

Revaloriser le travail pour promouvoir l'égalité au Portugal



AGender

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

**Etude réalisée par le partenariat du projet portugais EQUAL
« Revaloriser le travail pour promouvoir l'égalité »**

Les opinions exprimées dans cette étude ne sont pas nécessairement les positions de l'ARESP, du CESIS, de la CGTP-IN, de la CITE, de la FESAHT, de l'IGT et du BIT. Les références à des noms d'entreprises et des produits commerciaux n'impliquent pas, qu'il y ait de la part des membres du partenariat une appréciation favorable ou défavorable par rapport à ces entreprises et ces produits.



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

Sommaire

Introduction	3
I. La situation des femmes portugaises sur le marché du travail	4
II. Le rôle des femmes dans le secteur de la restauration	6
2.1. <i>Emplois dans le secteur de la restauration au niveau national</i>	6
2.2. <i>Emplois dans le secteur de la restauration dans les districts étudiés</i>	9
2.3. <i>L'opinion des salariés du secteur</i>	12
2.4. <i>L'opinion des responsables des ressources humaines et des entrepreneurs du secteur</i>	13
III. Les dispositifs et les actions en faveur de la promotion de l'égalité et de la lutte contre la discrimination	15
3.1. <i>Le cadre légal et la législation</i>	15
3.2. <i>Les institutions publiques dédiées à la promotion de l'égalité</i>	20
3.3. <i>La mise en valeur des bonnes pratiques dans les secteurs public et privé : le prix « l'Égalité c'est la Qualité »</i>	21
3.4. <i>Les actions positives dans les entreprises : le projet « Agir pour l'égalité »</i>	22
Notes finales	25
Bibliographie	27

Introduction

Au Portugal, une forte proportion de femmes participe au marché du travail et cette situation est davantage comparable à celle des pays nordiques plutôt qu'à celle des pays du sud de l'Union européenne, comme l'Espagne.

Plusieurs facteurs sont à l'origine de cette situation. On peut notamment observer que le niveau de qualification des jeunes femmes de plus en plus élevé a modifié leurs attentes en termes de carrière professionnelle compte tenu de leur succès scolaire. Les jeunes femmes sont aujourd'hui conscientes que l'évolution de leur carrière professionnelle dépend, dans une large mesure, de l'amélioration de leur statut et de leur autonomie. D'autres facteurs expliquent la forte proportion de femmes sur le marché du travail comme l'expansion de secteurs d'activité absorbant la main d'œuvre féminine, l'évolution des mentalités par rapport au modèle selon lequel l'homme est envisagé comme l'unique soutien financier de la famille, la contribution du salaire des femmes dans le budget familial devenu important et nécessaire. A ces facteurs s'ajoute le faible niveau des salaires qui encourage également les femmes à participer activement au marché du travail afin d'augmenter les revenus des ménages.

Cette étude est réalisée dans le cadre du volet européen du projet Equal « Revaloriser le travail pour promouvoir l'égalité¹ » qui associe des projets portugais, français et maltais² et dont l'objectif est d'échanger des analyses et des bonnes pratiques s'agissant de la participation des femmes au marché du travail, en particulier dans les secteurs à prédominance féminine.

Nous nous intéresserons dans un premier temps à la situation des femmes portugaises sur le marché du travail. Dans un second temps, une analyse plus détaillée de l'emploi des femmes dans le secteur de la restauration³, en particulier dans les districts étudiés dans le cadre du projet Equal « Revaloriser le travailler pour promouvoir l'égalité », sera faite. Nous verrons notamment quel est l'opinion des salarié(e)s ainsi que des responsables des ressources humaines et des entrepreneurs de ce secteur en matière d'égalité. La troisième partie de cette étude sera consacrée aux dispositifs existant et aux actions menées au Portugal en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations.

¹ Le Partenariat de développement est constitué par : l'Association de la Restauration et Secteurs associés du Portugal (ARESP) ; le Centre d'Etudes pour l'Intervention Sociale (CESIS), la Commission pour l'Egalité au Travail et à l'Emploi (CITE) ; la Confédération Générale des Travailleurs – Intersyndicale Nationale, entité interlocutrice ; la Fédération des Syndicats de l'Agriculture, l'Alimentation, Boissons, Hôtellerie et Tourisme du Portugal (FESAHT) ; l'Inspection Générale du Travail ; le Bureau International du Travail (BIT).

² <http://www.emergences.fr/agender>

³ Le secteur de la restauration comprend des restaurants, des débits de boissons et des cantines. Dans cette étude, seule les deux premières catégories seront prises en compte. Chaque fois que nous mentionnerons la restauration, nous parlerons des restaurants et des débits de boisson.

I. La situation des femmes portugaises sur le marché du travail

Taux d'emploi

Les femmes portugaises représentent 51,6% de la population totale et les femmes en âge de travailler (de plus de 15 ans) correspondent à 52,1% de la population globale en âge de travailler⁴.

Cette situation est récente si nous comparons ces données avec celles de 1970 : les femmes représentaient alors 25% de l'ensemble de la « population ayant une activité économique »⁵. Cependant, au cours des années qui ont succédé le 25 avril 1974 (la Révolution de Oeillet), la part des femmes ayant une activité économique est passé à 35% puis a atteint 41%⁶.

Selon les données du 3^{ème} trimestre 2006⁷, le taux d'emploi des femmes augmente de manière croissante et représente 62,2%⁸. Ce pourcentage dépasse déjà l'objectif européen prévu pour 2010, à savoir un taux d'emploi des femmes équivalent à 60%⁹.

On constate que le taux d'emploi des femmes de 25 à 34 ans et celui des 35-44 ans sont bien plus élevés (respectivement 78,8% et 78,4%¹⁰) que le taux moyen global de l'emploi féminin qui est de 50,6% au 4^{ème} trimestre 2006. Ces données démontrent que les femmes portugaises continuent d'être actives et de gagner du terrain dans la sphère professionnelle pendant la période où elles ont des enfants en bas âge et où elles doivent faire face à davantage de difficultés pour concilier le travail et la vie familiale¹¹.

Cependant, même si elles participent de plus en plus au marché du travail, les femmes portugaises restent la catégorie la plus nombreuse au chômage ou inactive. Elles représentent plus de la moitié de la population au chômage (54.5%¹²) et sont systématiquement plus longtemps à la recherche d'un emploi¹³, situation qui s'aggrave quand il s'agit de chômage de longue durée (plus de 12 mois).

S'agissant du type de contrat de travail, nous constatons que les femmes représentent 46,1% de la population employée en CDI et 50% de la population en CDD en 2006¹⁴.

Niveau scolaire

Un faible niveau de scolarité persiste au Portugal : 71% de la population salariée a un niveau de scolarité équivalent à la 3^{ème} (BEPC)¹⁵ et à peine 13,8% de la population salariée possède des diplômes d'études universitaires. Si l'on analyse ces indicateurs

⁴ INE, Statistique de l'Emploi, 4^{ème} Trimestre 2006, p.17.

⁵ « La population ayant une activité économique était celle qui exerçait un métier, était au chômage à la recherche du 1^{er} emploi, était au chômage à la recherche d'un nouvel emploi, faisait le service militaire obligatoire » in Carrilho Maria José (1996), « Population active : concept et extension à travers les recensements ».

⁶ Carrilho Maria José (1996), « Population active : concept et extension à travers les recensements ».

⁷ INE, Statistiques de l'Emploi, 3^{ème} Trimestre 2006.

⁸ EUROSTAT, Enquête sur la force de travail, 1^{ème} Trimestre 2006

⁹ Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur l'égalité entre les hommes et les femmes, COM (2007) 49 final, p. 5.

¹⁰ INE, Statistiques de l'Emploi, 4^{ème} Trimestre 2006, p 21.

¹¹ Guerreiro M^a das Dores e Pereira, Inês (2006), Responsabilité sociale des entreprises, égalité et conciliation travail - famille. L'Expérience du Prix l'Egalité c'est la Qualité, pp. 8-9.

¹² INE, Statistiques de l'emploi, 4^{ème} Trimestre 2006, p.25.

¹³ INE, Statistiques de l'Emploi 4^{ème} Trimestre 2006, p.27.

¹⁴ INE, Statistiques de l'Emploi 4^{ème} Trimestre 2006, p.38.

¹⁵ Equivalait à 9 ans de scolarité.

selon le sexe, nous constatons une augmentation du succès scolaire chez les jeunes femmes. Cette tendance est confirmée par le pourcentage élevé (58%¹⁶) de femmes dans la population salariée ayant des diplômes d'études universitaires.

Catégories professionnelles

D'après les données de l'INE¹⁷, dans les deux catégories professionnelles les plus qualifiées (cadres supérieurs de l'Administration publique et directeurs et cadres supérieurs d'entreprise), on constate que la part des hommes est supérieure de 4,1% par rapport à celle des femmes. Dans la catégorie « Spécialistes des professions intellectuelles et scientifiques », la situation s'inverse : la part des femmes est supérieure de 3,9% par rapport à celle des hommes.

Les femmes sont aussi plus nombreuses dans les catégories professionnelles les plus basses : selon les données de l'INE en 2006, 16,8% des femmes sont des « travailleurs non qualifiés » alors que seulement 7,6% des hommes sont dans cette catégorie¹⁸. On peut noter également que dans la catégorie des « travailleurs non qualifiés », la population féminine possède davantage de qualifications que les hommes.

Salaires

Concernant les salaires, d'après les données de MTSS¹⁹ analysées par la CGTP-IN, les hommes gagnent en moyenne 1000,47 euros en 2005, et les femmes 76,8% de ce montant soit 768,19 euros. Cette différence s'accroît si nous tenons compte des salaires déclarés à la sécurité sociale²⁰. Les déclarations effectuées par les femmes correspondent à 74,5% de celles des hommes soit respectivement 605,70 euros et 853 euros.

Ces différences de salaires observées pendant la vie active des femmes ont un impact sur les niveaux des pensions de retraite et d'autres allocations sociales, notamment l'allocation chômage. En effet, ces deux allocations sont calculées à partir d'une valeur de référence qui est la rémunération perçue²¹. En 2005, d'après les travaux d'Eugénio Rosa, la pension moyenne des femmes retraitées représentait 59,8%²² de celle des hommes et la pension des femmes qui ont pris leur retraite en 2005 correspondait à peine à 57,4% de celle perçue par les hommes.

¹⁶ INE, Statistiques de l'emploi 4^{ème} Trimestre 2006, p.34.

¹⁷ « Journée Internationale de la Femme – 32 ans (1975-2007) », Communiqué de presse, INE, pp.8

¹⁸ Idem.

¹⁹ MTSS – Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, Gains moyens de 2004 mis à jour pour 2005 par la CGTP-IN.

²⁰ MTSS, Rapport sur la durabilité de la Sécurité Sociale, mai 2006.

