



## Programme d'action de la CES sur l'égalité hommes-femmes

Adopté par le Comité exécutif du 6-7 mars 2012

---

### Introduction

Au cours des 50 dernières années, l'UE a accompli de nets progrès dans la promotion d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans la société et sur le marché du travail. Depuis qu'elle a été mise en place, la législation de l'UE sur l'égalité de traitement a contribué et contribuera à la participation égale des femmes et des hommes dans l'économie et la société européennes.

Dans le cadre du nouveau mandat portant sur la période 2010-2014, la Commission a adopté divers instruments communautaires traitant de l'égalité des sexes.

- La **Charte des femmes de l'UE** renforce les efforts de l'UE visant à créer une perspective de genre dans toutes ses politiques au cours des cinq années à venir, en prenant des mesures spécifiques;
- La **Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes** se fonde sur l'expérience de la Feuille de route de 2006 pour l'égalité entre les femmes et les hommes et elle constitue le programme de travail de la Commission européenne sur l'égalité des sexes pour la période 2010-2015 sur la base de six priorités thématiques<sup>1</sup> ;
- La **Stratégie Europe 2020** fixe un nouvel objectif de 75% de femmes et hommes au travail d'ici 2020, et des objectifs ambitieux en matière d'emploi, d'innovation, d'éducation, d'intégration sociale et de climat/énergie.

La Commission de l'UE a indubitablement favorisé une approche politique, qui met davantage l'accent sur les activités de sensibilisation et l'échange de bonnes pratiques plutôt que d'améliorer le cadre législatif existant sur l'égalité des sexes.

La principale initiative législative prise dans le domaine de l'égalité des sexes concerne probablement la révision de la directive sur la protection de la maternité, actuellement bloquée au niveau du Conseil, à la suite de l'adoption du rapport du Parlement européen en octobre 2010. En 2011, la Commissaire Reding a également annoncé son intention de prendre des mesures afin d'améliorer l'équilibre hommes-femmes dans les conseils d'administration des entreprises. D'autres initiatives non législatives concernant l'égalité des sexes sont également prévues dans le programme de travail 2012-2013 de la Commission européenne: une consultation des partenaires sociaux européens sur la révision de la directive concernant l'égalité salariale et une deuxième phase de consultation sur la conciliation entre travail, famille et vie privée.

---

<sup>1</sup> Les six domaines d'action de la Stratégie de l'UE pour la période 2010 – 2015 sont: (i) une indépendance économique égale; (ii) l'égalité salariale pour un travail égal ou un travail de valeur égale; (iii) l'égalité dans la prise de décisions; (iv) la dignité, l'intégrité et la fin de la violence liée au sexe; (v) l'égalité des sexes dans les actions extérieures; (vi) les questions horizontales: les rôles de genre, la législation et la gouvernance. Pour plus d'informations, voir: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6568&langId=en>

Au cours des dernières années, la CES a appelé à plusieurs reprises la CE à adopter une approche plus ambitieuse et mieux intégrée à l'égard de l'égalité des sexes. La situation des femmes sur le marché du travail et dans la société reste fort déséquilibrée et des écarts persistants existent entre les femmes et les hommes dans les 27 états de l'UE et les pays candidats à l'adhésion:

- Le **taux d'emploi** des femmes est passé de 51% en 1997 à 62% en 2011, avec de grandes différences subsistant entre les Etats membres (entre 39% et 75%);
- L'emploi des femmes a essentiellement augmenté dans les emplois et secteurs hautement féminisés, tels que les services publics et privés. Les femmes travaillent davantage à **mi-temps** que les hommes (à savoir, plus de 75% des travailleurs à mi-temps) et sont plus souvent employées dans le cadre de contrats à durée déterminée ou intérimaires;
- L'impact de la **parentalité** sur la participation au marché du travail est très différent pour les femmes et les hommes – 65,6% seulement des femmes ayant des enfants de moins de 12 ans travaillent, par rapport à 90,3% d'hommes;
- L'écart **de salaires entre les hommes et les femmes** en Europe s'élève en moyenne à 17%, avec une variation de 5% à 31%. Dans de nombreux Etats membres, l'écart n'a pas diminué au cours des dix dernières années et, dans plusieurs d'entre eux, il a même augmenté;
- En Europe, plus de 70% des **travailleurs à bas salaire** sont des femmes et, dans la plupart des Etats membres de l'UE, 17% des femmes sont frappées par la **pauvreté** par rapport à 15% d'hommes. Les femmes plus âgées sont particulièrement menacées d'exclusion;
- Près de 60% des **diplômés universitaires de l'UE** sont des femmes, néanmoins elles accusent un retard dans les postes de prises de décision aux plans politique et économique. Les femmes représentent 12% des membres des conseils de surveillance des plus grandes entreprises cotées en bourse et seuls 3% des présidents de conseils d'administration sont des femmes;
- En 2005, 34% des hommes ont reçu une formation professionnelle continue dans les entreprises par rapport à 31% de femmes;
- En Europe, une femme sur cinq a été victime de **violence domestique** et une sur deux a fait état d'une forme de **harcèlement sexuel** sur le lieu de travail;
- Près de **45% des membres de la CES sont des femmes**. Cela représente 38 millions de femmes syndicalistes. Cependant, leur représentation dans les organes et postes de prise de décision des syndicats est loin d'être proportionnelle et les progrès accomplis sont très lents.

