



3^e enquête annuelle du 8 mars de la CES en 2010*

Résumé

Cette année, l'enquête du 8 mars a examiné deux aspects différents de la représentation des genres au sein des organisations membres de la CES. D'une part, nous avons observé les progrès réalisés en termes de présence féminine dans les rangs des syndicats et aux niveaux décisionnels. D'autre part, nous avons examiné les pratiques syndicales visant à assurer l'application du principe d'intégration de la dimension de genre dans le contenu et les unités de négociations collectives.

Par rapport aux deux précédentes enquêtes du 8 mars¹, le nombre d'organisations participantes a augmenté, avec un total de 55 confédérations nationales de 30 États membres de l'UE ayant renvoyé une réponse. Par contre, le nombre de répondants au sein des FSE reste très réduit avec 4 FSE (sur 12) ayant répondu à l'enquête.

En ce qui concerne les changements au niveau des adhésions féminines dans les confédérations affiliées à la CES, la majorité des répondants n'ont signalé aucune modification ou presque depuis 2009. Seuls quelques-uns ont fait part d'une augmentation du nombre d'affiliées. Néanmoins, malgré une réduction générale du nombre d'affiliations syndicales depuis 2008, le nombre de membres féminins est en perpétuelle augmentation. Ceci indique clairement que, pour les syndicats, attirer plus de femmes dans leurs rangs joue un rôle crucial pour le maintien de la croissance syndicale.

En terme de direction syndicale, la présence des femmes reste très limitée et n'enregistre pratiquement aucun progrès par rapport aux années précédentes. Le nombre de présidentes (4 sur 42) a diminué depuis l'année dernière, puisque 6 présidentes avaient été enregistrées alors. En ce qui concerne le nombre de femmes au poste de Secrétaire général (8 sur 39), aucun changement significatif n'a été observé par rapport à l'enquête précédente, rapportant la présence de 7 Secrétaires générales au total.

L'enquête démontre que le niveau de représentation féminine dans les organes décisionnels des affiliés à la CES est à la traîne. Il s'agit d'une règle générale, à quelques exceptions près dans les syndicats nordiques. Seul un nombre limité d'organisations compte, au sein de leur Conseil général, un nombre de déléguées qui reflète ou s'approche du nombre d'affiliées dans leur syndicat. La même situation est observée dans la composition des Comités exécutifs ou Comités de Direction des syndicats. La situation semble plus critique dans certaines confédérations d'Europe du Sud, d'Europe centrale et d'Europe de l'Est, qui enregistrent un pourcentage de 0 à 10 % de femmes siégeant dans les organes décisionnels.

Enfin, l'enquête indique que la majorité des affiliés à la CES mettent en place diverses initiatives et divers instruments pour l'intégration de la dimension d'égalité des sexes dans leurs systèmes de négociations collectives. Plusieurs confédérations ont adopté des recommandations pour améliorer la dimension de genre des pratiques de négociations collectives de leurs membres. D'autres mesures fréquemment adoptées sont la formation des négociateurs, les études et les campagnes de sensibilisation. Néanmoins, certains membres ont mis en lumière que les négociations collectives sont toujours un domaine dans lequel les syndicats doivent investir davantage pour s'assurer que les besoins des travailleuses sont systématiquement pris en compte.

* Présenté à la conférence de la CES : « De l'adhésion à la prise de décision : comment promouvoir les femmes dans les postes de direction au sein des syndicats » - Luxembourg, 11-12 mars 2010

¹ Disponible sur : <http://www.etuc.org/r/1347>

Introduction générale

Dans le cadre du suivi du 11^e Congrès de la CES, tenu à Séville (Espagne) en mai 2007, la CES a mené la troisième édition de ce qui est devenu l'enquête annuelle du 8 mars². L'objectif de cette enquête est d'évaluer les progrès réalisés au niveau de la réduction de l'écart de représentation hommes-femmes dans les syndicats et de mettre en lumière les activités fructueuses d'intégration de la dimension de genre organisées au sein de nos organisations affiliées. Chaque année, l'enquête se concentre également sur un sujet clé pour les syndicats et/ou les institutions européennes. L'enquête de cette année aborde la question de la place des femmes aux postes de prise de décision dans les syndicats ainsi que de leur présence au niveau des négociations collectives.

➤ Qui a répondu à cette enquête ?

Un total de **55** (sur 82) confédérations nationales issues de **30** (sur 36) **pays** ont pris part à cette enquête. Elles représentent un total d'environ 50,8 millions de travailleurs. Presque toutes les organisations (51) ont fourni le pourcentage d'affiliées dans leurs rangs, qui s'élève à 21.924.816 (44,1 %). Ce chiffre indique une croissance progressive par rapport aux enquêtes du 8 mars des années précédentes et confirme l'augmentation des adhésions syndicales féminines, enregistrée depuis 2006 (42,6 %).

Le nombre d'organisations ayant répondu à l'enquête de cette année est **légèrement supérieur** à celui des enquêtes précédentes de 2008 et 2009. À l'époque, 46 et 48 confédérations avaient respectivement répondu. Ceci peut être perçu comme une tendance positive indiquant l'engagement croissant des syndicats à contribuer à cet exercice. De plus, il convient de noter que, cette année encore, les membres du Comité des Femmes du PERC³ ont été associées à l'enquête. Des réponses ont été reçues de syndicats établis en Albanie (KSSH), Bosnie-Herzégovine (BiH) et Russie (FNPR), portant ainsi le nombre total de réponses à 58.

27 confédérations nationales n'ont pas répondu à l'enquête de 2010.

