

LES FEMMES DANS LES SYNDICATS : UNE NOUVELLE DONNE

Une recherche sur les femmes et la prise de décisions dans les organisations syndicales.

Etude de la littérature et enquête auprès des organisations affiliées à la Confédération Européenne des Syndicats.



Recherche réalisée



sous la direction d'Ada GARCIA, Chargée de recherches et d'enseignement à l'Université catholique de Louvain,
par Isabelle DUMONT (Groupe de Sociologie Wallonne, associé à l'UCL)
et avec le concours de Bernard HACOURT (Groupe de Sociologie Wallonne, associé à l'UCL).



TABLE DES MATIERES

PREMIERE PARTIE

Etat de la question

1. UN CONTEXTE EUROPEEN RELATIVEMENT (DE)-FAVORABLE A L'EGALITE DES CHANCES	› 15
2. L'EMPLOI AU FEMININ : SPECIFICITES DU TRAVAIL DES FEMMES	
2.1. Des emplois, des tâches et des rémunérations différentes	› 17
2.2. La flexibilité	› 18
2.3. Le chômage	› 19
3. LE SYNDICALISME AU FEMININ	
3.1. Particularités de l'activité syndicale	› 21
3.2. Un pouvoir des syndicats variable	› 21
3.3. Femmes et syndicats	
3.3.1. Présence des femmes dans les structures syndicales	› 22
3.3.2. Des actions positives au processus de Gender Mainstreaming	› 23
4. ELARGISSEMENT EUROPEEN	
4.1. Un contexte	
4.4.1. La femme post-socialiste : un héritage lourd à (di-)gérer	› 25
4.4.2. Une transition dite «A-sociale»	› 25
4.2. «Autoportrait» : Le genre du syndicalisme des Pays d'Europe Centrale et Orientale (PECO)	› 27
4.3. L'involution androgyne du syndicalisme européen «élargi»	› 28

DEUXIEME PARTIE

Éléments de méthodologie

INTRODUCTION	› 33
1. ENQUÊTE AUPRÈS DES CONFÉDÉRATIONS SYNDICALES NATIONALES	› 35
2. INTERVIEWS AUPRÈS DES FÉDÉRATIONS SYNDICALES EUROPÉENNES	› 36

TROISIEME PARTIE

Résultats de la recherche

1. Confédérations syndicales nationales : résultats de l'enquête 2002	› 39
1.1. Sur l'affiliation des femmes	
1.1.1. L'affiliation des femmes au sein des différentes confédérations	› 39
1.1.2. Existence de stratégies orientées vers l'affiliation des travailleurs et travailleuses atypiques ?	› 40
TABLEAU 1 : représentation des femmes au sein des congrès	› 41
1.2. La représentativité des femmes au sein des instances de décision	
1.2.1. Stratégies destinées à accroître la représentativité des femmes	› 42
1.2.2. La représentation des femmes dans les instances de décision	› 43
1.2.3. La présence des femmes à la direction des confédérations et des départements et des comités politiques permanents et/ou des groupes de travail permanents	› 44
1.3. Comités femmes - départements femmes - conférences femmes	
1.3.1. Sur les comités femmes (TABLEAU 6)	› 46
1.3.2. Sur les départements femmes (TABLEAU 7)	› 46
1.3.3. Sur les conférences femmes (TABLEAU 7)	› 47
1.4. Les actions en faveur de l'égalité des chances	
1.4.1. Aspects statutaires	› 48
1.4.2. L'égalité au sein des négociations collectives	› 48
1.4.3. Sur les politiques d'égalité entre les hommes et les femmes récemment adoptées	› 49
1.4.4. Le Gender Mainstreaming	› 49
1.4.5. Politiques garantissant la participation des femmes au processus de représentation nationale et internationale	› 50
1.4.6. Le syndicat envisagé comme employeur	› 50
1.4.7. Coopération européenne	› 50

TABLEAU 2 : Représentation des femmes au sein des comités exécutifs et des comités de direction et/ou bureaux journaliers	› 51
TABLEAU 3 : Représentation des femmes à la direction des confédérations	› 52
TABLEAU 4 : Représentation des femmes au sein des départements	› 53
TABLEAU 5 : Représentation des femmes au sein des comités consultatifs	› 54
TABLEAU 6 : Comités des femmes	› 55
TABLEAU 7 : Départements femmes et congrès femmes	› 56
TABLEAU 8 : Statuts et politiques d'égalité entre hommes et femmes	› 57
TABLEAU 9 : Représentation des femmes dans les négociations collectives	› 58
TABLEAU 10 : Politiques en faveur de la représentativité / actions positives	› 59

2. Confédérations syndicales nationales : étude comparative de 1993 à 2002

2.1. Evolution globale de l'affiliation des femmes et de la représentation des femmes dans les instances de décision	
2.1.1. Evolution des affiliations féminines	› 61
2.1.2. Evolution de la proportion des femmes, de leur représentativité et de la présidence des femmes dans les instances de décision des confédérations	› 61
2.2. Evolution des structures et des mécanismes pour garantir la défense des intérêts féminins	
2.2.1. Evolution de l'engagement statutaire en faveur de l'égalité	› 63
2.2.2. Evolution de l'adoption des politiques d'égalité entre les hommes et les femmes	› 63
2.2.3. Evolution des comités femmes	› 63
2.2.4. Evolution des départements femmes	› 63
2.2.5. Evolution des congrès et conférences femmes	› 63
2.2.6. Evolution des actions positives	› 63
2.2.7. Evolution de la part des femmes dans les équipes de négociation collective	› 64
TABLEAU 11 : Comparaison 1993-1999-2002 - Affiliation syndicale et délégation au congrès	› 66
TABLEAU 12 : Comparaison 1993-1999-2002 - Comité exécutif et comité de direction et/ou bureau journalier	› 67
TABLEAU 13 : Comparaison 1993-1999-2002 - Départements	› 68
TABLEAU 14 : Comparaison 1993-1999-2002 - Comités consultatifs	› 70
TABLEAU 15 : Comparaison 1993-1999-2002 - Comités femmes	› 72

TABLEAU 16 : Comparaison 1993-1999-2002 - Départements femmes	› 73
TABLEAU 17 : Comparaison 1993-1999-2002 - Négociations collectives	› 74
TABLEAU 18 : Comparaison 1993-1999-2002 - Statuts et politiques d'égalité des sexes	› 75
TABLEAU 19 : Comparaison 1993-1999-2002 - Actions positives	› 76

3. Fédérations syndicales européennes : résultats des interviews 2002

Introduction	› 81
TABLEAU 1 : Secteurs/sous-secteurs	› 83
3.1. L'affiliation des femmes	› 84
TABLEAU 2 : Affiliation féminine	› 84
3.1.1. Sur l'affiliation des travailleurs et travailleuses atypiques	› 85
3.2. La représentation des femmes au sein des instances de décision	
3.2.1. Stratégies globales destinées à accroître la représentation des femmes	› 86
3.2.2. Examen des stratégies selon les instances	› 86
3.2.3. Examen de la représentativité des femmes selon les instances	› 86
TABLEAU 3 : Représentativité des femmes au sein du congrès	› 88
TABLEAU 4 : Représentativité des femmes au sein du comité exécutif	› 88
TABLEAU 5 : Représentativité des femmes au sein du comité de direction	› 88
TABLEAU 6 : Représentativité des femmes au sein des comités politiques permanents et/ou groupes de travail permanents	› 89
3.2.4. Les femmes aux postes de direction	› 90
TABLEAU 7 : Les femmes aux postes de direction	› 90
3.3. Les comités femmes - les départements femmes - les confédérations femmes	› 92
3.4. Sur les statuts/les politiques d'égalité des chances/le Gender Mainstreaming	
3.4.1. Les statuts	› 94
3.4.2. Les politiques d'égalité	› 94
3.4.3. Le Gender Mainstreaming (GM)	› 94

3.5. Sur le dialogue social sectoriel/les comités d'entreprises européens/la coordination européenne des négociations collectives	
3.5.1. Le dialogue social sectoriel	› 96
3.5.2. Les conseils européens d'entreprises (CEE)	› 96
3.5.3. La coordination européenne des négociations collectives	› 97

QUATRIÈME PARTIE

Recommandations

1. Recommandations à l'attention des confédérations syndicales nationales	› 101
2. Recommandations à l'attention des fédérations syndicales européennes	› 103

CINQUIÈME PARTIE

Annexes

ANNEXE 1 : Les "bonnes pratiques"	› 107
1. Confédérations syndicales nationales	› 109
2. Fédérations syndicales européennes	› 113
ANNEXE 2 : Questionnaire destiné aux confédérations syndicales nationales	› 115
ANNEXE 3 : Questionnaire destiné aux fédérations syndicales européennes	› 135
ANNEXE 4 : Liste des confédérations syndicales nationales et des fédérations syndicales européennes répondantes et non répondantes	› 146
ANNEXE 5 : Glossaire des termes utilisés	› 152

SIXIÈME PARTIE

Bibliographie

BON DE COMMANDE	› 162
------------------------	-------



PREMIERE PARTIE

Etat de la question

1. Un contexte européen relativement (dé)-favorable à l'égalité des chances.

Au départ, le processus d'intégration européenne poursuivait **des objectifs économiques et marchands exclusivement**. L'amélioration des niveaux de vie et de protection sociale devait provenir de la seule réalisation des objectifs économiques. Le Traité de Rome incluait cependant l'article 119 (actuellement remanié) relatif à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes pour un travail égal. Or : *«Il se fait que l'insertion de l'article 119 dans le traité, résulte d'une pression de la France qui craignit le dumping salarial des autres Etats membres en matière de salaires féminins et négocia pour l'inscription d'une obligation communautaire d'égalité salariale»*¹. Toutefois, cet article ne fut pas reconnu contraignant par la Commission, le Conseil, les États membres².

Progressivement, une certaine **égalité professionnelle** des hommes et des femmes fut **inscrite dans la législation** communautaire et dans celle des États membres.

Outre les Traités, des Directives, des Résolutions et des Recommandations furent adoptées en faveur du droit des femmes. Ainsi, on a assisté à : *«un élargissement progressif du champ d'action envisagé et une compréhension de plus en plus approfondie du caractère global de l'inégalité (...)»*³.

Cette nouvelle tendance fut notamment observée dans les programmes d'action mis en œuvre par la Commission. Circonscrite au départ à la consolidation des droits juridiques des femmes sur le marché du travail, la préoccupation de l'égalité s'est progressivement étendue à la participation des femmes au processus de décision, à la conciliation de la vie familiale et professionnelle, à la santé des femmes, à la garde des enfants. Le récent programme d'action communautaire sur l'égalité entre les hommes et les femmes a été lancé pour la période 2001-2005⁴. Chaque année, un thème prioritaire est défini. Le thème prioritaire pour la période 2002-2003 est la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Par ailleurs, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est devenue une composante à part entière de la Stratégie Européenne pour l'Emploi. Lors du Conseil européen de Luxembourg (1997), les pays membres se sont engagés à développer leurs politiques d'emploi selon des lignes directrices communes. Ces lignes directrices sont regroupées sous quatre piliers dont l'un est l'égalité des chances.

Le Sommet européen de Lisbonne (2000) a défini un certain nombre d'objectifs socio-économiques. Accroître le taux d'emploi des femmes constitue l'une des actions envisagées. Afin de suivre les progrès enregistrés dans la réalisation des objectifs socio-économiques, la Commission a élaboré des indicateurs structurels. A cette liste d'indicateurs, un indicateur portant sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes a été ajouté⁵.

Néanmoins, **l'égalité formelle (ou législative) ne se traduit pas nécessairement par une égalité réelle**.

Il suffit de songer au nombre de femmes présentes dans la Convention chargée de préparer la réforme des traités. Actuellement, les femmes ne représentent que 16.6 % des membres de la Convention sur l'avenir de l'Europe alors qu'elles représentaient 20 % des membres de la Convention qui a préparé la Charte des droits fondamentaux⁶.

Par ailleurs, selon Éliane Vogel-Polsky, la non-réalisation de l'égalité des sexes dans l'Union européenne s'explique par la persistance de divers **obstacles**. Elle évoque notamment des obstacles institutionnels à savoir le statut à géométrie variable reconnu par les traités aux divers types de discriminations⁷ et des obstacles politiques : le manque de volonté politique de reconnaître un véritable droit fondamental à l'égalité des femmes et des hommes dans l'Union européenne. A ce propos, elle souligne le caractère contradictoire du Gender Mainstreaming : *«Dans la mise en œuvre, actuellement en*

¹ Vogel-Polsky Éliane; *Les femmes et les changements de la démocratie dans l'Union européenne. Où en est la parité ?* in La parité est l'avenir de l'homme; Editions Luc Pire; Bruxelles; 2001; page 40.

² Vogel-Polsky Éliane; *op.cit.*; page 41.

³ Tavares da Silva Maria Regina; *Politiques de la Communauté et du Conseil de l'Europe* in Martin Jacqueline (sous la direction de); La Parité. Enjeux et mise en œuvre; Collection Féminin et Masculin; Presses Universitaires du Mirail; Toulouse; 1998; page 226.

⁴ *Décision 2001/51/CE du Conseil du 20 décembre 2000 établissant un programme d'action communautaire concernant la stratégie communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005);* JO L 17; 19.1.2001; pp. 22-29.

⁵ Commission des Communautés Européennes; *Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement Européen, au Comité Economique et Social et au Comité des Régions. Rapport annuel sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne en 2001;* Commission des Communautés Européennes; Bruxelles, le 28.5.2002, COM (2002) 258 final; page 2.

⁶ Figueiredo Ilda (Rapporteur); Commission des droits de la femme et de l'égalité des chances du Parlement Européen; *Rapport sur la mise en œuvre du programme pour l'égalité entre les femmes et les hommes ("Gender Equality") (2001-2005)* (2001/2266 (INI); FINAL A5-0197/2002; PE 305.488; 29 mai 2002; page 10. Document disponible sur le site <http://www.europarl.eu.int>

⁷ Par exemple, le Conseil peut prendre une réglementation interdisant une discrimination fondée sur le sexe mais l'unanimité sera nécessaire, ce qu'Éliane Vogel-Polsky juge contradictoire avec l'acquis communautaire (article 3 § 2).

cours, des articles 2 et 3 § 2 du Traité d'Amsterdam, il apparaît que la disparition du concept d'égalité des sexes au profit d'une politique d'égalisation soit devenue la règle d'interprétation officielle dont se servent les décideurs politiques pour s'abstenir d'aller plus avant»⁸.

Sous la pression européenne, les États membres sont désormais tenus de mettre en œuvre un processus de Gender Mainstreaming. Or, la compréhension et la mise en œuvre de ce processus semble varier selon les pays membres. Divers obstacles furent identifiés dans la mise en œuvre de ce processus à savoir : des obstacles idéologiques et culturels; des obstacles institutionnels; des obstacles légaux; des obstacles politiques. À propos de ce dernier point, il fut souligné : *«en Allemagne, certains Länder appliquent déjà leurs politiques sous le leitmotiv de l'égalité des chances et tirent parti du concept d'approche intégrée du genre pour supprimer des mesures axées sur les femmes, et même supprimer des fonctions ministérielles qui leur sont réservées sans les remplacer par des institutions spécialisées dans le domaine de l'égalité, cette pratique prenant maintenant l'allure d'un phénomène transversal devant être pris en charge par chaque institution publique. Cette stratégie s'est avérée problématique faute de disposer de personnes ayant une connaissance certaine de la problématique du genre»⁹*. Par ailleurs, l'influence du contexte politique européen actuel (le nombre accru de Gouvernements de droite) pourrait être défavorable sur les politiques d'égalité, sur les acquis sociaux. Si l'Union européenne a été désignée par certains comme : *«ayant les politiques les plus progressistes au monde dans la promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes»¹⁰*, il n'en demeure pas moins que, malgré les avancées réalisées, beaucoup reste à faire pour parvenir à l'avènement - en droit et en pratique - de l'égalité entre les hommes et les femmes.

⁸ Vogel-Polsky Éliane; *op.cit.*; page 49.

⁹ Behning Ute and Serrano Pascual Amparo; *Gender Mainstreaming in the European Employment Strategy*; ETUI; Brussels; 2001; page 335.

¹⁰ Pollach et Hafner-Burton cités par Behning Ute and Serrano Pascual Amparo; *op.cit.*; page 18.

2. L'emploi au féminin : spécificités du travail des femmes

Les femmes ont toujours travaillé. Cependant, jusqu'à une certaine période, le travail féminin était invisible car il s'effectuait à domicile et non dans le cadre de manufactures¹¹. Comme l'étude *Le «Deuxième Sexe» du Syndicalisme Européen* l'a relevé, **la féminisation du marché du travail est réelle**. Le taux d'activité des femmes s'est fortement accru et se rapproche de celui des hommes. Toutefois, si le taux d'activité des femmes a augmenté, les hommes et les femmes n'entretiennent pas le même rapport à l'emploi.

Dans l'évolution de l'activité féminine, il ressort quatre éléments¹²:

- La tertiarisation ou la sur-représentation des femmes dans les services, dans le secteur des soins;
- La salarisation laquelle réduit la dépendance des femmes à l'égard des hommes;
- La continuité des trajectoires professionnelles. De nos jours, les mères de famille sont plus nombreuses à travailler même si parfois elles travaillent à temps partiel;
- L'élévation du niveau de formation, la réussite scolaire et universitaire des femmes.

Si ces différents éléments pourraient contribuer à faire disparaître les inégalités entre le travail masculin et le travail féminin, cela ne s'est pas produit¹³.

