

Les femmes inactives de plus de 40 ans et la situation des femmes dans le secteur du tourisme à Malte



AGender

Searching for and promoting good practices
in the area of man/woman equality
and age management in Europe

Etude réalisée par la Commission nationale pour la promotion de l'égalité



equal
lutter contre les discriminations
et les inégalités face à l'emploi

SOMMAIRE

Introduction.....	2
1. La situation des femmes inactives de plus de 40 ans.....	3
1.1. Aspirations des femmes inactives.....	3
1.2. Le rôle des femmes dans la communauté.....	4
1.3. La promotion du retour à l'emploi des femmes de plus de 40 ans.....	7
2. Les femmes dans le secteur du tourisme.....	8
2.1. L'importance du secteur du tourisme sur le marché du travail.....	8
2.2. L'Institut d'études du tourisme (ITS).....	10
2.3. Enquête sur l'emploi.....	11
2.4. Les femmes et l'accès à des postes à responsabilité.....	14
2.5. Recommandations.....	14
3. Politiques nationales de lutte contre la discrimination et exemples de bonnes pratiques.....	16
3.1. Egalité de genre : législation et réglementation.....	16
3.2. Le cadre légal de l'égalité de genre.....	16
3.3. Harcèlement sexuel sur le lieu de travail.....	18
3.4. Descriptif des politiques nationales.....	18
3.5. Exemples de bonnes pratiques.....	21
Conclusion.....	23
Bibliographie.....	24
Sites Internet.....	25

INTRODUCTION

L'Union européenne s'est donnée pour objectif au Sommet de Lisbonne, d'atteindre d'ici 2010, un taux d'emploi des femmes équivalent à 60%. Il est donc urgent d'agir dans ce domaine à Malte puisque le taux de participation des femmes au marché du travail est très faible comparativement à la moyenne de l'Union européenne. Entre janvier et mars 2006, le taux d'emploi des femmes maltaises était de 33,3%, tandis que celui des hommes était de 74%. Par ailleurs, sur la même période, on constate que le taux d'inactivité des femmes le plus élevé est celui des plus de 40 ans. Cette étude s'intéressera donc dans un premier temps à la situation des femmes inactives de plus de 40 ans. Nous essayerons notamment de mieux cerner les raisons pour lesquelles de nombreuses Maltaises sont inactives selon différentes tranches d'âge.

Le tourisme constitue une part très importante de l'économie maltaise et emploie une grande proportion de travailleurs. Les études montrent que la plupart des employés des établissements de l'industrie hôtelière et de la restauration sont des hommes. Ce n'est que dans les agences de voyage que le nombre de femmes est supérieur à celui des hommes. En outre, plus d'hommes que de femmes occupent des postes à responsabilité. Ainsi, nous nous intéresserons dans un second temps à la participation des femmes dans le secteur du tourisme.

Le gouvernement maltais a développé des politiques et des actions dont l'objectif est d'aider les femmes à accéder et/ou rester sur le marché du travail. La dernière partie de cette étude présentera les politiques publiques conduites dans ce domaine et proposera des exemples de bonnes pratiques menées à Malte.

Les données contenues dans cette étude ont été essentiellement recueillies à partir des sources d'information suivantes :

- statistiques officielles publiées par l'Institut National de Statistiques (NSO) de Malte ;
- thèses de maîtrise et de doctorat de l'Université de Malte ;
- recherche nationale ;
- documents officiels du gouvernement.

1. La situation des femmes inactives de plus 40 ans

L'*Enquête sur la force de travail* (LFS) est la principale source d'informations que nous avons utilisée pour recueillir des données sur l'inactivité des femmes à Malte. Cette enquête a été réalisée auprès de plusieurs ménages. La population de plus de 15 ans a été divisée en trois groupes s'excluant mutuellement : les employés, les chômeurs et les inactifs.

On considère qu'une femme est inactive lorsqu'elle n'est ni employée ni au chômage. On constate que les taux d'inactivité sont beaucoup plus élevés pour les femmes que pour les hommes à Malte. En effet, les femmes représentent 70% de la population inactive.

Tableau 1 - Pourcentage de femmes inactives selon différentes tranches d'âge

Tranches d'âge	Total de la population féminine (2004)	Total des femmes inactives (2004)	Pourcentage
25-34	26.814	11.723	43,7 %
35-44	24.920	18.690	75,0 %
45-54	28.493	21.251	74,6 %
55-64	24.751	19.165	77,4 %

Source : Analyse démographique 2004 (NSO, 2005)

Le tableau ci-dessus met en évidence toute une série d'aspects concernant les femmes et le marché du travail.

On observe tout d'abord que le taux d'inactivité féminine le plus élevé concerne le groupe des plus de 55 ans. Ce qui semble normal puisque l'âge de la retraite pour les femmes à Malte est de 60 ans.

La différence significative entre le pourcentage d'inactivité du groupe des 25-34 ans et celui des autres tranches d'âge s'explique par le fait que les femmes, ayant des enfants plus tardivement, continuent de travailler lorsqu'elles ont entre 25 et 34 ans. Le pourcentage de femmes qui travaillent diminue fortement dans le groupe 35-44 ans, essentiellement à cause de la maternité. Ces données montrent qu'à Malte, la plupart des femmes cesse de travailler lorsqu'elles ont des enfants. Cette situation est d'autant plus préoccupante au regard des données contenues dans le « *Programme de promotion de la déclaration sur les principes et les droits fondamentaux au travail* » du Bureau International du Travail (2000). En effet, selon ce rapport, bien que Malte ait le taux d'emploi des femmes le plus faible de l'UE à 25 (33%), le taux de natalité est à peine de 1,4%. Ceci signifie que même si les femmes restent davantage inactives pour s'occuper de leurs enfants en bas âge, elles en ont de moins en moins. Par ailleurs, les femmes ne reprennent pas leur travail une fois que leurs enfants sont plus âgés et donc plus indépendants.

1.1. Aspirations des femmes inactives

Malte est face à un double enjeu : d'une part, celui d'avoir davantage de femmes sur le marché du travail quand leurs enfants sont petits, et d'autre part, de convaincre les femmes de regagner le marché du travail quand leurs enfants sont plus âgés. Ce dernier point concerne principalement les femmes inactives de plus de 40 ans. Selon l'étude « *Regard sur les aspirations au travail des femmes inactives* » (ETC¹)², ce problème est accentué par le fait que les femmes ont de moins en moins « envie » de travailler au fur et à mesure qu'elles avancent en âge.

¹ ETC – Agence pour l'emploi de Malte.

² Cette étude est disponible sur le site Internet : <http://etc.gov.mt>

Selon le tableau ci-dessous, la principale raison pour laquelle les femmes ont tendance à devenir inactives est liée à leurs responsabilités personnelles et familiales. Bien que ce tableau englobe les femmes de tout âge et pas uniquement celles de plus de 40 ans, il démontre que, quelque soit leur âge et celui de leurs enfants, les responsabilités familiales conditionnent le choix des femmes de travailler et donc leur niveau de participation au marché du travail. Cette tendance est évidente pour ce qui est des réponses obtenues dans l'étude « *Regard sur les aspirations au travail des femmes inactives* » : 44,8% des femmes inactives interrogées ont mentionné qu'elles souhaitaient travailler alors que 50,9% ne le souhaitaient pas. La moitié des femmes inactives invoquait les responsabilités personnelles ou familiales comme raison principale pour expliquer leur inactivité.

Tableau 2 - Population inactive : les raisons de l'inactivité

Raison invoquée	Femmes		Hommes	
	Nombre	%	Nombre	%
Maladie ou infirmité personnelle	4.827	4,2	6.057	12,8
Responsabilités personnelles ou familiales	72.174	62,9	1.471	3,1
Education ou formation	13.156	11,5	11.584	24,5
Retraite	18.310	15,9	26.229	55,6
Autres raisons	6.341	5,5	1.853	3,9
Total	114.808	100,0	47.194	100,0

Source : Enquête sur la force de travail (NSO, 2004)

71,4% des femmes interrogées (sur 768 femmes inactives âgées de 19 à 64 ans) ont mentionné qu'elles avaient eu un emploi dans le passé. Parmi elles, 81% ont abandonné leur dernier emploi à cause de leurs responsabilités personnelles ou familiales, 5,5% pour d'autres raisons, 4,4% pour des raisons de santé, de maladie ou d'infirmité, 4,2% ont pris leur retraite et 3,3% ont été licenciée ou ont perdu leur emploi. Ces résultats montrent les mêmes tendances mises en évidence dans *l'Enquête sur la force de travail* (NSO, 2004) où, une fois de plus, les responsabilités personnelles sont invoquées comme principal motif pour lequel les femmes quittent le marché du travail.