La crise économique actuelle risque de saper davantage ces sombres résultats, si des mesures politiques inadéquates sont prises pour faire face aux disparités entre les genres.

Les effets du ralentissement économique sur les politiques liées à l'égalité des sexes commencent à apparaître. Les réductions budgétaires ont gravement affecté les dépenses publiques, les services publics tels que l'éducation, la formation et l'aide sociale, étant les plus touchés, ainsi que les utilisateurs de ces services, qui sont en grande majorité des femmes.

Dans de nombreux Etats membres, les travailleurs du secteur public (essentiellement des femmes) sont frappés en termes quantitatifs et qualitatifs. Les changements apportés aux dispositions en matière de pension par le biais de restrictions sur les crédits en matière de soins renforcent encore plus les inégalités entre les femmes et les hommes.

La CES est persuadée qu'il faut s'attaquer d'urgence aux disparités entre les genres sur le marché du travail et éviter l'érosion des mesures adoptées récemment pour soutenir l'égalité des sexes. Des investissements doivent être effectués afin de relancer la croissance et ils devraient apporter des ressources aux secteurs hautement féminisés.

### **L'égalité des sexes reste une priorité pour la CES**

Lors du Congrès d'Athènes en 2011, la CES s'est engagée à continuer d'accorder la priorité à la dimension de genre et à poursuivre les objectifs fixés dans la Charte sur l'intégration de la dimension de genre adoptée au Congrès de Séville.

La CES partage complètement la déclaration de la CSI adoptée lors du 2e Congrès mondial à Vancouver en juin 2010: *"Les barrières culturelles, économiques, sociales et religieuses doivent être identifiées, condamnées et surmontées pour que les droits humains des femmes soient partout respectés et pleinement mis en œuvre. Etant donné que la discrimination entre les femmes et les hommes interagit fréquemment avec d'autres formes de discrimination telles que l'âge et l'identité de genre, des politiques et des programmes doivent être mis en place pour répondre aux multiples formes de discrimination contre les femmes et une approche transversale sur le genre doit être adoptée."*

Les syndicats peuvent faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une réalité. Nous sommes des acteurs clés dans la promotion de la justice sociale et dans le combat des comportements discriminatoires et illégaux au travail. Nous avons aussi un rôle unique dans la promotion du changement social et durable, non seulement dans l'entreprise mais aussi dans la société. Nous savons que la lutte des syndicats contre les discriminations entre les hommes et les femmes exige une volonté politique forte qui implique la mise en œuvre d'actions à la fois stratégiques et organisationnelles. Nous sommes également conscients que cet investissement est indispensable si nous voulons contrer les tendances dangereuses auxquelles l'Europe est confrontée, avec la montée des inégalités à tous les niveaux, l'augmentation des emplois précaires et le risque de dégradation des conditions de travail pour les femmes et les hommes.

La CES a un rôle essentiel à jouer dans la réalisation des objectifs EU2020 et elle est persuadée qu'il faut appliquer des stratégies intégrées pour encourager l'égalité des sexes sur le marché du travail et dans les syndicats.

Afin d'aboutir à une plus grande égalité des sexes, la CES suit une approche duale en appliquant l'intégration de la dimension de genre et en initiant des mesures spécifiques (mesures politiques, projets, activités de sensibilisation, etc.) dans le domaine du genre.