Confédérations qui n'ont pas répondu à l'enquête du 8 mars de cette année

PAYS	SYNDICAT
Andorre	USDA
Chypre	TURK-SEN
Danemark	AC
	FTF
Estonie	TALO
Grèce	ADEDY
Hongrie	ASzSz
	MOSz
	SZEF - ÉSZT
Islande	BSRB
Liechtenstein	LANV
Lituanie	LPSS (LDS)

PAYS	SYNDICAT
Malte	CMTU
	GWU
Monaco	USM
Pays-Bas	CNV
	MHP
	BNS
Roumanie	CARTEL ALFA
	CSDR
Saint-Marin	CSdl
	CDLS
Suisse	Travail Suisse
	SGB
Turquie	DISK
	KESK

² Les précédentes « Enquêtes du 8 mars », menées en 2008 et 2009, sont disponibles sur : <http://www.etuc.org/a/5827>.

³ Le Conseil régional paneuropéen (PERC) de la Confédération syndicale internationale (CSI) a officiellement été créé lors de l'assemblée fondatrice qui s'est tenue à Rome, Italie, le 19 mars 2007. En vertu de sa constitution, le Secrétaire général de la CES, John Monks, fait également office de Secrétaire général du PERC ; pour plus d'informations, voir : <http://perc.ituc-csi.org/>.

Parmi elles, 24 confédérations nationales n’avaient pas pris part à l’enquête de 2009 non plus, et **20 n’avaient jamais pris part à une enquête du 8 mars** depuis l’adoption du Manifeste de Séville. Il s’agit de : USDA-Andorre, TURK-SEN-Chypre, AC et FTF-Danemark, TALO-Estonie, ADEDY-Grèce, ASzSz, SZEF- ÉSZT et MOSz-Hongrie, BSBR-Islande, LANV-Liechtenstein, CMTU et GWU-Malte, BNS et CSDR-Roumanie, CSdl et CDLS-Saint-Marin, Travail Suisse–Suisse, DISK-Turquie.

2 syndicats nordiques ont enregistré les **plus hauts niveaux** d’affiliées (UNIO-Norvège avec 75,4 % et STTK-Finlande avec 70 %), alors que deux syndicats turcs se trouvent à l’autre extrémité, enregistrant les **plus bas niveaux** d’affiliées (HAK-IS avec 10 %, TURK-IS avec 11 %).

8 confédérations ont fait part de la présence de **plus de femmes que d’hommes** (EAKL-Estonie, LBAS, LDF, LPSK/LTUC-Lituanie, YS-Norvège, TCO-Suède, UNIO-Norvège, STTK-Finlande).

20 confédérations nationales présentent **des adhésions équilibrées en termes de genre** (entre 45 % et 51 %).

En ce qui concerne les **Fédérations syndicales européennes**, seules 4 (sur 12) ont répondu à l’enquête de cette année. Il s’agit de l’EFFAT, l’EFJ, la FEM et la FSESP. Huit n’ont pas répondu : ETF, EAEA, FSE-THC, CSEE, EUROCOP, FETBB, EMCEF, UNI-Europa. Comme nous l’avons fait pour les confédérations syndicales, nous énumérons ci-dessous les FSE qui n’ont pas fourni de feed-back.

Fédérations syndicales européennes qui ont répondu aux enquêtes du 8 mars (2008-2009-2010)

FSE	2008	2009	2010
ETF	NON	NON	NON
EFFAT	NON	OUI	OUI
FEM	OUI	NON	OUI
EFJ	NON	OUI	OUI
EAEA	NON	NON	NON
FETBB	NON	OUI	NON
FSESP	NON	OUI	OUI
EMCEF	NON	OUI	NON
UNI-EUROPA	NON	OUI	NON
FSE-THC	NON	NON	NON
CSEE	OUI	NON	NON
EUROCOP	OUI	NON	NON

Section I) Affiliation des femmes aux confédérations syndicales nationales

Cette partie du rapport mettra en lumière les changements survenus au niveau de l'affiliation des femmes aux confédérations entre 2009 et 2010, ainsi que les progrès réalisés en vue de réduire l'écart de représentation hommes-femmes par rapport aux chiffres présentés lors du Congrès de 2007, suite au questionnaire détaillé envoyé aux membres de la CES en 2006⁴.

41 des organisations ayant fourni un chiffre ou un pourcentage de femmes dans leurs confédérations avaient également répondu à cette question dans l'enquête du 8 mars de 2009. Un grand nombre de confédérations (32) avaient également répondu à cette question en 2008. Par conséquent, il est possible de réaliser une comparaison et de souligner certaines tendances.

2 confédérations (DGB-Allemagne et HAK-IS-Turquie) ont répondu cette année pour la toute **première fois**, en fournissant les chiffres de leur représentation syndicale féminine.

25 confédérations n'ont signalé **aucun changement** (ou presque) au niveau de l'adhésion féminine depuis 2009. Parmi elles, 17 ont fourni les mêmes chiffres qu'en 2009 (ABVV/FGTB, ACV/CSC, CGSLB/ACLVB-Belgique, CITUB-Bulgarie, CMK-OS-République tchèque, LO-Danemark, AKAVA, STTK et SAK-Finlande, ASI-Islande, CGIL-Italie, LDF et LPSK/LTUC-Lituanie, CNSLR-Fratia-Roumanie, KOZ-SR-Slovaquie, LO et SACO-Suède).

Entre 2009 et 2010 (ou entre 2008 et 2010^{*}), un nombre limité de confédérations (13) a fait part d'une **augmentation de leurs affiliations féminines**. Les plus grandes hausses enregistrées depuis l'année dernière sont attribuées à la confédération française CFTC (+11.0), à UIL-Italie (+9.0) et à TUC-RU (+5.0). Sur ces 13 syndicats, 5 organisations (CGT-France, LO-Norvège, FNV-Pays-bas, CCOO et USO-Espagne) ont rapporté une hausse progressive de leurs affiliations féminines au cours des trois années de référence. Au niveau national, une augmentation de l'adhésion syndicale féminine a été observée dans tous les syndicats norvégiens affiliés à la CES.

13 confédérations ont rapporté **une chute de leurs affiliations féminines** entre 2009 et 2010. En général, la diminution va de -0,1 (ÖGB-Autriche) à -11,2 (DEOK-Chypre).