²¹ La législation concernant les allocations chômage et les pensions de retraite a été récemment modifiée. Voir la nouvelle loi d'attribution de l'allocation chômage dans [Décret Loi n° 220/2006, du 3 novembre](#) et l'Accord sur les orientations stratégiques de la réforme de la Sécurité sociale dans http://www.mtss.gov.pt/preview_documentos.asp?r=651&m=PDF

²² Rosa Eugénio, « Les propositions du Gouvernement pour la Sécurité Sociale aggravent la situation et la discrimination des femmes », www.resistir.info, 06/10/2006

II. Le rôle des femmes dans le secteur de la restauration

2.1. Emplois dans le secteur de la restauration au niveau national

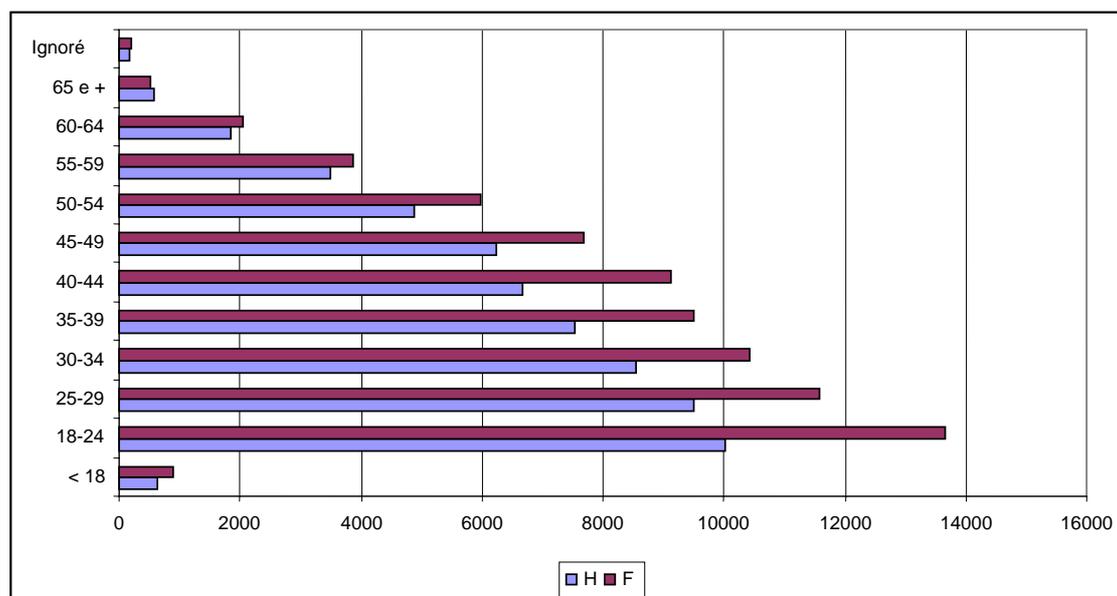
Taux d'emploi

Le secteur de la restauration (restaurants, débits de boissons et cantines) représente une composante essentielle de l'économie touristique nationale. D'après les données de l'INE citées par l'ARESP²³, en 2004 au Portugal, 61000 entreprises emploient environ 188000 salarié(e)s dans ce secteur, les restaurants et les débits de boissons représentant à eux seuls 92% de l'emploi du secteur²⁴. Selon la Direction générale d'études, de statistiques et de planification (DGEEP), ce secteur emploie en 2004, presque 30 000 personnes de plus qu'en 2002²⁵, ce qui confirme l'importance de ce secteur en termes de création d'emploi. D'après l'ARESP, les restaurants sont ceux qui emploient le plus de travailleurs, soit environ 59% du total en 2004²⁶.

Les emplois féminins représentent 58,7% du total des emplois dans la restauration. Par ailleurs, les femmes représentent 56% du total des effectifs²⁷ des restaurants et des débits de boissons. Elles sont plus nombreuses que les hommes dans chacune des trois activités du secteur de la restauration : elles représentent 55,2% du personnel employé dans les restaurants, 57,5% dans les débits de boissons et 84,3% dans les cantines.

Les femmes sont majoritaires partout quelque soit la tranche d'âge observée, à l'exception des plus de 65 ans où elles représentent, malgré tout, environ 47% du total des salarié(e)s de cette tranche d'âge. C'est dans la tranche d'âge la plus jeune (les 18-24 ans) que le nombre de femmes est le plus important, ce qui montre le rajeunissement de ce secteur et donne une indication sur la capacité de cette activité économique à absorber plus facilement la main d'œuvre disponible pour travailler.

Graphique 1 - Nombre de salarié(e)s du secteur de la restauration par tranche d'âge et par sexe



Source : MTSS/DGEEP, Tableaux du personnel, 2004

²³ ARESP, Baromètre, n° 0 (novembre 2006).

²⁴ Idem.

²⁵ Données sectorielles qui figurent dans le diagnostic des besoins réalisé par la CGTP-IN et présenté en décembre 2005.

²⁶ ARESP, Baromètre, n° 0 (novembre 2006), p. 5.

²⁷ D'après MTSS/DGEEP, Tableaux du Personnel, 2004

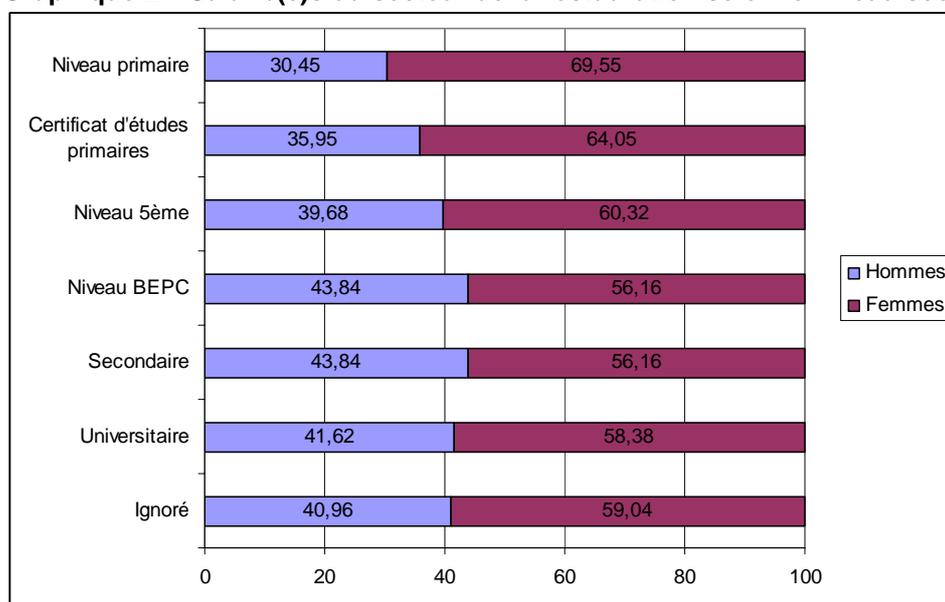
Les femmes actives senior²⁸ (de 50 ans et plus) représentent 9% du total des employés du secteur (soit 1% de plus qu'en 2002). En 2002, la population senior employée (hommes et femmes) était alors de 12,5% dont environ 66% de femmes. En 2004, elle était de 17,1%, dont 53,4% de femmes.

Niveau scolaire

S'agissant du niveau scolaire du personnel de la restauration, nous observons une prédominance de personnes ayant un niveau d'études correspondant à six années de scolarité²⁹.

Les femmes représentent près de 70% du total des personnes qui n'ont pas terminé leurs études primaires et un grand nombre de femmes a un niveau équivalent à six ans de scolarité. Les différences entre les hommes et les femmes se réduisent à partir de 9 ans de scolarité (niveau BEPC). Par ailleurs, parmi les personnes dont le niveau de scolarité n'est pas connu, 59% sont des femmes.

Graphique 2 – Salarié(e)s du secteur de la restauration selon le niveau scolaire et le sexe (%)



Source : MTSS/DGEEP, Tableaux du Personnel, 2004

Types de contrat

D'après le baromètre de l'ARESP³⁰ et les données du MTSS/DGEEP, le type de contrat prédominant dans les restaurants est le contrat à durée indéterminée qui représente environ 61% du total, suivi du contrat à durée déterminée (36% du total). En 2004, sur les 114 978 contrats de travail, 62,8% sont des contrats à durée indéterminée. Les femmes représentent 58,8% du personnel ayant un contrat à durée indéterminée et 61,5% de ceux à durée déterminée.

Catégories professionnelles

D'après les données du MTSS/DGEEP, 72,6% des salarié(e)s des catégories « apprentis », « non qualifiés » et « semi qualifiés » sont des femmes. La proportion de

²⁸ Nous retiendrons ce seuil pour définir la population senior.

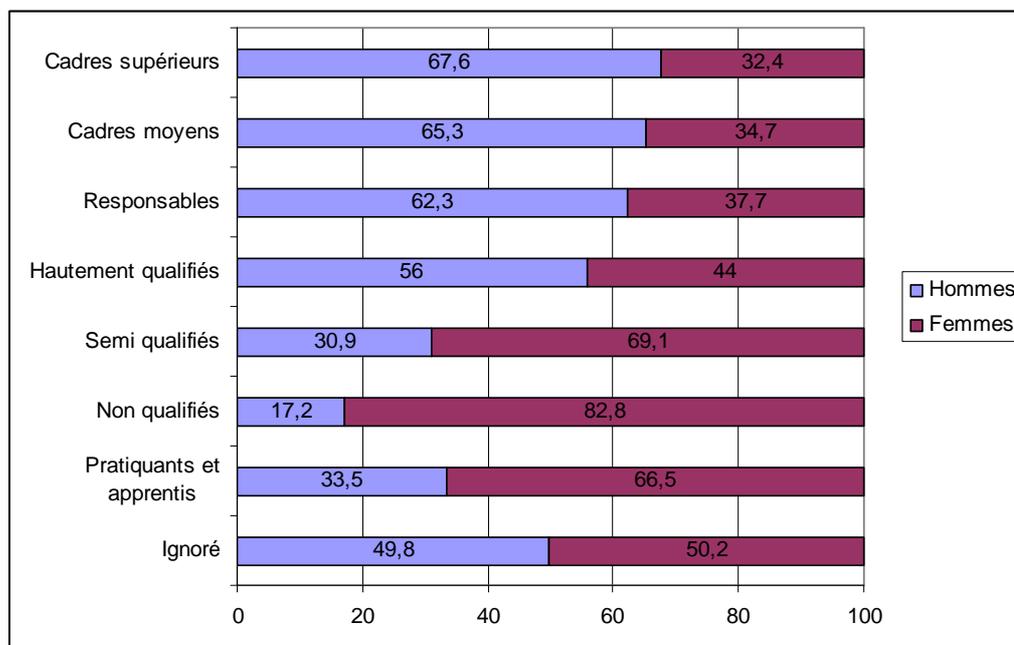
²⁹ ARESP, Baromètre du secteur de la restauration et des boissons, n° 0 (novembre 2006), p.5.

³⁰ ARESP, Baromètre, n° 1 du secteur de la restauration et des boissons (janvier 2007), p. 5.

femmes occupant un poste à ces trois niveaux de qualification représente respectivement : 66,5%, 82,8% et 69,1% du total des employés. La proportion de femmes occupant des postes de niveaux de qualification plus élevés diminue à partir du niveau « hautement qualifié » jusqu'aux « cadres supérieurs ».

Il faut cependant noter que nous ne disposons pas d'information pour un nombre important d'hommes et de femmes s'agissant des niveaux de qualification.