2.1. Des emplois, des tâches et des rémunérations différentes.

Comme il l'a été souligné, les femmes sont surtout concentrées dans le secteur des services, dans le secteur des soins. À cette **concentration horizontale** des emplois féminins s'ajoute une **ségrégation verticale**. Certes, les femmes peuvent désormais accéder à des emplois traditionnellement masculins. Cependant, si elles occupent les mêmes emplois que les hommes, elles n'effectuent pas le même travail en dépit de l'élévation de leur niveau de

formation et d'une réussite scolaire et universitaire supérieure aux hommes. Ainsi, certains relèvent : «*Les femmes pénétrant un secteur d'emploi traditionnellement masculin sont le plus souvent nommées aux postes les moins bien situés dans la pyramide sociale interne ou à ceux dont le renom ou le prestige est le plus faible*»¹⁴.

En outre, malgré l'existence de dispositions juridiques en faveur de l'égalité salariale, un écart de rémunération subsiste entre les hommes et les femmes. La problématique de l'égalité salariale a été d'ailleurs définie comme thème prioritaire pour la période 2001-2002 par le récent programme d'action communautaire sur l'égalité entre les hommes et les femmes (2001-2005).

En 2001, un rapport de la Commission européenne précise : «*les femmes gagnent toujours en moyenne 14 % de moins que les hommes (...)*»¹⁵. Par ailleurs, la Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de vie et de Travail de Dublin a mené récemment une étude comparative relative à l'égalité salariale en Europe. Il y est précisé qu'en 2001, une augmentation du salaire moyen des femmes fut observée dans la plupart des États membres de l'Union européenne et ce, en relation avec celui des hommes, mais que cette augmentation fut faible¹⁶.

Cet écart salarial proviendrait des facteurs explicatifs suivants : la situation des femmes dans le marché du travail (l'importance du travail féminin à temps partiel lequel induit un salaire partiel, la concentration des femmes dans des secteurs moins rémunérateurs); l'existence de préjugés; l'évaluation différente du travail des hommes et des femmes¹⁷; le mode de fixation des salaires; le rôle des conventions collectives et de l'État. Par ailleurs, il existe une part d'écart salarial que l'on ne peut expliquer autrement que par la discrimination pure et simple.

Afin de réduire cet écart salarial, l'étude comparative envisage diverses stratégies. Parmi ces stratégies, on peut évoquer notamment l'amélioration des statistiques salariales¹⁸;

¹¹ Fortino Sabine; *La mixité au travail*; Editions La Dispute /SNEDIT; Paris; 2002; pp. 44-45.

¹² Maruani Margaret; *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*; Collection "Recherches"; Editions La Découverte et Syros; Paris; 1998; page 9.

¹³ Maruani Margaret; *op.cit.*; page 9.

¹⁴ Fortino Sabine; *op.cit.*; page 191.

¹⁵ Commission des Communautés Européennes; *op.cit.*; page 11.

¹⁶ Résultats d'une étude Eurostat (2001) mentionnés dans le document suivant : European Industrial Relations Observatory; *Gender pay equity in Europe*; 2002; page 2. Document disponible sur le site <http://www.eiro.eurofound.ie>

¹⁷ Fortino Sabine; *op.cit.*; page 224. Plaidant pour une revalorisation des emplois et des fonctions typiquement féminins, l'auteur évoque les programmes «d'équité salariale et de reconnaissance des qualifications» actuellement à l'étude au Québec. Ces programmes devraient aboutir à une mise à plat générale des grilles de salaires dans la fonction publique québécoise.

¹⁸ European Industrial Relations Observatory; *op.cit.*; page 3. D'après cette étude, la non-inclusion de certains groupes féminins (et sous payés) dans les statistiques salariales induit une sous-estimation (ou possible sur-estimation) du fossé salarial.

l'existence de législations sur la discrimination salariale et sur le salaire minimum; le rôle des conventions collectives et des partenaires sociaux.

Le rôle des conventions collectives vis à vis de la réduction de l'écart salarial est important. En effet, elles peuvent soit constituer un incitant pour réduire les discriminations salariales ou au contraire figer les différences existantes. Or, selon l'étude comparative, bien que le principe d'un salaire égal pour un travail égal fut inclus dans les accords collectifs de nombreux pays, la question de **l'égalité salariale ne semble pas occuper une place centrale dans les négociations collectives des pays européens**. D'après cette étude, les différences de salaires sont considérées comme un problème susceptible d'être résolu davantage par la législation que par les négociations collectives. D'autre part, dans certains pays, la question de l'égalité salariale apparaît moins urgente que les mesures pour accroître le taux d'emploi féminin, pour concilier la vie professionnelle et la vie familiale, pour faciliter la réinsertion des femmes (et des mères) dans le marché du travail. Par ailleurs, l'introduction de la Monnaie unique pourrait se traduire par un dumping salarial. Ainsi, certains soulignent : «Avec l'introduction de l'Union Economique et Monétaire (UEM), la plupart des observateurs estiment que le processus d'intégration économique va s'accélérer davantage et intensifier la pression concurrentielle qui s'exerce sur les entreprises et économies nationales. Etant donné que les salaires, le temps de travail et les pratiques d'emploi et de travail apparaissent comme des composantes importantes de la concurrence de régimes entre les pays européens, l'intégration économique européenne risque de fortement influencer sur les processus et les résultats des négociations collectives nationales»¹⁹.

Pour prévenir de telles évolutions, la Confédération Européenne des Syndicats a adopté en décembre 2000 une Résolution sur la coordination de la négociation collective²⁰. Cette Résolution définit notamment des indications sur le plan des salaires européens. Elle inclut des recommandations à l'attention des syndicats nationaux. Des rapports sont présentés chaque année sur la coordination de la négociation collective en Europe²¹.

Par ailleurs, l'Institut Syndical Européen publie également des rapports annuels sur la négociation collective en Europe. En

2001, dans la plupart des pays européens, le thème du temps de travail et de la réduction des heures de travail semble avoir été moins abordé dans la négociation que lors des années précédentes²². Par ailleurs, à propos des questions relatives à l'égalité, il fut souligné de manière globale : «*Bien que des progrès constants furent réalisés sur ces thèmes dans plusieurs pays, l'impression générale est qu'il reste encore beaucoup à faire*»²³.

2.2. La flexibilité

Synonyme de progrès et de capacité d'adaptation, la flexibilité devait offrir aux femmes l'opportunité de concilier leur vie familiale et professionnelle et permettre la réalisation d'économies sur les services de garde d'enfants.

Toutefois, **la flexibilité s'est traduite par l'émergence d'emplois atypiques**²⁴. Selon certains, ces emplois atypiques se rapprochent davantage de l'inactivité que de l'emploi en raison de leur instabilité, de leur faible rémunération et d'une protection sociale amoindrie²⁵. Par ailleurs : «*pour les statistiques européennes, une personne occupée est comptabilisée pour un emploi, quelles que soient la durée et la rémunération associées à son travail. La promotion d'emplois flexibles permet d'augmenter le nombre d'emplois alors que le volume de travail est constant voire en diminution. Les chiffres de l'emploi sont gonflés, ceux du chômage diminués, et ces manipulations touchent davantage les données relatives aux femmes, plus concernées que les hommes par les emplois flexibles : leur taux de chômage seront artificiellement diminués et leurs taux d'emploi gonflés*»²⁶.

À propos de la France, un récent article a fait état des conséquences de la réduction du temps de travail sur les salarié(e)s. Les conséquences semblent varier selon le sexe des salarié(e)s : «*Comme dans la plupart des interventions publiques où la question de l'égalité des genres n'est pas explicite, on est enclin à faire l'hypothèse que la politique menée accompagne, voire renforce les inégalités déjà existantes. Ce phénomène est effectivement visible sur des exemples d'entreprises dans le cadre de la première loi Aubry*»²⁷.

¹⁹ European Industrial Relations Observatory; *L'eupéanisation de la négociation collective*; 1999; page 1. Document disponible sur le site <http://www.eiro.eurofound.ie>

²⁰ Confédération Européenne des Syndicats; *Résolution de la CES sur la Coordination de la Négociation Collective adoptée par le Comité Exécutif des 13 et 14 décembre 2000*; 2 pages. Document disponible sur le site <http://www.etuc.org>

²¹ European Trade Union Institute; *Annual Report on the coordination of collective bargaining in Europe*; Brussels; December 2001; 44 pages. Document disponible sur le site <http://www.etuc.org/ETU/CBEurope/>

²² Fajertag Giuseppe; *Collective Bargaining in Europe 2001*; European Trade Union Institute; Brussels; 2002; page 24.

²³ Fajertag Giuseppe ; *op.cit.*; page 29.

²⁴ Par emploi atypique, il faut entendre tout travail qui n'est pas exercé à temps plein et de manière permanente. Il comprend le travail à temps partiel, du soir et le week-end, à durée déterminée, temporaire ou sous-traité à domicile, le télétravail et le travail à domicile.

²⁵ Meulders Danièle; *La flexibilité en Europe* in Maruani Margaret (sous la direction de); Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail; Collection «Recherches»; Editions La Découverte et Syros; Paris; 1998; page 239.

²⁶ Meulders Danièle; *op.cit.*; page 240.

²⁷ Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE); *35 heures : les disparités entre hommes et femmes*; numéro 48; novembre 2001; 4 pages.

En Europe, une augmentation de la part des emplois temporaires est constatée. En 2000, la part des personnes occupant un contrat de travail à durée déterminée est nettement plus importante qu'au début des années 90. Ce constat s'observe dans tous les États membres (hormis l'Espagne, où cette part est restée constante à un niveau très élevé, hormis l'Irlande et le Danemark où cette part a effectivement diminué). Comme il l'a été souligné : «*Si la part des contrats à durée déterminée a augmenté dans les mêmes proportions pour les hommes et les femmes, ces dernières continuent d'être plus nombreuses que les hommes à travailler sous des contrats à durée déterminée dans tous les États membres*»²⁸.

Parmi toutes les formes de travail précaire visant les femmes, **le travail à temps partiel semble être la principale source de discrimination car** : «*Aucune autre forme "d'emploi atypique" n'est à ce point sexuée*»²⁹. Ainsi, en 2001, dans l'Union européenne, 33% des femmes (pourcentage de l'emploi total) travaillent à temps partiel contre 6% des hommes (pourcentage de l'emploi total)³⁰.

Comment expliquer le développement de l'emploi à temps partiel ?

Certains ont évoqué l'existence d'une «*demande sociale*» féminine. Si le recours au temps partiel est parfois choisi, il est souvent subi en raison du fait d'une part que les femmes assument la majeure partie du travail domestique et en ce que, faute de trouver un emploi à temps plein, elles sont contraintes de travailler dans le cadre d'un travail à temps partiel.

À propos de la France, il est mentionné : «*En 2001 ce sont toujours les moins de 25 ans et les plus de 60 ans qui ont les taux de temps partiel les plus élevés (...). Les plus jeunes ne sont pas celles qui sont les plus écrasées par les charges domestiques et l'éducation des enfants. Et les plus de 60 ans en sont largement délogées*»³¹. Par ailleurs, à propos des Pays-Bas, de l'Allemagne et du Royaume-Uni, il fut relevé :

«*Toutefois, dans les trois pays, une grande proportion des employés à temps partiel aimeraient travailler davantage, même s'ils ne souhaitent pas en majorité travailler à temps complet (...). Cela révèle un fort taux de sous-emploi chez les employés à temps partiel et renforce le fait que ces accords sur le temps de travail sont destinés à satisfaire la demande des employeurs plus que celle des employés*»³².

Ainsi, si le développement du temps partiel peut s'expliquer par l'offre des employées, il résulte aussi - et pour certains davantage - des politiques des entreprises et des incitations gouvernementales. Toutefois, selon les pays, la notion de temps partiel recouvre vraisemblablement un sens différent³³. Il est à espérer que les différences dans la réglementation du travail à temps partiel puissent se réduire sous l'impulsion des conventions collectives, des lois suscitées par les directives sur l'égalité.

Par ailleurs, malgré l'importance du travail féminin à temps partiel, **le travail féminin ne doit pas être réduit au temps partiel**. Certains précisent : «*il est important de ne pas aligner la situation de toutes les femmes actives à ce mode d'emploi. La place des femmes sur le marché du travail est plurielle (...). Ce sont les femmes les plus âgées, les moins diplômées qui occupent les emplois les moins bien rémunérés, les plus marginaux, alors que certaines femmes jeunes, diplômées, parviennent à entrer sur le marché du travail à des postes plus élevés et moins précaires*»³⁴.

2.3. Le chômage

En 2001, au sein de l'Union européenne, parmi la population active des 15-64 ans, le taux de chômage total des hommes est estimé à 7% tandis que celui des femmes s'élève à 9%³⁵. Selon les pays européens, on enregistre des taux de chômage différents³⁶. Les facteurs susceptibles de déterminer les spécificités nationales sont : «*liés à l'organisation du marché du travail, à l'organisation familiale, aux politiques des pouvoirs publics, aux infrastructures sociales, ou encore aux formes sexuées de répartition du*

²⁸ Commission Européenne : DG Emploi et affaires sociales; *L'emploi en Europe 2001. Mise à jour d'automne*; Office des publications officielles des Communautés Européennes; Luxembourg; décembre 2001; page 28. Document disponible sur le site http://europa.eu.int/comm/employment_social

²⁹ Bihl Alain et Pfefferkorn Roland; *Hommes Femmes Quelle Égalité ? École, travail, couple, espace public*; Les Editions de l'Atelier/ Editions ouvrières; Paris; 2002; page 71.

³⁰ Commission Européenne : DG Emploi et affaires sociales; *op.cit.*; page 44.

³¹ Bihl Alain et Pfefferkorn Roland; *op.cit.*; pp. 79-80.

³² Fagan Colette et O' Reilly Jacqueline et Rubery Jill; *Le temps partiel aux Pays-Bas, en Allemagne et au Royaume-Uni : un nouveau contrat social entre les sexes ?* in Maruani Margaret (sous la direction de); Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail; Collection «Recherches»; Editions La Découverte et Syros; Paris; 1998; page 273.

³³ Lewis Jane; *Politique familiale et marché du travail : le cas de la Grande-Bretagne dans une perspective européenne* in Maruani Margaret (sous la direction de); Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail; Collection "Recherches"; Editions La Découverte et Syros; Paris; 1998; pp. 141-142. L'auteur souligne qu'en Grande-Bretagne, le travail à temps partiel est probablement synonyme d'horaires courts, sans avantages sociaux, tandis que dans les pays scandinaves, il correspond généralement à des horaires longs avec des avantages sociaux proportionnels.

³⁴ Walby Sylvia; *Les figures emblématiques de l'emploi flexible* in Maruani Margaret (sous la direction de); Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail; Collection «Recherches»; Editions La Découverte et Syros; Paris; 1998; pp. 257-258.

³⁵ Commission Européenne : DG Emploi et affaires sociales; *op.cit.*; page 44.

³⁶ Plus particulièrement, en Espagne, le taux de chômage féminin est près de deux fois supérieur au taux de chômage masculin tandis qu'au Royaume-Uni, le taux de chômage des hommes dépasse celui des femmes : cette particularité britannique proviendrait de garanties plus faibles que les femmes acquièrent lorsqu'elles sont au chômage.

travail. Il en résulte des niveaux de taux de chômage sensiblement dissemblables»³⁷.

Quels sont les facteurs explicatifs du chômage féminin ?

■ Les femmes non diplômées ou faiblement qualifiées courent plus de risques de subir le chômage. Par ailleurs, divers chercheurs ont démontré qu'à diplôme égal, les femmes ont des **emplois subalternes** par rapport aux emplois occupés par les hommes;

■ Les femmes sont contraintes - notamment en raison de leur sur-représentation dans des emplois précaires - de changer d'emploi en cours d'année plus souvent que les hommes. Par ailleurs, elles seraient davantage visées par les licenciements économiques, par les suppressions d'emploi³⁸;

■ L'existence **d'une concurrence plus importante entre les femmes actives** qu'au sein de la population masculine. Cette concurrence s'aiguise entre les jeunes femmes récemment diplômées et les femmes en recherche d'emploi après une interruption de carrière. D'autres ont souligné : «L'accès massif des femmes à des diplômes de plus en plus élevés dans un marché de l'emploi de plus en plus difficile aiguise la concurrence au sein de la population active féminine»³⁹;

20

■ Le **chômage féminin** semble être davantage «**toléré**» **socialement** que celui des hommes. Des résultats d'un sondage publié il y a une dizaine d'années dans le journal français *Libération*, il ressort que 30 % des femmes âgées entre 25 et 49 ans pensent «*normal*» en période de fort chômage, d'attribuer un travail prioritairement à un homme plutôt qu'à une femme⁴⁰.

De l'étude des spécificités du travail féminin, il ressort que les femmes n'occupent **pas une place égale** à celle des hommes sur le plan de la rémunération, de l'accès aux postes à responsabilité tandis qu'elles courent plus de risques de subir le chômage.

Une étude des caractéristiques du travail féminin apparaît essentielle pour mieux appréhender la place des femmes dans le monde syndical. En effet, «*Les femmes ont acquis «une place» dans le monde syndical, et c'est bien par l'étude de leur statut dans le travail salarié (Siwek-Puydesseau, 1996) que l'on peut parvenir à une connaissance plus fine du syndicalisme aujourd'hui. C'est une condition nécessaire, sinon suffisante*»⁴¹.

³⁷ Gauvin Annie; *Le surchômage féminin à la lumière des comparaisons européennes* in Maruani Margaret (sous la direction de); Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail; Collection «Recherches»; Editions La Découverte et Syros; Paris; 1998; page 205.

³⁸ Bihr Alain et Pfefferkorn Roland; *op.cit.*; page 68.

³⁹ Daune-Richard Anne-Marie; *Qualifications et représentations sociales* in Maruani Margaret (sous la direction de); Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail; Collection «Recherches»; Editions La Découverte et Syros; Paris; 1998; page 49.

⁴⁰ Bihr Alain et Pfefferkorn Roland; *op.cit.*; page 69.

