

Enquête annuelle du 8 mars de la CES en 2014

- Septième édition -

Grandes lignes

	Note de synthèse.....	p. 2
	Contexte et objectifs de l'enquête.....	p. 4
	Aperçu: qui a répondu à l'enquête de cette année.....	p.5
<u>Section I</u>	Tendances de l'affiliation féminine dans les confédérations syndicales nationales....	p. 11
	Les femmes aux postes de responsabilité au sein des syndicats (confédérations nationales, FSE et CES).....	p. 17
<u>Section II</u>	Stratégies syndicales de lutte contre la violence à l'égard des femmes.....	p. 27
<u>Annexes</u>	Tableau: Affiliation féminine syndicale au sein des confédérations (2008-2014)....	p. 61
	Tableau: Affiliation féminine au sein des Fédérations syndicales européennes (2009-2014)	p. 65

Auteurs:

- Arnaud Bouaffre, *Expert ETUI*
- Cinzia Sechi, *Conseillère CES*

Finalisé en mai 2014, Bruxelles

Note de synthèse de l'enquête du 8 mars en 2014

QUI A RÉPONDU

- 51 confédérations nationales (sur 85) de 31 pays européens.
- 20 syndicats sectoriels nationaux de 12 pays européens.
- 6 Fédérations syndicales européennes (sur 10).

PARTIE I: AFFILIÉES ET FEMMES OCCUPANT DES POSTES DE DIRECTION

Tendances de l'affiliation féminine au sein des confédérations syndicales nationales

- 47 confédérations ont été en mesure d'indiquer le nombre d'affiliées.
- Ces confédérations **représentent** 44 393 073 membres, dont **19 624 693** femmes (**44,2%**).
- Les confédérations nationales présentant **les pourcentages les plus élevés** sont STTK-Finlande (75%), suivie du syndicat letton LBAS (65%) et du syndicat estonien EAKL (62%).
- Les **pourcentages les plus faibles** d'affiliation féminine sont ceux signalés par les deux confédérations turques – TURK-IS (13%) et HAK-IS (11%) – et par DEOK-Chypre (13,7%).
- 12 syndicats ont déclaré compter dans leurs rangs **plus de membres féminins que de membres masculins**: EAKL-Estonie, AKAVA et STTK de Finlande, ICTU-Irlande, LBAS-Lettonie, LPSK de Lituanie, LO et YS de Norvège, CGT-Portugal, SACO et TCO de Suède et TUC-RU.
- 27 confédérations (sur 47) présentent une affiliation féminine égale ou supérieure à 44,2%.
- Les femmes ont, ces dernières années, permis un ralentissement du déclin subi par les syndicats dans la plupart des pays européens. Bien que l'augmentation du nombre d'affiliées ne compense pas la baisse du nombre d'affiliés hommes, elle évite une diminution encore plus forte du nombre général d'affiliés.

Les femmes occupant des postes de responsabilité au sein des syndicats

- Les femmes sont minoritaires par rapport aux hommes en ce qui concerne les postes de responsabilité au sein des confédérations nationales:
 - **4 présidentes** (pour 35 présidents)
 - **18 vice-présidentes** (pour 51 vice-présidents)
 - **9 secrétaires générales** (pour 27 secrétaires généraux)
 - **7 secrétaires générales adjointes** (pour 13 secrétaires généraux adjoints)
 - **9 trésorières** (pour 16 trésoriers)
- Seules sept femmes occupent un poste de direction au sein de leur confédération nationale (contre 47 hommes).
- La plupart des confédérations nationales ont mis en œuvre des actions et/ou des politiques garantissant le suivi des Recommandations de la CES pour améliorer l'équilibre hommes-femmes.

PARTIE II: STRATÉGIES SYNDICALES DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES

- Une grande majorité des syndicats en Europe abordent la question de la violence à l'égard des femmes.
- Harcèlement sexuel et harcèlement moral sont les deux formes de violences les plus combattues par les syndicats. La violence sur le lieu de travail est plus souvent abordée que la violence domestique.
- La plupart des syndicats abordent l'égalité hommes-femmes dans les conventions collectives, mais peu y incluent la problématique spécifique de la violence à l'égard des femmes. Des conventions d'entreprise ont été conclues en Espagne et au Royaume-Uni.
- La plupart des confédérations et toutes les CSE ont appliqué différents types d'initiatives bipartites (négociations, recommandations, déclarations communes, formations, événements de sensibilisation, etc.) afin de s'attaquer à la question de la violence à l'égard des femmes.
- La plupart des syndicats participent aux discussions tripartites à l'échelle nationale sur le thème de la violence à l'égard des femmes. Cette participation peut prendre différentes formes: participation au sein d'un organisme public, intervention au cours de consultations ou d'auditions publiques, participation aux programmes/campagnes à l'échelon national, etc. Les syndicats peuvent être associés à différentes étapes du processus de prise de décision: élaboration, promotion, suivi et cogestion.
- Une majorité de membres de la CES ont adopté ces dernières années un document politique abordant la question de la violence à l'égard des femmes: une déclaration politique, une résolution/motion, un plan d'action décrivant une série d'actions concrètes à entreprendre.
- La majorité des syndicats n'ont jamais mené de projet sur le thème de la violence à l'égard des femmes. En revanche, beaucoup ont déclaré être ou avoir été partenaire dans un projet porté par d'autres acteurs.
- Un nombre significatif de syndicats ont organisé des événements publics pour discuter de la question de la violence à l'égard des femmes.
- Une majorité de syndicats ont publié des études, des brochures, des manuels syndicaux, des prospectus de sensibilisation sur la question de la violence à l'égard des femmes. Plus de 20 publications syndicales de 15 pays de l'UE ont été mentionnées.
- Peu de syndicats ont mené une enquête auprès de leurs membres sur le thème de la violence sexiste. Les enquêtes réalisées dressent un tableau désolant et épouvantable de la violence subie par les femmes sur le lieu de travail ou dans la société.
- Près de la moitié des syndicats ont pris part à des manifestations, des parades, des événements visant à sensibiliser l'opinion à la violence à l'égard des femmes.
- La Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (25 novembre) offre à la majorité des syndicats une excellente occasion de participer ou de promouvoir les événements de sensibilisation dans ce domaine.
- Une grande majorité de syndicats coopèrent avec d'autres confédérations à l'échelle nationale afin d'aborder la question de la violence à l'égard des femmes. De nombreuses confédérations associent leurs membres affiliés à l'échelle régionale, locale et/ou sectorielle aux projets liés à l'égalité hommes-femmes.
- Un nombre significatif de confédérations et de fédérations nationales coopèrent avec des organisations de la société civile dans le domaine de la violence à l'égard des femmes.

Contexte et objectifs de l'enquête du 8 mars de la CES

Dans le cadre du suivi des engagements pris lors du Congrès de la CES de Séville (Espagne) en mai 2007 et réaffirmés à Athènes (Grèce) en 2011, la CES a réalisé la septième¹ édition de ce qui constitue désormais l'enquête annuelle du 8 mars². L'objectif de cette enquête est d'évaluer les progrès accomplis dans la réduction de l'écart de représentation entre les femmes et les hommes au sein des syndicats et de mettre en évidence les activités qui, au sein des organisations affiliées, ont fait progresser l'intégration de la question du genre.

Chaque année, l'enquête se concentre aussi sur un sujet prioritaire dans l'agenda politique des syndicats et/ou des institutions de l'UE. L'enquête de cette année a abordé la **violence à l'égard des femmes** et les stratégies développées par les syndicats pour lutter contre ce problème.

Différentes formes de violences à l'égard des femmes peuvent être signalées; tous les pays de l'UE et toutes les classes sociales sont concernées par cette question. La lutte contre cette violence s'inscrit dans le combat pour obtenir une véritable égalité entre les femmes et les hommes. En outre, toute violence à l'égard des femmes constitue une forme inacceptable de violation des droits de l'homme.

Ces dernières années, la CES a lutté activement contre la violence à l'égard des femmes. La stratégie et le plan d'action de la CES adoptés au dernier Congrès de 2011 indiquaient que «la dépendance économique et les stéréotypes sexistes contribuent à l'inégalité et à la violence» et demandaient la mise en place d'«un nouvel instrument juridique européen pour lutter contre la violence à l'égard des femmes». En 2012, la CES a lancé un programme de travail pour l'égalité entre les hommes et les femmes qui encourage les syndicats à s'attaquer au lien entre violence domestique et lieu de travail.

Même si aucun cadre législatif européen ne cible directement la violence à l'égard des femmes, diverses organisations et institutions (Parlement européen, Commission européenne, Conseil, ONG) ont lancé de nombreuses initiatives ces dernières années afin de lutter contre les différentes formes que peut revêtir la violence à l'égard des femmes.

Les résultats de l'enquête présentés ci-après seront utiles à la CES qui pourra s'en servir pour préparer un rapport sur le sujet et continuer à faire pression à cet égard. Qui plus est, la CES pourrait également se lancer dans des initiatives conjointes avec la Confédération syndicale internationale, qui, pour sa part, appelle de ses vœux l'adoption d'une Convention de l'OIT sur la violence de genre au travail.

La CES remercie l'ensemble des confédérations et fédérations nationales ainsi que les fédérations syndicales européennes de bien avoir voulu prendre le temps de répondre avec exhaustivité et précision à cette enquête annuelle.

¹ Les enquêtes du 8 mars précédentes réalisées en 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 et 2013 ainsi que d'autres documents sont disponibles sur: <http://www.etuc.org/fr/search-page>

² Le programme d'action d'Athènes, adopté par le Congrès 2011 de la CES, affirme (point 6.46): «La CES poursuivra son enquête annuelle du 8 mars qui montre la répartition par sexe dans les instances décisionnelles de la CES et de ses affiliés. Les organisations membres informeront le Secrétariat des mesures prises afin de réaliser l'équilibre entre hommes et femmes à tous les niveaux. L'enquête sera présentée et discutée au Comité exécutif».

<http://www.etuc.org/fr/strat%C3%A9gie-et-plan-d%E2%80%99action-de-la-ces-2011-2015>

De la même manière, la Charte de la CES sur l'intégration de la question du genre, adoptée par le Congrès de Séville en 2007 appelle «les membres nationaux et européens de la CES à supprimer l'écart de représentation entre les sexes. Par l'adoption du présent document, les affiliés se sont engagés à fournir à la CES toutes les informations nécessaires aux fins de l'enquête annuelle du 8 mars. Le non-respect de cet engagement fera l'objet d'un débat public en Comité exécutif ou lors du prochain Congrès». Voir: <http://www.etuc.org/etuc-charter-gender-mainstreaming-trade-unions-2>

PARTIE I: LES FEMMES DANS L’AFFILIATION SYNDICALE ET LES POSITIONS DE POUVOIR

Aperçu: qui a répondu à l'enquête de cette année

51 confédérations nationales (sur 85) établies dans **31 pays européens** (sur 36)³ ont participé à l'enquête du 8 mars de 2014. Ces confédérations représentent au total près de 45 millions de travailleurs (44 779 813, pour être précis)⁴. Presque toutes les organisations ayant répondu (47) ont pu indiquer le nombre de membres féminin, qui s'élève à 19 624 693. Le pourcentage de membres féminins de ces organisations reflète la proportion de femmes au sein des 47 organisations qui sont en mesure de fournir des données ventilées indiquant la répartition de leurs effectifs entre les deux sexes ainsi que le nombre de membres féminins, ce qui donne un total de 42,2% de femmes membres sur des effectifs totaux de 44 393 073 travailleurs.

La plupart des confédérations sont donc capables de fournir des données ventilées sur leurs membres. Ce fait constitue une réalisation majeure et répond à un objectif que la CES s'était fixé de longue date. En fait, seules trois confédérations n'ont pas été en mesure d'indiquer la proportion des femmes dans leurs effectifs totaux.

La confédération croate SSSH / UATUC a invoqué l'absence de statistiques globales qui prenne le genre en considération comme la raison expliquant son incapacité à déterminer la part féminine de ses affiliés. Ses syndicats affiliés ne possèdent pas de chiffres précis sur la proportion de femmes au sein de leur organisation ou sont réticents à livrer ces chiffres à la confédération. La confédération hongroise SZEF-ESZT a déclaré ne pas être en mesure de communiquer le nombre de femmes par rapport au nombre total de ses membres pour la même raison. Le syndicat français UNSA a invoqué l'absence d'instrument spécifique pour obtenir les informations nécessaires pour justifier l'absence de chiffre sur la proportion de femmes par rapport à ses effectifs totaux.

Le nombre d'organisations qui ont répondu à l'enquête de cette année est **le plus bas** des quatre dernières années et nous ramène pour ainsi dire au niveau de l'année 2009, où 48 réponses avaient été reçues. Il s'agit du second recul enregistré d'affilée. Le nombre de confédérations n'ayant pas répondu à l'enquête de 2014 s'élève à **34**.

Tableau 1: Confédérations répondant à l'enquête du 8 mars de la CES depuis 2008

Année	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Nombre de réponses des confédérations	46/82	48/82	55/82	55/83	60/84	55/85	51/85

Source: Enquêtes du 8 mars des années 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 et 2014

Le nombre de pays dans lesquels au moins une confédération a répondu a augmenté (de 29 à 31). De plus, les confédérations qui ont répondu à l'enquête de 2014 rassemblent un nombre de membres plus élevé que les confédérations qui ont répondu en 2013 (44 779 813 contre 42 923 465), ce qui signifie que l'enquête de cette année livre une vue d'ensemble pertinente sur la situation pour une proportion de membres plus importante en Europe.

Cette augmentation peut s'expliquer à la fois par une croissance du nombre d'affiliés dans certaines confédérations entre 2013 et 2014 (c'est le cas de sept d'entre elles) ainsi que par le fait que davantage de confédérations comptant un grand nombre de membres ont répondu à l'enquête que

³ Pour consulter la liste complète des organisations affiliées à la CES, des membres associés, des membres avec statut d'observateur et des Fédérations syndicales européennes, veuillez consulter le lien suivant: <http://www.etuc.org/fr/composition-et-organisation>

⁴ La confédération grecque GSEE est la seule confédération qui n'a pas été en mesure de fournir le nombre de ses membres (tant le nombre total que le nombre de femmes) dans la mesure où il est le syndicat de troisième niveau en Grèce représentant les travailleurs sous contrats de droit privé. Les travailleurs sont affiliés directement à des syndicats du deuxième niveau et la GSEE a pour membres les représentants de ces syndicats du deuxième niveau. En mars 2013, la GSEE était composée de 428 délégués élus émanant de ses affiliés. L'inclusion de ce chiffre sur le même plan que pour les autres confédérations aurait biaisé les statistiques.

l'année passée. Concernant l'accent de l'enquête mis sur les femmes, les répondants de 2014 ont une affiliation plus féminine que les répondants de 2013: 19 624 693 par rapport à 18 151 887. En d'autres termes, l'enquête du 8 mars de la CES constitue une fois de plus un instrument pertinent, capable de faire un tour d'horizon très large de la ventilation par sexe de la plupart des syndicats en Europe.

Tableau 2: Nombre de réponses reçues des confédérations, pays par pays

Pays	Nombre de réponses reçues par rapport au nombre de confédérations affiliées à la CES
<i>Andorre</i>	0/1
<i>Autriche</i>	1/1
<i>Belgique</i>	3/3
<i>Bulgarie</i>	2/2
<i>Croatie</i>	½
<i>Chypre</i>	2/3
<i>République tchèque</i>	1/1
<i>Danemark</i>	1/3
<i>Estonie</i>	½
<i>Finlande</i>	3/3
<i>France</i>	5/5
<i>Allemagne</i>	1/1
<i>Grèce</i>	½
<i>Hongrie</i>	2/5
<i>Islande</i>	½
<i>Irlande</i>	1/1
<i>Italie</i>	3/3
<i>Lettonie</i>	1/1
<i>Liechtenstein</i>	1/1
<i>Lituanie</i>	1/3
<i>Luxembourg</i>	0/2
<i>Malte</i>	0/3
<i>Monaco</i>	0/1
<i>Pays-Bas</i>	2/3
<i>Norvège</i>	2/3
<i>Pologne</i>	1/3
<i>Portugal</i>	2/2
<i>Roumanie</i>	¼
<i>San Marin</i>	0/2
<i>Slovaquie</i>	1/1
<i>Slovénie</i>	1/1
<i>Espagne</i>	2/4
<i>Suède</i>	3/3
<i>Suisse</i>	½
<i>Turquie</i>	2/4
<i>Royaume-Uni</i>	1/1

Source: Enquête du 8 mars de 2014

Il n'y a que pour cinq pays que l'enquête de cette année ne dispose d'aucune réponse de la part d'une quelconque confédération nationale: Andorre, Luxembourg, Malte, Monaco et San Marin. En 2013, les pays non représentés étaient au nombre de sept.

Les pays dont toutes les confédérations affiliées à la CES ont répondu au questionnaire étaient au nombre de 16: Autriche, Belgique, Bulgarie, République tchèque, Finlande, France, Allemagne, Irlande, Italie, Lettonie, Liechtenstein, Portugal, Slovaquie, Slovaquie, Suède et Royaume-Uni.

Le tableau suivant indique, pour chaque pays, les confédérations qui ont répondu à l'enquête et celles qui ne l'ont pas fait.

Tableau 3: Confédérations qui ont répondu et qui n'ont pas répondu à l'enquête du 8 mars de 2014, pays par pays

Pays	Réponse	Pas de réponse
Andorre		USDA
Autriche	OGB	
Belgique	ABVV-FGTB; ACV-CSC; CGSLB – ACLVB	
Bulgarie	CTUB-KNBS; PODKREPA	
Croatie	SSSH-UATUC	NHS
Chypre	SEK; DEOK	TURK-SEN
République tchèque	CMK OS	
Danemark	LO-DK	AC; FTF
Estonie	EAKL	TALO
Finlande	AKAVA; SAK; STTK	
France	CFDT; CFTC; FO; CGT ; UNSA	
Allemagne	DGB	
Grèce	GSEE	ADEPY
Hongrie	LIGA; SZEF-ESZT	ASzSz; MOSz; MSzOSz
Islande	ASI	BSRB
Irlande	ICTU	
Italie	CGIL; CISL; UIL	
Lettonie	LBAS	
Liechtenstein	LANV	
Lituanie	LPSK-LTUC	LPSS (LDS)
Luxembourg		OGBL; LCGB
Malte		CMTU; FORUM; GWU
Monaco		USM
Pays-Bas	CNV; FNV	MHP
Norvège	LO-N; YS	UNIO
Pologne	NSZZ-Solidarnosc	FZZ; OPZZ
Roumanie	CNSLR-Fratia	BNS; CARTEL-ALFA; CSDR
San Marin		CSdI; CDLS
Slovaquie	KOZ SR	
Slovénie	ZSSS	
Espagne	CC OO; UGT-E	STV-ELA; USO
Suède	LO-S; SACO; TCO	
Suisse	SGB	Travail Suisse
Turquie	HAK-IS; TURK-IS	DISK; KESK
Royaume-Uni	TUC	

Source: Enquête du 8 mars de 2014

Parmi les 34 confédérations nationales qui n'ont pas participé à l'enquête de cette année, 11 n'avaient pas non plus participé à l'enquête de 2013 et 15 autres **n'ont jamais participé à l'enquête du 8 mars malgré l'engagement politique pris lors du Congrès de la CES en 2007**. Il s'agit des confédérations suivantes: USDA-Andorre, TURK-SEN-Chypre, FTF-Danemark, TALO-Estonie, ADEPY-Grèce, ASzSz et MOSz de Hongrie, BSRB-Islande, CMTU et FORUM de Malte, USM-Monaco, CSDR-Roumanie, CDLS-San Marin, DISK-Turquie.

Sept autres n'ont répondu qu'à une ou deux reprises sur l'ensemble des sept éditions de l'enquête du 8 mars depuis la création de cet exercice en 2008: NHS-Croatie, AC-Danemark, LPS-Lituanie, GWU-Malte, CSDL-San Marin, Travail-Suisse et KESK-Turquie. La confédération polonaise FZZ n'a participé qu'une seule fois à l'enquête en 2012, mais elle n'est devenue membre à part entière de la CES qu'en 2011. Deux confédérations n'ont pas participé à l'enquête de cette année pour la première fois depuis 2008: LDF-Lituanie et LCGB-Luxembourg.

En revanche, sept confédérations ont répondu à l'enquête de cette année alors qu'elles n'avaient pas répondu en 2013: LO-Danemark, CFDT et UNSA de France, FNV-Pays-Bas, CNSJR-Fratia – Roumanie, KOZ SR-Slovaquie et ZSSS-Slovénie. Tous les répondants à l'enquête de 2014 ont participé à au moins deux enquêtes du 8 mars depuis 2008.

Parmi les 50 répondants de l'enquête de cette année (nous n'incluons pas la confédération grecque GSEE puisqu'elle n'a communiqué aucun chiffre), un a déjà répondu à deux des six enquêtes du 8 mars précédentes, quatre ont répondu trois fois, neuf ont répondu quatre fois et dix ont répondu cinq fois. Vingt-six confédérations nationales ont toujours participé à l'enquête de la CES sur les femmes.

Tableau 4: Confédérations nationales qui ont toujours répondu à l'enquête du 8 mars depuis 2008 (7 enquêtes)

Pays	Confédération
<i>Autriche</i>	OGB
<i>Belgique</i>	ABVV-FGTB
	ACV-CSC
	CGSLB – ACLVB
<i>Bulgarie</i>	PODKREPA
<i>Croatie</i>	SSSH- UATUC
<i>Chypre</i>	DEOK
<i>République tchèque</i>	CMK OS
<i>Finlande</i>	SAK
	STTK
<i>France</i>	CGT
<i>Hongrie</i>	LIGA
<i>Islande</i>	ASI
<i>Italie</i>	CGIL
	UIL
<i>Lettonie</i>	LBAS
<i>Lituanie</i>	LPSK- LTUC
<i>Norvège</i>	LO-N
	YS
<i>Portugal</i>	UGT-P
<i>Espagne</i>	CC OO
	UGT-E
<i>Suède</i>	LO-S
	SACO
	TCO
<i>RU</i>	TUC

Source: Enquêtes du 8 mars de 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 et 2014

Cette année encore, les **confédérations nordiques et baltes** font état de taux très élevés de membres féminins. Les niveaux les plus élevés sont ceux de STTK-Finlande, avec 75%, suivi du syndicat letton LBAS (65%) et du syndicat estonien EAKL (62%).

Deux syndicats turcs enregistrent les **pourcentages les plus faibles** de membres féminins: TURK-IS (13%) et HAK-IS (11%). Une confédération chypriote signale également un taux de membres féminins très faible: DEOK, avec 13,7%.

Douze syndicats ont déclaré compter **plus de membres féminins que masculins**: EAKL-Estonie, AKAVA et STTK de Finlande, ICTU-Irlande, LBAS-Lettonie, LPSK de Lituanie, LO et UNIO de Norvège, CGT-Portugal, SACO et TCO de Suède et TUC-RU. Ce nombre était plus faible en 2013: 11. L'affiliation féminine moyenne au sein des confédérations s'élève à 44,2% par rapport à 43,7%

dans l'enquête de 2013. Vingt-sept confédérations (sur 47) ont un taux de membres féminins équivalent ou supérieur à 44,2%

Comme lors des enquêtes du 8 mars précédentes, des membres du **CERP** ont également été associés à l'enquête. *En revanche, aucune confédération de la CERP n'a répondu à l'enquête de cette année.*

En outre, 20 **syndicats nationaux sectoriels** de douze pays européens différents **se sont portés volontaires** pour contribuer à l'enquête, enrichissant ainsi ses résultats. L'un d'eux est un syndicat arménien, le CPCST, affilié au CSEE. Ils représentent 2 066 184 membres⁵.

Tableau 5: Syndicats nationaux sectoriels qui ont répondu à l'enquête de cette année, par pays et par fédération syndicale européenne à laquelle ils sont affiliés

FSE	Pays	Syndicat sectoriel
Comité syndical européen de l'éducation (CSEE)	Arménie	CPCST
	Chypre	KTOS
		KTOEOS
		DLF
	Finlande	FUURT
	Islande	KI
	Lituanie	CTUEW
	Norvège	UEN
	Slovénie	ESTUS
	Suède	Lärarförbundet
	RU	UCU
		NUT
		NASUWT
IndustriAll	Danemark	Danskmetsall
	Slovénie	SKEI
	Espagne	FI CCOO
Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF)	Belgique	BTB-FGTB
UNI Europa	Suède	Finansförbundet
Fédération européenne des journalistes (FEJ)	Espagne	FAPE
EFFAT (secteurs de l'agriculture, de l'alimentation et du tourisme)	RU	USDAW

Source: Enquête du 8 mars de 2014

La plupart des syndicats nationaux sectoriels qui ont répondu à l'enquête de cette année sont membres du CSEE (13 sur 20). En ce qui concerne les pays où les fédérations sont actives, le RU compte le plus grand nombre de répondants: quatre. Deux réponses ont été reçues de fédérations sectorielles des pays suivants: Chypre, Danemark, Slovénie, Espagne et Suède.

Quatre seulement de ces vingt fédérations avaient déjà répondu en 2013: BTB-FGTB – Belgique (ETF), NASUWT-UK (CSEE), Finansförbundet-Suède (UNI Europa) et Danskmetsall-Danemark (IndustriAll).

Des **Fédérations syndicales européennes** (FSE) ont également participé à l'enquête du 8 mars. Cette année, six (sur dix) ont répondu à l'enquête (contre cinq l'année passée). Il s'agit d'IndustriAll (fusion en 2012 entre la FEM, l'EMCEF et la FSE:THC), du CSEE, de l'EFFAT, de l'ETF, d'UNI Europa et de la FEJ.

⁵ Ce chiffre ne peut être ajouté ni même comparé à celui concernant les confédérations nationales étant donné que ces fédérations sont membres de ces dernières et que leurs membres sont d'ores et déjà inclus dans l'effectif total de la confédération à laquelle elles sont affiliées. Ces fédérations comptent dans leurs rangs 1 226 833 membres féminins, ce qui équivaut à un taux d'affiliation féminine de 59,4%. Ce chiffre doit être analysé avec prudence puisque la plupart des répondants sont actifs dans le secteur de l'éducation, où les femmes sont plus nombreuses que les hommes.

Quatre n'ont pas répondu: FSESP, FETBB, EAEA et EUROCOP.

Une seule (EAEA) n'avait jamais pris part à l'enquête du 8 mars.

Tableau 6: Fédérations syndicales européennes ayant répondu aux enquêtes du 8 mars depuis 2008

FSE	2008	2009	2010	2011	2012	2013*	2014
EFFAT	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
FEM*	OUI	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
FSE-THC*	NON	NON	NON	NON	NON		
EMCEF*	NON	OUI	NON	OUI	OUI		
UNI-EUROPA	NON	OUI	NON	NON	NON	NON	OUI
FETBB	NON	OUI	NON	NON	NON	OUI	NONNON
FSESP	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	NON	NON
ETF	NON	NON	NON	OUI	NON	NON	OUI
CSEE	OUI	NON	NON	OUI	OUI	OUI	OUI
EAEA	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
FEJ	NON	OUI	OUI	NON	NON	OUI	OUI
EUROCOP	OUI	NON	NON	NON	NON	NON	NON

* En 2012, la FEM, la FSE-THC et l'EMCEF ont fusionné pour former une fédération syndicale unique appelée «IndustriAll» et ces trois anciennes FSE renvoient donc une seule réponse depuis 2013

Source: Enquêtes du 8 mars de 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 et 2014

Quatre FSE étaient en mesure de préciser combien de membres elles comptent dans leurs rangs: UNI Europa, le CSEE, l'EFFAT et IndustriAll. Au total, ces quatre fédérations européennes représentent 26 millions de membres. Seules trois fédérations ont indiqué la proportion de leur affiliation féminine: UNI Europa, le CSEE et l'EFFAT. **10 967 500** femmes sont membres de ces trois fédérations.

Pour expliquer pourquoi elle était incapable de communiquer un quelconque chiffre sur ses membres, l'ETF a indiqué qu'elle était une fédération et que la collecte du nombre de membres de chacun de ses affiliés était un exercice complexe. Pour justifier l'absence de chiffres sur l'affiliation féminine en son sein, IndustriAll a invoqué le fait qu'elle ne possédait pas de statistiques prenant le genre en considération et que c'était une politique syndicale.

1. Tendances de l'affiliation féminine dans les confédérations syndicales nationales

Cette partie du rapport vise surtout à analyser les changements survenus concernant l'affiliation féminine au sein des confédérations nationales depuis la création de l'enquête du 8 mars, en 2008. Grâce aux chiffres que la CES possède sur l'affiliation féminine dans les confédérations depuis 2008, l'enquête permet d'étudier les changements survenus au niveau de l'affiliation féminine dans les confédérations au fil des ans.

Avant de nous lancer dans des comparaisons historiques et d'évaluer les évolutions, il est utile de récapituler les chiffres fournis par les répondants de cette année à propos des effectifs totaux des confédérations ainsi que la proportion de l'affiliation féminine. Quarante-sept confédérations nationales ont été en mesure de communiquer à la fois le nombre total de leurs membres et le nombre total de leurs membres féminins (en pourcentage et en chiffres absolus). Ces 47 confédérations représentent 44 393 073 travailleurs, dont **19 624 693** femmes. Les membres féminins représentent **44,2%** des effectifs totaux de ces 47 confédérations.

1.1 *Comparaison avec les résultats de l'enquête du 8 mars de 2013*

Quarante des organisations qui ont fourni des chiffres et des pourcentages sur les membres féminins dans leurs rangs cette année ont répondu à la même question dans l'enquête du 8 mars de 2013.

Tableau 7: Comparaison entre les résultats obtenus lors des enquêtes du 8 mars de 2013 et de 2014 concernant les effectifs totaux et les effectifs féminins (en chiffres absolus et en pourcentage)⁶

	2013	2014
<i>Effectifs totaux</i>	40 992 323	40 270 375
<i>Effectifs féminins</i>	17 786 448	17 865 646
<i>% des effectifs féminins</i>	43,4%	44,4%

Source: Enquête du 8 mars de 2013 et 2014

Parmi les 40 confédérations nationales pour lesquelles nous disposons de chiffres à la fois pour 2013 et pour 2014, les effectifs totaux ont diminué de presque 730 000 unités. Malgré ce recul du nombre total de membres, **le nombre de membres féminins dans ces confédérations a pour sa part augmenté** (+ 79 198). Ces deux tendances entraînent une augmentation de 1% de la proportion des femmes au sein des confédérations entre 2013 et 2014. Le recul des effectifs masculins entre 2013 et 2014 s'établit quant à lui à 810 146.

Pour ce qui concerne l'**évolution** des effectifs totaux entre les résultats de 2013 et ceux de 2014, huit confédérations ont fait état d'une augmentation, 22 d'une diminution et dix d'un statu quo.

Les huit confédérations qui comptent davantage de membres sont: les trois confédérations belges (FGTB-ABVV, CSC-ACV et CGSLB-ACLVB), AKAVA-Finlande, CGT-France, UIL-Italie, LBAS-Lettonie et LO-Norvège. Pour cinq de ces huit confédérations, l'augmentation est davantage le fruit de l'augmentation du taux d'affiliation féminine. Parmi ces cinq confédérations, trois (CGSLB Belgique, CGT-France et UIL-Italie) enregistrent une augmentation de l'affiliation féminine qui a excédé la baisse de l'affiliation masculine, ce qui signifie que sans les membres féminins, ces trois confédérations auraient enregistré une baisse de leurs effectifs. Dans deux de ces huit confédérations, le nombre de nouveaux membres masculins est équivalent à celui des membres féminins. L'augmentation des effectifs totaux a coïncidé avec une baisse du taux de l'affiliation féminine dans une seule confédération. En revanche, toujours dans ce dernier cas, le nombre de membres féminins n'a pas baissé en termes absolus.