Ces résultats sont le reflet des valeurs traditionnelles de la famille à Malte où les femmes se doivent d'être les principales responsables de l'éducation et des soins apportés aux enfants. Un aspect encore plus préoccupant est l'attitude des femmes elles-mêmes concernant leur retour sur le marché du travail : 51,8% des femmes inactives de plus de 40 ans interrogées ont déclaré qu'elles ne souhaitaient pas retravailler contre 44,8% qui souhaitent retravailler si l'occasion se présente.

1.2. Le rôle des femmes dans la communauté

Les femmes, particulièrement celles de plus de 40 ans, apportent une contribution importante à la société maltaise, contribution qui est rarement reconnue en tant que telle. Les « responsabilités familiales » mentionnées dans les statistiques officielles ne concernent pas uniquement l'éducation et les soins apportés aux enfants. Il s'agit aussi des soins apportés aux parents âgés ou malades. Les statistiques montrent que très souvent, les femmes assument cette responsabilité car elles considèrent que c'est de leur devoir de le faire.

Les femmes s'investissent également beaucoup dans des associations à but non lucratif en tant que bénévoles. Malheureusement, les responsabilités qu'elles assument dans ce cadre ne sont pas reconnues à leur juste valeur alors que les femmes représentent de véritables « prestataires de services » de soutien social gratuits.

La contribution des femmes de plus de 40 ans est indirectement perceptible dans différentes statistiques officielles, notamment celles du département de la Sécurité sociale du Ministère de la famille et de la solidarité sociale (MFSS) qui concernent les femmes ayant droit à une allocation pour la prestation de soins ou d'assistance sociale. Cette allocation, versée aux personnes qui prennent soin d'un parent malade ou âgé, permet de mesurer la contribution des femmes inactives pour la communauté. En effet, plus de femmes que d'hommes assument cette responsabilité. En 2003, 59% des personnes qui recevaient l'allocation pour la prestation de soins³ étaient des femmes. D'après les données du département de la Sécurité sociale, il y a actuellement 215 personnes dont 104 hommes et 111 femmes qui perçoivent l'allocation de prestation de soins. Par ailleurs, en 2003, plus de 570 femmes ont bénéficié de l'assistance sociale compte tenu du fait qu'elles prenaient soin d'un parent ou d'une personne âgée.

Les statistiques du communiqué de presse « *Marché du travail : conciliation entre le travail et la vie familiale* » (NSO, 2006) sont un autre indicateur de la contribution des femmes de plus de 40 ans en matière de prestation de soins aux personnes âgées et/ou handicapées. Ce document donne une perspective des dispositifs existants pour les hommes et les femmes permettant de concilier le travail et la vie de famille, ainsi que de partager équitablement les responsabilités familiales. On constate là encore que plus de femmes sont impliquées dans la prestation de soins aux personnes âgées et/ou handicapées. D'après les estimations, 24.167 personnes s'occupent de personnes handicapées ou âgées qui ne vivent pas forcément sous le même toit. Selon les statistiques, 34,3% sont des hommes et 65,7% des femmes. La plupart de ces personnes a entre 45 et 54 ans et elles sont en majorité inactives.

Les femmes inactives de plus de 40 ans s'occupent aussi de la garde d'enfants bénévolement. Au total 5.923 personnes entre 15 et 64 ans gardent régulièrement des enfants, en plus de ceux qui résident dans leur maison. D'après le communiqué (NSO, 2006), la plupart de ces personnes sont des femmes qui ont entre 45 et 64 ans. Par ailleurs, sur ces 5 923 personnes, 67,1% sont inactives et 31% au chômage.

Une grande majorité de femmes semble accomplir ces missions de son propre gré. En effet, toujours selon ce communiqué (NSO, 2006), 119 514 personnes, soit 93,7% du total, ne souhaitent pas changer de mode de vie et avoir moins de temps pour s'occuper des autres. Ces femmes ne semblent donc pas se préoccuper d'obtenir une reconnaissance officielle du service qu'elles rendent à la communauté.

Cette situation devrait pourtant évoluer, notamment compte tenu de la réforme des pensions actuellement en cours ainsi que de l'augmentation de l'espérance de vie des femmes qui devront mieux maîtriser leur avenir et moins dépendre financièrement de leurs conjoints.

³ Le critère pour avoir droit à l'allocation est que le malade doit habiter la même maison que la personne soignante, qui doit être un membre de la famille (le frère, la sœur, le neveu, la nièce, le beau-père, la belle-mère, le gendre ou la belle-fille). L'allocation est de 35,38 Livres maltaises par semaine. Si les revenus de la personne soignante sont supérieurs à ce montant, elle n'a pas droit à l'allocation. Si une personne doit cesser de travailler pour s'occuper de quelqu'un, elle a droit à une pension de la sécurité sociale. Il est important que ce soit la personne soignante qui prenne en charge elle-même le malade et qu'elle ne partage pas cette responsabilité avec un autre membre du foyer. Pour cette raison, si un membre du foyer ne travaille pas, est inscrit et est à la recherche d'un emploi, la personne soignante ne peut y avoir droit, à moins qu'elle prouve que le membre de la famille qui ne travaille pas n'est pas en mesure de partager les mêmes tâches concernant les soins à l'intention du malade.

Tableau 3 - Personnes au chômage ou inactives qui souhaiteraient changer d'activité et donner moins de temps à la prestation de soins

	Femmes		Hommes		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
J'aimerais travailler et avoir moins de responsabilités dans la prestation de soins	1.378	3,8	6.692	7,4	8.070	6,3
Je ne souhaite rien changer	35.169	96,2	84.345	92,6	119.514	93,7
Total	36.547	100,0	91.037	100,0	127.584	100,0

Source : Conciliation entre le travail et la vie familiale (NSO, 2006)

Selon le communiqué (NSO, 2006), la principale raison qui empêcherait les personnes de rechercher un emploi ne serait pas le déficit d'infrastructures de prestation de soins mais plutôt le poids des traditions maltaises s'agissant de la vie familiale.

Pour le directeur exécutif de l'Unité de genre de l'Agence nationale pour l'emploi (ETC), la vie au foyer est encore considérée à Malte comme une fonction gratifiante et acceptable du point de vue social pour les femmes. Cependant, une plus grande participation des femmes sur le marché du travail est entravée par les problèmes qu'elles rencontrent lors de leur retour à l'emploi compte tenu du manque d'offre de services de garde d'enfants de 0 à 2 ans à des prix abordables et réglementés, du partage inégal des responsabilités domestiques, des faibles compétences dont les femmes disposent quand elles retournent sur le marché du travail, du manque d'information sur les opportunités d'emploi existantes et de leur faible niveau de scolarité. Des différences entre les sexes se maintiennent en termes de mobilité professionnelle et de progression de carrière ainsi que la persistance de secteurs d'activité considérés comme « féminins » tels que l'industrie de transformation, l'éducation, le commerce ou l'assistance sociale et la santé.

Les femmes de plus de 40 ans sont souvent considérées comme une « génération sandwich » qui s'occupe à la fois de ses parents âgés ou d'autres membres de la famille et de ses propres enfants. Et il est plus probable qu'il y ait davantage de femmes que d'hommes « en sandwich » car en moyenne, les femmes passent plus de temps à s'occuper de leurs parents âgés et de leurs enfants que leurs partenaires masculins.

Toujours selon le directeur exécutif de l'Unité de genre de l'ETC, la question du congé de maternité doit faire l'objet d'un débat. A Malte, le congé de maternité est le même pour les secteurs d'activité privés et publics : 14 semaines (13 semaines rémunérées à 100% et 1 non rémunérée) dont 6 semaines, au minimum pris après l'accouchement. Le droit au congé parental est le même pour les deux conjoints. Il consiste en un congé non rémunéré pouvant aller jusqu'à un an et qui peut être pris en plusieurs périodes de 3 mois jusqu'à ce que l'enfant ait 5 ans. A nouveau, ce dispositif met en évidence le fait qu'il est socialement acceptable que les femmes s'occupent des enfants puisque le congé de maternité est rémunéré alors que le congé parental ne l'est pas.

Par ailleurs, les services de garde d'enfants font encore leurs premiers pas à Malte. Le manque de services d'aide et de soins de jour de qualité et à des prix abordables limite les efforts déployés pour concilier le travail et les responsabilités familiales. Des mesures spécifiques sont essentielles pour soulager le « double emploi » qui s'impose actuellement aux femmes qui travaillent et le taux d'emploi des femmes ne pourra véritablement progresser que lorsque ce type de services sera développé.

Le Ministère de la politique sociale a créé une commission technique d'aide à l'enfance qui se doit de proposer des recommandations pour le développement de services de garde

d'enfants (de 0 à 2 ans) de haut niveau et améliorer ceux qui sont déjà disponibles pour les enfants de plus de 3 ans afin d'aider les parents qui souhaitent rester sur le marché du travail. Le Ministère a également publié récemment les normes requises pour les garderies.