⁴¹ Rogerat Chantal et Zylberberg-Hocquard Marie-Hélène; *Syndicats* in Hirata Helena et Laborie Françoise et Le Doaré Hélène et Senotier Danièle (sous la coordination de); Dictionnaire critique du féminisme; Politique d'aujourd'hui; Presses Universitaires de France; Paris; 2000; page 213.

3. Le syndicalisme au féminin

3.1. Particularités de l'activité syndicale

Le thème du syndicalisme a donné lieu à un foisonnement de recherches en sciences sociales. Cependant, le syndicat fut peu étudié sous l'angle de l'activité professionnelle. C'est l'objet d'une étude portant sur la carrière des syndicalistes⁴².

Selon cette étude, **l'activité syndicale** présente des **caractéristiques distinctes** d'une activité professionnelle traditionnelle :

- Dans le cadre d'une activité professionnelle traditionnelle, le(la) salarié(e) a un poste relativement défini. Par contre, il n'existe pratiquement **aucune limite** à l'activité militante;
- Les activités professionnelles traditionnelles ont pour finalité de produire des biens ou des services relativement précis. Inversement, l'imprécision qui pèse sur la nature et le volume des tâches nécessaires à l'exercice de l'activité de militant(e) mène souvent à un **surinvestissement**, à de **nombreux engagements**;
- «*La plupart du temps, l'activité professionnelle fait l'objet d'une contractualisation formalisant les contributions de chacun, inscrite dans une structure organisationnelle et pouvant faire l'objet de sanctions en cas de non-respect. L'activité syndicale repose, elle, principalement sur des options individuelles*»⁴³;
- Par rapport aux salarié(e)s traditionnel(le)s, les militant(e)s bénéficient d'une **grande liberté d'action** mais ils (elles) subissent une **grande pression**;
- Enfin, la carrière syndicale est moins « attractive » que la carrière dans l'entreprise. La carrière syndicale se fonde notamment sur la cooptation -par nature arbitraire- et sur des critères non formalisés. Souvent, elle exclut d'autres évolutions professionnelles.

Ainsi, l'activité de militant(e) se distingue d'une activité professionnelle traditionnelle. Gratifiante, l'activité de

militant(e) est toutefois peu formalisée et la pression est forte. Elle conduit souvent à un surinvestissement.

3.2. Un pouvoir des syndicats variable

L'influence des syndicats se mesure par le taux de syndicalisation lequel varie selon les pays, selon les secteurs. Globalement, le taux de syndicalisation tend à la baisse. Cependant, l'affiliation n'évolue pas d'une manière uniforme dans l'ensemble des pays européens. Par exemple, le taux d'affiliation syndicale semble augmenter au Portugal.

Le taux de syndicalisation varie également selon les sexes. À la fin des années 90, une étude⁴⁴ de portée mondiale fut menée par l'O.I.T. et la C.I.S.L. Des questionnaires furent envoyés à tous les affilié(e)s de la C.I.S.L. et aux Secrétariats Professionnels Internationaux (SPI). A propos de l'échantillon, la moitié provient des pays développés et industrialisés et l'autre moitié des pays en développement et en transition. Parmi les syndicats étudiés, beaucoup ont constaté une diminution du nombre de membres depuis 1995. En cas d'augmentation des membres, cela est très probablement dû aux femmes. L'augmentation des effectifs syndiqués féminins s'explique par l'augmentation du taux d'activité des femmes ou par l'existence de campagnes les visant spécifiquement.

Si, comme le souligne cette étude, **la désyndicalisation semble plus attribuable aux hommes qu'aux femmes**, le pourcentage de femmes qui se syndicalisent demeure généralement inférieur à celui des hommes.

L'étude de portée mondiale a identifié les **facteurs** les plus importants **empêchant les femmes de se syndiquer** à savoir : la méconnaissance des femmes des avantages de la syndicalisation; la crainte de représailles des employeurs; le manque de temps en raisons des responsabilités familiales. D'autres relèvent : «*On a souvent considéré que cette sous-représentation numérique des femmes dans les effectifs syndiqués s'inscrivait dans le prolongement d'une attitude de retrait au plan professionnel (Crozier, 1965) ou traduisait une forme de désintérêt vis-à-vis du syndicalisme (Legendre, 1987). Du côté des syndicalistes, il est aussi courant d'entendre*

⁴² Correia Mario; *La représentation de la carrière chez les syndicalistes* in Piotet Françoise (sous la direction de); *La révolution des métiers*; Collection Le Lien social; Presses Universitaires de France; Paris; 2002; pp. 225-247. L'auteur se fonde sur les résultats d'une enquête menée en 1994 auprès de deux Fédérations de la Confédération CFDT et formule l'hypothèse que les résultats observés concernent aussi les autres organisations bien qu'étant plus discrets. Les syndicalistes faisant l'objet de l'investigation sont les militants organisationnels ou consacrant la totalité de leur activité à leur organisation (à l'exclusion des positions plus élevées de l'organisation syndicale).

⁴³ Correia Mario; *op.cit.*; page 231.

⁴⁴ OIT; *Le rôle des syndicats dans la promotion de l'égalité des genres et la protection des travailleuses vulnérables*. Premier rapport de l'étude OIT-CISL; Organisation Internationale du Travail; novembre 2000; 42 pages. Document disponible sur le site suivant <http://www.ilo.org>.

évoquer un repli «naturel» des femmes. Je ne partage pas ces points de vue dans la mesure où **cette sous-représentation me paraît être davantage la conséquence d'un ensemble de conditions sociales qui s'avèrent plus contraignantes pour les femmes que pour les hommes. Je pense notamment à la place sociale faite au travail des femmes, aux contraintes liées à la vie familiale et aux échanges qui s'opèrent au sein du couple. Je pense enfin au fonctionnement même de la structure syndicale**»⁴⁵.

Un **paradoxe** demeure : la participation accrue des femmes à l'activité professionnelle devrait conduire à une augmentation de leur affiliation. Or, cela ne s'est pas produit en raison de la concentration des femmes dans le travail à temps partiel, dans le secteur des services. Le taux de syndicalisation plus faible des femmes ne serait pas dû à une moindre tendance des femmes à se syndiquer mais à leur concentration dans des secteurs où les taux de syndicalisation sont faibles.

Outre le taux de syndicalisation, l'influence des syndicats se mesure également par d'autres paramètres à savoir : l'étendue des conventions collectives ; le degré de centralisation des négociations ; l'étendue de la coopération entre les partenaires sociaux⁴⁶.

3.3. Femmes et syndicats

3.3.1. Présence des femmes dans les structures syndicales

En juin 2000, dans le journal français *Le Monde Diplomatique*, on pouvait lire : «*Les syndicats n'ont pas la fibre féministe*»⁴⁷. Des études récentes furent menées sur la participation des femmes aux instances de décision syndicales. De ces études non exhaustives, il se dégage les éléments suivants :

Sur le plan européen, en 1999, l'étude *Le «Deuxième Sexe» du Syndicalisme Européen* réalisée auprès des différentes formations affiliées à la Confédération Européenne des Syndicats démontre -malgré l'existence d'un renforcement de 1993 à 1999 de la part des femmes dans les instances de direction- la persistance d'une sous-représentation des femmes dans la prise de décision

syndicale⁴⁸. En 1999, selon l'étude de portée mondiale de l'O.I.T. et de la C.I.S.L. précédemment citée, les femmes n'ont pas de représentation proportionnelle dans la direction syndicale. Elles occupent moins du tiers des fonctions supérieures de prise de décision dans plus de 60% des syndicats étudiés⁴⁹.

D'autres études furent également menées en France. En 2000, selon un rapport⁵⁰ du Conseil Economique et Social français, la part des femmes dans les organisations syndicales est inférieure à leur part dans la population active (bien que des évolutions apparaissent et que des différences existent entre les organisations). Cette même année, une étude française⁵¹ relative à la participation des femmes aux instances de décision des syndicats souligne les avancées incontestables réalisées dans l'intégration de l'égalité dans les principaux syndicats mais aussi les obstacles persistants à une véritable mixité des structures de direction.

La **sous-représentation des femmes** dans les instances de décision syndicales **proviendrait des facteurs suivants** :

- L'existence de **préjugés** se traduisant par des réactions hostiles, par des tentatives de dissuasions à la prise de responsabilités syndicales;
- La **rigidité** de certains règlements intérieurs;
- Le **manque de confiance des femmes** en leurs propres compétences;
- Le **partage inégal des responsabilités familiales** (ce problème se pose avec d'autant plus d'acuité en raison du nombre important de mères célibataires);
- Le caractère masculin de la **«culture syndicale»** (l'horaire des réunions, le style des séances, le jargon syndical, etc.). En outre, l'activité syndicale suppose une grande disponibilité : «*Le fait que certaines tâches ne puissent être réalisées qu'en dehors du temps de travail habituel des salariés (règlement de problèmes individuels, réunions interprofessionnelles...) fait que l'activité syndicale envahit le temps consacré, en général, à la vie privée*»⁵²;

⁴⁵ Le Quentrec Yannick; *Les obstacles aux pratiques syndicales des femmes* in Martin Jacqueline (sous la direction de); La parité. Enjeux et mise en œuvre; Collection Féminin et Masculin; Presses Universitaires du Mirail; Toulouse; 1998; page 143.

⁴⁶ Fourcade Jean-Pierre; *Quelles politiques de l'emploi pour la zone euro ?* Rapport d'information (98/99); Délégation du Sénat pour l'Union européenne. Document disponible sur le site <http://www.senat.fr>

⁴⁷ Bulard Martine; *Les syndicats n'ont pas la fibre féministe*; Le Monde diplomatique; juin 2000, pp. 18-19.

⁴⁸ Hacourt Bernard et Garcia Ada (sous la direction de) et Lega Hervé (avec le concours de) ; «*Le «Deuxième Sexe» du syndicalisme européen. Une recherche sur les femmes et la prise de décisions dans les organisations syndicales. Etude de la littérature et enquête auprès des organisations affiliées à la Confédération Européenne des Syndicats*»; Groupe de Sociologie Wallonne associé à l'UCL; 1999. Document disponible sur le site <http://www.etuc.org>

⁴⁹ OIT ; *op.cit.*

⁵⁰ Résultats du rapport – «La place des femmes dans les lieux de décisions» présenté en 2000 par Cotta Michèle au Conseil Economique et Social - cités par Ardura Anita et Silvera Rachel; *L'égalité hommes/femmes : quelles stratégies syndicales ?*; Revue de l'IRES n°37-2001/3; page 6. Document disponible sur le site <http://www.ires-fr.org/>

⁵¹ Résultats du rapport – «La participation des femmes aux instances de décision des syndicats» présenté en 2000 par Trat Josette et Zylberberg-Hocquard Marie-Hélène pour le Service des Droits des Femmes - cités par Ardura Anita et Silvera Rachel; *op.cit.*; pp. 6-7.

⁵² Correia Mario ; *op.cit.*; page 231.

■ Souvent, les femmes occupent, dans le marché du travail, des **postes subalternes** à ceux des hommes. Par ailleurs, elles sont particulièrement visées par la croissance des emplois atypiques. Cela est de nature à entraver leur syndicalisation et leur accès à des responsabilités syndicales.

Plus particulièrement, à propos des structures syndicales européennes, il fut relevé : «L'échec pour obtenir une représentation féminine dans les branches et à un niveau régional est encore plus patent à l'échelle nationale et internationale car, plus le niveau monte, plus le phénomène de concurrence pour conquérir un siège s'intensifie. Le problème de la représentation des femmes à l'échelle européenne a donc des origines enracinées dans le temps, liées à leur position professionnelle et domestique»⁵³.

En conclusion, certains soulignent: «Au paradoxe contemporain du double phénomène de l'afflux des femmes dans le monde du travail et de leur marginalisation massive par rapport au modèle dominant de l'emploi stable, correspond un décalage toujours réactivé du statut syndical inégal des hommes et des femmes. Sa fonction sociale d'organisation et de représentation des salariés et sa crédibilité en sont affectées»⁵⁴.

3.3.2. Des actions positives au processus de Gender Mainstreaming

Pendant longtemps, les revendications féministes ont été ignorées par les organisations syndicales lesquelles n'entendaient pas s'en occuper : «Le droit à la contraception, l'IVG, la mixité, la parité, le partage du travail domestique, toutes ces revendications montantes se sont heurtées, à un certain moment, à l'objection : c'est 'hors champ syndical, c'est privé'»⁵⁵.

Certes, la situation actuelle est différente. Les organisations syndicales ont recouru à diverses stratégies pour tenter de s'attaquer au problème de la sous-représentation chronique des femmes dans les postes de décision. Ces **actions positives** peuvent être ainsi brièvement répertoriées : la mise en œuvre de Conférences femmes; la création de Comités femmes, de Commissions de l'égalité, de Départements femmes ou la désignation de responsables des questions

d'égalité; l'établissement de quotas, de sièges réservés, la garantie de la proportionnalité; l'existence de nouvelles approches dans la conduite des affaires syndicales; l'éducation des femmes à l'exercice des responsabilités⁵⁶.

De nos jours, les thématiques relatives à l'égalité ne sont plus ignorées par les organisations syndicales. Malgré ce constat, il n'en demeure pas moins qu' : «Inclure les femmes dans la vie syndicale signifie encore aujourd'hui - mais sous des formes plus complexes qu'autrefois - les intégrer sur la base du modèle dominant - masculin- travailleur. C'est là sans doute que gît le plus grand malentendu entre les mouvements féministes et le syndicalisme. Il ne va pas de soi pour le syndicalisme que l'apport des femmes dans la lutte soit facteur de progrès social»⁵⁷.

La difficulté peut également provenir des femmes syndicalistes elles-mêmes. Si certains relèvent l'existence d'une corrélation entre l'égalité interne (représentation féminine dans les instances syndicales et à la table des négociations) et l'égalité externe (l'existence de bons accords concernant l'égalité)⁵⁸, d'autres soulignent que les femmes syndicalistes craignent parfois de s'engager sur le terrain du droit des femmes : «Très souvent, les femmes qui ont des responsabilités dans les mouvements sociaux préfèrent s'autocensurer sur ces questions plutôt que d'être accusées de diviser la classe ouvrière, de diviser le syndicat, de porter des revendications spécifiques dans le cadre d'un mouvement général, d'être rejetées (...). Alors souvent, elles refusent de s'engager sur le terrain des droits des femmes, d'être enfermées dans cette image de la «féministe» de service»⁵⁹.

D'autres encore constatent le cloisonnement dont les questions femmes font l'objet et le fait qu'elles occupent une place subalterne parmi les revendications syndicales : «As men's interests have been accepted as 'class interests' and women's interests dismissed as 'sectional interests', to promote women's concerns appears to be promoting disunity. At the same time the union discourse of equality promotes the notion of treating everyone the same; any recognition of a diversity of interests would undermine this basic feature of trade unionism»⁶⁰; «The question is not whether class or gender or race should be given priority, but whether it will finally be understood that workers come in all sizes and shapes, and that there is no one class identity or consciousness

⁵³ Cockburn Cynthia; *Les relations internationales ont un genre. Le dialogue social en Europe*; Travail, Genre et Sociétés; n°2 ; 1999; page 121.

⁵⁴ Rogerat Chantal et Zylberberg-Hocquard Marie-Hélène; *op.cit.*; page 214.

⁵⁵ Mouriaux René; *Femmes et Syndicalisme*; Actes du Colloque organisé par l'Institut CGT d'histoire sociale les 2 et 3 décembre 1999 à Montreuil; VO Editions; Limoges; 2000; page 74.

⁵⁶ Trebilcock Anne; *Pour renforcer la présence des femmes aux échelons supérieurs des syndicats : les stratégies du succès* in Revue Internationale du Travail; vol.130; 1991; n°4; pp.460-470.

⁵⁷ Rogerat Chantal et Zylberberg-Hocquard Marie-Hélène; *op.cit.*; page 214.

⁵⁸ Dickins Linda citée par Ardura Anita et Silvera Rachel; *op.cit.*; page 12.

⁵⁹ Trat Josette; *Droits des femmes : un combat d'actualité*; interview réalisée en 1998 par le syndicat SUD-PTT; 5 pages. Document disponible sur le site http://www.sudptt.fr/presentation/histoire/S04_3.html

⁶⁰ Munro Anne; *Women, Work and Trade Unions*; Series : Employment and Work Relations in Context Series; Mansell Publishing; London and New York; 1999; pp. 197-198.

*because there is no one worker. A new and vibrant working – class politics can be built, but only when no one particular experience is taken as the universal»*⁶¹. A propos des organismes syndicaux, certains s'interrogent : «Combien de temps encore vont-ils cloisonner à ce point leurs objectifs revendicatifs entre, d'un côté, les "questions (de) femmes" et, de l'autre, "les questions d'emploi", de "pouvoir d'achat" ou encore "d'acquis sociaux à défendre" ? Quand feront-ils enfin de l'égalité entre les sexes au travail l'objet d'une vigilance constante et non un rituel annuel dont on ne se préoccupe vraiment qu'un certain 8 mars ?»⁶².

Ainsi, **l'absence d'une réponse structurelle aux problématiques liées à l'égalité est à regretter**⁶³. Ainsi, «Depuis trente ans, on interroge le syndicalisme, et le syndicalisme s'interroge lui-même sur sa capacité à surmonter la crise de représentativité, d'effectivité, d'efficacité au sein des luttes sociales. La plupart des travaux sur le syndicalisme laissent cependant dans l'ombre ce que pourrait apporter une approche qui met le genre au cœur des logiques économiques, politiques et sociales»⁶⁴.

C'est l'objet du processus de **Gender Mainstreaming** lequel vise à intégrer une dimension de genre dans tous les champs d'action et toutes les politiques.