Graphique 3 – Salarié(e)s du secteur de la restauration par niveau de qualification, en fonction du sexe (%)

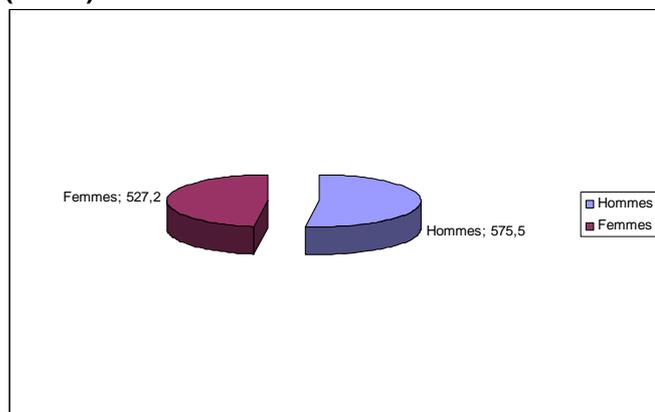


Source : MTSS/DGEEP, Tableaux du Personnel, 2004

Salaires

D'après le graphique ci-dessous et les données dont nous disposons concernant les restaurants et les débits de boissons (sans compter les cantines), nous constatons une différence de 50 euros de moins par mois en moyenne pour les femmes.

Graphique 4 - Salaire de base moyen par mois dans le secteur de la restauration, par sexe (euros)

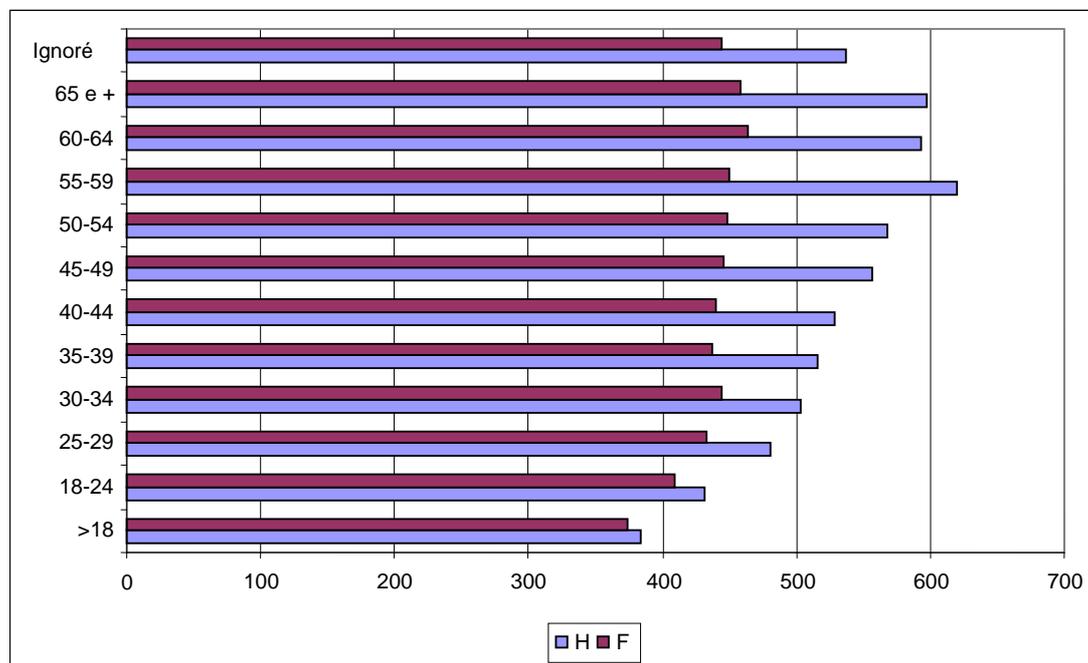


Source : MTSS/DGEEP, Tableaux du Personnel, 2004

A partir d'une analyse plus détaillée des salaires par tranche d'âge, nous pouvons constater que non seulement les femmes ont un salaire de base moyen par mois inférieur à celui des hommes (avec des variations comprises entre 72,69% et 97,48%), mais également que les différences de salaires les plus importantes concernent la population

active senior. Ainsi, la différence des salaires entre les femmes et les hommes âgés de 18 à 24 ans est de 23 euros. Pour les 40-44 ans, elle est de 87,66 euros et pour les 55-59 ans, les femmes gagnent en moyenne environ 170 euros de moins que les hommes.

Graphique 5 - Salaire de base moyen par mois dans le secteur de la restauration par tranche d'âge en fonction du sexe (%)



Source : MTSS/DGEEP, SISED, 2004

2.2. Emplois dans le secteur de la restauration dans les districts étudiés

Nous allons à présent nous intéresser à la situation des femmes dans la restauration dans les huit districts étudiés dans le cadre du projet « Revaloriser le Travail pour Promouvoir l'Égalité »³¹. Selon les données du MTSS/DGEEP, près de 48% des salarié(e)s du secteur travaillent dans ces districts³².

Le district de Lisbonne concentre à lui seul près de 50% du total des effectifs des huit districts et environ 33% du total des employé(e)s du pays (sans compter les archipels de Madère et des Açores)³³. En effet, c'est dans le district de Lisbonne que l'on compte le plus de restaurants et de débits de boissons. D'après les données 2002 de l'INE citées par la CESTUR, les régions de Lisbonne, du Centre et du Nord du pays sont celles où l'on dénombre le plus de salarié(e)s et d'entreprises du secteur³⁴.

Le nombre de femmes employées dans le secteur de la restauration est plus élevé que celui des hommes dans tous les districts. Ce sont dans les districts de Santarém, Faro et Setúbal que la différence des effectifs entre les hommes et les femmes est la plus importante. La différence la plus faible entre les femmes et les hommes employés concerne le district de Lisbonne : 52,3% de femmes et 47,7% d'hommes.

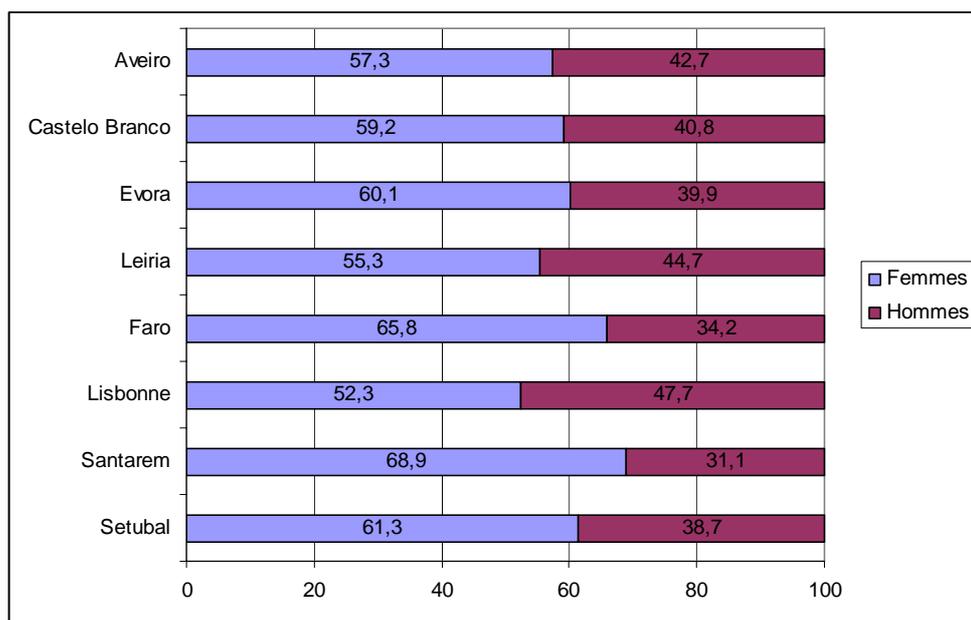
³¹ Aveiro, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisbonne, Santarém et Setúbal.

³² MTSS/DGEEP, Tableaux du Personnel de 2004.

³³ Idem.

³⁴ CESTUR (2005), La compétitivité du secteur de la restauration portugaise face à son homologue espagnol, Lisbonne, ARESP, p.32.

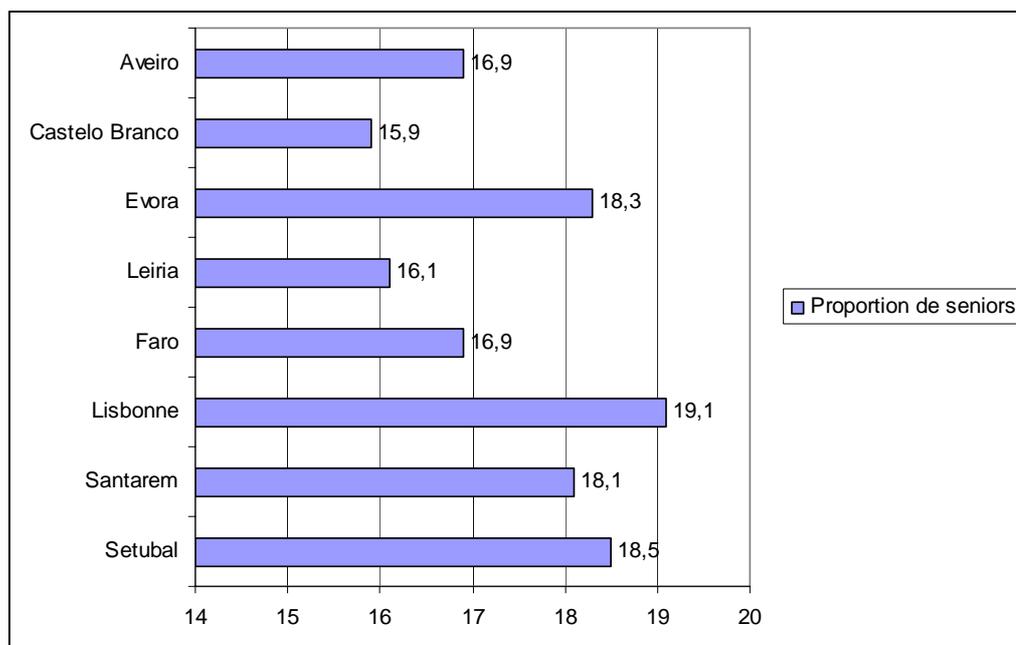
Graphique 6 – Répartition par sexe des salarié(e)s du secteur de la restauration dans les districts étudiés (%)



Source : MTSS/DGEEP, Tableaux du Personnel, 2004

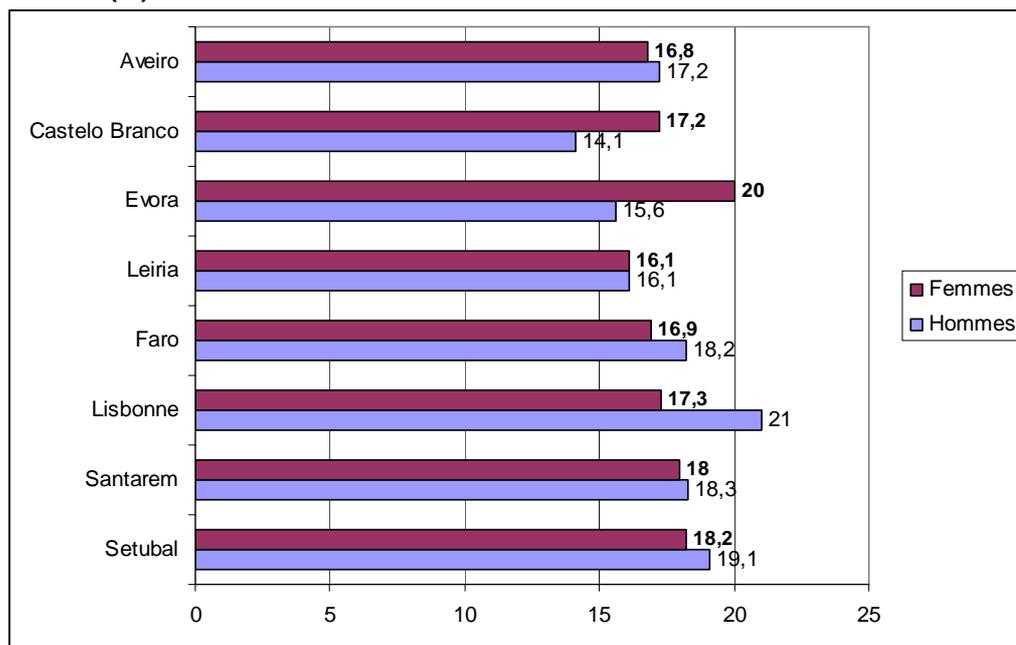
La proportion des salarié(e)s seniors (de plus de 50 ans) est plus ou moins homogène dans les huit districts. Lisbonne, Setúbal, Santarém et Évora se démarquent cependant avec une plus grande proportion de seniors compte tenu du fait qu'il y a des établissements plus anciens dans ces districts.