Concernant les dix confédérations dont le nombre de membres est stable, la proportion de femmes était plus élevée dans trois d'entre elles (DGB-Allemagne, LTUC-Lituanie et UGT-Espagne), ce qui signifie que cette augmentation de l'affiliation féminine a compensé le recul de l'affiliation masculine. L'affiliation féminine a effectivement baissé dans l'une de ces dix confédérations.

⁶ Le tableau ne porte que sur les résultats des 40 confédérations qui ont répondu aux enquêtes du 8 mars de 2013 et de 2014.

Parmi les 22 confédérations qui font état d'une baisse de leurs effectifs totaux, douze ont enregistré une augmentation du nombre de leurs membres féminins. Dix autres ont enregistré une baisse, mais dans quatre d'entre elles l'affiliation féminine était plus élevée en dépit de cette baisse globale, et chez quatre autres, le pourcentage des femmes est inchangé. Il n'y a que dans deux confédérations (sur 22) que la baisse numérique s'est avérée plus marquée chez les femmes que chez les hommes. Si nous nous concentrons maintenant sur le nombre de membres féminins, 23 confédérations ont fait état d'une augmentation du nombre de membres féminins en termes absolus entre les enquêtes du 8 mars de 2013 et de 2014. Dans trois de ces confédérations, malgré cette augmentation, le pourcentage de l'affiliation féminine n'a pas augmenté.

La proportion de femmes au sein de la confédération belge CSC-ACV a reculé puisque le nombre de nouveaux membres masculins a excédé celui des nouveaux membres féminins. Au sein de la confédération lettone LBAS et de la TCO suédoise, le taux d'affiliation féminine est resté stable puisque le nombre de nouveaux membres féminins est équivalent à celui des nouveaux membres masculins. Parmi ces 23 confédérations, six ont fait état d'une augmentation progressive (deux augmentations consécutives) de leur affiliation féminine depuis 2011: les trois confédérations belges (FGTB-ABVV, CSC-ACV et CGSLB-ACLVB), AKAVA-Finlande, UIL-Italie et LO-Norvège.

Dix confédérations comptent moins de membres féminins dans leurs rangs en 2014 qu'en 2013. Dans quatre d'entre elles, le pourcentage de membres féminins est resté stable parce que la diminution du nombre de membres masculins a eu la même ampleur que celle de femmes. Dans quatre de ces dix confédérations, malgré un nombre de femmes moins élevé, leur proportion dans les effectifs totaux a progressé parce que le nombre de membres masculins a baissé plus significativement. Dans deux autres confédérations, la diminution des effectifs féminins a entraîné une baisse du pourcentage de femmes dans les effectifs totaux.

Sept confédérations ont communiqué le même nombre de femmes en 2013 et en 2014. Le pourcentage de membres féminins y est partout le même en 2013 qu'en 2014.

Si nous nous tournons vers les pourcentages des effectifs féminins au sein des confédérations nationales, nous constatons que 23 confédérations enregistrent un pourcentage de femmes plus élevé en 2014 que ce n'était le cas en 2013. Dans quatorze autres, la proportion est inchangée et le pourcentage est plus bas dans seulement trois d'entre elles. La baisse des effectifs totaux explique pourquoi dix confédérations ont indiqué une diminution du nombre de membres féminins alors que seulement trois d'entre elles font état d'un pourcentage de membres féminins plus faible.

Parmi les trois confédérations où la proportion des femmes a reculé, deux (ICTU-Irlande et LO-Suède) ont aussi fait état d'une diminution de leurs effectifs totaux. En revanche, le nombre de membres masculins a baissé également. Par conséquent, il vaut la peine de noter qu'aucune des 40 confédérations n'a été confrontée à une baisse de ses effectifs totaux causée uniquement par une baisse de son affiliation féminine. Une confédération (CSC-ACV Belgique) connaît une baisse de sa proportion de membres féminins, mais une augmentation en termes absolus à la fois de ses effectifs totaux et du nombre de membres féminins.

Sans les femmes, les effectifs totaux de six confédérations auraient baissé. Trois confédérations (CGSLB-Belgique, CGT-France et UIL-Italie) enregistrent une augmentation de leurs effectifs totaux malgré le recul de leurs effectifs masculins et trois autres (DGB-Allemagne, LTUC-Lituanie et UGT-Espagne) ont des effectifs stables, mais enregistrent une augmentation de l'affiliation féminine. Par conséquent, si l'on ne tenait compte que des hommes, 28 confédérations (au lieu de 22 en incluant les femmes) auraient été confrontées à une baisse de leurs effectifs totaux. Alors que dix confédérations comptaient moins de membres féminins en 2014 qu'en 2013, 28 d'entre elles ont enregistré dans le même temps un nombre plus faible de membres masculins.

Tableau 8: Nombre de confédérations en fonction de l'évolution de leurs effectifs totaux, de leur effectif féminin, de leurs effectifs masculins et de leur pourcentage de membres féminins entre les résultats de l'enquête du 8 mars de 2013 et de 2014⁷

	Nombre de confédérations en fonction de leur évolution entre 2013 et 2014		
	<i>Augmentation</i>	<i>Inchangé</i>	<i>Diminution</i>
<i>Effectifs totaux</i>	8	10	22
<i>Effectifs féminins</i>	23	7	10
<i>Effectifs masculins</i>	5	7	28
<i>% de membres féminins</i>	23	14	3

Source: Enquêtes du 8 mars 2013 et 2014

L'ensemble de ces chiffres tend à montrer que le processus de recul syndical touche davantage les hommes que les femmes. Les femmes gagnent du terrain au sein des confédérations nationales et, sans elles, la baisse des effectifs syndicaux entre 2013 et 2014 aurait été plus significative.

En termes relatifs, **les plus fortes hausses** enregistrées depuis l'année dernière ont été signalées par la confédération chypriote SEK (+ 11 points), EAKL-Estonie (+ 7,6), UGT-Espagne (+ 2.7), CFTC-France (+ 2), TUC-RU (+ 2) et la confédération du Liechtenstein (+ 2). Un exercice similaire a été mené afin d'évaluer **où l'adhésion des femmes avait le plus diminué**. La diminution la plus importante a été enregistrée par les confédérations suivantes: CSC-Belgique (- 1 point) et ICTU-Irlande (- 1).

1.2 Analyse de l'évolution de l'affiliation féminine depuis le Congrès de la CES en 2011

L'année 2011 a été sélectionnée dans le cadre de cette enquête parce qu'il s'agit de l'année du dernier Congrès de la CES.

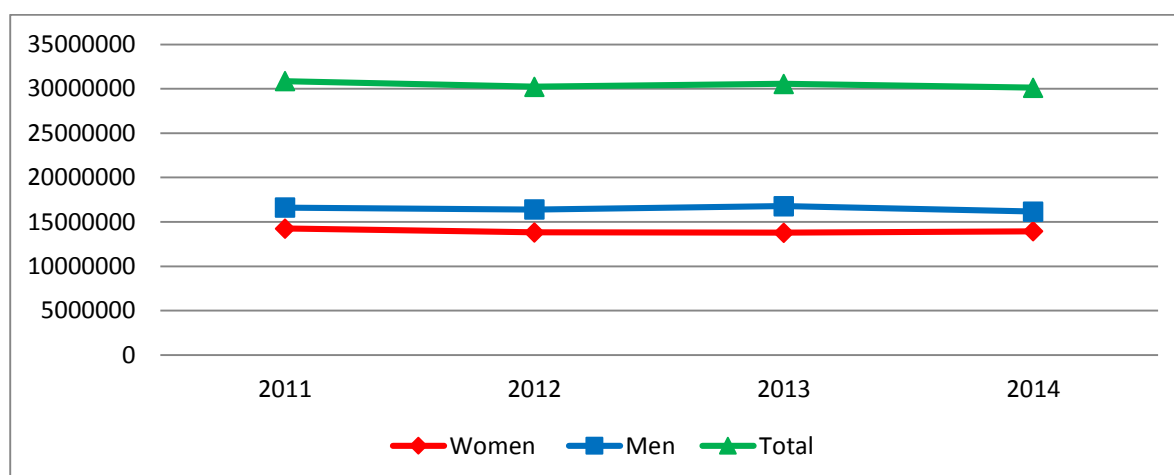
La CES dispose des chiffres nécessaires pour analyser l'évolution des effectifs féminins de 31 confédérations depuis 2011. Cette partie du rapport présente les changements survenus dans du point de vue de l'adhésion syndicale féminine au sein des confédérations entre 2011 et 2014.

Si nous tenons compte des chiffres fournis par ces 31 confédérations depuis 2011, les membres féminins représentaient 46,2% du nombre total de membres, soit 14 253 738 sur 30 870 510. Depuis 2011, ces effectifs totaux ont subi une baisse, de 30 870 510 à 30 118 260 en 2014. Le nombre de membres féminins a lui aussi baissé depuis 2011, passant de 14 253 738 à 13 945 544.

Quoi qu'il en soit, les hommes sont davantage responsables que les femmes de ce recul du nombre de membres dans la mesure où la proportion de l'affiliation féminine est passée entre-temps de 46,2% à 46,3%.

⁷ Le tableau ne porte que sur les résultats des 40 confédérations qui ont répondu aux enquêtes du 8 mars de 2013 et de 2014.

Graphique 1: Effectifs syndicaux en 2011, 2012, 2013 et 2014, en termes absolus, sur la base des chiffres de l'enquête du 8 mars⁸



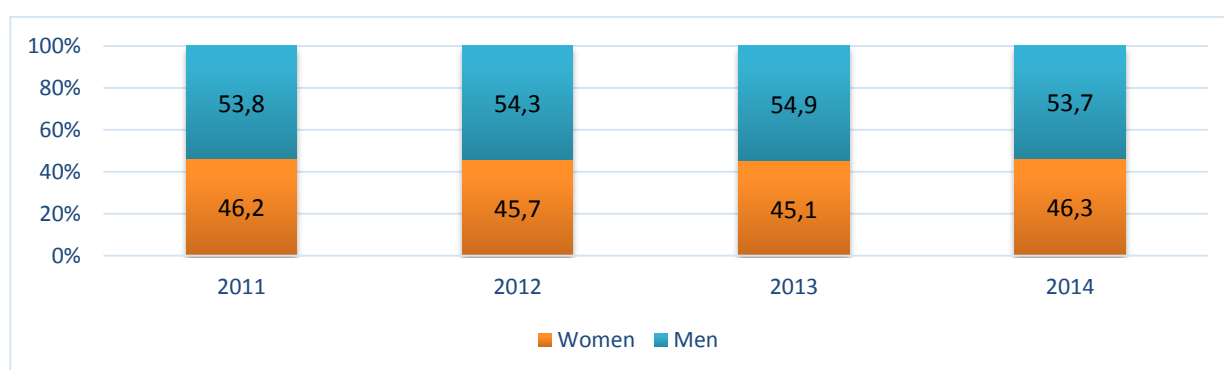
Source: Enquêtes du 8 mars de 2011, 2012, 2013 et 2014

L'évolution des effectifs féminins et masculins s'avère relativement équivalente. L'augmentation de l'affiliation féminine entre 2011 et 2014 est très légère (+ 0,1 point). Entre 2011 et 2014, ces 31 confédérations ont perdu 752 250 membres: 444 056 hommes et 308 194 femmes. En revanche, l'affiliation féminine se trouve dans un meilleur processus dynamique que son homologue masculin: tandis que les effectifs totaux et les effectifs masculins ont baissé depuis 2013 (après une augmentation entre 2012 et 2013), le nombre de membres féminins a augmenté pendant la même période (+ 165 656).

Dix-huit confédérations ont été confrontées à une baisse de leurs effectifs totaux depuis 2011 contre huit ayant enregistré une tendance à l'augmentation. Cinq confédérations ont enregistré une stabilité de leurs effectifs entre 2011 et 2014.

En ce qui concerne l'affiliation féminine, quinze confédérations enregistrent un nombre de membres féminins moins important en 2014 qu'en 2011 et treize, un nombre plus important (stabilité pour trois d'entre elles).

Graphique 2: Effectifs syndicaux en 2011, 2012, 2013 et 2014, en pourcentage et ventilés en fonction du genre, sur la base des chiffres de l'enquête du 8 mars⁹



Source: Enquêtes du 8 mars de 2011, 2012, 2013 et 2014

Comme nous l'avons souligné plus haut, la proportion de membres féminins a diminué de 1,1 point de pourcentage entre 2011 et 2013, mais l'augmentation entre 2013 et 2014 (+1,2) a compensé les pertes antérieures. Si nous analysons plus en détail le taux d'affiliation féminine, il est intéressant de

⁸ Ces chiffres sont basés sur l'analyse des 31 confédérations qui ont communiqué des chiffres pertinents depuis 2011.

⁹ Ces chiffres sont basés sur l'analyse des 31 confédérations qui ont communiqué des chiffres pertinents depuis 2008.

noter que dix-neuf confédérations ont fait état d'une augmentation à cet égard entre 2011 et 2014, sept ayant signalé une diminution et cinq une stabilité du nombre de leurs membres féminins.

Tous ces chiffres montrent que l'évolution de l'affiliation féminine a été meilleure ces quatre dernières années que la tendance de l'affiliation totale: dix-huit confédérations ont subi une baisse globale et quinze ont renseigné un nombre de membres féminins en recul en 2014 par rapport à 2011. Et si huit confédérations enregistrent une augmentation de leurs effectifs totaux depuis 2011, le nombre de confédérations dont l'affiliation féminine augmente passe à treize. Qui plus est, le taux d'affiliation féminine a été en augmentation dans une majorité de confédérations: dix-neuf sur trente-et-une.

Il est possible de conclure de ces chiffres que les femmes ont un rôle crucial à jouer si les confédérations veulent éviter une baisse encore plus prononcée de leurs effectifs puisque la diminution de l'affiliation syndicale affecte davantage les hommes que les femmes.

Les confédérations dont l'affiliation féminine a enregistré la plus forte augmentation en termes relatifs sont les suivantes: STTK-Finlande (+ 8 points), LIGA-Hongrie (+ 8), CNV-Pays-Bas (+ 4,2) et TUC-RU (+4). Les plus fortes baisses ont été signalées par LO-Suède (- 6,1 points) ainsi que par CGIL et UIL d'Italie (respectivement - 2,4 et - 3,7).

1.3 Analyse de l'évolution de l'affiliation féminine depuis la première enquête du 8 mars, en 2008

Cette partie servira à examiner les progrès accomplis du point de vue de la réduction de l'écart de représentation entre les hommes et les femmes, et ce par rapport aux résultats présentés au Congrès de la CES en 2007¹⁰.

Comme l'avait montré le tableau 4 dans la section précédente, 26 confédérations nationales ont toujours répondu à l'enquête du 8 mars depuis sa création en 2008. En revanche, pour les comparaisons avec les résultats de l'enquête de cette année, 24 confédérations seulement peuvent être utilisées car la confédération croate UATUC n'a communiqué aucun chiffre sur le nombre de ses membres féminins cette année, pas plus que la confédération hongroise LIGA en 2010.

En ce qui concerne la tendance des sept dernières années relative aux **changements de l'affiliation syndicale féminine des 24 confédérations pour lesquelles la CES dispose de tous les chiffres nécessaires**, le nombre total de membres¹¹ a légèrement diminué depuis 2008 (de 28 260 650 en 2008 à 27 763 837 en 2014) tandis que le nombre de membres féminins a augmenté (de 12 526 635 en 2008 à 13 014 600 en 2014). Si le nombre de membres masculins a baissé de 984 778 unités entre 2008 et 2014, le nombre de membres féminins a pour sa part augmenté de 487 965 au cours de la même période (effectifs totaux: - 496 813).

Graphique 3: Effectifs syndicaux en 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 et 2014, en termes absolus, sur la base des chiffres de l'enquête du 8 mars¹²

¹⁰ Voir: «Les femmes dans les syndicats: écarts à combler» (2007) sur <http://www.etuc.org>

¹¹ Ce chiffre ne représente pas les effectifs totaux des membres de la CES, mais bien le total des membres des 23 confédérations qui ont répondu à toutes les enquêtes du 8 mars depuis 2008 (avec tous les chiffres nécessaires).

¹² Ces chiffres sont basés sur l'analyse des 31 confédérations qui ont communiqué des chiffres pertinents depuis 2008.



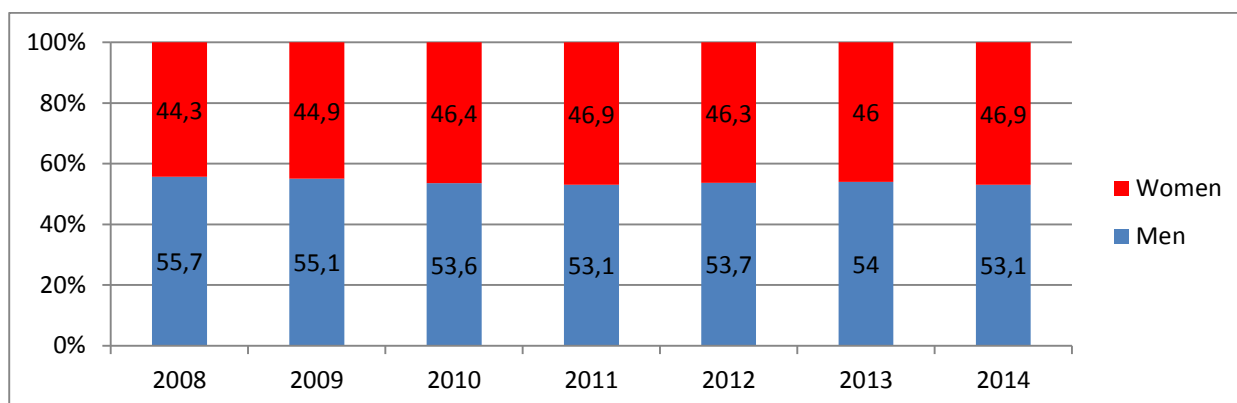
Source: Enquêtes du 8 mars de 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 et 2014

2009 est l'année où le nombre de membres des 24 confédérations a atteint un sommet: 28 260 650. En 2009, 2011 et 2013, les effectifs totaux ont aussi augmenté, mais dans des proportions plus faibles que les diminutions de 2010, 2012 et 2014. Par conséquent, les 24 confédérations, depuis 2008, ont enregistré une diminution de leurs effectifs totaux: - 496 813.

Le nombre de membres féminins a quant à lui atteint un sommet en 2011: 13 292 454. Si l'on excepte une baisse significative de 2011 à 2012 (-403 203), l'affiliation féminine a augmenté en permanence entre 2008 et 2014: +487 965.

Si nous comparons les chiffres de 2008 et de 2014 des 24 confédérations, huit d'entre elles ont plus de membres en 2014 qu'en 2008: les trois confédérations belges (FGTB-ABVV, CSC-ACV et CGSLB-ACLVB), UIL-Italie, LO et YS de Norvège ainsi que LO et TCO de Suède. Dans seize confédérations, le nombre de membres a baissé depuis 2008. Aucune confédération n'a fait état d'un nombre de membres équivalent en 2008 et 2014. En ce qui concerne l'affiliation féminine, les confédérations qui signalent son augmentation sont plus nombreuses que celles qui indiquent une diminution: quatorze contre dix.

Graphique 4: Effectifs syndicaux en 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 et 2014, en pourcentage et en fonction du genre, sur la base des chiffres de l'enquête du 8 mars¹³



Source: Enquêtes du 8 mars de 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 et 2014

La proportion de femmes augmente depuis 2008 et passe de 44,3% en 2008 à 46,9% en 2014 (+2,6 points). Après une augmentation permanente du taux d'affiliation féminine entre 2008 et 2011 (+2,6), ce taux est tombé à 1,1 point de pourcentage entre 2011 et 2013. En revanche, l'augmentation du taux d'affiliation féminine de 2013 à 2014 a été du même ordre que la diminution observée les deux années précédentes, ce qui signifie que la proportion de membres féminins a de nouveau atteint en 2014 le sommet de 2011: 46,9%

¹³ Ces chiffres sont basés sur l'analyse des 31 confédérations qui ont communiqué des chiffres pertinents depuis 2008.

Tandis que quatorze confédérations ont constaté une augmentation de leur affiliation féminine, la proportion de l'affiliation féminine a progressé dans dix-neuf confédérations depuis 2008. Une confédération signale un pourcentage de son affiliation féminine inchangée et quatre confédérations seulement notent un pourcentage de membres féminins plus faible en 2014 qu'en 2008. Dans l'une de ces quatre confédérations, la proportion a diminué malgré une augmentation en termes absolus (TCO-Suède).

Parmi les huit confédérations dont le nombre total de membres a augmenté depuis 2008, six signalent une augmentation de leur affiliation féminine (en termes absolus et relatifs), ce qui veut dire que les femmes ont joué un rôle plus important que les hommes dans cette augmentation. Une confédération enregistre une augmentation globale malgré une chute des membres féminins (LO-Suède) et une autre a signalé une augmentation des membres féminins mais une diminution de la proportion de l'affiliation féminine (TCO-Suède). Dans aucune de ces confédérations, l'augmentation de l'effectif total n'a reposé exclusivement sur une augmentation de l'affiliation féminine (chacune des huit confédérations enregistre un nombre de membres masculins plus élevé en 2014 qu'en 2008).

Parmi les seize confédérations qui comptent moins de membres en 2008 qu'en 2014, sept signalent en revanche une augmentation du nombre de membres féminins (avec une augmentation du taux d'affiliation féminine). Par conséquent, dans ces sept confédérations, les femmes ont permis d'éviter ces dernières années une chute encore plus marquée de l'affiliation.

Dans six autres confédérations, la chute des effectifs a été causée davantage par les hommes que par les femmes (diminution du nombre de membres féminins mais augmentation du taux d'affiliation féminine). L'une des confédérations a été confrontée à une chute similaire chez les hommes et chez les femmes (moins de femmes membres mais taux d'affiliation féminine identique). Dans une autre confédération, le nombre de membres féminins a connu une baisse plus importante que celle des hommes et dans une autre encore (UGT-Portugal), la diminution de l'affiliation est uniquement le fait d'un recul de l'affiliation féminine (nombre plus élevé de membres masculins en 2014 qu'en 2008).

Tableau 9: Nombre de confédérations en fonction de l'évolution de leurs effectifs totaux, de leurs effectifs féminins et de leur pourcentage de membres féminins entre les résultats des enquêtes du 8 mars de 2013 et de 2014¹⁴

	Nombre de confédérations en fonction de leur évolution entre 2008 et 2014		
	<i>Augmentation</i>	<i>Inchangé</i>	<i>Diminution</i>
<i>Effectifs totaux</i>	8	0	16
<i>Effectifs féminins</i>	14	0	10
<i>Effectifs masculins</i>	9	0	15
<i>% de membres féminins</i>	19	1	4

Source: Enquêtes du 8 mars de 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 et 2014

Seules huit confédérations ont signalé une augmentation de leurs effectifs totaux tandis que le double (16) a fait état d'un recul de ses effectifs totaux depuis 2008. Lorsqu'on examine les tendances en fonction du genre, on observe que si une majorité des confédérations enregistrent une augmentation de leurs effectifs féminins (14 contre 10), une minorité seulement (9) recensent une augmentation de leur effectifs masculins.

En termes relatifs, les **augmentations les plus fortes** enregistrées depuis 2008 sont signalées par CGT-France (+9), STTK-Finlande (+ 7 points), TUC-RU (+7) et PODKREPA-Bulgarie (+5).

La conclusion que l'on peut tirer de l'analyse de l'évolution des effectifs syndicaux entre 2008 et 2014 rejoint l'analyse ci-dessus sur les changements survenus entre 2013 et 2014: ces dernières années, les femmes ont ralenti le processus de recul qui a touché les syndicats dans une majorité de pays en Europe. L'augmentation des effectifs féminins ne compense pas la diminution des effectifs

¹⁴ NB: le tableau présente uniquement les résultats des 24 confédérations qui ont répondu à toutes les enquêtes du 8 mars depuis 2008.

masculins, mais permet d'éviter un déclin encore plus net des effectifs syndicaux. L'ampleur de ce rôle de compensation joué par les femmes s'est accrue depuis 2013.

2. Les femmes aux postes de pouvoir dans les syndicats (confédérations nationales, FSE et CES)

1.1 Confédérations nationales

L'enquête du 8 mars ne se contente pas de suivre les changements survenus au niveau de l'affiliation syndicale, elle examine aussi la situation des femmes relativement aux postes de pouvoir les plus élevés au sein des confédérations syndicales.

L'importance d'atteindre l'équilibre entre les sexes au sein des structures de prise de décision et de direction des syndicats a été soulignée dans un projet de l'Union européenne que la **CES** a mené à bien avec ses membres entre 2010 et 2011. Le projet a culminé par l'adoption d'une **résolution** en mars 2011 intitulée «*Améliorer l'équilibre hommes-femmes dans les structures de direction et de prise de décisions des syndicats*» par le Comité exécutif. La résolution appelle les membres de la CES à lever les derniers obstacles politiques et structurels pour éliminer l'écart de représentation entre hommes et femmes existant au niveau des postes de pouvoir clés des syndicats par la mise en œuvre de recommandations spécifiques¹⁵. La stratégie et le plan d'action d'Athènes ont réitéré cet engagement en vue d'évaluer les progrès accomplis à l'occasion de la Conférence CES à mi-parcours de 2013.

Parmi les 51 confédérations qui ont répondu à l'enquête de cette année, la confédération chypriote SEK est la seule à ne pas avoir communiqué d'informations sur la position des femmes au sein des structures de prise de décision et de direction des syndicats. L'enquête sur les femmes aux postes de pouvoir au sein des confédérations nationales repose par conséquent sur les réponses données par 50 confédérations nationales.

Avant d'aborder la question du leadership au sein des organisations syndicales, il est nécessaire de rappeler les pouvoirs associés aux différents postes de direction des syndicats. Ceux-ci sont en général reconnus comme étant les postes suivants: président, vice-président, secrétaire général et secrétaire général adjoint. Dans certains syndicats (comme dans les syndicats nordiques, les Pays-Bas, Allemagne, etc.), le président est le poste le plus élevé de l'organisation, tandis que dans d'autres (Italie, Espagne, Royaume-Uni, etc.), le leadership politique est détenu par le secrétaire général. Il est donc important de garder ces différences à l'esprit lorsqu'on examine les chiffres indiquant le nombre de femmes occupant des postes de direction dans les syndicats.

- ***Président***

Trente-neuf confédérations ont un président: **35 hommes** et **4 femmes**. En 2013, parmi les 42 confédérations ayant un président, ce poste était occupé par quatre femmes et par 38 hommes. Les quatre confédérations qui ont une présidente à leur tête sont LO et YS de Norvège, UGT-Portugal et TCO-Suède. Cela étant, ce n'est que dans trois de ces quatre confédérations qu'une femme présidente détient le leadership politique, à savoir LO, YS et TCO. Dans l'enquête de 2013, trois femmes également assumaient la direction politique. En 2011 et 2012, on dénombrait quatre présidentes et ce poste était le poste de pouvoir le plus important au sein de ces quatre organisations. La régression est plus marquée par rapport à 2009, où six femmes occupaient les fonctions de présidente.

Parmi les 35 hommes présidents, deux seulement ne possèdent pas le leadership politique sur leur organisation. Par conséquent, trois femmes détiennent en tant que présidentes le leadership politique de leur organisation contre 33 hommes.

- ***Vice-président***

¹⁵ Pour lire la résolution sur les «recommandations pour améliorer l'équilibre hommes-femmes au sein des syndicats», voir: http://petition.etuc.org/IMG/pdf/EC191_Gender_Equality_Resolution_FINAL_FR.pdf

Trente-et-une confédérations ont signalé avoir au moins un poste de vice-président. Elles possèdent au total **69 vice-présidents**, dont **18 femmes**. Il est à noter que seuls deux syndicats n'ont qu'une femme vice-présidente alors que pour le reste, ces postes sont également occupés par des hommes. Le pourcentage de femmes occupant la fonction de vice-présidente n'est que de 26%.

En 2013, 34 confédérations avaient signalé un nombre total de 90 vice-présidents, dont 23 étaient des femmes. Le pourcentage de femmes au poste de vice-président était donc légèrement plus bas l'année passée (25,5%). En revanche, en 2012, 77 postes avaient été dénombrés au total ainsi que 25 femmes vice-présidentes. En d'autres termes, près d'un tiers des postes de vice-présidents étaient occupés par des femmes. La situation des femmes en ce qui concerne le poste de vice-président s'est donc aggravée.

- **Secrétaire général**

Trente-cinq confédérations ont un poste de secrétaire général dans leur structure de prise de décision. Une confédération (CGSLB-ACLVB Belgique) possède deux postes de secrétaire général: une femme y occupe le poste de «premier secrétaire général» et un homme exerce la fonction de «deuxième secrétaire général».

Neuf femmes exercent la fonction de secrétaire générale contre 27 hommes. Cependant, il n'y a qu'au sein de la confédération britannique TUC et de l'italienne CGIL que le secrétaire général est le dirigeant politique le plus élevé de l'organisation. Au sein des confédérations belges FGVB-ABVV et CGSLB-ACLVB, ce pouvoir est partagé avec un homme, qui se trouve au poste de président tandis qu'au sein de l'autre confédération belge, CGSLB-ACLVB, ce pouvoir est partagé avec deux hommes: le président et un deuxième secrétaire général. La confédération norvégienne YS est l'unique confédération possédant une femme à la fois aux postes de président et de secrétaire général. Tandis qu'il n'y a que quatre femmes (sur neuf femmes secrétaires générales) qui détiennent la fonction politique la plus élevée (seules ou dans le cadre d'un système de leadership partagé), quatorze hommes assument la direction politique de leur organisation (sur 27 secrétaires généraux masculins). Par conséquent, les femmes sont non seulement beaucoup moins nombreuses que les hommes à occuper le secrétariat général, mais lorsqu'elles détiennent cette fonction, c'est aussi le plus souvent au sein d'organisations où elle ne va pas de pair avec le pouvoir de décision politique.

Dans l'enquête de 2013, les répondants avaient signalé 38 postes de secrétaire général, dont dix occupés par une femme. Le nombre de femmes secrétaires générales a baissé d'une unité entre 2013 et 2014.