1.3. La promotion du retour à l'emploi des femmes de plus de 40 ans

Afin d'augmenter le taux de participation des femmes sur le marché du travail, l'Agence nationale pour l'emploi (ETC) a lancé un plan d'action sur le genre pour les périodes 2003-2004 et 2004-2006.

Les récentes politiques lancées en faveur de l'emploi à Malte ont permis de donner une dimension plus forte au genre : le principe d'égalité entre les femmes et les hommes a été intégré dans la politique de création d'un marché de travail inclusif, basé sur un droit égal en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail et de formation, un salaire égal pour un travail égal et la création de structures permettant la conciliation de la vie professionnelle et familiale.

L'ETC dispose d'un ensemble de programmes de promotion de l'emploi offrant, directement ou indirectement, aux femmes inactives de plus de 40 ans des opportunités de regagner le marché du travail. La section pour les travailleurs de plus de 40 ans dans le département du service de l'emploi de l'ETC a été créée en 2001 avec pour objectif d'aider ce groupe défavorisé à trouver un emploi le plus rapidement possible. On observe que la proportion des travailleurs les plus âgés qui travaillent augmente notamment à cause d'un taux de natalité plus bas et du fait que les jeunes prolongent leurs études supérieures ou techniques.

Le principal programme (TEES) s'adressant à ce groupe spécifique est un programme du Fonds social européen. Il permet de suivre une formation et des stages en entreprise. L'ETC organise également des formations ouvertes à toutes personnes de plus de 40 ans. Ces formations visent à inciter aussi bien les employeurs à embaucher que les personnes au chômage de plus de 40 ans à retourner dans l'emploi. On a pu constater qu'entre octobre 2002 et septembre 2003, près de 400 personnes de plus de 40 ans ont trouvé un emploi et 800 personnes de plus de 50 ans ont suivi une formation à l'Agence nationale pour l'emploi.

En décembre 2005, 376 femmes de plus de 40 ans étaient inscrites en tant que personnes à la recherche d'un emploi. Ces femmes ont été interrogées afin de participer au programme TEES. Sur ces 376 femmes, 109 ont été sélectionnées pour participer au programme compte tenu de leur motivation, leur disponibilité et des offres d'emploi disponibles. Parmi elles, 66 personnes ont obtenu un emploi et 4 autres ont effectué un stage de 6 mois chez un employeur mais n'ont pas réussi à garder leur travail à l'issue du programme. Il faut souligner ici que la plupart des femmes qui n'ont pas trouvé un emploi ou qui n'ont pas été sélectionnées pour participer au programme ne souhaitaient pas un emploi à temps plein mais plutôt à temps partiel.

En plus du TEES, l'ETC met en œuvre le programme « Départ pour l'Emploi » (WSS) qui s'adresse aux personnes de plus de 40 ans inactives depuis plus de 5 ans et aux personnes ayant fait des études supérieures ou ayant des qualifications professionnelles mais qui n'ont jamais travaillé dans leur domaine. L'ETC verse à ces personnes une subvention et leur permet d'effectuer un stage professionnel de 20 heures hebdomadaires pendant 13 semaines.

Enfin, l'ETC va prochainement organiser une série d'initiatives publiques sur ces thèmes, notamment des séminaires sur le genre, des séances d'information « Développez votre propre carrière » intégrant une composante de formation pour permettre aux femmes de prendre davantage d'initiatives, de suivre une formation et d'acquérir de nouvelles compétences afin de progresser dans leur carrière.

2. Les femmes dans le secteur du tourisme

Le tourisme constitue une part très importante de l'économie maltaise et emploie une grande proportion de travailleurs. Le Rapport national de Malte (2002) estime que l'industrie du tourisme a contribué directement au PIB à hauteur de 20% au cours de ces dernières années et en 2005, la contribution de l'hôtellerie et de la restauration était de 6% pour le PIB national⁴.

Après une présentation générale de l'industrie du tourisme à Malte nous verrons comment les questions de genre et de participation des femmes dans l'emploi se posent dans ce secteur.

2.1. L'importance du secteur du tourisme sur le marché du travail

En 2000, l'emploi direct était d'environ 9600 personnes seulement dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, soit 8% de l'emploi total. Mais de nombreux autres travailleurs ont une profession directement associée au tourisme. En effet, l'industrie du tourisme contribue à 27% d'emplois à temps plein, ce qui correspond à plus de 41000 postes de travail⁵. En mars 2003, 148 798 personnes étaient employées dans ce secteur.

Le secteur du tourisme propose toute une gamme de métiers. C'est aussi un secteur qui propose différentes options d'emploi tel que le travail à temps partiel ou des emplois de courtes durées, souvent pendant les périodes très touristiques. Une forte proportion de femmes travaille dans ce secteur. Nous verrons qu'elles sont présentes dans plusieurs professions et dans différents types d'emploi.

L'*Enquête sur la force de travail* (NSO, 2006) indique que le nombre de personnes de 15 à 64 ans employées entre mars et mai 2006 est de 54,3% avec un taux d'emploi masculin de 74,9% et un taux d'emploi féminin de 33,3%.

Si nous comparons le nombre d'hommes et de femmes ayant un travail rémunéré par rapport à la force de travail totale, le ratio est de 2,25 pour 1, ce qui signifie que pour une femme employée, il y a 2,25 hommes employés. Cependant, si nous comparons le nombre total de personnes employées par activité économique entre janvier et mars 2006, le ratio entre hommes et femmes dans l'industrie hôtelière est de 0,85 pour 1, il y a donc davantage de femmes que d'hommes dans l'industrie du tourisme comparé au total de la population ayant un travail rémunéré à Malte.

D'après le communiqué de presse « *Population ayant un travail rémunéré, avril 2006* » (NSO) et selon les données du marché du travail d'avril 2006 (ETC), 543 personnes supplémentaires ont un emploi par rapport à avril 2005. Les principaux secteurs ayant contribué à la hausse du taux d'emploi sont le bâtiment, l'immobilier, les locations et les activités commerciales ainsi que les activités communautaires et sociales et les services à la personne. Cependant, le tableau ci-dessous montre que l'augmentation du nombre de personnes employées dans le secteur du tourisme représente quand même 20% de l'augmentation globale de l'emploi.

⁴ NSO, Communiqué de presse sur le PIB, 2006, de juin à septembre

⁵ <http://www.maltatourismauthority.com>

Tableau 4 – Emplois à temps plein dans le secteur « Hôtels et restaurants »

Activité Economique	Avril 2005	Avril 2006	Ecart
Hôtels et Restaurants	8 885	9 032	+147
<i>Hommes</i>	<i>6.166</i>	<i>6.172</i>	<i>+6</i>
<i>Femmes</i>	<i>2.719</i>	<i>2.860</i>	<i>+141</i>
Total des Employés à temps plein	137 603	138 325	+722

Source : Population ayant un travail rémunéré Avril 2006 (NSO, 2006)

Cette hausse de l'emploi est due à une plus grande participation des femmes dans le secteur du tourisme : sur les 147 employés à temps plein supplémentaires, 141 personnes étaient des femmes.

On constate également, dans la même période, une augmentation de l'emploi à temps partiel dans le secteur. En effet, plus de 3 281 travailleurs supplémentaires sont employés à temps partiel entre avril 2005 et avril 2006 et la croissance de l'emploi à temps partiel a lieu surtout dans le commerce de gros et des détaillants, dans les hôtels et les restaurants et dans d'autres services commerciaux.

Tableau 5 – Emplois à temps partiel dans le secteur « Hôtels et Restaurants »

	Avril 2005	Avril 2006	Ecart
Emplois à temps partiel dans le secteur	7.550	8.150	+600
Dont :			
Emplois à temps partiel cumulé avec un autre emploi	3.018	3.364	+346
Part d'hommes	2.299	2491	+192
Part de femmes	719	873	+154
Emploi à temps partiel considéré comme travail principal	4.532	4.786	+254
Part d'hommes	1.899	1.985	+86
Part de femmes	2.633	2.801	+168
Total de l'emploi à temps partiel	38.187	41.468	+3281

Source : Population ayant un travail rémunéré Avril 2006 (NSO, 2006)

Les deux tableaux précédents montrent bien qu'en 2006, plus de femmes travaillent à temps partiel (873 + 2.801, soit 3674) qu'à temps plein (2860) dans le secteur du tourisme. Ceci s'explique par le fait que le travail à temps partiel permet aux femmes d'entrer et/ou de rester dans l'emploi tout en leur permettant de continuer à assumer leurs charges familiales et domestiques. Elles n'ont pas dans ce cas la responsabilité d'apporter le revenu principal du ménage car le travail à temps partiel est considéré comme un revenu d'appoint. La plupart du temps, les travailleurs à temps partiel ont un salaire plus bas et ont moins de chance d'être promus à des postes supérieurs. Ainsi, les femmes qui travaillent à temps partiel dans l'hôtellerie/restauration sont en désavantage en termes de progression de carrière et restent souvent au même niveau pendant toute leur vie professionnelle.