Enfin, il est possible d'évaluer la tendance générale du changement au niveau de l'adhésion syndicale féminine en comparant les chiffres fournis par les confédérations nationales ayant répondu à l'enquête de 2009 et à celle de 2010. Nous pouvons observer que le nombre total d'affiliés a légèrement diminué (de 36.809.457 en 2009 à 36.089.652,01 en 2010). Parallèlement, le nombre d'affiliées est passé de 16.147.499 en 2009 à 16.479.705 en 2010. Ce résultat est équivalent si nous comparons les chiffres fournis par les organisations qui ont répondu en 2008, 2009 et 2010. Cette tendance indique clairement que, pour les syndicats, attirer plus de femmes dans leurs rangs joue un rôle crucial dans le maintien de la croissance syndicale.

⁴ Voir : « Les femmes dans les syndicats européens : des écarts à combler » (2007) sur <http://www.etuc.org/a/4142>

* Pour les cas où les chiffres de l'enquête du 8 mars de 2009 n'étaient pas disponibles

Section II) Les femmes aux postes de pouvoir dans les confédérations syndicales nationales :

Chaque année, l'enquête du 8 mars de la CES se concentre sur un sujet d'égalité qui se trouve en tête de l'ordre du jour du travail syndical et/ou des institutions européennes. L'enquête de 2010 abordait plus particulièrement la question des négociations collectives ainsi que la situation des femmes aux postes de prise de décision au sein des syndicats.

Avant d'aborder la question de la direction dans les syndicats, il est utile de rappeler les pouvoirs des différents postes de direction existants. Il s'agit généralement : du Président, des Vice-présidents, du Secrétaire général et du Secrétaire général adjoint. Dans certains syndicats (syndicats nordiques, Pays-Bas, Allemagne, etc.), le Président est le poste le plus important de l'organisation, alors que dans d'autres (Italie, Espagne, RU, etc.), la direction politique est entre les mains du Secrétaire général. Il est donc important de garder ces différences à l'esprit lorsqu'on examine les chiffres reflétant le nombre de femmes aux postes de direction dans les syndicats.

Cette année encore, toutes les confédérations ont répondu à cette partie de l'enquête. En 2010, il apparaît que, sur 55 syndicats, seules **4** confédérations nationales (sur 42) ont indiqué avoir une femme au poste de **Président** – UATUC-Croatie, LO-Suède et SACO, FNV-Pays-Bas. Il est question d'une régression par rapport à l'enquête du 8 mars de 2009, rapportant deux présidentes supplémentaires (ICTU-Irlande et TUC-RU).

Parmi les organisations ayant répondu à l'enquête, 26 confédérations comptent un total 71 **Vice-présidents**, dont **24 femmes**. Il convient de noter que dans presque la moitié des cas (13 syndicats), ces postes sont occupés conjointement avec des hommes. Par rapport à l'enquête du 8 mars de 2009, le nombre de femmes à ces fonctions est resté inchangé.

Aucun changement significatif n'a été observé en ce qui concerne les postes de Secrétaire général. Parmi les confédérations répondantes, seules **8 disposent d'une Secrétaire générale** (sur les 39 comptant un tel poste) : ÖGB-Autriche (conjointement avec deux collègues masculins), ABVV/FGTB-Belgique, LPSK/LTUC et LDF-Lituanie, LO et UNIO-Norvège, AKAVA et STTK-Finlande, TCO-Suède. Dans ce cas, le nombre a augmenté depuis 2008, puisque 7 Secrétaires générales avaient été rapportées à l'époque. Lorsqu'une comparaison est possible avec les répondants de l'année précédente, nous constatons que des changements sont survenus à AKAVA-Finlande, où ce poste est désormais occupé par une femme. Néanmoins, la valeur de ce chiffre déjà très bas a diminué si nous considérons que, dans certaines de ces organisations, le poste de Secrétaire général n'est pas le poste politique le plus élevé.

Sur l'ensemble des 22 **Secrétaires généraux adjoints** en place, seuls **7 sont des femmes**. Ces postes sont occupés conjointement avec des hommes (ICTU-Irlande, CGIL-Italie, LCGB-Luxembourg et UGT-Portugal) ou par une femme seule (ELA-Espagne, TCO-Suède et TUC-RU).

Lorsqu'il existe, le poste de **trésorier** des confédérations nationales est occupé par 18 hommes et **8 femmes**.

Cette année, l'enquête a également examiné la représentation des femmes dans les organes décisionnels des syndicats, comme les Conseils généraux, les Comités exécutifs, les Comités de direction, etc. Lorsqu'une comparaison est possible, nous constatons que, concernant les **Conseils généraux** (également appelé Conseil/Comité central/national), seules quelques confédérations ont rapporté un nombre de déléguées proportionnel au taux d'affiliation féminine (STTK-Finlande, LDF et LPSK/LTUC-Lituanie, LCGB-Luxembourg, ELA et UGT-Espagne, SACO et LO-Suède).

Les taux de déléguées les plus faibles ont été observés chez SEK-Chypre (avec seulement 3 % de femmes dans leur « Conseil »), GSEE-Grèce (4 % dans leur « Conseil général »), OPZZ-Pologne (7 % de femmes dans leur « Commission nationale ») et CNSLR-Fratia (avec 8 % de femmes dans leur « Conseil national »).

Concernant la présence de déléguées dans les **Comités exécutifs** et les **Comités de direction**, (quand de tels comités existent), nous observons que la proportionnalité est respectée dans les organisations suivantes : ÖGB–Autriche, CITUB–Bulgarie, ASI–Islande, CGIL–Italie, LDF–Lituanie, LO–Norvège, ELA–Espagne et SACO–Suède. SEK–Chypre n’a signalé aucune femme dans son Comité exécutif, tandis que GSEE–Grèce n’en compte que 6 %, NZZZ-Solidarnosc 7 % et KOZ-Slovaquie 8 %. Néanmoins, il convient de tenir compte du fait que des différences existent parmi les confédérations en ce qui concerne les compétences et les pouvoirs des Comités exécutifs et des Comités de direction, même si souvent ces organes ont le même titre.