24

Avec l'essor du processus de Gender Mainstreaming, certains s'interrogent sur la pertinence de maintenir des politiques et des structures visant spécifiquement les femmes au motif que la mise en œuvre de ce processus incombe à tout le monde.

Sur ce point, il apparaît indispensable de poursuivre une politique d'actions positives et d'y adjoindre un processus de Gender Mainstreaming. Ces deux approches sont complémentaires. Le Gender Mainstreaming, processus de long terme, ne doit pas être un argument derrière lequel on se réfugie pour réduire les actions positives, les programmes spécifiques aux femmes.

Le processus de Gender Mainstreaming, en lien avec le syndicalisme, fait actuellement l'objet d'une recherche comparative de portée européenne. Le projet MSU (Mainstreaming and the Unions) a débuté en 2001 et doit se dérouler sur une période de trois ans⁶⁵. Ce projet vise à étudier comment ce processus est défini, mis en œuvre et diffusé au sein des structures syndicales. Il devrait aboutir à la diffusion de «Bonnes pratiques».

Les chercheurs associés à cette recherche soulignent combien le Gender Mainstreaming est un enjeu fondamental pour le syndicalisme. D'une part, l'intégration de l'égalité dans l'action syndicale devrait favoriser l'amélioration des conditions de vie et de travail d'une partie importante de la population. D'autre part, l'enjeu du Mainstreaming pour les organismes syndicaux semble être un élément décisif pour le renforcement du dialogue social. Enfin, intégrer la prise en compte de l'égalité et accroître la représentativité des femmes pourrait constituer une solution à la crise actuelle du syndicalisme et à la désyndicalisation constatée dans certains pays⁶⁶.

Ainsi, l'intégration de la dimension de genre devrait représenter un véritable atout pour le monde syndical. A ce titre, il importe que les organisations syndicales puissent être convaincues de l'importance de cet enjeu en y consacrant une réelle volonté politique, des moyens et des mécanismes de suivi. En outre, l'environnement syndical demeurant très masculinisé, les femmes syndicalistes doivent continuer à s'organiser à l'intérieur des organisations syndicales pour ne pas rester isolées, pour apporter des propositions qui puissent influencer sur les orientations et le fonctionnement du syndicat.

⁶¹ Cobble Dorothy Sue and Michal Monica; *On the edge of equality ? Working women and the US labour movement* in Colgan Fiona and Ledwith Sue (Edited by); Gender, Diversity and Trade Unions. International perspectives; Routledge; London and New York; 2002; page 251.

⁶² Fortino Sabine; *op.cit.*; page 226.

⁶³ Ardura Anita et Silvera Rachel; *op.cit.*; page 2.

⁶⁴ Rogerat Chantal et Zylberberg-Hocquard Marie-Hélène; *op.cit.*; page 212.

⁶⁵ Ravesloot Saskia; *Le défi du mainstreaming pour le mouvement syndical* in Sophia n°30; 2002; page 38.

⁶⁶ Ardura Anita et Silvera Rachel; *op.cit.*; page 2.

4. Elargissement européen :

4.1. Un contexte

4.1.1. La femme post-socialiste : un héritage lourd à (di-)gérer?

On ne peut faire le portrait du syndicalisme des PECO et de la place que les femmes détiennent au sein de ces mêmes sociétés, sans tenir compte du lourd héritage de la période socialiste. Ou plutôt, doit-on s'interroger sur l'ensemble des représentations, des (fausses) images, mais aussi des a priori sur les femmes et la « prise de décision » au sein des PECO.

La controverse persiste sur le modèle réel ou idéal de la femme socialiste prôné avant 1989⁶⁷. Mais un premier constat peut s'afficher: l'image d'une féminité harmonisant dynamisme au travail et sérénité au sein du foyer, quelle soit sous l'ère stalinienne ou sous la *perestroïka*, n'a pas fait recette. Au contraire, plusieurs mouvements politiques, voire associations de femmes, ont fait opposition à ce mode de représentation⁶⁸. Il n'en reste pas moins que l'image de la femme au foyer semble s'imposer, sous couvert ou non d'idéologies néo-conservatrices. Image(s) sociétale(s) qui n'est (ou ne sont) pas sans impact(s) concernant la position des femmes au sein des systèmes de « prise de position ». « *The heritage from the past cannot be ignored in the accession process. Women were identified as being both mothers and workers – they were expected to work inside and outside the home – whereas men were only identified as being workers. With the end of Communism, women were « free » to stay home / not work outside the home. Many anti-work and indeed anti-trade union views appeared at this time which discredited many positive elements due their association with the past* »⁶⁹.

4.1.2. Une transition dite « a-sociale »

La transition des PECO vers une économie de marché s'est traduite essentiellement par des politiques privilégiant délibérément les critères économiques et financiers pour entrer dans l'Union européenne⁷⁰. Ces choix, en contrepartie, ont montré une certaine atonie des pouvoirs publics concernant les aspects sociaux dits « complexes », et un véritable éclatement de la vie sociale à l'échelle nationale.

Aussi, les femmes se sont-elles montrées toujours très actives au sein du marché de l'emploi – les nouvelles données économiques nécessitant davantage leur contribution au revenu familial -, mais leur position sociale s'y est considérablement détériorée. Tout un ensemble d'études⁷¹ constatent qu'elles sont de plus en plus cloisonnées aux tâches dites « atypiques », au travail à temps partiel, etc., tout en subissant avec plus d'acuité les risques du chômage. D'autres travaux soulignent que les femmes sont écartées de certaines formations professionnelles et de fait, des nouveaux procédés technologiques nécessaires pour travailler. Certaines associations de femmes⁷² vont également dénoncer l'attitude gouvernementale dans les PECO à encourager directement ou indirectement le retour au foyer à plein temps des femmes, suppléant par la même occasion le manque de garderies d'enfants et l'inactivité politique vis à vis de l'emploi « réduit ».

La transition s'est donc soldée aussi par une incidence très différente sur les hommes et les femmes. Celles-ci, ou plutôt des groupes de femmes (chômeuses, retraitées, mères célibataires ou divorcées, employées non qualifiées) ont vu croître considérablement leur vulnérabilité sociale. Il incombe également ici de prendre en considération le facteur sexe dans la transition, de disposer pour ce faire d'études spécifiques aux femmes et de données séparées par sexe, ... au risque d'accréditer une transition a-sociale.

⁶⁷ On peut lire à ce sujet les articles de Heinen Jaqueline *Illusions perdues pour les femmes de l'Est*; Le Monde Diplomatique; Décembre 1996; pp. 12-13 et les extraits publiés dans Bator Joanna; *Le communisme, ce n'était pas l'égalité des sexes*; Courrier International; n°455; 1999; page. 31.

⁶⁸ Heinen J.; *op. cit.*; L'auteure note entre autre l'opposition des jeunes hongroises.

⁶⁹ Ms Csilla Kollonay Lehoczky; Professeure de Droit; Budapest; Hongrie. Intervention lors du meeting de Prague.

⁷⁰ Van Den Broeck Hans and Crift Stuart and Redmond John; *The Enlargement of Europe*; Manchester University Press; 1999; 188 pages.

⁷¹ On peut consulter à ce propos la page internet suivante: <http://www.europarl.eu.int/workingpapers/femm/pdf>

⁷² Extraits du journal GAZETA WYBORCZA (Varsovie); *En Pologne, le mot solidarité se décline au masculin*; Courrier International; n°455; 1999.

Repères

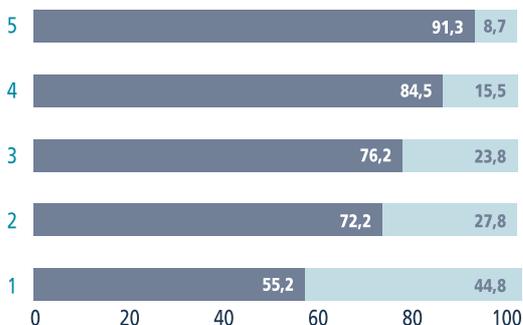
- ▲ **1989** : Lancement du programme Phare pour soutenir la «transition» des pays ex-communistes de l'Europe centrale et orientale vers l'économie de marché et la démocratie politique.
- ▲ **1991 (décembre)** : Les premiers accords d'association sont signés avec la Pologne et la Hongrie.
- ▲ **1993** : Signature d'accords avec la Roumanie, la République tchèque, la Slovaquie et la Bulgarie.
- ▲ **1993 (juin)** : Le conseil européen de Copenhague adopte le principe de l'adhésion des pays d'Europe centrale et orientale (Peco) et en définit les critères.
- ▲ **1994 (1er février)** : Les accords d'association avec la Pologne et la Hongrie entrent en vigueur et instaurent une union douanière.
- ▲ **1995** : Accords d'association avec les trois pays baltes (Estonie, Lettonie, Lituanie) et la Slovénie.
- ▲ **1996 (juin)** : La Commission publie l'Agenda 2000, qui précise les conditions de l'adhésion et fixe la liste des premiers pays avec lesquels ouvrir des négociations (Pologne, Hongrie, République tchèque, Estonie, Slovénie, Chypre).
- ▲ **1998 (mars)** : Ouverture des négociations d'adhésion avec les six pays de la première vague.
- ▲ **1999 (décembre)** : A Helsinki, les Quinze ouvrent la négociation à six autres candidats (Lituanie, Lettonie, Roumanie, Bulgarie, Slovaquie, Malte).
- ▲ **2000 (décembre)** : A Nice, l'Union se déclare en mesure d'accueillir dès la fin 2002 les candidats qui seront prêts.
- ▲ **2002** : Sommet de Copenhague sur le processus d'«élargissement» de l'Union européenne à dix pays (l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie, la Pologne, la République tchèque, la Slovaquie, la Hongrie, la Slovénie, Chypre et Malte).

4.2. «Autoportrait»⁷³ : le genre du syndicalisme des pays d'Europe centrale et orientale (PECO)

Dresser le portrait du genre des confédérations syndicales des PECO n'est pas une démarche aisée, d'autant que les données sexuées y font cruellement défaut⁷⁴ et ce, malgré les récentes recommandations européennes : «for all these reasons, all further comparisons should be taken as outlining indicators, and not as accurate facts»⁷⁵.

Un travail d'enquête réalisé récemment auprès de 23 confédérations de 15 PECO⁷⁶, montre qu'à la base, l'affiliation syndicale des femmes est en affinité avec la part de la population active, soit 44,8% avec des pics respectivement de 68,5% et de 64% pour LPSS et LPSC Lituanie. A l'opposé, dans les échelons intermédiaires des instances syndicales de décision, le pourcentage ne décolle même pas des 23,8% de femmes présentes et elles sont presque marginalisées dans une confédération telle NSZZ Solidarnosc (1%). Pourtant, les enjeux de pouvoir y demeurent assez faibles : ce que l'auteure nomme les instances du *Trade Union Parliament* ne jouent bien souvent qu'un rôle de consultation. On imagine le résultat, quand il s'agit de partager les pouvoirs de décision et de négociation. Le taux est alors de 15,5% au sein des instances dites du *Trade Union Government*. Leur présence est encore moindre dans les directions (8,7%).

PYRAMIDE DE L'EXCLUSION DES FEMMES

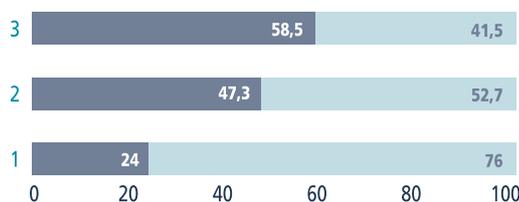


- H** **F**
1. Affiliation syndicale
 2. Congrès
 3. Trade Union Parliament
 4. Trade Union Government
 5. Présidence

Source : enquête ICFTU, 2002, P.44

Ces chiffres soulignent les différences entre sexes dans la prise de décision syndicale, et surtout, ces différences se traduisent concrètement en hiérarchies dans la structure syndicale. C'est ce que l'auteure nomme «la pyramide de l'exclusion des femmes» de la sphère décisionnelle du monde syndical. En d'autres termes, au fur et à mesure que l'on progresse dans la hiérarchie syndicale de la prise de décision, la participation «féminine» se fait d'autant plus rare. Ainsi, en juin 2000, à la période où la collecte des données de l'enquête a été effectuée, une seule femme occupait le poste de Présidente sur les 23 confédérations syndicales, à savoir le LWV Lituanie. D'autres chiffres viennent confirmer ce constat, prenant ici en considération la part «féminine» importante au sein du travail syndical : 76% du personnel administratif et technique; 52,7% des experts et 41,5 % des responsables des Départements.

LES TRAVAILLEUSES DE L'OMBRE



Source : enquête ICFTU, 2002, P.45

- H** **F**
1. Personnel administratif et technique
 2. Expert(e)s
 3. Responsables de Départements

Et de montrer également, les risques réels que cette logique de la différence ne s'impose progressivement aux femmes syndicalistes, qui finissent par s'y enfermer. Entre autres, les explications notifiées lors de l'enquête pour justifier la rareté des femmes : le peu d'intérêt qu'elles auraient pour la chose publique, plus individualistes que les hommes, moins «ambitieuses», plus «maternelles», ... et l'auteure de (dé)noter que : «male trade unionists explained during special gender mission of the ICFTU CEE Women's Network, that women are not interested in trade union functions, that they are not active and that everything depends on them (...) It is indeed very difficult to talk about discrimination using guilt arguments for those that are discriminated against, which is certainly the case of women in trade unions in Central and Eastern Europe»⁷⁷.

⁷³ Les données que nous produirons ici font référence au travail d'enquête publié de Petrovic Jasna A.; *The Male Face of Trade Unions in Central and Eastern Europe*; 2002 Zagreb/Brussels : ICFTU CEE Women's Network.

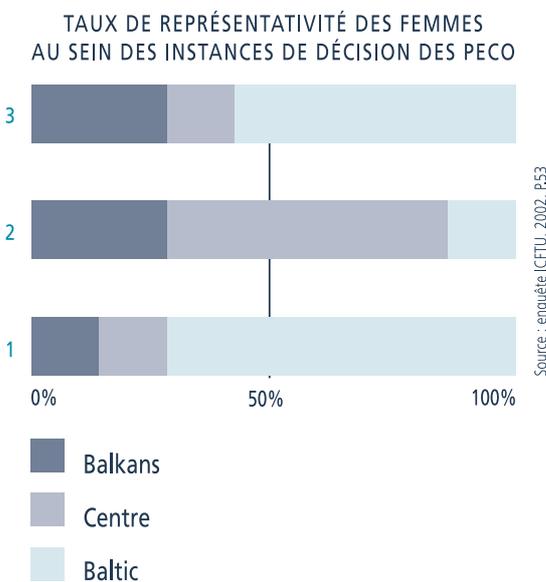
⁷⁴ Seules trois confédérations déclarent avoir des statistiques sexuées; LBAS Lettonie; FGSRM Moldavie et CMKOS République tchèque; cité par Petrovic J.; *op.cit.*; pp. 76-78.

⁷⁵ Petrovic J.; *op.cit.*; page 34.

⁷⁶ **Albanie** (KNSSH), **Bosnie Herzégovine** (SSSBIH et SSRS), **Bulgarie** (CITUB et Podkrepa), **Croatie** (UATUC), **République tchèque** (CMKOS), **Estonie** (EAKL), **Hongrie** (MSZOSZ, Liga, ATUC), **Lettonie** (LBAS), **Lituanie** (LWU, LPSC, LPSS), **Macédoine** (SSM), **Moldavie** (FGSRM), **Monténégro yougoslave** (CITUM), **Pologne** (NSZZ Solidarnosc), **Roumanie** (CNSLR-Fratia et BNS), **Serbie yougoslave** (Nezavisnost), et **Slovaquie** (KOZ).

⁷⁷ Petrovic Jasna A.; *op.cit.*; page 57.

Mais au delà de ces données objectives, significatives mais incontournables, l'auteure nuance également ses propos. A savoir, la distinction entre sous-régions des PECO concernant l'« inégalité » de genre dans la prise de décision des confédérations syndicales. La différence ne se fait pas tant sentir entre les syndicats nés de l'ère post-communiste et ceux antérieurs à celle-ci, mais davantage selon un axe Nord-Sud entre les sous-régions regroupées en pays baltes, Europe centrale et Balkans. On peut ainsi parler de « sous-représentativité » des femmes aux instances syndicales de décision davantage pour les Balkans que pour les pays baltes, sans en faire une exclusivité. Certaines de ces aires géographiques sont-elles à considérer comme plus machistes, ou moins démocratiques, ou moins développées ? Il faut d'abord comprendre l'étude comme introduisant un paradigme « culturel » où, confrontés aux mêmes difficultés, les syndicats réagissent selon des histoires et des pratiques nationales forts différentes.



- 1. Entre 0 et 30% :** Albanie (KSSH), Bosnie Herzégovine (SSSBIH, SSRS), Monténégro (CITUM), Pologne (NSZZ Solidarnosc), Rép. slovaque (KOZ), Roumanie (Fratia CNLSR, BNS), Rép. yougoslave (UGS Nezavisnost).
- 2. Entre 30 et 59% :** Croatie (SSSH / UATUC), Hongrie (LIGA, MSZOSZ), Lituanie (LPSC), Macédoine (SSM), Moldavie (FGSRM), Rép. tchèque (CMKOS).
- 3. 60% et + :** Bulgarie (CITUB, Podkrepa), Estonie (EAKL), Hongrie (ATUC), Lettonie (LBAS, LWU), Lituanie (LPSS)

Les conclusions de l'auteure restent perplexes. Sans doute, serait-il exagéré de prétendre que rien n'a changé au sein des PECO. Cependant, les évolutions restent lentes. L'involution est toujours latente. C'est la thèse du *backlash* (retour de bâton). Aussi, les femmes sont encore (ou à nouveau) considérées comme des « citoyennes de seconde zone », particulièrement, quand il s'agit de partager le pouvoir de

décision. Dans la vie économique et sociale également, l'auteure montre bien qu'elles ne sont pas considérées comme égales des hommes dans leur vie professionnelle (en termes d'égalité des salaires, d'harmonisation avec la vie familiale, voire... au sein même des représentations collectives de la société). Mais elles ne semblent guère plus valorisées par la vie syndicale. Ceci explique peut-être cela.

