



**Convention sur l'élimination  
de toutes les formes  
de discrimination à l'égard  
des femmes**

Distr. générale  
18 avril 2011  
Français  
Original : anglais

---

**Comité pour l'élimination de la discrimination  
à l'égard des femmes**  
Quarante-neuvième session  
11-29 juillet 2011

**Information communiquée au titre de la procédure  
de suivi des observations finales du Comité**

**Portugal\***

**Réponse du Portugal aux recommandations formulées  
dans les observations finales du Comité consécutives  
à l'examen des sixième et septième rapports périodiques  
du Portugal le 3 novembre 2008**

---

\* Le présent document n'a pas été revu par les services d'édition.



## **Procédure de suivi des observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes consécutives à l'examen des sixième et septième rapports périodiques présentés par le Portugal<sup>1</sup>**

### **Paragraphe 21**

Le Comité recommande que l'État partie veille, par l'intermédiaire des structures en place au niveau national pour promouvoir l'égalité, à ce que les procédures de prise en compte des spécificités féminines soient appliquées dans tous les ministères en tenant compte de tous les règlements, lois et programmes. Tout en respectant l'autonomie des autorités locales, il recommande que l'État partie prenne toutes les mesures appropriées pour assurer le recrutement de conseillers pour l'égalité dans toutes les municipalités locales.

### **Plans nationaux**

1. L'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité hommes-femmes à tous les niveaux de l'administration publique constitue un engagement politique et une stratégie pour parvenir à l'égalité des sexes, que le Gouvernement portugais considère comme la condition nécessaire à une bonne gouvernance.

2. De 2007 à 2010, trois plans nationaux ont défini les orientations en matière d'égalité entre les sexes : le troisième Plan national pour l'égalité intitulé « Citoyenneté et égalité des sexes », le troisième Plan national contre la violence familiale et le premier Plan national contre la traite des êtres humains. Ces plans ont été adoptés en 2007, comme indiqué dans les rapports périodiques précédents présentés par le Portugal, et leur mise en œuvre prendra fin en 2011.

3. Le Plan d'action pour l'élimination de la mutilation génitale féminine a été adopté en 2009 dans le cadre du Troisième plan pour l'égalité et un Plan national d'action pour l'application de la résolution 1325 (2000) adoptée par le Conseil de sécurité des Nations Unies, « Femmes, paix et sécurité », a également été approuvé la même année.

4. Trois nouveaux plans en faveur de l'égalité des sexes seront adoptés d'ici la fin de 2010 :

- Le deuxième plan national de lutte contre la traite des êtres humains, 2011-2013;
- Le quatrième plan national de lutte contre la violence familiale, 2011-2013;
- Le quatrième plan national pour l'égalité : Parité, citoyenneté et lutte contre la discrimination, 2011-2013.

Ces plans prévoient des mesures concrètes assorties d'indicateurs qui permettront de mesurer l'évolution et les progrès accomplis en ce qui concerne leur application.

---

<sup>1</sup> CEDAW/C/PRT/CO/7.

## **Conseillers pour l'égalité des sexes dans l'administration publique centrale**

5. Le troisième Plan national pour l'égalité, « Citoyenneté et égalité des sexes », recommande à tous les ministères de tenir compte des problèmes liés à la condition féminine lors de la prise de décisions et prévoit la désignation, dans chaque ministère, d'un conseiller ministériel pour l'égalité des sexes et d'une équipe interministérielle.

6. En vue d'assurer le bon fonctionnement des structures créées dans chaque ministère, la Commission pour la citoyenneté et l'égalité des sexes a établi sept groupes de travail représentant tous les domaines énoncés dans le Plan :

- a) Intégration sociale;
- b) Éducation, sports, culture et médias;
- c) Gouvernement local, environnement et territoire;
- d) Santé;
- e) Sécurité et justice;
- f) Indépendance économique, entrepreneuriat et conciliation entre travail et vie familiale;
- g) Coopération et relations internationales.

7. Chaque ministère est responsable de l'exécution des mesures inscrites dans le plan intéressant leurs domaines respectifs.

8. Les groupes de travail ont rassemblé, outre les représentants des ministères concernés, des représentants d'autres institutions et d'organisations non gouvernementales.

