



Charte de la CES sur le "Gender mainstreaming" dans les syndicats

*adopté par le
Congrès de la CES à Séville, 23 mai 2007*

Introduction

Comme expliqué dans la "Vision de la CES sur l'Europe", adoptée par le Xème Congrès à Prague en 2003, la CES s'est engagée en faveur de l'égalité des chances et devrait

- *"Demander l'inclusion de l'égalité des chances dans les valeurs fondamentales de l'UE et son inclusion dans les compétences partagées de la CES ;*
- *S'assurer que l'acquis communautaire concernant la parité salariale et le "gender mainstreaming" (l'intégration des questions de genre) est préservé dans toutes les politiques et encourager la représentation des femmes dans tous les organes de prise de décision."*

Afin de mettre en œuvre son engagement, le Congrès de Prague en 2003 a adopté le troisième Plan d'Egalité.

La mise en œuvre de ce plan a été débattue lors du Comité Exécutif de la CES en juin 2006 sur la base d'une évaluation de mi-mandat. Au cours de l'automne 2006, une recherche a été menée sur la base d'un questionnaire envoyé à l'ensemble des affiliés et une conférence s'est tenue en mars 2007 à Berlin afin de développer des outils et des instruments destinés au "gender mainstreaming".

Cette charte est basée sur les résultats de cette étude¹ et les recommandations adoptées par le Comité Exécutif et la conférence sur le "gender mainstreaming".

Contexte politique

Atteindre l'égalité des sexes en Europe demeure un défi majeur pour l'ensemble des parties au niveau national et européen. De nombreux progrès ont été réalisés depuis que le premier traité instituant la Communauté européenne, il y a maintenant presque 50 ans, a introduit l'obligation de garantir "l'égalité salariale" entre les hommes et les femmes. C'est sur cette base qu'un large éventail de législations régissant l'égalité de traitement a été développé. De plus, la participation des femmes au marché du travail a été en constante augmentation. Toutefois, le progrès a connu un coup d'arrêt ces dernières années et, dans certains pays, une tendance inverse peut être observée.

¹ Etude de la CES 2006-2007 intitulée "Les Femmes dans les syndicats européens : un écart à combler"

- L'écart salarial entre les sexes reste de 15 pour cent en moyenne dans l'UE des 27, mais dans certains pays il est de plus de 20 pour cent et, dans d'autres, il augmente à nouveau.
- Malgré le fait que les femmes, dans le même temps, ont comblé le fossé de l'éducation, la majorité d'entre elles se trouvent surtout en *bas de l'échelle des compétences et des salaires*. L'investissement dans la formation et l'apprentissage tout au long de la vie n'est toujours pas perçu comme un investissement économiquement viable.
- L'augmentation de l'emploi des femmes est surtout perceptible dans les emplois et les secteurs fortement féminisés, tels que les services publics et privés, mais elles ont généralement des conditions d'emploi plus précaires (temps partiel, contrats à durée déterminée et autres formes de contrats "flexibles").
- La garde des enfants et d'autres facilités et mesures destinées à réconcilier davantage le travail et la vie privée restent très insuffisantes dans la plupart des pays et sont souvent de mauvaise qualité ou trop onéreuses. De plus, elles restent perçues comme des "facilités destinées aux femmes" plutôt qu'aux parents.
- Bien que le taux d'emploi (exprimé en nombre de femmes ayant un emploi payé) des femmes s'élève à présent en moyenne à 55,7 pour cent de femmes (par rapport à 70,9 pour cent pour les hommes) et qu'elles forment 42 pour cent des affiliées des syndicats, leur *représentation* et leur visibilité à tous les niveaux de prise de décision sont *loin d'être proportionnelles*.

Depuis peu, l'UE accorde davantage d'importance aux mesures à prendre dans tous ces domaines :

- Au printemps 2005, les partenaires sociaux européens ont conclu un accord sur un Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes, qui prône une approche intégrée sur les questions de ségrégation professionnelle, de femmes dans la prise de décisions, d'équilibre vie-travail et de parité salariale.
- La Commission européenne a publié une Feuille de route pour l'égalité entre les hommes et les femmes, qui court de 2006 à 2010, et annonce des initiatives, en particulier sur la réconciliation du travail et de la vie de famille et la parité salariale.
- Lors du sommet de printemps de 2006, le Conseil des Ministres a adopté un Pacte pour l'égalité hommes-femmes, appelant tous les acteurs aux plans national et européen à accroître leurs efforts et leurs actions sur l'égalité des sexes, à combler les écarts hommes-femmes dans l'emploi et la protection sociale, et à faire face aux défis démographiques en encourageant un meilleur équilibre vie-travail pour les femmes et les hommes.