- **Secrétaire général adjoint**

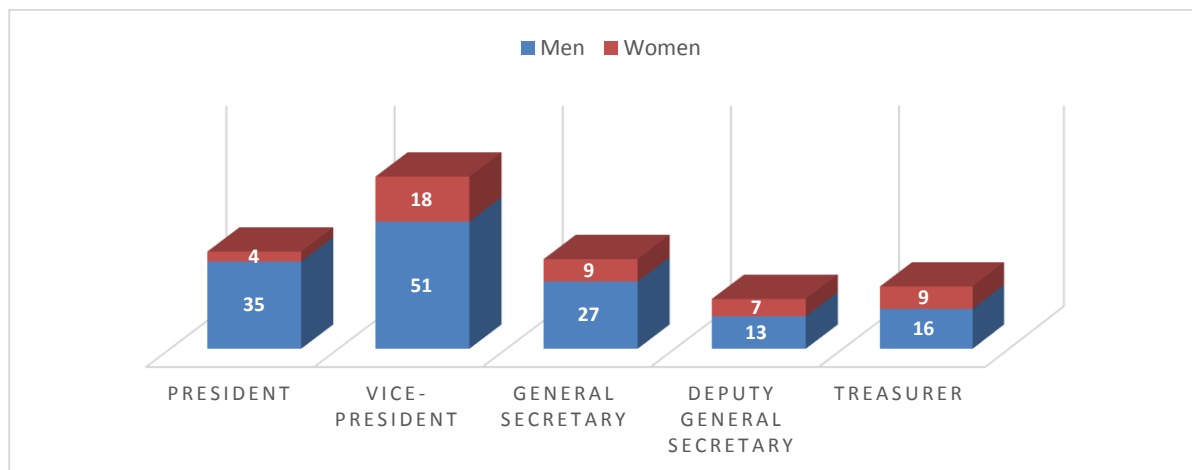
Onze confédérations ont déclaré avoir 20 postes de secrétaire général adjoint: **13 hommes** et **7 femmes**. Dans l'enquête de 2013, 18 postes de secrétaire général adjoint avaient été mentionnés: 14 hommes et 4 femmes. Depuis l'année passée, la proportion de femmes au poste de secrétaire général adjoint a augmenté.

- **Trésorier**

Les trésoriers des confédérations nationales où un tel poste existe se répartissent comme suit: 16 hommes et 9 femmes. **36% des trésoriers sont donc des femmes.** En 2013, 21 hommes étaient trésoriers contre 10 femmes, soit un pourcentage de 32,3% de femmes trésorières. Par conséquent, et à l'image du poste de secrétaire général adjoint, la proportion de femmes au poste de trésorier est en augmentation depuis 2013.

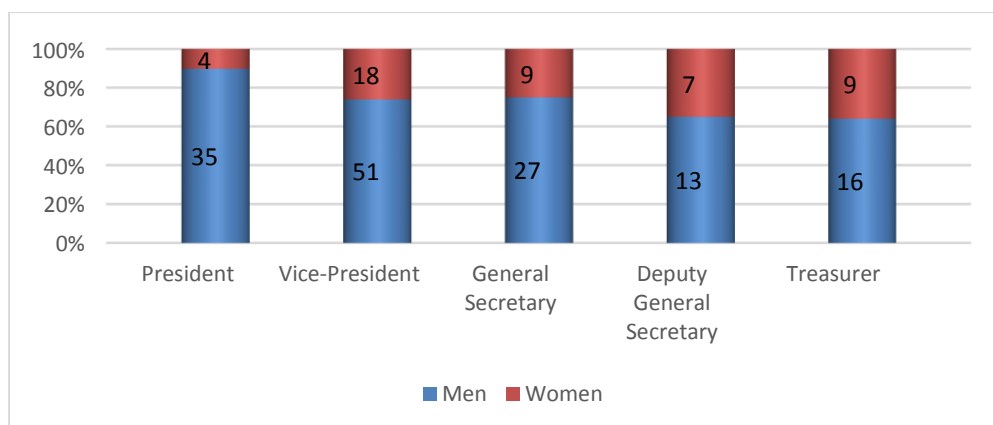
Les chiffres suivants résument les informations renseignées dans cette partie sur les femmes aux postes de pouvoir dans les syndicats.

Graphique 5: Dirigeants syndicaux par sexe (2014) en termes absolus



Source: Enquête du 8 mars de 2014

Graph 6: Pourcentage de dirigeants syndicaux en fonction du genre (2014)



Source: Enquête du 8 mars de 2014

- **Autres postes de direction**

Les confédérations ont été invitées à fournir des informations sur d'autres postes.

Dix-neuf d'entre elles ont livré des informations supplémentaires sur les autres postes de haut niveau au sein de leur organisation. Parmi elles, quatre seulement ont souhaité faire état de postes de direction supplémentaires.

Une femme occupe le poste de secrétaire du conseil exécutif de la confédération polonaise Solidarnosc. La confédération portugaise UGT possède une femme à la présidence du département des femmes et un homme à la présidence du comité des jeunes. Concernant la confédération turque TURK-IS, seuls les hommes occupent les fonctions de secrétaire des finances, de secrétaire de la formation et de secrétaire de l'organisation. Les deux postes de secrétaire fédéral de la confédération belge FGTV-ABVV sont occupés par des hommes et les trois postes de secrétaires interrégionaux sont occupés par deux hommes et une femme.

Quinze autres confédérations ont indiqué la proportion de femmes au sein des organes de décision collective (secrétaires exécutifs, secrétaires confédéraux, conseils d'administration, etc.), éventuellement assortie d'informations complémentaires sur d'autres fonctions de haut niveau au sein de leur organisation.

Seules deux confédérations ont un organe de décision où les femmes sont majoritaires. SACO-Suède possède un conseil d'administration composé de 55% de femmes. En revanche, pour ce qui concerne son Congrès et les présidents de ses affiliés, les hommes sont plus nombreux que les femmes: respectivement 43% et 41% de femmes. Le comité exécutif de la confédération estonienne EAKL comporte 52% de femmes et son comité de direction, 42%. On dénombre trois confédérations possédant la même proportion d'hommes et de femmes au sein de leur organe de décision collective: CSC- ACV Belgique (trois de chaque sexe au sein du secrétariat national), ZSSS-Slovénie (trois hommes et trois femmes aux fonctions de secrétaires exécutifs) et UGT-Espagne (cinq de chaque sexe au sein de la direction nationale). Les hommes sont plus nombreux que les femmes dans l'organe de décision collective de neuf confédérations: ÖGB-Autriche, PODKREPA-Bulgarie, UATUC-Croatie, DGB-Allemagne, GSEE-Grèce, LIGA-Hongrie, CGIL, CISL et UIL d'Italie et CNSLR-Fratia – Roumanie.

La confédération autrichienne ÖGB a également signalé deux postes détenus par des hommes: secrétaire exécutif de l'organisation et secrétaire exécutif pour les finances et la gestion des actifs. La confédération croate UATUC a fait savoir qu'elle avait un homme au poste de secrétaire tandis que la confédération hongroise LIGA a indiqué que ses commissions «jeunesse» et «égalité» étaient toutes deux présidées par une femme. Une femme est également secrétaire dans chacun des syndicats (7/7) et dans chacun des états fédéraux (9/9). Au sein des organes de décision collective de la confédération roumaine CNSLR-Fratia, les hommes sont largement plus nombreux que les femmes: sept femmes sur 84 membres du Conseil national, uniquement des hommes (9) dans le conseil d'administration et deux femmes contre cinq hommes à la tête des départements. L'analyse est du même ordre en ce qui concerne la confédération grecque GSEE: 48 femmes sur 428 délégués.

Enfin, parmi les 12 syndicats qui ont signalé compter 50% de membres féminins ou davantage dans leurs rangs, 10 au moins ont une femme dans leurs postes de pouvoir les plus élevés. La confédération finlandaise AKAVA et la confédération estonienne EAKL sont les seules confédérations majoritairement féminines où aucun des postes de pouvoir les plus importants n'est occupé par une femme. Au sein de la confédération irlandaise ICTU, les femmes ne détiennent que des fonctions d'adjointes (une femme est vice-présidente et une autre est secrétaire générale adjointe), toujours conjointement avec un homme. Au sein de la confédération portugaise CGT, un poste est attribué à une femme, celui de trésorier. Outre ce poste de trésorier, dans les confédérations LBAS-Lettonie et SACO-Suède, la vice-présidence est également occupée par une femme. Dans deux confédérations (STTK-Finlande et LPSK-LTUC – Lituanie), une femme est secrétaire générale (sans disposer du leadership politique) alors qu'une femme occupe déjà un autre poste (vice-présidence et trésorerie, respectivement). Dans les quatre autres confédérations (LO et YS de Norvège, TCO-Suède et TUC-RU), c'est une femme qui détient la direction politique au sein de l'organisation, soit la présidence, soit le secrétariat général. Au sein de LO-Norvège, une femme est aussi trésorière et, au sein de TUC-RU, une femme occupe la fonction de secrétaire générale adjointe. Il s'avère que la confédération qui se distingue le plus du point de vue de la présence des femmes aux postes de pouvoir les plus élevés est YS-Norvège, où la présidence est occupée par une femme, la vice-présidence également, avec un homme, ainsi que le poste de secrétaire général.

✓ *Poste de pouvoir politique*

Les répondants devaient clarifier auquel des deux postes, président ou secrétaire général, échoit la direction politique de leur organisation.

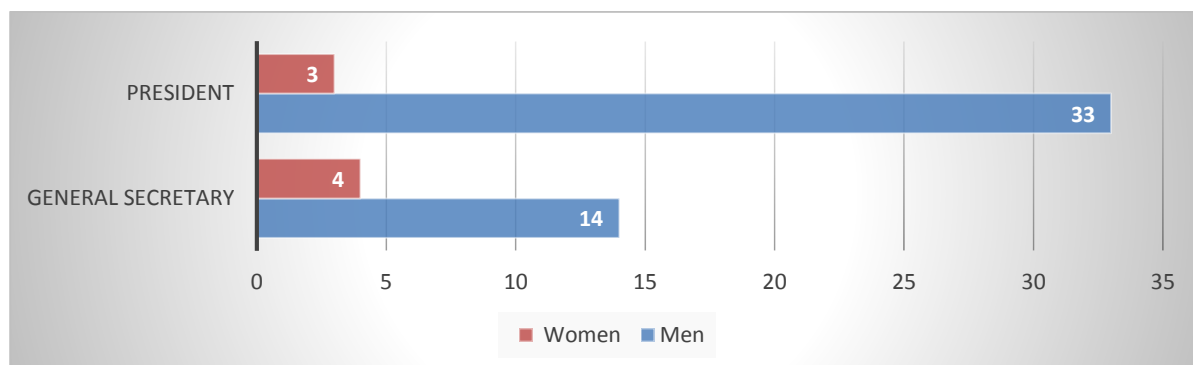
Cinquante confédérations ont répondu. Les trois confédérations belges fonctionnent avec un système de leadership partagé. Un président et un secrétaire général assument conjointement le leadership politique au sein de FGTV-ABVV (un homme et une femme, respectivement) et de CSC-ACV (deux hommes). Au sein de la confédération belge CGSLB—ACLVB, la direction politique est réparties en trois postes: un président (un homme) et deux secrétaires généraux (un homme et une femme). Nous dénombrons donc 54 postes de pouvoir politique pour 50 confédérations.

Trente-six présidents assument la direction politique de leur organisation: 33 hommes et 3 femmes. Dix-huit secrétaires généraux détiennent le leadership politique: 14 hommes et 4 femmes. Sur 54

postes de pouvoir politique, 7 seulement sont occupés par des femmes. Le pourcentage de femmes assumant le leadership politique au sein de leur organisation ne dépasse donc pas 13%.

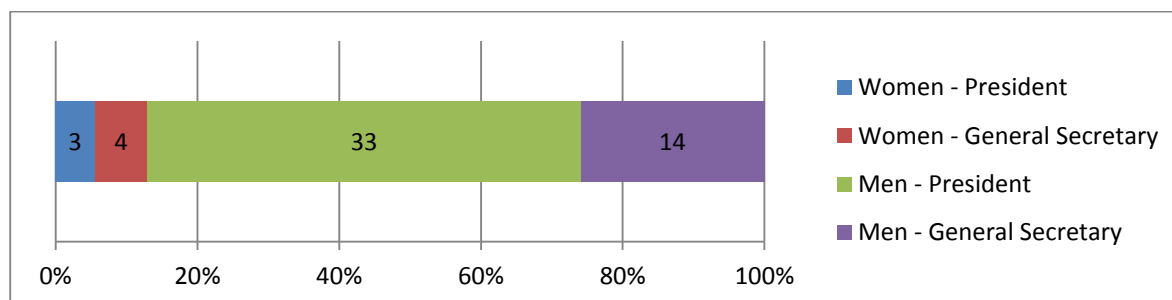
Si nous ne prenons en considération que les 47 confédérations qui ont un poste de leadership politique unique, le nombre de femmes détenant un poste de pouvoir passe à cinq (10,6%).

Graphique 7: Répartition des 54 postes de pouvoir politique en fonction de la fonction (président/secrétaire général) et du genre, en chiffres absolus (2014)



Source: Enquête du 8 mars de 2014

Graphique 8: Répartition, en pourcentage, des 54 postes de pouvoir politique en fonction de la fonction (président/secrétaire général) et du genre (2014)



Source: Enquête du 8 mars de 2014

- ✓ Mise en œuvre des Recommandations de la CES pour améliorer l'équilibre hommes-femmes au sein des syndicats (adoptées par le Comité exécutif en mars 2011)¹⁶

Quarante-quatre confédérations ont fait état des mesures qu'elles mettent en œuvre pour assurer le suivi des Recommandations adoptées par la CES. À l'instar de 2013, ces Recommandations sont connues de toutes les confédérations.

Six de ces 44 confédérations n'ont encore mis en place aucune mesure ou action particulière liée aux Recommandations de la CES. La confédération slovaque KOZ SR a signalé une absence d'activité totale dans ce domaine. Deux confédérations (SZEFG-Hongrie et LANV-Liechtenstein) estiment avoir déjà atteint un équilibre hommes-femmes satisfaisant au sein de leurs structures de prise de décision. Pour UATUC-Croatie, les questions de genre n'ont pas à être traitées en priorité et sont surtout promues par sa section des femmes. Les deux confédérations restantes n'ont pas fait mention d'activités spécifiques au genre, mais ont néanmoins signalé des tentatives: SEK-Chypre

¹⁶ Voir: http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/EC191_Gender_Equality_Resolution_FINAL_FR_2.pdf

s'efforce d'imposer un quota au conseil général et au congrès national tandis que STTK-Finlande tente d'inclure l'équilibre hommes-femmes dans son activité normale.

Trente-huit confédérations ont donc appliqué des actions et/ou des politiques qui assurent le suivi des Recommandations de la CES sur l'amélioration de l'équilibre hommes-femmes depuis leur adoption en mars 2011.

Vingt-neuf confédérations ont mis en place un plan relatif au genre au cours des dernières années. Onze d'entre elles au moins ont développé une stratégie/politique destinée à augmenter le nombre de femmes au sein de leurs organes de décision. Cinq autres ont instauré un système de quota pour garantir un niveau minimal de représentation de chaque sexe. La recherche d'une correspondance entre le pourcentage de membres féminins et la proportion de femmes présentes dans les organes de décision collective est un objectif poursuivi par cinq confédérations: ÖGB-Autriche, DEOK-Chypre, DGB-Allemagne, UIL-Italie et CCOO-Espagne.

En outre, au moins 22 confédérations ont fait état d'actions d'intégration de la dimension du genre et dix ont déclaré qu'elles s'efforçaient de communiquer sur le sujet, vers l'intérieur comme vers l'extérieur. Ces actions peuvent prendre la forme de séances de formation: 12 confédérations ont signalé qu'elles organisaient pour leurs membres des actions de sensibilisation sur des sujets liés à l'équilibre hommes-femmes et veillaient à améliorer l'efficacité des politiques visant à l'équilibre hommes-femmes à tous les niveaux des syndicats. Trois confédérations (DEOK-Chypre, FO-France, NSZZ-Solidarnosc) ont indiqué que l'élaboration d'orientations et d'outils (vidéos, prospectus, brochures...) jouait un rôle important dans l'amélioration de leurs actions visant à intégrer la dimension du genre. Dix confédérations ont aussi signalé la création d'un groupe de travail ou l'organisation d'événements (p.ex. des séminaires) consacrés à l'équilibre hommes-femmes, élément crucial pour encourager la mise en œuvre d'actions liées au genre. En ce qui concerne le contrôle de la bonne mise en œuvre des actions d'intégration de la dimension du genre, trois confédérations (LIGA-Hongrie, NSZZ-Solidarnosc – Pologne et ZSSS-Slovénie) ont donné plus de poids au sein des structures de leur syndicat à la personne (ou à la commission) chargée de l'équilibre hommes-femmes. Deux confédérations (CGSLB-Belgique et DEOK-Chypre) ont souligné dans leur réponse un effort dans le domaine des ressources humaines. Plusieurs confédérations ont signalé avoir mis en place un système de relais/représentants traitant des sujets liés au genre aux différents niveaux du syndicat (horizontal/vertical) dont la fonction est de garantir un meilleur contrôle des actions visant à intégrer la dimension du genre.

La prise de décision officielle dans le domaine de l'équilibre hommes-femmes au plus haut niveau de la confédération constitue un autre moyen de garantir le suivi des Recommandations de la CES. Au moins quatorze confédérations ont indiqué dans leur réponse que leur direction avait pris une décision officielle concernant au moins un des aspects essentiels de l'équilibre hommes-femmes. Ce type de décisions peut porter sur le nombre de femme dans les organes de décision (ÖGB-Autriche, CGT-France, CNV-Pays-Bas, UGT-Portugal), la proportion de femmes candidates aux élections sociales (CCOO-Espagne) ou/et la diversité (CFDT-France). L'officialisation de la décision peut revêtir des formes diverses: inclusion de sujets liés au genre dans leurs statuts (CMK OS-République tchèque, UGT-Portugal, CCOO-Espagne), rédaction d'un plan stratégique (AKAVA-Finlande, ASI-Islande) et élaboration d'une charte sur l'égalité et l'équilibre hommes-femmes (CGSLB-ACLVB Belgique, CGT-France, CNV-Pays-Bas).

Pour ce qui concerne les informations à la disposition des dirigeants syndicaux sur les questions de genre à l'intérieur de leur organisation, dix confédérations ont signalé qu'elles réalisaient une enquête consacrée spécifiquement aux femmes. La fréquence de cette enquête est tout à fait variable: annuelle (CSC-ACV Belgique, CMK OS République tchèque et ASI-Islande), bisannuelle (TUC-RU) ou «régulière» (Solidarność-Pologne et LO-Norvège). Certaines de ces confédérations n'ont aussi procédé qu'une seule fois à une telle enquête (à l'occasion d'un Congrès, par exemple). L'enquête peut porter sur un large éventail de sujets: proportion de femmes au sein de la confédération (CSC- ACV Belgique, LO-Norvège), participation des femmes au sein des organes de prise de décision (DGB-Allemagne, ASI-Islande, LO-Norvège, LO-Suède, HAK-IS – Turquie, TUC-RU), contrôle de l'intégration de la dimension du genre dans le syndicat (CMK OS – République tchèque), analyse de la présence des questions relatives à l'égalité dans la négociation collective

(TUC-RU) ou questions plus générale sur les questions relatives aux femmes (TURK-IS – Turquie). L'enquête peut inclure un ou plusieurs de ces sujets.

Cinq confédérations ont fait état d'actions spécifiques orientées vers les femmes dans de nombreux domaines. La confédération belge CGSLB-ACLVB a signalé la politique spécifique qu'elle mène concernant les femmes dans le cadre des élections sociales. UNSA-France a fourni des informations sur ses mesures visant à aider le personnel féminin à trouver un bon équilibre entre vie professionnelle et vie familiale: personnalisation des temps de réunion et autorisation du travail à distance (télétravail). Deux confédérations ont souligné leurs actions spécifiques pour accroître leur affiliation féminine. La confédération bulgare PODKREPA s'efforce d'organiser les travailleurs dans les entreprises où les femmes sont prédominantes, en particulier les secteurs des services, de l'industrie légère, du traitement alimentaire, de l'éducation et des soins de santé. FO-France a créé un forum sur la syndicalisation des femmes qui a mené au développement d'une série d'actions visant à augmenter la proportion des femmes au sein du syndicat. La confédération roumaine CNSLR-Fratia a organisé des séances de formation consacrées exclusivement aux femmes dans une large gamme de compétences d'ordre général: gestion, communication, langues étrangères et TI. Ces séances ciblaient le renforcement des compétences et des aptitudes personnelles des femmes participantes et l'amélioration de leur évolution de carrière.

Enfin, il vaut la peine de citer l'engagement pris par plusieurs syndicats concernant l'inclusion des questions de genre dans les négociations collectives ou/et dans les discussions menées avec le gouvernement national. Six confédérations ont explicitement mentionné ce type d'action visant au traitement des questions de genre dans la législation et dans les conventions collectives. La confédération bulgare PODKREPA et la confédération slovène ZSSS font un effort pour promouvoir l'équilibre hommes-femmes dans les structures de prise de décision nationales. DEOK-Chypre, LBAS-Lettonie, LTUC-Lituanie, ZSSS-Slovénie et TUC-RU veillent à inclure des sujets liés au genre dans les négociations collectives à travers la formation de leurs membres sur cet aspect, la rédaction d'outils pratiques et des actions de sensibilisation orientée vers les négociateurs des négociations collectives aux différents niveaux. La réalisation d'une analyse sur la place des femmes dans les négociations collectives et/ou sur la situation des femmes au travail dans des secteurs particuliers peut précéder ces actions.

1.2 Fédérations syndicales européennes

Nous avons reçu cette année des réponses de six fédérations syndicales européennes: CSEE, EFFAT, UNI Europa, ETF, FEJ et IndustriAll (résultat de la fusion de l'EMCEF, de la FEM et de la FSE-THC en 2012).

La FEJ n'a fourni aucun chiffre sur ses effectifs (totaux ou féminins). L'ETF n'a pas été en mesure de faire état de ses effectifs totaux, mais elle a communiqué le pourcentage que représente ses membres féminins. Inversement, IndustriAll a mentionné un nombre correspondant à ses effectifs totaux, mais aucun chiffre sur l'ampleur numérique de l'affiliation féminine. Par conséquent, la CES ne dispose de l'ensemble des informations nécessaires sur les effectifs (effectifs totaux, effectifs féminins et pourcentage des effectifs féminins) que pour trois FSE: CSEE, EFFAT et UNI Europa.

La FSE la plus féminisée est le CSEE, avec 68% de membres féminins. Ce chiffre est stable par rapport aux résultats de l'enquête de 2013, mais en retrait comparé à celui de 2012 (72%). UNI Europa arrive en deuxième place avec quelque 46% de membres féminins. L'EFFAT est troisième avec 41% de membres féminins, comme en 2012 et en 2013. La proportion de femmes parmi les membres de l'ETF est très faible, 16%. Ce pourcentage était cependant plus faible encore en 2011 (la seule année où l'ETF a communiqué un chiffre à cet égard): 13%.

Comme au sein des confédérations nationales, la place des femmes aux fonctions dirigeantes des FSE fait l'objet d'un contrôle. Les informations sur ce sujet sont disponibles pour toutes les FSE qui ont répondu, à l'exception de l'ETF.

- *Président*

Toutes les FSE ont un président; la répartition est la suivante: **quatre hommes et une femmes**. Ces chiffres étaient exactement les mêmes en 2012 et en 2013. C'est le CSEE qui est dirigé par une présidente. Elle partage la direction politique avec un secrétaire général (un homme). Un autre président (un homme) partage également la direction politique avec un secrétaire général (un homme, UNI Europa). Au sein de la FEJ et d'IndustriAll, le leadership politique se trouve entre les mains du président, tandis qu'à l'EFFAT, c'est le secrétaire général qui assume la direction politique.

- *Vice-président*

Quatre confédérations signalent huit vice-présidents: **trois hommes et cinq femmes**. Les FSE comptent donc davantage de vice-présidentes que de vice-présidents. Dans deux de ces quatre confédérations (EFFAT et FEJ), il n'y a qu'une seule femme vice-présidente (et un homme au poste de président), ce qui crée un équilibre hommes-femmes au sein du tandem président/vice-président. Au sein du CSEE, le nombre de vice-présidentes excède celui des vice-présidents: deux femmes pour un homme. Il n'y a que chez IndustriAll que les hommes sont plus nombreux que les femmes à ce poste: deux hommes pour une femme. Nous observons donc une réelle amélioration par rapport aux résultats de l'enquête de 2013, où nous avons recensé sept hommes vice-présidents et cinq femmes vice-présidentes.

- *Secrétaire général*

Les cinq secrétaires généraux sont tous des hommes. Aucune femme n'occupait ce poste en 2013. À l'exception du CSEE (où le leadership politique est partagé entre une femme présidente et un homme secrétaire général), toutes les FSE se trouvent sous la direction politique d'un homme (ou de deux hommes, lorsque la responsabilité est partagée entre un président et un secrétaire général). Nous n'observons aucun changement par rapport à 2013.

- *Secrétaire général adjoint*

Trois confédérations signalent cinq secrétaires généraux adjoints: **trois hommes et deux femmes**. En termes de tandem président/vice-président, deux confédérations (UNI Europa et FEJ) ont une femme secrétaire générale adjointe et un homme secrétaire général. Dans les quatre cas de tandem (président/vice-président et secrétaire général/secrétaire général adjoint), les femmes détiennent dans tous les cas la fonction de vice-présidente ou de secrétaire générale adjointe, jamais la fonction la plus élevée. IndustriAll est composée de trois secrétaires généraux adjoints, tous des hommes. Sur les huit postes les plus importants au sein d'IndustriAll, un seul échoit à une femme (vice-présidente). La proportion était la même en 2013. Inversement, le CSEE a atteint un équilibre hommes-femmes au sein de ses postes dirigeants: trois hommes et trois femmes. Cette proportion de 50% demeure en revanche bien éloignée du poids réels des femmes au sein de cette fédération, qui s'élève en fait à 68%.

- *Trésorier*

Les hommes détiennent les trois postes de trésorier qui sont signalés par les FSE, ce qui représente une augmentation d'une unité par rapport à 2013.

- *Autres postes de direction*

L'EFFAT est la seule fédération à avoir indiqué dans sa réponse d'autres postes au sein de l'organisation. En ce qui concerne les responsables de politiques (trois secrétaires sectoriels, un coordinateur CEE/STN et un responsable «presse et communication»), les femmes étaient plus nombreuses que les hommes: trois femmes pour deux hommes.

- ✓ *Mise en œuvre des Recommandations de la CES pour améliorer l'équilibre hommes-femmes au sein des syndicats (adoptées par le Comité exécutif en mars 2011)*

Trois FSE ont fourni des informations sur la mise en œuvre de la résolution de la CES sur les «Recommandations pour améliorer l'équilibre hommes-femmes au sein des syndicats»: le CSEE, l'EFFAT et UNI Europa.

La réponse du CSEE porte davantage sur sa stratégie des femmes à l'échelon international (UNI Global) qu'au niveau européen. Le CSEE avait adopté une résolution lors de son Congrès mondial de 2010 pour «atteindre une représentation minimale de 40% de femmes dans l'ensemble des structures syndicales, régions et secteurs d'UNI Global» avant décembre 2014. Une campagne baptisée «40 pour 40» avait aussi été lancée en 2011 pour encourager ses affiliés à atteindre une représentation féminine de 40% au sein de leur propre organisation (www.uni40for40.org).

Le CSEE, à travers son comité permanent pour l'égalité, a développé ses propres recommandations en vue d'améliorer l'équilibre hommes-femmes dans les nombreux domaines couverts par les Recommandations de la CES. Le CSEE a donc formulé des recommandations sur les sujets suivants: autonomisation économique des enseignantes, dépassement des stéréotypes de genre dans et à travers l'éducation et la conciliation entre travail et vie de famille. De plus, le comité du CSEE a adopté des lignes directrices pour la mise en œuvre des recommandations sur l'égalité. Grâce à des projets financés par l'UE, le CSEE a également élaboré des lignes directrices sur les moyens qui s'offrent aux syndicats d'enseignants d'atténuer et de lutter contre les stéréotypes de genre dans l'éducation et de lutter contre la ségrégation de genre sur le marché du travail. Pour l'heure, il s'attelle à promouvoir l'égalité de genre au sein des syndicats d'enseignants et du corps enseignant. À l'aide d'une enquête assez similaire à l'enquête du 8 mars de la CES, le CSEE souhaite analyser la situation de l'équilibre hommes-femmes au sein des syndicats enseignants et du corps enseignant.

L'EFFAT a développé un plan pour l'égalité des genres en 2011, suivi d'un plan d'action pour la mise en œuvre du plan en 2012 et d'une enquête sur la mise en œuvre du plan en 2013. L'EFFAT s'est appliquée ces dernières années à surveiller la représentation des hommes et des femmes au sein de ces organes et un quota concernant la représentation des femmes et des hommes au sein des organes de prise de décision de l'EFFAT a été inscrit dans les statuts de l'EFFAT. En outre, l'EFFAT lancera une enquête sur la proportion d'hommes et de femmes au sein de ses organisations membres ainsi que sur les politiques d'égalité en matière de genre pour son Congrès prévu en novembre 2014. Ce congrès sera précédé par une Conférence des femmes.

En outre, l'EFFAT souhaite inclure les sujets relatifs à l'égalité hommes-femmes dans la plupart de ses activités. L'égalité hommes-femmes est discutée aux assemblées générales sectorielles de l'EFFAT ainsi qu'au sein des comités sectoriels du dialogue social.

Ces derniers peuvent être utilisés pour développer des politiques saines concernant la situation des femmes. Par exemple, au sein du dialogue social du secteur de la restauration, l'EFFAT et son partenaire social, FoodServiceEurope (FSE), contrôlent la mise en œuvre de leur accord de RSE en se concentrant sur un sujet chaque année. La question de l'égalité hommes-femmes a été sélectionnée en 2013 et un aperçu des bonnes pratiques au niveau national a été compilé.

2.3 La Confédération européenne des syndicats (CES)

Les statuts de la CES précisent que «La mixité hommes/femmes doit être prise en considération et la différence entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes au sein du Secrétariat ne peut pas excéder une personne».

En mai 2011, à Athènes, le Congrès de la CES a élu une équipe composée de huit personnes dont la ventilation par sexe est la suivante: une secrétaire générale (femme), deux secrétaires généraux adjoints (hommes), un secrétaire confédéral (homme) et trois secrétaires confédérales (femmes), un président (homme). **La parité au niveau de la mixité hommes/femmes au sein du Secrétariat est donc pleinement atteinte.** Il convient de noter également que pour la première dans son histoire la CES est dirigée par une femme.

En revanche, l'équilibre hommes-femmes est beaucoup moins assuré au sein des comités permanents de la CES. La proportion de membres féminins au sein du Comité exécutif de la CES se situe entre 17% et 20% alors que la proportion de suppléantes est deux fois plus élevée (entre 36% et 41%).

Les données montrent que cette institution ne reflète pas la proportion de l'affiliation féminine de la CES et que des mesures plus ciblées devraient être envisagées pour atteindre un équilibre vu l'absence de progrès accomplis au cours des cinq dernières années.

La proportion des déléguées au Comité de direction de la CES est plus proche de la proportion de membres féminin de la CES puisqu'il a oscillé entre 38% et 42% depuis le dernier Congrès en mai 2011. Ces chiffres traduisent une augmentation massive par rapport à la situation antérieure, lorsque les femmes ne représentaient pas davantage que 17% des membres du Comité Permanent de la CES.

PARTIE II: STRATÉGIES DES SYNDICATS POUR LUTTER CONTRE LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES



PARTIE II: STRATÉGIES SYNDICALES DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES

Comme les années précédentes, l'enquête du 8 mars se penche sur un sujet d'importance pour les travailleuses européennes. Cette année, le Comité des femmes de la CES a décidé de consacrer cette section particulière de l'enquête aux stratégies développées par les syndicats pour lutter contre la violence à l'égard des femmes.