9. Une résolution adoptée par le Conseil des ministres en 2008 (résolution n° 161/2008 du 22 octobre) définit le statut, le profil et les qualifications des conseillers ministériels pour l'égalité des sexes et de leurs équipes. Ces conseillers et les membres des équipes interministérielles ont reçu une formation appropriée, dispensée par la Commission pour la citoyenneté et l'égalité des sexes et censée leur donner les connaissances théoriques et techniques élémentaires qui leur permettent d'inclure une perspective féminine dans les politiques et actions mises en œuvre par leur ministère, afin que l'égalité entre hommes et femmes entre dans les faits et qu'un plan d'action pour l'égalité des sexes soit élaboré et mis en pratique dans leur domaine d'activité spécifique.

10. Les conseillers pour l'égalité des sexes ont conçu des plans d'action pour promouvoir la parité dans leur ministère. En septembre 2010, sept ministères avaient arrêté les derniers détails de leur plan d'action et trois autres étaient en train d'achever leur plan. Quant aux cinq autres plans d'action, les ministères sont en train d'y mettre la dernière main.

## **Conseillers pour l'égalité des sexes dans l'administration locale**

11. S'agissant de l'administration locale, la Commission pour la citoyenneté et l'égalité des sexes s'est efforcée d'accentuer son travail de sensibilisation auprès des autorités locales pour qu'elles mettent sur pied et instaurent des plans municipaux pour l'égalité. La Commission intervient en développant la formation de conseillers pour l'égalité des sexes et en signant de nouveaux protocoles de coopération avec les autorités locales ou, dans certains cas, en renouvelant les protocoles de coopération existants.

12. La résolution n° 39/2010 du Conseil des ministres a été adoptée le 25 mai 2010 et régit le statut des conseillers pour l'égalité des sexes, leur apportant un soutien politique qui leur permet d'accomplir pleinement leurs fonctions. Cette résolution a pour objet d'accélérer la mise en œuvre de politiques favorables à une perspective sexospécifique dans tous les secteurs de la politique locale.

13. Pour avoir le maximum de conseillers locaux pour l'égalité des sexes et de plans municipaux pour l'égalité, la Commission pour la citoyenneté et l'égalité des sexes a adressé à toutes les municipalités un courrier contenant la nouvelle résolution, sensibilisant les autorités locales à l'importance pour leur municipalité d'avoir un conseiller local pour l'égalité des sexes.

14. À ce jour, la Commission a mis en place des protocoles avec 46 municipalités (sur 308), dans le but de promouvoir l'égalité hommes-femmes à l'échelle locale grâce à l'adoption de plans municipaux pour l'égalité et à la nomination d'équipes et de conseillers locaux pour l'égalité des sexes. En septembre 2010, 50 conseillers locaux avaient été nommés.

15. Les objectifs de ces protocoles sont de préconiser :

- Des actions en amont pour permettre aux femmes de participer davantage à la vie publique et avec succès, notamment en renforçant leurs capacités d'autonomie économique et leur implication dans la prise de décisions;
- Des actions en amont pour favoriser la participation effective des hommes dans la sphère privée;
- Des actions en amont pour permettre aux hommes et aux femmes de se partager équitablement les heures de travail rémunérées et non rémunérées;
- Des actions visant à consolider les compétences de base de tous les citoyens, de sorte qu'ils exercent efficacement et constamment leur citoyenneté démocratique en toutes circonstances dans la vie quotidienne.

Entre autres, les municipalités qui ont signé le protocole avec la Commission pour la citoyenneté et l'égalité des sexes se sont engagées à adopter un plan municipal pour l'égalité et à nommer un conseiller local pour l'égalité des sexes, qui formulera des recommandations sur les mesures à adopter pour intégrer la problématique hommes-femmes dans les décisions et les initiatives prises par la municipalité et qui mettra en œuvre, coordonnera, suivra et évaluera les politiques et les actions concertées dans ce domaine, dans le cadre de la résolution n° 39/2010 du Conseil des ministres.

16. Les plans municipaux pour l'égalité ont d'ores et déjà débouché sur des initiatives telles que la création de centres pour les victimes de violence familiale et

de réseaux de partenariats locaux pour la promotion de la parité hommes-femmes. Ils ont également permis à la population locale de prendre conscience de la lutte contre toutes les formes de discrimination.

17. Une autre initiative dans ce sens, intitulée « Égalité dans la diversité – Vers une société juste et ouverte à tous » consiste à inviter les assemblées municipales à se réunir dans tout le pays. Cette initiative, commencée en mai 2010, s'est poursuivie jusqu'en novembre 2010 sous la houlette de la Commission pour la citoyenneté et l'égalité des sexes.