Vu l’accent spécifique de l’enquête de cette année, nous avons également examiné la répartition sexuelle des dirigeants dans les **départements politiques** des confédérations nationales. Une comparaison a été possible pour les départements dont les titres indiquent qu’ils traitent des mêmes questions ou de questions similaires. Sur cette base, il a été possible d’observer que les femmes sont généralement chargées des départements internationaux/européens, Égalité/Femmes, Formation/Éducation, alors que les hommes dirigent généralement des départements traitant de questions économiques, des actions syndicales (comme la syndicalisation et le recrutement) et des affaires légales.

Il semble exister un certain équilibre entre les hommes et les femmes dirigeant des départements politiques dans les domaines suivants : Santé et Sécurité, Négociations collectives/Dialogue social, Environnement/Développement durable, Politique sociale, Emploi, Presse & Communication, Finance & Administration. UNSA-France est un cas emblématique, dans lequel aucun département politique n’est dirigé par un homme. ICTU–Irlande mentionne dans sa réponse les résultats d’un audit en matière d’égalité, mené au sein des confédérations membres : une importante différence est notée avec un pourcentage plus élevé d’hommes occupant des rôles clés dans les syndicats et un pourcentage plus élevé de femmes occupant des postes administratifs. Selon l’ICTU, cette enquête représente le début d’un processus de contrôle de l’égalité qui sera développé au fil des années à venir⁵.

Les mesures et instruments politiques que les organisations affiliées à la CES ont adopté pour augmenter la présence de femmes aux postes de prise de décision dans les syndicats ont également été examinés. Cette priorité a été abordée dans un certain nombre de documents que les membres de la CES ont adoptés au cours des années (à savoir le plan d’égalité de la CES en 2003 ; Charte sur l’intégration de la dimension de genre adoptée à Séville en 2007) ainsi que dans le cadre du dialogue social européen, à travers le cadre d’actions sur l’égalité hommes-femmes signé en 2005. En 2009, la CES a reçu un financement de la Commission européenne pour le projet transnational visant à intensifier ses actions pour une représentation plus forte et plus importante des femmes dans les syndicats ainsi que pour améliorer leur position dans le cadre des négociations collectives et du dialogue social à tous les niveaux pertinents de négociation.

La majorité des confédérations nationales (72 %) a signalé disposer d’une **politique spécifique** conçue pour augmenter la présence des femmes dans leurs organes de prise de décision. Certaines des confédérations ayant indiqué ne pas disposer d’une telle politique ont expliqué que cela est dû au fait que les femmes sont déjà bien représentées dans leurs organes de prise de décision (UNIO-Norvège).

⁵ Voir : <http://www.ictu.ie/equality/gender.html>

Disposer d'une politique syndicale sur les femmes aux postes décisionnels a été considéré **important** par la plupart des confédérations nationales ayant participé à l'enquête de cette année. Les raisons et les avantages d'une telle politique peuvent être résumés comme suit. Tout d'abord, disposer d'une politique sur les femmes aux postes décisionnels dans les syndicats encouragera plus de femmes à participer aux processus décisionnels. De plus, cela rendra les travailleurs plus sensibles et conscients de cette question. Certaines confédérations ont souligné qu'il était nécessaire de voir plus de femmes, comme modèles de rôle, à des postes clés en vue de créer une nouvelle image des syndicats et de représenter efficacement la composition des syndicats, qui se féminise dans de nombreux secteurs économiques et de nombreuses professions. Suivant ces arguments, de nombreux syndicats font référence aux « raisons démocratiques » à la base de l'adoption d'une politique visant à promouvoir les femmes aux postes clés. Les dirigeantes syndicales pourraient également promouvoir d'autres questions et priorités des travailleuses. Certains répondants font référence à des attributs qui sont généralement considérés comme des qualités féminines (les femmes sont plus créatives, responsables et ponctuelles...).

Pour plusieurs confédérations, la question relative à l'importance, pour les syndicats, de disposer d'une politique sur les femmes aux postes décisionnels a été considérée comme **non pertinente**, soit parce qu'elles estiment que leur représentation hommes-femmes est équilibrée aux postes décisionnels, soit parce que cette politique est naturellement incorporée dans le travail des confédérations nationales pour la mise en œuvre du principe d'intégration de la dimension de genre.

Néanmoins, il apparaît que, dans au moins un tiers des confédérations ayant répondu à l'enquête, des **stéréotypes** existent et **freinent l'adoption d'une politique ou d'instruments visant à encourager la présence des femmes aux postes de direction**. Un argument utilisé est que les travailleuses sont représentées de toute façon, peu importe le sexe des dirigeants syndicaux ; un autre argument est lié au manque de ressources financières, particulièrement en ces temps de crise économique, la priorité allant à d'autres sujets que les campagnes et initiatives de sensibilisation à la question des femmes à la direction.

Les confédérations nationales ont mentionné beaucoup d'**initiatives pour augmenter le nombre de femmes aux postes clés des organisations syndicales**. Cela inclut (non exhaustif), par ordre décroissant : une formation pour préparer les syndicalistes féminines à mener leurs activités syndicales (formation en matière de négociation, de gestion des ressources humaines, etc.) (75 %) ; la publication de chiffres par genre sur la main-d'œuvre et les postes de prise de décision dans les syndicats (62 %) ; des recherches et des enquêtes sur les femmes aux postes de prise de décision (60 %) ; des campagnes pour encourager les candidates (45 %) ; des projets transnationaux (40 %). D'autres instruments mentionnés sont : l'adoption de résolutions/recommandations politiques par les organes décisionnels (Congrès, Comité exécutif, etc.) ; l'organisation de séminaires/événements sur les syndicats et les postes de dirigeant ; le travail réalisé par les comités d'égalité/des femmes ; la création d'une récompense syndicale pour les réalisations extraordinaires dans le domaine de l'égalité des chances.