Outre la Charte sur l'intégration de la dimension de genre, la CES a adopté dans le passé deux plans en matière d'égalité (en 1999 et 2003) ainsi que plusieurs positions et résolutions afin de: encourager la conciliation du travail, de la famille et de la vie privée (2007); réduire l'écart de salaires entre les femmes et les hommes (2008); améliorer la protection de la maternité au plan

communautaire (2009); assurer un traitement égal entre les hommes et les femmes engagés dans une activité indépendante (2009); améliorer l'équilibre hommes-femmes dans les syndicats (2011)<sup>2</sup>.

La CES a traité l'égalité des sexes dans le contexte du dialogue social communautaire intersectoriel. Un cadre d'actions sur l'égalité des sexes a été négocié en 2005, dans lequel les partenaires sociaux prônaient la ségrégation professionnelle, les femmes dans la prise de décisions, l'équilibre vie-travail et l'égalité salariale, et un rapport d'évaluation a été adopté en 2009. Dans leur dernier programme de travail, couvrant 2012 à 2014, les partenaires sociaux de l'UE ont également réaffirmé leur volonté de continuer à agir sur les priorités du Cadre d'actions et convenu que d'autres mesures conjointes devaient être prises pour faire face aux inégalités subsistantes.

Aboutir à l'égalité des sexes sur le marché du travail et dans la société demeure un impératif pour la CES. Des mesures concrètes doivent être prises pour aboutir à un changement et le Programme d'action est destiné à fixer les priorités de la CES dans le domaine de l'égalité des sexes en vue d'une évaluation lors de la Conférence de la CES à mi-mandat). Il est destiné à toutes les confédérations nationales, aux fédérations syndicales européennes et à la CES elle-même et vise à poursuivre les objectifs interconnectés suivants, dans lesquels des mesures syndicales sont requises:

1. **Mettre en œuvre l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques de la CES ;**
2. **Aboutir à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;**
3. **Éliminer l'écart de représentation des genres dans les organes de prise de décision ;**
4. **Encourager la combinaison du travail, de la vie de famille et de la vie privée ;**
5. **Adresser le lien entre la violence domestique et les droits sur le lieu de travail.**

Le Programme d'action fixe les moyens d'atteindre ces objectifs, des objectifs mesurables et planifiés, des procédures de suivi et un processus d'évaluation.

**Objectif 1: Mettre en œuvre d'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques de la CES**

L'intégration de la dimension de genre est un puissant principe d'égalité qui concerne les femmes et les hommes. Elle implique un changement structurel et a un impact sur le rôle des femmes et des hommes dans la vie publique et privée, sur le lieu de travail, dans la sphère privée et dans la société. Elle consiste à évaluer la manière dont les politiques influent sur les femmes et les hommes et à prendre des mesures pour changer les politiques, le cas échéant.

Depuis 1999, la CES et ses organisations membres ont adopté un engagement clair destiné à intégrer la dimension de l'égalité des chances et de perspective de genre dans tous les domaines de la planification et de l'activité politiques. Les membres de la CES ont reconnu que cela requiert le développement et l'adoption d'outils, de mécanismes et de lignes directrices et ils se sont engagés à mettre en place des mesures adéquates pour atteindre cet objectif.

---

<sup>2</sup> Voir le site Internet de la CES: <http://www.etuc.org/r/48>

Afin de redynamiser l'engagement des syndicats à mettre en œuvre l'intégration de la dimension de genre, la CES a adopté une Charte sur l'intégration de la dimension de genre lors de son Congrès de Séville, en 2007, où elle exposait que *“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 en tant que composante essentielle et intégrale de l'ensemble de leurs actions et de leurs activités”*. Trois grandes définitions de l'intégration de la dimension de genre ont été identifiées et elles restent valables.

L'intégration de la dimension de genre semble être un concept difficile à mettre en œuvre. Elle a besoin de volonté politique, de la collecte de statistiques adéquates basées sur le genre, de fonds et de ressources adéquats et d'une participation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décisions. De nombreux syndicats n'intègrent toujours pas la dimension de genre dans leurs politiques et leurs actions et de nouveaux efforts doivent donc être déployés pour atteindre cet objectif.

L'intégration de l'égalité des sexes dans les négociations collectives reste un défi majeur, et requiert une coopération et un engagement accrus des fédérations syndicales en particulier, et des syndicats sectoriels et des syndicats en entreprise à tous les niveaux.