18. Les assemblées municipales sont l'instance dirigeante des municipalités et sont composées de membres élus au suffrage direct, des présidents des paroisses et des membres de l'instance exécutive de la municipalité.

19. La participation de la Commission pour la citoyenneté et l'égalité des sexes à ces assemblées municipales concourt largement à sensibiliser les décideurs locaux et les autres entités concernées à la nécessité de prendre en compte les préoccupations féminines et les questions d'égalité dans toutes les politiques, tous les programmes et mesures adoptés au niveau local. Ces activités ont aussi pour but d'attirer l'attention sur la loi n° 3/2006, qui fixe une représentation minimum de 33,3 % de candidats de chaque sexe sur les listes électorales constituées lors des élections européennes, nationales et locales, ce qui a une importance, vu la faible représentation des femmes dans la politique locale.

20. Un effet bénéfique de la participation à ces assemblées est que cela permet de diffuser le message sur les avantages et la valeur du principe de l'égalité de traitement et de chances, d'impliquer activement la population, en particulier les femmes, et d'élargir ce mouvement au point de mobiliser le public et de susciter la discussion.

21. En 2009, la Commission pour la citoyenneté et l'égalité des sexes a publié une étude intitulée « Rôle des municipalités dans la promotion de l'égalité des sexes dans la vie locale ». Cette publication propose un plan de travail pour effectuer une analyse de la situation locale en matière d'égalité entre les sexes et des directives relatives à l'élaboration et à la mise en œuvre de plans municipaux pour l'égalité ainsi qu'à la création de centres communautaires qui fourniraient des informations et un soutien aux personnes en ce qui concerne les problèmes de paritarisme.

### **Intégration de la lutte contre les inégalités entre les sexes**

22. La Commission pour la citoyenneté et l'égalité des sexes informe et forme régulièrement des groupes cibles, avec un effet multiplicateur, sur la problématique hommes-femmes (fonctionnaires de l'administration centrale et locale, tels que personnels de mairie, agents sanitaires et travailleurs de l'action sanitaire et sociale, enseignants, forces de l'ordre, professionnels des médias et journalistes).

23. Un protocole a été conclu en mai 2009 entre la Commission pour la citoyenneté et l'égalité des sexes et l'Institut national d'administration publique afin que celui-ci assure la formation sur les sexospécificités à l'intention des décideurs politiques, des directeurs et des fonctionnaires qui travaillent dans l'administration publique portugaise.

24. Comme il a été indiqué dans les sixième et septième rapports périodiques du Portugal, la résolution n° 82/2005 adoptée par le Conseil des ministres le 15 avril 2005 a institué l'intégration d'une perspective féminine dans la rédaction de tous les textes juridiques.

25. La résolution n° 64/2006 adoptée par le Conseil des ministres le 16 mai 2006 a imposé l'intégration de la dimension féminine dans la langue utilisée dans les lois normatives et dans le langage écrit et visuel utilisé dans l'administration publique. À cette fin, les conseillers juridiques travaillant dans les cabinets ministériels ont reçu une formation sur la prise en compte systématique du souci de l'égalité des sexes lors de la rédaction des lois.

26. De plus, en 2009, la Commission pour la citoyenneté et l'égalité des sexes a conçu un guide sur l'emploi dans l'administration d'un langage qui ne soit pas sexiste. Ce document est destiné à l'administration publique centrale et locale. Il donne des instructions sur la manière de communiquer sans sexisme et d'employer un langage qui n'exclut pas les femmes dans les documents et formulaires utilisés par les services administratifs, tant au plan interne que dans les relations avec le public.

27. Parmi les autres initiatives dans ce domaine, on peut citer l'existence d'une base de données sexospécifiques, la création d'un observatoire de la condition féminine et le site Web consacré à l'égalité des sexes.

28. L'Institut national de la statistique possède, depuis 2004, sur son site Web une base de données sexospécifiques, qui est régulièrement mise à jour. Les données sont ventilées par sexe, selon 100 indicateurs dans les secteurs suivants : population, famille, activité, emploi et chômage, conciliation entre travail et famille, éducation et formation, prise de décisions, santé, criminalité et violence. Cette base de données est accessible gratuitement et répond aux besoins des fonctionnaires, des chercheurs, des décideurs, des journalistes et des étudiants, entre autres, qui ont besoin d'informations statistiques comparatives complètes et actualisées dans divers domaines lorsqu'ils veulent effectuer une analyse par sexe.

