

I

(Résolutions, recommandations et avis)

AVIS

COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN

525^E SESSION PLÉNIÈRE DU CESE DES 26 ET 27 AVRIL 2017

Avis du Comité économique et social européen sur «Les femmes et les transports — Plateforme pour le changement»

(avis exploratoire demandé par la Commission)

(2017/C 246/01)

Rapporteure: **M^{me} Madi SHARMA**

Consultation	Commission européenne, 13 octobre 2016
Base juridique	Article 304 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne
Compétence	Section spécialisée «Transports, énergie, infrastructures et société de l'information»
Adoption en section spécialisée	11 avril 2017
Adoption en session plénière	26 avril 2017
Session plénière n ^o	525
Résultat du vote	148/0/2
(pour/contre/abstentions)	

1. Conclusions et recommandations

1.1. Le Comité économique et social européen (CESE) dispose d'une longue expérience de travail dans le domaine des politiques relatives au secteur des transports; plus récemment, il s'est intéressé à la dimension du genre dans ce secteur à prédominance traditionnellement masculine (voir l'avis TEN/573 sur «*Les femmes et les transports*»⁽¹⁾). En sa qualité d'institution de l'Union européenne représentant la société civile, le CESE possède une expertise en matière de consultation et de dialogue avec les parties prenantes au sujet des initiatives législatives.

1.2. Le CESE reconnaît que les plateformes de parties prenantes constituent des forums efficaces pour le changement, pour autant qu'elles:

- permettent l'échange des bonnes pratiques entre différentes institutions, entreprises et associations confrontées à des défis similaires,
- encouragent les parties prenantes à assumer leurs responsabilités et à relever les défis posés,
- se penchent sur les causes profondes desdits défis,

⁽¹⁾ JO C 383 du 17.11.2015, p. 1.

- poursuivent des objectifs inspirés du modèle «SMART» (spécifiques, mesurables, réalisables, réalistes, situés dans le temps),
- organisent des actions fondées sur des données factuelles et destinées à être diffusées,
- mettent en place des outils et des ressources que d'autres acteurs pourront reprendre à leur compte,
- reproduisent les plateformes de l'échelon européen au niveau national, voire régional, afin d'apporter une réponse à des problématiques similaires dans les différents États membres,
- reçoivent des informations sur des initiatives menées dans d'autres secteurs confrontés à des problèmes similaires.

1.3. Le CESE propose de créer une plateforme de l'Union européenne pour le changement (ci-après dénommée la «plateforme») afin d'agir pour **l'égalité entre les hommes et les femmes dans le secteur des transports**, en donnant la priorité, dans un premier temps, à **une employabilité accrue des femmes dans ce secteur**. Cet objectif initial pourrait être complété ultérieurement en intégrant le thème des «femmes en tant qu'usagères». Le secteur englobe les transports aériens, maritimes, routiers et ferroviaires, ainsi que la navigation intérieure et la logistique. La plateforme pourrait inclure dans ses rangs, sans que cette liste soit exhaustive, des organismes représentatifs de la sphère politique au niveau européen et national, les branches d'activités du secteur des transports, leurs organisations syndicales, des médias, des organisations représentatives des voyageurs et des ONG qui désirent s'engager afin d'agir de manière concrète pour lutter contre les inégalités entre les hommes et les femmes dans le secteur des transports.

1.4. Le CESE entend promouvoir les visées consistant à mettre en œuvre des politiques qui tiennent compte de la dimension du genre, en fixant pour ce faire des objectifs clairs: les membres de la plateforme définiront, lors de la création de la plateforme, un cahier des charges et un champ d'action, assortis d'indicateurs. Cette démarche constituera un modèle de travail en partenariat et d'action coordonnée menés par les parties prenantes du secteur pour transposer, dans toute l'Europe, de nouvelles initiatives.

1.5. Le CESE recommande de maintenir le caractère flexible et modulable de la plateforme dans toutes les dimensions du secteur ainsi qu'au niveau des politiques. Celle-ci devrait mettre l'accent sur la transparence et la responsabilité pour ses membres et dans son fonctionnement. Le suivi, l'évaluation et les rapports annuels sont des outils essentiels à sa crédibilité et à son succès.