La préférence des femmes pour l'emploi à temps partiel peut s'expliquer pour les mêmes raisons développées dans la première partie de cette étude, à savoir la persistance de valeurs traditionnelles s'agissant de la famille et du rôle qu'est censé y tenir la femme en tant que responsable des tâches domestiques et familiales. Le manque d'infrastructures de garde d'enfants accentue ce phénomène et « empêche » les femmes de s'éloigner trop longtemps de leur foyer.

Au cours de cette dernière année, le secteur du tourisme a donc contribué à une croissance de 18,3% de l'emploi à temps partiel. Un peu plus de la moitié de ces emplois à temps partiel est occupé par des personnes qui travaillent déjà et dans ce cas, autant d'hommes que de femmes ont obtenu ce travail à temps partiel supplémentaire. Par contre, on observe une différence lorsque le travail à temps partiel est considéré comme l'emploi principal. Dans ce cas, deux fois plus de femmes que d'hommes ont obtenu un emploi à temps partiel. Cette situation illustre bien la culture maltaise : les hommes sont considérés comme responsable du revenu principal et le fait que les femmes occupent plutôt des emplois à temps partiel est mieux accepté car cela leur permet de gérer en même temps leurs responsabilités familiales.

Des différences existent également s'agissant des postes de travail que les hommes et les femmes occupent dans le secteur du tourisme. D'après les études menées par Farrugia (2005) les femmes titulaires d'une licence occupent la plupart du temps des postes liés à l'accueil du public, tels que les postes de réceptionniste ou d'hôtesse. Par ailleurs, le poste de secrétaire de direction est occupé le plus souvent par des femmes. Ainsi, deux fois plus de femmes que d'hommes travaillent aux postes d'accueil.

2.2. L'Institut d'études du tourisme (ITS)

Les travaux de Farrugia (2005) montre qu'à l'ITS, les étudiants (65%) sont plus nombreux que les étudiantes (35%). La sous-représentation des femmes aux postes à responsabilité dans le secteur du tourisme s'explique notamment à cause de leurs responsabilités familiales, du « plafond de verre » et du fait que les étudiants sont plus nombreux que les étudiantes à s'inscrire aux formations dispensées par l'ITS.

Les tableaux ci-dessous montrent que les étudiants sont plus nombreux que les étudiantes dans les cours à temps plein et à temps partiel. De plus, selon les statistiques de l'éducation de 2001-2002 publiées par le NSO (2004), Il y a plus de jeunes hommes inscrits que de jeunes femmes dans les cours de préparation des aliments, dans la formation et le développement de compétences, tandis que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à participer aux cours d'opérateurs touristiques, d'agences de voyages et de guides touristiques.

Tableau 6 - Etudiants à temps partiel à l'Institut d'études du tourisme

Cursus	hommes	femmes	Ratio (H : F)	Total
Total	134	29	4,5 : 1	163

Source : Statistiques de l'Education 2001-2002 (NSO, 2004)

Tableau 7 - Etudiants à temps plein à l'Institut d'études du tourisme

Cursus	Hommes	Femmes	Ratio (H : F)	Total
Diplôme supérieur de gestion hôtelière	32	30	1,1 : 1	62
Opérations hôtelières	27	26	1,03 : 1	53
Opérations de logement	17	43	0,4 : 1	60
Préparation des aliments & services (Fondation)	50	13	3,8 : 1	63
Préparation des aliments, production & études de Gestion	63	20	3,1 : 1	83
Service d'alimentation et boissons & études de gestion	3	3	1 : 1	6
Préparation des aliments & services – Niveau 11	19	6	3,1 : 1	25
Préparation des aliments & production (Diplôme)	27	1	27 : 1	28
Services d'alimentation et boissons (Diplôme)	10	3	3,3 : 1	13
Services d'hôtel (Fondation)	-	1	-	1
Opérateurs d'agences de voyages	2	8	0,25 : 1	10
Guides touristiques	2	12	0,2 : 1	14
Sports, loisirs & activités de loisirs	5	5	1 : 1	10
Programme de formation pour améliorer les compétences – FPS	78	11	7,1 : 1	89
Programme de formation pour améliorer les compétences – Services d'hôtel	1	-	-	1
Programme élargi de formation – Ile de Gozo	16	10	1,6 : 1	26
Total	352	192	1,8 : 1	544

Source : Statistiques de l'Education 2001-2002 (NSO, 2004)

Le Département de tourisme à Malte (MTA) a lancé plusieurs initiatives afin d'inciter les jeunes à suivre une carrière dans le tourisme. Le MTA a notamment réalisé deux guides s'adressant aux étudiants de l'enseignement secondaire : le premier porte sur 23 professions du secteur de l'hôtellerie et de la restauration et le deuxième présente 16 professions du secteur des voyages et du tourisme. Ces quatre dernières années, le MTA a également mis en œuvre le programme « Choix » dans différentes écoles secondaires des îles de Malte et de Gozo qui consiste à fournir des informations aux étudiants sur les différentes carrières possibles dans l'industrie du tourisme.

2.3. Enquête sur l'emploi

L'Enquête sur l'emploi et la formation (2001), menée par le MTA a analysé la répartition des hommes et des femmes dans les différentes professions ainsi que la part des femmes aux postes à responsabilité.

- Hôtellerie

Les établissements de l'industrie hôtelière comprennent les hôtels, les résidences, les appartements-hôtels, les villages de vacances et les complexes touristiques. D'après l'Enquête du MTA (2001), la plupart des salariés sont regroupés dans le secteur « alimentation et boissons » (39%) et dans le secteur « entretien des chambres » (31%). Cette enquête montre que 74% des emplois dans l'industrie hôtelière sont à temps plein et

26% à temps partiel. Selon les statistiques, 65,2% des travailleurs à temps plein sont des hommes (34,8% des femmes) et 54% des hommes travaillent à temps partiel (46% des femmes).

- Restauration

Les établissements de restauration comprennent les restaurants et les snack-bars. D'après l'enquête du MTA (2001), 63% des employés des établissements de restauration travaillent à temps plein alors que 37% travaillent à temps partiel. Les restaurants emploient 66% et les snack-bars 34% des travailleurs à temps plein. Il y a 79% d'hommes et 21% de femmes. Pour ce qui est des travailleurs à temps partiel, 66% sont des hommes et 34% des femmes.

On constate une différence très accentuée entre la part d'hommes et de femmes travaillant dans les différents établissements de restauration. Selon les secteurs, il y a une prédominance d'hommes ou de femmes. Par exemple, quasiment aucune femme n'occupe un poste de chef exécutif. Les hommes sont aussi plus nombreux que les femmes aux postes de propriétaire et gérant de restaurant, employés de bar, chefs/cuisiniers et aides cuisine. Par contre, il y a plus de femmes caissières et hôtesses que d'hommes. Pour certains postes en revanche, on constate une plus faible différence entre les hommes et les femmes : c'est le cas des maîtres d'hôtel et des serveurs/serveuses.

Tableau 8 – Poste occupé selon le sexe dans la restauration

Tous les établissements de restauration	Temps Plein			Temps partiel		
	Hommes	Femmes	Ratio	Hommes	Femmes	Ratio
Propriétaire/Gérant	222	31	7,16 : 1	18	8	2,25 : 1
Gérant de restaurant	71	25	2,84 : 1	4	4	1 : 1
Maîtres d'hôtel	29	20	1,45 : 1	12	7	1,7 : 1
Serveur/serveuse	136	76	1,8 : 1	241	179	1,35 : 1
Employé(e) de Bar	59	10	5,9 : 1	62	3	20,7 : 1
Sommelier	2	0	-	3	0	-
Caissier/caissière	15	16	0,94 : 1	7	10	0,7 : 1
Chef Exécutif/ve	54	3	1,8 : 1	1	0	-
Chef / Cuisinier/ère	180	26	6,9 : 1	59	7	8,4 : 1
Aide Cuisine	71	18	3,9 : 1	92	30	3,1 : 1
Autres	25	7	3,6 : 1	18	20	0,9 : 1
Total	864	232	3,7 : 1	517	268	1,9 : 1

Source : Enquête sur l'emploi et la formation dans l'industrie du Tourisme à Malte (MTA, 2001)

Les hommes sont plus nombreux que les femmes à travailler dans la restauration et ce quelque soit le poste occupé (excepté pour « caissier/caissière »). En outre, plus de la moitié des femmes travaille à temps partiel.

Les postes de travail décrits ci-dessus ont été classés selon trois niveaux :

1. Niveau de « gestion » qui comprend les gérants, les chefs exécutifs et les propriétaires gérants
2. Niveau de « responsable » qui comprend les maîtres d'hôtel, les sommeliers et les chefs/cuisiniers
3. Niveau « opérationnel » qui comprend les serveurs/serveuses, les employé(e)s de bar, les caissier(e)s, les aides cuisine et la catégorie « autres ».