29. La Commission pour la citoyenneté et l'égalité des sexes a installé un observatoire de la condition féminine afin d'améliorer l'efficacité du système de gouvernance dans l'exécution des politiques en faveur de la parité. Cet observatoire, dont la mise en place s'est achevée en 2009, est un dispositif d'appui facilitant la collecte, la gestion, le traitement, l'analyse et la diffusion d'informations sur les inégalités entre hommes et femmes dans les sphères politique, sociale, économique et culturelle.

30. Par ailleurs, un site Web consacré à l'égalité des sexes a été créé en mars 2009, pour soutenir et promouvoir la mise en œuvre d'une démarche antisexiste à tous les niveaux de l'administration publique. Ce site présente des informations sur la parité et l'égalité des chances dans tous les domaines de la vie (politique, social, économique et culturel). Il constitue une source de renseignements pour différents types de public, en l'occurrence les fonctionnaires de l'administration publique centrale et locale, les entreprises, les organisations non gouvernementales et le grand public en général.

31. Dans l'intention de rendre les instruments et la documentation accessibles aux partenaires qui se préoccupent des spécificités féminines, la Commission pour la citoyenneté et l'égalité des sexes a contribué à la rédaction et à la publication de

plusieurs guides : Évaluation des incidences de l'appartenance à un sexe, un guide général sur la prise en compte des sexospécificités, et huit guides vantant des actions dans les domaines suivants : santé, vie professionnelle et familiale, éducation et formation, culture, médias, pauvreté et insertion sociale, pouvoir et prise de décisions, et coopération.

32. Un élément primordial dans la réalisation de l'égalité entre les sexes est l'éducation. Combattre les stéréotypes sexistes, plus précisément dans l'éducation, est une étape essentielle sur la voie de l'égalité entre hommes et femmes, puisque cela touche à la façon dont la société transmet les normes et les représentations et bâtit le savoir et les compétences. C'est pourquoi le Gouvernement du Portugal intervient depuis des années dans l'éducation scolaire et extrascolaire afin de dissiper les stéréotypes sexistes et d'intégrer les sexospécificités dans l'éducation.

#### **Paragraphe 41, première phrase**

Le Comité recommande à l'État partie de continuer à prendre des mesures concrètes pour éliminer la ségrégation professionnelle, tant horizontale que verticale, notamment dans le cadre de programmes d'éducation, de formation et de recyclage et grâce à des mécanismes efficaces d'application des lois.

33. Bien que la Constitution portugaise et le Code du travail interdisent toute discrimination entre les hommes et les femmes dans l'emploi, dans la pratique les discriminations persistent. La discrimination subie par les femmes à l'embauche, au travail, dans la progression de leur carrière et dans la rémunération s'explique en grande partie essentiellement par la maternité et le fait que les principales responsabilités familiales incombent encore aux femmes. Cependant, le Gouvernement a pris des mesures pour faire évoluer cette situation.

34. Le Code du travail adopté par la loi n° 7/2009 du 12 février 2009 a introduit plusieurs changements concernant les congés maternel, paternel et parental, offrant davantage de possibilités quant au partage du congé entre la mère et le père et allongeant la durée du congé parental pour le père, tout en prévoyant des dispositions pour garantir le même revenu global lorsque le père et la mère partagent le congé maternel/paternel.

35. En vertu du nouveau système de congé parental, entré en vigueur en mai 2009, la protection sociale a été renforcée, de même que l'incitation à concilier vie familiale et professionnelle. À ce propos, le Gouvernement du Portugal souhaite souligner qu'il existe la possibilité de prolonger de 30 jours le congé parental lorsque le père et la mère partagent ce congé.

36. Comme le montrent les chiffres ci-dessous, on constate un recours croissant au congé parental et une évolution tout à fait positive du partage de ce congé entre le père et la mère. En termes de tendances, le Gouvernement portugais observe que davantage de pères bénéficient des allocations, à la fois de l'allocation initiale réservée au père (qui concerne presque la moitié des pères) et de l'allocation parentale initiale lorsqu'elle est partagée par les deux parents (de moins de 1 % ces dernières années, elle est passée à 12 %).