1.6. La plateforme ne pourra être une réussite qu'à condition que ses membres se l'approprient pleinement; c'est pourquoi le CESE propose de la doter d'un support en ligne pour répertorier ses membres et leurs activités et héberger une base de données relative aux actions menées, aux recommandations, au suivi et aux évaluations, permettant à d'autres acteurs de reproduire ou citer des informations.

2. Contexte

2.1. L'emploi féminin est particulièrement faible dans le secteur des transports. En 2013, les hommes représentaient 78 % des travailleurs de ce secteur dans l'Union européenne. Il est essentiel d'attirer un plus grand nombre de femmes pour apporter un meilleur équilibre entre les sexes dans le secteur des transports, et le rendre ainsi plus convivial tout en compensant les pénuries de main-d'œuvre et en apportant une réponse aux défis posés (un tiers de l'ensemble des travailleurs du secteur est âgé de plus de 50 ans).

2.2. Le CESE a adopté un avis exploratoire sur «Les femmes et les transports» le 1^{er} juillet 2015 et a participé, en avril 2016, à une manifestation de suivi organisée par les commissaires Bulc et Jourová. La DG MOVE a ensuite mené diverses consultations auprès de groupes d'experts pour discuter des défis actuels et des recommandations formulées. La représentante du CESE a proposé à cette occasion de mettre en place une «plateforme pour le changement», idée qui a été approuvée par la Commission européenne comme un bon moyen d'encourager des actions concrètes et visibles en faveur de l'égalité des sexes dans les transports. Dans sa lettre du 13 octobre 2016, M. Frans Timmermans, vice-président de la Commission européenne, a indiqué qu'«une telle plateforme pourrait être lancée au cours du second semestre 2017 à l'occasion d'une manifestation conjointe du CESE et de la Commission».

3. Plateforme pour le changement

3.1. La Commission européenne dispose de nombreux outils et organise de multiples activités pour consulter les parties prenantes. Une plateforme pour le changement pourrait axer ses travaux sur des actions volontaires, concrètes et mesurables, poursuivant les objectifs qui ont présidé à sa création. Une référence à cet égard est la plateforme de la DG SANTE relative à l'alimentation, l'activité physique et la santé.

3.2. Par conséquent, le CESE propose à la DG MOVE de créer une plateforme des parties prenantes au niveau de l'Union européenne qui soit en mesure de mettre en pratique des engagements basés sur l'action en faveur d'une **augmentation des possibilités d'emploi qui s'offrent aux femmes et visant l'égalité entre les sexes dans le secteur des transports**, afin de mieux y intégrer les femmes et de stimuler une croissance économique, sociale et durable. Dans le cadre de ladite plateforme:

- les membres doivent respecter des critères prédéfinis s'agissant de leur nomination et de leur conduite,
- les actions sont définies conformément aux objectifs et au champ d'intervention arrêtés par ses membres lors de sa création,
- les engagements pris sont suivis, évalués et rendus publics, ce qui permettra de diffuser les échanges d'informations.

3.3. En vue de créer une telle plateforme, le CESE propose à la DG MOVE de s'attacher dans un premier temps à suivre les étapes et traiter les aspects suivants (qui sont exposés plus en détail ci-après):

- I. phase I — stade préparatoire — identifier les parties prenantes intéressées par une participation à la plateforme et entamer le dialogue en vue d'en définir les domaines d'intérêt, les principaux objectifs, le cahier des charges et le champ d'action;
- II. phase II — développement — définir avec les parties prenantes des projets de charte d'engagement, de cahier des charges, de champ d'action et d'objectifs, en vue de leur approbation. Établir également un calendrier, des pistes de financement, un secrétariat et des outils informatiques;
- III. phase III — mise en œuvre — organiser une manifestation de lancement avec la participation de la commissaire responsable de la plateforme; à cette occasion, les membres conviendront des définitions, du cahier des charges et du champ d'action et formuleront des recommandations concrètes sur les mesures à prendre. Discuter des objectifs répondant au modèle «SMART», des indicateurs, de la communication intégrant la dimension du genre, du suivi, de l'évaluation, de la publication et de la diffusion;
- IV. phase IV — viabilité — définir des indicateurs, des objectifs spécifiques, des ressources courantes et des mécanismes de rapport annuel et de retour d'informations. Trouver des moyens de pérenniser les engagements et de mobiliser de nouveaux partenaires.