4.3. L'involution androgyne⁷⁸ du syndicalisme européen «élargi» :

Il nous faut donc nuancer à notre tour ces observations en rapport aux acquis ressortis de l'étude de 1999⁷⁹.

Tout d'abord, la notion d'Élargissement même prête à confusion. Or le « Rapport stratégique » est maintenant clair sur cette considération. Sur base de ce document, lors du sommet de Copenhague, les Quinze ont décidé d'ouvrir leurs institutions à dix nouveaux pays à partir du début de 2004. Ce sont l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie, la Pologne, la République tchèque, la Slovaquie, la Hongrie, la Slovénie, Chypre et Malte. La question d'une « ouverture » de l'Élargissement à la Roumanie, la Bulgarie, mais également à la Turquie, reste sur le banc. Quant à l'ensemble des pays rassemblés sous l'étiquette (sous-) régionale des Balkans, le questionnement n'est pas abordé. Il nous faut donc peut-être mieux appréhender encore les réalités sociales au cas par cas plutôt que sous un regroupement d'aires « culturelles », du moins dans une perspective des défis de l'Élargissement.

Par contre, les pays de l'Élargissement européen considérés semblent toujours très réticents à recourir aux mesures volontaristes (quotas et autres actions positives). Si « l'action [de discrimination] positive » semble à ce jour capable de combattre durablement la hiérarchie sociale entre les sexes (et non la différence), ces mesures apparaissent ici encore bien trop souvent comme la réminiscence d'une ère plus « dirigiste » que « directionnelle ». Pourtant, les pays candidats à l'Union européenne s'engageaient à mettre en place « une stratégie intégrée d'ensemble visant à promouvoir la participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision, et développer ou instaurer, pour y parvenir, les mesures appropriées, telles que, le cas échéant, des mesures législatives et/ou réglementaires et/ou d'incitation »⁸⁰. La législation européenne, elle-même, n'a pas manqué de créer plusieurs mesures incitatives en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes et pour lutter

⁷⁸ Dans les années 70, la psychologue Sandra Bem soulignait l'importance à concilier masculinité et féminité. Incorporant les qualités des deux sexes, l'individu psychologiquement androgyne se donne plus de souplesse, notamment en adaptant ses comportements à la situation. C'est une telle attitude qui permet aujourd'hui, par exemple, à l'homme de « materner » (Lorenzi-Cioldi Fabio; *Les Androgynes*; Puf; 1994).

⁷⁹ Garcia Ada; *The «Second Sex» of European trade unionism*; *European Trade Union Yearbook*; European Trade Union Institute; Brussels; 1999.

⁸⁰ Recommandation du conseil des ministres de l'Union européenne adoptée le 2 décembre 1996.

contre l'exclusion. Notamment, un «paquet» de directives concernant l'emploi, l'égalité de traitement entre hommes et femmes, et en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Malgré certains acquis, il s'avère que les pays candidats n'ont pas fait preuve d'une réelle volonté politique en la matière. Peut-être : «*that in certain cases there is a misuse of EU legislation, whereby national government are trying to use EU legislation as an excuse to reduce already existing national laws and practices*»⁸¹.

En réalité, les moyens techniques pour instaurer la parité dans la «prise de décision» semblent multiples. Mais au regard du travail d'enquête précédent, l'écart entre femmes et hommes dans ce domaine, amène l'auteure à parler en terme de «sièges occupés», voire pour certains de «sièges volés». Mais quelles que soient les options retenues, ces "dis-parités" ont initié la mise en place de réseaux associatifs de femmes⁸².

PYRAMIDE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES AU SEIN DES INSTANCES DE DECISION DES PECO



Source : enquête ICFTU, 2002, P55

- H** **F**
1. Parité ➔ «*full parity model*»
 2. Pays baltes (EAKL Estonie; LBAS Lettonie; LWU, LPSC et LPSS Lituanie) ➔ «*covered seats*»
 3. Europe centrale (ATUC, LIGA et MSZOSZ Hongrie; UATUC Croatie; CMKOS République tchèque; KOZ République slovaque)
 4. Balkans 1 (CITUB et Podkrepa Bulgarie; FGSRM Moldavie; SSM Macédoine) ➔ «*taken seats*»
 5. Europe centrale sans ATUC Hongrie
 6. Balkans 2 (CITUM Monténégro; SSRS et SSSB&H Bosnie Herzégovine; KSSSH Albanie; BNS Roumanie; UGS Nezavisnost Serbie; SNSLR-FRATIA Roumanie) ➔ «*stolen seats*»

⁸¹ Hertogs Béatrice; compte rendu de la CES concernant la conférence de Prague.

⁸² Que l'on peut symboliser par les succès de l'ICFTU CEE Women's Network; passant de fin 1997 à janvier 2002 de 12 à 29 membres.



DEUXIEME PARTIE

Eléments de méthodologie

Introduction

A l'initiative de la Confédération Européenne des Syndicats (C.E.S.), **une première recherche fut menée en 1993** par Mary Braithwaite et Catherine Byrne. Cette recherche entendait étudier la participation des femmes au processus de prise de décision dans les organisations syndicales membres de la C.E.S.

En 1998, une nouvelle recherche fut commanditée par la C.E.S. au Groupe de Sociologie Wallonne (Université Catholique de Louvain - Belgique). Appréhender la représentation des femmes aux différents échelons des organisations syndicales affiliées à la C.E.S. et en étudier l'évolution entre 1993 et 1999 étaient notamment les objectifs poursuivis. Cette recherche entendait offrir à la C.E.S. un instrument de réflexion dans l'élaboration de sa politique d'égalité.

Quatre ans après ces deux enquêtes, la C.E.S. a souhaité évaluer la situation. Outre une évaluation de la mise en œuvre du plan d'égalité de la C.E.S. auprès des Confédérations Nationales et des Fédérations Syndicales Européennes affiliées, cette nouvelle recherche visait à comparer les progrès accomplis depuis 1993. À l'instar de la recherche menée en 1999, le Groupe de Sociologie Wallonne (Université Catholique de Louvain-Belgique) a été chargé de réaliser cette recherche.

Cette recherche espère apporter à la C.E.S. un outil de travail dans l'élaboration de sa nouvelle politique d'égalité. Néanmoins, il convient de rappeler que toute recherche présente des limites. Dans le cas présent, on songe aux ressources humaines et financières, à l'étendue du champ d'observation, aux difficultés linguistiques qui en découlent et aux contraintes de temps.

1. Enquête auprès des confédérations syndicales nationales

A l'heure actuelle, la C.E.S. regroupe plus de 60 Confédérations Syndicales Nationales. Contrairement aux enquêtes antérieures, il convient de préciser **que les Confédérations Syndicales Nationales affiliées à la C.E.S. issues des pays de l'Elargissement n'ont pas fait l'objet d'une investigation**. Toutefois, cette recherche ne pouvait pas ne pas aborder cet enjeu fondamental. Cela fait l'objet d'un chapitre distinct au sein de la première partie du présent rapport.

L'enquête s'est fondée sur un questionnaire actualisé par rapport aux questionnaires utilisés en 1993 et en 1999. Améliorer la lisibilité du questionnaire, en promouvoir la comparabilité furent les préoccupations qui ont guidé l'élaboration de ce questionnaire.

Les 25 et 26 mars 2002, les chercheurs du Groupe de Sociologie Wallonne eurent l'occasion d'assister au séminaire «*La mise en œuvre du plan d'égalité de la C.E.S.*» auxquelles assistaient les Confédérations Syndicales Nationales affiliées à la C.E.S. Ce séminaire fut un outil précieux pour l'actualisation du questionnaire. À cette occasion, certaines Confédérations ont énoncé quelques exemples de «Bonnes Pratiques» utilisées. Dans des groupes de travail plus réduits, les participants ont eu l'occasion d'échanger sur les thèmes suivants : l'affiliation syndicale, les Comités femmes, le Gender Mainstreaming, les Conférences femmes, la négociation collective, la culture syndicale.

Le questionnaire envoyé aux Confédérations Syndicales Nationales portait notamment sur les thématiques suivantes :

- L'adhésion des femmes à l'action syndicale;
- La présence des femmes dans les instances de décision;
- Les politiques et actions dans le domaine de l'égalité des chances;
- Le rôle des syndicats comme employeurs.

Néanmoins, par rapport aux recherches précédentes, une attention particulière a été apportée, dans l'élaboration des questions, au thème du travail atypique, à celui des négociations collectives et au processus de Gender Mainstreaming.

Enfin, ce questionnaire incluait des exemples de «Bonnes Pratiques».

Ce questionnaire a fait l'objet d'une traduction par la C.E.S. Il fut envoyé aux 36 Confédérations Syndicales Nationales européennes affiliées. Elles ont disposé d'un mois pour y répondre. Un total de 31 questionnaires furent retournés. Le taux de réponse fut important. Les résultats furent analysés grâce au logiciel informatique SPSS.

2. Interviews auprès des fédérations syndicales européennes

A l'heure actuelle, la C.E.S regroupe 11 Fédérations Syndicales Européennes.

Le faible nombre de répondants à l'enquête de 1999 a conduit à privilégier la technique de **l'interview** (contrairement aux recherches précédentes).

Si le recours à l'interview a limité la comparabilité avec les résultats des recherches antérieures, cette technique a permis aux chercheurs d'être **confrontés à la réalité** de ces Fédérations et de mieux apprécier leur intérêt en faveur de l'égalité.

Les chercheurs ont eu l'occasion d'assister à deux séminaires organisés par la C.E.S. les 16 et 17 mai 2002. Au cours de ces séminaires, la question de l'égalité au sein des Comités d'Entreprises Européens fut abordée tandis que quelques Fédérations ont énoncé des exemples de «Bonnes Pratiques». Ces réunions permirent aux chercheurs d'enrichir le questionnaire d'interview.

Les questions posées lors de l'interview concernaient les aspects suivants :

- Les affiliations des femmes;
- La présence des femmes dans les instances de décision;
- Les structures syndicales relatives à l'égalité;
- Les politiques et actions dans le domaine de l'égalité des chances.

Par ailleurs, lors de l'interview, une attention particulière fut notamment portée au thème du travail atypique, du Gender Mainstreaming, des Comités d'Entreprises Européens et de la Coordination de la Négociation Collective.

Hormis le Comité Syndical Européen de l'Education (ETUCE) qui a répondu par voie manuscrite, les 10 autres Fédérations ont fait l'objet d'une interview approfondie. Ces interviews furent menées du 13 juin 2002 au 15 juillet 2002. Les interviews ont fait l'objet d'un enregistrement. Certaines d'entre elles ont pu être menées en anglais grâce à l'aide précieuse de Sinead Tiernan.

En moyenne, les interviews ont duré 60 minutes. Par ailleurs, certaines questions étant très précises, il a souvent été nécessaire de re-contacter certaines Fédérations Syndicales Européennes pour obtenir des compléments d'information. Leur collaboration fut utile à l'équipe de recherche.



TROISIEME PARTIE

Résultats de la recherche

1. Confédérations syndicales nationales Résultats de l'enquête 2002

1.1. Sur l'affiliation des femmes

Nécessité de données ventilées par sexe dans la collecte de données concernant l'affiliation (Plan en faveur de l'égalité pour la CES et ses organisations affiliées. Source : CES)

Afin d'appréhender la situation actuelle des femmes au sein des syndicats, il est fondamental de pouvoir s'appuyer sur des **statistiques fiables et comparables** afin de pouvoir enregistrer les progrès réalisés au fil des années.

90% des Confédérations Syndicales Nationales (28 Confédérations sur 31) encouragent leurs organisations affiliées à rassembler des informations statistiques sur le sexe de leurs effectifs.

Par ailleurs, 93% des répondants (29 Confédérations sur 31) déclarent suivre les évolutions des affiliations féminines dans leurs organisations affiliées. La périodicité de ce suivi s'étale, selon les estimations transmises, de «tous les mois» à «tous les trois ans». Dans une légère majorité des Confédérations (52 % d'entre elles), ce suivi est effectué une fois par an.

Une **méthode spécifique** a-t-elle été utilisée pour réaliser ce suivi ? C'est le cas dans près de 80% d'entre elles (23 Confédérations sur 29). Cette méthode spécifique consiste plus fréquemment en l'utilisation d'un formulaire à renvoyer (19 Confédérations y recourent) ou moins souvent en un traitement informatique des affiliations (4 Confédérations l'évoquent).

Les Confédérations sont-elles **satisfaites** de la méthode de collecte de l'information utilisée ? Parmi les 29 Confédérations procédant au suivi de l'évolution des affiliations, la méthode utilisée est jugée satisfaisante par 62% d'entre elles (18 Confédérations) contre insatisfaisante pour 28% d'entre elles (8 Confédérations). Ces dernières évoquent la nécessité d'affiner les statistiques disponibles. Selon un(e) répondant(e) : «*Il serait bien de comptabiliser les entrées de nouveaux membres, les sorties motivées par les ruptures de contrat, par le chômage*» tandis qu'un(e) autre répondant(e) souhaite obtenir plus de précisions sur les différents types de femmes affiliées. Enfin, 10 % de ces Confédérations se sont abstenues de répondre.

1.1.1. L'affiliation des femmes au sein des différentes confédérations

Les 31 Confédérations répondantes regroupent au total 1.671 organisations syndicales de secteurs et 1.808 organisations à caractère territorial. Elles représentent au total (hommes et femmes confondus) 41.944.430 membres affilié(e)s. Parmi ceux-ci, qu'en est-il de l'affiliation des femmes ?

Une minorité de Confédérations (4 Confédérations sur 31 soit 13%) n'a pas été en mesure de communiquer le pourcentage de femmes affiliées en raison d'une part de l'absence d'un mode de traitement spécifique permettant de disposer de l'information et d'autre part, de l'absence de statistique prenant le sexe en considération. Il s'agit de la FGTB-Belgique, LO-Danemark, GSEE-Grèce et CGTP-IN-Portugal.

Chez les 27 autres Confédérations, la proportion de femmes affiliées a pu être précisée. En 2002, elle s'élève en moyenne, à l'instar du pourcentage obtenu lors de l'enquête antérieure de 1999 à 40%¹.

Selon les Confédérations, le taux d'affiliation s'étale de 18% (UIL-Italie) à 68% (STTK-Finlande). Le Tableau 1 illustre les résultats.

A l'instar des Etats membres de l'Union Européenne, les syndicats des divers pays ne sont pas semblables. Ils se différencient par des structures, des idéologies, des contextes économiques distincts. Selon les pays, selon les secteurs, selon la taille des entreprises, le taux de syndicalisation présente des différences.

Dans l'étude *Le Deuxième Sexe du Syndicalisme Européen*, l'augmentation notable de la population féminine syndiquée au début des années 80 fut rappelée. Néanmoins, globalement, les femmes ont un taux d'affiliation souvent inférieur à celui des hommes. Ce constat global mérite d'être nuancé avec les résultats de la présente étude. Chez TCO-Suède et STTK-Finlande, le taux d'affiliation féminin est supérieur à celui des hommes. Dans les pays nordiques, l'affiliation des femmes ne constitue pas un problème. Toutefois, globalement, le nombre de femmes qui se syndicalisent est encore inférieur à celui des hommes.

¹ Toutefois, il convient de le rappeler, l'étude menée en 1999 incluait les organisations syndicales issues des pays de l'Elargissement.

84% des Confédérations (26 Confédérations) évoquent divers obstacles pour affilier les femmes. D'après les répondants, quels sont les facteurs non-exclusifs empêchant les femmes de se syndiquer ?

Premièrement, la «présence importante des femmes dans les emplois atypiques» (14 Confédérations le mentionnent) et «la méconnaissance des femmes vis-à-vis des avantages de la syndicalisation» (14 Confédérations l'évoquent) sont les obstacles les plus fréquemment cités.

En second lieu, la «crainte de réactions négatives de l'employeur» est un facteur évoqué (12 Confédérations).

Enfin, l'affiliation féminine est entravée par le «manque de temps en raison des responsabilités familiales» (11 Confédérations).

Quelques Confédérations issues des pays nordiques ont précisé ne pas rencontrer de problème pour affilier les femmes. Ces dernières sont parfois plus syndiquées que les hommes. D'autres également ont déclaré : «*Les difficultés d'affiliation sont un phénomène mixte*».

1.1.2. Existence de stratégies orientées vers l'affiliation des travailleurs et travailleuses atypiques ?

Parmi les Confédérations, 71% d'entre elles (soit 22 organisations) déclarent mettre en œuvre des **stratégies** destinées à affilier les travailleurs et travailleuses atypiques.

La première stratégie consiste en l'**inclusion de la main-d'œuvre atypique dans les conventions collectives** (18 Confédérations l'évoquent). Le second moyen cité concerne l'existence de **campagnes spéciales** (16 Confédérations y recourent). Il est à noter que peu de Confédérations ont procédé à des modifications structurelles ou statutaires de leur syndicat pour inclure les travailleurs et travailleuses atypiques.

Les **formes de travail atypique visées furent les suivantes**: le travail à temps partiel (17 Confédérations l'évoquent); le télétravail (cas de 12 Confédérations) et dans une moindre mesure le travail temporaire et le travail à durée déterminée.

Les Confédérations ont-elles **évalué** l'effet de ces stratégies sur les affiliations ?