L'intégration de la dimension de genre dans les questions d'emploi est essentielle pour lutter contre la discrimination sur le marché du travail. Cependant, pour aboutir à l'égalité des droits, il est essentiel d'intégrer pleinement la dimension de genre, y compris dans toutes les questions politiques prioritaires pour l'UE et la CES, telles que: l'impact des mesures d'austérité et la sortie de la crise, la gouvernance économique, le développement durable et les emplois verts, l'enseignement et la formation professionnels, la migration, la coopération et le développement, la santé et la sécurité.

**1. Mettre en œuvre d'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques de la CES**

**Actions clés:**

- Comme indiqué dans la Charte sur l'intégration de la dimension de genre, la CES se fixera pour politique que chaque document présenté à son Comité exécutif doit contenir une évaluation de l'impact selon le sexe, et au moins indiquer par une courte motivation si et comment la perspective de genre est incluse.
- Une série de lignes directrices destinées à mettre en œuvre l'intégration de la dimension de genre dans les syndicats, conduisant à la publication d'une brochure, sera réalisée.
- Tous les groupes de travail et les comités statutaires de la CES doivent intégrer la dimension de genre dans leur travail ainsi que dans leurs documents sur la base de ces lignes directrices.

- Il est essentiel de comprendre l'impact de la crise économique et financière sur les politiques qui sont (directement ou indirectement) liées à l'égalité des sexes. La CES, avec le soutien de l'ETUI, réalisera une étude comparée analysant l'impact de la crise sur la situation différentielle des femmes et des hommes sur le marché du travail, sur les mesures d'austérité adoptées, leurs impact dans la provision des services publics, des soins et des services d'accueil à l'enfance et aux personnes âgées, etc.
- La CES et ses affiliés continueront à:
  - inviter explicitement, soutenir et former les femmes à participer aux comités de négociation collective et aux équipes de négociation, y compris dans les CEE;
  - investir dans la formation des personnes en charge de la négociation collective - hommes et femmes - à tous les niveaux appropriés dans les questions d'égalité des sexes;
  - inclure la perspective de genre durant les négociations (systèmes de rémunération et mécanismes d'augmentation de salaire qui améliorent les conditions de vie des femmes et des hommes, apprentissage tout au long de la vie, facilités en matière de congé).
- Une approche spécifique tenant compte de la dimension du genre sera intégrée dans les politiques de migration de la CES, et concernant le travail décent pour les travailleurs et travailleuses domestiques. La CES continuera se battre pour un cadre européen de protection et non-discrimination des travailleurs et travailleuses domestiques.

## **Objectif 2: Aboutir à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes**

Depuis le tout début, l'Union européenne veut aboutir à l'égalité salariale pour les femmes et les hommes pour un travail d'égale valeur. La législation européenne sur l'égalité salariale a contribué à lutter contre la discrimination directe entre les femmes et les hommes en ce qui concerne le salaire, mais des barrières subsistent pour assurer qu'un travail d'égale valeur, accompli par des femmes et des hommes, est payé au même prix. Les progrès réalisés en matière de réduction de l'écart de salaires entre les femmes et les hommes semblent être très lents, et en dépit des efforts visant à aboutir à l'égalité salariale, les statistiques révèlent l'existence d'un écart de salaires entre les femmes et les hommes dans tous les Etats membres de l'UE; dans certains pays, l'écart est même en train de grandir. Compte tenu du fait que l'Union européenne a pris des mesures dans ce domaine depuis plus de 50 ans, le résultat est décevant.

La CES est consciente du fait que l'action en justice n'a pas permis à elle seule de faire face aux écarts de salaires entre les femmes et les hommes et qu'une approche combinée à divers niveaux est requise pour éliminer cette forme persistante et complexe de discrimination.

Le Programme d'action adopté au Congrès d'Athènes a identifié l'écart salarial entre les femmes et les hommes comme une des priorités de son travail pour la période 2011 – 2015 et la CES s'est engagée à "*soutenir les initiatives des membres visant à faire face aux problèmes structurels de l'inégalité salariale et la tendance qu'ont les salaires (pour les hommes et les femmes) à être inférieurs dans les secteurs dominés par les femmes à ceux des secteurs dominés*

*par les hommes. De nombreux emplois principalement exercés par des femmes doivent être réévalués et la CES a l'intention d'aider les affiliés à échanger des informations sur cet objectif grâce à la négociation collective et/ou grâce au recours à la législation”.*

La négociation collective est un moyen essentiel de lutter contre l'écart de salaires entre les femmes et les hommes. Il est également essentiel que les syndicats renforcent la prise de conscience et partagent les bonnes pratiques qui sont parvenues à réduire les écarts de salaires entre les femmes et les hommes dans les secteurs et les professions.