Tableau 9 – Niveau du poste occupé selon le sexe dans la restauration

Tous les établissements de restauration	Temps Plein			Temps partiel		
	Hommes	Femmes	Ratio	Hommes	Femmes	Ratio
Niveau de "gestion"	347	59	5,9 : 1	23	12	1,9 : 1
Niveau de « responsable »	211	46	4,6 : 1	74	14	5,3 : 1
Niveau « Opérationnel »	306	127	2,4 : 1	420	242	1,7 : 1
Total	864	232	3,7 : 1	517	268	1,9 : 1

Source : Enquête sur l'emploi et la formation dans l'industrie du tourisme à Malte (MTA, 2001)

Le tableau ci-dessus montre que les hommes sont plus nombreux que les femmes aux échelons les plus élevés (niveaux de gestion et de responsable) et également au niveau opérationnel. L'absence de femmes aux postes de chef démontre qu'elles subissent une ségrégation verticale (phénomène dit du « plafond de verre »). Ceci se vérifie aussi bien pour le travail à temps plein qu'à temps partiel. On observe également qu'il y a une grande différence entre les hommes et les femmes aux postes les plus élevés à temps plein et à temps partiel. De plus, les femmes qui travaillent à temps partiel sont encore plus discriminées en ce qui concerne l'accès à des postes à responsabilité que les hommes dans la même situation bien qu'elles représentent la majorité des travailleurs à temps partiel.

- Agences de voyages et entreprises de gestion de voyages (DMC)

Selon l'Enquête du MTA (2001), les agences de voyages emploient 77% du personnel à temps plein tandis que les entreprises DMC en emploient 23%. Dans ce secteur, 88,5% des personnes travaillent à temps plein et seulement 11,5% à temps partiel. Par ailleurs, 89,3% d'hommes pour seulement 10,7% de femmes travaillent à temps partiel.

Au total, une majorité de travailleurs sont à temps plein dans l'industrie du tourisme : on recense 13190 emplois à temps plein pour 4884 à temps partiel, avec une plus grande proportion de femmes travaillant à temps partiel. Les horaires plus flexibles sont le principal « avantage » du travail à temps partiel et il se peut que cette flexibilité du travail attire davantage les femmes puisque cela leur permet de trouver un équilibre entre leurs responsabilités professionnelles et familiales. Toutefois, le travail à temps partiel présente des désavantages. Ce type d'emploi peut notamment limiter les possibilités d'accéder à des formations professionnelles. Plus encore, d'après Camilleri (1997), les emplois à temps partiel sont généralement situés au niveau le plus bas de la hiérarchie de l'emploi, ce qui limite les possibilités d'accéder à des postes à responsabilité.

Tableau 10 – Répartition des emplois dans l'industrie du tourisme

Emploi à temps plein

Secteur	Hommes	Femmes	Total
Industrie Hôtelière	5.076	2.709	7.785
Restauration	2.522	670	3.192
Voyages/ Agences	2.224	289	2.513
Total	9.822	3.368	13.190

Emploi à temps partiel

Secteur	Hommes	Femmes	Total
Industrie hôtelière	1.398	1.191	2.589
Restauration	1.234	636	1.870
Voyages/Agences	379	46	425
Total	3.011	1.873	4.884

Source : Enquête sur l'emploi et la formation dans l'industrie du tourisme à Malte (MTA, 2001)⁶

2.4. Les femmes et l'accès à des postes à responsabilité

Les travaux de Farrugia (2005) mettent en évidence la faible proportion de femmes aux postes à responsabilité dans toutes les catégories d'hôtels. Seulement 16% des gérants d'hôtel de 3, 4 et 5 étoiles sont des femmes. Cette faible proportion peut s'expliquer par le fait que moins de femmes étudient à l'Institut d'études du tourisme : sur les 152 étudiants qui ont obtenu leur licence d'études d'hôtellerie et de gestion, 93 étaient des hommes et 59 des femmes. De plus, d'après Farrugia (2005), les femmes occupant des postes de responsable ont plus de probabilité d'être embauchées par des hôtels de catégorie inférieure tandis que les hommes ont plus de probabilité d'occuper ces postes dans des hôtels de 4 et 5 étoiles. Enfin, on observe également une distinction entre les femmes et les hommes s'agissant du type de poste de responsable occupé : les postes de responsable du nettoyage et de l'accueil au public sont pour la plupart occupés par des femmes tandis que les responsables de la cuisine et de l'entretien sont essentiellement des hommes.

Tableau 11- Hommes et femmes occupant un poste de chef/direction

Hôtels	Nombre d'Hommes	Nombre de Femmes	Total	Pourcentage de femmes (%)	Pourcentage d'Hommes (%)
Hôtels de 3 étoiles	56	15	71	21,1	78,9
Hôtels de 4 étoiles	111	16	127	12,6	87,4
Hôtels de 5 étoiles	59	12	71	16,9	83,1

Source : Femmes à des postes de chef/direction dans les hôtels 3, 4 et 5 étoiles (base de données de l'ETC, mars 2001)

Les travaux de Farrugia (2005) montrent également qu'il existe un rapport entre la situation personnelle des femmes - mariées ou célibataires - et les postes de responsable qu'elles occupent dans les hôtels. En effet, quelque soit le secteur concerné de l'hôtel, à l'exception de celui du nettoyage, il est plus probable que les femmes occupant un poste de responsable soient célibataires plutôt que mariées. La plupart des femmes interrogées sur les difficultés qu'elles peuvent rencontrer notamment s'agissant de l'accès à des promotions professionnelles, estiment pourtant que ces difficultés n'ont aucun lien avec la discrimination fondée sur le genre.

2.5. Recommandations

Etant donné que le tourisme est un secteur exigeant de nombreux contacts avec la clientèle, les compétences relationnelles sont un atout par tous les prestataires de services (hôtels, restaurants, agences de voyages et autres). Les femmes possèdent des qualités qui peuvent contribuer de façon significative à la prestation de services de qualité. Une participation des

⁶ <http://www.maltatourismauthority/executivesummary.doc>

femmes plus élevée dans l'emploi permettra donc à l'industrie du tourisme d'être plus efficace et plus compétitive tout en proposant des prestations de haut niveau.

Plusieurs moyens pour encourager la participation des femmes dans le secteur du tourisme sont envisageables notamment des mesures permettant de :

- favoriser un changement des mentalités via l'éducation ;
- promouvoir les compétences et les capacités des femmes ;
- favoriser des horaires et des postes de travail flexibles ;
- partager l'emploi ;
- promouvoir une plus grande participation des femmes aux postes de décision.

3. Politiques nationales de lutte contre la discrimination et exemples de bonnes pratiques

3.1. Egalité de genre : législation et réglementation

Le gouvernement maltais est tout à fait conscient de l'importance que revêt l'égalité de genre qui représente l'un des principaux objectifs de l'Agenda social national depuis quelques années déjà.

La constitution maltaise (1964) fait référence au genre dans son article 45 qui interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine, l'opinion politique, la couleur, la religion et le sexe. Le mot « discrimination » est défini comme un traitement différencié réservé à certains individus ou à un groupe, notamment en raison de leur origine ethnique, leur opinion politique, leur couleur de peau, leur religion ou leur sexe.

3.2. Le cadre légal de l'égalité de genre

Depuis l'adhésion de Malte à l'Union européenne, la législation communautaire concernant le genre a été transposée à la législation maltaise. Plusieurs règlements et lois ont donc été adoptés pour garantir l'égalité de rémunération, des conditions de travail, d'accès à la formation, la protection contre le harcèlement sexuel...

Décret-loi sur l'égalité des hommes et des femmes, 2003 (paragraphe 456)

Ce décret-loi représente la base permettant d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la société maltaise. Le principe de l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle, aux promotions et aux conditions de travail y figure. Il définit le mécanisme légal pour résoudre tous les cas de discrimination entre les hommes et les femmes. La Commission nationale pour la promotion de l'égalité (NCPE) a été créée à la suite de l'introduction de ce décret-loi dans la législation maltaise. Un des objectifs de la Commission est d'identifier, développer et mettre à jour des méthodes et des stratégies pour la mise en place d'une dimension de genre dans toutes les politiques.

Décret-loi de l'emploi et relations de travail, 2002 (paragraphe 452)

Le principe à « travail égal, salaire égal » est introduit dans ce décret-loi qui comprend une clause spécifique réglementant les politiques discriminatoires dans l'emploi et introduit le genre et des mesures « favorables à la famille » pour les fonctionnaires. Les principales dispositions qui figurent dans ce décret-loi sont :

- Règlement des travailleurs à temps partiel n°427, 2002

L'objectif de ce règlement est de garantir la non discrimination des travailleurs à temps partiel et d'améliorer la qualité du travail à temps partiel. En effet, le règlement stipule que : « l'employeur devra garantir aux travailleurs à temps partiel un traitement pas moins favorable qu'aux travailleurs à temps plein :

- concernant le contenu du contrat de travail ;
- qu'ils ne soient pas soumis à tout autre désavantage quel qu'il soit à cause d'une action ou, de l'absence délibérée d'action de la part des employeurs, parce qu'ils ne travaillent qu'à temps partiel. Toute différence de traitement devra être justifiée par un fondement objectif »⁷.