Les instruments généralement reconnus comme utiles pour promouvoir la politique des femmes aux postes de prise de décision sont les **plans d'action**. 30 confédérations (54 %) ont adopté un plan d'action spécifique conçu pour augmenter la présence des femmes au sein des organes de prise de décision. Parmi ceux-ci, 20 plans d'action font référence à la mise en œuvre d'un instrument de la CES à ce sujet (Charte sur l'intégration de la dimension de genre de 2007 ; révision intermédiaire de 2005, plan d'action de la CES pour l'égalité des chances de 2003). Presque tous les plans d'action précisent les objectifs visés.

Deux tiers d'entre eux mettent en place des procédures de contrôle de divers types et seulement un tiers prévoient un calendrier ainsi qu'un système d'évaluation. Le contrôle et l'évaluation de la mise en œuvre des plans d'action sont généralement menés au travers d'audit sur l'égalité des sexes, de recommandations des organes décisionnels des syndicats ou de la mise en œuvre d'un rapport annuel.

Des systèmes de quota sont également appliqués dans la moitié des confédérations nationales : 40 % des répondants disposent de places réservées aux femmes avec des droits de vote équivalents dans les organes décisionnels ; un nombre plus limité (27 %) dispose de places réservées aux femmes uniquement en cas d'élection et, enfin, seulement 5 % indiquent avoir adopté un système de doubles candidatures.

Les confédérations ont été invitées à exprimer **leurs opinions sur les principaux facteurs limitant le nombre de femmes dans leurs organes décisionnels respectifs**. Sans surprise, l'entrave la plus fréquemment citée est le manque de temps dû au partage inégal des responsabilités familiales : citée par 60 % des répondants. Une grande proportion de syndicats (54 %) considère également qu'il existe des idées préconçues et des stéréotypes concernant le rôle des femmes qui conduisent à des tentatives visant à les dissuader de poser leur candidature. Pour environ la moitié des répondants (42 %), la raison de la sous-représentation des femmes aux postes décisionnels de leur organisation se cache dans l'absence de politique spécifique au sein de l'organisation syndicale concernant la question des femmes aux postes de prise de décision. Cependant, 15 confédérations ayant indiqué ce facteur répondent aussi que leur syndicat dispose d'une politique spécifique conçue pour augmenter la présence des femmes dans les organes décisionnels. Cette incongruité pourrait s'expliquer de différentes manières : la politique n'est pas considérée comme efficace ou la question a été mal comprise.

Un tiers des répondants (36 %) pointent du doigt la manière dont les réunions et les calendriers sont organisés (heures et lieux) ou le manque de confiance des femmes concernant leurs propres capacités pour justifier l'absence de ces dernières aux postes de prise de décision. Seuls 22 % ont répondu que, selon eux, il existe un manque de formation à la direction pour les femmes. De plus, certains syndicats n'ont pas trouvé leur opinion parmi les options proposées et ont fourni d'autres explications, par exemple, l'argument selon lequel la culture syndicale a toujours tendance à exclure les femmes.

Comme tout autre employeur, les syndicats peuvent aussi adopter des mesures spécifiques afin de promouvoir les carrières des femmes aux postes décisionnels de leur syndicat et s'opposer ainsi aux barrières (structurelles, mais aussi culturelles) qui freinent les carrières professionnelles des femmes. 36 confédérations nationales ont pris des **mesures concrètes** afin d'aider les employées dans leurs activités. Il est question de s'assurer que tout le monde puisse avoir la parole lors des réunions (65 %) ; de régler les heures de réunion (en évitant les réunions à des heures qui posent problème aux personnes ayant des responsabilités familiales) (54 %) ou de régler la fréquence des réunions (42 %).

La plupart des confédérations nationales (64 %) ont mis en place des actions positives visant à faciliter l'accès des femmes à tous les postes et fonctions des organisations syndicales ; un grand nombre (60 %) ont introduit des horaires flexibles pour leurs employés ou ont limité leurs temps de travail (33 %), alors que la moitié des répondants ont indiqué que leur syndicat avait adopté des mesures visant à encourager le recrutement des femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées.

22 confédérations nationales (47 %) ont rédigé un code pour la protection de la dignité au travail et l'élimination du harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Le nombre de syndicats ayant rassemblé des données relatives au genre concernant la situation de leurs employés en matière d'emploi, de recrutement, de promotion et de salaire s'élève à 20 (44 %), alors qu'un nombre plus limité a introduit un régime relatif à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes (37 %). Toutes ces mesures peuvent être considérées comme des instruments très précieux pour promouvoir l'égalité des sexes au sein des organisations syndicales.

Section III) Négociations collectives

Les arrangements collectifs sont généralement favorables pour les travailleurs. Cependant, ils présentent également des avantages importants pour les femmes sur le marché du travail. Dans les entreprises et les secteurs économiques syndiqués, ainsi que dans les pays avec une large couverture des négociations collectives, il existe une tendance générale à présenter des horaires de travail plus réduits tant pour les hommes que pour les femmes, des options de travail plus flexibles dans le cadre de conditions d'emploi sûres, une meilleure protection des travailleurs atypiques ainsi qu'un écart réduit au niveau des rémunérations hommes-femmes. Pour la CES, il existe de nombreuses raisons urgentes d'augmenter les actions et les efforts syndicaux à cet égard.