Seules 3 Confédérations (14% d'entre elles) ont procédé à une telle évaluation. Parmi ces dernières, le représentant de la CGT-France précise que les affiliations de travailleurs et travailleuses atypiques n'ont pas connu de modification

importante. Par contre, suite à l'évaluation, le (la) répondant(e) de la CGIL-Italie relève : «*une hausse de 27 % de l'affiliation des travailleurs et travailleuses atypiques*». Plus de 70% de ces Confédérations (16 Confédérations) n'ont pas procédé à une évaluation. 14% d'entre elles se sont abstenues de répondre (3 Confédérations).

Ces organisations ont-elles rencontré des **difficultés** pour tenter d'affilier ces travailleurs et travailleuses atypiques ?

Une minorité d'entre elles (issue des pays nordiques) a déclaré ne pas rencontrer de problème pour les affilier: «*Les travailleurs(euses) atypiques sont bien organisé(s)*»; «*Il est normal d'appartenir à un syndicat*». Par contre, la **majorité** des autres répondants évoque les **problèmes non-exclusifs suivants**: par ordre décroissant, la «*méconnaissance des travailleurs(euses) atypiques des avantages de la syndicalisation*» (ce problème est mentionné par 21 Confédérations); la «*peur des ripostes émanant d'employeurs hostiles*» (16 Confédérations). Les réponses particulières suivantes furent citées: «*Le niveau culturel et l'analphabétisme fonctionnel qui caractérise une partie considérable de ces travailleurs(euses)*»; «*La difficulté d'atteindre les employé(e)s dans de petites entreprises*»; «*La difficulté de les atteindre*».

EN CONCLUSION, dans la majorité des Confédérations, le pourcentage des effectifs féminins est connu et s'élève en moyenne à 40%.

Toutefois, il importe également d'obtenir des statistiques sur les types de catégories de femmes affiliées (temps partiel; contrats à durée déterminée; etc.). Malgré le fait que le sort des travailleurs et travailleuses atypiques soit une préoccupation dans la majorité des organisations, on constate que peu d'entre elles déclarent avoir évalué l'évolution de l'affiliation de ces travailleurs et de ces travailleuses.

TABLEAU 1 : REPRESENTATION DES FEMMES AU SEIN DES CONGRES

PAYS	ORGANISATIONS SYNDICALES	AFFILIATION SYNDICALE (% DE FEMMES)	DÉLÉGATION FÉMININE AU CONGRÈS	
			(%)	(N/N)
ALLEMAGNE	DGB	30	34	130/378
AUTRICHE	OGB	32	17	81/469
BELGIQUE	FGTB			
	CSC	48	18	
DANEMARK	LO		30	239/803
	AC	27		
ESPAGNE	UGT	30	19	158/810
	CCOO	34	23	226/1000
	ELA-STV	33	40	280/700
FINLANDE	SAK	46	38	111/293
	AKAVA	50	32	26/80
	STTK	68	54	103/191
FRANCE	CFDT	43	37	
	FO	40	45	1350/3000
	CGT ²	28	28	277/1001
	CFTC	46	12	
GRECE	GSEE		5	24/437
IRLANDE	ICTU	45		
ITALIE	CISL	45	31	400/1276
	UIL	18	20	
	CGIL	50	40	
LUXEMBOURG	LCGB	32	15	113/760
	OGB	32	15	82/531
NORVEGE	LO	45	37	117/315
PAYS-BAS	FNV	29	25	
PORTUGAL	CGTP-IN		25	239/971
	UGT	47	22	174/771
ROYAUME-UNI	TUC	40	35	
SUEDE	LO	46	36	126/350
	SACO	48	39	41/104
	TCO	63	50	

Source : Enquête CES 2002.

² Toutefois, le pourcentage fourni par le (la) répondant(e) de la CGT-France est issu d'une étude partielle portant sur 240.000 syndiqué(e)s.

1.2. La représentativité des femmes au sein des instances de décision

Assurer la représentativité des femmes dans les organes de négociation et de prise de décision (Plan en faveur de l'égalité pour la C.E.S. et ses organisations affiliées. Source : CES)

1.2.1. Stratégies destinées à accroître la représentativité des femmes

77% des organisations (24 Confédérations sur 31) déclarent l'adoption d'une **Politique spécifique** visant l'augmentation de la présence des femmes dans les instances de décision (cfr. Tableau 10).

Outre l'adoption d'une Politique spécifique, 71% des Confédérations (22 Confédérations sur 31) ont adopté **un plan et des stratégies précises**. Si la très grande majorité de ces plans (95%) comportent des objectifs; seuls 27% d'entre eux incluent un calendrier; 68% d'entre eux prévoient des mécanismes de suivi (statistiques et/ou rapports) et seuls 41% d'entre eux incluent des mécanismes d'évaluation (en l'espèce des statistiques ou des rapports). Enfin, rares sont les plans qui incluent conjointement des objectifs, un calendrier, des mécanismes de suivi et des mécanismes d'évaluation.

Ces plans et stratégies consistent-ils en une mise en œuvre du plan élaboré par la C.E.S. ? A cette question, 10 organisations répondent négativement contre 7 positivement, 5 ne s'étant pas prononcées.

Les organisations n'ayant pas adopté une Politique spécifique en faveur de la représentativité des femmes sont : DGB-Allemagne, AC-Danemark, SAK-Finlande³, GSEE-Grèce, CFTC-France. FNV-Pays-Bas et TCO-Suède n'ont pas répondu à ce propos.

En ce qui concerne les actions positives, 77% des répondants (24 sur 31) précisent en avoir adopté (cfr. Tableau 10). Par ordre décroissant d'importance et de manière non-exclusive, on relèvera :

■ La «**formation, la sensibilisation des hommes et des femmes à l'égalité**» est l'action positive la plus utilisée (parmi les Confédérations ayant adopté des actions positives, 79% d'entre elles y recourent);

■ La «**formation des femmes pour les rendre aptes à exercer leur activité syndicale**» d'une part, et l'utilisation de «**statistiques**» d'autre part, sont des actions positives relevées par respectivement 75% des organisations;

■ L'adoption de «**sièges réservés/de quotas/de doubles candidatures**» d'une part, le recours à des «**recherches et enquêtes**» d'autre part, sont utilisés respectivement par 67% des Confédérations;

■ L'existence de «**campagnes**» (58%).

Les Confédérations ont-elles prévu un **budget** spécial pour la mise en œuvre de ces actions positives ?

Une légère majorité de ces Confédérations (56%) ne prévoit **pas de budget** spécial à cette intention (contre 44% qui en prévoient).

Quels sont les **principaux facteurs limitant la présence des femmes** dans les instances de décision des Confédérations ? Par ordre décroissant d'importance, les facteurs les plus souvent cités sont :

■ Le «**manque de temps**» (76% des répondants le mentionnent) ;

■ Le «**manque de confiance des femmes en leurs capacités**» (62%) ;

■ Le «**fonctionnement des réunions et les horaires**» (55%) d'une part et «**les idées préconçues, stéréotypes concernant le rôle des femmes et conduisant à des tentatives de dissuasion, à des réactions d'hostilité des collègues**» d'autre part (55 %).

Ainsi, d'après les répondants, le manque de temps des femmes lié au partage inégal des responsabilités familiales et le fonctionnement des réunions (les horaires, les lieux de réunion) représentent un obstacle majeur à la présence des femmes dans les instances de décision.

Or, malgré ce constat, **seule une minorité** de Confédérations a adopté une **politique d'aménagements particuliers pour faciliter la participation des femmes aux réunions**.

En effet, à la question de savoir si les organisations ont réfléchi et/ou pris des mesures au niveau de l'aménagement des réunions, seules 26% d'entre elles y répondent affirmativement (8 Confédérations sur 31) contre 45% négativement (14 Confédérations) et 29% qui ne se prononcent pas (9 Confédérations). Parmi les quelques mesures prises, on peut relever l'initiative de la CSC-Bruelles-Belgique où fut établie une «*Charte des réunions syndicales*». D'autres notamment ont déclaré : «*veiller à ce que chacun puisse prendre la parole*» (CISL-Italie) ou s'assurer que les réunions respectent les horaires des femmes (CGT-France et TUC-Royaume-Uni).

³ Toutefois, le(la) représentant(e) de SAK-Finlande a fait état d'un texte issu du Congrès de 2001 selon lequel : «*La proportion des femmes et des jeunes devrait être accrue dans les instances de décision syndicales au travers, si nécessaire, de mesures spéciales telles que les quotas*».

Plus particulièrement, 4 Confédérations sur 31⁴ déclarent avoir prévu des garderies pour les enfants des participantes aux Congrès et à d'autres réunions et 6 Confédérations parmi 31 précisent rembourser les frais de garderie ou de ménage que ce soit pour les Congrès et/ou d'autres types de réunions. Par exemple, la CFDT-France a prévu la ligne budgétaire «*Insertion des militantes*» en vue d'encourager l'accession d'une militante à des responsabilités. A ce titre, les frais de garde, de ménage ou de pertes de salaires peuvent être remboursés à la militante. Par exemple, chez OGB-Luxembourg, la Confédération prévoit des garderies lors des Congrès et pour d'autres types de réunions tandis que chez LO-Norvège, un remboursement des frais de garderie est prévu.

EN CONCLUSION, la grande majorité des Confédérations a adopté une Politique destinée à accroître la présence des femmes dans les instances de décision ainsi que des actions positives. Les formations, le recours aux statistiques, aux quotas ou sièges réservés constituent l'essentiel des actions positives. Par contre, peu de Confédérations ont réfléchi et/ou pris des mesures pour améliorer le fonctionnement des réunions. Or, le manque de temps, le fonctionnement des réunions sont identifiés comme étant des obstacles majeurs à l'accès des femmes aux postes de décision.

1.2.2. La représentation des femmes dans les instances de décision

LE CONGRÈS

En 2002, le pourcentage moyen de déléguées au Congrès s'élève à environ **30%**⁵.

Toutefois, selon les organisations, de grandes différences sont observées comme l'illustre le Tableau 1. La proportion de déléguées au Congrès s'étend de 5% (GSEE-Grèce) à 54% (STTK-Finlande). Pour appréhender la représentativité d'une instance, il convient de comparer ces taux avec le pourcentage d'affiliation féminine lequel varie selon les pays et selon les Confédérations d'un même pays.

En dépit du nombre important d'actions positives et de stratégies utilisées pour accroître la présence des femmes dans les instances de décision, **peu de Confédérations** peuvent se prévaloir de disposer d'un Congrès dont la composition est au moins proportionnelle au taux d'affiliation féminin. C'est le cas de 5 Confédérations sur les 25 Confédérations dont les deux taux peuvent être confrontés : à savoir DGB-Allemagne; ELA-STV-Espagne-Pays-Basque; FO- France; CGT-France et UIL-Italie.

Dans les 20 autres Confédérations, un écart subsiste entre le taux d'affiliation et le pourcentage de déléguées au Congrès. Cet écart moyen s'élève à **14%**. S'il est faible chez FNV-Pays-Bas; TUC-Royaume-Uni et à la CFDT-France; cet écart est par contre préoccupant au sein de la CSC-Belgique; de la CFTC-France et d'UGT-Portugal.

LE COMITÉ EXÉCUTIF

En ce qui concerne le Comité exécutif, une sous-représentation globale des femmes peut également être relevée. En moyenne, le pourcentage de femmes présentes dans cette instance s'élève à **25%**. Il varie, selon les organisations, de 0% (GSEE-Grèce) à 70% (TCO-Suède). Les données sont présentées au sein du Tableau 2.

D'une comparaison avec le pourcentage de femmes affiliées, il ressort que **seules** 3 Confédérations sur 24 présentent un Comité exécutif dont la composition est au moins proportionnelle à l'affiliation des femmes : la CGT-France, SACO-Suède et TCO-Suède.

Ainsi, dans les 21 autres Confédérations, il existe un écart moyen de représentativité de **18%**. Ce dernier est plus important dans cette instance qu'au Congrès. Si certains Comités exécutifs tendent vers une composition proportionnelle (UIL-Italie, CCOO-Espagne), d'autres présentent un déficit de représentativité important avec en tête et par ordre décroissant, la CSC-Belgique; STTK-Finlande; la CFTC-France; UGT-Portugal et la CISL-Italie.

LE COMITÉ DE DIRECTION ET/OU BUREAU JOURNALIER

La situation semble être **plus équilibrée** au sein du Comité de direction et/ou du Bureau journalier. La proportion de femmes présentes au sein de cette instance s'élève à **32%**. Selon les répondants, ce pourcentage s'étend de 0% (GSEE-Grèce) à environ 60% (TCO-Suède). Ces données sont illustrées au sein du Tableau 2.

Par comparaison avec le Comité exécutif, davantage de Confédérations ont un Comité de direction et/ou un Bureau journalier dont la composition est au moins proportionnelle à l'affiliation féminine. Parmi les 21 organisations (dont les pourcentages respectifs peuvent être comparés), près de **50%** d'entre elles peuvent se prévaloir de disposer d'un Comité de direction et/ou d'un Bureau journalier au moins représentatif de l'affiliation des femmes.

Par contre, ce constat positif se doit d'être **nuancé**. **Dans l'autre moitié** des Confédérations environ, l'écart moyen de

⁴ Le(la) répondant(e) d'AKAVA-Finlande a souligné qu'une telle politique ne se justifiait pas en raison des nombreuses mesures déjà fournies par l'Etat.

⁵ Ce pourcentage résulte de l'addition des pourcentages fournis par les répondants.

représentativité est plus élevée que dans les autres instances à savoir **21%**. L'écart de représentativité est particulièrement important à la STTK-Finlande; à la CFTC-France; à la CISL-Italie et chez UGT-Portugal.

LES COMITÉS POLITIQUES PERMANENTS ET/OU GROUPES DE TRAVAIL PERMANENTS

A propos des Comités politiques permanents et/ou Groupes de travail permanents (cfr. Tableau 5), seules ⁶ 15 Confédérations ont précisé le pourcentage de femmes au sein de ces organes. Le pourcentage moyen de femmes s'y élève à **42%**. Parmi les 13 Confédérations étudiées sous l'angle de la représentativité, 7 d'entre elles présentent des Comités politiques permanents et/ou Groupes de travail permanents dont la composition est au moins représentative de l'affiliation féminine. Si ces résultats se révèlent satisfaisants, **ils ne représentent vraisemblablement pas la situation** à l'échelle de l'ensemble des organisations en raison du faible nombre de répondants.

LES COLLABORATEURS ET LES COLLABORATRICES

Les responsables politiques des Confédérations bénéficient de l'assistance de **collaborateurs et de collaboratrices**. Sur l'ensemble des 1.520 collaborateurs et collaboratrices recensé(e)s par 25 Confédérations (6 d'entre-elles n'ayant pas répondu), **34%** d'entre eux sont des femmes.

1.2.3. La présence des femmes à la direction des confédérations et des départements et des comités politiques permanents et/ou des groupes de travail permanents

LA DIRECTION DES SYNDICATS

Comme présenté au Tableau 3, sur un nombre total de 25 **Président(e)s** cité(e)s (hommes et femmes confondus), **28%** d'entre eux sont des femmes. Parmi ces 7 femmes Présidentes, 4 proviennent des pays nordiques. Ces Présidentes se retrouvent respectivement chez FGTB-Belgique, LO-Danemark (au titre de co-Présidente), CGT-France (au titre de co-Présidente), LO-Norvège, LO-Suède, SACO-Suède et UGT-Portugal. Parmi ces 7 Présidentes, il est à noter que deux d'entre elles exercent cette fonction conjointement avec un homme. 8 organisations n'ont pas répondu à propos de cette question.

On dénombre 10 femmes parmi les **33 vices-Président(e)s** recensé(e)s : soit 33 % d'entre eux. Au poste de **Secrétaire Général(e)**, il y a seulement **8 %** de femmes (2 femmes sur un total de 24 Secrétaires Généraux). Par ailleurs, elles exercent cette tâche **conjointement** avec un homme (OGB-Autriche et CGT-

France). Enfin, sur les 13 **Secrétaires Généraux/Générales adjoint(e)s** cité(e)s, 2 femmes sont relevées.

Les Confédérations cumulant le plus de femmes parmi les divers postes précédemment cités sont LO-Danemark (une co-Présidente, une vice-Présidente et une femme Secrétaire Générale adjointe), la CGT-France (une co-Présidente et une femme co-Secrétaire Générale), LO-Suède (une Présidente et une vice-Présidente), OGB-Autriche (une vice-Présidente et une femme co-Secrétaire générale).

Ainsi, des résultats, il ressort qu'il y a davantage de femmes Présidentes que de femmes Secrétaires Générales. Toutefois, il convient de le souligner : ce n'est pas toujours le (la) Président(e) qui occupe la fonction la plus importante. Dans certaines organisations, le (la) Secrétaire Général(e) est le (la) premier(ière) responsable.

LA PRÉSIDENTE DES DÉPARTEMENTS

Dans les Confédérations, le nombre moyen de Départements s'élève à 7. Parmi un chiffre total de 186 Départements recensés, 76 sont dirigés par des femmes soit **41%** d'entre eux. Ces données sont présentées au Tableau 4.

Ce constat ne s'applique toutefois pas à la FGTB-Belgique (où aucune femme ne préside un Département), GSEE-Grèce, CISL-Italie, OGB-Luxembourg et LO-Suède où l'on ne dénombre qu'un seul Département dirigé par une femme.

Par contre, la situation s'inverse au sein de TCO-Suède, ICTU-Irlande, UGT-Espagne, CFDT-France et TUC-Royaume-Uni où l'on recense plus de Présidentes que de Présidents de Départements.

Quels sont les Départements dirigés par des femmes ?

Le Département où l'on dénombre le plus de femmes Présidentes est évidemment celui consacré **aux questions «Femmes - Egalité des chances»** (un quart des Départements présidés par les femmes sont consacrés à ces thématiques). Toutefois, dans certaines Confédérations issues de pays nordiques, ces Départements sont dirigés par des hommes.

