agit d'un outil de travail conçu pour permettre d'identifier facilement des situations de harcèlement et d'inspirer les entreprises désireuses de mettre en place des procédures visant à lutter contre ce phénomène.

La Stratégie nationale pour la sécurité et la santé au travail 2015-2020 prévoit une mesure visant spécifiquement à favoriser les actions préventives ciblant les femmes, les jeunes et les personnes de plus de 55 ans.

La Commission pour l'égalité des conditions de travail dispose, dans chacun de ses 32 bureaux régionaux, d'un service d'information que les gens peuvent contacter en venant sur place ou par téléphone et où les salariés, les employeurs ou leurs représentants peuvent obtenir des renseignements et des conseils relevant de la mission de l'Autorité, à savoir la lutte contre la discrimination.

Tableau 5 – Actions d'information 2012/2016

Année	Information			Nombre	Personnes	Total
	Sur place	Téléphone	Autre			
2012	222 506	36 399	157 089			415 994
2013	218 445	45 866	2 904	1 417	109 868	377 083
2014	226 610	131 819	12 875	1 609	57 729	429 033
2015	164 914	211 758	10 303	2 392	92 217	479 192
2016	208 112	174 769	11 082	1 880	173 866	567 829

Source : rapport de la Commission pour l'égalité des conditions de travail

Plus spécialement, en 2015, la Commission pour l'égalité des conditions de travail a lancé :

- 79 actions de sensibilisation à l'égalité et à la non-discrimination en matière d'accès à l'emploi et au travail ;
- 121 actions entrant dans le cadre d'une campagne d'information intitulée « Retour à l'école » (ayant permis de traiter plusieurs thèmes, dont l'égalité entre sexes, de manière transversale).

#### IV. Conclusion

Malgré la crise économique, le Portugal est en train d'adopter des mesures juridiques, financières et opérationnelles de nature à permettre des progrès réguliers vers l'atteinte des objectifs énoncés par la Charte.

Compte tenu de ces mesures, nous ne saurions accepter l'allégation selon laquelle les

organes de contrôle de l'égalité auraient failli à leur mission de lutte contre la discrimination.

Malgré la persistance d'un écart entre le salaire des hommes et celui des femmes, telle qu'elle ressort des statistiques, le Portugal déploie des efforts en vue d'éliminer cette disparité. Les mesures et les initiatives susmentionnées devraient donc être prises en considération par le Comité. À notre avis, une telle attitude, loin de valider l'argument selon lequel il est courant d'être soumis à un traitement inégal en matière de salaire, constituerait une reconnaissance des efforts poursuivis par les Parties pour faire figurer la question de l'égalité entre sexes sur leur agenda.

De plus, la réclamation ne contient aucune preuve d'une violation des articles 1, 4.1, 4.2, 4.4, 4.5 et 20(a) et (b) de la Charte.

Au vu de ce qui précède, nous considérons les allégations du GEFDU comme infondées.