Ce règlement facilite le développement du travail à temps partiel et contribue au développement de la flexibilité du temps de travail de façon à prendre en compte les besoins des employeurs et des travailleurs. Pour le gouvernement, la promotion et la protection des

⁷ <http://docs.justice.gov.mt/lom/legislation/english/subleg/452/79.pdf>

travailleurs à temps partiel sur le marché du travail profitent avant tout aux femmes puisqu'elles sont plus nombreuses à travailler à temps partiel.

- Règlement sur le droit au congé parental, n°225, 2003

Ce règlement garantit les exigences minimales pour faciliter la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles des parents qui travaillent. Il garantit le droit individuel pour tous les travailleurs à trois mois de congé parental sans rémunération, pour la naissance, l'adoption ou la garde légale d'enfant, jusqu'à ce que l'enfant ait 8 ans.

- Règlement du congé de soutien familial urgent, n°296, 2003

D'après ce règlement, tous les travailleurs ont droit à une dispense de travail pour des raisons de force majeure (raisons familiales urgentes, maladies, accidents...). Ce règlement donne droit à 15 heures rémunérées de congé pour soutien familial par an mais ces heures ne sont pas cumulables d'une année à l'autre. Elles sont déduites des vacances annuelles auxquelles ont droit les travailleurs. Cette mesure s'applique aussi bien aux hommes qu'aux femmes pour promouvoir l'égalité de genre.

- Règlement sur la protection de la maternité sur le lieu de travail, n°439, 2003

Ce règlement garantit la santé et la sécurité des femmes enceintes, de celles qui ont accouché récemment et de celles qui allaitent. Une travailleuse enceinte a droit à 14 semaines de congé sans interruption qu'elle peut prendre immédiatement et obligatoirement 6 semaines après l'accouchement, 4 semaines aussitôt avant et les autres avant ou après.

Décret-loi sur la promotion de la santé et la sécurité au travail, 1994 (paragraphe 424)

Ce décret-loi concerne la santé au travail en général mais aussi les questions liées au genre notamment s'agissant de la protection de la maternité sur le lieu de travail.

- Règlement sur la protection de la maternité sur le lieu de travail, n°92, 2000

Ce règlement assure la santé et la sécurité au travail des femmes enceintes ou qui allaitent. Les employeurs doivent évaluer la nature et le degré des risques existant sur le lieu de travail, ceux qui peuvent nuire à la santé et à la sécurité de ces femmes ainsi qu'à la sécurité de leur grossesse ou de l'enfant quand il s'agit d'une employée qui allaite⁸.

Décret-loi de l'impôt sur le revenu, 1949 (paragraphe 123)

Ce décret-loi régit les conditions fiscales des femmes qui reprennent leur travail.

- Règlement sur le crédit fiscal, n°110, 2005

Ce règlement stipule que les femmes qui reprennent leur travail bénéficient d'un crédit de 700 Livres maltaises d'impôt sur le revenu. Ce crédit fiscal s'applique spécifiquement aux femmes qui n'ont pas encore atteint l'âge obligatoire de la retraite, qui n'ont pas travaillé au moins pendant 5 ans et qui ont été employées au moins pendant 24 mois consécutifs avant d'avoir quitté le marché du travail.

Décret-loi sur la sécurité sociale, 1987 (§ 318)

- Règlement sur l'égalité de traitement concernant la sécurité sociale au travail, n°317, 2005

Le gouvernement procède actuellement à la révision de ce décret-loi. Les questions d'égalité de genre contenues dans ce décret-loi sont réglementées par les directives communautaires 79/7/CEE, 86/378/CEE et partiellement par la directive 86/613/CEE (égalité de traitement des hommes et des femmes qui travaillent à leur compte et protection des femmes qui travaillent à leur compte pendant la grossesse et la maternité).

Ce règlement stipule qu'il est illégal qu'une personne soumette une autre à un traitement discriminatoire, directement ou indirectement, tout particulièrement s'agissant de :

⁸ http://www.msp.gov.mt/documents/laws/ohs/ohs_in_92_00.pdf

- (a) L'encadrement des dispositions et leurs conditions d'accès ;
- (b) L'obligation de contribuer et le calcul des cotisations ;
- (c) Le calcul des allocations, y compris des allocations supplémentaires, concernant les conjoints ou des dépendants, et les conditions qui règlementent la durée et le maintien des droits aux allocations⁹.

3.3. Harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Afin d'augmenter le taux d'emploi, notamment celui des femmes, il est important qu'aucune forme de harcèlement n'existe sur le lieu de travail. Le harcèlement sexuel est une discrimination de genre interdite qui se définit essentiellement par un « comportement sexuel non souhaitable »¹⁰. L'encadrement légal qui définit l'illégalité du harcèlement sexuel est règlementé dans le décret-loi sur l'égalité des hommes et des femmes, 2003 (paragraphe 456) et dans le décret-loi sur l'emploi et les relations de travail, 2002 (paragraphe 452).

Harcèlement sexuel : un code de conduite (NCPE, 2005)

Un code de bonne conduite en matière de harcèlement sexuel doit être diffusé auprès des employeurs, des travailleurs et du public en général afin de faire connaître la signification du terme « harcèlement sexuel » ainsi que les droits et devoirs respectifs des travailleurs et des employeurs. Ce code de bonne conduite vise à garantir l'interdiction du harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

3.4. Descriptif des politiques nationales

Nous avons ici analysé les principales politiques mises en oeuvre depuis 2000 ayant pour objectif, directement ou indirectement, de contribuer à l'égalité de genre :

- Le Plan d'action maltais pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, 2004-2006
- Le Programme de réforme nationale de Malte, 2005-2008
- Le programme opérationnel 1 dans le cadre de la politique de cohésion, 2007-2013.

Le Mémoire conjoint pour l'inclusion sociale à Malte conclut entre la Commission européenne et le gouvernement maltais en 2003, définit les principaux enjeux pour face à la pauvreté et à l'exclusion sociale. Il présente les principales mesures politiques à adopter pour traduire les objectifs communs de l'Union européenne dans les politiques nationales :

- Augmenter le taux global de l'emploi, tout particulièrement celui des femmes ;
- Réduire l'économie informelle ;
- Développer des mesures en faveur de la conciliation du travail et de la vie familiale, essentiellement dans le secteur privé où ces mesures font leurs premiers pas (notamment en garantissant des services de garde d'enfants à des prix accessibles et règlementés) ;
- Promouvoir le développement et l'accès à un emploi stable et de qualité pour les groupes les plus vulnérables (personnes handicapées, femmes d'âge moyen et femmes âgées, personnes âgées au chômage depuis longtemps, personnes analphabètes, personnes ayant un faible niveau de scolarité ou peu de compétences, personnes ayant des problèmes de santé mentale, toxicomanes, ex-prisonniers) ;
- Garantir des incitations correctes aux personnes au chômage, inactives ou qui travaillent à temps partiel, l'objectif spécifique étant ici de promouvoir une réforme des systèmes fiscaux et des prestations sociales.

Outre ce document, une profonde réforme des politiques du marché du travail a été engagée en 2001. Elle poursuit plusieurs priorités politiques :

⁹ <http://www.doi.gov.mt/EN/legalnotices/2005/09/LN317.pdf>

¹⁰ http://www.equality.gov.mt/filebank/documents/sexual_harassment_code_of_practice.pdf

- Engager une réforme des systèmes fiscaux et des prestations sociales afin de diminuer la pauvreté et inciter les personnes au chômage ou inactives à chercher un emploi ;
- Augmenter le taux global de l'emploi en mettant l'accent sur la promotion de la participation des femmes sur le marché du travail. L'application d'une vaste législation en faveur de l'égalité de genre et contre les discriminations, ainsi que l'adoption de dispositions relatives à la promotion du travail « favorables à la famille » sont également essentielles ;
- Réduire l'économie informelle.

Selon l'étude « *L'interaction des systèmes d'impôts sur le revenu et des prestations sociales et leurs impacts en matière d'incitations au travail* » (Ministère de la Solidarité sociale, 2003)¹¹, le principal facteur qui encourage les personnes inactives à chercher un emploi est l'augmentation substantielle du revenu. Le deuxième facteur est la réduction des responsabilités et des obligations familiales. Cette dernière raison, ainsi que la possibilité de travailler à domicile, est particulièrement importante pour les femmes inactives.