**Évolution du recours au congé parental (2005-2009)**

	2005	2007	2008	2009
Nombre de naissances	109 399	102 492	104 594	99 491
Hommes ayant perçu une allocation pour congé obligatoire (5 jours jusqu'au 30 avril 2009 et 10 jours à partir du 1 <sup>er</sup> mai 2009)	42 982	45 687	45 973	53 278
Pourcentage par rapport au nombre de naissances	39,3	44,6	44,0	53,6
Pourcentage par rapport au nombre de congés maternels	56,5	60,7	61,2	62,6
Hommes ayant perçu une allocation pour congé réservé aux pères (15 jours jusqu'au 30 avril 2009 et plus de 10 jours depuis le 1 <sup>er</sup> mai 2009)	32 945	37 552	38 442	44 447
Pourcentage par rapport au nombre de naissances	30,1	36,6	36,8	44,7
Pourcentage par rapport au nombre de congés maternels	43,3	49,9	51,2	52,2
Hommes ayant partagé le congé de 120/150 jours (30 jours ou plus)	413	551	612	12 024
Pourcentage par rapport au nombre de naissances	0,4	0,5	0,6	12,0
Pourcentage par rapport au nombre de congés maternels	0,5	0,7	0,8	14,1
Femmes ayant perçu une allocation pour un congé de 120/150 jours	76 125	75 297	75 128	85 085
Pourcentage par rapport au nombre de naissances	69,6	73,5	71,8	85,6

37. Conformément à la Constitution de la République portugaise, il appartient à l'État de favoriser l'équilibre entre travail et vie de famille en assurant la cohérence des politiques dans les différents secteurs. Il convient de noter que le programme d'expansion du réseau des équipements sociaux, lancé en 2006, soutient l'expansion, le développement et la consolidation du réseau d'équipements sociaux destinés aux enfants, aux personnes âgées et aux handicapés.

38. Ce programme pallie l'absence d'infrastructures de soins à la portée de tous et repose sur une stratégie de partenariat et d'appel aux investissements privés. Il offre un soutien financier pour la mise en place d'infrastructures et d'équipements nouveaux et pour la rénovation des infrastructures actuelles. Il contribue indéniablement au renforcement du soutien à la famille, notamment aux jeunes familles, en les armant mieux pour trouver un juste équilibre entre leurs responsabilités parentales et leur vie professionnelle.

39. En 2009, le programme a fourni des services de garde d'enfants à 34,9 % des enfants de moins de 3 ans (le nombre de structures d'accueil au niveau national a augmenté d'environ 10 % depuis 2006, soit 18 414 places supplémentaires pour les enfants et 411 nouvelles garderies).

40. Pour tenter de lutter contre la discrimination fondée sur le sexe sur le marché du travail et promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, entre 2006 et 2009, la Commission pour l'égalité en matière de travail et d'emploi a coordonné le projet « Dialogue social et égalité dans les entreprises », cofinancé par le Programme

EQUAL et développé en collaboration avec les partenaires sociaux, les pouvoirs publics, les entreprises nationalisées, les universités, les associations, les centres de recherches et neuf entreprises privées apparentées.

41. Le projet incite les entreprises à promouvoir et à appliquer de bonnes pratiques en matière d'égalité et de non-discrimination entre hommes et femmes sur le marché du travail, à protéger le congé maternité et paternité et à concilier la vie professionnelle, privée et familiale, ainsi qu'à renforcer l'égalité entre les sexes dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises.

42. Les activités suivantes ont été mises en chantier : i) création d'instruments susceptibles de promouvoir l'égalité des sexes et de permettre de concilier vie professionnelle, privée et familiale dans les entreprises; ii) soutien à l'adoption de bonnes pratiques dans les entreprises dans les domaines susmentionnés; iii) mise au point d'instruments d'évaluation et de suivi de l'égalité des sexes dans les entreprises; et iv) élaboration de stratégies et d'instruments pour soutenir l'inclusion de l'égalité hommes-femmes dans la responsabilité sociale des entreprises.

43. En 2008 et 2009, 28 ateliers ont été organisés, auxquels ont participé environ 800 personnes, dans le but de promouvoir l'égalité des sexes dans le marché du travail et de faire connaître les outils et méthodes qui permettent de mettre en œuvre, de renforcer et d'encourager les bonnes pratiques en matière d'égalité hommes-femmes. La plupart des participants à ces ateliers étaient des employés de sociétés, mais aussi des dirigeants syndicaux et des représentants des travailleurs, des fonctionnaires du service public et des responsables de l'administration centrale et locale.