4. Le rôle des institutions de l'Union européenne

4.1. Parallèlement à l'impulsion donnée par le président Juncker en faveur de la croissance et de l'emploi, la présidence maltaise a fait de l'égalité entre les sexes l'une de ses priorités. La plateforme pourrait introduire dans le mode d'élaboration classique des politiques un mécanisme offrant une «valeur ajoutée européenne» axé spécifiquement sur l'un des défis qui se posent à l'Union européenne, à savoir **«offrir des perspectives dans le secteur européen des transports grâce à l'égalité entre les hommes et les femmes»**. Cette approche ciblée permet de mobiliser des parties prenantes concernées qui, sans cela, n'auraient pas pu entrer en interaction avec la Commission européenne. La plateforme pourrait de cette manière compléter les travaux menés par les institutions européennes.

4.2. Il est crucial que la DG MOVE endosse un rôle de chef de file et que la commissaire qui est responsable de la plateforme en soutienne le fonctionnement, par exemple en assistant personnellement à son inauguration et, de manière générale, à ses réunions. Les membres de la plateforme, tout en mettant en œuvre les engagements à titre volontaire, reconnaîtront que c'est un privilège que d'être invités à remplir une mission de cette nature. C'est pourquoi il est crucial que les hauts responsables de la DG MOVE soient disponibles et interagissent avec eux. De même, il importe que si des institutions de l'Union européenne demandent à rejoindre la plateforme, elles s'engagent elles aussi à proposer des mesures ciblées.

4.3. Les institutions de l'Union européenne et les représentants des ministères des transports des États membres jouent un rôle essentiel pour transmettre les principales conclusions au niveau national. Par conséquent, le CESE préconise de mettre en place un groupe de haut niveau afin de donner une vue d'ensemble aux gouvernements et à leurs responsables politiques, et d'instituer ainsi un mécanisme qui permettra de diffuser les bonnes pratiques, de renforcer le travail en partenariat et d'améliorer la communication entre les responsables politiques et la plateforme. Les parties prenantes qui choisissent de siéger en tant que membres de la plateforme doivent aussi s'engager à mener des actions concrètes.

4.4. Le CESE souhaite que la DG MOVE soit responsable du fonctionnement de la plateforme. Elle serait chargée de l'allocation des budgets, du secrétariat et de certaines ressources. D'autres institutions de l'Union européenne pourraient communiquer aux parties prenantes des recommandations émanant de leurs réseaux et pourraient aussi mettre des salles à disposition et prendre en charge des services de traduction et d'interprétation. Les ressources des membres de la plateforme pourraient constituer d'autres sources de financement possibles.

4.5. Un poste de dépense important sera celui de l'outil de communication central, à savoir la page web et la base de données, y compris sa maintenance. Différents organes de l'Union européenne ont déjà mis au point des ressources en ligne de ce type, et l'on considère que la DG MOVE pourrait être en mesure d'adapter un modèle préexistant.

5. Composition

5.1. La plateforme ne devrait pas être un «forum de discussion»; il s'agit d'un processus conçu pour permettre aux parties prenantes de se rencontrer, débattre et réfléchir sur les défis et les possibilités qui se présentent pour les femmes dans le secteur des transports, puis de s'engager à mener des actions vérifiables. Bien comprendre la nature des intérêts représentés par les différents membres aidera à déterminer la mesure de leur intérêt et leur capital d'influence. Les acteurs les plus intéressés sont ceux qui sont directement confrontés aux défis qui se posent dans le secteur à l'heure actuelle.

5.2. La plateforme pourrait inclure parmi ses membres les parties prenantes européennes et nationales suivantes: les entreprises, les associations de PME, les syndicats (partenaires sociaux), notamment les organisations spécialisées représentatives des femmes, les administrations publiques, notamment celles qui ont la capacité d'orienter les achats et les marchés publics, comme la BERD, les ONG, y compris les organisations faitières de défense des droits des femmes et de l'égalité, les médias, les groupes de réflexion, ainsi que les instituts universitaires et de recherche.

5.3. L'on pourrait également envisager d'y inclure ponctuellement: 1) des personnes qui participeraient à la définition des engagements sans qu'elles soient nécessairement nommées membres de la plateforme et 2) des décideurs et des personnalités influentes, issus notamment des rangs des institutions de l'Union européenne et des représentants et autorités publiques des États membres.