Graphique 7 - Proportion des salarié(e)s senior par district (%)



Source : MTSS/DGEEP, Tableaux du Personnel, 2004

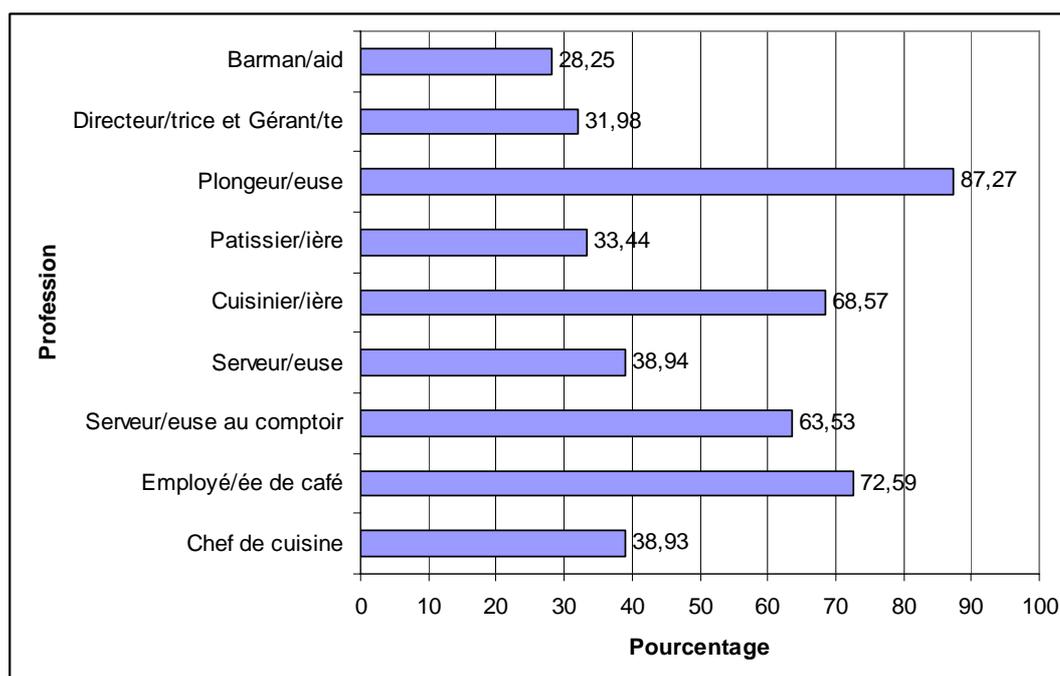
Graphique 8 – Salarié(e)s senior dans le secteur de la restauration par district, en fonction du sexe (%)



Source : MTSS/DGEEP, Tableaux du personnel, 2004

Selon le graphique ci-dessus, les femmes seniors sont plus nombreuses que les hommes dans les districts d'Évora et de Castelo Branco. En revanche, dans tous les autres districts, la proportion des femmes âgées de 50 ans et plus est inférieure à celle des hommes. Concernant les hommes seniors, c'est à Lisbonne qu'il y en a le plus (21%) et à Setúbal (19%). Selon le graphique ci-dessous, on constate une prédominance des femmes dans les professions d'employé(e) de café, serveur/euse au comptoir, cuisinier/ère et vaisselier/ère. Quel que soit le cas, les femmes représentent plus de 60% du total des travailleurs de ces catégories.

Graphique 9 - Taux de féminisation de certaines professions du secteur de la restauration dans les districts étudiés (%)



Source : MTSS/DGEEP, Tableaux du Personnel, 2004

Cette concentration de femmes dans les professions de plongeuse et d'employée de café peut expliquer, bien que partiellement, la différence des salaires entre les femmes et les hommes. En effet, il s'agit de deux métiers dont les salaires sont bas comparativement aux salaires des autres métiers du secteur. D'autre part, il y a une différence nette entre la rémunération des femmes et celle des hommes.

D'après les données 2004 du MTSS/DGEEP, pour la catégorie « apprentis, auxiliaires, aides et stagiaires » dans les restaurants, la rémunération de base moyenne mensuelle des femmes est de 395,6 euros et celle des hommes de 402,12 euros.

2.3. L'opinion des salariés du secteur

Les résultats présentés dans cette partie sont issus d'une enquête réalisée auprès de salarié(e)s³⁵. Des questionnaires ont été diffusés à 560 salarié(e)s³⁶ du secteur de la restauration. 58% des réponses obtenues proviennent de femmes. La moyenne d'âge des salarié(e)s qui ont répondu est de 36 ans et plus de la moitié des répondants ont fait des études jusqu'à la 3^{ème} (niveau BEPC). Cependant, un nombre important de personnes a un niveau scolaire équivalent au Certificat d'études, en particulier les personnes de plus de 45 ans³⁷. On constate également que de plus en plus d'étrangers travaillent dans le secteur : 22% des personnes ayant répondu au questionnaire ont déclaré être de nationalité non portugaise. La plupart sont des femmes de nationalité brésilienne.

A partir des résultats, on observe une forte concentration des femmes et des hommes dans certaines professions. Les femmes sont le plus souvent plongeuses, serveuses au comptoir et techniciennes de surface. Les hommes sont barmans, maîtres d'hôtel et chefs de cuisine. Pourtant, 81% des hommes interrogés estiment qu'il ne devrait pas exister de professions réservées aux hommes. Parmi les personnes qui considèrent en revanche que certaines professions sont féminines et d'autres masculines (davantage de femmes que d'hommes le pensent), 45% n'ont pas justifié leur réponse. Ces réponses confirment la représentation stéréotypée dominante qui justifie la ségrégation sexuelle : on a tendance à privilégier « l'effort physique » pour les hommes et la « sensibilité féminine » pour les femmes. Ces distinctions ont un impact sur les facteurs justifiant les différences salariales. Bien que ce chiffre soit peu représentatif, il est tout de même significatif que 18 personnes considèrent que la différence des salaires est liée au fait qu'un travailleur soit du sexe masculin ou féminin.

Enfin, on a pu noter qu'une majorité de salarié(e)s considère que sa profession n'est pas assez valorisée et ce sentiment est d'autant plus fort chez les femmes. Concernant les facteurs de satisfaction au travail, le niveau de salaire est mentionné comme étant le moins satisfaisant³⁸. Par ailleurs, les hommes déclarent un niveau de satisfaction moyen supérieur à celui des femmes³⁹. On constate une corrélation entre les réponses et les salaires des personnes interrogées : la majorité de ceux/celles qui ont répondu (70,2%) a

³⁵ Cabrita Jorge (2006a), Enquête effectuée auprès de salarié(e)s du Secteur de la restauration et des Boissons – Contributions pour une méthodologie d'analyse de genre, Lisbonne, CESIS, Projet Revaloriser le Travail pour Promouvoir l'Égalité (EQUAL).

³⁶ Les questionnaires ont été distribués aux salarié(e)s par la FESAHT, Fédération des Syndicats du secteur et partenaire du Projet, de janvier à mai 2006.

³⁷ Ce qui correspondait à la scolarité obligatoire à l'époque. La réforme de l'enseignement du 31 décembre 1956 se traduit entre autres par l'augmentation du niveau de scolarité obligatoire à 4 ans (uniquement pour les garçons) par le D.L. 40.964 du 31 de décembre. Les filles ont été prises en compte le 28 mai 1960 (D.L. 42.994, du 28 mai).

³⁸ La rémunération, la stabilité de l'emploi, le type de travail, le rythme de travail, le nombre d'heures de travail, les horaires de travail, la valorisation professionnelle hors de l'établissement, les conditions de travail, l'environnement de travail, le temps pour les déplacements (maison – travail - maison) et la santé, l'hygiène et la sécurité au travail.

³⁹ Jorge Cabrita (2006a), p.32.

déclaré percevoir entre 400 et 700 euros/mois et à peine 12,9% percevait plus de 700 euros.

2.4. L'opinion des responsables des ressources humaines et des entrepreneurs du secteur

Les résultats présentés ici proviennent d'entretiens réalisés auprès de responsables des ressources humaines et d'entrepreneurs du secteur⁴⁰. Leur opinion est d'autant plus importante qu'un grand nombre des personnes interrogées est propriétaire ou gérant d'établissements. Contrairement aux résultats relatifs aux salarié(e)s, nous avons ici une prédominance masculine nette parmi les personnes interrogées : 34 hommes pour 9 femmes. Concernant leur niveau d'études, la plupart des personnes interrogées a déclaré avoir au moins le bac et la moyenne d'âge est de 40 ans, les femmes étant plus jeunes (38 ans).

Selon les personnes interrogées, ce secteur est en plein développement, il s'agit d'une activité dynamique, très importante pour l'économie du pays et qui exige donc des ressources humaines qualifiées. Les difficultés auxquelles doivent faire face les personnes interrogées sont liées à la gestion de leurs établissements, notamment s'agissant de la rotation élevée du personnel, de la difficulté de récompenser certaines professions, du besoin d'améliorer l'accueil, du manque de formation des salarié(e)s, de la résistance de la part du personnel pour respecter les règles de santé, d'hygiène et de sécurité au travail, ainsi que de l'absentéisme des salariées pour raisons familiales.

Pour la plupart des responsables des ressources humaines, les professions associées à la production sont considérées comme les plus importantes : cuisinier/ère, pâtissier/ère ou encore responsable des grillades. Néanmoins, 15 des 43 personnes interrogées considèrent que toutes les professions sont aussi importantes les unes que les autres pour le bon fonctionnement de l'établissement. Les qualités des salarié(e)s considérées comme les plus importantes pour une bonne performance sont : la capacité de travail en équipe, le niveau de formation, la flexibilité, l'honnêteté, les qualités relationnelles, l'expérience et la conscience professionnelle⁴¹.

Pour les personnes interrogées, il existe des exigences différentes selon les professions. Par exemple, les principales exigences citées pour le métier de plongeur sont la tolérance à la routine et la rapidité. Pour les serveurs/euses, sont citées, entre autres, les qualités relationnelles, le niveau d'éducation, la discrétion...

Les salaires les plus élevés correspondent soit aux postes à responsabilité, soit à ceux qui exigent une expérience et une formation spécifiques, comme c'est le cas pour chef cuisinier, cuisinier/ère, maître pâtissier/ère, gérant(e) et maître d'hôtel...