44. D'autre part, au cours des années 2008 et 2009, ont eu lieu six stages de formation qui ont fait usage du manuel de formation sur l'égalité des sexes pour les consultants et commissaires aux comptes, auxquels ont participé 77 stagiaires (consultants et commissaires aux comptes, représentants des travailleurs et dirigeants syndicaux).

45. L'objectif était de contribuer au développement de nouvelles compétences personnelles et professionnelles liées à l'égalité des sexes afin que les consultants et commissaires aux comptes servent de catalyseurs pour une culture d'entreprise socialement responsable qui intègre la dimension féminine dans ses orientations, ses procédures et ses pratiques.

46. Durant l'année 2010, la Commission pour l'égalité en matière de travail et d'emploi a participé au projet « Déségrégation professionnelle pour la lutte contre la pauvreté », dans le cadre de l'Année européenne de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, mis en place conjointement avec les partenaires sociaux, les pouvoirs publics, les entreprises et un centre de recherches. La Commission, par le biais de ce projet, contribue à la réduction de la pauvreté et de l'exclusion sociale des hommes et des femmes sans emploi ou qui risquent de le perdre dans la région de Castelo Branco, grâce à des campagnes de sensibilisation et d'information sur les bonnes pratiques qui font avancer la cause de la déségrégation professionnelle fondée sur le sexe, en s'appuyant sur le principe de la responsabilité sociale.

47. La finalité de ce projet est d'encourager les hommes et les femmes au chômage à changer, de façon à acquérir les capacités émotionnelles nécessaires pour surmonter les obstacles posés par le fait que certaines tâches sont traditionnellement accomplies par le sexe opposé, au travail et dans la communauté locale, et de rallier

les entreprises et autres employeurs locaux, les associations professionnelles et les représentants des travailleurs autour de l'engagement à combattre la pauvreté et l'exclusion sociale en s'impliquant dans des actions concrètes pour lutter contre la ségrégation professionnelle fondée sur le sexe.

#### **Paragraphe 41, deuxième phrase**

Le Comité recommande également que l'État partie élabore et applique des systèmes d'évaluation des emplois basés sur des critères tenant compte des spécificités féminines, et qu'il recueille des données ventilées par sexe sur la nature et l'ampleur des écarts salariaux, en vue d'éliminer la pratique consistant à verser aux femmes un salaire inférieur pour un travail de valeur égale.

48. Comme le prévoit l'article 31 du Code du travail, approuvé par la loi n° 7/2009 du 12 février 2009, les femmes ont droit à un salaire égal pour un travail égal ou de valeur égale à celui d'un homme. Le Code a établi ce principe en édictant des règles précises sur la question de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination sur la base du sexe.

49. Néanmoins, des disparités en matière de salaires et de revenus subsistent entre hommes et femmes, même si une tendance plutôt favorable se dessine en ce qui concerne l'écart de salaire mensuel moyen de base et l'écart de revenu mensuel moyen de base, comme l'indiquent les chiffres pour 2007 et 2008.

#### **Pourcentage représentant l'écart de salaire mensuel moyen de base pour la période 2005-2008**

<i>Année</i>	<i>Ratio femmes/hommes</i>
2005 . . . . .	80,7
2006 . . . . .	80,6
2007 . . . . .	81,2
2008 . . . . .	81,5

Source : MTSS/GEP.

#### **Pourcentage représentant l'écart de revenu mensuel moyen de base, pour la période 2005-2008**

<i>Année</i>	<i>Ratio femmes/hommes</i>
2005 . . . . .	77,4
2006 . . . . .	77,2
2007 . . . . .	77,6
2008 . . . . .	78,3

Source : MTSS/GEP.

50. Malgré les disparités qui demeurent entre les rémunérations des hommes et des femmes, la Commission pour l'égalité en matière de travail et d'emploi, l'organe gouvernemental qui recueille les plaintes et émet des avis juridiques sur l'égalité et

la non-discrimination entre hommes et femmes en matière de travail et d'emploi, n'a reçu que trois plaintes au sujet des écarts de rémunération entre 2006 et 2009.

51. Étant donné que le principe « à travail égal (ou équivalent), salaire égal » inscrit dans la législation nationale n'a pas été pleinement respecté dans la pratique, il est primordial de continuer à s'interroger sur les raisons de cette situation et de mettre au point et tester des méthodes susceptibles d'agir sur les causes profondes.