Tous ces documents soulignent clairement l'importance que revêt la participation complète et égale des hommes et des femmes sur le lieu de travail, le marché de l'emploi et dans la société dans son ensemble, en tant que composante essentielle du développement d'une Europe compétitive et prospère.

Pour la CES et ses affiliés, il est urgent d'intensifier les efforts et les actions en la matière. Dans de nombreuses organisations affiliées à la CES, le nombre d'affiliés a augmenté et le taux de syndicalisation moyen (bien que ce ne soit pas le cas dans chaque pays individuel !) est aujourd'hui plus ou moins proportionnel à leur participation au marché de l'emploi.

Toutefois, comme la recherche entreprise parmi les affiliés a pu le montrer, il existe toujours un fossé dans la représentation et le "gender mainstreaming" n'est pas encore mis en œuvre de manière adaptée partout.

Donc, à l'occasion de son Congrès à Séville en 2007, il est proposé *de ne pas* présenter de nouveau Plan d'Égalité, mais d'appeler à un engagement plus fort à mieux faire respecter les plans précédents.

Des mesures urgentes doivent être prises pour améliorer l'efficacité de la CES et de ses affiliés, dans les années à venir, à combler le fossé de la représentation entre les hommes et les femmes à tous les niveaux au sein des syndicats, et à assurer le "gender mainstreaming" dans l'ensemble des processus politiques et décisionnels dans l'intérêt à la fois des hommes et des femmes et de l'avenir du mouvement syndical.

En adoptant cette charte, la CES et ses affiliés expriment le renouvellement de leur engagement à prendre ces mesures urgentes.

Article 1

Le "Gender mainstreaming" : Composante essentielle du progrès social et du développement durable

L'égalité des sexes est une composante essentielle de la démocratie sur le lieu de travail et au sein même de la société.

La CES et ses affiliés confirment leur engagement à poursuivre l'égalité des sexes dans le cadre de leur agenda plus large de justice sociale, de progrès social et de développement durable en Europe, et adoptent donc une approche intégrée de genre comme une composante essentielle et intégrale de l'ensemble de leurs actions et de leurs activités.

Dans ce but, ils adoptent la définition suivante du "gender mainstreaming":

Définition et éléments clé du "gender mainstreaming"

A. Le "Gender mainstreaming" est : la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques².

B. Il s'agit, ce faisant, de ne pas limiter les efforts de promotion de l'égalité à la mise en œuvre de mesures spécifiques en faveur des femmes, mais de mobiliser explicitement en vue de l'égalité l'ensemble des actions et politiques générales, en introduisant dans leur conception de façon active et visible l'attention à leurs effets possibles sur les situations respectives des femmes et des hommes ("gender perspective").

² Conseil de l'Europe, 1998

Cela suppose d'interroger systématiquement ces actions et politiques et de prendre en considération ces effets possibles dans leur définition et leur mise en œuvre.³

C. Le "gender mainstreaming" s'associe donc avec l'égalité de visibilité, d'autonomie et de participation des hommes et des femmes dans la vie publique et la vie privée. Les priorités et les besoins des femmes doivent se voir accorder le même respect que ceux des hommes. Les hommes sont un "genre" aussi et une partie intégrante de l'approche de genre. Ils sont donc tenus, à l'instar des femmes, d'adapter leur comportement afin de parvenir à l'égalité des genres.

La CES et ses affiliés reconnaissent que le "gender mainstreaming" concerne clairement aussi bien les hommes que les femmes.

Le choix de la mise en œuvre du "gender mainstreaming" signifie essentiellement un changement structurel aussi bien du rôle des femmes et des hommes dans la vie publique et privée, à la maison et sur le lieu de travail. Cela signifie que la charge de l'ajustement est mieux répartie entre les femmes et les hommes, de participation au travail, d'égalité entre les sexes, de fertilité et d'une utilisation complète du capital humain masculin et féminin.⁴

Article 2

Mise en œuvre effective du Plan d'Égalité et de la Charte de "gender mainstreaming"