23 personnes, sur les 43 interrogées, considèrent qu'il ne doit pas y avoir de professions spécifiques pour les femmes ou les hommes. Cependant, elles ont déclaré que « *les femmes sont plus douées pour la cuisine et ont davantage de sensibilité pour le rangement* » et que « *les professions à prédominance masculine ne le sont pas compte tenu des compétences mais plutôt des efforts physiques nécessaires pour soulever et transporter des charges lourdes* »⁴².

⁴⁰ Cabrita Jorge (2006b), Enquête effectuée auprès de salarié(e)s du Secteur de la Restauration et des Boissons – Contributions pour une méthodologie d'analyse de fonctions non biaisée de genre, Lisbonne, CESIS, Projet Revaloriser le Travail pour Promouvoir l'Égalité (EQUAL). Entre décembre 2005 et mai 2006, des entretiens ont été effectués auprès de 43 responsables de ressources humaines/entrepreneurs d'établissements associés à l'ARESP (association patronale partenaire du projet).

⁴¹ Jorge Cabrita (2006b), p.13 et 14.

⁴² Idem, p.17.

Une dernière remarque mentionnée au cours des entretiens a trait à l'impact de l'organisation du temps de travail sur la vie personnelle et familiale des salarié(e)s. Ce secteur est caractérisé par des horaires de travail très diversifiés : roulement, horaires répartis, travail le week-end ou de nuit... C'est un enjeu pour la gestion de l'établissement qui doit s'assurer de la prestation du service en continu. Le problème des horaires est évoqué particulièrement par les responsables des établissements de petite taille, puisque les femmes y ont davantage de mal à concilier leurs horaires de travail avec leurs responsabilités familiales et par ailleurs, elles s'absentent plus souvent que les hommes. D'après les responsables des ressources humaines, « *la femme est plus utile à la maison, les hommes, en principe, ne demandent pas à s'absenter à cause des enfants ou des parents proches* »⁴³.

⁴³ Idem, p. 28.

III. Les dispositifs et les actions en faveur de la promotion de l'égalité et de la lutte contre la discrimination

3.1. Le cadre légal et la législation

La promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes, d'après la Constitution de la République portugaise⁴⁴, représente une tâche fondamentale qui revient à l'Etat, et est une mission de l'Union européenne⁴⁵ dans le domaine de l'emploi et du travail.

La Constitution de la République portugaise de 1976 définit dans son article 13 le principe général de l'égalité⁴⁶.

Selon l'article 58 de la Constitution :

1. Chaque citoyen a droit au travail.
2. Pour assurer le droit au travail, charge à l'État de promouvoir :
 - a) L'exécution de politiques de plein emploi ;
 - b) L'égalité des chances dans le choix de la profession ou du type de travail et les conditions permettant de ne pas interdire ou limiter, en raison du sexe, l'accès à des fonctions, travaux ou catégories professionnelles ;
 - c) La formation culturelle et technique et l'évaluation professionnelle des travailleurs.

Selon l'article 59 (n°1) de la Constitution :

Tous les travailleurs, sans distinction d'âge, de sexe, de race, de citoyenneté, de territoire d'origine, de religion, de convictions politiques ou idéologiques, ont droit :

- à une rémunération du travail déterminée en fonction de la quantité, la nature et la qualité du travail et en respectant le principe à « travail égal, salaire égal » de façon à garantir une existence digne ;
- à une organisation du travail dont les conditions sont socialement dignes de façon à permettre la réalisation personnelle et la conciliation de l'activité professionnelle avec la vie familiale⁴⁷;
- à effectuer un travail dans de bonnes conditions d'hygiène, de sécurité et de santé ;
- au repos et aux loisirs, à une durée de travail maximum par jour, au repos hebdomadaire, à des congés payés ;
- aux allocations dans une situation de chômage non désirée ;
- à une assistance et une juste réparation lors d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

La maternité et la paternité sont considérées comme des valeurs sociales essentielles. Les femmes ont droit à une protection spéciale pendant la grossesse et après l'accouchement. De plus, les femmes qui travaillent peuvent être dispensées de travailler pendant une période déterminée, sans perdre leur salaire ou d'autres privilèges (n° 2 et 3 de l'art. 68). L'Etat doit assurer les conditions de travail, de rétribution et de repos auxquelles ont droit les salarié(e)s, tout particulièrement la protection du travail des femmes pendant leur grossesse et après l'accouchement (alinéa c) du n° 2 de l'art. 59 de la Constitution de la République portugaise de 1976). Les droits de demande d'autorisation d'absence attribués aux mères et aux pères pour une période déterminée

⁴⁴ CRP de 1976 art. 9° alinéa h)

⁴⁵ Traité d'Amsterdam. Nouvelle rédaction de l'art.2

⁴⁶ « Tous les citoyens ont la même dignité sociale et sont égaux face à la loi, ils ne peuvent être privilégiés, lésés, privés de tout droit ou exemptés de tous devoirs en raison de l'ascendance, du sexe, de la race, de la langue, du territoire d'origine, de la religion, des convictions politiques ou idéologiques, de l'instruction, de la situation économique, de la condition sociale ou de l'orientation sexuelle », CRO (1976) art.13.

⁴⁷ Voir les Arrêtés n° 426/2006 et n° 869/2006, du 2 mai et du 29 août, qui ont créé et réglementé respectivement le Programme de l'Elargissement du Réseau d'Equipements Sociaux (PARES) et le Programme d'Appui à l'Investissement en Equipements Sociaux (PAIES).

en fonction de l'intérêt de l'enfant et des besoins du ménage, sont régulés par la loi (n° 4 de l'art. 68).

Avec l'entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2003 du nouveau Code du Travail, approuvé par la loi n° 99/2003 du 27 août et réglementé par la loi n° 35/2004 du 29 juillet, il a fallu procéder à la transposition partielle ou totale des contenus des normes communautaires⁴⁸ et à celle du droit conventionnel et celui d'autres engagements internationaux⁴⁹ qui visent aussi à garantir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et à l'adoption de presque toute la législation concernant le régime de l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes, au travail, dans l'emploi, en matière de formation professionnelle et s'agissant du régime de protection de la maternité et de la paternité, qui dans le passé figuraient dans diverses lois publiées après 1979.

Selon l'article 22 du Code du Travail, "Droit à l'égalité dans l'accès à l'emploi et au travail", tous les travailleurs ont droit à l'égalité des chances et de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation, la promotion professionnelle et les conditions de travail. Aucun travailleur ou candidat à un emploi ne peut être privilégié, lésé, privé de droit ou exempté de tout devoir en raison, notamment, de l'ascendance, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, la situation familiale, le patrimoine génétique, une moindre capacité au travail, un handicap, une maladie chronique, la nationalité, l'origine ethnique, la religion, les convictions politiques ou idéologiques et l'affiliation syndicale.

⁴⁸ Notamment :

- la directive du Conseil n° 75/117/CEE du 10 février sur le rapprochement des législations des Etats membres pour ce qui est de l'application du principe de l'égalité des salaires entre travailleurs hommes et femmes
- la directive du Conseil n° 76/207/CEE du 9 février sur la concrétisation du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes pour ce qui est de l'accès à l'emploi, à la formation et la promotion professionnelles et aux conditions de travail, modifiée par la directive n° 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre
- la directive n° 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre sur la mise en œuvre de mesures destinées à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleuses enceintes qui ont accouché et qui allaitent
- la directive n° 96/34/CE du Conseil du 3 juin relative à l'accord cadre sur la licence parentale signée par l'Union des Confédérations de l'industrie et des employeurs de l'Europe (UNICE), le Centre européen d'entreprises publiques (CEEP) et la Confédération européenne de syndicats (CES)
- la directive n° 97/80/CE du Conseil du 15 décembre relative à la charge de la preuve dans des cas de discrimination fondée sur le sexe
- la directive n° 2000/43/CE du Conseil du 29 juin sur l'application du principe de l'égalité de traitement sans distinction de l'origine raciale ou ethnique
- la directive n° 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre qui établit un encadrement légal sur l'égalité de traitement dans l'emploi et pendant l'exercice de l'activité professionnelle.

⁴⁹ Notamment :

- ONU, Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels approuvé par ratification par la loi n° 45/78 du 17 juillet ;
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations contre les femmes approuvée par ratification par la loi 23/8 du 26 juillet ;
- OIT, Convention n° 100 sur l'égalité des salaires approuvée par ratification par le Décret Loi n° 47 302, du 4-11-66
- Convention (n° 103) sur la protection de la maternité approuvée par ratification par le Décret Loi n° 63/84 du 10-10- 84
- Convention (n° 111) sur la discrimination en matière d'emploi et la profession approuvée par ratification par le Décret Loi n° 42 520, du 23-09-59
- Convention (n° 156) sur l'égalité de traitement et des chances pour les travailleurs des deux sexes : travailleurs avec responsabilités familiales approuvée par ratification par le Décret Loi n° 67/84, du 11-10-84
- Recommandation (n° 90) sur l'égalité des rémunérations
- Recommandation (n° 165) sur l'égalité de traitement et d'opportunités
- Recommandation (n° 95) sur la protection de la maternité
- Charte sociale européenne et Protocoles respectifs
- Code européen de Sécurité sociale
- Résolution du 11-1-77 sur l'emploi des femmes
- Déclaration du 16-11-88 sur l'égalité des femmes et des hommes
- Recommandation n°1 146 du 11-3-91 relative à l'égalité de traitement et d'opportunités entre femmes et hommes sur le marché du travail

En complément, l'article 23 du Code du Travail statue l'interdiction de discrimination. Aucun employeur ne peut pratiquer de discrimination directe⁵⁰ ou indirecte⁵¹ basée sur les critères définis précédemment (n°1). Néanmoins, un comportement basé sur l'un de ces critères n'est pas considéré comme une discrimination dans le cas où ce critère constitue un requis que l'on peut justifier et déterminant pour l'exercice de l'activité professionnelle en fonction de la nature des activités professionnelles en cause ou du contexte de son exécution, l'objectif devant être légitime et le requis proportionnel (n°2).

Les facteurs de discrimination sont, en plus de ceux prévus par le n° 1 de l'art. 23 du Code du Travail, le pays d'origine, la langue, la race, le niveau scolaire, la situation économique, l'origine ou la condition sociale. Un ordre ou une instruction ayant pour but de léser des personnes en raison de l'un de ces facteurs est considéré comme discriminatoire (n° 1 et 3 de l'art. 32 de la Loi n° 35/2004 du 29 juillet).

Selon l'article 33 de la loi n° 35/2004 du 29 juillet⁵² :

1. Le droit à l'égalité des chances et de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et aux conditions de travail sous-entend :
 - a) la définition de critères de sélection et d'embauche dans tout secteur d'activité et à tous les niveaux hiérarchiques ;
 - b) la possibilité d'accès à toutes types d'orientation, de formation et de reconversion professionnelles quel que soit le niveau de qualification et d'expérience ;
 - c) le droit à une rémunération et des possibilités de promotion quel que soit le niveau hiérarchique occupé, et à des critères de sélection des travailleurs à licencier ;
 - d) l'affiliation ou la participation à des organisations de travailleurs ou d'employeurs, ou à toute autre organisation dont les membres exercent une profession déterminée
2. Les dispositions précédentes ne nuisent pas à l'application des dispositions légales relatives :
 - a) À l'exercice d'une activité professionnelle par un étranger ou un apatride ;
 - b) À la protection spéciale de la grossesse, la maternité, la paternité, l'adoption et les autres situations concernant la conciliation de l'activité professionnelle avec la vie familiale.