L'écart de salaires entre les femmes les hommes est un domaine dans lequel des mesures doivent être prises d'urgence car il a des implications systématiques sur les pensions et les niveaux de pauvreté des femmes.

## **2. Aboutir à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes**

### **Actions clés:**

- La CES continuera à militer pour un cadre législatif communautaire plus fort afin de mettre fin à l'écart de salaires entre les femmes et les hommes et à encourager la négociation collective dans ce domaine.
- La CES mettra en œuvre un projet de l'UE destiné à étudier les initiatives syndicales couronnées de succès et les obstacles rencontrés en matière de lutte contre l'écart de salaires entre les femmes et les hommes. Le projet inclura les actions suivantes:
  - Compilation des initiatives adoptées par les organisations membres de la CES pour aboutir à l'égalité salariale, y compris la révision des classifications professionnelles et des systèmes d'évaluation des emplois, des audits des salaires, et des conventions collectives couronnées de succès;
  - Evaluation de la pénalité salariale liée au travail à mi-temps et à d'autres type d'emplois précaires;
  - Activités de sensibilisation (ateliers régionaux et conférence de l'UE);
  - Publication d'un manuel syndical et d'une brochure.
- Le Comité des Femmes de la CES et le Comité de coordination des négociations collectives travailleront de concert pour lutter contre l'écart de salaires entre les femmes et les hommes. Dans un premier temps, les organisations membres de la CES de ces deux groupes examineront conjointement les objectifs quantitatifs en matière de réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.
- La CES et ses membres contribueront au Livre blanc de la Commission européenne sur les pensions. Le lien entre les politiques sociales et les politiques de l'emploi sera abordé et des recommandations visant à aboutir à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la sécurité sociale et des dispositions en matière de pensions seront formulées.
- La CES et ses organisations membres continueront de mettre en œuvre les recommandations abordées dans la Résolution de la CES “Réduire l'écart de salaires entre les hommes et les femmes”, et en particulier:

mettre en place des campagnes, outils, etc. destinés à attirer davantage l'attention sur l'écart de salaires entre les hommes et les femmes au plan national et dans les différents secteurs. La journée de l'UE sur l'égalité salariale pourrait être utilisée en guise de référence afin de mobiliser les membres et de mettre en place des activités de sensibilisation spécifiques;

- inscrire l'écart de salaires entre les hommes et les femmes à l'agenda de la négociation collective;
- mettre en place la formation des négociateurs, l'égalité d'accès à la formation professionnelle et des lignes directrices destinées à réduire l'écart de salaires entre les hommes et les femmes.

**Objectif 3: Mettre fin au déficit de représentation des femmes dans les organes de prise de décision**

Depuis plusieurs années, la sous-représentation des femmes dans les fonctions dirigeantes et les structures de prise de décision sont un sujet de préoccupation pour la CES. L'adoption, en mars 2011, de la résolution destinée à améliorer l'équilibre hommes-femmes dans les syndicats a constitué un sérieux argument en faveur d'une approche stratégique visant à atteindre l'équilibre hommes-femmes dans les structures syndicales de prise de décision et de direction en tant que fondement de la démocratie syndicale et de la réalisation de l'égalité des sexes aux plans sociétal, économique et politique. Le Programme d'action d'Athènes de la CES aborde aussi le déficit de représentation des femmes dans les organes de prise de décision et engage la CES à intensifier son action afin de garantir une composition équilibrée entre les femmes et les hommes d'ici le Congrès de 2015 notamment à travers des objectifs quantifiables, tels qu'une disposition anti-discrimination, stipulant que chaque sexe devrait être représenté à concurrence de 40% à 60% dans les organes statutaires de la CES.

Depuis 2007, les données ventilées par sexe concernant l'affiliation et les postes de prise de décision sont collectées par le Secrétariat par le biais de "l'Enquête du 8 mars" et leurs résultats sont présentés et régulièrement examinés par le Comité des Femmes et le Comité exécutif.