5.4. L'adhésion à la plateforme devrait être gratuite et conditionnée au respect de critères et d'un cahier des charges. Aucun remboursement des frais encourus dans le cadre des activités menées par les membres ou au titre de leur participation à la plateforme ne serait envisagé dans un premier temps.

5.5. La composition de la plateforme devrait être régie par les principes suivants:

- une participation inclusive,
- la transparence, l'ouverture et la responsabilité,
- l'acceptation des différences et le respect de la proportionnalité,
- la définition d'objectifs suivant le modèle «SMART» pour assurer la cohérence de l'initiative.

6. Définir l'objectif et le champ d'action de la plateforme

6.1. Cette plateforme pourrait se fixer pour objectif général d'accroître la participation des femmes et de faire progresser l'égalité entre les sexes dans le secteur des transports, en élargissant les possibilités offertes aux femmes, aux entreprises dirigées par des femmes et aux femmes exerçant des fonctions dirigeantes, ainsi qu'en améliorant les conditions de travail pour tous dans ce secteur, ce qui aura en définitive une incidence sur l'emploi, l'ouverture, l'innovation, la durabilité et la croissance. La priorité doit être d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes, et donc de promouvoir l'emploi et de corriger les défaillances du secteur. Cet objectif peut être atteint, entre autres, en améliorant la qualité des emplois et des conditions de travail pour tous, en luttant contre le harcèlement et les violences à caractère sexiste, en s'attachant à mieux concilier vie professionnelle, privée et familiale, en portant davantage de femmes à des postes à responsabilités et en améliorant l'image du secteur afin d'y attirer un plus grand nombre de femmes salariées, chefs d'entreprise, universitaires et innovatrices. Le champ d'action de la plateforme pourrait être élargi ultérieurement afin de couvrir des enjeux connexes, comme l'amélioration de l'expérience des usagers et l'accent mis sur les actions destinées aux femmes en tant qu'usagères.

6.2. Le CESE préconise la mise en œuvre de politiques et l'élaboration de budgets prenant en compte la dimension du genre, en ce qu'elles constituent un outil essentiel pour atteindre les objectifs exposés ci-dessus. Ce concept nouveau est souvent mal compris: il ne s'agit pas d'augmenter globalement les dépenses, mais plutôt de fixer de nouvelles priorités et de réorienter les dépenses au sein des programmes, des unités et des services. L'élaboration de budgets intégrant la dimension du genre permet de gagner en clarté et crée des mécanismes qui rendent possible l'adoption d'une approche globale et transversale pour promouvoir une plus grande égalité entre les sexes.

6.3. Le CESE recommande d'inscrire le champ d'action et les priorités de la plateforme dans la logique des politiques et de la législation de l'Union européenne, tout en respectant le dialogue entre les partenaires sociaux. La plateforme devrait conjuguer approches descendante et ascendante pour soutenir des politiques relevant du secteur privé comme du secteur public, en évitant de devoir modifier la législation. Tous les acteurs devraient considérer la plateforme comme un investissement positif et nécessaire.

6.4. Le CESE souligne que les avantages d'une participation des parties prenantes sont les suivants:

- donner aux parties prenantes des occasions de faire connaître leurs points de vue, leurs besoins et leurs connaissances,
- dégager des objectifs partagés en vue d'atteindre des buts communs,
- permettre aux participants de peser sur les résultats en les associant aux processus d'élaboration, de développement, de définition et de mise en œuvre des actions,
- améliorer la compréhension mutuelle entre les groupes de parties prenantes, et de ce fait limiter les éventuels conflits et divergences de vues, et promouvoir une coopération efficace,
- mobiliser les parties prenantes et leur donner un sentiment de responsabilité et d'appropriation des enjeux,
- veiller à la viabilité des plans et des décisions connexes,
- introduire de l'autonomie et de la flexibilité dans la prise de décisions et la mise en œuvre.