Mesures d'actions positives

En ce qui concerne les mesures d'actions positives, celles qui sont à caractère temporaire ne sont pas considérées comme discriminatoires. Elles permettent de faire bénéficier certains groupes défavorisés (notamment en fonction des critères précédemment définis), dans des conditions d'égalité, des droits prévus dans le Code du Travail et de corriger une situation factuelle d'inégalité qui persiste dans la vie sociale (art. 25 du Code du Travail).

Harcèlement

Le harcèlement d'un(e) salarié(e)s ou candidat(e) à un emploi se définit par tout comportement indésirable (à caractère sexuel, sous forme verbale, non verbale ou

⁵⁰ La discrimination directe est considérée, chaque fois que, en raison de l'un des facteurs indiqués au n° 1 de l'art. 23 du Code du Travail, une personne est soumise à un traitement moins favorable que celui qui est, a été ou sera attribué à une autre personne dans une situation comparable. [alinéa a) du n° 2 de l'article 32 de la Loi n° 35/2004, du 29 juillet].

⁵¹ La discrimination indirecte est considérée chaque fois qu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible de placer des personnes affectées par l'un des facteurs caractéristiques indiqués au n° 1 de l'art. 23 du Code du Travail dans une position de désavantage par rapport à d'autres, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique soit objectivement justifié par une fin légitime et que les moyens pour l'atteindre sont adéquats et nécessaires [alinéa a) du n° 2 de l'article 32 de la Loi n° 35/2004, du 29 juillet].

⁵² L'âge peut susciter des différences de traitement dans ces domaines, chaque fois qu'elles sont nécessaires et appropriées à la réalisation de l'objectif légitime de politique de l'emploi, du marché du travail ou de la formation professionnelle (n°3 de l'art. 33 de la Loi n° 35/2004, du 29 juillet).

physique) en raison de l'ascendance, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, la situation familiale, le patrimoine génétique, une moindre capacité au travail, un handicap ou une maladie chronique, la nationalité, l'origine ethnique, la religion, les convictions politiques ou idéologiques et l'affiliation syndicale, pratiqué lors de l'embauche, sur le lieu de travail ou la formation professionnelle, avec l'objectif ou l'effet d'affecter la dignité de la personne ou de créer un environnement intimidateur, hostile, dégradant, humiliant ou destabilisateur et constitue une discrimination (n° 1 et 2 de l'art. 24 du Code du Travail).

Droits et devoirs en matière de discrimination

La personne qui fait l'objet de discrimination, directe ou indirecte, basée sur les critères précédemment définis, devra le prouver en indiquant le ou les travailleurs par rapport auxquels elle estime être discriminée. L'employeur devra lui aussi prouver que les différences de conditions de travail ne sont basées sur aucun de ces critères (n° 3 de l'art. 23 du Code du Travail).

Dans le cas où une pratique discriminatoire est invoquée à l'embauche, en matière de formation professionnelle ou de conditions de travail, notamment pour des raisons qui ont trait aux congés maternité et paternité, aux demandes d'autorisation d'absence pour des consultations prénatales, à la protection de la sécurité et de la santé, au licenciement de travailleuses enceintes, qui viennent d'accoucher ou qui allaitent, ou aux absences pour assistance aux mineurs, le même régime est appliqué (art. 35 de la Loi n° 35/2004, du 29 juillet).

La pratique de tout acte discriminatoire qui lèse un(e) salarié(e)s ou un(e) candidat(e) à l'embauche lui donne le droit de demander une indemnisation pour dommages et intérêts (art. 26 du Code du Travail). Pour la protection des travailleurs contre des actes de représailles, est considérée comme invalide toute attitude qui nuit aux travailleurs et est la conséquence du rejet ou de la soumission à des actes discriminatoires (art. 34 de la Loi n° 35/2004 du 29 juillet).

Les employeurs doivent informer les salarié(e)s et afficher, dans des lieux appropriés, les droits et les devoirs de chacun en matière d'égalité, de non discrimination, de maternité et de paternité (arts. 31 et 67 de la Loi n° 35/2004, du 29 juillet).

Recrutement

Étant donné que toute exclusion ou restriction à l'embauche d'un(e) candidat(e), ou l'accès d'un(e) salarié(e) à une activité professionnelle ou à la formation, en raison du sexe constitue une discrimination, les annonces d'offre d'emploi et les autres formes de publicité lors de la présélection et du recrutement ne peuvent pas contenir, directement ou indirectement, de restriction, spécification ou préférence basée sur le sexe (art. 27 du Code du Travail). Par conséquent, les employeurs doivent garder pendant cinq ans les registres des recrutements effectués par sexe où figurent les éléments suivants :

- a) Les avis de postes vacants ;
- b) Le nombre de candidatures présentées pour l'appréciation du CV ;
- c) Le nombre de candidats présents aux entretiens de présélection ;
- d) Le nombre de candidats dans l'attente de l'embauche ;
- e) Les résultats des tests ou des épreuves d'admission ou de sélection ;
- f) Les bilans sociaux, d'après les articles 458 à 464, ainsi que la législation applicable à l'Administration publique, concernant des données qui permettent d'analyser l'existence d'éventuelle discrimination de l'un des sexes à l'embauche, en matière de formation, de promotion professionnelle et de conditions de travail (art 40 de la Loi n° 35/2004, du 29 juillet).

L'employeur ne peut, en aucun cas, exiger d'une candidate à un emploi ou d'une salariée d'effectuer ou de présenter des tests ou des examens de grossesse. Le médecin responsable des tests et des examens médicaux ne pourra communiquer les résultats à

l'employeur que s'il dispose d'une autorisation par écrit du travailleur (n° 2 et 3 de l'art. 19 du Code du travail).

Conditions de travail

L'égalité des conditions de travail entre travailleurs des deux sexes doit être assurée en particulier en matière de salaire. On considère non discriminatoires les différences de rémunération si elles sont basées sur des critères objectifs, communs aux hommes et aux femmes. Des distinctions sont admissibles en fonction du mérite, de la productivité, de l'assiduité ou de l'ancienneté des travailleurs, à l'exception des congés maternité, des absences et des demandes d'autorisation d'absence relatives à la protection de la maternité et de la paternité (n° 1 et 2 de l'art. 28 du Code du Travail et n° 3 de l'art. 37 de la Loi n° 35/2004, du 29 juillet).

Les systèmes de description des tâches et d'évaluation des fonctions doivent être basés sur des critères objectifs communs aux hommes et aux femmes de façon à exclure toute discrimination en raison du sexe (n° 3 de l'art. 28 du Code du travail).

L'égalité des salaires implique l'élimination de toute discrimination en raison du sexe pour un travail égal ou de valeur égale. Par conséquent :

- a) tout salaire variable, notamment le travail payé à la tâche, devra être calculé sur la base de la même unité de mesure ;
- b) le salaire calculé en fonction du temps de travail devra être le même (n° 1 et 2 de l'art. 37 de la Loi n° 35/2004, du 29 juillet).
- c) Le travail considéré comme « égal » est celui dont les fonctions au service d'un même employeur sont égales ou objectivement semblables en termes de qualité et de quantité [alinéa c) n° 2 de l'art. 32 de la Loi n° 35/2004, du 29 juillet].
- d) Le travail de « valeur égale » est celui qui correspond à un ensemble de fonctions au service d'un même employeur, considérées équivalentes compte tenu des qualifications ou de l'expérience exigées, des responsabilités attribuées, de l'effort physique et psychique à fournir et des conditions dans lesquelles le travail est effectué [alinéa c) n° 2 de l'art. 32 de la Loi n° 35/2004, du 29 juillet].

Tous les travailleurs, indépendamment de leurs sexes, ont droit à un développement intégral de leur carrière (art. 29 du Code du Travail).

D'après l'article 31 du Code du Travail, les dispositions relatives aux instruments de réglementation collective du travail définissant les professions et les catégories professionnelles des travailleurs de sexe féminin ou masculin sont applicables aux deux sexes. Les instruments de la convention collective du travail devront inclure, chaque fois que cela est possible, des dispositions qui visent l'application effective des normes en matière d'égalité et de non discrimination en fonction du sexe.

Selon l'article 39 de la Loi n° 35/2004 du 29 juillet, les statuts des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs ainsi que les règlements internes des entreprises qui limitent l'accès à un emploi, une activité professionnelle, une formation professionnelle, des conditions de travail ou la carrière professionnelle, à des travailleurs masculins ou féminins (excepté pour les cas prévus au n° 2 de l'article 23 et à l'article 30 du Code du Travail) doivent être applicables aux deux sexes (n°1).

Les instruments de réglementation collective du travail ainsi que les règlements internes des entreprises définissant des conditions de travail, notamment les salaires, applicables exclusivement aux travailleurs masculins ou féminins, pour des catégories professionnelles ayant un contenu égal ou équivalent, doivent être remplacés par la disposition la plus favorable et englober les travailleurs des deux sexes. On considère qu'une catégorie professionnelle a un contenu égal ou équivalent quand la description des fonctions correspond à un travail égal ou de valeur égale selon termes des alinéas c) et d) du n° 1 de l'article 32.

S'agissant des actions de formation professionnelle pour des métiers exercés surtout par des travailleurs de l'un des deux sexes, il faut, chaque fois que cela se justifie, donner la préférence au sexe sous représenté. C'est le cas des travailleurs ayant un faible niveau scolaire ou sans qualification, des chefs de familles monoparentales, ou des travailleurs revenant de congé maternité, paternité ou d'adoption (art. 36 de la Loi n° 35/2004 du 29 juillet). Pour ceux qui reprennent leur travail après un congé pour assistance à un enfant, une personne handicapée ou ayant une maladie chronique ou pour adoption, l'employeur doit leur permettre de participer à des actions de formation afin de garantir une pleine réinsertion professionnelle (art. 48 du Code du Travail).

3.2. Les institutions publiques dédiées à la promotion de l'égalité

Il existe deux mécanismes gouvernementaux spécifiques consacrés à l'égalité des droits et des chances entre les hommes et les femmes⁵³:

La Commission pour l'égalité et pour les droits des femmes (CIDM)

La CIDM est une instance gouvernementale où siègent des membres de la Présidence du Conseil des Ministres ainsi qu'un Conseil consultatif (avec une représentation interministérielle et d'organisations non gouvernementales). La CIDM a été créée par le Décret Loi n° 166/91 du 9 mai et succède à la Commission de la condition féminine institutionnalisée par le Décret Loi n° 485/77 du 17 novembre⁵⁴.

La CIDM doit contribuer à la concrétisation du principe de l'égalité des chances, des droits et de dignité entre les hommes et les femmes. Elle doit permettre de parvenir à la co-responsabilité effective des femmes et des hommes à tous les niveaux de la vie familiale, professionnelle, sociale, culturelle, économique et politique et contribuer à la reconnaissance de la fonction sociale de la maternité et de la paternité et des responsabilités sociales qui en découlent.

La Loi organique de la Présidence du Conseil des Ministres, approuvée par le Décret Loi n°202/2006 du 27 octobre, a aboli la CIDM et a attribué ses compétences à la Commission pour la citoyenneté et l'égalité de genre [alinéa g) du n° 3 de l'art. 29] dont les compétences sont prévues à l'art.14.