A partir du Mémoire conjoint pour l'inclusion sociale à Malte, le gouvernement maltais et la Commission européenne se sont mis d'accord sur les politiques les plus urgentes à mettre en œuvre pour faire face à la pauvreté et à l'exclusion sociale. Des programmes d'appui en faveur du retour des femmes sur le marché du travail, par le biais d'une offre de formation adéquate afin d'améliorer leurs compétences et leurs perspectives de carrière ont donc été développés.

Le Fonds social européen (FSE) : un appui aux politiques d'inclusion sociale

Les cinq domaines politiques du FSE sont les suivants :

- le développement et la promotion de politiques actives du marché de travail ;
- l'égalité des chances pour tous (particulièrement pour ceux faisant l'objet d'exclusion sociale) ;
- la formation, l'éducation et le conseil intégrant des politiques de formation tout au long de la vie ;
- le développement d'une force de travail qualifiée, formée et adaptable ;
- le développement de l'organisation du travail et de l'esprit d'entreprise.

L'accès des femmes au marché du travail, ainsi que la réduction de la ségrégation verticale et horizontale, représentent les principaux objectifs d'un ensemble de projets développés par différentes organisations qui souhaitent contribuer à la réduction du risque de pauvreté et d'exclusion sociale.

Le Plan d'action maltais pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale 2004-2006

Ce plan d'action rappelle le besoin, pour Malte, de rentabiliser ses ressources humaines, en encourageant une plus grande participation féminine à l'emploi. Il définit deux priorités :

- augmenter la participation des femmes sur le marché du travail. Cette action s'adresse aux femmes de tout âge mais le taux des femmes inactives étant de 75% à partir de 35 ans, la plupart des actions concerne les femmes inactives de plus de 40 ans. 10,9% et 13% des femmes maltaises âgées travaillent respectivement en 2002 et 2003 alors qu'elles sont 30,6% dans l'UE à 15 et 29,1% dans l'UE à 25 en 2002 et 32,2% dans l'UE à 15 et 30,8% dans l'UE à 25 en 2003 ;
- augmenter le taux d'emploi des travailleurs de plus de 55 ans. Le taux de participation des travailleurs maltais de 55 à 64 ans est de 30,1% en 2002 et 32,5% en 2003. Bien que ces priorités ne mentionnent pas directement le problème des femmes inactives de plus de 40 ans, ces actions ont un impact direct sur ce groupe.

¹¹ http://www.msp.gov.mt/documents/msp/tax_benefit_final_ec.pdf

Une meilleure qualité de vie – Projet du Budget de l'Etat 2006-2010

Dans ce projet, l'objectif principal pour les trois prochaines années¹² est d'augmenter le taux d'emploi, particulièrement celui des femmes, ainsi que :

- attirer davantage d'étudiantes dans des domaines tels que l'architecture, l'ingénierie, les technologies de l'information et les sciences ;
- développer des mesures et des incitations pour encourager le télétravail, des horaires flexibles et d'autres pratiques flexibles d'emploi ;
- développer un programme d'allocations pour ceux qui souhaitent participer à des formations proposées par l'Agence nationale pour l'emploi (ETC) et qui ont besoin que leurs enfants ou des personnes dépendantes soient prises en charge pendant la formation.

Le Programme de réforme nationale de Malte, 2005-2008

D'après la loi, les travailleurs à temps partiel doivent travailler au minimum 20 heures par semaine pour avoir droit aux jours fériés, aux congés (vacances, maladie, naissance, décès, mariage et accidents) et aux primes. Les travailleurs à temps partiel ont l'obligation de cotiser un minimum à la sécurité sociale, indépendamment du nombre d'heures travaillées. Toutefois, certains employeurs embauchent des travailleurs à temps partiel 19 heures par semaine. Ils n'ont donc pas droit à des congés payés proportionnels. Cela désincite les femmes qui souhaitent travailler à temps partiel et limite leur participation au marché du travail.

Pour atteindre les objectifs définis dans la Stratégie de Lisbonne, il faut mettre l'accent sur l'augmentation des taux d'emploi des femmes et des travailleurs âgés. Selon le programme de réforme nationale 2005-2008, les taux d'emploi pourront augmenter grâce au développement de la formation, d'une réforme des systèmes fiscaux et des pensions et par la mise en oeuvre de mesures « favorables à la famille » aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public. Par conséquent, le Programme de réforme nationale propose les mesures suivantes :

- une réforme des systèmes fiscaux et des pensions pour encourager la participation des femmes à la force de travail ;
- l'octroi de crédits fiscaux aux femmes qui reprennent leur travail après 5 ans d'absence ou plus, et l'amendement de la loi sur les impôts sur le revenu pour que les déductions d'impôt sur le revenu soient moindres pour les conjoints qui travaillent à temps partiel quand l'autre conjoint travaille à temps plein ;
- la promotion de mesures « favorables à la famille » telles que des incitations encourageant le télétravail, des horaires flexibles ainsi que d'autres pratiques flexibles de l'emploi, la réglementation et la création d'institutions pour la garde d'enfants.

Le Programme opérationnel 1 : investir dans la compétitivité pour une meilleure qualité de vie (juin 2006)

Le Programme opérationnel comprend des objectifs stratégiques nationaux pour la période 2007-2013 qui découlent du Cadre de référence de stratégie nationale et du programme de réforme nationale.

L'une des principales priorités du Programme opérationnel 1 est le développement de l'utilisation des NTIC. D'après ce document, l'utilisation des NTIC pour améliorer l'efficacité et la compétitivité est peu prise en compte alors qu'elle joue un rôle important pour améliorer les taux globaux d'emploi des femmes et des travailleurs plus âgés. L'accès à l'emploi de ces catégories peut être potentiellement amélioré dans un environnement de travail sûr et grâce à l'utilisation de plus de technologie, tout en permettant aux travailleurs d'avoir des horaires flexibles et de travailler de leur domicile.

¹² <http://www.doi.gov.mt/EN/News/newsitems/prebudget/OPM-prebudget-english%20low%20res%20new.pdf>

L'un des objectifs de ce programme est d'augmenter le taux d'emploi en soutenant ceux qui rencontrent des difficultés ou des obstacles pour accéder et se maintenir dans l'emploi. Pour que l'emploi soit rentable, particulièrement pour les chômeurs et pour les inactifs, la promotion d'une gestion flexible du travail, ainsi que la création d'institutions pour la garde des enfants à des prix abordables sont des facteurs essentiels.

Pour appliquer ce Programme opérationnel, le gouvernement a adopté de nouvelles incitations fiscales pour encourager les femmes à regagner le marché du travail. L'une d'elles permet aux femmes qui ne travaillent pas depuis 5 ans de ne pas payer d'impôts pendant la première année de reprise du travail. De plus, les couples dont les deux conjoints travaillent à temps partiel ont la possibilité de payer seulement 15% d'impôts sur le revenu principal (selon le décret-loi sur l'impôt sur le revenu).

Concernant la gestion du travail flexible, la nouvelle convention collective des fonctionnaires, entrée en vigueur en janvier 2005, propose de nouvelles mesures flexibles « favorables à la famille » qui permettent aux fonctionnaires de remplir harmonieusement leurs responsabilités professionnelles et familiales en utilisant le congé parental non rémunéré et en réduisant leur temps de travail.

Budget « Garantir notre avenir »

Le Budget 2007 propose plusieurs mesures d'appui et d'encouragement à l'emploi féminin. En effet, certaines mesures proposées dans ce Budget sont censées faciliter l'accès des femmes à leur indépendance économique :

- La réforme des tranches d'imposition ;
- La reconnaissance du rôle des femmes qui travaillent à leur compte dans des entreprises familiales ;
- L'introduction de cotisations de sécurité sociale proportionnelles pour les travailleurs à temps partiel ;
- L'exonération fiscale de 400 Livres maltaises du revenu des parents qui ont recours à des institutions pour la garde d'enfants;
- La garanti pendant 5 ans après un remariage de la pension de survie aux veufs et aux veuves ;
- Des mesures de soutien à la famille devront également être appliquées dans tout le secteur public.

3.5. Exemples de bonnes pratiques

Progressivement, Malte a développé des lois en faveur de la lutte contre la discrimination :

- Article 45 de la Constitution maltaise (1964) ;
- Décret-loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes, 2003
- Décret-loi sur l'égalité des chances
- Décret-loi sur l'emploi et les relations de travail, 2002 ;
- Règlement sur l'égalité de traitement en matière d'emploi (n° 461).

Tous ces instruments protègent les citoyens de la discrimination. Par ailleurs, différents projets cofinancés par les fonds du FSE et le programme communautaire Equal de la Commission européenne, actuellement mis en œuvre à Malte, appuient les groupes et des individus discriminés.