6.5. Le CESE considère que le champ d'action de la plateforme pourrait inclure les actions clés suivantes:

- recueillir des données et établir des indicateurs clés pour recenser et déconstruire les obstacles et les stéréotypes,
- faire en sorte que les femmes soient visibles et actives dans les politiques, la prise de décisions et la planification, au-delà des seules tâches administratives,
- associer en amont les deux sexes à la création d'un meilleur environnement de travail: installations, égalité de rémunération à travail égal, formation, équilibre entre vie professionnelle, privée et familiale, etc.,
- prendre des initiatives pour amener les femmes à profiter des possibilités d'emploi, grâce à des mesures visant à augmenter à la fois la qualité et le nombre des postes de travail, en révisant notamment les procédures de recrutement,
- réviser les obstacles juridiques qui peuvent empêcher les femmes d'accéder à tous les types de postes,
- associer plus étroitement les universités et les services d'orientation professionnelle la promotion du large éventail d'activités couvert par le secteur, y compris les technologies, la recherche et le développement, ainsi que l'ingénierie; prendre en compte également les personnes les moins qualifiées pour élargir leurs possibilités de formation,
- promouvoir de manière proactive le rôle des femmes dans l'économie,
- leur donner, à elles comme au secteur lui-même, les moyens de faire progresser l'inclusion,
- encourager la priorité donnée à l'éducation et à la formation professionnelle des femmes tout au long de leur vie,
- prévenir les violences, le harcèlement et les discriminations sur le lieu de travail.

6.6. À mesure que la plateforme s'étendra, il est possible qu'elle cherche à se concentrer sur certains secteurs clés qui pourraient ne pas concerner tous les membres. Cela tient à la diversité même du secteur des transports. Par conséquent, des sous-comités pourraient être créés afin de les concentrer sur certains domaines d'intérêt clés.

7. Lignes directrices pour définir les priorités et veiller à ce que les actions soient adaptées aux priorités établies

7.1. Le CESE reconnaît que seuls les membres de la plateforme eux-mêmes peuvent mener à bien la définition de ses priorités. Les parties prenantes peuvent rejoindre l'initiative avec des intérêts qui leur sont propres, ce pourquoi l'impératif consistant à débattre collectivement afin de relever des défis communs doit toujours prévaloir dans l'esprit de chacun. S'engager à agir pour soutenir et provoquer le changement est une responsabilité qui encouragera les parties prenantes à s'approprier les enjeux, dans leur organisation comme au sein de la plateforme.

7.2. Le CESE est d'avis que les engagements pris doivent être ambitieux et remettre en question le statu quo; ils doivent aussi exiger des membres qu'ils y investissent leurs propres ressources. Communiquer clairement et en toute transparence, sur la page web, au sujet des actions conduites apportera non seulement de la visibilité à ces engagements mais les soumettra aussi à l'examen des parties intéressées. Dès lors, une bonne communication et un dialogue entre les membres de la plateforme sont d'une importance capitale pour garantir un engagement pérenne et éviter les discordances entre les attentes. Il convient également d'encourager les activités conjointes.

7.3. Le CESE propose de définir à titre complémentaire des objectifs spécifiques et des indicateurs en soutien des actions de la plateforme. Ces objectifs spécifiques et indicateurs devraient aider à mettre en œuvre et évaluer les mesures qu'il convient de prendre pour avancer vers des perspectives de recrutement et vers l'égalité et l'émancipation des femmes, s'agissant notamment de la mesure dans laquelle hommes et femmes se situent sur un pied d'égalité, quelle que soit la technologie utilisée. Les indicateurs de développement en tant qu'outils d'évaluation, qui font mieux ressortir les résultats dans un rapport d'avancement et permettent de mieux les y intégrer, contribuent à influencer la planification politique et stratégique en dressant l'inventaire des progrès réalisés.

7.4. Des données statistiques d'ordre général sont disponibles auprès d'Eurostat. La DG MOVE pourrait collaborer avec Eurostat et les membres de la plateforme pour améliorer la collecte de données ventilées par sexe, afin de donner un aperçu plus complet de la situation.

7.5. Les données, les objectifs spécifiques et les indicateurs doivent nourrir les réflexions sur l'égalité des sexes ainsi que sur les stéréotypes et les discriminations. Dépourvus de caractère normatif, ces éléments ont vocation à encourager les organisations à transcrire les problématiques de genre dans une communication transparente et compréhensible pour elles-mêmes comme pour le public, en leur permettant de faire l'analyse interne de leurs propres politiques et pratiques.