- 1) La CES et ses affiliés doivent prendre des mesures concrètes et ciblées afin d'améliorer la visibilité du Plan d'Égalité et de la Charte de "gender mainstreaming". Toutes les organisations se l'approprient et feront la promotion du partage des responsabilités parmi tous les acteurs à tous les niveaux.
- 2) La CES doit clairement exprimer le fait que la mise en œuvre du Plan d'Égalité 2003 et la charte requièrent davantage de participation et de mesures. Les affiliés de la CES prendront la responsabilité d'introduire, d'appliquer et de surveiller des plans d'égalité, s'ils n'existent pas déjà, dans les fédérations nationales ou sectorielles avant le prochain Congrès.
- 3) On devrait étudier la possibilité de nommer une personne, au niveau de la direction politique, au sein de chaque organisation, qui serait responsable du processus de "gender mainstreaming", de préférence une personne différente de celle responsable de l'égalité (de genre), pour incarner la notion de responsabilité partagée dans ce domaine.
- 4) Les progrès seront évalués lors de l'évaluation de mi-mandat entre le Congrès de Séville et le suivant.

³ Commission européenne, 1996

⁴ Position de la CES sur la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale, décembre 2006.

Article 3

Extension du "Gender mainstreaming"

A. Le "gender mainstreaming" dans l'ensemble des domaines de la politique sociale

La révision des systèmes de sécurité sociale et d'assistance, ce qui inclut les retraites est à l'ordre du jour partout en Europe. Les discussions sur l'évolution démographique et le vieillissement des populations font peser davantage de pressions sur les débats.

De plus, les récentes discussions concernant la *flexicurité* et la *modernisation du droit du travail* ont placé les questions de la gestion de la précarité du travail et de la segmentation du marché du travail (accroissement du fossé entre "intégrés" et "exclus") en tête de la liste des priorités de l'agenda. Il est plus important que jamais que la CES et ses affiliés reconnaissent la dimension de genre de ces questions et "examinent l'effet en termes de genre" ("gender-proof") de toutes les propositions et solutions en la matière.

B. Le "Gender mainstreaming" dans les négociations collectives

L'intégration des questions d'égalité des sexes dans les *négociations collectives* demeure un défi majeur qui requiert une coopération plus forte et l'engagement des fédérations syndicales sectorielles à tous les niveaux. Les mesures suivantes seront prises :

- a) inviter explicitement, soutenir et former les femmes à participer aux comités de conventions collectives et aux équipes de négociation, y compris dans les CEE ;
- b) investir dans la formation des négociateurs de conventions collectives dans les questions d'égalité des sexes ;
- c) véhiculer des messages clairs indiquant qu'une perspective hommes-femmes doit être incluse non seulement lors de l'examen de facilités spécifiques destinées aux femmes/ parents, telles que la garde d'enfants et les accords de travail flexibles, mais aussi lors de la négociation du recrutement, des systèmes salariaux et des augmentations de salaire, de l'apprentissage tout au long de la vie, de la restructuration, etc.
- d) un effort accru doit être consenti par la CES et ses affiliés afin de réduire l'écart salarial entre les sexes. Dans une première étape, la CES devrait donner l'exemple en ciblant clairement les objectifs dans sa note de coordination annuelle sur les négociations collectives afin de réduire l'écart salarial par exemple d'un pour cent par an. Afin de réaliser cet objectif, des actions doivent être développés au niveau national et sectoriel, y compris la révision des classifications des emplois et les systèmes d'évaluation des fonctions.⁵ Les activités et les progrès seront étudiés.

⁵ Résolution de la CES sur la coordination des négociations collectives 2003-2004 et la participation des travailleurs et des travailleuses, adopté par le Comité exécutif des 17-18 mars 2004.

- e) La CES et ses affiliés à tous les niveaux concernés poursuivront activement la mise en œuvre du Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes conclu entre les partenaires sociaux au niveau européen en 2005.

C. Outils et lignes de conduite de mise en œuvre du "gender mainstreaming"

La CES et ses affiliés doivent adopter un engagement clair à appliquer l'intégration des questions de genre (à savoir, une approche intégrée) dans tous les domaines d'élaboration de politiques et tous les domaines d'activité, et reconnaître que cela requiert l'élaboration et l'adoption *d'outils, de mécanismes et de lignes de conduite.*

- a) Le "gender mainstreaming" semble être un concept difficile à comprendre et à appliquer ; il faut par conséquent envisager de soumettre la question au Comité exécutif de la CES en vue d'une discussion séparée ; cette discussion pourrait se baser sur une série de projets de lignes de conduite puis la publication d'une petite brochure.
- b) dans une première étape, la CES devrait donner l'exemple en spécifiant que chaque document présenté à son Comité exécutif, ainsi qu'à son Congrès, doit contenir une évaluation de l'impact du genre, et au moins indiquer par une courte motivation si et de quelle manière la perspective du genre a été introduite.