52. Pour résoudre ce problème, l'Autorité chargée des conditions de travail a poursuivi sa mission qui consiste à diffuser l'information et à suivre les progrès en matière d'égalité et de lutte contre la discrimination au travail et dans l'emploi, c'est-à-dire essentiellement un salaire égal pour les hommes et les femmes qui effectuent le même travail ou un travail équivalent.

53. Entre 2006 et 2009, la Commission pour l'égalité en matière de travail et d'emploi a pris part au projet intitulé « Réévaluer le travail pour instaurer l'égalité des sexes » destiné à s'attaquer au problème des disparités salariales. Ce projet a été cofinancé par le Programme EQUAL et conçu en partenariat avec les entités suivantes : la Confédération générale des travailleurs portugais (organisation coordinatrice), l'Autorité chargée des conditions de travail, l'Association portugaise des restaurants et établissements similaires, le Centre de recherches sur l'action sociale, la Commission pour l'égalité en matière de travail et d'emploi, la Fédération syndicale portugaise de l'agriculture, l'industrie alimentaire et des boissons, l'industrie hôtelière et le tourisme, et l'Organisation internationale du travail (OIT).

54. Au cours de l'année 2007, la méthodologie permettant de mesurer la valeur du travail sans parti pris sexiste a été élaborée et un programme de formation pour l'application de cette méthodologie mis au point.

55. Pour tester et valider ce programme, la formation intitulée « Salaire égal pour les hommes et les femmes » s'est déroulée en 2008. Ce stage expérimental avait pour but de renforcer les capacités relatives à l'application du principe « à travail égal ou de valeur égale, salaire égal » (Convention n° 100 de l'OIT) en employant une méthode d'évaluation du travail dénuée de préjugé sexiste, et d'utiliser l'égalité de salaire comme critère pour améliorer la gestion des ressources humaines dans les entreprises et les organisations et défendre l'égalité des sexes dans le marché du travail.

56. La méthodologie utilisée pour estimer la valeur d'un travail sans sexisme permet au Gouvernement du Portugal de comparer la valeur des professions essentiellement occupées par des hommes et des femmes. Elle permet de faire une analyse systématique et d'établir la valeur relative de chaque emploi dans une entreprise, une organisation ou un secteur, en évaluant et en comparant les caractéristiques de cet emploi selon des critères communs bien déterminés. Cette méthode permet de dire si les emplois majoritairement tenus par des hommes et des femmes, mais de valeur égale, sont rémunérés de la même façon. Elle se révèle donc efficace pour repérer et éliminer les préjugés et les stéréotypes lorsqu'il s'agit de fixer la rémunération des hommes et des femmes, ce qui permet d'améliorer la situation des personnes percevant des bas salaires, le plus souvent des femmes.

57. Cette méthodologie est un outil qui s'avère utile lorsqu'on veut mesurer et comparer la valeur des emplois sans faire de discrimination, et conçu pour aider les organisations qui désirent mettre en œuvre un dispositif d'évaluation des emplois

sans parti pris sexiste, afin de réévaluer le travail en entreprise et de gérer les ressources humaines avec plus d'objectivité, tout en favorisant l'égalité salariale entre hommes et femmes.

58. Comme la méthode requiert l'active participation des partenaires sociaux, elle stimule également la négociation collective et le dialogue social.

59. En principe, les conclusions de la mise en œuvre de cette méthodologie devraient se concrétiser sous forme d'instruments relatifs à la réglementation collective du travail dans les secteurs concernés par ledit projet et d'autres, du fait de la sensibilisation et de la formation qui ont eu lieu, y compris la formation des représentants syndicaux.

#### **Paragraphe 41, troisième phrase**

Le Comité recommande en outre à l'État partie de suivre l'impact du recours à des contrats à durée déterminée et d'accroître au besoin les incitations offertes aux employeurs pour contrebalancer les conséquences négatives que l'embauche pour une durée déterminée pourrait avoir pour les femmes, notamment en ce qui concerne la sécurité de l'emploi, le salaire, la pension et les prestations de retraite.

60. Bien qu'on remarque une baisse du nombre de contrats temporaires et un resserrement de l'écart entre hommes et femmes, la proportion de femmes employées sous contrat à durée déterminée est toujours plus élevée que celle des hommes. Les femmes sont donc en situation précaire pour ce qui est de l'avancement de leur carrière, de leur rémunération (inférieure), et face au licenciement.