Les négociations collectives sont certainement la clé de la **mise en œuvre du principe d'intégration de la dimension de genre**. Un nombre significatif de syndicats ont signalé, cette année, des instruments qu'ils ont développés en vue d'incorporer le principe d'intégration de la dimension de genre dans les négociations collectives. 60 % des répondants (31 confédérations) ont établi des **directives pour les négociations collectives** en ce qui concerne l'égalité des sexes. Généralement, ces directives correspondent à des recommandations adoptées au niveau confédéral et sont mises en œuvre par les syndicats en charge des négociations (en fonction du système RI national). Les directives sur les négociations collectives prennent souvent la forme de brochures ou de manuels fournis aux négociateurs au niveau inférieur. En ce qui concerne leur contenu, il est strictement lié aux priorités politiques de chaque confédération nationale. Parfois, elles sont révisées sur une base régulière (tous les 2-3 ans) lorsqu'un système de négociation pluriannuel est en place. Les directives établissent généralement des principes communs pour l'intégration de l'égalité des sexes à divers niveaux de négociation : société, secteur, public et privé. Lorsque les négociations sont décentralisées, les confédérations nationales jouent souvent un rôle de contrôle sur la mise en œuvre des directives. Elles promeuvent également la visibilité des conventions collectives innovatrices qui ont abordé efficacement le principe d'intégration de la dimension de genre. Par exemple, CFTC-France dispose d'un label pour les « conventions conformes aux valeurs d'égalité ». Il apparaît également qu'une des principales priorités abordées par les directives sur les négociations collectives est l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. D'autres questions généralement abordées sont : le temps de travail et l'organisation flexible du travail ; le congé pour raisons familiales ; la formation ; la garde d'enfants.

Plusieurs confédérations ont signalé avoir mené des **sessions d'informations pour leurs négociateurs**. La moitié d'entre elles ont axé le contenu de leur formation sur l'amélioration des compétences des représentants syndicaux pour négocier dans une perspective d'égalité des sexes (54 %) ; d'autres confédérations ont abordé plus spécifiquement les compétences nécessaires des négociatrices (48 %) ou des négociateurs (40 %) en les formant aux questions d'égalité des sexes ; enfin, d'autres confédérations ont décidé d'investir dans les compétences de négociation des femmes (44 %) ; ou d'assurer la présence des femmes dans les équipes de négociation (46 %).

Le principe d'intégration de la dimension de genre peut affecter le contenu des négociations de différente manière. Les confédérations nationales sont invitées à spécifier de quelle manière elles mettent en œuvre ce principe clé pour **influencer la dimension de genre dans leurs pratiques de négociation**. La majorité d'entre elles (77 %) abordent la dimension de genre des questions générales (salaires, temps de travail, etc.) dans les négociations collectives. Plusieurs syndicats (71 %) ont répondu avoir trouvé des instruments législatifs (comme des lois et/ou des conventions collectives et/ou des politiques gouvernementales) qui traitent de l'égalité et peuvent être utilisés pendant les négociations. Environ le même pourcentage de confédérations (71 %) ajoute à l'ordre du jour des négociations collectives des questions traditionnellement perçues comme des questions de femmes (garde d'enfants, organisation flexible du travail, etc.).

Presque la moitié des répondants ont affirmé que leur confédération (ou syndicats affiliés) collecte des faits et chiffres relatifs au genre en vue de les utiliser pendant les négociations, alors que seulement 1/3 des répondants demandent l'opinion des travailleuses sur les sujets à aborder (utilisation de circulaires adressées aux travailleuses et/ou de questionnaires et/ou d'études). Certains syndicats ont mis en lumière le fait que **l'intégration de la dimension de genre n'est pas une question** qu'ils abordent ou qui prédomine dans leurs pratiques de négociations collectives (Solidarnosc-Pologne ; MSzOSz-Hongrie). Un aperçu intéressant des priorités et du climat pour l'égalité dans les négociations collectives est analysé tous les deux ans par le TUC-RU, au travers de leur audit sur l'égalité⁶.

Les confédérations ont été invitées à indiquer ce qu'elles considèrent comme les 3 **principaux facteurs qui limitent la présence des femmes dans les unités de négociations collectives**. La plupart des répondants (60 %) ont affirmé que le manque de temps des syndicalistes féminines (dû à un partage inégal des responsabilités familiales) est une barrière à leur participation aux négociations collectives. L'absence d'une politique spécifique des syndicats abordant la question des femmes dans les unités de négociation est également considérée comme un obstacle clé pour les femmes par 54 % des confédérations. Dans un ordre décroissant, nous avons trouvé le découragement ou les réactions hostiles des collègues masculins et la manière dont les réunions de négociation sont organisées (40 % des répondants) et le manque de connaissances spécifiques des femmes dans les méthodes de négociation (23 %). Ce résultat diverge quelque peu des instruments identifiés par les syndicats pour promouvoir la présence des femmes dans les unités de négociations collectives. Les efforts et ressources de formation sont certainement importants, mais il semble que l'écart au niveau des syndicalistes féminines ne repose généralement pas sur leurs compétences de négociation, mais sur des barrières politiques et organisationnelles (heure et lieu des réunions de négociation ; absence d'une politique spécifique des syndicats en vue de promouvoir les femmes dans les négociations collectives, etc.).

Plusieurs confédérations indiquent qu'il existe un certain nombre de **raisons importantes à la présence des femmes dans les unités de négociations collectives**. Plusieurs ont affirmé que les femmes ont une meilleure compréhension des problèmes affectant les travailleuses et peuvent donc mieux représenter leurs intérêts. Les hommes et les femmes ont des compétences, des opinions et des expériences différentes. Ensemble, ils peuvent apporter une valeur ajoutée à l'ordre du jour collectif. Un autre argument récurrent est que les femmes sont plus enclines à soulever, dans les unités de négociation, des questions qui pourraient être oubliées par les négociateurs ou, plus généralement, par les employeurs, comme l'égalité salariale, l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle ou le temps de travail ! Tout comme pour la nécessité de voir les femmes aux postes décisionnels, les confédérations indiquent qu'il s'agit d'une question de démocratie sociale : les équipes de négociation doivent refléter l'affiliation de base et les unités de négociation ne peuvent pas éviter d'inclure une grande proportion de cette affiliation syndicale.

Enfin, certains répondants ont souligné, une fois encore, que les femmes présentent une plus grande capacité de compromis, de meilleures compétences orales et plus d'empathie. Les femmes peuvent apporter d'autres perspectives et méthodes pour trouver un accord.