Article 4

Elimination de l'écart de représentation :

A. Fourniture de données comparables et de bonne qualité

Pour mesurer l'amélioration et déterminer où des mesures supplémentaires doivent être prises, il est indispensable de disposer de *données comparables et de bonne qualité.*

- a) La CES doit élaborer des outils et des instruments destinés à aider les affiliés à collecter des données sur la participation et la représentation des femmes dans les syndicats à tous les niveaux, et présentera une "Enquête du 8 mars" annuelle, qui sera présentée au Comité Exécutif autour de la Journée internationale de la Femme.
- b) Les affiliés doivent clairement s'engager à fournir toutes les données nécessaires à la CES. Sinon, cette question sera publiquement abordée lors du Comité Exécutif et du Congrès suivant.
- c) Il est recommandé aux affiliés de fournir à la CES les données spécifiques au genre, lors du paiement de leur cotisation.

B. Actions destinées à augmenter le nombre de femmes à des postes décisionnels

- a) *Le manque de femmes dans les postes de prise de décision des syndicats persiste.* Il est clair qu'il faut une combinaison de mesures, et une approche plus cohérente et ciblée.
- b) Plusieurs affiliés ont une bonne expérience des objectifs quantifiés et des règles claires à observer, afin d'aboutir, au moins, à une participation et une représentation proportionnelles.
Ces pratiques seront regroupées et évaluées par le Comité des femmes de la CES avec pour objectif la rédaction de recommandations en matière de mesures à prendre.
- c) La CES doit élaborer, conjointement avec le département Formation de l'ETUI-REHS, un manuel de bonnes pratiques et des stages de formation destinés à améliorer la quantité et la qualité des femmes dans la prise de décision au sein des syndicats.
- d) Des "audits de genre", des programmes d'encadrement et d'autres formes d'aide permettant aux femmes d'assumer des rôles de direction dans les syndicats doivent être introduits.

C. Inclure une dimension de genre dans la démarche de « l'Etat des Syndicats européens »

La démarche "Etat des syndicats européens" de la CES, qui se tient tous les deux ans lors du Comité Exécutif de la CES, traitera explicitement de "L'Etat des femmes dans les syndicats", des évolutions de l'adhésion des femmes et de la réduction du fossé de la représentation.

Article 5

Renforcement du rôle des organes et des politiques d'égalité : Une approche double et des ressources adaptées

Les affiliés de la CES sont – pour différentes raisons liées à leur histoire et à leur culture – à différents stades de développement et de renforcement du rôle des femmes au sein de leurs organisations. Une approche double demeure nécessaire, de même au niveau européen. D'un côté, les questions de genre devraient être intégrées à l'élaboration générale des politiques par des structures générales. D'un autre côté, le rôle d'organes d'égalité spécifiques devrait être renforcé.

Cela inclut offrir aux représentants de ces organes d'égalité des sexes un ou plusieurs sièges réservés, ainsi que des droits de vote et/ou au moins la possibilité claire de s'exprimer dans les organes de prise de décision, au sein desquels ils pourraient commenter les politiques et les décisions, prendre des initiatives et offrir leur expertise.

La CES et ses affiliés doivent donc clairement *affecter les budgets et le personnel de soutien* aux femmes et aux politiques d'égalité des sexes.

Article 6

Améliorer le rôle et la visibilité des femmes dans l'ensemble des structures de la CES :

- 1) La possibilité de mener un audit de genre de la CES sera étudiée, après une évaluation du processus et des résultats d'expériences similaires dans l'ancienne CISL et dans d'autres organisations internationales.
- 2) Le site Internet de la CES doit être adapté pour donner une meilleure visibilité des actions et des activités dans le domaine de l'égalité de genre menées par la CES, son Comité des Femmes et ses affiliés.
- 3) La CES doit demander à ses affiliés de tenir compte de la parité des sexes lorsqu'elle envoie des représentants au Comité Exécutif et au prochain congrès, ainsi que dans les comités permanents, les groupes de travail, les comités de négociations et les conférences. Processus de surveillance..... Les délégations au Congrès doivent respecter l'équilibre hommes-femmes et comprendre un nombre minimum de femmes par rapport au nombre d'affiliées de l'organisation. Au sein des délégations, les femmes doivent avoir des postes et des droits de vote équivalents.
- 4) En temps voulu avant le prochain Congrès, le Comité Exécutif débattera de l'adoption de sanctions appropriées (bâton et/ou carotte) afin de récompenser les bonnes performances et de pénaliser les mauvaises conformément au plan d'égalité et de la Charte "gender mainstreaming".
