

Intégration de la dimension genre dans les syndicats

Je m'appelle Brenda de Jong.

J'ai travaillé pendant presque vingt ans pour FNV, la plus grande centrale syndicale des Pays-Bas. Les questions relatives aux femmes mais également celles relatives aux minorités ethniques et - pendant plusieurs années - les jeunes travailleurs étaient mes domaines principaux d'intervention.

En 2001, j'ai commencé à travailler en tant qu'enquêtrice indépendante et ai également participé à des projets journalistiques. Mes domaines principaux d'intervention sont actuellement la santé et la sécurité et la participation des travailleurs, et je travaille toujours fréquemment dans des projets initiés par les partenaires sociaux.

Les questions liées au genre retiennent bien sûr toujours mon attention.

Je suis heureuse, par conséquent, de participer au projet d'une durée de trois ans intitulé: 'le défi de l'intégration de la dimension genre dans les syndicats en Europe'. Ce projet a commencé en 2001 et a abouti en 2004 à la publication de plusieurs rapports de recherche et un manuel.

Ce projet a été mis en œuvre par six instituts de recherche dans six pays: en Autriche, en Belgique, au Danemark, en Italie, en France et aux Pays-Bas. Nous avons travaillé très étroitement avec les syndicats de ces pays.

La conviction, que la mise en œuvre d'une politique d'égalité des chances pour les hommes et les femmes n'est pas quelque chose que les syndicats font automatiquement, représente le point de départ de ce projet.

Dans toute l'histoire du mouvement syndical, les demandes relatives aux droits des femmes ont, après tout, toujours nécessité une pression interne et/ou externe avant que les syndicats ne s'approprient ces questions.

Cela constitue par conséquent un défi, en grande partie de la part des femmes elles-mêmes. Le but du projet était d'examiner et de comparer les situations et mécanismes dans différents pays, et de faire un effort de formulation des facteurs nécessaires de succès potentiel.

Ce projet a été mis en oeuvre en trois phases.

La première phase a été d'examiner les centrales syndicales, leurs politiques en matière d'intégration de la dimension genre ainsi que la représentation des femmes dans ces centrales.

Deuxièmement, les syndicats de branche dans les trois domaines spécifiques – l'industrie métallurgique, le commerce et les services publics – ont fait l'objet de recherches plus détaillées. Que pourrait-on découvrir sur la situation des femmes dans ces secteurs ? Que pourrait-on dire sur les femmes dans les syndicats de branche, et sur les actions des syndicats destinées à améliorer la situation au nom des femmes ?

Dans la troisième et dernière phase, des études de cas relatives aux exemples de bonne pratique ont été réalisées au niveau des entreprises dans deux domaines d'intervention des syndicats : égalité des salaires et temps de travail, ce dernier domaine étant lié à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Pendant l'étude, nous avons rencontré de grandes difficultés à trouver des statistiques fiables et comparables reflétant le nombre de femmes membres des syndicats, activistes et représentantes des syndicats.

Cela signifie qu'il est difficile d'établir des objectifs réalistes dans le cadre d'une politique d'intégration de la dimension genre au sein des syndicats.

De plus, il est impossible de suivre attentivement les évolutions et de réajuster les politiques selon les objectifs.

La collecte d'informations sur la situation des travailleuses a donné des résultats encore moins satisfaisants.

Même dans un pays comme le mien, où de nombreux instituts rassemblent constamment des informations statistiques sur un éventail de questions, y compris les questions liées au genre, il n'a pas été possible d'obtenir des informations adéquates concernant le nombre exact de travailleuses dans plusieurs secteurs, leur poste spécifique, ou les aspects spécifiques comme leur statut en matière d'emploi ou leurs conditions de travail.

Il a, par conséquent, été encore plus difficile de comprendre l'évolution du secteur. Cette compréhension résulte des entretiens, en partie avec des

membres du syndicat, qui n'ont pas pu pas basé leurs opinions sur les faits mais sur des impressions ou des rumeurs.

Cela signifie qu'il est fréquent que les négociations relatives à l'amélioration de la situation des femmes dans les secteurs et les entreprises ne soient pas basées sur les faits mais sur:

1) des statistiques macro-économiques qui ne reflètent pas la situation d'un secteur spécifique ou d'une entreprise,

2) sur des plaintes qui selon moi, constituent une source d'informations tout à fait légitime pour un syndicat, mais pas très précise ou

3) sur des rumeurs ou les propres valeurs morales des représentants des syndicats, des employeurs ou des organisations impliqués dans les négociations.

Cependant, à la fin, nous avons réussi à transformer les informations que nous avons rassemblées en plusieurs rapports, qui donnent un aperçu intéressant des évolutions dans ce domaine. La Commission européenne a été satisfaite des résultats et nous a gratifié d'une évaluation positive.