Ensuite, les Départements où les femmes Présidentes sont les plus nombreuses sont par ordre décroissant ceux consacrés à la «Politique sociale» (15% des Départements présidés par les femmes sont consacrés à cette thématique); «Formation» (12%) et «Conditions de travail et/ou Environnement de travail et/ou Santé sécurité» (12%).

Par contre, au sein du Département «Politique économique» d'une part et «Négociation collective et/ou Relations sociales»

⁶ Si certaines Confédérations n'en disposent pas, d'autres par contre ont qualifié ces Comités comme étant trop nombreux que pour pouvoir les mentionner, d'autres n'ont pas répondu à cette question..

d'autre part, on dénombre respectivement 7% de femmes Présidentes.

LA PRÉSIDENTE DES COMITÉS POLITIQUES PERMANENTS ET/OU GROUPES DE TRAVAIL PERMANENTS

Parmi les 108 Comités politiques permanents et/ou Groupes de travail permanents recensés par 15 Confédérations, on dénombre 39 femmes Présidentes. Ainsi, **36%** de ces Comités politiques permanents et/ou Groupes de travail permanents sont présidés par des femmes. Le pourcentage s'étale de 0% (LCGB-Luxembourg et GSEE-Grèce) à 100% (FO-France). Toutefois, le faible nombre de répondants à cette question doit inciter à appréhender ces pourcentages **avec prudence**. Le Tableau 5 illustre les résultats.

EN CONCLUSION, les constats suivants doivent être retenus:

En 2002, près d'un **Comité de direction et/ou Bureau journalier sur deux** est représentatif de l'affiliation féminine. Il s'agit d'un constat positif.

Toutefois, en dépit de la diversité des stratégies et des actions positives utilisées par la majorité des Confédérations pour augmenter la présence des femmes, les femmes sont toujours **sous-représentées dans la majorité des Congrès, des Comités exécutifs**. Peu de Confédérations peuvent se prévaloir de disposer d'instances dont la composition respecte l'affiliation féminine. L'écart de représentativité est plus important au sein des Comités exécutifs.

Sur le plan de la Direction des Confédérations, le **pouvoir** demeure majoritairement **masculin**. Par contre, plus de **40 % des Départements** sont dirigés par des **femmes**. Toutefois, peu de femmes président des Départements consacrés aux négociations collectives. Par contre, on accorde aux femmes la présidence des Départements consacrés à la santé, à la sécurité au travail, à la formation professionnelle (à l'instar de la division traditionnellement observée dans le travail).

Enfin, accroître la représentativité des femmes au sein des instances de décision est un enjeu fondamental. Néanmoins, encore faut-il que les femmes présentes dans ces instances évoquent les questions d'égalité.

1.3. Comités femmes

Départements femmes

Conférences femmes

Nécessité de renforcer les «comités femmes» ou «comités égalité» en élargissant leur autonomie (Plan en faveur de l'égalité pour la C.E.S. et ses organisations affiliées. Source : CES)

1.3.1. Sur les comités femmes (Tableau 6)

- La grande majorité des Confédérations **dispose d'un Comité femmes** : 81% d'entre elles (contre 6% de répondants déclarant ne pas en disposer et 13% de non-répondants);
- Les membres de ce Comité sont, le plus souvent, issus d'une **désignation** (c'est le cas dans 72% des Comités) et moins souvent d'une élection;
- Un peu moins de 70% des Comités sont inscrits dans les **statuts** de l'organisation;
- A propos de leurs **missions**, 44% de ces organes disposent **conjointement** d'une fonction **consultative et décisionnelle** contre 24% dont la mission est décisionnelle exclusivement et 24% également dont la mission est consultative exclusivement. 2 Confédérations n'ont pas pu fournir de précisions à ce propos;
- Le plus souvent, ces Comités traitent d'**égalité entre les hommes et les femmes** exclusivement puisque c'est le cas de 72% d'entre eux tandis que 28% traitent aussi d'égalité entre d'autres catégories;
- Peu de Comités publient une **revue** : 28% d'entre eux;
- A propos des **ressources humaines**, 68% d'entre eux disposent d'**effectifs à temps plein**. Toutefois, les effectifs humains sont qualifiés d'**insuffisants** par une légère majorité de répondants (56%);
- Quant à l'aspect **budgétaire**, 60% des Comités bénéficient d'un budget propre. Parmi les Comités disposant d'un budget, ce dernier est jugé **suffisant** par plus de 70% des répondants (bien qu'en terme d'évolution, ce budget soit surtout en statu quo). 40% des Comités ne disposent pas d'un budget propre;
- Le plus souvent, ces Comités sont ouverts aux hommes (76% d'entre eux). Bien que les Comités semblent être majoritairement mixtes (cela étant peut-être dû aux formations); il semble qu'en réalité on y dénombre peu d'hommes;

■ Il est fondamental que ces Comités travaillent en lien avec les autres exécutifs syndicaux. 72% de ces Comités présentent un lien avec d'autres instances. Or, seuls 11% d'entre eux disposent, dans ces instances, d'un droit de vote. L'on peut dès lors se demander si le Comité femmes peut peser sur la décision !

Les Confédérations furent ensuite interrogées sur le rôle qui doit être dévolu à ce Comité. Les réponses non exhaustives suivantes furent citées :

- *«S'inscrire dans le cadre de la politique générale en y apportant une sensibilité femme et être à l'origine d'initiatives spécifiques»;*
- *«Conseiller et préparer les questions femmes, toutefois ces questions ne doivent pas être de la responsabilité d'un seul organe»;*
- *«Impulser la réflexion et l'action des organisations sur les sujets concernant l'égalité professionnelle et être à l'origine de la démarche du syndicat au point de vue de la question des femmes»;*
- *«Conseiller l'exécutif, travailler en lien avec les organisations affiliées et avec les autres départements de la Confédération».*

1.3.2. Sur les départements femmes (Tableau 7)

- Un peu moins de Confédérations déclarent disposer d'un **Département femmes** : 74% d'entre elles (contre 16% et 10% qui respectivement n'en disposent pas ou sont non répondantes). La **mission** de ces Départements est consultative exclusivement (30% des Départements) contre conjointement consultative et décisionnelle (22%) contre décisionnelle exclusivement (26%). Enfin, 22% des Confédérations ne se sont pas prononcées sur la mission dévolue à ce Département;
- Ces Départements exercent-ils une influence sur les **négociations collectives** ? Le pourcentage de Départements faisant partie des équipes de négociation collective est identique à la proportion des Départements exclus de telles équipes : 39% (le reste étant constitué de non-répondants). Parmi les 39% de Départements membres de ces équipes, un peu moins de la moitié (4 parmi 9) peut se prévaloir de disposer d'un droit de vote dans ces équipes. La majorité des Départements femmes a-t-elle dès lors une influence sur la décision ?;

■ Selon les répondants, le nombre moyen d'effectifs travaillant sur les questions d'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes s'élève à 6 personnes environ. Par contre, le nombre moyen de personnes travaillant à temps plein se réduit à moins de 4 personnes. Ces **ressources humaines** sont jugées **inadéquates** dans 52% des cas (contre 30% des répondants s'estimant satisfaits, le reste ne s'étant pas prononcé);

■ A propos de l'aspect **budgétaire**, **65%** des organisations interrogées dotent leur Département femmes de moyens budgétaires (contre 13% et 22% n'attribuant pas de budget à leur Département d'une part et étant non répondantes d'autre part). Les budgets sont jugés **suffisants** par près de la moitié des répondants (contre insuffisants par 33% de répondants, le reste ne s'étant pas prononcés).

1.3.3. Sur les conférences femmes (Tableau 7)

Un peu moins de la moitié des Confédérations dispose d'une Conférence femmes : 48% (15 parmi 31). Nous ignorons si elles se déroulent ou non en lien avec les Congrès. Ces Conférences ont une mission consultative (50%) ou décisionnelle (50%) mais jamais les deux. Elles se déroulent majoritairement tous les 3 ans ou tous les 4 ans.

EN CONCLUSION, la proportion des organisations disposant d'un Comité femmes ou d'un Département femmes avoisine les 100%. Toutes les organisations déclarant ne pas avoir de Comité femmes disposent par contre de Département femmes (et inversement). Par ailleurs, dans certaines organisations, la thématique «Femmes» a été fusionnée dans un Département ou un Comité en charge de l'égalité des chances.

Quant à l'existence de Conférences femmes, le pourcentage des Confédérations en disposant se réduit à un peu moins de 50%.

Par ailleurs, l'efficacité de ces structures s'accroît lorsqu'elles disposent de moyens humains et budgétaires suffisants. Tant dans les Comités femmes que dans les Départements femmes, les effectifs humains sont jugés insuffisants par la majorité des répondants.

En outre, les travaux de ces Comités, Départements doivent pouvoir s'intégrer aux autres politiques syndicales et ce, dans l'optique du Gender Mainstreaming. Or, peu de Comités femmes et de Départements femmes peuvent se prévaloir de disposer d'un droit de vote dans les autres instances syndicales. Peuvent-ils dès lors peser sur la décision ?

1.4. Les actions en faveur de l'égalité des chances

Intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques syndicales : intégration de la dimension de genre (Plan en faveur de l'égalité pour la C.E.S et ses organisations affiliées. Source : CES)

1.4.1. Aspects statutaires

Comme présenté au Tableau 8, 5 Confédérations n'ont pas, en 2002, un engagement statutaire spécifique en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes. Parmi elles, le(la) répondant(e) d'OGB-Luxembourg précise qu'un changement des statuts est prévu dans ce sens à l'avenir tandis qu'à la CFTC-France, il est souligné que : «*Les statuts font référence au principe d'égalité de manière plus générale, non exclusivement tourné vers le genre*». 4 organisations sont non répondantes.

La majorité des Confédérations (71% soit 22 Confédérations sur 31) relève l'existence d'une disposition statutaire consacrant l'engagement de la Confédération en faveur de l'égalité des chances. En plus d'un engagement statutaire en faveur de l'égalité, 55% de ces Confédérations ont dans leurs statuts un engagement en faveur de l'augmentation du nombre de femmes (contre 45% d'entre elles qui n'en n'ont pas) d'une part et seules 32% de ces organisations déclarent avoir un engagement statutaire à propos du Gender Mainstreaming (contre 32% qui n'en n'ont pas et 36% d'organisations non répondantes) d'autre part.

1.4.2. L'égalité au sein des négociations collectives

Les questions d'égalité sont-elles abordées lors des préparatifs de négociation collective ?

22% des organisations (7 sur 31) ne se sont pas prononcées et une seule Confédération a relevé que les questions d'égalité ne sont «jamais» abordées dans ce contexte. Par contre, une majorité des Confédérations relève évoquer de telles questions lors des préparatifs de négociation collective (74% d'entre elles soit 23 Confédérations parmi 31). A propos de la fréquence à laquelle ces questions sont abordées, la moitié de ces répondants déclare les aborder «souvent».

Parmi les 31 Confédérations répondantes, 64% d'entre elles (20 Confédérations sur 31) déclarent avoir été, au cours de ces trois dernières années, engagées dans une négociation collective centralisée (cfr. Tableau 9).

Au sein de ces 20 Confédérations, quelle fut la proportion de femmes au sein des équipes de négociation collective ?

Premièrement, 6 d'entre elles ne furent pas en mesure de citer le pourcentage de femmes présentes dans ces équipes. Dans les 14 autres, cette proportion s'étale de 0% (CSC- Belgique) à 71% (AC- Danemark). En moyenne, elle s'élève à environ 35%⁷. Parmi les 12 Confédérations étudiées sous l'angle de la représentativité, 8 d'entre elles présentent des équipes de négociation non représentatives de l'affiliation des femmes. C'est particulièrement le cas au sein de la CSC-Belgique, d'AKAVA-Finlande. Par contre, la situation est inverse à propos de AC-Danemark et de CCOO-Espagne où l'on dénombre respectivement 71% et 60% de femmes participant aux équipes de négociation collective.

Les Confédérations ont-elles mis en œuvre une politique destinée à améliorer la prise en compte d'une perspective de genre dans la négociation collective (Gender Mainstreaming)?

Parmi les 20 Confédérations ayant été engagées dans un processus de négociation collective centralisée au cours de ces trois dernières années, la très grande majorité d'entre elles (90%) a précisé avoir mis en œuvre une politique de Gender Mainstreaming dans la négociation collective. Par ordre décroissant d'importance, les stratégies non-exclusives suivantes furent citées par 18 Confédérations :

■ **La «réunion de faits et de statistiques, sur la position des femmes dans le lieu de travail»** (89% des Confédérations précisent y recourir soit 16 organisations parmi les 18) ainsi que l'«**information sur la législation, les conventions collectives existantes et les politiques en matière d'égalité**» (89%);

■ **«Former les négociateurs à la question de l'égalité d'une part et «disposer d'arguments destinés à démontrer que la promotion de l'égalité est positive»** d'autre part sont des moyens cités respectivement par 67% des Confédérations;

■ **«Suivre la mise en œuvre des dispositions sur l'égalité incluses dans les négociations collectives»** (60%);

■ **«Le Département femmes et/ou la responsable du Comité des femmes est membre de l'équipe»** (55%);

■ **«La formation et éducation des femmes à la négociation»** (39%).

⁷ Ce pourcentage approximatif résulte de l'addition de tous les pourcentages transmis par les Confédérations.

POUR CONCLURE, 30% des Confédérations engagées dans un processus de négociation collective ne sont pas en mesure d'estimer le pourcentage de femmes présentes au sein des équipes de négociation. Dans les autres organisations, le pourcentage moyen de femmes présentes s'élève approximativement à 35%. La majorité de ces équipes présente une composition non représentative de l'affiliation féminine.

Toutefois, 90% des Confédérations ont précisé avoir mis en œuvre une politique de Gender Mainstreaming dans la négociation collective. Ce constat positif se doit d'être nuancé avec les résultats d'autres études (selon ces études, les questions de l'égalité salariale et du temps de travail ne semblent pas occuper une place centrale dans les négociations collectives des pays européens)⁸. Parmi toutes les stratégies confondues, «réunir des faits et statistiques sur la position des femmes dans le lieu de travail» d'une part et «s'informer sur la législation, les conventions collectives et les politiques en matière d'égalité» d'autre part sont les plus fréquemment utilisées puisque près de 90% de ces Confédérations y recourent. La stratégie la moins souvent utilisée est l'utilisation de quotas et de moyens statutaires. Le faible pourcentage de Confédérations ayant entrepris de former et d'éduquer les femmes à la négociation est à constater. Par ailleurs, le suivi des conventions collectives devrait être plus systématique.

1.4.3. Sur les politiques d'égalité entre les hommes et les femmes récemment adoptées

Les Congrès de 9 Confédérations n'ont pas **récemment** adopté une Politique d'égalité entre les hommes et les femmes tandis que 4 Confédérations ne se sont pas prononcées (cfr. Tableau 8).

En 2002, 58% des organisations (18 Confédérations sur 31) relèvent l'adoption récente d'une **Politique d'égalité** par leurs Congrès. Parmi ces dernières, cette Politique d'égalité s'accompagne d'un **programme d'actions, d'un plan ou de stratégies** dans plus de 70% des cas (13 parmi 18). Bien qu'actuellement, la DGB-Allemagne n'a pas fait accompagner cette Politique d'un programme d'actions, le (la) représentant(e) de cette organisation a précisé que : «*cela sera le cas prochainement*».

1.4.4. Le Gender Mainstreaming

Il est indispensable, en plus des actions positives, qu'une dimension de genre soit **intégrée à l'ensemble des politiques syndicales (Gender Mainstreaming)**.

Les Confédérations ont-elles tenté d'intégrer cette dimension dans les politiques syndicales ?

Si 2 Confédérations y répondent négativement, c'est par contre le cas dans 90 % des Confédérations (28 sur 31)⁹.

A propos des **politiques** auxquelles les Confédérations ont choisi d'intégrer cette perspective de genre, 32% des Confédérations (9 sur 28) relèvent tenter d'intégrer cette dimension de genre **systematiquement** dans **toutes** les politiques syndicales. Ce constat s'applique notamment chez LO-Norvège et LO-Suède.

Par ordre décroissant d'importance, les **principales politiques** auxquelles il fut choisi d'intégrer cette perspective de genre sont : les politiques de l'emploi; les politiques santé/sécurité sociale; les politiques de formation; les politiques de temps de travail.

Près de 80% des Confédérations (22 sur 28) déclarent avoir **réfléchi à l'impact de ces politiques** sur la situation respective des hommes et des femmes. Cette «étude d'impact» se réalise d'abord au stade de la définition des actions et politiques et ensuite au stade de la mise en œuvre de ces actions et politiques. Elle est moins fréquente aux stades du suivi et de l'évaluation des politiques. 9 Confédérations précisent avoir réfléchi à cet impact à tous les stades précédemment cités.

Des **moyens et mécanismes**¹⁰ particuliers ont-ils été utilisés pour tenter d'intégrer cette dimension de genre ?

Par ordre décroissant d'importance, le mécanisme le plus fréquemment utilisé est l'utilisation de «**statistiques sexuées**». Deuxièmement, les «**formations**»; les «**publications**» ainsi que des «**recherches et études**» furent des méthodes utilisées à la même fréquence. Les stratégies les moins souvent utilisées sont d'une part, l'élaboration d'une «**check-list**» et d'autre part, la «**désignation d'un(e) responsable Mainstreaming**». Or, tout le monde ne s'improvise pas «expert(e)» en Gender Mainstreaming.

⁸ Le lecteur est invité à se rapporter au titre 2.1. «Des emplois, des tâches et des rémunérations différentes» de la première partie du présent document.

⁹ Ibidem.