Selon la dernière Enquête du 8 mars, les femmes représentent près de 45% des affiliés de la CES et elles ont joué un rôle essentiel dans le maintien des niveaux d'affiliation syndicale, même lorsque le taux d'affiliation global des syndicats a diminué. En dépit de cette tendance encourageante, le nombre de femmes occupant des postes de direction dans les syndicats reste très faible et peu de progrès ont été accomplis au cours des 4 dernières années. Les femmes occupent plus souvent des postes "adjoints". L'équilibre hommes-femmes a été pris en compte au sein du Secrétariat de la CES, mais il n'est pas encore atteint dans les comités permanents de la CES.

La ségrégation verticale des femmes est une source de préoccupation pour la CES, non seulement dans les organes syndicaux mais aussi au sein de la société. En dépit du fait que le nombre de femmes dans l'enseignement secondaire supérieur ou tertiaire est supérieur au nombre d'hommes, et qu'elles constituent la majorité des diplômés dans la plupart des Etats membres, elles continuent d'accuser un retard dans les postes de responsabilité en politique et



dans les affaires, ainsi que dans d'autres domaines. La situation est particulièrement préoccupante dans les entreprises où, en moyenne, une femme sur dix est membre du conseil d'administration dans les plus grandes entreprises européennes cotées en bourse et seulement 3% sont présidentes de conseils d'administration.

Les syndicats peuvent jouer un rôle afin d'assurer que l'environnement global de travail favorise une participation plus équilibrée des femmes et des hommes. Il faut une combinaison de mesures pour faire face au manque persistant de femmes dans les postes de prise de décision dans les syndicats et sur le marché du travail.

### **3. Mettre fin au déficit de représentation des femmes dans les organes de prise de décision**

#### **Actions clés:**

- Les organisations affiliées intensifieront leurs efforts afin d'atteindre l'équilibre hommes-femmes dans leurs organes de prise de décision. Les audits selon le genre, les programmes de surveillance, les tendances à l'affiliation basées sur le genre, les objectifs quantifiés et les formations destinées à aider les femmes à exercer des rôles dirigeants, seront encouragés.
- Les affiliés continueront de tenir compte de la nécessité de parité des sexes lors de la nomination de représentants aux organes permanents et groupes de travail de la CES. La CES confirme son engagement à aboutir à une représentation de chaque genre dans les comités permanents, en fonction de la proportion de femmes dans le taux d'affiliation global.
- La CES réalisera l'enquête du 8 mars qui présente la répartition par sexe dans les structures de prise de décision de la CES et ses organisations affiliées. Les résultats seront présentés et examinés au sein du Comité exécutif et du Comité des Femmes. Sur la base des résultats obtenus, d'autres mesures seront envisagées afin de mobiliser les affiliés de la CES en vue du Congrès de la CES en 2015.
- En premier lieu, la CES rédigera un canevas pour la collecte de données ventilées par sexe, qui pourra être utilisé pour les affiliés nationaux et communautaires de la CES, et elle collaborera avec les membres qui ne collectent pas de données ventilées.
- Une étude visant à améliorer l'égalité des sexes dans les syndicats, sur la base des objectifs fixés par le Congrès, sera réalisée par l'ETUI pour la conférence de mi-mandat de la CES, en 2013.
- La CES formulera des recommandations spécifiques à la CE afin d'améliorer la présence des femmes dans les conseils d'administration des entreprises en vue de l'initiative de la CE prévue en juin 2012.

**Objectif 4: Encourager la combinaison du travail, de la vie de famille et de la vie privée**

Le travail de soins reste réparti de manière inégale entre les femmes et les hommes. Les femmes assument la majeure partie du travail de soins et, en même temps, nombre d'entre elles ont un emploi payé. La double charge du travail payé et non payé au sein de la famille, conjointement avec l'absence persistante de services de soins complémentaires, expliquent en partie la baisse du taux de fertilité en Europe et peuvent être considérées comme un des principaux obstacles à la pleine participation des femmes au marché du travail et à la prise de décision à tous les niveaux. Ce problème est à la hausse, en particulier pour la «génération sandwich» c'est-à-dire ceux qui doivent s'occuper de leurs enfants et de leurs parents âgés, en maintenant une certaine forme d'emploi rémunéré.

La CES a formulé plusieurs propositions dans le domaine de la conciliation, suite à la consultation lancée par la Commission il y a quelques ans. Nous avons mis l'accent sur la nécessité d'une approche intégrée offrant à tous les travailleurs, hommes et femmes, un mélange équilibré en termes d'organisation du temps de travail, d'emploi et de conditions de travail.