Comme je l'ai annoncé précédemment, je souhaiterais parler plus précisément de notre résultat le plus important: le manuel.

Pendant notre étude, nous avons bien évidemment observé qu'il y avait de grandes différences dans les pays entre les syndicats: non seulement en ce qui concerne leur positionnement au niveau des relations de travail mais également d'autres aspects comme leur force et leur fonctionnement interne. Cela signifie que la promotion de l'égalité entre les sexes au sein des syndicats nécessite des solutions adaptées à chaque pays.

Dans un pays, une intégration de la dimension genre fortement centralisée.

Dans un autre pays, cependant, où les syndicats affiliés jouissent d'une grande indépendance vis-à-vis de la confédération et sont également plus forts qu'elle, d'autres stratégies sont nécessaires et pourraient être bien plus efficaces.

A la fin du projet, nous avons par conséquent précisé plusieurs domaines où les syndicats devraient prendre des mesures afin de garantir une amélioration de l'intégration du genre au

sein du mouvement.

Les domaines que nous avons finalement définis sont les suivants: la déclaration de mission, les structures syndicales, la culture et le fonctionnement des syndicats, les actions syndicales et les négociations. Nous avons également examiné deux questions spécifiques liées au genre – l'égalité des salaires et le temps de travail – nous avons inclus ces deux questions dans la version finale du manuel à titre d'exemples sur la façon dont l'intégration de la dimension genre pourrait être menée dans ces domaines. Je me concentrerai aujourd'hui sur les questions directement liées au mouvement syndical.

Pendant notre étude, nous avons identifié de nombreuses bonnes pratiques dans les pays que nous avons étudiés.

Elles peuvent être utilisées comme piliers qui pourraient soutenir la politique d'intégration de la dimension genre d'une organisation.

Je vais, par conséquent, décrire les domaines mentionnés dans le manuel et mentionner une ou deux meilleures pratiques. Ceci vous donnera des informations claires sur ce que vous pouvez trouver et utiliser dans le manuel.

1. Le premier pilier que nous considérons essentiel est une déclaration de mission claire.

La déclaration de mission constitue un bon moyen pour les syndicats de formaliser leurs engagements et peut par conséquent agir comme la fondation de toute politique d'intégration de la dimension genre.

Bien sûr, chaque organisation formera et façonnera une telle déclaration, selon ses propres convictions idéologiques et politiques.

Nous avons découvert que, pour être efficace, une déclaration devrait être mesurable, définissable et devrait inclure un appel connu de tous et auquel tout le peut répondre.

Cela signifie qu'elle devrait être communiquée clairement à tous dans l'organisation.

Nous avons identifié différentes formes de déclaration de mission: résolutions de congrès, déclarations officielles, guides ou règles.

Il en existe un très bon exemple en Belgique. Comme Gitta Vanpeborgh de ABW vous donnera des informations sur cette 'charte', je vais lui laisser le soin de vous en parler.

Nous avons identifié d'autres bons exemples, comme des déclarations du plus grand

syndicat aux Pays-Bas FNV visant à garantir le nombre égal de candidats et de candidates au Comité exécutif et des déclarations comparables dans d'autres syndicats.

2. Le deuxième pilier que nous avons précisé dans le manuel concerne les structures syndicales, bien connues de tous pour constituer un obstacle qui est difficile de surmonter. L'analyse des structures syndicales dans plusieurs pays montre qu'il est possible de distinguer entre les structures générales et les structures féminines indépendantes. Les structures exclusivement féminines existent dans tous les pays couverts par notre recherche, mais dans des formes différentes, changeant selon les évolutions des syndicats et d'autres changements, comme la présence d'un mouvement actif des femmes.

Les structures féminines ne sont pas toujours efficaces, c'est la raison pour laquelle les opinions diffèrent beaucoup sur le fait de savoir si la création et la promotion de ces structures indépendantes devraient faire partie des politiques d'intégration de la dimension genre.

Les comités de femmes, qui ont de réels pouvoirs de négociations, sont moins susceptibles d'être ignorés.

Notre conclusion est, par conséquent, que les structures de femmes sont moins contestées lorsque leur degré d'influence augmente.

Trois éléments sont importants pour arriver à cette situation :

- Il est important qu'elles soient fermement liées aux institutions politiques générales de telle façon à ce qu'un débat actif entre les deux puisse se développer. Cela signifie que les droits en matière de consultation et de négociations devraient être clairement définis.
- Les comités de femmes devraient pouvoir bénéficier activement de la contribution des femmes membres actives, de ressources et du temps de travail du personnel suffisants pour soutenir les structures de façon adéquate afin de réaliser le travail qui est le leur. Cela offre la meilleure garantie concernant la création d'une synergie entre les structures féminines et les structures générales.