Introduction

En 2014, la violence à l'égard des femmes constitue toujours un sérieux obstacle à la concrétisation de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle constitue en outre une forme inacceptable de violation des droits de l'homme. Les femmes de tout pays et de toute classe sociale peuvent être confrontées à différentes formes de violence. Selon une enquête menée récemment par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), une femme sur trois a été victime de violence physique et/ou sexuelle depuis l'âge de 15 ans. Dans 11% des cas, l'auteur était une personne appartenant au contexte professionnel, comme un responsable, un collègue ou un client¹⁷.

À l'heure actuelle, aucune législation spécifique de l'Union européenne ne s'attaque directement à la violence à l'égard des femmes. En revanche, ces dernières années, plusieurs institutions et organisations européennes ou internationales ont pris de nombreuses initiatives pour lutter contre les différents aspects de la violence à l'égard des femmes.

Le Parlement européen a adopté une résolution contenant des recommandations à la Commission sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes: il demande la soumission d'une proposition d'acte avant fin 2014 dans le domaine de la prévention de la violence à l'égard des femmes et des filles et la présentation d'une stratégie et d'un plan d'action européens de lutte contre toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles¹⁸.

Jusqu'à présent, la Commission européenne a limité son action à un paquet de propositions visant à renforcer les droits des victimes de la criminalité. Ces initiatives ont mené en octobre 2012 au vote d'une directive établissant des normes minimales concernant les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité. La directive 2012/29/UE a été adoptée à une écrasante majorité par le Parlement européen¹⁹. Un autre cadre législatif a permis d'améliorer la protection des victimes de la violence domestique et la traque, le règlement 606/2013 relatif à la reconnaissance mutuelle des mesures de protection en matière civile. Adopté par le Conseil en 2013, cet instrument permet la reconnaissance automatique de mesures de protection prises par un État membre dans un autre État membre, afin que les victimes ne perdent pas leur protection si elles se rendent ou s'établissent dans un autre État membre²⁰.

Dans le cadre de son action dirigée contre la violence à l'égard des femmes, la Commission s'est également attaquée à la question des mutilations génitales féminines et au maintien des droits des femmes victimes de cet abus. La Commission a mis en place une consultation publique à cet égard en mai 2013 et, en novembre de cette même année, la Commission a publié une communication énumérant une série d'actions visant à éradiquer les MGF. La communication réitère par ailleurs l'engagement pris par l'UE de lutter contre la violence à l'égard des femmes et d'éliminer les MGF, tant dans l'Union qu'ailleurs dans le monde²¹.

Outre les décideurs de l'UE, plusieurs autres parties prenantes ont entrepris une action visant à éradiquer la violence à l'égard des femmes: p.ex. l'avis de 2006 du Comité économique et social européen sur la violence domestique²², diverses études consacrées à la violence de genre de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes²³ et enfin la mise en place d'un observatoire de l'UE par le Lobby européen des femmes²⁴.

¹⁷ Voir: <http://fra.europa.eu/fr/press-release/2014/la-violence-legard-des-femmes-un-phenomene-omnipresent>

¹⁸ Voir: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=FR&reference=P7-TA-2014-0126>

¹⁹ Voir: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2012:315:0057:0073:FR:PDF>

²⁰ Voir: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2013:181:0004:0012:fr:PDF>

²¹ Voir: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_based_violence/131125_fgm_communication_fr.pdf

²² Voir: <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.fr.soc-opinions&itemCode=731>

²³ Voir: <http://eige.europa.eu/content/activities/Gender-based-violence>

²⁴ Voir: <http://www.womenlobby.org/A-propos/ewl-observatory-on-violence/?lang=fr>

À l'échelon européen, la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, également appelée la Convention d'Istanbul, constitue une mesure à la fois novatrice et globale de lutte contre la violence à l'égard des femmes. Signée en 2011, elle établit un cadre permettant aux gouvernements d'agir avec fermeté pour prévenir, enquêter, juger et, finalement, éradiquer la violence à l'égard des femmes et des filles. Trois pays de l'Union seulement l'ont ratifiée (Autriche, Italie et Portugal).

La CES a toujours été à l'avant-garde de la lutte contre cette abominable violation des droits de l'homme. En 2011, elle a adopté sa stratégie et son plan d'action qui déclare que «la dépendance économique et les stéréotypes sexistes contribuent à l'inégalité et à la violence» et demande la mise en place d'un nouvel instrument juridique européen pour lutter contre la violence à l'égard des femmes». En outre, le programme de travail sur l'égalité hommes-femmes adopté en 2012 se fixe pour objectif d'encourager les syndicats à aborder le lien entre la violence domestique et le lieu de travail.

En 2007, les partenaires sociaux européens (CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME et CEEP) ont négocié un accord-cadre pour prévenir, gérer et éliminer la violence au travail. Si cet accord traite de la violence de façon neutre du point de vue du genre, il a été utilisé au niveau national pour mettre en place des mesures protégeant tout particulièrement des professions très féminisées contre les comportements violents.

Au niveau international, la CSI encourage la création d'une norme internationale du travail sur la violence de genre sur le lieu de travail. Une proposition de Convention relative à la violence sexiste est actuellement discutée au sein de l'Organisation internationale du travail et la CSI a mené campagne ces derniers mois en faveur de son adoption. Une Convention de l'OIT pourrait contenir des dispositions prévenant la violence de genre au travail ainsi que des mesures de protection et de soutien des travailleurs et des travailleuses touché(e)s par ce type de violence. Les gouvernements qui ratifieraient une telle Convention seraient contraints de mettre leur propre législation en conformité avec les normes internationales et les États disposant d'une législation sur la violence de genre seraient ainsi plus nombreux.

Le volet thématique de l'enquête du 8 mars de cette année se propose donc de recenser et d'évaluer les actions entreprises à divers niveaux par les syndicats en réponse à la violence à l'égard des femmes, en analysant les réponses à diverses questions: la violence à l'égard des femmes est-elle une problématique syndicale? Quelle stratégie politique adopter?

Les résultats de l'enquête du 8 mars seront utilisés dans le cadre d'un projet couvrant l'ensemble de l'UE. Mis en œuvre entre 2014 et 2015, son objectif consistera à sensibiliser davantage les syndicats à ce phénomène. Les résultats de l'enquête serviront également à mettre l'accent sur les bonnes pratiques syndicales en matière de lutte contre la violence à l'égard des femmes, mais aussi à poursuivre l'action de lobbying dans l'Union afin de compléter le cadre législatif existant au moyen de dispositions particulières visant à éradiquer toute forme de violence à l'égard des femmes.

2 Résultats des réponses et méthodologie

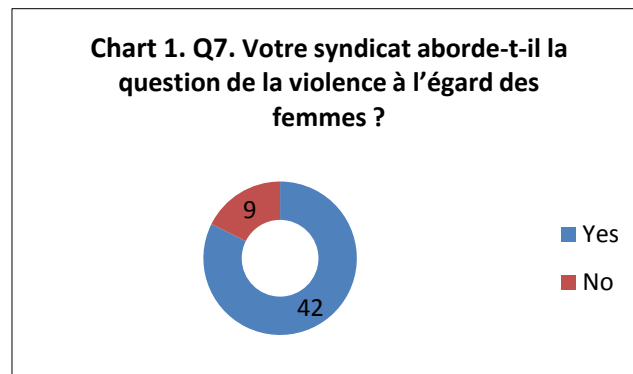
Cette section du questionnaire de la CES a été complétée par toutes les confédérations ayant répondu à l'enquête de cette année (**51**). À côté des confédérations, le rapport prend en considération les réponses de 20 fédérations nationales et de six fédérations syndicales européennes (FSE). Ces syndicats ayant des niveaux d'action et des domaines d'intervention distincts, les résultats seront traités selon trois niveaux: confédérations, fédérations nationales et FSE.

À l'exception de certaines questions, il est utile de noter que tous les répondants ont fait l'effort de répondre à cette partie de l'enquête²⁵. Au total, les résultats incluront donc les **réponses de 77 organisations syndicales: 51 confédérations, 20 fédérations nationales et six FSE.**

²⁵ Quinze questions (à la fois quantitatives et qualitatives) constituent la section de l'enquête consacrée à la violence ainsi qu'un espace qui laissait aux répondants la liberté d'indiquer toute autre information ou opinion pertinente.

2.1 Les syndicats s'attaquent à la question de la violence à l'égard des femmes

✓ Confédérations nationales



Source: Enquête du 8 mars de 2014

Neuf confédérations seulement ont répondu par la négative à cette question: SEK-Chypre, LO-Danemark, EAKL-Estonie, SZEFG-Hongrie, FNV-Pays-Bas, YS-Norvège, CNSLR-Fratia – Roumanie, TCO et SACO de Suède²⁶.

Concernant les raisons justifiant une absence de lutte contre la violence à l'égard des femmes, SEK-Chypre a souligné que le travail du syndicat se concentre surtout sur l'emploi et les questions économiques et sociales.

Concernant SZEFG-Hongrie, cette organisation ne possédant aucune structure consacrée aux femmes, personne ne s'y intéresse aux questions relatives aux femmes. La confédération norvégienne YS a invoqué les ressources limitées des syndicats. FNV considère que la thématique de la violence de genre n'est pas pertinente dans le contexte des conditions de travail aux Pays-Bas. De même, la confédération estonienne EAKL a indiqué que ce sujet n'était pas considéré comme prioritaire par les syndicats et par la société. Les deux confédérations suédoises SACO et TCO ont signalé qu'elle ne travaillent pas activement et directement sur cette thématique dans la mesure où elle n'est pas prioritaire parmi les tâches assignées à la direction. En revanche, SACO-Suède a indiqué que ses syndicats affiliés traitent effectivement des questions de la violence et des menaces sur le lieu de travail.

Même si ce sujet ne figure pas à son agenda, TCO-Suède a indiqué qu'un chapitre du «programme politique sur l'égalité hommes-femmes de TCO» est consacré à la violence domestique à l'égard des femmes. La confédération a également publié en 2013 un manuel sur l'action à mener contre le harcèlement sexuel au travail. La violence à l'égard des femmes ne fait pas non plus partie des priorités de la confédération danoise LO bien que la violence au travail soit considérée comme un problème dans le cadre de la ségrégation des sexes sur le marché du travail.

La situation de la confédération roumaine CNSLR-Fratia est pour le moins différente. Elle ne lutte pas directement contre ce problème et préfère traiter d'autres problèmes qui touchent les femmes: licenciements, bas salaires, difficulté de trouver le bon équilibre entre devoirs domestiques et obligations professionnelles. CNSLR-Fratia est consciente de la nécessité de lutter contre la violence à l'égard des femmes, mais préfère mener des actions en concertation avec des ONG et les autorités publiques. En outre, CNSLR-Fratia a indiqué que les femmes confrontées à la violence hésitent à faire appel aux syndicats pour agir contre la ou les personne(s) qui ont recouru à la violence à leur encontre.

²⁶ Alors que les répondants qui répondaient par la négative à cette question ne devaient pas compléter le reste du questionnaire, deux de ces huit confédérations (LO-Danemark et TCO-Suède) ont malgré tout donné réponse à certaines des questions suivantes. Par conséquent, 44 réponses provenant des confédérations seront prises en considération en ce qui concerne les questions restantes.

✓ Fédérations nationales

Parmi les 20 fédérations nationales ayant répondu au questionnaire, 16 ont répondu qu'elles s'attaquaient à la question de la violence à l'égard des femmes²⁷.

Quatre fédérations nationales, toutes affiliées au CSEE, ont signalé que cette question ne figurait pas à l'agenda de leur syndicat: Laraforbundet-Suède, CTUEW-Lituanie, FUURT-Finlande et DLF-Danemark.

Pour deux fédérations nationales, FUURT-Finlande et DLF-Danemark, la violence à l'égard des femmes ne fait pas partie des problèmes soulevés par leurs membres. La fédération suédoise Laraforbundet considère que la violence au travail est une problématique qui touche tant les hommes que les femmes; elle ne dispose d'aucun plan de lutte contre la violence à l'égard des femmes pour le moment. CITUEW-Lituanie, pour sa part, a affirmé que la violence à l'égard des femmes n'est pas une priorité (même si elle le souhaiterait) parce que les syndicats sont actuellement obligés de faire face aux attaques du gouvernement sur les conditions de travail des enseignants. Tous ses efforts sont donc consacrés à l'amélioration des conditions de travail de ses membres.

Il est intéressant de noter que la fédération norvégienne UEN (également affiliée au CSEE) a souligné l'importance du travail préventif à un âge précoce pour lutter plus tard contre le harcèlement et l'intimidation. Le temps qui y est consacré à l'école joue un rôle crucial pour développer les bonnes attitudes et contrer la discrimination, la violence et le harcèlement. Par conséquent, UEN a concentré ses efforts sur la violence au travail, en particulier si les élèves ont recouru à la violence contre leurs professeurs.

Au Royaume-Uni, des syndicats sectoriels se sont attaqués à la question de la violence à l'égard des femmes depuis des perspectives différentes. En voici quelques exemples:

- Apprendre aux syndicats à travailler en matière de prévention/éducation/lutte contre le harcèlement sexuel et la violence sexuelles à l'égard des filles à l'école; ils ont aussi analysés le rôle des enseignants et des professionnels de la santé (en particulier les sages-femmes) dans l'identification des filles et des femmes à risque ou victimes de MGF;
- Le syndicat national des journalistes s'est attaché à décrire comment la presse fait état de la violence à l'égard des femmes;
- Le syndicat des musiciens mène actuellement campagne sur la sexualisation des femmes dans le secteur de la musique;
- Les syndicats qui représentent les fonctionnaires et la police ont souligné l'impact des réductions budgétaires sur les services spécialisés et personnalisés ainsi que les répercussions de la réforme de l'aide sociale aux femmes qui fuient la violence;
- Les syndicats ont fait campagne sur l'impact de la réduction du personnel de gare sur la sécurité des passagères.

✓ FSE

Parmi les six FSE ayant répondu au questionnaire, cinq ont répondu qu'elles s'attaquent à la question de la violence à l'égard des femmes. Quant à la seule FSE qui n'est pas dans ce cas, IndustriAll, la raison invoquée est que ses affiliés considèrent d'autres sujets plus pertinents (écart de rémunération entre les hommes et les femmes, représentation des femmes dans certaines professions et aux postes de direction, équilibre travail-famille)²⁸.

2.2 Accent particulier sur différents aspects de la violence à l'égard des femmes

Cette seconde question du questionnaire invitait les répondants à livrer des détails sur les formes précises de violence à l'égard des femmes qu'ils combattent. Le questionnaire abordait sept aspects de la violence à l'égard des femmes: violence domestique, violence au travail, lien entre violence et lieu de travail, violence par des tiers, harcèlement sexuel, harcèlement moral et mutilations génitales

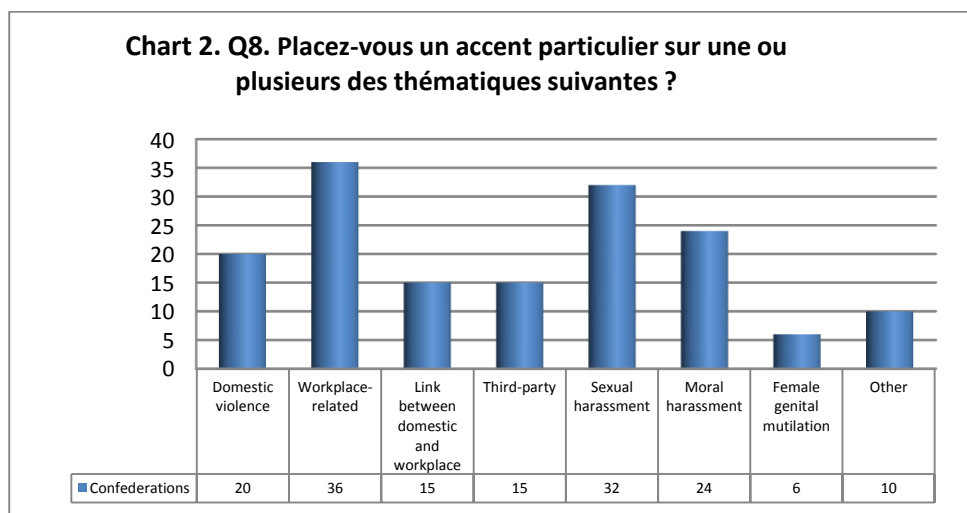
²⁷ Parmi les quatre fédérations nationales qui ont répondu négativement à cette question, Laraforbundet-Suède est la seule qui n'a pas continué à répondre aux autres questions. En ce qui concerne les réponses suivantes, le nombre total de réponses des fédérations nationales s'élèvera donc à 19.

²⁸ Bien qu'ayant répondu par la négative à cette question, IndustriAll a répondu aux autres questions de l'enquête.

féminines. Les confédérations étaient libres de mentionner toute autre question liée à la violence à l'égard des femmes qu'elles traitent spécifiquement. Chaque confédération pouvait faire mention d'un ou plusieurs aspects.

✓ Confédérations nationales

Quarante-et-une confédérations ont fourni des informations sur l'aspect de la violence à l'égard des femmes qu'elles combattent. Outre les neuf confédérations ayant répondu négativement à la question précédente, CNV-Pays-Bas a indiqué qu'elle luttait contre la violence à l'égard des travailleurs en général, raison pour laquelle elle n'avait pas sélectionné un accent particulier.



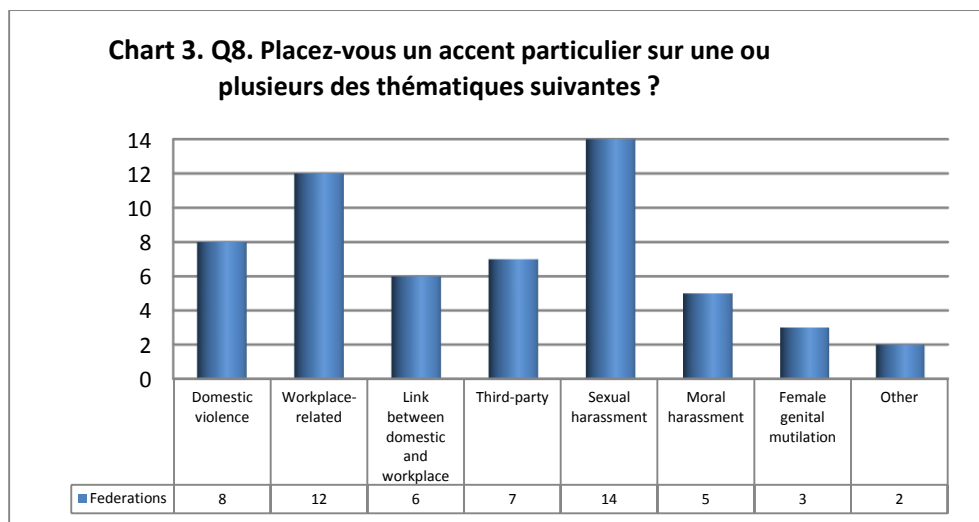
Source: Enquête du 8 mars de 2014

L'aspect le plus mentionné comme point d'intérêt par les confédérations est la violence au travail puisqu'il est cité par presque toutes les confédérations (36 sur 41). Le harcèlement sexuel est également considéré comme essentiel par une proportion considérable des répondants (32 sur 41). Le harcèlement moral arrive en troisième position avec 24 confédérations qui le combattent. Moins de la moitié des confédérations (20 sur 41) ont déclaré mener une action spécifique contre la violence domestique. Trois sujets ne retiennent pas l'attention d'une majorité de confédérations: le lien entre violence domestique et lieu de travail, la violence par des tiers et les mutilations génitales féminines.

Il n'est pas inutile d'analyser les informations détaillées fournies par les confédérations qui ont déclaré lutter contre d'«autres aspects» de la violence à l'égard des femmes. AKAVA-Finlande a insisté sur sa lutte contre toute forme de violence, quel que soit le genre. CSC-ACV Belgique a fourni des informations sur la loi belge relative au bien-être au travail et aux risques psychosociaux dans la mesure où elle contient un volet particulier sur la protection contre la violence morale et sexuelle et le harcèlement sur le lieu de travail. Ces domaines font partie du programme de formation des nouveaux représentants des travailleurs. UGT-Espagne a évoqué les répercussions de la violence domestique sur l'environnement de travail. LANV-Liechtenstein et HAK-IS-Turquie ont estimé que le harcèlement moral constituait un aspect de la violence à l'égard des femmes contre lequel il y a lieu de lutter. Deux confédérations ont évoqué le problème de la traite des êtres humains: CISL-Italie et LO-Norvège. Enfin, les trois confédérations italiennes – CGIL, CISL et UIL – placent un accent particulier sur le féminicide.

✓ Fédérations nationales

L'ordre dans lequel les fédérations nationales traitent les aspects de la violence diverge légèrement de celui des confédérations nationales.



Source: Enquête du 8 mars de 2014

Une fois encore, harcèlement sexuel et violence au travail sont les deux formes de violence auxquelles les syndicats s'attaquent le plus. La violence domestique est à l'agenda de la moitié des fédérations nationales. À la différence des confédérations, les fédérations nationales qui se concentrent sur le harcèlement moral ne sont pas si nombreuses (5 sur 16).

Deux confédérations ont indiqué qu'elles luttait contre d'autres aspects proches de la violence à l'égard des femmes. La fédération espagnole FI CCOO (affiliée à IndustriAll) a évoqué le harcèlement lié au genre et le syndicat britannique NASUWT (membre du CSEE) a évoqué une campagne contre la sexualisation accrue des femmes et des filles dans les médias²⁹.

✓ FSE

Toutes les FSE ayant répondu ont indiqué que la violence au travail et le harcèlement moral faisaient partie de leur agenda de lutte contre la violence à l'égard des femmes. Le harcèlement moral et la violence par des tiers sont également pris en compte. La violence domestique et le lien entre violence domestique et lieu de travail constituent un point d'intérêt particulier pour une minorité de FSE: deux et une, respectivement.

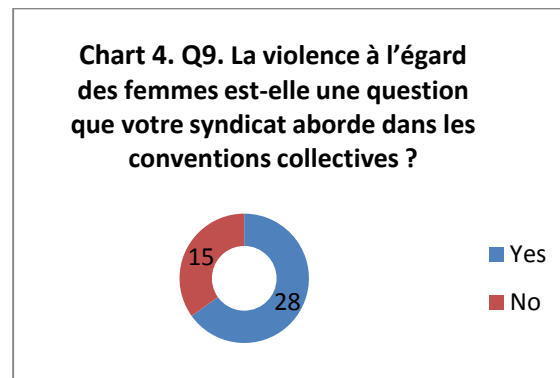
Concernant d'autres aspects, la FEJ a souligné ses efforts déployés pour faire état de la violence à l'égard des femmes dans les zones en conflit. UNI Europa a indiqué que les hommes pouvaient jouer un rôle d'agents du changement dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes.

²⁹ Voir: <http://www.nasuwt.org.uk/MemberSupport/Equalities/WomenMembers/index.htm>

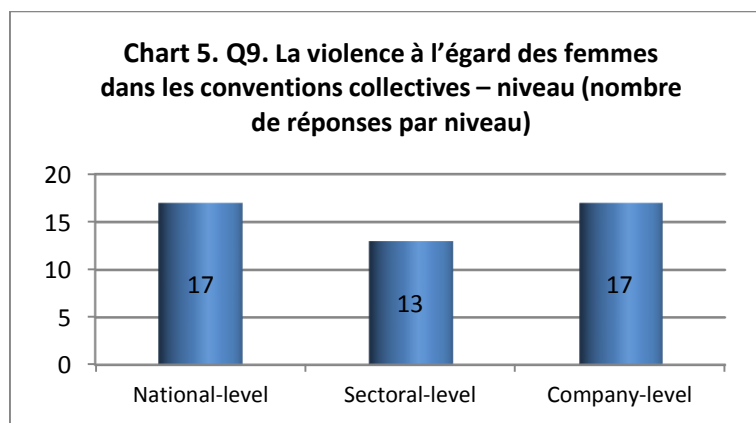
2.3 Lutte des syndicats contre la violence à l'égard des femmes dans les conventions collectives

✓ Confédérations nationales

Deux tiers des confédérations luttent contre la violence à l'égard des femmes à travers les conventions collectives: 28 sur 43.



Source: Enquête du 8 mars de 2014



Source: Enquête du 8 mars de 2014

Une majorité de confédérations exploitent essentiellement deux niveaux pour négocier sur les questions liées à la violence à l'égard des femmes: le niveau national et le niveau de l'entreprise (17 confédérations pour chacun d'entre eux). Un nombre relativement substantiel de confédérations (13) a expliqué utiliser les conventions collectives sectorielles pour lutter contre la violence à l'égard des femmes.

Vingt confédérations ont cité un ou plusieurs exemple(s) d'inclusion de questions liées au genre dans des conventions collectives.

Trois confédérations – CMKOS-République tchèque, GSEE-Grèce et Solidarnosc-Pologne – ont recouru à l'**accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail** adopté en 2007 par les partenaires sociaux de l'UE afin de faire pression en faveur de l'inclusion des questions de parité hommes-femmes dans les conventions collectives. CMKOS-République tchèque a indiqué que seulement 1,5% des conventions collectives contiennent des dispositions visant à lutter contre la violence et le harcèlement. CMKOS-République tchèque a aussi précisé que le syndicat tchèque des travailleurs des services de santé et des services sociaux organisait des séminaires en collaboration avec l'union des fédérations patronales (UZS) sur la violence par des tiers sur le lieu de travail pour les travailleurs du secteur de la santé et des services sociaux à Prague. Ces projets s'inscrivent dans le cadre du projet pour la promotion du dialogue social.

En Bulgarie, CITUB-KNBS indique que les partenaires sociaux ont négocié un chapitre de la convention collective des transports intitulé «prévention de la violence au travail/égalité hommes-femmes» qui s'inspirait largement des dispositions de l'accord conclu au niveau de l'UE. Les nouvelles dispositions bulgares prévoient ce qui suit:

- L'employeur et les syndicats prennent des mesures efficaces en vue de prévenir toutes les formes d'abus physiques et psychosociaux et de garantir des conditions de travail qui contribuent à prévenir le stress chronique et les incapacités physiques et mentales sur le lieu de travail;
- L'employeur veille à garantir le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes en matière de salaire, d'accès à la formation et d'évolution des carrières;
- L'employeur est tenu de mener une politique de tolérance zéro contre la discrimination et la violence au travail dans ses diverses manifestations – physique, mentale et sexuelle;
- Les parties développent des plans de formation pour sensibiliser les cadres et les travailleurs, leur permettre d'identifier les signes d'abus et de violence au travail et d'initier des actions préventives ou correctives. Ces mesures doivent être applicables à la violence par des tiers;
- L'employeur élabore des procédures à suivre en cas d'intimidation ou de violence qui doivent prévoir: (1) une enquête interne immédiate et juste; (2) des statistiques; (3) un retour d'information; (4) des mesures disciplinaires adéquates contre les auteurs s'ils travaillent dans le même établissement; (5) un soutien à la victime et, le cas échéant, aide psychologique sur le processus de réintégration;
- L'employeur peut décider de garantir au travailleur blessé le traitement adéquat.

Depuis 2010, FTTUB, le syndicat bulgare du secteur des transports et affilié à la CITUB, s'efforce d'étendre le champ d'application de l'accord sectoriel en négociant les mêmes clauses au niveau de l'entreprise. À l'heure actuelle, le texte a été signé par quatre entreprises et quatre autres le négocient.

La confédération italienne CGIL a souligné les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de cet accord à cause de la réticence des organisations patronales. Inversement, la confédération lettone LBAS a décidé avec l'organisation patronale d'appliquer l'accord, ce qui se traduit par un renforcement de la protection des femmes confrontées au harcèlement et à la violence au travail. UGT-Portugal indique que les partenaires sociaux ont rédigé conjointement un rapport d'évaluation sur l'exécution de l'accord-cadre de l'UE sur le harcèlement et la violence.

KOZ SR-Slovaquie et PODKREPA-Bulgarie ont signalé que leurs conventions collectives comportent pour la plupart des dispositions contre la discrimination sexiste au travail et ne ciblent pas directement la violence à l'égard des femmes. De même, dans sa réponse, UATUC-Croatie a regretté que les conventions collectives contiennent presque toujours des formulations générales liées à la réglementation en vigueur sur la discrimination, la dignité, l'égalité et le harcèlement. Seules certaines conventions collectives sectorielles (principalement dans les services publics) contiennent des références plus détaillées et novatrices, mais pas vraiment dans le secteur industriel.

Douze confédérations ont entrepris des campagnes d'information, avec séances de formation, lignes directrices, recommandations ou accords-modèles, visant à accroître le nombre de conventions collectives contenant des dispositions spécifiques pour lutter contre la violence à l'égard des femmes: ÖGB-Autriche, CITUB-KNBS – Bulgarie, UATUC-Croatie, DEOK-Chypre, CMKOS-République tchèque, ICTU-Irlande, LBAS-Lettonie, LANV-Liechtenstein, Solidarnosc-Pologne, UGT-Portugal, ZSSS-Slovénie et UGT-Espagne.

DEOK-Chypre a réalisé une évaluation de certaines conventions collectives en ce qui concerne l'identification de discriminations probables en plaçant un accent particulier sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi que sur d'éventuelles dispositions relatives au harcèlement sexuel. La recherche s'est avérée décevante: aucune convention collective ne faisait référence à ces questions. À partir de maintenant, la confédération veillera à ce que chaque convention collective contienne une disposition garantissant la protection des femmes contre toute forme de violence sur le lieu de travail.

LBAS-Lettonie a indiqué qu'elle organise des consultations gratuites destinées aux travailleurs qui ont besoin d'être aidés pour protéger leur droit du travail. Les travailleurs qui dénoncent des cas de harcèlement et de violence bénéficieront d'une aide pour préparer leur action en justice avant de saisir les tribunaux.

Solidarnosc – Pologne a mentionné une déclaration conjointe avec les employeurs qui conduit à la constitution d'un groupe de travail chargé de formuler des recommandations aux employeurs et aux syndicats en matière de lutte contre la violence au travail.

La confédération portugaise UGT a regretté que les employeurs rechignent à inclure dans les conventions collectives des dispositions sur la violence à l'égard des femmes malgré les encouragements des syndicats en ce sens.

La confédération espagnole UGT a détaillé les dispositions liées à la violence à l'égard des femmes contenues dans certaines conventions collectives. La confédération a souligné que le pouvoir qu'avaient les syndicats d'inclure de telles dispositions avait été renforcé en Espagne par l'adoption en 2004 d'une loi relative à la violence sexiste. UGT Espagne a mentionné trois accords au niveau d'une entreprise:

- **Red Eléctrica Española** (signé en 2005), l'accord prévoit un soutien juridique, médical et psychologique aux travailleuses victimes de la violence domestique;
- **Grupo Repsol** (signé en 2005), l'accord met en place des mesures d'aide supplémentaires par rapport à celles que la loi prévoit pour les travailleuses victimes de violence domestique (notamment congés pour une assistance médicale, aide juridique, aide psychologique, etc.);
- **Convention collective du secteur des fabricants de plâtre, de chaux et de préfabriqués** (2013) qui prévoit la possibilité pour les travailleuses victimes de violence domestique de prendre jusqu'à une année de congé et de recevoir des paiements anticipés.