La Commission pour l'égalité dans l'emploi et sur le lieu de travail (CITE)

La CITE est composée de représentants du gouvernement (le responsable du travail et de la solidarité sociale et celui des questions d'égalité de genre), des syndicats et des associations patronales, mais elle dépend du gouvernement pour son financement et les aspects organisationnels (n°6 de l'art.20 de la Loi organique du XVII^e Gouvernement constitutionnel approuvée par le Décret Loi n° 79/2005 du 15 avril et l'alinéa b du n° 1 de l'art.7 et le n° 1 et 2 de l'art. 32 de la Loi organique du Ministère du Travail et de la Solidarité Sociale approuvée par le Décret Loi n° 211/2006 du 27 octobre et rectifiée par la Déclaration de rectification n° 83-A/2006 du 26 décembre).

D'après l'art. 32 (n°1) de la Loi organique du Ministère du Travail et de la Solidarité Sociale, la CITE a pour mission de promouvoir l'égalité et la non discrimination entre les femmes et les hommes au travail, dans l'emploi et la formation professionnelle, ainsi que la protection de la maternité et de la paternité, la conciliation de l'activité professionnelle et la vie familiale dans les secteurs privé et public. Pour mener à bien ses missions, elle utilise les réponses obtenues à partir de consultations menées auprès d'entités publiques

⁵³ Compte tenu de la restructuration en cours dans l'administration centrale de l'Etat, les missions et les compétences des deux organismes qui ont la responsabilité de la promotion de l'égalité devront être redéfinies prochainement par une loi spécifique.

⁵⁴ <http://cidm.madbug.com/?ToplevelID=3>

et privées, du suivi des registres des inspections et des décisions juridiques concernant les discriminations au travail.

Parmi les compétences de la CITE, on peut noter la possibilité d'émettre des avis préalables au licenciement de femmes enceintes, qui ont accouché ou qui allaitent et dans le cas où l'employeur refuse d'autoriser le temps partiel ou des horaires de travail flexibles à des travailleurs ayant des enfants de moins de 12 ans (art. 496 de la loi n°35/2004).

Tous les employeurs sont également tenus de communiquer des données à la CITE pour qu'elles soient analysées, notamment sur le renouvellement de contrats à durée déterminée de femmes enceintes, ayant accouché ou allaitant (art. 133 du Code de Travail).

La CITE peut également être amené à émettre des avis en matière d'égalité au travail et dans l'emploi demandés par l'Inspection générale du travail, les Tribunaux, les Ministères, les Partenaires sociaux ou par toute personne intéressée. Elle peut émettre des recommandations au Ministère du travail pour parfaire et modifier des normes légales du travail. La CITE doit aussi communiquer à l'Inspection générale du travail toutes les pratiques de discrimination dont elle a connaissance et compiler les décisions juridiques en matière d'égalité et de non discrimination envoyées par les Tribunaux. Parallèlement, elle réalise des campagnes de sensibilisation, des études, des recherches et édite des publications sur la législation (n°1 de l'art. 496 de la loi n°35/2004 du 29 juillet).

3.3. La mise en valeur des bonnes pratiques dans les secteurs public et privé : le prix « l'Égalité c'est la Qualité »

La CITE attribue chaque année depuis 2000, le Prix « l'Égalité c'est la Qualité » à des entreprises publiques et privées, des coopératives, des associations ou d'autres entités à but non lucratif, dans lesquelles sont menées des politiques exemplaires en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes et de conciliation de la vie professionnelle et familiale.

Les objectifs de ce Prix sont entre autres de :

- combattre la ségrégation sur le marché du travail
- réduire les inégalités de salaires moyens mensuels entre les femmes et les hommes
- créer des conditions favorables pour le progrès de la convention collective
- améliorer la qualité des conditions de travail
- introduire dans la culture des organisations l'idée de la conciliation de la vie professionnelle et familiale
- distinguer les actions positives réalisées dans les entreprises et les organisations.

De grandes entreprises (IBM Portugal, la TAP, Oracle Portugal, la Banque Montepio Geral, Opel Portugal, Salvador Caetano, Nestlé), des PME (Bruno Janz, Heska, Grafe, la Pharmacie Barreiros), des institutions publiques (Services de la Municipalité de Loures) et des coopératives (Coopérative agricole de Reguengos de Monsaraz) ont déjà reçu ce prix.

Une analyse est effectuée dans ces entreprises sur les différents domaines de l'égalité des chances à partir d'une grille de facteurs d'évaluation objectifs⁵⁵.

A partir de toutes les candidatures envoyées depuis le lancement de ce Prix (plus d'une centaine), un bilan a été réalisé⁵⁶. Parmi les conclusions, on peut souligner :

⁵⁵ Le formulaire peut être consulté en version française <http://www.cite.gov.pt/Versfranc/theequalEA.htm>

⁵⁶ Guerreiro Maria das Dores et Pereira Inês (2006), Responsabilité sociale des entreprises, égalité et conciliation travail - famille – Expériences du Prix « l'Égalité c'est la Qualité », Lisbonne, CITE.

- une influence significative du contexte régional, sectoriel et de l'organisation sur les politiques et les pratiques menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- la coexistence de deux pratiques : l'une qui vise à formaliser des solutions et l'autre qui maintient des pratiques informelles et laisse donc la place à des solutions discrétionnaires ;
- des différences d'interprétations et de conceptions de ce que peut être la promotion de l'égalité ;
- des conceptions stéréotypées selon lesquelles certaines fonctions sont plus appropriées aux hommes qu'aux femmes ;
- une méconnaissance de la législation du travail et la difficulté des salarié(e)s d'accéder à cette information.

Jusqu'à présent, 28 entreprises/organisations ont reçu ce Prix ou une Mention honorable. Certaines l'ont reçu plusieurs fois. C'est un indicateur intéressant qui montre que la question de l'égalité au travail doit être abordée dans les entreprises, d'autant plus que les pratiques en faveur de l'égalité peuvent être favorables à leur développement notamment dans le cadre des politiques de responsabilité sociale des entreprises.

3.4. Les actions positives dans les entreprises : le projet « Agir pour l'égalité »

Le principe d'égalité entre les femmes et les hommes est reconnu dans les textes de la Constitution et des lois comme nous l'avons observé précédemment. Néanmoins, « *il existe toujours des facteurs de discrimination qui continuent à subsister à l'égard des femmes et qui sautent aux yeux lorsque l'on fait un diagnostic approfondi de la participation des hommes et des femmes au marché du travail (discrimination dans l'accès à l'emploi et pour les postes à responsabilité, salaires moins élevés, précarité des contrats de travail, dévalorisation du travail féminin, etc.)* »⁵⁷

Les mesures d'action positive sont une forme de promotion de l'égalité professionnelle dont l'objectif est de réduire et d'éliminer un quelconque désavantage dû au sexe (ou autre) qui est préjudiciable pour la personne discriminée. Au Portugal, comme dans tous les Etats membres de l'Union européenne, différentes initiatives ont été menées pour répondre à cet objectif. L'Initiative communautaire EQUAL en est un exemple⁵⁸. Les projets développés dans ce cadre ont tenté de traduire concrètement le principe formulé en 1984 dans les pratiques des entreprises, acteurs essentiels dans ce domaine⁵⁹.

A titre d'exemple, il est intéressant de présenter l'un des projets réalisés lors de la première programmation EQUAL, qui portait sur la négociation d'accords en faveur d'actions positives dans les entreprises, le projet « Agir pour l'Egalité⁶⁰ ».

Ce projet a contribué à faire connaître la législation en vigueur créant ainsi un engagement formel quant à son application. Il fallait assurer, renforcer et concrétiser des droits liés à la maternité et à la paternité avec la conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale, améliorer les conditions de travail, interagir dans la négociation collective en essayant de démontrer et d'identifier (en vue de les éliminer) les situations d'inégalité en

⁵⁷ [http://www.equal.pt/documentos/CE20-](http://www.equal.pt/documentos/CE20-Elimina%C3%A7%C3%A3o%20da%20discrimina%C3%A7%C3%A3o%20no%20trabalho.doc)

[Elimina%C3%A7%C3%A3o%20da%20discrimina%C3%A7%C3%A3o%20no%20trabalho.doc](http://www.equal.pt/documentos/CE20-Elimina%C3%A7%C3%A3o%20da%20discrimina%C3%A7%C3%A3o%20no%20trabalho.doc)

⁵⁸ Au Portugal, la première phase de candidature (Action 1) s'est déroulée du 2 avril au 29 juin 2001.

⁵⁹ Recommandation du Conseil du 15 décembre 1984 au sujet de la promotion des actions positives à l'égard des femmes, Journal Officiel n° L 331 du 19/12/1984 pp. 34 - 35

⁶⁰ Les partenaires de ce projet étaient : la CGTP-IN (tête de liste du projet), l'Association pour l'Enseignement Bento de Jesus Caraça, le Centre d'études pour l'intervention sociale (CESIS), la Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi (CITE), l'Institut du développement et l'Inspection des Conditions du Travail (IDICT), l'Institut d'emploi et de formation professionnelle (IEFP) et le Centre de formation et d'innovation technologique (INOVINTER).

matière de salaire et mettre en exergue les situations de discriminations directes et indirectes. Il s'agissait, entre autres, de promouvoir la garantie :

- du respect du principe général d'égalité
- du respect des droits liés à la maternité et à la paternité
- du respect de conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale
- du respect du principe « à travail égal salaire égal »
- de l'égalité des chances dans l'accès à la formation professionnelle.

Les différents sujets qui ont fait l'objet d'accord sont les suivants :

Egalité dans la sélection et le recrutement

- Accords visant à encourager les candidatures des salarié(e)s du sexe sous-représenté ou non représenté dans la catégorie professionnelle
- Accords pour l'amélioration du processus technique d'évaluation des candidats/es avec mention explicite des critères de sélection

Egalité dans les catégories, carrières, promotions, évaluation professionnelle

- Accords pour encourager à placer des femmes et des hommes dans les catégories et les branches où ils sont sous-représentés
- Accords pour une définition claire et une large diffusion auprès des salarié(e)s des critères de sélection, de promotion dans les plans de carrière, de promotion pour mérite et/ou d'évaluation professionnelle
- Accords sur les critères d'évaluation qui ont trait aux compétences professionnelles et au potentiel de chaque salarié(e)s

Egalité dans l'accès au poste à responsabilité

- Accords visant à garantir que dans les postes à responsabilité soit accordé en priorité le recrutement de salarié(e)s du sexe sous-représenté aux conditions d'égalité.

Egalité en matière de politiques salariales

- Accord pour la construction d'un plan de réajustement progressif des salaires afin de respecter le principe « à travail égal ou de valeur égale, salaire égal » sur une durée de quatre ans.

Réglementation des primes de productivité et/ou d'assiduité

- Accords qui garantissent que les règlements des primes ne pénalisent pas les absences de travail lors d'un congé de maternité et de paternité justifiés.

Egalité dans la formation professionnelle

- Accords sur l'égalité dans l'accès à la formation éliminant les obstacles à la participation aux actions de formation
- Accord sur la participation aux actions de formation par rapport aux horaires tout en prévoyant que ceux-ci soient dans l'horaire de travail (total ou partiel)
- Intégration dans le module sur l'égalité des sexes dans les actions de formation qui s'adressent aux salarié(e)s en général et/ou plus spécifiquement pour ceux qui occupent des postes à responsabilité ou s'occupent du recrutement du personnel
- Accords pour faciliter l'accès à la formation professionnelle des catégories professionnelles qui ont eu le moins accès à la formation et qui présentent des lacunes en matière de formation.