- L'existence d'un débat actif entre les deux crée la nécessité de continuer à affiner les opinions des deux côtés et de rechercher une argumentation réaliste.

Quand il s'agit des structures générales, bien sûr, ouvrir ces structures aux femmes est essentiel à tout type de succès sur la question d'intégration de la dimension genre. Il est nécessaire de promouvoir des structures démocratiques pour les membres et les membres actifs. De plus, la main d'œuvre syndicale, en tant que structure de soutien importante, devrait activement accueillir les femmes.

Afin de réaliser ces changements, des objectifs clairs devraient la aussi être définis. Le suivi et l'évaluation devraient faire partie d'un processus continu et devraient être pris au sérieux.

Les Pays-Bas représentent un bon exemple en ce qui concerne le suivi et l'évaluation de l'évolution de la situation des femmes. Ici chaque année, le 8 mars, des statistiques sont présentées sur le pourcentage de femmes membres, responsables et employées par les syndicats.

Quand on parle de structures, la discussion sur les quotas apparaît inévitablement. Nous avons rencontré plusieurs formes de quotas lors de notre recherche. Notre impression générale est que les quotas, à condition d'être réalistes, sont très importants pour orienter les mesures en faveur d'une plus grande représentation des femmes dans les syndicats.

Cependant, les quotas ou les objectifs concrets et spécifiques ne sont pas suffisants. Les syndicats doivent eux-mêmes prendre conscience que leurs systèmes actuels ont pu être appropriés auparavant mais qu'ils sont très fréquemment dépassés. Par exemple, les systèmes de délégation et de mandats doivent être réorganisés. Par exemple, en tant que représentant à la base, vous devez cumuler de nombreux postes différents afin d'occuper un poste de responsabilité. Pour les femmes – et de nombreux hommes également, cette situation n'est ni réaliste, ni désirable. Ce système garantit-il vraiment la qualité au niveau de la direction ? Est-il vraiment démocratique ?

Je vais donner quelques exemples de bonnes pratiques que nous avons identifiés. Aux Pays-Bas, à FNV, deux décennies d'action positive auprès de son effectif ont entraîné une augmentation impressionnante de femmes parmi les responsables syndicaux (30% du nombre total), les conseillers en politique, le personnel et les

formateurs (60%), et au sein des comités de gestion et comités exécutifs (30%). Cela a obligé le syndicat à mettre fin au recrutement du personnel exclusivement parmi les militants syndicaux et à adapter la culture et les politiques de l'emploi. En Italie, la constitution de CGIL stipule que 'la représentation des hommes ou des femmes dans les instances de décision ne peut être inférieure à 40% et supérieure à 60%'. Ceci a entraîné une grande amélioration de la représentation des femmes au niveau de la direction.

Je souhaite ajouter un exemple récent concernant FNV. Le comité national d'un des syndicats les plus importants est composé de 100 membres de 8 secteurs. Les secteurs les plus importants ont le plus grand nombre de représentants, comme par exemple, l'industrie métallurgique, avec une densité syndicale élevée. Les secteurs avec une main d'œuvre croissante, dont beaucoup sont des femmes, mais avec une faible densité syndicale, n'ont que peu de membres dans ce comité. Un comité a récemment suggéré le modèle suivant: 8 sièges par secteur indépendamment du nombre réel de membres par secteur.

Cette proposition reconnaît que quand il s'agit de l'avenir du syndicat et du développement des secteurs syndiqués, des secteurs peu syndicalisés, qui représentent cependant de nombreuses personnes dans la main d'œuvre, sont aussi importants que les secteurs en déclin qui présentent toujours un grand nombre de membres. Précision: cette proposition n'a pas encore été approuvée.

3. La culture et l'organisation syndicale, qui sont indissociables des structures syndicales, représentent le troisième pilier que nous mentionnons dans le manuel.

Changer la culture est l'une des choses les plus difficiles à réaliser.

Cependant, plusieurs syndicats qui ont été impliqués dans notre recherche nous ont apporté des exemples concrets et remarquables de changement de culture.

- En Autriche, GMT a utilisé une liste de vérification afin d'examiner la terminologie et les définitions utilisées dans les conventions collectives. Ceci a donné lieu à des amendements au niveau des négociations collectives relatives à l'industrie métallurgique et au secteur de l'habillement.
- LO au Danemark a commencé plusieurs initiatives de formation, dont l'objectif est de renforcer l'accès des femmes aux postes de responsabilité dans les syndicats. La formation et l'accompagnement des femmes mais également des hommes impliqués sont des éléments importants ici.
- Un projet spécifique a été conçu en Autriche afin de sensibiliser les revues

syndicales sur la question du genre. Ceci a compris l'analyse de la revue GPA, et l'organisation d'un atelier sur le genre à l'attention des rédacteurs de la revue et afin de réorganiser le contenu de la revue.