Il apparaît que, dans un grand nombre de confédérations nationales, **aucun argument** n'est utilisé pour justifier la non-inclusion des femmes dans les unités de négociations collectives. 13 répondants n'ont pas répondu à cette question et 17 ont indiqué que la question n'était pas pertinente pour leur syndicat (soit parce que les femmes sont bien représentées dans les unités de négociations collectives, soit parce que les syndicats promeuvent leur inclusion).

⁶ Voir : Audit sur l'égalité de la TUC 2009 <http://www.tuc.org.uk/equality/index.cfm?mins=440>

Lorsque des arguments ont été utilisés, ils se rapportaient généralement aux difficultés de trouver des femmes souhaitant s'investir dans des activités syndicales ou intéressées par les négociations collectives ; au manque de temps des syndicalistes féminines (dû à l'organisation du travail – temps partiel, horaire flexible, etc. - ou aux engagements familiaux) et au manque de connaissance des femmes dans les méthodes de négociation. Certains répondants ont indiqué que les négociations sont toujours considérées comme un sujet plus masculin ou que les négociateurs sont aussi compétents que les négociatrices pour représenter les intérêts des femmes. Enfin, certains ont également signalé que le nombre limité de femmes dans les tours de négociations collectives s'expliquait par le manque de syndicalistes féminines dans certains secteurs économiques essentiellement masculins.

Fédérations syndicales européennes

Nous avons reçu des réponses de seulement 4 Fédérations syndicales européennes – EMF-FEM, EFFAT, EFJ et FSESP. Vu le très faible taux de réponses reçues, il est extrêmement difficile de réaliser une comparaison sensée avec les réponses reçues pour les précédentes enquêtes du 8 mars. Trois FSE (EMF-FEM, EFFAT, EFJ) ont souligné leur récent engagement vis-à-vis d'une représentation plus importante des femmes dans leurs organes de prise de décision. La FEM travaille actuellement à la création d'une stratégie appropriée pour équilibrer davantage le nombre de femmes dans ses organes de prise de décision. Après trois années de discussions et consultations internes, l'EFFAT a adopté des amendements importants à ses statuts en ce qui concerne la représentation des femmes dans les organes de prise de décision. De plus, deux motions sur l'égalité des sexes ont été adoptées lors de leur Congrès de 2009. La FSESP apparaît définitivement comme une des FSE présentant le meilleur équilibre de genre dans ces organes de prise de décision. Selon une étude récente promue par le Comité d'égalité des sexes « La représentation des femmes au sein de la FSESP et de ses affiliés », l'adhésion féminine générale augmente légèrement dans toutes les sections de la FSESP et dans les organes décisionnels de ses affiliés. Néanmoins, la règle générale est toujours que la majorité des dirigeants de la FSESP sont des hommes, à l'exception des membres nordiques. Cette étude indique également que plusieurs affiliés de la FSESP ont mis en place des actions pour augmenter le niveau de représentation féminine et que la parité de genre, ou proportionnalité, est un objectif qui réclame encore des efforts et des engagements dans un certain nombre de domaines ⁷.

CP/CS

Bruxelles, mars 2010

⁷ Voir : « Représentation des femmes au sein de la FSESP et de ses affiliés », rapport de SKTF pour la FSESP, octobre 2009 : <http://www.epsu.org/r/28>

Annexe I: affiliation féminine dans les confédérations (2006 - 2008 - 2009 - 2010)