#### **Pourcentage, par sexe, d'employés sans contrat permanent, 2001-2009**

2004		2005		2006		2007		2008		2009	
Hommes	Femmes										
18,7	21,1	18,7	20,4	19,5	21,7	21,8	23,0	21,7	24,1	20,9	23,2

Source : Institut national de la statistique, Enquête sur la main d'œuvre.

61. La prépondérance de contrats à durée déterminée est également une conséquence de la discrimination subie par les femmes sur le marché du travail, due en grande partie à la maternité et au fait que ce sont encore les femmes qui assument la plupart des responsabilités familiales.

62. Pour faire échec à la discrimination et lutter contre l'un des effets les plus néfastes des contrats à durée déterminée, le licenciement, la Commission pour l'égalité en matière de travail et d'emploi examine les décisions des employeurs qui refusent de renouveler le contrat à durée déterminée des femmes enceintes ou de celles qui viennent d'accoucher ou allaitent leur enfant, et émet également des avis juridiques (dans un délai de 30 jours) que les employeurs sont tenus de demander avant de licencier une femme enceinte, une femme qui vient d'accoucher ou qui allaite son enfant. Si l'avis de la Commission va à l'encontre de celui de l'employeur, seul un tribunal est habilité à autoriser le licenciement.

**Paragraphe 41, quatrième phrase**

Le Comité encourage l'État partie à suivre l'adoption et la mise en œuvre effective des plans de promotion de l'égalité par les entreprises publiques, et à envisager de rendre ces plans obligatoires également pour les entreprises privées.

63. La résolution 49/2007 adoptée par le Conseil des Ministres le 28 mars 2007 entérine les principes de bonne gouvernance dans les entreprises publiques et les oblige à adopter des plans en faveur de l'égalité de sorte que les hommes et les femmes soient réellement traités de la même manière et aient les mêmes chances, que disparaisse la discrimination fondée sur le sexe et qu'un équilibre soit possible entre vie privée, familiale et professionnelle.

64. En 2009, la Commission pour l'égalité en matière de travail et d'emploi a travaillé de concert avec trois entreprises publiques pour procéder à un diagnostic concernant leur situation en matière d'égalité des sexes.

65. Dans les rapports sur ces procédures d'évaluation figuraient les caractéristiques des entreprises au regard des divers éléments d'analyse et des indicateurs relatifs à la parité, ainsi que des recommandations sur les mesures à prendre pour mettre en vigueur de nouvelles pratiques dans ces domaines, pour consolider les pratiques actuelles et remédier aux insuffisances relevées.

**Paragraphe 41, dernière phrase**

Le Comité recommande en outre que le Gouvernement présente dans les meilleurs délais son rapport annuel sur les progrès en matière d'égalité entre les hommes et les femmes dans le travail, l'emploi et la formation professionnelle au Parlement.

66. La loi n° 10/2001 du 21 mai stipule que le Gouvernement doit soumettre au Parlement, à la fin de chaque session législative, un rapport sur les progrès enregistrés en matière d'égalité des chances pour les hommes et les femmes dans le domaine du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, de sorte que l'Assemblée puisse l'examiner lors d'une session qui se déroule en présence du Gouvernement. Conformément au paragraphe 2) de l'article 1 de la loi n° 10/2001, le rapport annuel doit comporter les indicateurs nationaux, c'est-à-dire les renseignements et données nécessaires à l'évaluation des progrès accomplis en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes dans le travail, l'emploi et la formation professionnelle, à savoir :

a) Les ressources humaines et matérielles mises à disposition pour appliquer la loi sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le travail, l'emploi et la formation professionnelle;

b) Le nombre de mesures coercitives prises et d'inspections effectuées, ainsi que les critères qui ont présidé à ces choix;

c) Le nombre de plaintes recueillies au sujet de la violation de la législation sur l'égalité des chances entre hommes et femmes dans le domaine du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ventilées par situation géographique, activité économique et type de violation.

67. Le rapport annuel sur les progrès en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le travail, l'emploi et la formation professionnelle pour

la période 2006-2008 a été étudié à la séance plénière de l'Assemblée de la République le 18 juin 2009.

68. Le rapport annuel sur les progrès en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le travail, l'emploi et la formation professionnelle pour 2009 devrait être présenté et étudié par le Parlement.

---