Les congés familiaux (tel que la maternité, la paternité, le congé parental, filial, professionnel) sont des mesures efficaces, entre autres, pour encourager le partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes ou les partenaires de même sexe. Cependant, des obstacles subsistent qui découragent l'utilisation des congés, spécialement par les hommes.

La protection de la maternité n'est pas encore pleinement garantie, et les travailleuses sont souvent confrontées à la discrimination et au licenciement en cas de grossesse. Dans certains Etats membres, ces actes discriminatoires sont exacerbés par la crise et les jeunes travailleuses précaires sont particulièrement à risque. La CES soutient pleinement la nécessité de revoir et de renforcer l'actuelle directive relative aux travailleuses enceintes (92/85/CEE) en introduisant le paiement intégral du congé, des règles plus strictes contre le licenciement et l'augmentation de la durée jusqu'à au moins 18 semaines.

Une politique cohérente en matière de conciliation devrait présenter les caractéristiques suivantes: une bonne qualité, des structures d'accueil abordables pour les enfants et les personnes âgées; une série d'options en matière de congé payé qui devrait être pris par les deux parents; la reconnaissance du rôle des pères concernant l'éducation des enfants; la flexibilité du temps de travail et la possibilité de réduire ou de prolonger le temps de travail (travail à mi-temps réversible) et des investissements sains dans les services d'intérêt public.

Une fois de plus, la négociation collective consiste un outil essentiel dans les mains des syndicats afin d'améliorer l'équilibre entre le travail, la vie de famille et la vie privée. En mars 2012, la directive 2010/18 appliquant l'accord cadre des partenaires sociaux de l'UE sur le congé parental devra être transposée dans tous les Etats membres de l'UE.

La CES estime que la conciliation est une politique essentielle pour lutter contre l'écart de salaires entre les femmes et les hommes et l'absence de femmes dans la prise de décision, et des mesures doivent être prises afin de consolider les mesures existantes et de faire face aux lacunes.

#### 4. Encourager la combinaison du travail, de la vie de famille et de la vie privée

##### Actions clés:

- La CES formulera des recommandations à l'UE sur le congé des personnes aidantes en guise de contribution à l'Année de l'UE sur le vieillissement actif.
- La CES continuera de militer en faveur d'une révision de la directive sur la maternité et engagera un dialogue constructif avec le Conseil de l'UE, la Commission et le Parlement afin de surmonter l'impasse actuelle.
- La CES s'assurera que les négociations sur la révision de la directive sur le temps de travail incluent des dispositions destinées à faciliter l'équilibre vie-travail.
- La CES continuera de militer pour l'adoption d'un droit au congé de paternité au plan de l'UE.
- La CES suivra la mise en œuvre de la directive 2010/18 appliquant l'accord cadre des partenaires sociaux de l'UE sur le congé parental. L'ETUI rédigera un rapport de mise en œuvre.
- Les affiliés de la CES chercheront à améliorer la législation existante sur la conciliation via la négociation collective à différents niveaux : sectoriel, national, régional et territorial. Les mesures devraient s'adresser aux travailleurs et aux travailleuses et inclure, par exemple: la promotion des pauses professionnelles, le congé parental, de paternité et familial payé, les aménagements flexibles du temps de travail, les crèches d'entreprise et inter-entreprise, etc.
- Les affiliés de la CES continueront à promouvoir l'échange de bonnes pratiques dans le domaine de la conciliation, telles qu'une campagne destinée à encourager les hommes à utiliser les congés familiaux. Ils diffuseront des informations concernant la législation et les politiques de l'UE sur l'égalité des sexes sur le lieu de travail. Le site Internet de la CES donnera à ces pratiques la visibilité adéquate.
- Les affiliés de la CES veilleront également à ce que l'organisation de la vie syndicale (réunions, voyages, activités) réponde aux besoins d'équilibre vie-travail des femmes et des hommes.

#### Objectif 5: Adresser le lien entre la violence domestique et les droits sur le lieu de travail

La violence domestique est une question complexe consistant en un ensemble de plusieurs types de comportements abusifs (psychologique, physique, sexuel, matériel, financier) et elle est réglementée de façon aléatoire dans toute l'Union européenne.