PAYS	SYNDICAT	ADHÉSION SYNDICALE				ADHÉSION SYNDICALE			
		(TOTAL)				(FEMMES)			
		2006	2008	2009	2010	(%) 2006	(%) 2008	(%) 2009	(%) 2010
Autriche	OGB	1.272,011	1.272,011	1.247,795	1.238,590	33,3 %	33,3 %	34,1 %	34,0 %
Belgique	ABVV / FGFB	1.200,000	1.367,000	1.434,527	1.455,454	41,0 %	42,0 %	43,0 %	43,0 %
	ACV / CSC	1.601,278	1.616,145	1.646,733	1.635,579	42,7 %	43,0 %	45,0 %	45,0 %
	CGSLB/ACLVB	220,813	265,000	265,000	265,000	44,5 %	42,0 %	42,0 %	42,0 %
Bulgarie	CITUB-KNBS	251,000	NA	210,000	220,000	52,0 %	NA	48,0 %	48,0 %
	PODKREPA	155,000	153,250	153,350	153,350	40,0 %	42,0 %	46,0 %	42,6 %
Croatie	SSSH / UATUC	211,205	210,000	211,000	164,732	48,0 %	48,0 %	NA	48,0 %
Chypre	SEK	NA	NA	64,945	76,737	NA	NA	37,4 %	37,2 %
	DEOK	NA	8,807	9,250	9,500	NA	13,3 %	24,7 %	13,5 %
Rép. tchèque	CMK OS	511,000	503,000	482,000	444,570	45,0 %	44,0 %	45,5 %	45,5 %
Danemark	LO-DK	1.323,795	1.300,000	1.300,000	1.300,000	48,9 %	49,0 %	49,0 %	49,0 %
Estonie	EAKL	43,776	NA	NA	35,878	58,6 %	NA	NA	59,3 %
Finlande	AKAVA	461,094	NA	536,792	536,792	52,1 %	NA	50,1 %	50,1 %
	SAK	1.010,000	800,000	800,000	800,000	46,0 %	46,0 %	46,0 %	46,0 %
	STTK	640,000	650,300	640,000	623,200	67,0 %	68,0 %	70,0 %	70,0 %
France	CFDT	810,000	803,635	808,720	814,636	44,5 %	45,0 %	45,0 %	45,8 %
	CFTC	138,623	160,300	160,300	140,000	38,3 %	39,0 %	39,0 %	50,0 %
	CGT	725,000	700,000	711,000	735,000	28,0 %	28,0 %	32,0 %	34,0 %
	FO	800,000	800,000	NA	800,000	45,0 %	45,0 %	NA	45,0 %
	UNSA	307,000	307,000	NA	307,000	NA	NA	NA	NA
Allemagne	DGB	6.500,00	NA	NA	6.200,00	30,8 %	NA	NA	30,0 %
Grèce	GSEE	840,000	502,000	NA	498,000	NA	NA	NA	NA
Hongrie	LIGA	101,000	103,000	103,000	103,000	30,0 %	35- 40 %	30,0 %	NA
	MSzOSz	205,000	NA	NA	205,000	47,0 %	NA	NA	NA
Islande	ASI	99,164	107,856	110,722	112,815	47,0 %	45,0 %	45,0 %	45,0 %
Irlande	ICTU	802,503	NA	843,637	843,995	43,6 %	NA	49,0 %	48,9 %
Italie	CGIL	5.331,187	5.850,942	5.697,774	5.697,774	50,6 %	45,0 %	50,0 %	50,0 %
	UIL	1.993,285	1.776,733	2.116,299	2.174,151	39,8 %	40,0 %	35,0 %	44,0 %
	CISL	4.346,95	NA	NA	4.507,349	NA	NA	NA	51,0 %
Lettonie	LBAS	164,792	134,422	130,120	110,602	62,0 %	62,6 %	68,0 %	64,0 %
Lituanie	LDF	20,000	20,000	20,150	20,150	60,0 %	60,0 %	58,0 %	58,0 %
	LPSK / LTUC	100,000	100,000	75,000	70,000	61,5 %	61,5 %	58,0 %	58,0 %
Luxembourg	CGT-L	64,425	NA	62,732	69,040	32,9 %	33,9 %	34,0 %	32,7 %
	LCGB	33,000	34,000	35,000	36,000	30,6 %	33,0 %	31,0 %	29,5 %
Pays-Bas	FNV	1.199,000	1.192,951	1.368,000	1.373,400	31,1 %	32,0 %	36,3 %	36,92 %
Norvège	LO-N	822,629	822,629	865,392	865,000	49,8 %	49,7 %	50,1 %	51,0 %
	YS	204,457	206,000	216,000	217,141	56,0 %	56,0 %	56,0 %	56,8 %
	UNIO	262,000	268,218	NA	226,915	76,0 %	72,2 %	NA	75,4 %
Pologne	NSZZ-Solidarnosc	722,000	NA	680,334	700,000	37,7 %	NA	37,0 %	38,0 %
	OPZZ	318,000	NA	NA	318,000	48,0 %	NA	NA	48,0 %
Portugal	CGTP	683,250	683,250	653,000	653,000	NA	NA	NA	53,0 %
	UGT-P	510,000	510,000	510,000	510,000	48,0 %	48,0 %	48,0 %	46,0 %
Roumanie	CNSLR-Fratia	500,000	NA	800,000	800,000	43,0 %	NA	44,0 %	44,0 %
Slovaquie	KOZ SR	347,760	337,600	319,600	319,600	40,6 %	40,9 %	41,9 %	41,9 %

PAYS	SYNDICAT	ADHÉSION SYNDICALE				ADHÉSION SYNDICALE			
		(TOTAL)				(FEMMES)			
		2006	2008	2009	2010	(%) 2006	(%) 2008	(%) 2009	(%) 2010
Slovénie	ZSSS	300,000	281,465	NA	250,000	50,4 %	46,5 %	50,5 %	44,8 %
Espagne	CC,OO	876,000	1.001,000	1.001,000	1.200,200	35,9 %	36,6 %	37,5 %	38,3 %
	STV-ELA	110,000	NA	110,054	115,000	35,9 %	NA	37,4 %	38,1 %
	UGT-E	865,054	887,009	810,000	880,000	32,6 %	33,4 %	33,7 %	33,3 %
	USO	146,834	NA	81,090	121,760	34,3 %	25,0 %	34,5 %	36,0 %
Suède	LO-S	1.831,385	1.473,583	1.404,865	1.384,879	45,8 %	47,0 %	48,0 %	48,0 %
	SACO	581,000	580,000	586,000	610,000	50,0 %	52,0 %	52,0 %	52,0 %
	TCO	1.244,885	974,959	1.175,276	958,745	62,3 %	62,3 %	62,2 %	61,9 %
Turquie	HAK-IS	NA	NA	NA	441,917	NA	NA	NA	10,0 %
	TURK-IS	250,000	700,000	820,000	250,000	10,0 %	10,0 %	12,8 %	11,0 %
RU	TUC	6.500,000	6.500,000	6.500,000	6.200,992	43,6 %	44,0 %	41,0 %	46,0 %

Sources : enquêtes CES 2006-2008-2009-2010

Annexe II : affiliation féminine dans les membres PERC (2010)

PAYS	SYNDICAT	ADHÉSION SYNDICALE (TOTAL)	ADHÉSION SYNDICALE (% FEMMES)
		2010	2010
Albanie	KSSH	105,000	38,1 %
Bosnie-Herzégovine	BiH	134,000	45,0 %
Russie	FNPR	25.800,00	58,0 %

Sources : enquête CES-2010

Annexe III : membres féminines dans les Fédérations syndicales européennes 2006 - 2009 - 2010

FSE	ADHÉSION SYNDICALE (TOTAL)			ADHÉSION SYNDICALE (% FEMMES)		
	2006	2009	2010	2006	2009	2010
ETF	2,500,000	-	-	18 %	-	-
EFFAT	1,727,000	-	1,500,000	-	40,5 %	40,5 %
FEM	-	-	6,000,000	-	-	± 20 %
EFJ	-	260,000	-	-	-	-
EEA	-	-	-	-	-	-
FETBB	2,400,000	2,300,000	-	<20 %	1 %	-
FSESP	8,000,000	± 5,600,000	8,000,000	± 70 %	± 70 %	68,5 %
EMCEF	2,500,000	2,500,000	-	± 20 %	± 20 %	-
UNI-EUROPA	7,000,000	13,596,577	-	51,7 %	47.5 %	-
FSE-THC	900,000	-	-	± 60 - 70 %	-	-
CSEE	-	-	-	-	-	-

Sources : enquêtes CES 2006-2008-2009-2010