Des conventions de travail sur la violence domestique ont également été négociées au Royaume-Uni. Par exemple, la fédération Unison a indiqué que des conventions de travail sur la violence domestique ont été signées dans le secteur national de la santé (NHS), dans l'enseignement supérieur et au sein de la fonction publique. HAK-IS – Turquie a signalé que certaines conventions collectives interdisent aux travailleurs ayant été accusés de violence à l'égard des femmes de siéger au sein des conseils d'entreprises.

✓ **Fédérations nationales**

À la différence des confédérations, les fédérations nationales qui s'attaquent à la violence à l'égard des femmes au moyen des conventions collectives sont minoritaires (6 sur 16).

Sans surprise, les fédérations nationales ont déclaré qu'elles luttent contre la violence à l'égard des femmes principalement au niveau sectoriel. Seules deux fédérations ont fait mention des trois niveaux: FI CCOO – Espagne (affiliée à IndustriAll) et la fédération britannique NASUWT-RU (CSEE). NASUWT a évoqué des conventions collectives sur l'égalité et la dignité au travail, sur l'intimidation sexiste et liée au sexe sur le lieu de travail ainsi que sur la discrimination fondée sur l'identité de genre.

En matière d'exemples, FI CCOO – Espagne a fait état de mesures spécifiques dans les plans pour l'égalité au niveau des entreprises. SKEI-Slovénie (IndustriAll) lutte contre la violence à l'égard des femmes en prévoyant une disposition particulière qui stipule que toutes les formes de violence contre les travailleurs (quel que soit leur sexe) sont interdites.

En 2009, FTTUB, le syndicat bulgare du secteur des transports et affilié à la CITUB, a conclu avec le maire de la ville un «accord pour des actions conjointes sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail des femmes dans les sociétés de transports publics de Sofia». Une enquête a été réalisée dans le cadre de cet accord pour collecter des informations sur l'existence et la nature de la violence à laquelle les femmes sont confrontées sur le lieu de travail. Des boîtes aux lettres spécifiques ont été installées à des endroits sélectionnés afin de collecter les questionnaires complétés et d'autres témoignages de violence. Sur ces boîtes ont été apposés des autocollants conçus pour attirer autant que possible l'attention sur cette initiative. L'autocollant portait les mots:

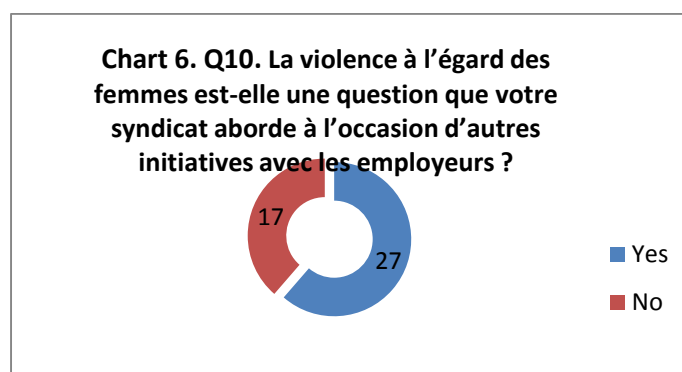
«Il y a quelqu'un qui vous écoute». Une brochure intitulée «Non à la violence à l'égard des femmes au travail!» a également été éditée ainsi qu'une liste de recommandations pour prévenir et éradiquer la violence à l'égard des femmes au travail. Tous ces outils ont été largement diffusés auprès des travailleurs et des directions. D'autres accords sur des actions communes ont été conclus dans diverses entreprises (opérateur bulgare du trafic ferroviaire de passagers, aéroport de Sofia, municipalité de Varna, municipalité de Burgas).

✓ **FSE**

L'ETF et IndustriAll ne s'attaquent pas à la question de la violence à l'égard des femmes à travers les conventions collectives. En revanche, UNI Europa s'attaque à cette problématique à tous les niveaux de la négociation collective. Outre les trois niveaux mentionnés dans le questionnaire, UNI Europa a cité les accords européens et mondiaux avec les sociétés parmi les moyens de lutter contre la violence à l'égard des femmes. Dans les accords mondiaux, UNI veille à faire inclure une disposition concernant la violence à l'égard des femmes. Dans d'autres cas, par exemple avec Walmart, la fédération fonctionne avec des audits sur l'égalité hommes-femmes pour déterminer la situation des femmes dans l'entreprise en question et contrôler si elles ont été confrontées à la violence au travail.

2.4 La violence à l'égard des femmes, une problématique contre laquelle les syndicats luttent à travers d'autres initiatives avec les employeurs

✓ **Confédérations nationales**



Source: Enquête du 8 mars de 2014

Une majorité de confédérations ont répondu avoir lancé d'autres initiatives avec les employeurs pour lutter contre violence à l'égard des femmes: 27 ont répondu par l'affirmative, 17 par la négative.

Certaines initiatives ont une nature bipartite tandis que d'autres s'inscrivent dans le contexte d'un dialogue tripartite avec des représentants du gouvernement. Ce cas de figure précis sera décrit au point 2.6 sur le travail des syndicats pour lutter contre la violence à l'égard des femmes en collaboration avec les autorités publiques.

En ce qui concerne les actions bipartites, trois confédérations ont évoqué l'accord-cadre de l'UE sur le harcèlement et la violence au travail.

À l'échelon national, la confédération chypriote DEOK s'associe les employeurs à tous les événements et séminaires syndicaux qui concernent la violence à l'égard des femmes, en particulier le harcèlement au travail. L'objectif consiste à les sensibiliser davantage à la question et à les faire agir. Selon la confédération, la plupart des employeurs savent qu'une déclaration de principe doit être mise en application sur le lieu de travail et qu'elle doit contraindre l'entreprise à prendre la violence au sérieux. En Turquie, HAK-IS a organisé avec les employeurs des séminaires de formation sur l'intimidation au travail.

SAK-Finlande a rédigé avec les employeurs des recommandations sur la prévention de la violence au travail (ou du harcèlement).

CFTC-France défend l'inclusion de dispositions sur la violence à l'égard des femmes dans toutes les instances nationales où la confédération est présente, par exemple le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la commission nationale de la négociation collective. La confédération française soulève cette problématique lorsque des accords intersectoriels sont négociés au niveau national.

GSEE, de conserve avec les organisations patronales grecques, participe à des actions conjointes pour les années 2014-2015 tout en bénéficiant de l'assistance technique et des conseils de l'OIT. Organisations syndicales et patronales ont décidé ensemble d'étudier et de dresser l'inventaire des mécanismes et des bonnes pratiques servant à enregistrer et à mesurer l'impact sur les conditions salariales et de travail de la remontée spectaculaire de la discrimination illégale fondée sur le genre ou les engagements familiaux. Le projet porte sur l'élaboration de matériel pédagogique sur les droits de l'homme. Ils préparent aussi des ateliers conjoints ainsi que des séminaires thématiques centraux et régionaux qui s'appuieront sur une représentation conjointe des partenaires sociaux (travailleurs et employeurs).

ASI-Islande a collaboré avec la confédération des employeurs islandais, SA, afin de rédiger des protocoles spéciaux relatifs à la négociation collective qui abordent la question de l'égalité hommes-femmes et le bien-être au travail.

✓ **Fédérations nationales**

Contrairement aux confédérations, les fédérations nationales ayant mentionné d'autres initiatives avec les employeurs en matière de violence à l'égard des femmes sont minoritaires: treize contre six. La plupart d'entre elles sont de nature tripartite ou associent des ONG, elles seront donc traitées dans les sections adéquates du rapport.

✓ **FSE**

Les six FSE ont répondu à la question. Toutes ont répondu qu'elles ont lancé d'autres initiatives de conserve avec les employeurs pour s'attaquer à la question de la violence à l'égard des femmes.

La FEJ a fait état de ses efforts pour que les sujets liés au genre soient intégrés dans le dialogue social européen du secteur de l'audiovisuel. Le cadre d'action de l'UE signé avec les employeurs du secteur audiovisuel mentionne spécifiquement l'intimidation et le harcèlement³⁰. Concernant IndustriAll, elle se concentre sur les entreprises lorsque des initiatives sont prises en vue de lutter contre le harcèlement dans l'entreprise. Le CSEE soulève notamment la question à la fois dans les lignes directrices multisectorielles sur la violence de la part de tiers et dans la déclaration conjointe du secteur de l'éducation sur la prévention de la part de tiers dans l'éducation.

UNI Europa a produit une série d'outils, notamment des manuels, guides, bonnes pratiques et boîtes à outils, destinés tant aux affiliés qu'aux entreprises lorsqu'une personne est victime de violence au travail. Au sein de l'ETF, la section maritime gère deux projets sur l'intimidation et le harcèlement à bord des bateaux, fondé sur le genre ou non. Ce projet a donné lieu à la production d'une série d'outils visant à s'attaquer à la violence au travail.

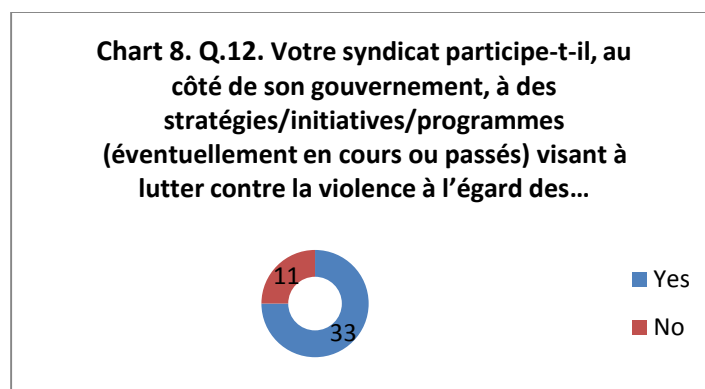
L'EFFAT a lancé de nombreuses actions dans ce domaine ces dernières années. Elle a soulevé la question du harcèlement sexuel et de la violence de la part de tiers au sein du dialogue social de secteur de l'horeca. Elle a proposé des lignes directrices conjointes, similaires à celles de l'ETF et de l'ECSA sur l'éradication du harcèlement et de l'intimidation au travail dans le secteur maritime, ou l'adhésion aux lignes directrices multisectorielles de lutte contre la violence de la part de tiers et le harcèlement élaborées par le FSESP, UNI Europa, le CSEE, HOSPEEM, le CEMR, l'EFEE, EuroCommerce et CoESS, signées en 2010. HOTREC, l'association patronale, a cependant refusé de signer. Au sein du dialogue social dans le secteur de la restauration collective concédée, EFFAT et Food Service Europe (FSE) surveillent la mise en œuvre de leur accord sur la responsabilité sociétale des entreprises en se concentrant sur un sujet par an. La question de l'égalité entre les sexes a été sélectionnée en 2013 et des exemples tirés du niveau national ont montré que la violence

³⁰ Voir: http://www.fia-actors.com/uploads/AVSDC-FoA_Gender_Equality_EN.pdf

à l'égard des femmes sur le lieu de travail, comme le harcèlement sexuel ou la violence de la part de tiers, sont des sujets abordés par les partenaires sociaux ainsi que dans les conventions collectives à l'échelon national.

2.5 Participation des syndicats, aux côtés de leur gouvernement, à des stratégies / initiatives / programmes (éventuellement en cours ou passés) visant à lutter contre la violence à l'égard des femmes

✓ Confédérations nationales



Source: Enquête du 8 mars de 2014

Une grande majorité des confédérations (33 sur 44) ont signalé s'être associées, aux côtés du gouvernement, à des stratégies/initiatives/programmes (éventuellement en cours ou passés) visant à lutter contre violence à l'égard des femmes.

DEOK-Chypre et GSEE-Grèce font partie des confédérations qui ne sont pas engagées dans ce type d'exercice. En revanche, DEOK-Chypre a indiqué que le syndicat participe aux réunions de la commission parlementaire sur les droits de l'homme et l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. La violence à l'égard des femmes est l'un des sujets qu'aborde la commission. Le département des droits des femmes du ministère de la Justice et de l'ordre public a sponsorisé l'édition de la brochure «Harcèlement sexuel, un cauchemar invisible sur le lieu de travail» et DEOK était impliquée dans cette initiative³¹. GSEE-Grèce fait valoir qu'en période de crise, les questions d'égalité hommes-femmes ne figurent pas à l'agenda du gouvernement.

En ce qui concerne les confédérations qui ont répondu positivement, elles fournissent certains détails de leur participation à des initiatives gouvernementales de lutte contre la violence à l'égard des femmes. Le gouvernement associe bien souvent les syndicats aux discussions, tout comme les organisations patronales et les représentants de la société civile.

En Autriche, la confédération ÖGB collabore étroitement avec le ministère des Affaires des femmes.

En Belgique, la confédération FGTB-ABVV a assuré le suivi du plan d'intégration de la dimension du genre décidée par le gouvernement fédéral. La CSC-ACV s'est surtout impliquée dans la législation relative à la protection contre la violence au travail ainsi qu'au harcèlement moral et sexuel.

³¹ Disponible sur (en grec): Manuel

[http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/0/E3C9F3EAF4E66758C22579A70027D43D/\\$file/%CE%B4%CE%B5%CE%BF%CE%BA-%CE%BF%CE%B4%CE%B7%CE%B3%CE%BF%CF%83_%CF%83%CE%B5%CE%BE%CE%BF%CF%85%CE%B1%CE%BB%CE%B9%CE%BA%CE%B7%CF%83_%CF%80%CE%B1%CF%81%CE%B5%CE%BD%CE%BF%CF%87%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7%CF%83.pdf](http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/0/E3C9F3EAF4E66758C22579A70027D43D/$file/%CE%B4%CE%B5%CE%BF%CE%BA-%CE%BF%CE%B4%CE%B7%CE%B3%CE%BF%CF%83_%CF%83%CE%B5%CE%BE%CE%BF%CF%85%CE%B1%CE%BB%CE%B9%CE%BA%CE%B7%CF%83_%CF%80%CE%B1%CF%81%CE%B5%CE%BD%CE%BF%CF%87%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7%CF%83.pdf) ;

Brochure
[http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/0/E3C9F3EAF4E66758C22579A70027D43D/\\$file/%CE%B4%CE%B5%CE%BF%CE%BA-%CE%BF%CE%B4%CE%B7%CE%B3%CE%BF%CF%83_%CF%83%CE%B5%CE%BE%CE%BF%CF%85%CE%B1%CE%BB%CE%B9%CE%BA%CE%B7%CF%83_%CF%80%CE%B1%CF%81%CE%B5%CE%BD%CE%BF%CF%87%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7%CF%83.pdf](http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/0/E3C9F3EAF4E66758C22579A70027D43D/$file/%CE%B4%CE%B5%CE%BF%CE%BA-%CE%BF%CE%B4%CE%B7%CE%B3%CE%BF%CF%83_%CF%83%CE%B5%CE%BE%CE%BF%CF%85%CE%B1%CE%BB%CE%B9%CE%BA%CE%B7%CF%83_%CF%80%CE%B1%CF%81%CE%B5%CE%BD%CE%BF%CF%87%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7%CF%83.pdf)

En Bulgarie, les deux confédérations – PODKREPA et CITUB – participent aux activités du Conseil national pour l'égalité entre les hommes et les femmes, au sein duquel ils soumettent des propositions, rendent des avis et commentent des projets de loi sur la parité hommes-femmes. La confédération PODKREPA surveille la mise en œuvre de la stratégie nationale sur l'équilibre hommes-femmes adoptée annuellement par le Conseil. La confédération CITUB prend part aux réunions de la commission consultative sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et sur les groupes défavorisés sur le marché du travail, présidée par le ministère du Travail et des affaires sociales. La confédération CITUB a indiqué que ses propositions, rédigée par sa propre commission des femmes, ont été intégrées dans le plan national 2014 pour les activités d'emploi.

En Croatie, la confédération UATUC n'entretient pas vraiment de coopération étroite avec le gouvernement et les ministères sur la question de la violence. En revanche, elle collabore très activement avec le médiateur pour l'égalité des chances, qui joue un rôle actif dans le débat public et dans la rédaction de propositions législatives (par exemple la loi sur la violence et le harcèlement au travail). La section féminine de l'UATUC a participé à plusieurs enquêtes en coopération avec le médiateur pour l'égalité des chances et entretient une collaboration de qualité avec la commission parlementaire pour l'égalité entre les hommes et les femmes, et a organisé diverses activités (p. ex. des tables rondes, des auditions, etc.).

En République tchèque, CMKOS est impliquée dans le processus législatif et dispose de la possibilité de commenter les projets de lois et de soumettre ses avis. Elle est représentée au sein du Conseil gouvernemental pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, qui s'intéresse entre autres à ces questions.

Au Danemark, LO participe à des actions organisées avec le gouvernement danois concernant la violence au travail, par exemple à travers des activités de campagne, des publications, etc.

En Finlande, les deux confédérations – AKAVA et SAK – ont pris part aux discussions ayant précédé l'adoption de la loi sur la santé et la sécurité au travail. Cette loi interdit la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. La confédération AKAVA a indiqué qu'une proposition dans ce domaine était en cours d'élaboration.

En France, les confédérations CGT, UNSA et CFTC ont insisté sur leur implication au sein du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet organe, présidé par la ministre des droits des femmes, réalise des rapports et des études; le gouvernement français tient compte des propositions et des recommandations de ce Conseil avant tout décision dans ce domaine. Les confédérations FO et CFTC ont fait état de leur participation à la rédaction du projet de loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes actuellement en discussion. Plusieurs des dispositions de ce projet portent sur la violence domestique et sur la violence au travail à l'égard des femmes. La confédération CFTC fait actuellement partie d'un projet sur les relations de travail entre hommes et femmes que le Conseil est chargé de mener à bien. Une enquête menée auprès d'un échantillon composé de neuf entreprises a été réalisée dans ce contexte. Le principal mérite de cette enquête est d'avoir montré que dans les entreprises qui agissent en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, les travailleurs hésitent moins à parler de la violence à l'égard des femmes et ont davantage conscience des dommages causés par ce type de comportement.

En Allemagne, DGB et ses syndicats soutiennent un programme national du gouvernement allemand ayant consisté à mettre en place une ligne téléphonique d'aide aux femmes confrontées à la violence domestique.

En Islande, ASI fait partie d'un comité de travail constitué par le ministre du Bien-être et dont la tâche consiste à réviser le règlement islandais 100/2004 relatif à l'intimidation et au harcèlement au travail. Le représentant de l'ASI a pris soin de souligner que le règlement n'évoque par le harcèlement et la violence de la part de tiers (comme des clients), qui constitue un élément important de l'accord des partenaires sociaux européens contre la violence adopté en 2007. Qui plus est, le représentant a insisté sur la nécessité d'une définition plus détaillée du harcèlement sexuel et de la violence à l'égard des femmes. Le représentant de l'ASI a également souligné qu'il fallait prévoir dans le règlement une procédure plus simple pour les victimes de harcèlement sexuel et/ou d'intimidation au travail. L'ensemble de ces trois remarques a été intégré dans le nouveau règlement. Ce texte

sera soumis au Parlement islandais pendant la prochaine session parlementaire. En 2006, le gouvernement islandais a adopté un plan d'action contenant des mesures de lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le cadre de relations intimes, basé sur l'idée que la violence à l'égard des femmes affecte tout le monde dans la société et qu'elle ne sera pas tolérée. En 2010, le ministre du Bien-être a publié un rapport concernant des mesures prises dans le contexte de l'initiative du gouvernement en matière de violence masculine à l'égard des femmes dans le cadre des relations intimes. Ce rapport est le fruit d'un projet de recherche mis en œuvre entre 2008 et 2010 et auquel ont été associés les partenaires sociaux islandais.

En Irlande, ICTU est représentée au sein du panel sur l'égalité entre les hommes et les femmes, que convoquent le premier ministre et le vice-premier ministre de l'Assemblée d'Irlande du Nord. La stratégie concerne une série de questions liées à l'égalité hommes-femmes, notamment la violence à l'égard des femmes. En République d'Irlande, le syndicat travaille en étroite collaboration avec le «COSC», l'Office national pour la prévention de la violence domestique, sexuelle et fondée sur le genre. En juillet 2013, cet organe a soumis une proposition sur la question de la violence domestique aux commissions conjointes de la justice, de la défense et de l'égalité du parlement national. ICTU est aussi représentée dans un éventail de groupes de travail actifs en matière de violence à l'égard des femmes, comme le partenariat sur la violence domestique, qui englobe des ONG, des syndicats et des employeurs qui travaillent ensemble avec une visée d'ordre stratégique.

En Italie, les confédérations UIL, CISL et CGIL ont pris part aux auditions parlementaires ayant précédé l'adoption en 2012 d'une loi sur la violence sexiste. Chacun de ces trois syndicats a aussi joué une part très active dans les discussions relatives à la loi sur le féminicide. Ils siègent au sein du groupe de travail créé par le département pour l'égalité des chances afin de lutter contre la violence et la discrimination à l'égard des femmes, notamment les violences domestiques, physiques, psychologiques et morales ainsi que le harcèlement moral et sexuel. En 2000, de conserve avec le ministère du Travail, UIL a proposé de créer une autorité de surveillance contre la violence au travail, que l'on envisage à présent d'instituer au sein de ce que l'on appelle les «comités de garantie unique», créés en 2010. Cette autorité remplacera les anciens comités pour l'égalité des chances et les comités sur l'intimidation, et mènera une action plus incisive de lutte contre toute forme de discrimination à l'égard des femmes dans les entreprises publiques. À l'échelon régional, un projet de protocole d'accord a été négocié afin de créer un observatoire régional sur la violence de genre et de promouvoir des stratégies partagées de lutte contre la violence à l'égard des femmes dans la région de Friuli Venezia Giulia. La région de Lombardie a créé un groupe permanent sur la violence à l'égard des femmes qui réunit organisations des partenaires sociaux et autorités locales.

Au Liechtenstein, la confédération LANV a pris part à une campagne du gouvernement sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail en 2006.

En Lituanie, la confédération LPSS/LTUC s'occupe de la mise en œuvre du «Troisième programme national sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes 2010–2014».

Aux Pays-Bas, CNV s'attaque à la question de la violence et de la discrimination au sein du Conseil social et économique. La publication d'un rapport consultatif est attendue pour 2014. Le gouvernement gère un autre projet baptisé «Service public sûr». Il consiste à récompenser chaque année les organisations dont la démarche pour lutter contre la violence à l'égard des travailleurs s'avère efficace. Les partenaires de cet événement sont le ministère de l'Intérieur et des relations au sein du royaume (BZK), les employeurs, les travailleurs, le CAOP, le CCV (Centre néerlandais pour la prévention de la criminalité et la sécurité) et Victim Nederland. LO-Norvège a fait pression en faveur d'une action politique pour la prévention de la violence à l'égard des femmes et l'amélioration du soutien des autorités aux victimes de la violence. Entre autres choses, le ministère de la Justice a financé un rapport sur les coûts de la violence au sein des couples et des familles. LO-Norvège a aussi agi à travers des brochures, qui incluent un ensemble de «demandes politiques».

Au Portugal, UGT a participé à la surveillance de la mise en œuvre de politiques publiques de promotion et de soutien à la parité hommes-femmes. Elle siège au sein du conseil consultatif du comité pour la citoyenneté et l'égalité entre les hommes et les femmes (CIG) et participe à des campagnes développées dans le cadre de la violence domestique. La confédération UGT-P a également participé à la création d'un guide sur le harcèlement, un projet entrepris par le CITE (Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi).

Concernant la Slovaquie, la confédération KOZ SR a passé en revue l'ensemble des initiatives prises récemment par le gouvernement slovaque pour lutter contre la violence à l'égard des femmes, mais n'a pas livré de détails sur son implication auprès du gouvernement dans ce cadre.

En Slovénie, la confédération ZSSS fait partie du dialogue social tripartite sur la législation du travail. Dans sa réponse, le syndicat a mentionné que la législation du travail définit des mesures obligeant les employeurs à agir contre la violence et la discrimination au travail. En cas de plainte d'un travailleur, la charge de la preuve incombe à l'employeur, qui est responsable de la sécurité dans l'environnement de travail. Par conséquent, tant les syndicats que les organisations patronales encouragent les projets de déclarations de l'employeur.

En Espagne, les deux confédérations, CCOO et UGT, sont membres de l'observatoire public sur la violence à l'égard des femmes. Cet organe interministériel qui a vu le jour en 2004 a pour mission de rédiger des rapports et des études (p.ex. afin d'évaluer l'efficacité de la législation) ainsi que de proposer des actes législatifs dans le domaine de la violence à l'égard des femmes. En outre, l'observatoire assume également la consultation des parties prenantes et la collaboration entre institutions.

En Suède, la confédération LO a fourni des informations sur le projet initié par le syndicat des travailleurs municipaux, auquel elle prend une part active: les femmes qui subissent la violence domestique peuvent obtenir dix visites gratuites auprès d'un conseiller ou d'une conseillère, visites prises en charge par le syndicat.

La confédération TCO a souligné que les partenaires sociaux nationaux, en Suède, ont généralement la possibilité de formuler des commentaires avant la soumission d'une nouvelle législation. La confédération TCO prend soin de formuler ses remarques quand un projet de loi porte sur la violence à l'égard des femmes.

La confédération SGB-Suisse participe à un programme de recherche national visant à mieux lutter contre le harcèlement sexuel au travail. Elle s'est également associée à un projet baptisé «Non, c'est non», aux côtés d'autres associations.

En Turquie, HAK IS et ses syndicats affiliés soutiennent la campagne du ministère de la Famille et de la politique sociale pour stopper la violence à l'égard des femmes.

La confédération britannique TUC est impliquée auprès du gouvernement avant tout à travers sa relation avec la coalition EVAW (End Violence Against Women), soit «Mettre un terme à la violence à l'égard des femmes» (<http://www.endviolenceagainstwomen.org.uk/>). Cette participation s'est traduite par des réunions avec les fonctionnaires des ministères de l'Éducation, de la Santé et du Travail et des pensions, afin de discuter de divers aspects de la politique du gouvernement concernant la violence à l'égard des femmes, mais aussi par des campagnes de sensibilisation à ce sujet.

✓ Fédérations nationales

Une petite minorité de fédérations nationales n'ont pas participé, aux côtés de leur gouvernement, à des stratégies/initiatives/programmes (éventuellement en cours ou passés) de lutte contre la violence à l'égard des femmes.

KÍ-Islande (CSEE) a participé à la révision de la réglementation du travail relative à l'intimidation, au harcèlement sexuel et à la violence avec des organisations patronales, d'autres syndicats et des organes gouvernementaux.

KTOEOS-Chypre (CSEE) a joué un rôle actif dans la demande d'un refuge pour les femmes dans le cadre d'une plateforme de la société civile. Elle est parvenue à convaincre le gouvernement de s'atteler à la création d'un tel refuge et d'un centre d'appels. Ce refuge pour femmes est désormais une réalité grâce aux fonds versés par un institut privé et le centre d'appels se trouve sous l'autorité du gouvernement.

Concernant FAPE (Espagne-FEJ), elle collabore avec la délégation du gouvernement sur la violence de genre en vue d'étudier les médias audiovisuels et de mettre en place des plans d'action.

USDAW-RU (EFFAT) a livré plusieurs exemples de ses participations: tables rondes avec les départements des gouvernements concernés et avec des femmes militantes, réponse aux consultations du gouvernement, etc.

NASUWT-RU (CSEE) a collaboré avec le gouvernement précédent, l'alliance anti-intimidation et d'autres agences pour produire la série de documents de conseils *Safe to Learn* destinée aux écoles. Cette série contient des conseils en matière d'intimidation motivée par le genre ou l'identité de genre.

NUT-RU (CSEE) a été l'une des organisations ayant pris une part active dans la campagne lancée par le ministère de l'Intérieur visant à s'attaquer aux abus dans les relations, notamment les relations entre jeunes gens. NUT-RU assiste aussi à des réunions avec le gouvernement sur les mutilations génitales féminines et exerce une pression pour qu'ils adoptent les stratégies adéquates. Faire pression sur le gouvernement pour améliorer le statut de l'éducation sexuelle et relationnelle fait aussi partie de ses thèmes dans le but d'attirer l'attention sur la violence à l'égard des femmes.

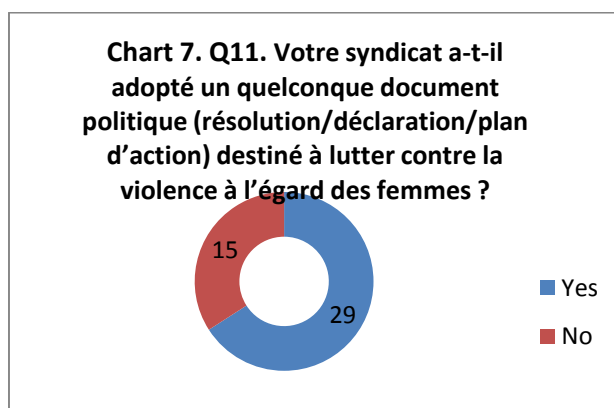
KTOS-Chypre a livré des informations sur sa participation à la rédaction du projet de loi, y compris des amendements sur la violence sexuelle à l'égard des femmes (élargissement des délits sexuels à la violence psychologique et économique) apportées à la législation pénale, dans le Nord de Chypre. La fédération a pris part à une série de consultations avant l'adoption du projet de loi.

✓ FSE

Quatre FSE ont répondu à cette question: une seule a répondu par l'affirmative (UNI Europa), dont certains membres prennent part à des discussions et des consultations menées par divers pays et gouvernements (p.ex. Argentine, Canada, Brésil).

2.6 Document politique (résolution/ déclaration/ plan d'action) destiné à lutter contre la violence à l'égard des femmes et adopté par les syndicats

✓ Confédérations nationales



Source: Enquête du 8 mars de 2014

La plupart des confédérations ont rédigé ces dernières années un document politique qui traite de la violence à l'égard des femmes: 29 contre 15.

Dix confédérations ont indiqué avoir adopté une **résolution/motion** à l'occasion de l'un de leurs Congrès. UATUC (Croatie) a adopté un document sur le travail dangereux et mal rémunéré des femmes, ASI-Islande a fait de même sur l'égalité hommes-femmes au travail (y compris sur la question de la violence à l'égard des femmes et le harcèlement sexuel), la confédération ZSSS (Slovénie) sur la violence et le harcèlement au travail, la confédération HAK IS (Turquie) et TUC-RU sur la violence à l'égard des femmes. Au sein de la TUC, le comité des femmes adopte chaque année une résolution qui embrasse des sujets comme la réduction des aides aux femmes qui ont

survécu au viol ou à la violence domestique, l'assistance juridique aux victimes de la violence à l'égard des femmes, la prévention de la violence à l'égard des femmes au moyen de programmes éducatifs, la négociation de meilleurs accords sur le lieu de travail concernant la violence domestique. La confédération irlandaise ICTU a adopté diverses motions et a récemment soumis un texte sur la question de la violence domestique à la commission conjointe de la Justice, de la Défense et de l'Égalité du parlement irlandais³². La résolution adoptée lors du Congrès de la confédération espagnole UGT contient une longue section consacrée à l'éradication de la violence à l'égard des femmes.