Les hommes et les femmes peuvent être les auteurs ou les victimes de violence domestique. A l'heure actuelle, en Europe, une femme sur quatre peut ou peut avoir été victime de violence. La violence contre les femmes revêt des formes différentes et touche tous les pays et toutes les classes sociales. Elle est un obstacle à la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes. La récession est susceptible d'augmenter les risques de violence domestique et de violence contre les groupes vulnérables de travailleurs. Il est donc très important d'investir dans la prévention.

Les conséquences de la violence domestique pour la société sont énormes et il est communément admis que la violence domestique a également un impact sur le travail. La violence domestique peut affecter la capacité des travailleurs à travailler, la violence peut aussi continuer sur le lieu de travail (via des appels téléphoniques abusifs, des emails ou de la violence physique sur le lieu de travail par le partenaire). Tous ces comportements très répandus peuvent avoir un impact négatif sur le rendement des travailleurs et leur bien-être et ils font peser un risque sur la sécurité du lieu de travail.

Comme le montrent plusieurs études, l'amélioration des politiques et des pratiques sur le lieu de travail peut réduire l'impact de la violence domestique sur le rendement et la sécurité au travail. L'action syndicale est donc essentielle afin de mettre en place des mesures adéquates.

Dans son Programme d'action d'Athènes, la CES a réaffirmé la nécessité pour l'Europe de mettre en place un instrument généralement contraignant pour la protection des femmes contre la violence fondée sur le sexe en tant que telle. La CES s'est également engagée à continuer à se mobiliser afin de lutter contre toutes les formes de violence et à surveiller la mise en œuvre de l'accord des partenaires sociaux européens pour prévenir, combattre et éliminer l'harcèlement et la violence au travail. Les mesures ci-dessous visent à poursuivre cet objectif spécifique.

#### **5. Adresser le lien entre la violence domestique et les droits sur le lieu de travail**

##### **Actions clés:**

- La CES mettra en œuvre un projet sur les bonnes pratiques visant à réduire l'impact de la violence domestique sur les travailleurs en renforçant les droits sur le lieu de travail afin de les aider à être en sécurité dans leur emploi et à leur domicile. Le projet visera à:
  - Faire davantage prendre conscience de la violence domestique et déterminer pourquoi et comment elle affecte le lieu de travail ;
  - Partager les pratiques syndicales destinées à prévenir et traiter la violence domestique;
  - Elaborer des stratégies sur la manière de traiter la violence et l'harcèlement sur le lieu de travail ;
  - Adoptera des recommandations adressées à ses affiliés.
  
- La CES continuera à faire pression pour un cadre législatif au niveau européen, sur la base de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence contre les femmes et la violence domestique.

- Les affiliés de la CES s'engagent à:
  - Évaluer l'impact et l'ampleur de la violence domestique dans le milieu de travail;
  - Développer des modèles de politiques avec les employeurs pour protéger et respecter la dignité des travailleurs et travailleuses victimes de violence domestique;
  - Partager des exemples de bonnes pratiques adoptées;
  - Faire pression sur les gouvernements nationaux à fin de prendre des mesures efficaces sur la violence domestique.

### **Mise en œuvre, rédaction de rapports et évaluation du Programme d'action**

Afin d'atteindre les objectifs identifiés dans le Programme d'action sur l'égalité des sexes, les organisations membres de la CES se sont engagées à encourager le sentiment d'appartenance, les responsabilités partagées et les actions à tous les niveaux.

Dans un premier temps, les organisations affiliées donneront à ce Programme d'action la visibilité requise. Il est donc recommandé de: traduire le Programme d'action dans les langues nationales, d'envoyer une copie de la traduction à la CES afin de pouvoir lui donner une visibilité dans toute l'UE grâce aux canaux de la CES, et de le diffuser et d'en discuter avec les représentants syndicaux.

Le secrétariat de la CES sera chargé de mener des activités clés spécifiques afin de répondre aux objectifs du Programme d'action et de recourir au financement de l'UE, le cas échéant.

Une évaluation des progrès réalisés pour réaliser le Programme d'action sera présentée au Comité exécutif au début de 2013. Une révision plus conséquente de cet instrument sera effectuée à la veille de la conférence de mi-mandat de la CES en 2013. Le comité des femmes aura un contrôle stratégique de la mise en œuvre des actions clés identifiées.

La CES et ses organisations membres fourniront les ressources nécessaires à la réalisation des actions clés du Programme d'action sur l'égalité hommes-femmes.