Concernant l'égalité entre les femmes et les hommes, nous pouvons identifier un ensemble de bonnes pratiques dans le secteur public. Effectivement, différents ministères, dont le cabinet du Premier Ministre, le Ministère de la famille et de la solidarité sociale, le Ministère de la santé, des personnes âgées et des soins communautaires, le Ministère de l'éducation, de la jeunesse et de l'emploi, le Ministère des ressources et des infrastructures et le Ministère de la justice et de l'intérieur, mettent en œuvre différentes mesures en faveur de l'égalité de genre.

En outre, plusieurs organisations gouvernementales comme la Compagnie des Eaux et l'Entreprise de la Radio et de la Télévision ont adopté des politiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et contre le harcèlement sexuel. Par ailleurs, le Ministère de l'investissement, de l'industrie et des technologies de l'information, en collaboration avec l'Agence nationale pour l'emploi (ETC), a organisé un séminaire sur l'intérêt du télétravail à Malte. L'ETC a également publié un ensemble de documents dont un manuel d'orientation professionnel et un manuel intitulé « Améliorer le travail des entreprises » destiné aux employeurs qui portent sur la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Tableau 13 - Mesures en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le Secteur public

Ministère	Mesure
Cabinet du Premier Ministre (OPM)	<p>Cadre de référence de la stratégie nationale</p> <p>Programmes Opérationnels I & II – <i>Inclusion de l'égalité des chances comme priorité horizontale</i></p> <p>Service public : orientation sur le harcèlement sexuel et procédures à adopter en cas de harcèlement sexuel.</p> <p>Circulaire du cabinet du Premier Ministre 13/2006 « Formulaires gouvernementaux d'inclusion de genre »</p>
Ministère de la famille et de la solidarité sociale (MFSS)	<p>Groupe de Travail pour la révision du décret-loi de la sécurité sociale</p> <p>Révision de tous les formulaires utilisés par le Ministère de la famille et de la solidarité sociale</p> <p>Questionnaire d'évaluation sur la demande de services de garde d'enfants sur le lieu de travail</p>
Ministère de l'éducation, de la jeunesse et de l'emploi (MEYE) et le Ministère des ressources et des infrastructures (MRES)	Commission conjointe en faveur de la création d'institutions pour la garde d'enfants des fonctionnaires à Belt is-Sebh
Ministère de la santé, des personnes âgées et des soins communautaires (MHEC)	<p>Projet du FSE « Augmenter la représentation des femmes parmi les spécialistes et les gestionnaires de l'Hôpital Saint Luke »</p> <p>Reconstitution de la Commission Egalité, présidée par le secrétaire permanent avec une représentation égale d'hommes et de femmes</p>
Ministère de la justice et de l'intérieur (MJHA)	<p>Commission reconstituée en fonction de l'égalité de Genre</p> <p>Nomination de deux femmes juges</p>

Conclusion

Il est primordial de poursuivre la promotion et la mise en œuvre d'un ensemble d'actions en faveur d'une participation plus grande des femmes sur le marché du travail. Il est notamment essentiel de mener des actions pour changer les mentalités, promouvoir les compétences et les qualifications des femmes et augmenter la flexibilité de l'emploi.

Certes, Malte a franchi progressivement différentes étapes dans la lutte contre la discrimination de genre mais beaucoup reste à faire. La plupart des actions menées jusqu'ici ont eu lieu au niveau législatif. Mais malgré l'accent mis sur l'égalité dans la législation nationale, peu de répercussions concrètes se font sentir sur le marché du travail. Le prochain enjeu de Malte est donc de faire appliquer concrètement la législation sur le marché du travail pour augmenter la participation féminine dans l'emploi et le nombre de femmes occupant des postes de décision.

Malte doit également poursuivre ses efforts s'agissant de la lutte contre la discrimination fondée sur l'âge notamment suite à la transposition de la directive du Conseil 2000/78/CE dans la législation nationale qui définit un cadre général en matière d'égalité de traitement au travail et dans l'emploi. D'autres aspects de l'égalité, dont la discrimination fondée sur l'âge, doivent donc être mieux pris en compte. A ce jour, aucun organisme officiel n'existe pour la promotion de l'égalité de traitement de toutes les personnes quelque soit leur âge. Cependant, dans un proche avenir, la Commission nationale pour la promotion de l'égalité pourrait voir ses missions élargies à la lutte contre toutes les formes de discrimination.

Malte a fait de grands progrès dans la lutte contre les discriminations. Néanmoins, tant que des différences de traitement existeront, il faudra continuer à protéger ceux qui sont discriminés.

Bibliographie

Buhagiar P. (2005), *Inclusion de Genre dans l'industrie Hôtelière à Malte*, Dissertation non publiée, Université de Malte.

Agence Nationale pour l'Emploi – ETC (2004), *Un regard sur les aspirations au travail des femmes inactives, Malte*.

Agence Nationale pour l'Emploi – ETC (2005), *Plan d'Action sur L'Egalité de Genre 2005 – 2007*, Malte.

Commission Européenne & Gouvernement de Malte (2003), *Mémoire conjoint sur l'Inclusion Sociale à Malte*.

Farrugia G. (2005), *Perception des jeunes concernant une carrière dans le tourisme*, Dissertation non publiée, Université de Malte.

Gay S. (2002), *Impact de la liberté de circulation dans l'industrie du tourisme, lors de l'adhésion de Malte à l'UE*, Dissertation non publiée, Université de Malte.

Gouvernement de Malte (2002), *Rapport National de Malte: présenté par le gouvernement de Malte au Sommet Mondial du Développement Durable*, Formatek Lda. - Malte

Services d'Orientation et de Conseil (2004), *Etude Tracer 2004: Rapport*, Malte.

Bureau International du Travail – BIT (2000), *Programme sur la Promotion de la Déclaration des Principes et Droits Fondamentaux au Travail*, BIT: Genève.

Département du Tourisme de Malte (2001), *Enquête sur l'Emploi et la Formation dans l'Industrie du Tourisme à Malte*, Malte.

Département du Tourisme de Malte (2001), *Enquête sur l'Emploi et la Formation*: Malte

Unité pour une Gestion Efficace (2005), *Programme National de Réforme: Stratégie de Malte pour la Croissance et l'Emploi de 2005 à 2008*, Malte

Ministère de la Famille et de la Solidarité Sociale (2004), *Plan National d'Action sur la Pauvreté et l'Exclusion 2004-2006*, Malte

Ministère de la Famille et de la Solidarité Sociale (2003), *L'interaction des systèmes d'Impôts sur les Revenus et les bénéficiaires sociaux et leur impact dans l'incitation au travail*, Malte

Ministère des Politiques Sociales (2001), *Le secteur du Tourisme à Malte et les Politiques Sociales de l'UE*, Discours du Dr Lawrence Gonzi.

Institut National de Statistiques – NSO (2004), *Revue Démographique*, NSO: Malte

Institut National de Statistiques – NSO (2006), *Marché du travail: Conciliation entre le travail et la vie familiale*, NSO: Malte.

Institut National de Statistique – NSO (2006), *Enquête à la Force de travail*, NSO: Malte

Institut National de Statistiques – NSO, (2004), *Statistiques de l'Education 2001-2002*, NSO: Malte.

Institut National de Statistiques – NSO (2006), *Population Employée*, NSO: Malte

Institut National de Statistiques – NSO (2006), *Produit Intérieur Brut: Trimestre juin 2006*, NSO: Malte

Cabinet du Premier Ministre (2005), *Nouvelle Négociation collective pour les Fonctionnaires 2005-2010*, Malte

Cabinet du Premier Ministre (2006), *Programme Opérationnel I – Investir en la compétitivité pour une meilleure qualité de vie, Projet de document pour consultation*, Malte

Constitution de Malte: Loi sur l'Emploi et Relations de Travail (Décret-loi 22, 2002, § 453)

Constitution de Malte: La Loi de l'Egalité des Hommes et des Femmes (Décret-loi 1er, 2003, § 456)

Constitution de Malte: Décret-loi de l'Impôt sur le Revenu (§ 123)

Sites Internet

Secrétariat d'Etat de l'Information, Malte

<http://www.doi.gov.mt/>

Agence nationale pour l'emploi

<http://www.etc.gov.mt/>

Portail de l'Union européenne

http://europa.eu/index_en.htm

Gouvernement de Malte

<http://www.gov.mt/>

Guides des Hôtels de Malte

<http://www.malta-hotels.com>

Département du Tourisme de Malte

<http://www.maltatourismauthority.com>

Ministère de la Justice et de l'Intérieur à Malte

<http://mjha.gov.mt/home.html>

Ministère de la Famille et de la Solidarité Sociale

<http://www.msp.gov.mt/>

Commission Nationale pour la Promotion de l'Egalité

<http://www.equality.gov.mt>

Institut national de statistiques de Malte

<http://www.nso.gov.mt/>

Département de coordination de la planification et des priorités, Cabinet du Premier Ministre, Malte

<http://www.ppcd.gov.mt/english/main.htm>