Sept confédérations ont fourni des informations sur les **plans d'action** qu'elles ont mis en place dans le domaine de la violence à l'égard des femmes. La confédération autrichienne ÖGB a constitué un groupe responsable du projet dont la mission consiste à adopter et à surveiller la mise en œuvre du plan d'action. Le syndicat bulgare CITUB-KNBS a livré le détail de son programme couvrant la période 2013-2018 qui se fixe en particulier l'objectif de lutter contre la violence à l'égard des femmes. La confédération portugaise UGT a elle aussi renseigné son plan d'action qui place l'accent sur la violence: il vise à promouvoir l'adoption de mécanismes et d'outils, tant judiciaires que législatifs, pour mettre un terme à la violence à l'égard des femmes et introduire dans les conventions collectives des mesures de protection des victimes de la violence domestique. Concernant UGT-Espagne, la lutte contre la violence à l'égard des femmes compte parmi les objectifs de son plan d'action.

Trois confédérations ont prévu des dispositions particulières sur les questions d'égalités hommes-femmes et de violence dans leurs **statuts**: CCOO et UGT d'Espagne, UGT-Portugal et HAK-IS - Turquie.

La confédération française FO a fait état de la rédaction de déclarations, d'articles et de communiqués de presse visant à mieux sensibiliser le public aux questions de genre. En Allemagne, à l'occasion de la conférence sur les femmes de la DGB, les délégués ont adopté la motion sur la «Lutte contre la violence domestique» et ont demandé un meilleur financement des réfugiées et davantage de centres d'information pour les victimes de la violence domestique. La CGT (France) a souligné que depuis son dernier Congrès, ce sujet est inclus dans les dix propositions sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

Deux confédérations italiennes ont fait état de la signature en novembre 2012 par la CGIL, la CISL et l'UIL d'un protocole sur la violence à l'égard des femmes sur le lieu de travail qui doit être mis en œuvre dans les entreprises publiques et privées afin d'éradiquer toute forme de violence et de discrimination au travail à l'encontre de tout travailleur ou de toute travailleuse³³. La confédération CISL a signalé quelques initiatives complémentaires qu'elle a elle-même lancées comme une plateforme pour la prévention de la violence à l'égard des femmes et des enfants, ainsi que la publication d'un manuel expliquant la législation nationale et le travail des syndicats dans ce domaine³⁴.

Au Royaume-Uni, la conférence des femmes de la TUC débat annuellement d'environ cinq motions concernant la violence à l'égard des femmes. Certaines sont sectorielles, d'autres plus générales. Quelques exemples des dernières années: mutilations génitales féminines, réduction du nombre de refuges pour femmes et des services de police spécialisés pour les victimes de viol, violence à l'égard des femmes journalistes, violence à l'égard des femmes dans les bureaux de prise de paris.

✓ **Fédérations nationales**

Contrairement aux confédérations, les fédérations nationales qui n'ont pas rédigé de document politique visant à lutter contre la violence à l'égard des femmes sont majoritaires: 11 contre 8. L'écart est cependant très faible.

³² Pour lire la motion, consulter ce lien: http://www.ictu.ie/download/pdf/submission_to_committee_on_justice.pdf

³³ Le protocole (en italien) est disponible sur : <http://www.uil.it/Documents/Protocollo%20Nazionale%20contro%20la%20Violenza%202012.pdf>

³⁴ Voir: [http://www.cisl.it/sito.nsf/Documents/2DD16F893D1AAC98C1257C2B0053CB03/\\$File/piattaforma%20prevenzione-copertina-2013.pdf](http://www.cisl.it/sito.nsf/Documents/2DD16F893D1AAC98C1257C2B0053CB03/$File/piattaforma%20prevenzione-copertina-2013.pdf)

Sept fédérations nationales ont donné des exemples de documents politiques.

La fédération CPCST (Arménie, CSEE) a élaboré un plan d'action quinquennal sur la violence à l'égard des femmes.

Le syndicat bulgare des transports public, la FTTUB, a adopté en Congrès des engagements spécifiques pour lutter contre la violence à l'égard des femmes. Il s'agit entre autres de négocier la prévention et les soins en cas de violence sur le lieu de travail et d'étendre les politiques mises en œuvre aux organisations patronales en vue de mesures communes pour éliminer la violence à l'égard des femmes. Certains des volets essentiels de ce processus doivent consister à partager les problèmes/cas et à créer une culture du partage ainsi que la couverture statistique de l'ensemble des cas de violence. L'organisation d'activités éducatives, de séminaires, de conférences et d'autres événements de partage d'expériences et de bonnes pratiques sont également prévus parmi les engagements pris par le syndicat.

En Allemagne, le syndicat GdP (représentant les policiers) a adopté un document de principe intitulé «violence domestique» (Häusliche Gewalt) en septembre 2013³⁵.

La fédération NASUWT (RU, CSEE) a élaboré la déclaration d'intention «Égalité globale dans l'éducation pour les femmes et les filles» à l'occasion de la Journée mondiale des enseignants. La déclaration revendique la gratuité et l'universalité de l'enseignement primaire et secondaire pour les filles, le droit à l'éducation sexuelle et relationnelle pour tous les enfants, une action urgente garantissant l'accès des filles à une éducation dénuée de violence, d'intimidation et d'abus sexuel, une action positive pour accroître la représentation des femmes aux postes de pouvoir et la fin du travail des enfants.

La fédération USDAW (RU, EFFAT) a adopté lors de sa réunion annuelle des délégués de 2012 une déclaration du Conseil exécutif.

✓ FSE

Parmi les six FSE ayant répondu, quatre ont rédigé un document politique relatif à la violence à l'égard des femmes: la FEJ, l'ETF, UNI Europa et le CSEE.

La FEJ a adopté en 2009 une politique contre le harcèlement sexuel: la déclaration de Bruxelles de la FIJ dénonce entre autres la violence à l'égard des femmes journalistes. Le CSEE n'a pas adopté une déclaration portant spécifiquement sur la violence à l'égard des femmes, mais la question est abordée dans le programme de travail 2013-2016 du CSEE. Elle est également reprise dans le plan d'action du CSEE sur l'égalité des genres, dans le plan d'action du CSEE sur la prévention et la lutte contre la violence dans les écoles et dans les lignes directrices sur les mesures de lutte contre le cyber-harcèlement dans l'enseignement.

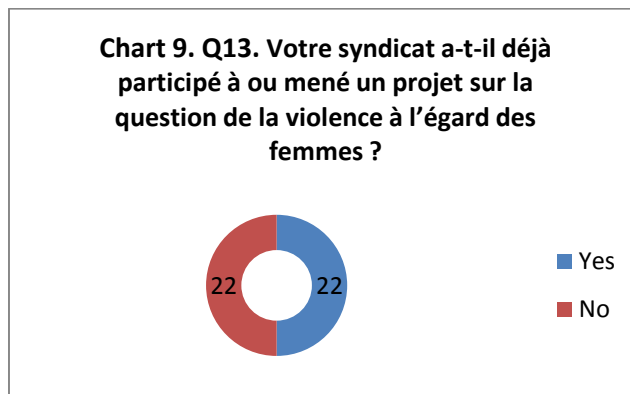
L'ETF a élaboré un plan d'action pour l'égalité hommes-femmes pendant la période 2013–2017 comportant deux priorités principales: santé et sécurité (un module avec cours de formation) et violence (un modèle de politique d'entreprise qui pourrait être utilisé à l'avenir par les syndicats pour les aider à adopter des politiques de tolérance «zéro» en matière de violence au travail).

UNI Europa a intégré les question d'égalité hommes-femmes dans de nombreux documents. La violence à l'égard des femmes est inscrite dans son plan stratégique pour l'égalité des chances et la confédération mène une campagne baptisée «Briser le cercle de la violence» (<http://en.breakingthecircle.org/>). UNI Europa a également adopté une clause modèle relative à l'égalité et des politiques modèles qui doivent jouer le rôle de documents politiques au sein des syndicats et des entreprises et servir à faire pression dans d'autres pays. UNI Europa a participé à la 57^e session de la Commission de la condition de la femme des Nations unies en mars 2013, qui a abordé la question de la violence à l'égard des femmes. Aux côtés d'autres fédérations syndicales mondiales, elle a contribué à l'introduction d'un paragraphe dans le document final qui donne aux syndicats le droit de discuter de la violence sur le lieu de travail.

³⁵ Voir: http://www.frauenhauskoordination.de/uploads/media/GdP_Positionspapier_HaeuslicheGewalt130912.PDF

2.7 Participation des syndicats à des projets sur le thème de la violence à l'égard des femmes

✓ Confédérations nationales



Source: Enquête du 8 mars de 2014

La moitié des répondants exactement ont déclaré avoir été associés à un projet relatif à la violence à l'égard des femmes: 22 sur 44.

ÖGB-Autriche a fait état de plusieurs projets lancés par des partenaires sociaux et par des syndicats. L'un d'entre eux a pour objectif d'évaluer la charge psychologique sur le lieu de travail.

CITUB-Bulgarie a signalé un projet entrepris avec le syndicat des enseignants bulgares.

En République tchèque, le syndicat des travailleurs des services de santé et des services sociaux a pris part à un projet sur la violence de la part de tiers financé grâce à des fonds norvégiens.

En Slovénie, la confédération ZSSS s'est lancée dans un projet qui promeut la médiation, outil syndical qui peut se révéler utile pour venir en aide aux personnes victimes de discriminations sur le marché du travail³⁶.

La confédération belge FGTB-ABVV s'associe à divers projets internationaux dans le domaine de la violence à l'égard des femmes. Le syndicat a organisé des ateliers en Afrique et a mis en place une coopération syndicale transnationale. Il a aussi contribué au positionnement politique de la CSI sur cette question. De 2011 à 2013, la confédération a mené un projet visant à faciliter la réintégration dans la société des femmes congolaises ayant subi des violences sexuelles. Dans le cadre d'un autre projet, au Bénin, la confédération lutte contre le harcèlement sexuel à l'égard des femmes sur le lieu de travail et dans les écoles. En 2011, elle a aussi mené à bien un projet appelé «Heavy loads» sensibilise davantage la population belge à la violence à l'égard des femmes partout dans le monde grâce à une exposition photo itinérante, à la publication d'une brochure et à de nombreuses conférences³⁷.

Au niveau européen, FGTB-ABVV a compté parmi les partenaires du projet mené par le COFACE «Quand les violences domestiques s'invitent sur le lieu de travail ou dans le processus d'insertion professionnelle», portant spécifiquement sur l'aspect du lieu de travail des activités³⁸.

CSC-ACV Belgique a souligné ses initiatives au sein des comités des femmes des régions belges, notamment dans le cadre de la coordination régionale ou en coopération avec des associations actives dans le domaine de la violence à l'égard des femmes.

En Croatie, la section des femmes de l'UATUC a pris part à de nombreux projets. Voici quelques exemples portant sur la discrimination au travail:

³⁶ Voir le projet de page web: <http://mediacija.zsss.si/en>

³⁷ Voir publication et images sur: http://issuu.com/fgtb/docs/fgtb_violences_hd_pages?e=1434904/3672318

³⁸ Voir le rapport final sur: [http://coface-eu.org/en/upload/08_EUProjects/Domestic violence-etude-coface-daphne-fr.pdf](http://coface-eu.org/en/upload/08_EUProjects/Domestic%20violence-etude-coface-daphne-fr.pdf)

- Un projet commun avec OIT-ICFTU-CMT intitulé «Discrimination à l'égard des femmes au travail en Europe centrale et orientale et dans les nouveaux États indépendants»;
- Un projet avec le groupe lesbien Kontra contre la discrimination des personnes LGBT au travail;
- Formation internationale de formateurs (CSI-CRPE et FES) sur la discrimination au travail.

En France, la fédération CGT des entreprises de recherche a lancé un projet dans ce domaine en coopération avec UNI Europa et des associations de la société civile.

ASI-Islande a lancé en 2012 le projet «Contrat social contre l'intimidation», qu'elle cofinance, et qui possède son propre site web: <http://www.gegneinelti.is/> (uniquement en islandais).

La confédération britannique TUC gère depuis l'an passé un projet sur la violence domestique qui englobe les aspects suivants: élaboration d'une enquête, lancement d'une pétition sur internet qui appelle le gouvernement à ratifier la Convention d'Istanbul du Conseil de l'Europe, et production de formations électroniques pour les représentants syndicaux.

Certains des projets signalés étaient avant tout des campagnes ou des activités de sensibilisation pour prévenir et lutter contre la violence à l'égard des femmes.

AKAVA-Finlande a fait état de sa participation à la campagne nationale contre la violence au travail de 2009 et qui ciblait les travailleurs en général.

La confédération irlandaise ICTU a noué un partenariat avec Safelreland autour de ses activités de sensibilisation de 2014, qui plaçaient l'accent sur le lieu de travail.

LANV-Liechtenstein a participé en 2006 à une campagne contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

UGT-Portugal a mené des actions de sensibilisation sur le harcèlement sexuel destinées aux dirigeants et aux délégués syndicaux ainsi qu'aux syndicalistes en général (organisée par UMAR – Syndicat des femmes alternatives et réactives). Des groupes de discussion ont abordé le harcèlement sexuel avec des élèves de l'école professionnelle Agostinho Roseta.

En Slovaquie, la confédération KOZ SR a fait état d'une campagne longue de deux ans intitulée «La cinquième femme», qui a généré une percée dans la compréhension de la question de la violence à l'égard des femmes. La campagne a créé des conditions propices à la modification de diverses lois en 2002, à des sanctions juridiques plus efficaces à l'encontre des auteurs et à une amélioration de la protection des victimes.

En Suède, le syndicat du secteur de l'hôtellerie et de la restauration se trouve engagé dans une campagne de lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail qui s'inscrit dans des stratégies systématiques en matière d'environnement de travail. Il est attendu des employeurs qu'ils participent également.

✓ Fédérations nationales

Une petite majorité de fédérations nationales ont indiqué être impliquées dans des projets liés à la violence à l'égard des femmes: 11 contre 8.

Trois fédérations nationales ont évoqué leur implication à des projets menés par des syndicats européens et internationaux. CPCST-Arménie (CSEE) a participé à des réunions organisées par le comité pour l'égalité de l'IE et a ensuite répercuté auprès de ses membres les décisions prises par ce comité.

OGB a fait état de l'initiative de l'un de ses membres, VIDA, baptisée «Scène de crime au travail. Ensemble contre la violence au travail». VIDA représente les travailleurs responsables de l'entretien et du nettoyage dans le secteur de l'assurance. Ce syndicat s'est lancé dans un projet de sensibilisation à la violence et au harcèlement, et qui place aussi l'accent sur la pression au quotidien qui s'exerce sur les travailleurs, qu'elle prenne la forme de violences verbales, d'insultes et

d'agressions, jusqu'aux attaques physiques. Une conférence sur ce sujet a été organisée en collaboration avec la Chambre autrichienne du travail (AK) le 23 novembre 2013³⁹.

BTB – FGTB (ETF) a prêté main-forte à différentes campagnes organisées par la FIOT et par l'ETF (Journée des Nations unies pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes) à l'occasion de la Journée internationale des femmes (8 mars). Il s'agissait de distribuer du matériel de campagne aux différents secteurs des transports (régions) et à leurs membres.

Danskmetall-Danemark (IndustriAll) s'est associé à un projet transfrontalier sur les femmes au travail avec certains partenaires, par exemple en Lituanie⁴⁰. Un manuel a été rédigé («Si votre collègue subit des violences à la maison – faire face à la violence domestique sur le lieu de travail») que chacun peut utiliser au travail, même s'il est destiné en particulier aux délégués syndicaux et aux représentants responsables de la sécurité.

Une fédération participe à un projet national: USDAW-RU (EFFAT) prend part à la campagne nationale intitulée *Women's Safe Journeys to Work* (Trajets vers le travail sûrs pour les femmes), lancée en 2011.

NASUWT-RU (CSEE) prend part à plusieurs aspects de la campagne pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Le syndicat mène aussi des actions de sensibilisation et produit des outils pour la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, organise des séminaires d'informations pour ses membres, sponsorise la campagne nationale «Reclaim the Night March» et est affilié à la campagne du Ruban blanc.

✓ FSE

Parmi les six FSE qui ont répondu à la question, une seule participait à un projet concernant la violence à l'égard des femmes: UNI Europa, impliqué comme nous l'avons déjà signalé dans la campagne baptisée «Briser le cerce de la violence». Ce projet se propose non seulement de mener une réflexion de fond sur la violence sexiste et sur ses causes, mais aussi de fournir des outils qui doivent servir une action ultérieure. La campagne comprend trois volets, qui incluent deux vidéos éducatives ainsi que des guides destinés à analyser et à débattre de ces vidéos. La campagne possède par ailleurs son propre site web, doté d'un blog, elle dispose d'un centre de ressources et d'outils, notamment des fascicules, des guides politiques et des guides pour les délégués...

2.8 Événements (séminaires, conférences, etc.) organisés par les syndicats pour discuter de la question de la violence à l'égard des femmes

✓ Confédérations nationales

³⁹ Voir: http://www.vida.at/servlet/ContentServer?pagename=S03/Page/S03_Index&n=S03_81

⁴⁰ Voir: <http://www.awaw.dk/uk/>

Chart 10. Q.14. Votre syndicat a-t-il déjà organisé un événement (séminaire, conférence, etc.) pour discuter de la question de la violence à l'égard des femmes ?



Source: Enquête du 8 mars de 2014

Une large majorité de confédérations ont confirmé avoir organisé des événements pour discuter de la question de la violence à l'égard des femmes: 32 contre 12.

L'éventail des événements évoqués par les répondants est à ce point large, qu'il s'agisse des activités ou des sujets, que les confédérations seront regroupées par pays.

ÖGB-Autriche organise plusieurs événements (p.ex. séminaires, conférences et réunions d'experts) pour les membres des conseils d'entreprises.

FGTB-ABVV Belgique a assisté à plusieurs conférences à l'occasion d'une campagne sur la violence à l'égard des femmes et sa section wallonne a co-organisé en 2011 une conférence européenne sur les répercussions de la violence domestique sur la vie professionnelle, et dont le titre était «Parlez... avant de perdre votre job – la violence domestique met aussi votre travail en danger». CSC-ACV Belgique organise des événements à l'initiative de son comité des femmes ainsi que des séances de formation.

PODKREPA-Bulgarie a organisé en 2013 six tables rondes sur la violence au travail dans six villes différentes. Plus de 130 femmes ont assisté à ces réunions. Le syndicat prodigue aussi des conseils sur l'équilibre hommes-femmes dans le cadre d'un projet sur le travail décent financé par l'UE. La commission des femmes de CITUB-Bulgarie organise régulièrement des conférences, des tables rondes et d'autres événements pendant l'année et à l'occasion de l'école des femmes du CRPE 2013.

En 2005, UATUC-Croatie a organisé des présentations publiques de son rapport «La protection des femmes contre les comportements indésirables au travail». Ces présentations publiques étaient suivies de performances et de formations.

DEOK-Chypre a pris l'initiative en 2007 d'informer en profondeur les parties prenantes et les travailleurs sur la réalité du problème du harcèlement sexuel au travail.

SAK-Finlande a organisé des activités éducatives sur la violence au travail.

Le comité des femmes de CGT-France a organisé des événements en coopération avec un autre syndicat sectoriel et des organisations de la société civile.

Concernant DGB-Allemagne, son syndicat membre GdP (syndicat des policiers) a présenté sa position officielle sur la violence domestique à l'occasion d'une conférence de presse.

LIGA-Hongrie a souligné que la violence domestique avait été un des sujets de la conférence de 2012 du département pour l'égalité de traitement, et que la question avait été présentée par le représentant de l'autorité chargée de l'égalité de traitement.

ICTU-Irlande a organisé en février 2014 une séance destinée à informer les syndicats d'Irlande du Nord sur la stratégie sur la violence et les sévices domestiques et sexuels. Des représentants des départements de la Santé et de la Justice y assisteront ainsi que des ONG.

Les trois syndicats italiens ont organisé plusieurs événements sur ce sujet. CISL-Italie a fait état d'une série de réunions, séminaires et formations organisés par les syndicats sur la violence à l'égard des femmes à différents niveaux (local et national). CGIL-Italie a aussi mentionné un éventail d'initiatives prises à l'échelle à la fois sectorielle et territoriale. Concernant UIL-Italie, ce syndicat a organisé en novembre 2013 une table ronde sur la question de la violence à l'égard des femmes avec des experts et des représentants nationaux du secteur de la santé, d'organes chargés d'exécuter la loi, d'universités et d'associations. En présence des ministres du Travail et des Affaires intérieures, les trois syndicats ont profité de cette occasion pour proposer le protocole sur la violence à l'égard des femmes sur le lieu de travail. À l'échelon national, UIL organise par ailleurs des réunions, des ateliers et des conférences sur cette question.

LBAS-Lettonie a signalé que le syndicat des travailleurs des soins de santé et du secteur social a organisé en 2009 une conférence intitulée «Stop à la violence au travail» vu les risques subis par les travailleurs et les travailleuses de ce secteur. La conférence a approuvé plusieurs revendications adressées aux organes de l'État et aux employeurs concernant le renforcement du contrôle de la mise en œuvre de la législation sur la sécurité au travail, la création d'un centre d'aide pour les travailleurs des soins de santé et des services sociaux en cas de violence, etc. En 2011, le conseil pour l'égalité hommes-femmes de LBAS a organisé un débat sur la violence à l'égard des femmes dont les oratrices étaient des expertes travaillant pour des ONG et des refuges pour femmes.

LPSS / LTUC – Lituanie gère un centre pour femmes qui a organisé des séminaires sur «l'égalité entre les sexes et la politique sociale en Lituanie et dans l'UE» et sur le «rôle des syndicats dans la lutte contre la discrimination multiple».

UGT-Portugal a organisé un atelier avec des négociateurs syndicaux pour parler de la violence à l'égard des femmes.

ZSSS-Slovénie a organisé un événement contre la violence au travail pour les deux sexes.

CCOO-Espagne a organisé avec l'université de Salamanque et avec l'instrument européen pour la démocratie et les droits de l'homme (IEDDH) un symposium international intitulé «Violence sexiste contre droits de l'homme». Ces dernières années, UGT-Espagne a organisé en Catalogne tous les 25 novembre plusieurs événements sur la violence sexiste avec des experts.

TCO-Suède a pris l'initiative d'organiser plusieurs séminaires sur la question du harcèlement sexuel au travail.

La confédération britannique TUC a organisé des réunions parallèles sur la violence domestique et des débats sur la violence à l'égard des femmes.

✓ **Fédérations nationales**

Une petite majorité de fédérations nationales (10) ont organisé des événements visant à aborder la question de la violence à l'égard des femmes: dix contre huit.

SKEI-Slovénie (affiliée à IndustriAll) possède un comité des femmes qui a organisé une conférence avec certaines organisations de la société civile sur la question de la violence à l'égard des femmes.

La violence domestique a été le sujet d'une réunion tenue en marge de la conférence nationale de USDAW-RU (EFFAT).

Concernant CPCST-Arménie (CSEE), les réunions ont permis de diffuser les résultats des programmes auxquels a participé la fédération.

Deux fédérations nationales – Danskmøtall-Danemark (IndustriAll) et KTOS-Chypre (CSEE) – organisent chaque année une conférence ou un débat à l'occasion de la Journée internationale pour

l'élimination de la violence à l'égard des femmes (25 novembre). Outre cette journée, KTOEOS-Chypre organise des séminaires et des événements avec d'autres syndicats et des organisations de la société civile dans le cadre de la Journée internationale de la femme, le 8 mars.

Les fédérations britanniques NASUWT et UCU (CSEE) organisent une conférence annuelle sur les femmes en marge de laquelle des séminaires et des réunions parallèles abordent la question de la violence à l'égard des femmes.

Une autre fédération britannique (NUT, CSEE) n'a pas ménagé sa peine pour atteindre les objectifs qu'elle s'était fixés dans une résolution adoptée lors de sa conférence annuelle: «Au syndicat, elles se sentent comme chez elles». Décision a été prise d'organiser une table ronde pour que l'organe exécutif puisse consulter adéquatement des femmes de tous les niveaux du syndicat, mais aussi pour donner aux femmes la possibilité de se renseigner sur les grandes questions qui les concernent, partager leurs expériences et s'inspirer mutuellement. Le sujet de la violence à l'égard des femmes a été soulevé également. La table ronde, organisée en février 2013, a aussi abordé les questions de savoir comment font les femmes pour (pouvoir) faire entendre leur voix et comment favoriser la participation active des femmes dans le syndicat selon des modalités qui fonctionnent pour davantage d'enseignantes.

✓ FSE

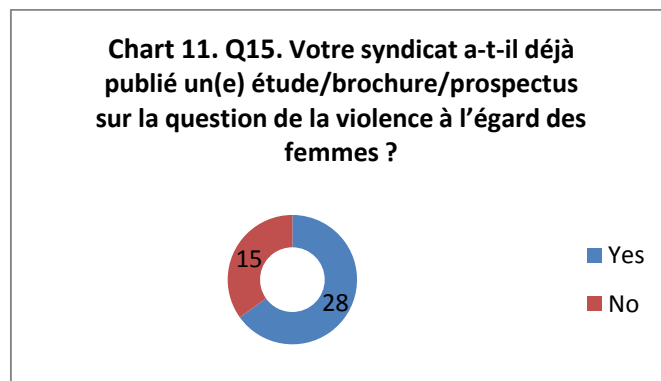
Les six FSE ont répondu à la question. Seules deux d'entre elles ont déclaré avoir déjà organisé un événement sur la violence à l'égard des femmes: l'ETF et UNI Europa. Toutes deux ont fourni des informations sur les événements qu'elles ont organisés.

L'ETF a précisé que presque tous ses séminaires et conférences abordent des sujets liés à la violence.

UNI Europa a affirmé qu'elle soulève le sujet de la violence à l'égard des femmes lors de chaque événement auquel elle participe. Par exemple, le mouvement syndical a eu la possibilité, pour la première dans l'histoire, de prendre la parole lors de la conférence principale de l'UNCSW (Commission de la condition de la femme des Nations unies). C'est une représentante d'UNI qui a fourni le discours sur la violence à l'égard des femmes aux autres syndicats participants. Quant aux conclusions adoptées au terme de ces négociations, elles ont reconnu pour la toute première fois les syndicats comme des parties prenantes à la lutte contre la violence.

2.9 Études, brochures, prospectus publiés par les syndicats sur la question de la violence à l'égard des femmes

✓ Confédérations nationales



Source: Enquête du 8 mars de 2014

Vingt-huit des quarante-trois confédérations ont répondu par l'affirmative à cette question. Quinze confédérations n'ont jamais publié d'étude/brochure/prospectus sur la question de la violence à l'égard des femmes.

De nombreuses confédérations ont fourni des informations supplémentaires à propos du matériel qu'elles ont publié sur ce sujet. Il est évident qu'elles ont adopté des approches diverses. Le titre exact et l'année de publication sont renseignés ci-dessous lorsque ces informations ont été communiquées:

- ÖGB-Autriche: «Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz Instrumente zur Prävention» (Harcèlement et violence sur le lieu de travail – Instruments pour la prévention)⁴¹;
- FGTB-ABVV Belgique: «La FGTB-ABVV et les syndicats du Sud se mobilisent ensemble contre les violences⁴²» et «Guide FGTB-ABVV sur et pour l'égalité femmes/hommes⁴³»;
- CGSBL-ACLBV Belgique: «Harcèlement au travail», expliquant les principales caractéristiques du harcèlement et les mesures préventives qui peuvent être mises en place. La brochure montre que les femmes ont deux fois plus de chances que les hommes d'être victimes de harcèlement et propose un inventaire des lois et réglementations belges⁴⁴;
- CSC-ACV Belgique: publication mettant l'accent sur la législation en matière de protection contre la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail;
- CITUB-KNBS-Bulgarie: brochure intitulée «Non à la violence à l'égard des femmes au travail!», rédigée par les partenaires sociaux du secteur des transports publics urbains;
- UATUC-Croatie: «Comment reconnaître la discrimination sexuelle et comment vous protéger» et «Protéger les femmes des comportements indésirables au travail», rédigées par le comité des femmes du syndicat en coopération avec le médiateur pour l'égalité hommes-femmes en 2013⁴⁵;
- DEOK-Chypre: un guide et une brochure;
- DGB-Allemagne: publication intitulée «Frau geht vor» (Les dames d'abord), également sur la violence à l'égard des femmes, mars 2010⁴⁶;
- ICTU-Irlande: guide syndical contre la maltraitance domestique, publié en 2009⁴⁷;
- CISL-Italie: brochures d'information sur la «Plateforme sur la prévention de la violence à l'égard des femmes et des enfants⁴⁸» et sur la campagne de la CISL contre les mutilations génitales féminines⁴⁹;
- LANV-Liechtenstein: «Guide contre le harcèlement sexuel destiné aux entreprises», avant tout pour les employeurs;
- LO-Norvège: brochure sur l'histoire politique du travail réalisé contre la violence à l'égard des femmes en coopération avec le secrétariat de l'ONG Shelter Movement;
- UGT-Portugal: dépliant mettant en garde contre les actes violents prenant les femmes pour cible;
- UGT-Espagne: brochures et rapports par UGT Cataluña concernant la violence à l'égard des femmes au travail;

⁴¹ Disponible (en allemand): Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz Instrumente zur Prävention

https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Arbeit-und-Soziales/Gewalt_am_Arbeitsplatz_FIN_WEB_v02.pdf

⁴² Disponible sur: http://www.abvv.be/web/guest/news-fr/-/article/474383?jsessionid=nV9LGEtsZRT0sO5_j6Gvclm&news_WAR_tonsaioportlet_articleId=390107&news_WAR_tonsaioportlet_viewMode=print&news_WAR_tonsaioportlet_struts_action=/journal_content/view&news_WAR_tonsaioportlet_view=viewPrintNewsItem&p_p_state=exclusive&news_WAR_tonsaioportlet_groupId=10134&p_p_col_count=1&p_p_id=news_WAR_tonsaioportlet&p_p_id=10624&news_WAR_tonsaioportlet_newsId=390107&p_p_lifecycle=0&p_p_col_id=column-1&p_p_mode=view

⁴³ Disponible (en français) sur: http://issuu.com/fgtb/docs/genre_fgtb/13

⁴⁴ Disponible (en français) sur: <http://www.cqslb.be/uploads/media/harcèlement-au-travail.pdf>

⁴⁵ Disponible (en croate) sur: http://www.sssh.hr/upload_data/site_files/vodic_prs_knjizni_blok_prijelom_2.pdf

⁴⁶ Voir: https://www.dgb-bestellservice.de/besys_dgb/pdf/DGB40349.pdf

⁴⁷ http://www.ictu.ie/download/pdf/ictu_vaw_guidelines.pdf

⁴⁸ Disponible (en italien) sur: [http://www.cisl.it/sito.nsf/Documenti/2DD16F893D1AAC98C1257C2B0053CB03/\\$File/piattaforma%20prevenzione-copertina-2013.pdf](http://www.cisl.it/sito.nsf/Documenti/2DD16F893D1AAC98C1257C2B0053CB03/$File/piattaforma%20prevenzione-copertina-2013.pdf)

⁴⁹ Disponible (en italien) sur: [http://www.cisl.it/Sito-Migratorie.nsf/a8b0a8afee712162c12576d200524860/f99ac8291de13648c125782d004996ff/\\$FILE/brochure%20MGF_b.pdf](http://www.cisl.it/Sito-Migratorie.nsf/a8b0a8afee712162c12576d200524860/f99ac8291de13648c125782d004996ff/$FILE/brochure%20MGF_b.pdf)

- UGT et CCOO – Espagne: «Droits en matière d'emploi, droits en matière de sécurité sociale et politique d'aide pour aider l'emploi des victimes de la violence sexiste» dans diverses langues (espagnol, français, anglais, arabe, bulgare, roumain, chinois et russe)⁵⁰ ;
- CCOO – Espagne: divers manuels syndicaux: «La violencia contra las mujeres. Derechos laborales y de seguridad social» (Violence à l'égard des femmes. Droits en matière de travail et de sécurité sociale)⁵¹, publié en 2013; «La acción sindical frente al acoso sexual» (Action syndicale contre le harcèlement sexuel)⁵², publié en 2011; «Derechos laborales y de Seguridad Social de las mujeres víctimas de la violencia de género» (Droits en matière de travail et de sécurité sociale pour les femmes victimes de la violence domestique), publié en 2009;
- TCO-Suède: un manuel expliquant comment agir contre le harcèlement sexuel au travail⁵³.

