Des transports européens qui fonctionnent pour les femmes

2022/2140(INI) - 18/07/2023 - Rapport déposé de la commission, lecture unique

La commission des droits de la femme et de l'égalité des genres a adopté le rapport d'initiative d'Elbieta Katarzyna UKACIJEWSKA (PL, PPE) sur les transports européens au service des femmes.

Les besoins et les exigences en matière de transport diffèrent d'un sexe à l'autre, souvent en raison de stéréotypes et d'inégalités persistants entre les sexes, et ils utilisent les transports publics et les voitures de manière distincte. Les femmes sont plus susceptibles d'avoir des schémas de déplacement plus complexes, choisissant plus souvent les transports publics et faisant plusieurs arrêts en cours de route, et sont plus susceptibles de se déplacer aux heures creuses, en particulier en raison de leurs responsabilités familiales. Les hommes optent plus souvent pour le transport en voiture et sont plus susceptibles d'avoir un itinéraire quotidien direct que les femmes, 31% des femmes utilisant les transports publics contre 24% des hommes.

Les recherches menées dans les États membres ont montré que la **violence à caractère sexiste** dans les espaces publics et les transports collectifs est un problème très important et que les mesures de sécurité et l'aide aux victimes restent insuffisantes. Selon l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), jusqu'à 55% des femmes de l'Union européenne ont été victimes de harcèlement sexuel dans les transports publics. Cela peut avoir un impact négatif sur les choix de transport, l'emploi, l'éducation et les opportunités sociales et professionnelles pour les femmes dans toute leur diversité.

Le pourcentage moyen de **femmes travaillant dans le secteur des transports** dans l'UE est d'environ 22%, ces valeurs variant considérablement entre les sous-secteurs des transports (terrestres, aériens, maritimes) et les États membres. Étant donné que les femmes sont davantage confrontées au harcèlement et à la violence sexuelle dans le secteur des transports que les hommes, il est probable que cela soit l'une des raisons de la faible représentation des femmes dans ce secteur.

Les députés ont réaffirmé l'engagement de l'UE à **réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes dans les transports**, tout en notant les progrès réalisés jusqu'à présent. Ils ont souligné que des mesures concrètes sont nécessaires pour améliorer la sécurité, la disponibilité, l'accessibilité et le caractère abordable des services de transport, ainsi que les possibilités d'emploi et les conditions de travail dans le secteur pour les femmes dans toute leur diversité.

Comprendre la mobilité des femmes et l'équité dans les transports

Le rapport appelle à l'adoption d'une **législation pertinente et d'une perspective de genre dans les transports** afin d'intégrer pleinement les points de vue des femmes, qui assument encore actuellement davantage de tâches de soins dans la société, de manière à accroître la durabilité et l'efficacité et à mieux répondre aux besoins de la société, y compris ceux des femmes handicapées et des groupes marginalisés.

Services de mobilité inclusifs et infrastructures adéquates

Les députés ont invité les États membres et les autorités régionales et locales à veiller à ce que les infrastructures de transport, en particulier lorsqu'elles sont modernisées, tiennent pleinement compte de la continuité, de l'accessibilité et de la sécurité des infrastructures piétonnes et cyclistes durables et d'autres connexions durables, et à rechercher des synergies avec ces connexions afin de promouvoir les modes de transport actifs.

Le rapport souligne qu'une **meilleure conception des infrastructures**, telles que des gares routières accessibles à pied, une plus grande fréquence des bus en dehors des heures de pointe, une plus grande disponibilité des services pour les femmes vivant dans les zones rurales et des infrastructures adaptées aux poussettes, peut accroître la convivialité pour les femmes et les encourager à utiliser les transports publics et des modes de transport plus durables.

Les députés ont demandé que les **nouveaux avions** soient équipés de toilettes suffisamment spacieuses pour permettre à un passager handicapé ou à un adulte aidant un enfant de s'approcher, d'entrer et de manœuvrer facilement dans les toilettes de l'avion et de pouvoir changer son bébé ou l'aider pendant qu'il utilise l'installation, car cela renforcera davantage l'égalité entre les hommes et les femmes.

Garantir la sécurité des femmes dans les transports

Les députés ont appelé à mettre davantage l'accent sur la sûreté et la sécurité dans les transports publics et la planification de la mobilité urbaine, par des moyens tels qu'un **éclairage adéquat et durable des rues** et des arrêts de transport public bien éclairés, afin d'éviter les situations où les femmes doivent traverser des endroits sombres et inquiétants lorsqu'elles font la navette entre leur domicile et leur lieu de travail. Ils ont également demandé que les **applications de transport à la demande** incluent une boîte à outils de sécurité qui permettrait de centraliser toutes les informations et fonctionnalités à l'intention des passagers et des chauffeurs dans un seul et même endroit sur l'application. Ils ont également souligné la nécessité d' inclure des signaux d'alarme, des contacts de confiance, un historique anonymisé des adresses, ainsi qu' une fonctionnalité intégrée à l'application permettant de lancer des alertes relatives à la piste cyclable et aux piétons.

Les députés ont noté qu'il pourrait être utile de permettre aux conducteurs de bus de s'arrêter pour laisser les passagers descendre entre les arrêts de bus au sein d'un itinéraire déjà déterminé afin de permettre aux femmes et aux filles d'arriver plus près de leur destination la nuit.

Les femmes et l'emploi dans le secteur des transports

Les travailleuses du secteur des transports à tous les niveaux peuvent être confrontées à des obstacles, tels que les préjugés et les stéréotypes sexistes, la discrimination intersectionnelle et le manque d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, qui affectent de manière disproportionnée les femmes ayant des responsabilités, une rémunération inférieure à celle des hommes pour un travail égal ou de valeur égale, ainsi que le manque d'installations ou des installations mal adaptées, qui favorisent le harcèlement et la violence.

La Commission est invitée à redoubler d'efforts pour inclure des dispositions relatives au genre dans toutes les législations pertinentes, conformément à la stratégie pour une mobilité durable et intelligente et à la stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes, afin de lutter contre les discriminations et les inégalités fondées sur le genre et de garantir un environnement de travail équitable, sûr et sécurisé pour les femmes dans tous les modes de transport, ainsi que la mise en œuvre de toutes les mesures préventives et dissuasives nécessaires (par exemple, des aires de stationnement sûres et sécurisées).

Des mesures devraient être prises pour :

- **lutter contre la discrimination** et assurer la mise en œuvre des politiques et de la législation existante pour combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et améliorer les conditions de travail pour tous dans le secteur des transports;

- **lutter contre la ségrégation professionnelle fondée sur le sexe**, qui repose et est renforcée par le mythe selon lequel les femmes sont incapables ou physiquement inadaptées à l'exécution de certains devoirs, tâches ou rôles.

Sensibiliser et encourager les changements de comportement

Constatant que les femmes sont traditionnellement sous-représentées dans l'enseignement technique et dans des domaines tels que les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques, qui sont essentiels au développement du secteur de la mobilité et des transports, les États membres sont invités à:

- promouvoir des **campagnes publicitaires ciblées** encourageant les femmes à postuler pour un emploi dans le secteur des transports;

- promouvoir une gouvernance d'entreprise et des politiques de ressources humaines tenant compte de la dimension de genre, telles que des politiques d'égalité salariale, des structures de garde d'enfants sur place, des horaires de travail flexibles et la possibilité de travailler à temps partiel.