7.6. Des indicateurs de référence pourraient être mis au point concernant les aspects suivants:

- des objectifs ciblés pouvant être fixés par la plateforme en vue d'atteindre des buts réalistes,
- la représentation des femmes par type de poste, notamment les femmes siégeant dans les conseils d'administration, propriétaires, dirigeantes, membres d'organisations syndicales, agentes au sein des administrations, occupant des fonctions techniques, etc.,
- l'examen et les rapports périodiques concernant les mesures prises pour garantir une représentation équilibrée des hommes et des femmes aux niveaux décisionnels,
- des politiques efficaces tendant à une rémunération égale et à la réduction progressive de l'écart de salaire et de pension entre les femmes et les hommes,
- les politiques et mesures adoptées pour lever l'ensemble des obstacles à l'égalité des chances et promouvoir l'emploi féminin (services de garde d'enfants, équilibre entre vie professionnelle, privée et familiale, cadre transparent, etc.),
- l'allocation d'un budget spécifique pour soutenir l'égalité des chances,
- l'examen périodique des conditions de recrutement, y compris celles prévues par les agences de placement ou les établissements d'enseignement, en matière de transparence, d'accessibilité et de communication intégrant la dimension du genre,
- la mise au point d'indicateurs sur la portée, la fréquence et l'incidence des violences, du harcèlement et des discriminations sur les lieux de travail,
- une synthèse annuelle des objectifs spécifiques inscrits aux budgets intégrant la dimension du genre.

8. Le suivi et l'évaluation

8.1. Le CESE propose que, dans le but de renforcer le travail en partenariat, les membres débattent avec leurs homologues au sein de la plateforme de leurs engagements et de leurs actions avant de les mettre en œuvre. Lorsqu'une action aura été menée à son terme, un rapport de suivi sera établi pour répertorier les activités, les échéances, les données recueillies ainsi que les principales conclusions, de sorte qu'elles puissent être analysées et évaluées au sein de la plateforme. Ces examens devraient être présentés de manière objective et impartiale, en s'appuyant sur des données factuelles et des évaluations qualitatives et en prenant en compte la pertinence par rapport aux objectifs de la plateforme. Si les ressources le permettent, l'on pourrait faire appel à cette fin à des consultants externes, comme c'est le cas pour les évaluations de la plateforme de la DG SANTE (voir le rapport de suivi annuel 2016).

8.2. Le CESE est d'avis que les engagements doivent être bien conçus dès le départ et pertinents par rapport aux objectifs fixés. Les membres devraient envisager la possibilité d'adopter des engagements sur le modèle «SMART», qui nécessitent une préparation approfondie, avec des échéances et des objectifs spécifiques et généraux, qui rendent possibles des rapports efficaces, un suivi aisé et la communication sur les réalisations.

8.3. Les engagements pris exigeront du travail et de la disponibilité de la part des membres, allant bien au-delà de leurs tâches habituelles. Cet investissement devrait apporter une valeur ajoutée à leurs travaux internes, qui ira plus loin que les exigences de la responsabilité sociale des entreprises et qu'ils pourront faire valoir auprès d'acteurs extérieurs comme preuve de leur volonté d'œuvrer pour un meilleur équilibre entre hommes et femmes au travail. La publicité de leurs actions doit permettre à d'autres acteurs de les reproduire.

8.4. L'examen des activités de la plateforme devrait avoir pour effet d'intensifier le travail en réseau et de créer une dynamique de collaboration en vue d'atteindre les objectifs. Ces éléments concourent dès lors à accroître le nombre d'engagements communs, par les mécanismes suivants:

- une collaboration accrue entre les responsables politiques, les membres du groupe de haut niveau, ceux de la plateforme et leurs associations, qui favorise les synergies propices à des relations et des actions à long terme et peut susciter ou inspirer de nouvelles politiques lorsque c'est nécessaire,
- des activités plus soutenues peuvent être développées de manière moins formelle en dehors de la structure de la plateforme, en y associant notamment des acteurs susceptibles de ne pas satisfaire aux critères d'adhésion,
- une meilleure visibilité du secteur et des efforts qu'il déploie pour introduire davantage d'égalité, ainsi qu'une amélioration de la situation pour tous,
- l'organisation de manifestations externes pour faire connaître les actions, attirer de nouvelles recrues et susciter des innovations ou des contributions dans le secteur des transports,
- l'apprentissage en commun à partir d'améliorations continues, et la mise en œuvre de nouvelles méthodes de travail et de promotion du secteur.

Bruxelles, le 26 avril 2017.

Le président
du Comité économique et social européen
Georges DASSIS