Certaines autres confédérations ont préféré communiquer sur la violence à l'égard des femmes par des articles ou dans des magazines. DGB-Allemagne a abordé la question en mars 2010 dans sa publication. CGIL-Italie a rédigé des articles parus dans des journaux syndicaux. Le syndicat italien CISL possède un quotidien qui a publié divers articles sur la violence à l'égard des femmes. UGT-Portugal a évoqué la publication de communiqués de presse concernant sa participation à des projets et à des activités liés à l'égalité hommes-femmes.

SAK-Finlande s'est contentée de préciser que ses documents étaient élaborés avec les employeurs et ses syndicats membres. En ce qui concerne TURK IS – Turquie, elle a simplement indiqué que l'ensemble de son matériel était disponible en turc.

CMKOS-République tchèque a évoqué des documents utilisés pendant les séminaires consacrés à la violence à l'égard des femmes.

ASI-Islande a fait état d'un livre publié en 1998 à partir d'un travail de recherche et qui est encore employé aujourd'hui. Intitulé «Harcèlement sexuel au travail», sa coordination a été assurée à la fois par le Centre pour l'égalité entre les sexes et l'Administration de la santé et de la sécurité au travail. ASI dispose d'un représentant au conseil d'administration de chacune de ces institutions. Certains des syndicats affiliés à l'ASI ont également publié une brochure ou un prospectus contenant des informations sur l'intimidation et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail destiné(e) tout spécialement aux délégués et aux représentants syndicaux.

CNV-Pays-Bas a confirmé qu'elle aborde la question de la violence à l'encontre des travailleurs, par exemple dans ses catalogues consacrés à la santé et à la sécurité (disponibles pour différents secteurs).

ZSSS-Slovénie a plusieurs publications en phase de rédaction dans le cadre de projets auxquels elle prend une part active. L'un d'entre eux porte sur un outil d'évaluation des risques psychosociaux SST.

La confédération britannique TUC dispose d'un guide intitulé «Violence domestique: un guide pour le lieu de travail» et de matériel pédagogique destiné aux représentants. Elle élabore actuellement un cours électronique, les représentants syndicaux ayant éprouvé des difficultés à obtenir du temps libre pour assister à des cours sur la violence domestique.

✓ **Fédérations nationales**

La majorité des fédérations ont publié un(e) étude/brochure/prospectus sur la question de la violence à l'égard des femmes: dix contre neuf.

⁵⁰ Disponible (en espagnol) sur: <http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/Recursos/DchosLaboralesSS/home.htm>

⁵¹ Disponible (en espagnol) sur: [http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub109843_2013-La violencia contra las mujeres. Derechos laborales y de seguridad social de las mujeres victimas de violencia de genero.pdf](http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub109843_2013-La%20violencia%20contra%20las%20mujeres.%20Derechos%20laborales%20y%20de%20seguridad%20social%20de%20las%20mujeres%20victimas%20de%20violencia%20de%20genero.pdf)

⁵² Disponible (en espagnol) sur: [http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/1102097-La accion sindical frente al acoso sexual.pdf](http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/1102097-La%20accion%20sindical%20frente%20al%20acoso%20sexual.pdf)

⁵³ Disponible (en suédois) sur: <http://www.tco.se/Aktuellt/Publikationer/Pub2013/Bryt-tystnaden/?id=1532&epslanguage=sv>

- Danskmøtall-Danemark (affilié à IndustriAll): un manuel pour les délégués syndicaux «Si votre collègue subit des sévices à la maison – faire face à la violence domestique sur le lieu de travail» et une vidéo incitant les gens à rejeter la violence à l'égard des femmes;
- KI-Islande (CSEE): information sur la violence de la part de tiers (c-à-d la violence des élèves à l'égard des professeurs);
- UCU-RU (CSEE): conseils aux représentants pour venir en aide aux membres confrontés à la violence domestique;
- La fédération britannique NUT (CSEE): conseils aux écoles sur la violence domestique dans le contexte d'un projet appelé «Le silence n'est pas toujours d'or – S'attaquer à la violence domestique». Ces conseils décrivent l'aide que les représentants et les secrétaires de division de la NUT peuvent apporter aux membres de la NUT et expliquent comment aborder la question de la violence domestique sur le lieu de travail;
- NASUWT-RU (CSEE): un document sur le mariage forcé. NASUWT a aussi travaillé sur les abus liés aux médias sociaux et aux téléphones mobiles pouvant mener au harcèlement, à l'intimidation et aux menaces à l'égard des femmes, par des élèves, des parents et d'autres membres du personnel.

KTOEOS-Chypre (CSEE) a profité du 25 novembre (Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes) pour produire une affiche condamnant la violence à l'égard des femmes ainsi qu'un prospectus dans lequel différentes personnes (un député, un poète, par exemple) s'efforcent d'expliquer que toute femme est menacée de violence quelle que soit son éducation ou sa formation.

La fédération britannique USDAW (EFFAT) a fourni une liste de publications sur des questions liées à l'égalité hommes-femmes, par exemple la violence domestique et la sécurité sur le chemin du travail.

✓ FSE

Parmi les six FSE ayant répondu au questionnaire, deux seulement ont produit un document sur le thème de la violence à l'égard des femmes.

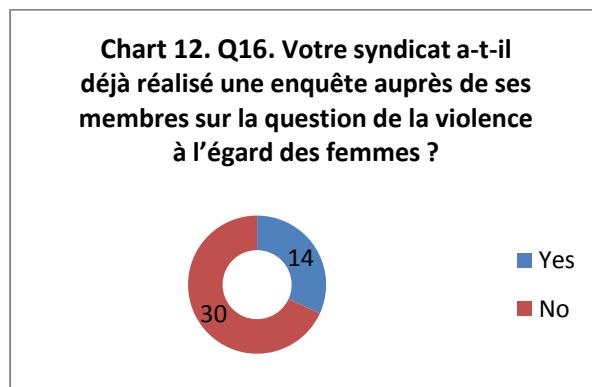
La FEJ a indiqué que son organisation sœur, la Fédération internationale des journalistes, a publié des recommandations sur le reportage de la violence à l'égard des femmes.

UNI Europa a de nouveau fait référence à son projet «Briser le cercle» qui a donné lieu à la production de nombreux documents: recommandations, brochures, boîtes à outils, etc.

L'ETF a signalé l'imminence de la publication de certains documents, ayant choisi d'accorder la priorité à la lutte contre la violence au travail.

2.10 Enquêtes des syndicats auprès de leurs membres sur la question de la violence à l'égard des femmes

✓ Confédérations nationales



Une large majorité de confédérations n'ont jamais mené d'enquêtes auprès de leurs membres sur la question de la violence à l'égard des femmes: 30 contre 14.

Trois confédérations ont indiqué qu'elles traitaient actuellement les résultats d'une enquête réalisée récemment sur cette question: ÖGB-Autriche, ICTU-Irlande et TUC-RU. De plus, la confédération portugaise UGT a prévu de constituer un groupe de travail chargé d'effectuer une recherche sur les conventions collectives en vigueur.

CITUB-KNBS-Bulgarie a mené une enquête en 2009. Il s'agissait de mettre en œuvre l'accord sur l'action commune entre la FTTUB et la municipalité de Sofia. Les questionnaires devaient permettre l'analyse plus détaillée du niveau de violence à l'égard des femmes dans quatre sociétés de transport public à Sofia. Il est intéressant de noter que, selon l'enquête, 53,3% de la violence provenait de tiers (passagers et clients), 33,3% de la violence pouvait être attribuée aux collègues et 16,6% aux membres de la direction.

La confédération croate UATUC a réalisé une enquête (sur un échantillon de 1.598 femmes originaires de toutes les régions de la Croatie) à travers sa section des femmes en coopération avec le médiateur pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Ils ont préparé un rapport intitulé «La protection des femmes contre les comportements indésirables au travail⁵⁴».

CMKOS – République tchèque a fourni des informations sur les résultats d'une enquête réalisée par le syndicat des services de santé et des services sociaux en République tchèque dans le cadre d'un projet sur la violence au travail – violence entre travailleurs et violence de tiers. L'activité n'est pas spécifiquement conçue autour de la violence à l'égard des femmes, mais les femmes sont majoritaires dans les soins de santé et les services sociaux. L'un des résultats était que les travailleurs, étonnamment, considèrent la violence au travail comme «normale» dans le secteur.

AKAVA-Finlande a fait état d'une étude sur la violence au travail en général, réalisée en 2005. Les résultats sont ventilés par sexe et montrent que les femmes hautement qualifiées sont davantage confrontées que les hommes à la violence et au harcèlement au travail, mais aussi que la violence est plus fréquente dans l'éducation, le social et les soins de santé.

LANV-Liechtenstein a réalisé une enquête sur l'intimidation: 70% des femmes participantes avaient subi cette forme d'intimidation.

En 2008, KOZ SR – Slovaquie a mené une enquête sur la violence rencontrée par les femmes. Les résultats étaient les suivants: une femme adulte sur cinq au sein d'un couple subissait un comportement violent de la part de son partenaire, plus précisément 21,2% des femmes âgées de 18 à 64 ans. L'incidence de la violence à l'égard des femmes par d'anciens partenaires est encore plus élevée: 27,9%, dont 12,2% relèvent de la violence extrême.

Concernant UIL-Italie, l'enquête s'appuyait sur les chiffres publiés en 2013 par les centres de conseil et d'assistance pour les cas d'intimidation et de harcèlements dans l'ensemble de l'Italie. Le coordinateur national des centres de conseil et d'assistance pour les cas d'intimidation et de harcèlement, à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, a dévoilé diverses données et statistiques sur le sujet: 492 plaintes, dont 60% déposées par des femmes. Les violences signalées concernaient surtout l'intimidation (72%), suivie du harcèlement (18%), des violations du bien-être organisationnel (9%) et du harcèlement sexuel (1%).

LO-Danemark a souligné qu'une enquête récente sur les travailleurs du secteur de la santé mentale avait révélé que plus de la moitié d'entre eux avaient été victimes de violence au cours de l'année écoulée et que trois quarts d'entre eux avaient été menacés⁵⁵.

TUC-RU a entamé une enquête le 25 novembre 2013, Journée des Nations unies pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, enquête qui a duré jusqu'au 1^{er} février 2014. L'enquête a été

⁵⁴ Les résultats sont disponibles (en croate) sur:

<http://www.prs.hr/attachments/article/131/Zastita%20zena%20od%20nezelenog%20ponasanaja%20na%20radnom%20mjestu.pdf>

⁵⁵ Les résultats de l'enquête sont disponibles (en danois) sur: <http://www.foa.dk/-/media/Faelles/PDF/Rapporter-undersogelser/2014/Vold%20i%20psykiatrien/FINAL.pdf.ashx>

distribuée électroniquement aux responsables syndicaux en matière d'égalité, aux responsables des questions concernant les femmes, aux responsables de la santé et sécurité et au comité des femmes de la TUC. Il a également été envoyé aux réseaux d'entraide féminine. Plus de 3.000 réponses ont été reçues. Elles mettaient en lumière les faits suivants:

- Plus de 40% des répondants avaient eux-mêmes subi la violence domestique;
- Près de 20% connaissaient quelqu'un qui avait subi la violence domestique;
- 99% des répondants avaient le sentiment que la violence domestique avait des répercussions sur la vie professionnelle des travailleurs;
- Parmi les personnes qui avaient subi la violence domestique, plus de 40% ont déclaré que cela avait affecté leur capacité de se rendre au travail;
- Plus d'une personne ayant subi la violence domestique sur dix (12,6%) a indiqué que les violences continuaient au travail;
- Dans la majorité des cas (81%), il s'agissait de harcèlement, de courriels ou de coups de téléphone abusifs;
- Pour près de la moitié de ceux ayant indiqué que les violences se poursuivaient au travail, la forme de l'abus impliquait la présence du partenaire sur leur lieu de travail ou le harcèlement à l'extérieur de leur lieu de travail.

À la suite des résultats de l'enquête, la TUC a produit un guide pour les employeurs et les syndicats concernant la lutte contre la violence domestique quand elle a des répercussions sur le lieu de travail.

✓ **Fédérations nationales**

Quatre seulement des dix-huit confédérations qui ont répondu ont réalisé une enquête auprès de leurs membres sur la question de la violence à l'égard des femmes.

NASUWT-RU (affiliée au CSEE) a mené une enquête en ligne sur les abus liés aux médias sociaux et aux téléphones mobiles qui a mis en lumière un nombre disproportionné de menaces et d'attaques à l'égard des enseignantes.

KTOEOS-Chypre (CSEE) a réalisé une enquête en 2012 qui a révélé que 31% des femmes étaient victimes de stéréotypes, 45% du harcèlement verbal, 22% de la maltraitance et 16% de la violence physique.

Les conclusions clés de l'enquête effectuée par USDAW-RU (EFFAT) exclusivement auprès de femmes étaient les suivantes:

- Plus d'un tiers des répondantes avaient été confronté à la violence domestique;
- 76% de celles qui avaient subi la violence domestique avaient un enfant à l'époque.
- 78% des femmes ont déclaré que leur(s) enfant(s) avaient été les témoins des violences;
- Plus de 50% des enfants avaient encore un contact avec le partenaire violent après la séparation;
- Seulement 10% des enfants bénéficiaient d'une aide quelconque pour faire face à la violence qu'ils ou leur mère avai(en)t subie;
- Près de la moitié des femmes (46%) habitaient avec leur famille ou des amis immédiatement après la séparation.

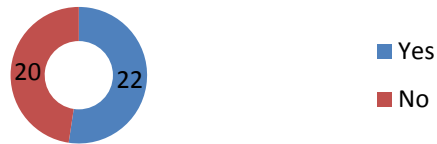
✓ **FSE**

Aucune des six FSE n'a réalisé une enquête auprès de ses membres sur la question de la violence à l'égard des femmes.

2.11 Participation des syndicats à des manifestations/parades/événements de sensibilisation à la violence à l'égard des femmes

✓ **Confédérations nationales**

Chart 13. Q.17. Votre syndicat a-t-il déjà participé à des manifestations/parades/événements de sensibilisation à la violence à l'égard des femmes ?



Source: Enquête du 8 mars de 2014

Plus de la moitié des répondants ont participé à des manifestations ou à des parades visant à sensibiliser le public à la violence à l'égard des femmes: 22 contre 20.

La plupart des confédérations ont mentionné une participation à des événements organisés lors de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (25 novembre) et ont soumis des exemples d'activités mises en place au cours des dernières années. Quatre confédérations ont évoqué une participation à des événements organisés ce jour-là, mais sans donner davantage de détails: ICTU-Irlande, CGIL-Italie, LO-Norvège et UGT-Espagne.

UATUC-Croatie a pris part à des manifestations et à des actions de protestation; HAK IS – Turquie s'est associée à des conférences de presse et à des manifestations.

La confédération belge FGTB-ABVV, à l'occasion du 40e anniversaire de la Journée internationale de la femme, en novembre 2011, gérait un stand et une exposition sur la violence à l'égard des femmes.

CITUB-KNBS – Bulgarie a souligné sa participation en janvier 2014 à une action de protestation contre la violence à l'égard des femmes lors de la Conférence internationale sur les femmes de l'ITF, à Delhi.

DEOK-Chypre a pris part à des événements (conférence en 2012, marche/parade dans la capitale chypriote en 2013) avec la collaboration d'autres ONG et le lobby des femmes chypriotes (le CWL, dont DEOK fait partie).

La confédération islandaise ASI participe à des marches/parades tous les 8 novembre (journée particulière où les questions de l'intimidation et du harcèlement (au travail, à l'école, à la maison, etc.) sont soulevées dans la société en général.

CGT-France a fait état de la participation de ses sections locales dans des activités.

CGIL-Italie a participé en 2013 à la campagne internationale «Un milliard de femmes debout».

La confédération britannique TUC est régulièrement invitée à s'exprimer lors d'événements consacrés à la violence à l'égard des femmes, notamment les marches annuelles «Reclaim the Streets» qui ont lieu dans plusieurs régions du Royaume-Uni.

✓ Fédérations nationales

Parmi les 19 confédérations répondantes, neuf ont déjà participé à des manifestations et à des parades visant à sensibiliser à la violence à l'égard des femmes, les dix autres ne sont pas dans ce cas.

Trois confédérations britanniques (NUT-CSEE, NASUWT-CSEE et USDAW-EFFAT) ont fait état de leur participation à la marche annuelle nationale des femmes «Reclaim the Night march» contre le

viol et toutes les formes de violence masculine à l'égard des femmes (<http://www.reclaimthenight.co.uk/>). Cet événement est organisé par le réseau féministe de Londres.

Trois autres fédérations ont signalé leur participation à des événements organisés à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (le 25 novembre): BTB-FGTB (ETF), KTOEOS-Chypre (CSEE) et FAPE-Espagne (FEJ).

KTOS-Chypre (CSEE) a participé en 2013 à une manifestation contre l'esclavage sexuel et le trafic sexuel dans le Nord de Chypre. UEN-Norvège (CSEE) participe à des parades le 8 mars et le 1^{er} mai avec d'autres syndicats et d'autres organisations.

KTOEOS-Chypre (CSEE) s'associe également à la campagne «Un milliard de femmes debout» pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes. BTB-FGTB (ETF) a participé à différentes campagnes organisées par l'ITF & l'ETF (Journée des Nations unies pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes) et à la Journée internationale de la femme, le 8 mars.

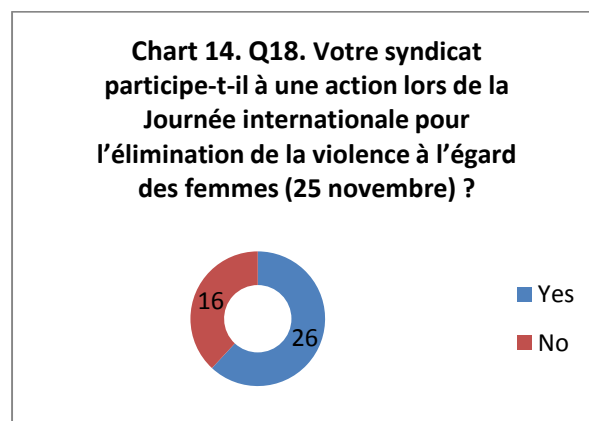
✓ FSE

Deux des six FSE ont participé à des manifestations/parades/événements visant à sensibiliser l'opinion à la violence à l'égard des femmes.

UNI Europa a indiqué sa participation à l'occasion de la 57^e session de la Commission des Nations unies de la condition de la femme à la marche organisée pour la Journée internationale de la femme aux côtés de plus de 150 volontaires de ses organisations affiliées. Pendant cet événement, elle a activement blogué, rédigé et tweeté pour sensibiliser davantage à la question de la violence. Elle a également participé à des réunions et à des événements organisés par ses affiliés pour présenter à la fois ses campagnes et son matériel sur la question, et poursuivre son travail d'information et de diffusion.

2.12 Participation des syndicats à des actions lors de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (25 novembre)

✓ Confédérations nationales



Une majorité importante de confédérations – 26 contre 16 – ont participé à une action organisée à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (25 novembre).

Deux confédérations – FGTB-ABVV Belgique et ICTU-Irlande – ont fait état de leur participation à la campagne «Ruban blanc», la plus importante campagne au monde invitant les hommes à lutter contre la violence à l'égard des femmes (<http://www.whiteribbon.ca/>).

Trois autres ont évoqué leur participation à l'initiative des Nations unies «16 jours d'activisme contre la violence»: ÖGB-Autriche (drapeaux devant le bâtiment du syndicat), CITUB-Bulgarie et

LPSS/LTUC – Lituanie (événement réunissant des organisations gouvernementales et non gouvernementales ainsi que des syndicats pour discuter de la prévention de la violence à l'égard des femmes).

Bon nombre de confédérations ont évoqué des actions de sensibilisation à la question de la violence à l'égard des femmes: CSC-Belgique (diffusion de documents), STTK-Finlande (information sur son site web), DGB-Allemagne (drapeau «Terres des Femmes» devant le bâtiment du syndicat), GSEE-Grèce (communiqués de presse), ASI-Islande (articles publiés dans principal quotidien islandais et diffusion de la déclaration de la CSI pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes⁵⁶), ICTU-Irlande (communiqué de presse, discours⁵⁷), CGIL-Italie (déclarations de presse, émissions radiophoniques et actions publiques), LO-Norvège (brochure), UGT-Portugal (communiqués de presse, prospectus), UGT-Espagne (déclarations de presse), HAK IS – Turquie (conférence de presse) et TUC-RU (pétitions, blogging et médias sociaux).

La participation à des protestations est une autre forme d'action à laquelle ont recouru plusieurs confédérations: CGT et UNSA en France, CISL, UIL et CGIL en Italie, CCOO et UGT en Espagne, HAK IS – Turquie.

CGIL-Italie a fourni diverses informations sur les actions qu'elle a menées lors de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. En 2012, elle a organisé un atelier sur la violence au travail dans les bureaux romains de l'OIT, avec la CISL et l'UIL, avec la participation des ministères du Travail, de l'Égalité des chances et des Affaires intérieures et en présence de certains ONG actives dans ce domaine. Certaines performances à valeur symbolique ont été organisées en parallèle afin de sensibiliser l'opinion (p.ex. porter des chaussures rouges sur les escaliers de l'entrée) dans les locaux nationaux et locaux de la CGIL. En outre, la radio web nationale de la CGIL a diffusé des émissions sur les femmes tout au long de la journée. Un drapeau flottait sur le siège de la CGIL à Rome en faveur de l'éradication de la violence à l'égard des femmes («La violence à l'égard des femmes est une défaite pour tous»).

UIL-Italie a également donné des détails sur les actions organisées ce jour-là par ses affiliés régionaux. Le syndicat italien a par ailleurs souligné sa participation à une table ronde de haut niveau organisée sur ce thème par le Conseil national pour l'économie et le travail (CNEL) et intitulée «+ Culture – Violence» ainsi qu'à un réseau constitué à la suite de cet événement. Les organisations affiliées de l'UIL ont organisé des événements dans toutes les régions italiennes sur la base de documents spécifiques destinés à sensibiliser l'opinion à la question de la violence à l'égard des femmes, en collaboration avec des autorités publiques et des citoyens des deux sexes.

LO-Norvège a signalé qu'elle encourage ses syndicats sectoriels et ses antennes régionales à organiser des événements.

En ce qui concerne UGT-Portugal, la présidente de son comité des femmes était présente à Vienne les 25 et 26 novembre 2013 pour assister à la conférence «Éliminer la violence à l'égard des femmes en Europe», où plus de 200 représentants de quelque 50 pays européens s'étaient donné rendez-vous pour parler de nouvelles stratégies de lutte contre la violence à l'égard des femmes ainsi que d'approches et d'actions intersectorielles. Parmi les sujets abordés figuraient la violence domestique, l'abus sexuel, le viol, la traite des êtres humains et les mutilations génitales féminines. Le débat s'est focalisé sur la question de savoir comment une approche intersectorielle pourrait mettre un terme à la violence à l'égard des femmes. La conférence était co-organisée par la municipalité de Vienne, l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) et la délégation européenne de la Organisation mondiale de la santé (OMS Europe).

La confédération britannique TUC a lancé en 2013 une pétition appelant le gouvernement du Royaume-Uni à ratifier la convention d'Istanbul.

✓ **Fédérations nationales**

⁵⁶ Voir déclaration sur: <http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/women.pdf>

⁵⁷ Voir la page web consacrée à la campagne: <http://www.ictu.ie/equality/2013/11/25/congress-supports-the-16-days-of-action-campaign-t/>

Dix des dix-neuf fédérations nationales ont pris part à des actions menées pendant la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

La plupart de ces confédérations ont entrepris des actions de communication: Danskmetall-Danemark (IndustriAll) a organisé une conférence; UCU-RU (CSEE) a publié des informations sur des événements organisés par d'autres acteurs; NASUWT-RU (CSEE) a produit et diffusé des ressources; FAPE-Espagne (FEJ) a rédigé des déclarations de presse et USDAW-RU (EFFAT) un communiqué de presse.

La fédération britannique NUT (CSEE) s'associe à des événements organisés par la TUC. Elle a également fait imprimer un calendrier pour l'égalité qui a été diffusé auprès de tous les représentants des écoles pour renforcer la sensibilisation à l'occasion de ce jour en particulier.

KTOEOS-Chypre (CSEE) a fait état de son implication dans la campagne «Un milliard de femmes debout pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes» et de sa participation à une manifestation mondiale contre la violence à l'égard des femmes. Le 25 novembre dernier, le syndicat a lancé une campagne qui a revêtu la forme d'une série de photographies de femmes importantes au sein de leur communauté et montrées comme faisant l'objet de violences. Ces photos ont été affichées dans divers lieux, notamment les syndicats et des panneaux d'affichage. Elles ont aussi été publiées dans des quotidiens nationaux, sous forme d'annonces publicitaires. Des émissions de radio et de télévision sur le sujet ont également été diffusées pendant cette semaine. De brefs messages sur la question ont été diffusés sur plusieurs médias, notamment des radios, des chaînes télévisées et des journaux.

✓ FSE

Parmi les six FSE ayant répondu à l'enquête, trois ont participé à des actions à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes: ETF, FEJ et UNI Europa.

L'ETF promeut activement la campagne annuelle de la FIOT sur la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Cette campagne est en revanche composée d'actions décentralisées et aucune action européenne n'a été organisée en ce sens pour le moment. L'ETF assiste parfois à des événements organisés ce jour-là par ses membres affiliés.

Concernant UNI Europa, cette fédération a lancé depuis 2009 de nouvelles versions de la campagne sur la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. La dernière s'est intéressée au rôle des hommes en tant qu'agents du changement dans la lutte contre la violence («Êtes-vous assez masculin?»). UNI voulait attirer l'attention sur l'impact négatif des stéréotypes masculins traditionnels et sur le fait que s'y opposer ne revient pas forcément à être vu par ses pairs comme plus faible ou moins masculin. La campagne a connu un taux de réaction fantastique avec plus de 750 visionnements (de la vidéo) en moins d'une semaine (<https://www.youtube.com/watch?v=GBFwvwcQcD4>). UNI a aussi participé à 16 jours d'activisme, cadre dans lequel elle a sensibilisé à la violence en diffusant la campagne vers l'ensemble de ses secteurs et de ses affiliés, les encourageant à utiliser son matériel et à organiser des événements, des réunions, des ateliers, etc. sur le sujet, mais aussi à faire rapport sur leurs activités pour qu'UNI puisse les diffuser sur son blog et sur son site web.

2.13 Syndicats organisant des actions lors de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (25 novembre)

✓ Confédérations nationales

Chart 15. Q19. Votre syndicat organise-t-il une action lors de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (25 novembre) ?



Source: Enquête du 8 mars de 2014

Une courte majorité de confédérations – 23 contre 20 – n'a pas organisé d'action à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (25 novembre).

Dix-neuf confédérations ont cité des exemples d'actions qu'elles ont organisées. La plupart d'entre elles ont été évoquées dans des sections précédentes du rapport de l'enquête, aussi ne reprendrons-nous dans cette partie-ci que celles qui contiennent des éléments nouveaux.

Chaque année, ÖGB-Autriche organise des mobilisations «éclair» et/ou des événements liés l'initiative «16 jours contre la violence», au moyen d'un drapeau spécial hissé devant le bâtiment des syndicats. Les initiatives de sensibilisation débutent lors de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes et se terminent lors de la Journée des droits de l'homme (10 décembre).

LPSS / LTUC-Lituanie a signalé un séminaire sur la violence à l'égard des femmes dans le centre des femmes organisé conjointement avec une ONG le 25 novembre 2013. Chaque année, le syndicat organise des événements comme des séminaires, des tables rondes et des conférences.

LO-Norvège a donné l'exemple d'un séminaire organisé par l'une de ses antennes régionales en novembre 2012.

LIGA-Hongrie a souligné son action consistant à porter un ruban blanc en signe de solidarité.

Les confédérations françaises CFDT et FO entreprennent des actions de communication, notamment des communiqués de presse et des articles pour le site web du syndicat. CCOO-Espagne a aussi mentionné des activités de communication passant par des outils médias traditionnels (rédaction d'articles pour des magazines et des publications syndicales sur les questions relatives aux femmes, *Trabajadora*⁵⁸) ainsi que par les médias sociaux: Hashtag Trabajadora: ([#sindicalistascontralaviolenciamachista](https://www.facebook.com/RevistaTrabajadora)), bannière spéciale pour le 25 novembre pour le site web de la confédération, pour la page Facebook (<https://www.facebook.com/RevistaTrabajadora>), etc.

CITUB-Bulgarie a organisé un rassemblement en 2013 avec des représentants de tout le pays devant le bâtiment du Parlement à Sofia. La revendication consistait à inviter les parlementaires à ratifier aussi vite que possible la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique.

DGB-Allemagne organise parfois un événement lors de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. DGB Bavière a diffusé par exemple le film *Die Fremde* (*L'Étranger*, Dir.: Feo Aladag). Le même jour, des personnes travaillant au secrétariat de DGB se sont penchées sur les statistiques de la violence dans les différentes régions d'Allemagne et ont évoqué le nombre de victimes et les évolutions. DGB a indiqué que cette Journée internationale

⁵⁸ Voir le numéro de novembre 2013 (en espagnol):

http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub106923_Trabajadora_n_48_%28noviembre_de_2013%29.pdf

n'était pas considérée comme aussi pertinente par ses syndicats que la Journée de l'égalité salariale ou la Journée internationale de la femme.

TURK-IS a organisé une réunion pour discuter de la question de la violence à l'égard des femmes le 25 novembre 2013. Les participants ont été renseignés sur les procédures juridiques et sur la dimension psychologique du problème.

✓ **Fédérations nationales**

CCOO – Espagne a fourni une liste détaillée des activités de ses affiliés régionaux, locaux et sectoriels sur le thème de la violence à l'égard des femmes. Elles vont de déclarations de presse à la présentation de rapports sur le sujet en passant par l'organisation d'événements de sensibilisation. Une vidéo a été réalisée en 2013 et présentée le 25 novembre par la Fédération des services aux citoyens, FSC-CCOO⁵⁹. FI CCOO – Espagne (IndustriAll) a organisé ses propres événements dans diverses régions, mais aussi en collaboration avec la confédération CCOO.

NASUWT-RU (CSEE) s'est saisie du symbole de cette journée pour faire passer un message de solidarité aux syndicats frères en soutien à celles et ceux qui travaillent sous des régimes répressifs. En 2013, elle a rendu hommage au courage extraordinaire dont a fait preuve Jalila al-Salman, la vice-présidente de l'association des enseignantes (BTA) du Bahreïn, en lui décernant le prix international de la solidarité (International Solidarity Award). La fédération a créé cette récompense pour attirer l'attention sur les efforts des syndicalistes des quatre coins du monde qui luttent pour protéger les droits des enseignant(e)s dans leur pays. Cette journée a aussi offert la possibilité de promouvoir la déclaration d'intention «Égalité mondiale dans l'éducation pour les femmes et les filles» qui prévoit des actions particulières de lutte contre la violence à l'égard des femmes et des filles.