4. L'action syndicale et les négociations collectives sont considérées comme quatrième élément important à prendre en compte dans une politique d'intégration de la dimension genre dans notre manuel. Ici, la question de la représentation générale des femmes est en jeu, tout comme la reconceptualisation des questions dans le cadre des négociations collectives, comme le temps de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'égalité de salaire, les questions de santé et sécurité et la sécurité sociale. Cela implique le développement d'un programme de négociations sur auquel l'organisation entière doit travailler.

En France par exemple, la législation de 2001 rend l'égalité de négociation obligatoire au niveau de l'entreprise chaque année et au niveau sectoriel tous les trois ans. L'égalité doit être incorporée dans tous les autres domaines de négociation obligatoire comme le temps de travail et la rémunération. Dans une situation comme celle-la, les guides sont fournis par les syndicats aux négociateurs sur la façon de traiter ces questions et même sur la façon d'en parler correctement.

Au Danemark, les négociateurs mais également les comités d'entreprise peuvent consulter les structures et l'expertise interne. Des formations sont également organisées. Aux Pays-Bas également, le département de la femme a pendant longtemps fourni des textes sur diverses questions dans le cadre des négociations collectives. Des séances de sensibilisation et de formation ont également été organisées dans des domaines spécifiques. Ces textes sont maintenant intégrés dans les manuels généraux à l'attention des comités de négociation.

Il est tout aussi important d'impliquer les femmes dans les procédures de prises de décision sur les politiques des syndicats et les questions de négociation en prenant en compte leurs circonstances spécifiques, très souvent de mère travailleuse.

Aux Pays Bas, par exemple, des sondages réalisés numériquement et par courrier auprès des membres et de personnes non membres, sont de plus en plus fréquemment présentés comme une alternative aux réunions syndicales. Ces sondages concernent les politiques syndicales générales ou de façon plus spécifique toutes les étapes des négociations collectives. En 2003, le syndicat FNV a envoyé à tous ses membres (1,2 millions de personnes) des informations par courrier leur permettant de voter à distance afin de les interroger sur le résultat des négociations

au niveau national entre les centrales syndicales, les organisations centrales d'employeurs et le gouvernement. La participation des femmes membres a été formidable par rapport au nombre de femmes qui assistent d'habitude aux réunions et participent aux votes.

Je souhaiterais faire quelques remarques personnelles finales afin de conclure mon discours.

- 1 Il est essentiel d'enquêter et de suivre la représentation des femmes dans tous les aspects de l'activité des syndicats. Ceci ne devrait cependant, pas être un processus qui se limite à l'enquête. Cela devrait aider les syndicats à préciser les améliorations possibles et par conséquent être considéré comme un instrument utile.
- 2 En parallèle, je souhaiterais mettre l'accent sur l'importance du développement d'instruments afin de sonder les femmes membres de multiples façons et d'améliorer la situation des femmes dans les secteurs, les organisations et les entreprises. Je suis convaincue que cela est important afin d'animer les politiques des syndicats et d'engager davantage les femmes dans le travail des syndicats. Cela est également essentiel pour les structures féminines. Trop souvent, j'ai vu des comités de femmes 's'éteindre', devenir des comités qui s'appuient uniquement sur leurs propres opinions, et parfois même devenir assez bureaucratiques à cause du manque d'exposition à la 'vraie vie'.
- 3 Il est très important que les femmes à travers l'Europe échangent leurs expériences et les évaluent également afin de promouvoir des stratégies et des activités vraiment efficaces. Quels sont les facteurs de succès en ce qui concerne le quota, les sièges réservés, les structures de femmes, les actions positives ? Comment les bonnes pratiques sont-elles vraiment devenues des bonnes pratiques ? Et célébrons nos succès et engageons les gens dans notre travail sur la base de ces succès.
- 4 Et mon dernier propos est le suivant, la pertinence d'une main d'œuvre maîtrisant les questions de genre dans le mouvement syndical, avec une expertise appropriée, également dans les postes salariés, dans des domaines utiles aux femmes est très sous-estimé par de nombreuses organisations. Ceci est en réalité essentiel pour garantir une véritable politique d'intégration

de la dimension genre et parfois bien plus facile à réaliser que d'équilibrer la représentation des sexes dans les structures démocratiques.

Merci.