Diffusion d'information sur l'égalité

- Inclusion dans l'intranet d'informations relatives à la législation en matière de maternité et de paternité et d'égalité des chances dans l'emploi
- Accord sur la diffusion et l'affichage des droits et des devoirs en matière d'égalité dans l'entreprise.

Egalité dans le secteur de l'emploi

- Engagement à établir des contrats de travail à durée indéterminée ou de ne pas recourir à des entreprises de travail temporaire pour occuper des postes de travail permanents
- Accord pour établir un équilibre entre les sexes dans les contrats à durée déterminée
- Egalité des droits de protection sociale indépendamment du contrat de travail.

Aides sociales à la famille

- Accord de principe pour créer les conditions objectives permettant l'application des droits de la maternité et de la paternité
- Accord pour créer les conditions objectives permettant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale
- Accord pour créer des formes flexibles d'organisation du temps de travail
- Accord pour réduire graduellement les heures supplémentaires afin de promouvoir la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale
- Accord pour l'attribution d'un panier de produits alimentaires et d'un crédit de 100 euros lorsque les salarié(e)s de l'entreprise ont un enfant
- Accord pour la création d'une allocation de naissance ou d'adoption sur la base du salaire moyen de l'entreprise à attribuer à l'un des conjoints du couple
- Accord pour la création de bourses d'études pour les trois meilleurs élèves enfants de salarié(e)s.

Notes finales

Les principaux indicateurs qui caractérisent le marché du travail portugais⁶¹ confirment les tendances mondiales sur l'emploi des femmes⁶² : l'augmentation globale du taux d'activité féminin, l'amélioration du niveau de qualification des femmes, la tertiarisation de l'emploi féminin, la persistance de différences entre les femmes et les hommes.

Toutes les sources, sans exception, confirment une structuration du marché du travail selon deux principes⁶³:

- Le « principe de la séparation » qui se traduit par l'existence de métiers d'hommes et de métiers de femmes ;
- Le « principe de la hiérarchie » selon lequel le travail d'un homme vaut plus que celui d'une femme.

L'analyse de différentes études, de données socioéconomiques et des résultats de l'enquête menées auprès des salarié(e)s et des responsables des ressources humaines nous ont permis de dresser un état des lieux des conditions des femmes sur le marché du travail au Portugal. Nous pouvons notamment conclure que :

1 – Les femmes portugaises sont toujours bien actives sur le marché du travail, indépendamment de leur âge et de leur situation familiale.

2 – Même si leur participation croissante au marché du travail est reconnue, elles continuent d'être majoritaires dans la population au chômage et inactive.

3 – Les femmes sont plus nombreuses à avoir un contrat à durée déterminée.

4 – Malgré les faibles niveaux scolaires de la population active portugaise, les femmes représentent le groupe qui a le plus évolué en la matière (en particulier les jeunes).

5 – L'amélioration des qualifications scolaires des femmes n'équivaut pas à une meilleure représentation dans les professions les plus qualifiées.

6 – Les salaires mensuels moyens des femmes portugaises sont inférieurs à ceux des hommes dans le même secteur, et ceci est vrai même dans les secteurs où il y a une majorité de femmes.

7 – La concentration de femmes dans les professions à bas salaires a un impact sur les différences salariales.

8 – Le modèle selon lequel les femmes sont des « femmes de ménage professionnalisées » subsiste (une grande majorité de femmes occupe des professions du type « aide cuisinière » ou « serveuse »).

9 – Il existe une méconnaissance et une visibilité inégale des professions majoritairement masculines au détriment de celles majoritairement féminines.

10 – Les femmes occupent souvent des postes d'assistance et de moindre visibilité aux yeux du public (par exemple en cuisine ou derrière un comptoir).

⁶¹ Taux d'activité, taux d'emploi, taux de chômage, taux d'inactivité, rémunération et type de contrat...

⁶² BIT, Tendances mondiales de l'Emploi des femmes Résumé, Genève, BIT, 2007

⁶³ Kergoat Danièle (2005), « Rapports sociaux et division du travail entre les sexes », Femmes, genre et sociétés - l'état des savoirs, Paris, Editions La Découverte, pp. 94-101.

11 – Les caractéristiques personnelles (physiques ou psychologiques) sont celles qui sont le plus souvent mentionnées pour justifier l'existence de professions d'hommes ou de femmes.

12 – En moyenne, les hommes ont plus d'années d'ancienneté dans une profession et une carrière plus longue que les femmes.

13 – Le travail de nuit et les heures supplémentaires sont plus fréquents chez les hommes.

14 – Les hommes bénéficient davantage de promotion et de formation professionnelle.

15 – Les hommes ont une perception plus favorable de la reconnaissance et de la valorisation de leur profession que les femmes.

16 – Les responsables des ressources humaines sont conscients de l'impact des horaires pratiqués dans le secteur de la Restauration sur la conciliation de la vie professionnelle, personnelle et familiale des salarié(e)s .

17 – Une représentation stéréotypée des rôles sociaux entre les femmes et les hommes subsiste. Elle va bien au delà de la vie professionnelle et implique que les femmes doivent s'occuper des enfants (sous-entendu, c'est leur devoir).

Bibliographie

Documents & Ouvrages

AA.VV. (2004), Synthèse des éléments pour une consultation spécialisée sur l'égalité de rémunération entre femmes et hommes, Lisbonne, CITE.

ARESP, Baromètre du secteur de la restauration et des boissons (2006), Lisbonne (n° 0).

ARESP, Baromètre du secteur de la restauration et des boissons (2007), Lisbonne (n° 1).

BIT (2007), Tendances mondiales sur l'emploi des femmes, Genève, <http://www.ilo.org/public/french/employment/strat/download/getw07.pdf>

Carrilho Maria José (1996), « Population active : concept et extension grâce au recensement », la Revue de Statistique, Lisbonne, INE, 1996, n° 3.

Cabrita Jorge et Arrochinho Susana (2006), Entretien de professionnels des ressources humaines/Chefs d'entreprise du Secteur de la restauration et de boissons – Contributions pour une méthodologie de l'analyse des fonctions sans préjugé par rapport au sexe, Lisbonne, CESIS, Projet de Revalorisation du Travail pour Promouvoir l'Égalité (EQUAL).

Cabrita Jorge (2006), Enquête auprès des travailleuses et travailleurs du Secteur de la restauration et des boissons – Contributions pour une méthodologie de l'analyse des fonctions sans préjugé par rapport au sexe, Lisbonne, CESIS, Projet de Revalorisation du Travail pour Promouvoir l'Égalité (EQUAL).

CESTUR (2005), La compétitivité du secteur de la restauration portugaise face à son homologue espagnol, Lisbonne, ARESP.

CGTP-IN (1976), Grande rencontre nationale des femmes travailleuses le 24 Juillet 1976, Lisbonne.

CGTP-IN (2006), Conciliation entre travail, famille et vie privée – Rapport de la situation au Portugal, Lisbonne.

Duarte Sandra, « L'Emploi des femmes et les structures d'appui à l'enfant », IVe Congrès portugais de sociologie, <http://www.aps.pt/ivcong-actas/Acta180.PDF>

Ferreira Virgínia (1998), « Les femmes au Portugal : situation et paradoxes », <http://www.lxxl.pt/babel/biblioteca/mulheres1.html>

Guerreiro Maria das Dores et Pereira Inês (2006), Responsabilité sociale des entreprises, égalité et conciliation travail – famille, Expériences du Prix « l'Égalité c'est la Qualité », Lisbonne, CITE.

INE, Recensements de 1960, 1970, 1981, 1991 et 2001.

INE, Statistiques de l'emploi, 2^o Trimestre, 3^o Trimestre, 4^o Trimestre de 2006

INE, Enquête sur l'occupation du temps, 1999.

Kergoat Danièle (2005), « Rapports sociaux et division du travail entre les sexes », Femmes, genre et sociétés- l'état des savoirs, Paris, Editions La Découverte, pp. 94-101.

Laufer Jacqueline (2005), « L'égalité professionnelle », Femmes, genre et sociétés - l'état des savoirs, Paris, Editions La Découverte, pp. 237- 246.

Maruani Margaret et Meulders Danièle (2005), « Chômage, sous-emploi et précarité », Femmes, genre et sociétés - l'état des savoirs, Paris, Editions La Découverte, pp. 227-236.

Meda Dominique (2006), « Pourquoi et comment mettre en oeuvre un modèle à "deux générateurs de revenus/deux donneurs de soins », Communication présentée au Colloque International « Travail, emploi, formation : quelle égalité entre les hommes et les femmes ? », Lille, 23-24 novembre 2006.

MTSS/DGEEP, Tableaux du Personnel de 2002 et 2004

Perista Heloísa (2004), « Le Contexte : analyse des inégalités salariales dues au sexe au Portugal », Compilation des éléments pour une consultation spécialisée sur l'égalité de rémunération entre femmes et hommes, Lisbonne, CITE

Perista Heloísa et Cabrita Jorge (2005), « Femmes et hommes sur le marché du travail au Portugal, quelques notes de caractérisation », Lisbonne, CESIS.

Ribeiro Ana Luísa et Hill Manuela Magalhães (1996), « Insuffisances du modèle de capital humain dans les différences salariales entre sexes : une étude de cas », Lisbonne, Dinâmia.

Robinson Derek (1998), « Différences de rémunération entre les sexes suivant la profession », Revue International du Travail, Genève, OIT, Vol. 117, n°1.

Rosa Eugénio (2006), « Les propositions du gouvernement pour la Sécurité Sociale aggravent la situation et la discrimination des femmes », www.resistir.info

Torres Anália et al, « Pourquoi les femmes ne se révoltent pas ? », Résultats d'une recherche sur la division du travail entre les sexes, IVe Congrès portugais de sociologie, <http://www.aps.pt/ivcongr-actas/Acta161.PDF>

Vogado Anabela (2006), Enquête auprès des représentants du mouvement syndical dans le secteur de la restauration et des boissons – Contributions pour une méthodologie d'analyse de fonctions sans préjugé par rapport au sexe, Projet « Revalorisation du Travail pour Promouvoir l'Égalité » (EQUAL), Lisbonne, CGTP-IN.

Législation

Recommandation du Conseil du 13 décembre 1984 relative à la promotion des actions positives en faveur des femmes, Journal Officiel n° L 331 du 19/12/1984 p. 34 - 35

Commission pour l'égalité et pour les droits des femmes – Décret Loi n° 166/91 du 9 mai

Code du Travail - Loi n° 99/2003 du 27 août

Réglementation du Code du Travail - Loi n° 35/2004 du 29 juillet

Loi organique du XVII Gouvernement constitutionnel – Décret Loi n° 79/2005 du 15 Avril

Commission pour la citoyenneté et l'égalité des sexes – Décret Loi n° 202/2006 du 27 Octobre

Loi organique du Ministère du Travail et de la Solidarité sociale – Décret Loi n° 211/2006 du 27 Octobre

Sites Internet

Association du secteur de la restauration et des secteurs associés au Portugal
www.aresp.pt

Commission pour l'égalité dans l'emploi et sur le lieu de travail
www.cite.gov.pt

Commission pour l'égalité et pour le droit des femmes
www.cidm.pt

Confédération générale des travailleurs portugais - Intersyndicale nationale
www.cgtp.pt

Fédération des syndicats de l'alimentation, des boissons, de l'hôtellerie et du tourisme au Portugal
www.fesaht.pt

Initiative communautaire EQUAL
www.equal.pt

Institut national de statistiques
www.ine.pt