✓ **FSE**

Quatre des six FSE ont organisé des actions à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes: ETF, FEJ, UNI Europa et CSEE.

Toutes ont communiqué des exemples, mais ceux donnés par l'ETF et UNI Europa étaient les mêmes qu'à la question précédente.

La FEJ s'est associée à une campagne twitter de la FIJ sur la violence à l'égard des femmes journalistes.

Le CSEE organisera cette année un atelier sur la violence à l'égard des femmes le 25 novembre 2014.

2.14 Coopération avec d'autres syndicats sur la question de la violence à l'égard des femmes, à l'échelle nationale (le cas échéant)

✓ **Confédérations nationales**

⁵⁹ Pour voir la vidéo (en espagnol): [http://www.fsc.ccoo.es/webfsc/Actualidad:Mujer:Actualidad:537631--La violencia de genero se perpetua y alcanza a mujeres cada vez mas jovenes](http://www.fsc.ccoo.es/webfsc/Actualidad:Mujer:Actualidad:537631--La%20violencia%20de%20genero%20se%20perpetua%20y%20alcanza%20a%20mujeres%20cada%20vez%20mas%20jovenes)

Chart 16. Q20. Si votre syndicat aborde la question de la violence à l'égard des femmes, coopérez-vous avec d'autres syndicats à l'échelle nationale (le cas échéant) ?



Source: Enquête du 8 mars de 2014

Une grande majorité de confédérations ont répondu qu'elles coopèrent avec d'autres syndicats à l'échelle nationale lorsqu'elles abordent le thème de la violence à l'égard des femmes: 27 contre 14.

DGB-Allemagne a indiqué qu'elle ne coopérerait pas avec d'autres syndicats parce qu'elle est favorable à un syndicat unifié. Cela dit, DGB est l'organisation qui chapeaute huit syndicats de différents secteurs d'activités et seuls quelques syndicats de branches professionnelles spécifiques y sont opposés.

La plupart des confédérations collaborent avec leur affiliés en matière d'égalité hommes-femmes: CITB-KNBS – Bulgarie, SAK et STTK de Finlande, GSEE-Grèce, ICTU-Irlande et HAK IS – Turquie.

Un grand nombre de confédérations coopèrent avec d'autres confédérations nationales: CITUB-KNBS et PODKREPA de Bulgarie (événements communs comme des conférences, des séminaires, des ateliers, des actions nationales de protestation et des politiques de prise de décision); UATUC-Croatie (coordination informelle); DEOK-Chypre (coopération à travers divers comités); STTK-Finlande; CFDT et UNSA de France; CGIL CISL et UIL (signature du protocole national pour éliminer la violence à l'égard des femmes); LPSS / LTUC – et LDF Lituanie; CNV- FNV et MHP Pays-Bas (travaillent ensemble sur les questions de santé et de sécurité); Solidarnosc-Pologne; ZSSS-Slovénie (dialogue social tripartite à l'échelle nationale sur le droit du travail) et CCOO et UGT d'Espagne (publication d'un manifeste conjoint).

AKAVA-Finlande a indiqué qu'elle collaborait dans le contexte de la SST. SGB-Suisse a cité la Marche mondiale des femmes.

✓ **Fédérations nationales**

La moitié des 18 fédérations ayant répondu ont développé une coopération avec d'autres syndicats en matière de violence à l'égard des femmes.

Deux fédérations nationales coopèrent avec la confédération à laquelle elles sont affiliées: NASUWT-RU (CSEE) avec la TUC, par exemple pour sponsoriser le Woman Chainmakers Festival, et UEN-Norvège (CSEE).

KTOEOS-Chypre (CSEE) crée des liens avec les syndicats dans le secteur de l'éducation.

Deux fédérations nationales préfèrent collaborer avec des syndicats opérant dans d'autres secteurs. KTOS-Chypre (CSEE) coopère avec des syndicats de tous les secteurs et fonctionne généralement en élargissant ses invitations aux événements à d'autres syndicats. La fédération arménienne CPCST (CSEE) veille à coopérer avec des syndicats d'autres secteurs pour être en mesure de juger des différences entre les secteurs.

✓ **FSE**

Quatre FSE ont répondu à la question: ETF, IndustriAll, UNI Europa et CSEE.

Le CSEE a répondu par la négative, mais a souligné la coopération qui le lie à l'échelle intersectorielle européenne et au niveau mondial avec l'Internationale de l'éducation.

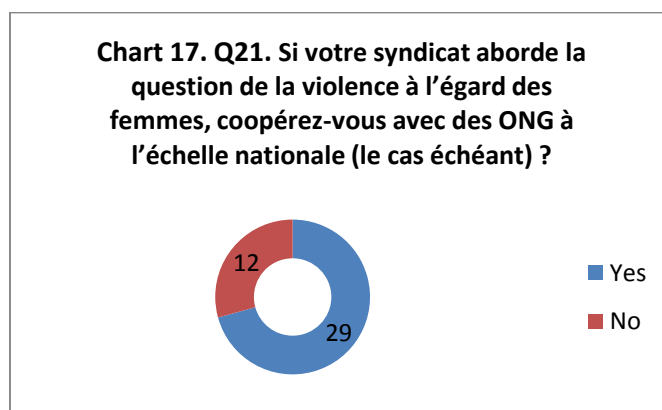
L'ETF a l'intention de lancer un projet transnational dans le cadre de la priorité de son plan d'action prioritaire sur les questions hommes-femmes concernant la lutte contre la violence sur le lieu de travail. Le projet sera fondé sur une étroite coopération avec ses organisations membres de toute l'Europe.

IndustriAll a indiqué qu'elle participait à ou soutenait les actions de ses affiliés nationaux.

UNI Europa a donné l'exemple de sa coopération avec le réseau des femmes tunisiennes, un réseau qu'elle soutient dans la lutte qu'elle mène pour la défense de ses droits. UNI Europa a apporté toute l'aide possible, allant jusqu'à financer une visite au ministre du Travail et au ministre de la Famille pour leur faire savoir que dix millions de travailleuses affiliées à UNI suivaient de très près la situation des travailleuses tunisiennes pour veiller à ce qu'elles ne perdent par leurs droits.

2.15 Coopération des syndicats avec des organisations non gouvernementales (ONG) à l'échelle nationale sur la question de la violence à l'égard des femmes

✓ Confédérations nationales



Source: Enquête du 8 mars de 2014

Une majorité écrasante de confédérations coopèrent avec des ONG lorsqu'elles abordent le thème de la violence à l'égard des femmes: 29 contre 12.

Vingt-sept confédérations ont communiqué des informations détaillées sur leur coopération avec des ONG.

Malgré sa réponse négative, la confédération grecque GSEE a précisé qu'elle cherchait malgré tout à développer une coopération. En revanche, quand une femme visite les bureaux de l'égalité de la confédération pour faire état d'une situation d'abus, les responsables syndicaux informent la femme de l'existence d'organismes de soutien comme le Réseau européen contre la violence et le Secrétariat général à l'égalité des sexes.

FGTB-ABVV Belgique octroie son soutien à des projets dirigés contre la violence à l'égard des femmes avec des ONG liées au monde syndical et dans une perspective internationale. Ce projet porte entre autres sur le droit à l'avortement et le droit à la contraception ainsi que sur la lutte contre les mariages forcés.

CGSLB-Belgique a signalé sa participation à la Marche mondiale des femmes qui s'est conclu en 2010 par une conférence en République démocratique du Congo. Le syndicat a également assisté à un débat au sein du Comité économique et social européen sur l'aggravation de la condition féminine sous la pression de la guerre et de l'islamisme. L'autre confédération belge, CSC-ACV, a fait état de son travail avec d'autres syndicats à l'échelle nationale et internationale. Ces trois

confédérations sont les seules à avoir fait spécifiquement mention d'une coopération dans une perspective internationale. CGSLB-ACLVB Belgique a aussi signalé sa participation à une initiative menée par Amnesty International dans un contexte national. Toutes deux ont fait pression en 2006 pour remettre sur la table le plan d'action national concernant la violence conjugale. En 2007, la confédération belge a distribué les brochures rédigées d'Amnesty International dans des entreprises pour les sensibiliser au sujet.

Huit confédérations ont cité la coopération avec des associations qui s'occupent directement de femmes confrontées à la violence: CSC-ACV Belgique (à travers des comités régionaux), ASI-Islande, CISL, CGIL et UIL d'Italie, LPSS/LTUC-Lituanie, CNV-Pays-Bas et UGT-Portugal.

CISL-Italie a développé en partenariat avec des associations de la société civile un système de points de contact uniques qui a pour fonction spécifique de lutter contre la violence dans toutes les régions italiennes.

CGIL-Italie s'associe tous les 25 novembre à diverses initiatives avec des syndicats et des ONG. En outre, elle mène une campagne nationale intitulée «Vive les femmes» contre la violence et le féminicide. Un autre projet de sensibilisation à la violence à l'égard des femmes avait été mené à bien antérieurement.

Dix autres confédérations ont cité les noms des organisations de la société civile avec lesquelles elles travaillent:

- PODKREPA-Bulgarie: Centre d'études et de politiques pour les femmes et Réseau bulgare de lutte contre la pauvreté;
- CITUB-Bulgarie: Fonds bulgare pour les femmes, Centre de recherche et de politique sur les femmes, Fondation «Nadia centre», Centre bulgare de recherche sur les femmes et Fondation «mères d'aujourd'hui et de demain»;
- ASI-Islande: Centre de conseil aux femmes et Centre d'éducation et de conseil aux survivantes d'abus et de violences sexuels;
- ICTU-Irlande: Women's Aid Federation NI, Northern Ireland Women's European Platform, Safe Ireland, et campagne «Ruban blanc» en République d'Irlande;
- CGIL-Italie: AIDOS, ARCI, PANGEA, Casa Internazionale Delle Donne et Be Free
- LBAS-Lettonie: «Skalbes» et Centre de ressources «Marta»;
- LPSS/LTUC – Lituanie: Centre d'information sur les questions liées aux femmes, Fonds d'innovation sociale et Centre d'information sur l'emploi des femmes Kaunas;
- CNV-Pays-Bas: Centre néerlandais pour la prévention de la criminalité et la sécurité;
- LO-Norvège: le secrétariat du Shelter Movement;
- UGT-Portugal: Syndicat des femmes alternatives et réactives, O Ninho («Le Nid», une institution de solidarité sociale privée dont l'objet est la promotion humaine et sociale des femmes victimes de la prostitution) et The Corações com Coroa («Cœurs couronnés», association qui promeut une culture de solidarité, d'égalité des chances et d'inclusion socio-affective des personnes les plus vulnérables ou vivant dans la pauvreté).

Quatre confédérations ont développé des actions en matière de violence à l'égard des femmes avec d'autres organisations au sein d'un organe (éventuellement public) ou d'un réseau.

UATUC-Croatie est active au sein du réseau des femmes de Croatie et au sein du Front pour les droits du travail et les droits sociaux des femmes. La confédération croate a initié en septembre 2013 la création d'un grand réseau informel d'organisations civiles de défense des femmes et des droits de l'homme pour les sensibiliser à la situation des femmes sur le marché du travail, notamment à cause de la dérégulation et de la dégradation des relations industrielles. La violence et le harcèlement sur le lieu de travail sont inclus dans la liste de priorités.

LANV-Liechtenstein s'associe aux activités du réseau des femmes du Liechtenstein.

DGB-Allemagne a pour habitude de travailler avec d'autres organisations au sein du Conseil national des organisations de femmes d'Allemagne. Cette structure considère la violence à l'égard des femmes comme une question essentielle à aborder et bon nombre d'autres thématiques y ont été évoquées ces dernières années: application des droits des femmes en tant que droits de l'homme, conséquences médicales de la violence domestique à l'égard des femmes et des enfants ou

financement de refuges de femmes. La dernière résolution défendait une meilleure protection des femmes lorsqu'elles sont prises pour cible par leur ancien partenaire ou mari et appelait de ses vœux une modification de la législation allemande.

UIL-Italie est devenue membre d'un réseau à la suite d'une table ronde sur la violence à l'égard des femmes qui s'est déroulée en novembre 2013. Outre son implication dans un réseau, UIL-Italie a l'intention de définir des stratégies au niveau local pour lutter contre la violence à l'égard des femmes sur la base d'accords et de protocoles avec des agences responsables de l'exécution de la loi, des unités sanitaires locales et le monde éducatif. L'objectif de cette coopération avec le système éducatif est de diffuser, notamment dans les écoles primaires, une culture de la connaissance de la diversité et de la tolérance, pour développer harmonieusement la coexistence civique.

ASI-Islande a livré des détails sur sa coopération avec d'autres organisations. La confédération islandaise a façonné sa coopération à travers une aide financière, un soutien et une collaboration en vue de l'organisation d'événements au à l'échelle nationale. Qui plus est, certains des principaux syndicats affiliés à ASI coopèrent de façon directe avec certaines ONG, par exemple à travers un soutien financier.

✓ Fédérations nationales

Une courte majorité de confédérations nationales ne coopèrent pas avec des ONG sur la question de la violence à l'égard des femmes: dix contre neuf.

Les neuf confédérations en question ont livré des exemples de leur coopération avec des ONG.

Danskmetsall-Danemark (IndustriAll) coopère avec des refuges et des organisations de femmes. NASUWT-RU (CSEE) travaille de conserve avec l'EVAW, une coalition d'ONG et d'organisations du troisième secteur. USDAW-RU (CSEE) a prêté main forte à Women's Aid.

Cinq autres fédérations nationales ont indiqué qu'elles coopéraient avec des associations luttant pour l'égalité hommes-femmes, pour l'égalité en général et avec des associations de femmes sans donner davantage d'informations: KI-Islande (CSEE), KTOEOS et KTOS Chypre (CSEE), CPCST-Arménie (CSEE) et FAPE-Espagne (EFJ).

La fédération britannique NUT (CSEE) promeut l'éducation comme outil de prévention de la violence et travaille avec un éventail d'ONG (EVAW, Amnesty International, Object, Nomorepage3, Women's Aid, etc.) et s'efforce par ailleurs de soulever la question de la violence sur le lieu de travail. Elle assiste à, soutient et parfois promeut des événements organisés par des ONG. Elle ouvre ses portes à leurs membres lorsqu'ils ont besoin de réaliser des études de cas, mener des recherches, etc. Le NUT a étroitement collaboré avec l'université Brunel sur les aspirations des jeunes à la célébrité et a soutenu la «GAP Work Training» de cette même université, une formation orientée vers la violence sexuelle. Le NUT travaille aussi en étroite collaboration avec la coalition «En finir avec la violence à l'égard des femmes», UK Feminista, NOMOREPAGE3, etc. Le syndicat soutient leurs diverses campagnes et s'investit sans réserve dans la recherche sur la violence à l'égard des femmes.

✓ FSE

Seuls IndustriAll et le CSEE ont répondu à la question et tous deux ont déclaré qu'ils ne coopèrent pas avec des ONG sur la question de la violence à l'égard des femmes.

2.16 *Toute autre information utile ou toute suggestion à formuler dans le cadre de l'enquête du 8 mars*

✓ Confédérations nationales

DEOK-Chypre a précisé que les syndicats ont un rôle essentiel et critique à jouer dans la maîtrise et la lutte contre la violence: «Il leur revient de préparer des personnes qualifiées et expérimentées dans toutes les organisations de nature juridique qui agissent autour du phénomène de la violence. Les organisations de travailleurs, par l'information et la formation, informent et sensibilisent leurs membres à la question de la violence. Enfin, l'assistance juridique et l'aide aux victimes de la violence

ou du harcèlement sexuel sur le lieu de travail sont un devoir et une obligation des organisations du travail.»

La confédération française CFDT a signalé que ses engagements dans ce domaine s'inscrivent dans son action concernant les questions relatives au travail et à l'égalité professionnelle. Sans y participer de façon directe, la confédération accorde son soutien aux actions que les associations mettent en place.

CGT-France a placé l'accent sur sa volonté de se montrer plus active dans le contexte des négociations collectives.

UNSA-France a proposé l'organisation d'une étude quantitative des États membres sur la réalité de la violence à l'égard des femmes dans le contexte de leurs activités professionnelles.

GSEE-Grèce a regretté que la crise économique et les mesures d'austérité aient relégué cette thématique au second plan. Information, sensibilisation et actions proactives sont cruciales car les femmes ne savent pas vers qui se tourner et craignent de s'exprimer. Elle souligne aussi que beaucoup de pays européens (dont la Grèce) manquent cruellement de refuges pour femmes ou d'un accès effectif à la justice.

CCOO-Espagne a indiqué qu'à travers son secrétariat des femmes elle prenait part à toutes les actions mises sur pied par des associations qui travaillent sur la question de la violence à l'égard des femmes. Elle est active également dans la lutte contre la violence domestique et les mutilations génitales féminines à travers son soutien à des campagnes menées par d'autres organisations et par des communiqués de presse.

HAK IS – Turquie a diffusé des données et des chiffres sur la violence à l'égard des femmes en Turquie. Selon les données officielles, 802 femmes turques sont décédées au cours des cinq dernières années des suites d'actes de violence domestique. En 2013, 28.000 cas de violence à l'égard de femmes ont été signalés. Le nombre de femmes ayant bénéficié d'une protection de l'État contre des partenaires ou des parents abusifs cette année s'est élevé à 4.500. Les réseaux de femmes imputent ces chiffres inquiétants aux politiques publiques. Les dossiers indiquent que 171 femmes sont mortes en 2009 des suites de la violence à l'égard des femmes. En 2010, on avait recensé 177 décès de ce type, pour 163 en 2011, 155 en 2012 et 136 au cours des neuf premiers mois de 2013. En janvier 2013, plus de 50.000 femmes bénéficiaient d'une forme quelconque de protection juridique, comme des mesures d'interdiction.

Au vu de ces chiffres décourageants, tant la lutte contre la violence domestique que les actions de sensibilisation revêtent la plus grande importance pour HAK IS. La fédération a décidé de prendre le sujet au sérieux en l'introduisant dans l'une de ses résolutions.

✓ **Fédérations nationales**

Six fédérations nationales ont soumis des compléments d'informations sur la thématique de la violence à l'égard des femmes.

BTB-FGTB (ETF) a souligné qu'elle participe à toutes les campagnes organisées par la FIOT – ETF, étant membre des comités des femmes de ces deux organisations. Tous les secteurs des transports (dockers, routiers, logistique, marins et pêcheurs) sont encouragés à prendre part à toutes les campagnes sur l'égalité hommes-femmes. Les représentants de tous les secteurs reçoivent l'ensemble du matériel concerné pour les sensibiliser à cette question et tenter de les associer aux événements.

FI CCOO – Espagne (IndustriaAll) a fait mention d'un lien vers son site web qui recense l'ensemble de ses actions et de ses activités en matière d'égalité hommes-femmes: http://www.industria.ccoo.es/industria/Informacion:Por_areas:Mujer

NASUWT-RU (CSEE) envoie une délégation à la réunion annuelle de la Commission des Nations unies sur la condition de la femme (CSW). Le thème de l'édition 2012 portait sur l'éradication de la violence à l'égard des femmes and girls. Le syndicat faisait partie des délégations syndicales et

d'ONG internationales. NASUWT a également participé et aidé à la création du réseau des femmes arabes.

FUURT-Finlande (CSEE) a trouvé que le champ de l'enquête était trop restreint, le syndicat aurait souhaité l'inclusion de questions sur la discrimination de genre et la pression/violence psychologique, qu'il aurait trouvées pertinentes.

KTOS-Chypre (CSEE) a ajouté qu'elle est toujours être impatiente de découvrir les travaux de la CES sur cette question et a indiqué qu'elle voulait rester informée. La fédération serait aussi très reconnaissante si davantage de formations et d'ateliers pouvaient être proposés à l'échelle internationale afin de partager des expériences et d'apprendre les uns des autres.

UEN-Norvège (CSEE) a conclu son enquête par une longue description de la dernière action gouvernementale et de sa dernière action. Le syndicat regrette tout d'abord que l'accent sur l'égalité entre les hommes et les femmes ait reculé ces dernières années, malgré l'adoption de plans d'action. Le gouvernement norvégien a lancé un plan d'action pour l'égalité 2014 dans une perspective intersectorielle. Le plan d'action pour l'égalité dans les jardins d'enfants et les écoles pour la période 2008-2010 a été un échec. Les programmes norvégiens concernant la violence englobent des mesures ciblant les jardins d'enfants et les écoles pour y entamer le travail de prévention. Le gouvernement norvégien a aussi souligné le rôle des écoles pour prévenir la violence dans son plan d'action contre la violence domestique adopté en 2012. Une étude effectuée par le gouvernement norvégien en 2012 a montré que des milliers de femmes et d'enfants vivaient dans des conditions violentes au quotidien.

UEN-Norvège a indiqué que des cas se sont produits en Norvège où des enseignants avaient été frappés par des élèves. Son rôle était d'aider ses membres tout au long de leurs démarches visant à obtenir une indemnisation pour accident du travail. Lorsqu'une affaire est considérée comme pénale, un défenseur public peut être désigné. Mais la violence génère des dilemmes pour les enseignants; combien de fois peuvent-ils accepter d'être frappés par leurs élèves? Dans une société multiculturelle, les seuils de tolérance à la violence sont divers et ils sont confrontés chaque jour à des dilemmes éthiques, quand dénoncer par exemple la violence d'un élève?

✓ FSE

L'EFFAT est la seule fédération qui a livré des informations supplémentaires. La fédération s'est réjouie de la coopération entre la CES et les FSE en matière d'égalité entre les sexes: les FSE participent au comité des femmes de la CES et font état de leurs activités, tandis que la CES participe aux réunions des comités des femmes des FSE, si possible, afin d'informer sur des enjeux et des activités à l'échelle européenne. L'EFFAT souhaiterait intensifier cette coopération par des échanges d'informations plus réguliers sur les politiques, activités, résultats et publications en matière d'égalité hommes-femmes. Tous travaillent sur des questions à peu de choses près similaires et pourraient donc apprendre beaucoup des bonnes pratiques des autres organisations.

Annexe I: Tableau 1. Affiliation syndicale féminine au sein des confédérations (2008-2014)

PAYS	SYNDICAT	SYNDICAT (total)								
		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	(%) 2008	(%) 2009
Andorre	USDA	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Autriche	OGB	1272011	1247795	1238590	1220190	1211111	1205878	1203441	33,3%	34,1%
Belgique	ABVV / FGVB	1367000	1434527	145,454	1620674	1503748	1517538	1536306	42,0%	43,0%
	ACV / CSC	1616145	1646733	1635579	1658188	1658188	1663845	1733233	43,0%	45,0%
	CGSLB/ACLVB	265000	265000	265000	265000	274308	289000	289692	42,0%	42,0%
Bulgarie	CITUB-KNBS	S.O.	210000	220000	190000	190000	190000	190000	S.O.	48,0%
	PODKREPA	153250	153350	153350	153350	152750	150730	150600	42,0%	46,0%
Croatie	NHS	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	113598	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	SSSH / UATUC	210000	211000	164732	103000	103000	101000	101000	48,0%	S.O.
Chypre	SEK	S.O.	64945	76737	S.O.	69657	69657	57999	S.O.	37,4%
	DEOK	8807	9250	9500	9652	9500	9500	8345	13,3%	24,7%
	TURK-SEN	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Rép. tchèque	CMK OS	503000	482000	444570	409000	390000	370000	350000	44,0%	45,5%
Danemark	AC	S.O.	S.O.	S.O.	144148	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	FTF	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	LO-DK	1300000	1300000	1300000	1000000	1122795	S.O.	1095420	49,0%	49,0%
Estonie	EAKL	S.O.	S.O.	35878	33031	30646	30646	27700	S.O.	S.O.
	TALO	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Finlande	AKAVA	S.O.	536792	536792	S.O.	552813	573405	580000	S.O.	50,1%
	SAK	800000	800000	800000	758000	758000	747284	718421	46,0%	46,0%
	STTK	650300	640000	623200	640000	615000	388507	382277	68,0%	70,0%
France	CFDT	803635	808720	814636	833168	851601	S.O.	868601	45,0%	45,0%
	CFTC	160300	160300	140000	140000	S.O.	160350	159380	39,0%	39,0%
	CGT	700000	711000	735000	735000	735	688433	695390	28,0%	32,0%
	FO	800000	S.O.	800000	800000	700000	700000	700000	45,0%	S.O.
	UNSA	307000	S.O.	307000	307000	200000	S.O.	200000	S.O.	S.O.
Allemagne	DGB	S.O.	S.O.	6200000	S.O.	6000000	6000000	6000000	S.O.	S.O.
Grèce	ADEDY	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	GSEE	502000	S.O.	498000	498000	498000	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Hongrie	ASzSz	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	LIGA	103000	103000	103000	110000	110000	112000	112000	35-40%	30%
	MOSz	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	MSzOSz	S.O.	S.O.	205000	205000	185000	185000	S.O.	S.O.	S.O.
	SZEF- ÉSZT	S.O.	S.O.	S.O.	140000	125000	106345	85740	S.O.	S.O.
Islande	ASI	107856	110722	112815	108597	109960	108364	105906	45,0%	45,0%
	BSRB	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Irlande	ICTU	S.O.	843637	843995	798000	S.O.	787294	778136	S.O.	49,0%
Italie	CGIL	5850942	5697774	5697774	5746167	5748269	5775962	5712642	45,0%	50,0%
	CISL	S.O.	S.O.	4507349	2640999	2125405	1993075	1720019	S.O.	S.O.
	UIL	1776733	2116299	2174151	2174151	2196442	2206181	2216443	40,0%	35,0%

Lettonie	LBAS	134422	130120	110602	110602	109098	100035	100155	62,6%	68,0%
Liechtenstein	LANV	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	1175	1200	1081	S.O.	S.O.
Lituanie	LDF	20000	20150	20150	20150	13200	7500	S.O.	60,0%	58,0%
	LPSK / LTUC	100000	75000	70000	60000	60000	60000	60000	61,5%	58,0%
	LPSS (LDS)	S.O.	S.O.	S.O.	7200	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Luxembourg	OGBL	S.O.	62732	69040	69806	S.O.	70515	S.O.	33,9%	34,0%
	LCGB	34000	35000	36000	36000	36300	39970	S.O.	33,0%	31,0%
Malte	CMTU	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	FORUM	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	GWU	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Monaco	USM	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Pays-Bas	CNV	52710	S.O.	S.O.	330000	332000	295000	290340	63,0%	S.O.
	FNV	1192951	1368000	1373400	1378000	1365000	S.O.	S.O.	32,0%	36,3%
	MHP	S.O.	140000	S.O.	S.O.	130000	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Norvège	LO-N	822629	865392	865000	871360	877197	893447	897000	49,7%	50,1%
	YS	206000	216000	217141	217600	219000	226624	220944	56,0%	56,0%
	UNIO	268218	S.O.	226915	S.O.	295626	300486	S.O.	72,2%	S.O.
Pologne	NSZZ-Solidarnosc	S.O.	680334	700000	667572	641507	667572	667572	S.O.	37,0%
	FZZ	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	300 000	S.O.	S.O.	S.O.
	OPZZ	S.O.	S.O.	318000	S.O.	320	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Portugal	CGTP	683250	653000	653000	653000	S.O.	555500	555500	S.O.	S.O.
	UGT-P	510000	510000	510000	505000	505000	505000	505000	48,0%	48,0%
Roumanie	BNS	S.O.	S.O.	S.O.	150000	150000	150000	S.O.	S.O.	S.O.
	CARTEL ALFA	1000000	1000000	S.O.	S.O.	1000000	501000	S.O.	48,0%	48,0%
	CNSLR-Fratia	S.O.	800000	800000	S.O.	400000	S.O.	400000	S.O.	44,0%
	CSDR	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
San Marin	CSdl	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	5700	S.O.	S.O.	S.O.
	CDLS	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Slovaquie	KOZ SR	337600	319600	319600	296400	273755	S.O.	260780	40,9%	41,9%
Slovénie	ZSSS	281465	S.O.	250000	250000	200000	S.O.	170000	46,5%	50,5%
Espagne	CC,OO	1001000	1001000	1200200	1157800	1131538	1057731	976354	36,6%	37,5%
	STV-ELA	S.O.	110054	115000	108307	107645	103774	S.O.	S.O.	37,4%
	UGT-E	887009	810000	880000	880000	880000	880000	880000	33,4%	33,7%
	USO	S.O.	81090	121760	122856	122760	119548	S.O.	25,0%	34,5%
Suède	LO-S	1473583	1404865	1384879	1346756	1315839	1502285	1487000	47,0%	48,0%
	SACO	580000	586000	610000	617738	633975	633975	479417	52,0%	52,0%
	TCO	974959	1175276	958745	962629	698866	1230000	1200000	62,3%	62,2%
Suisse	Travail Suisse	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	170	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	SGB	384816	S.O.	S.O.	377327	372082	368762	366811	24,1%	S.O.
Turquie	DISK	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	HAK-IS	S.O.	S.O.	441917	550000	550000	S.O.	197897	S.O.	S.O.
	KESK	S.O.	20000	S.O.	S.O.	S.O.	240304	S.O.	S.O.	42%
	TURK-IS	700000	820000	250000	S.O.	250000	300000	300000	10,0%	12,8%
Royaume-Uni	TUC	6500000	6500000	6200992	6135126	6056861	5977543	5855271	44,0%	41,0%

Source: Enquêtes du 8 mars de 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 et 2014

Annexe II: Tableau 2. Affiliation féminine au sein des Fédérations syndicales européennes 2009-2014

FSE	AFFILIATION SYNDICALE (Totale)						AFFILIATION SYNDICALE (% de FEMMES)					
	2009	2010	2011	2012*	2013	2014	(%) 2009	(%) 2010	(%) 2011	(%) 2012.	(%) 2013	2014 (%)
ETF	S.O.	S.O.	2500000	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	13%	S.O.	S.O.	16%
EAEA	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
UNI Europa	1359657	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	7000000	47,5 %	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	46%
Eurocop	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
FETBB	2300000	S.O.	S.O.	S.O.	2300000	S.O.	1%	S.O.	S.O.	S.O.	10%	S.O.
CSEE	S.O.	S.O.	5500000	5500000	13000000	10500000	S.O.	S.O.	72%	72%	68%	68%
ETUF-THC*	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	7200000	7000000	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	15%	S.O.
EMCEF*	2500000	S.O.	1912718	1800000			20%	S.O.	S.O.	20%		
FEM*	S.O.	6000000	6000000	5053272			S.O.	20,0 %	20,0 %	20%		
FEJ	260000	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
FSESP	5600000	8000000	8000000	8000000	S.O.	S.O.	70%	68,5 %	68,5 %	68,5 %	S.O.	S.O.
EFFAT	S.O.	1500000	1500000	1500000	1500000	1500000	40,5 %	40,5 %	40,5 %	41%	41%	41%

* En 2012, la FEM, la FSE-THC et l'EMCEF ont fusionné pour former une fédération syndicale unique appelée «IndustriAll» et ces trois anciennes FSE renvoient par conséquent une seule réponse depuis 2013

Source: Enquêtes du 8 mars de 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 et 2014