¹⁰ Au sein de SAK-Finlande, un guide relatif au Gender Mainstreaming est en cours de réalisation.

Enfin, les Confédérations ont évoqué divers **problèmes** pour intégrer cette dimension de genre. L'obstacle principal réside dans un manque de sensibilisation et de formation (parmi les problèmes rencontrés, 41% d'entre eux sont liés à l'insuffisance de formation et de sensibilisation), le second est lié à des statistiques insuffisantes (34%).

1.4.5. Politiques garantissant la participation des femmes au processus de représentation nationale et internationale

Parfois, les Confédérations sont représentées dans d'autres organisations. Dans ce contexte, les Confédérations veillent-elles à se faire représenter par des femmes au niveau national et au niveau international ?

Sur le plan de la représentation nationale

84% des Confédérations (26 sur 31) déclarent veiller à se faire représenter par des femmes sur le plan national (le reste étant constitué de non répondants). A quelle fréquence les Confédérations recourent-elles à une représentation féminine? 64% de ces organisations précisent se faire représenter «souvent» par des femmes au niveau national contre «parfois» dans 28% d'entre elles.

Sur le plan de la représentation internationale

84% des Confédérations également mentionnent se faire représenter par des femmes sur le plan international. Toutefois, cette pratique semble être moins courante au niveau international. En effet, 50% de ces Confédérations précisent y veiller «souvent» contre «parfois» dans 42% d'entre elles.

Ainsi, si la grande majorité des Confédérations déclare se faire représenter par des femmes sur le plan national et international, cela semble être plus fréquemment le cas au **niveau national** qu'au niveau international (cfr. Tableau 10).

1.4.6. Le syndicat envisagé comme employeur

En tant qu'employeurs, les organismes syndicaux se doivent d'aborder certains thèmes afin de contribuer au développement de l'égalité entre les hommes et les femmes. Le thème le plus fréquemment abordé est celui de «*La flexibilité des horaires*». (25 Confédérations parmi 31 ont abordé cette matière). En second lieu, «*Les réductions du temps de travail*» furent évoquées par 21 Confédérations. Par contre, le thème le moins souvent abordé est celui du «*Mentoring*».

1.4.7. Coopération européenne

Au cours des deux dernières années, des efforts furent-ils menés par les Confédérations en vue de développer au

niveau européen une meilleure coopération ? Par rapport à certains thèmes, il fut demandé aux Confédérations de préciser la fréquence à laquelle elles les abordent.

■ **Initiatives d'information et de formation sur des problématiques d'importance européenne.** Une majorité de 58% des organisations (18 Confédérations parmi 31) s'est «beaucoup» préoccupée de promouvoir de telles initiatives contre «moyennement» dans 29% d'entre elles;

■ **Initiatives d'information et de formation sur des problématiques d'importance européenne relatives à l'égalité.** 42% des Confédérations déclarent s'être «beaucoup» préoccupées de promouvoir de telles initiatives contre «moyennement» dans 32% d'entre elles contre «peu» pour 19% d'entre elles;

■ **Initiatives d'information et de formation sur le dialogue social européen.** Cette thématique a été «beaucoup» abordée dans 48% des Confédérations. 39% d'entre elles déclarent s'en préoccuper «moyennement»;

■ **Sensibilisation à l'action et à l'importance des comités d'entreprises européens.** 39% des Confédérations relèvent s'en préoccuper «beaucoup» contre «moyennement» dans 32% d'entre elles contre «peu» dans 22% d'entre elles;

■ **Incitation des femmes syndicalistes à participer aux réunions européennes pour s'impliquer plus en profondeur dans les actions de ce niveau.** Si 32% s'en occupent «beaucoup», 29% le font «moyennement» et 32% le font «peu ou pas du tout»;

■ **Développement de projets sur l'égalité avec d'autres Confédérations issues de l'Union Européenne.** 32% s'en chargent «moyennement» contre «beaucoup» dans 29% d'entre elles. Enfin, 22% le font «peu ou pas du tout»;

■ **Développement de projets sur l'égalité avec d'autres Confédérations issues des pays de l'Elargissement.** 42% y veillent «peu ou pas du tout» contre «moyennement» dans 22% d'entre elles, 13% le font «beaucoup».

Parmi toutes les thématiques citées, ce dont les Confédérations se préoccupent le plus c'est de promouvoir d'une part des «Initiatives d'information et de formation sur des problématiques d'importance européenne» (58% y veillent «beaucoup») et d'autre part, des «Initiatives d'information et de formation sur le dialogue social européen» (48%). Par contre, les thématiques dont elles se préoccupent le moins sont par ordre décroissant d'importance : le «Développement de projets sur l'égalité avec d'autres Confédérations issues des pays de l'Elargissement» (42 % s'en chargent «peu ou pas du tout») d'une part et l' «Incitation des femmes syndicalistes à participer aux réunions européennes pour s'impliquer plus en profondeur dans les actions de ce niveau» (32%).

**TABLEAU 2 :
REPRESENTATION DES FEMMES AU SEIN DES COMITES EXECUTIFS ET
DES COMITES DE DIRECTION ET/OU BUREAUX JOURNALIERS**

PAYS	ORGANISATIONS SYNDICALES	AFFILIATION SYNDICALE (% DE FEMMES)	COMITÉ EXÉCUTIF (%) (N/N)	COMITÉ DE DIRECTION (ET/OU) BUREAU JOURNALIER (%) (N/N)		
ALLEMAGNE	DGB	30	19	3/16	40	2/5
AUTRICHE	OGB	32				
BELGIQUE	FGTB		27	11/41	29	2/7
	CSC	48	8	3/38		
DANEMARK	LO				20	5/25
	AC	27				
ESPAGNE	UGT	30	24	43/181	46	12/26
	CCOO	34	31	8/26	25	3/12
	ELA-STV	33	25	3/12	33	12/36
FINLANDE	SAK	46	20	5/25	28	2/7
	AKAVA	50	24	5/21	22	2/9
	STTK	68	29	5/17	25	2/8
FRANCE	CFDT	43	30	3/10	34	
	FO	40	21	3/14		
	CGT	28	49	47/96	47	8/17
	CFTC	46	12	2/16	10	1/10
GRECE	GSEE		0	0/15	0	0/8
IRLANDE	ICTU	45				
ITALIE	CISL	45	15	7/47	12	1/8
	UIL	18	15	23/149		
	CGIL	50	38	60/156	50	6/12
LUXEMBOURG	LCGB	32	20	3/15	33	1/3
	OGB	32	16	7/43	20	1/5
NORVEGE	LO	45	27	4/15	50	10/20
PAYS-BAS	FNV	29	21	3/14	40	2/5
PORTUGAL	CGTP-IN		22	30/135	20	7/35
	UGT	47	16	24/146	17	6/35
ROYAUME-UNI	TUC	40	32	18/56	30	7/23
SUEDE	LO	46	33	5/15	50	
	SACO	48	55	5/9	55	
	TCO	63	70	7/10	+60	

Source : Enquête CES 2002.

**TABLEAU 3 :
REPRESENTATION DES FEMMES
A LA DIRECTION DES CONFEDERATIONS**

PAYS	ORGANISATIONS SYNDICALES	AFFILIATION SYNDICALE (% DE FEMMES)	PRÉSIDENCE	VICE-PRÉSIDENCE			Secrétaire Général(e)	Secrétaire Général(e) adjoint(e)
ALLEMAGNE	DGB	30		F				
AUTRICHE	OGB	32	H	H	F		H/F	
BELGIQUE	FGTB		F				H	
	CSC	48	H				H	
DANEMARK	LO		H/F	F			H	F
	AC	27	H					
ESPAGNE	UGT	30						
	CCOO	34					H	
	ELA-STV	33					H	H
FINLANDE	SAK	46	H	H				
	AKAVA	50	H	H	H	H	H	
	STTK	68	H	F	H	F	H	
FRANCE	CFDT	43					H	H
	FO	40	H				H	
	CGT	28	H/F				H/F	
	CFTC	46	H	3H/1F			H	5H
GRECE	GSEE		H	H			H	H
IRLANDE	ICTU	45	H	H			H	
ITALIE	CISL	45	H				H	
	UIL	18					H	H
	CGIL	50	H	F	H			
LUXEMBOURG	LCGB	32	H	H	H		H	F
	OGB	32	H				H	
NORVEGE	LO	45	F	H	H			
PAYS-BAS	FNV	29						
PORTUGAL	CGTP-IN						H	
	UGT	47	F	H	H	H	H	H
ROYAUME-UNI	TUC	40	H				H	H
SUEDE	LO	46	F	H	F	H		
	SACO	48	F	H	H			
	TCO	63	H	F	F		H	

Source : Enquête CES 2002.

**TABLEAU 4 :
REPRESENTATION DES FEMMES
AU SEIN DES DEPARTEMENTS**

PAYS	Organisations syndicales	Affiliation syndicale (% de femmes)	% de femmes à la tête d'un département (%) (N/N)		DÉPARTEMENTS DIRIGÉS PAR DES FEMMES
ALLEMAGNE	DGB	30	50	4/8	Formation – Femmes/ Egalité – Pol. Sociale – Conditions de travail et/ou Environnement de travail et/ou Santé sécurité
AUTRICHE	OGB	32	33	2/6	Femmes/ Egalité - Conditions de travail et/ou Environnement de travail et/ou Santé sécurité
BELGIQUE	FGTB		0	0/3	
	CSC	48	50	4/8	Formation – Femmes/ Egalité - Pol. Sociale – Prépensionnés et chômeurs âgés
DANEMARK	LO		40	2/5	Formation – Information/Communication
	AC	27	40	2/5	Formation- Enseignement
ESPAGNE	UGT	30	62	5/8	Négociations collectives/Relations sociales – Formation – Femmes/ Egalité – Pol. sociale - Conditions de travail et/ou Environnement de travail et/ou Santé sécurité
	CCOO	34	37	3/8	Femmes/ Egalité – Emploi - Jeunes
	ELA-STV	33	43	3/7	Femmes/ Egalité – Pol. économique – Pol. internationale.
FINLANDE	SAK	46	40	2/5	Environnement de travail - International
	AKAVA	50			
	STTK	68	40	2/5	Négociations collectives/Relations sociales – Pol. sociale – Conditions de travail et/ou Environnement de travail et/ou Santé sécurité
FRANCE	CFDT	43	62	5/8	Femmes/ Egalité – Pol. économique – Pol. sociale – Juridique - International
	FO	40	37	3/8	Négociations collectives/Relations sociales – Femmes/ Egalité – Pol. économique
	CGT	28	25	2/8	Femmes/ Egalité - Protection sociale
	CFTC	46	28	2/7	Formation – Pol. économique
GRECE	GSEE		14	1/7	Femmes/ Egalité
IRLANDE	ICTU	45	67	4/6	Femmes/ Egalité - Formation – Pol. économique – Pol. sociale
ITALIE	CISL	45	20	1/5	Négociations collectives
	UIL	18	33	2/6	Femmes/ Egalité – Pol. sociale
	CGIL	50			
LUXEMBOURG	LCGB	32	28	2/7	Egalité - Transport
	OGB	32	20	1/5	Femmes/ Egalité
NORVEGE	LO	45	33	2/6	Femmes/ Egalité – Information et stratégie
PAYS-BAS	FNV	29			
PORTUGAL	CGTP-IN		50	6/12	Femmes/ Egalité – Pol. sociale - Conditions de travail et/ou Environnement de travail et/ou Santé sécurité – Communication sociale et Relations publiques – Jeunesse – Conseils d'Entreprise Européen
ROYAUME-UNI	TUC	40	60	3/5	Formation – Femmes/ Egalité - Conditions de travail et/ou Environnement de travail et/ou Santé sécurité
SUEDE	LO	46	14	1/7	Pol. industrielle et Vie professionnelle
	SACO	48	43	3/7	Négociations collectives/Relations sociales – Formation – Conditions de travail et/ou Environnement de travail et/ou Santé sécurité
	TCO	63	83	5/6	Formation – Femmes/ Egalité – Pol. sociale - Conditions de travail et/ou Environnement de travail et/ou Santé sécurité - International

Source : Enquête CES 2002.

**TABLEAU 5 :
REPRESENTATION DES FEMMES
AU SEIN DES COMITES CONSULTATIFS**

PAYS	Organisations syndicales	Affiliation syndicale (%de femmes)	Présidence des Comités pol. et Groupes de travail (%)	(N/N)	Comités pol. et Groupes de travail (%de femmes)	Noms des Comités pol. et Groupes de travail où siègent au moins 30% d femmes
ALLEMAGNE	DGB	30				
AUTRICHE	OGB	32				
BELGIQUE	FGTB*					
	CSC	48	14	1/7		
DANEMARK	LO		44	4/9	29	Enseignement -Immigration- Egalité-Jeunes
	AC	27	33	1/3	±51	Enseignement et Recherche – Emploi
ESPAGNE	UGT	30				
	CCOO	34				
	ELA-STV	33				
FINLANDE	SAK	46	36	5/14	33	Archives – Personnel- Enseignement-Jeunes- Pol. sociale – Femmes/ Egalité – Communication
	AKAVA	50	50	4/8	±44	Enseignement/Emploi - Etudiants – Affaires internation.- Droit du travail/Négociation coll.- Entrepreneurs- Egalité/Femmes
	STTK	68	50	5/10	± 45	Conditions de travail – Enseignement – Organisation – Affaires internationales – Conciliation – Pol. régionale - Législation et Pol. sociale –Enseignement d'adulte
FRANCE	CFDT	43				
	FO	40	100	4/4	± 75	Egalité Temps de travail – Egalité Protection sociale – Egalité Evolution professionnelle – Egalité Aspects juridiques
	CGT	28	67	2/3	±40	PME/PMI – Evolution des structures
	CFTC	46			±55	Femmes
GRECE	GSEE		0	0/13		
IRLANDE	ICTU	45				
ITALIE	CISL	45				
	UIL	18				
	CGIL	50				
LUXEMBOURG	LCGB	32	0	0/3	22	
	OGB	32				
NORVEGE	LO	45	50	5/10	± 49	Conseil/Finances – Pol. familiale/Droits égaux – Jeunes Loisirs/Culture – Organisation – Immigration – Pol. Industrielle - Pol. du logement
PAYS-BAS	FNV	29			±27	Pol. des revenus
PORTUGAL	CGTP-IN		37	3/8	±38	Jeunes – Femmes – Organisation - Formation
	UGT	47	14	1/7	±12	
ROYAUME-UNI	TUC	40	50	2/4	±54	Femmes – «Races» – LGBT - Handicapés
SUEDE	LO	46				
	SACO	48	40	2/5	± 50	Marché du travail – Formation - International
	TCO	63				

* Cette instance n'existe pas

Source : Enquête CES 2002.

TABLEAU 6 : COMITÉS DES FEMMES

PAYS	ORGANISATIONS SYNDICALES	COMITÉS FEMMES	ELECTION/ DESIGNATION	STATUTAIRE	CONSULTATIF/ DÉCISIONNEL	TUTELLE CONGRES/ EXÉCUTIF	ÉGALITE DES SEXES UNIQUEMENT	MIXTE	LIEN AVEC D'AUTRES INSTANCES	BUDGET PROPRE	FONCTIONNAIRE A TEMPS PLEIN
ALLEMAGNE	DGB	OUI	D	OUI	C+D	C	OUI	NON	OUI	OUI	OUI
AUTRICHE	OGB										
BELGIQUE	FGTB	OUI	D	OUI	C	C+E	OUI	NON	NON	NON	NON
	CSC	OUI	D	OUI	C+D	C+E	OUI	NON	NON	OUI	OUI
DANEMARK	LO	OUI	D	OUI	C+D	C+E	NON	OUI	NON	OUI	OUI
	AC										
ESPAGNE	UGT	NON									
	CCOO	OUI	E	OUI	D	C+E	OUI	NON	OUI	OUI	OUI
	ELA-STV	OUI	D	OUI	D	C+E	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
FINLANDE	SAK	OUI	D	NON	C	NON	OUI	OUI	NON	OUI	NON
	AKAVA	OUI	D	NON	C+D	NON	NON	OUI	OUI	NON	NON
	STTK	OUI	D	NON	C+D	E	NON	OUI	OUI	NON	NON
FRANCE	CFDT	OUI	E	OUI	C	C	OUI	OUI	NON	OUI	OUI
	FO	OUI	D	NON	D	C+E	NON	OUI	OUI	OUI	OUI
	CGT	OUI	D	OUI	D	C+E	NON	OUI	OUI	OUI	OUI
	CFTC	OUI	D	OUI	C+D	C+E	OUI	OUI	OUI	NON	NON
GRECE	GSEE	OUI	D	OUI	C+D	C+E	NON	OUI	OUI	NON	NON
IRLANDE	ICTU	OUI	D	OUI	C	E	OUI	OUI	OUI	NON	NON
ITALIE	CISL	OUI	D	NON	D	E	OUI	NON	OUI	NON	OUI
	UIL	OUI	D	OUI		C	OUI	OUI	OUI	NON	OUI
	CGIL	OUI	D	NON	NON	E	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
LUXEMB.	LCGB	OUI	E	OUI	D	C+E	OUI	OUI	OUI*	OUI	OUI
	OGB	OUI	E	OUI	C+D	C	OUI	NON	OUI	OUI	OUI
NORVÈGE	LO	OUI	D	NON	C	E	NON	OUI	OUI	OUI	OUI
PAYS-BAS	FNV										
PORTUGAL	CGTP-IN	OUI	E	OUI	C+D	C	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
	UGT	OUI	E	OUI	C+D	C	OUI	OUI	NON	NON	NON
R-U	OUI	E+D	OUI	C+D	E	OUI	OUI	NON	NON	OUI	
SUEDE	LO	OUI	D	NON	C	E	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
	SACO	NON									
	TCO										

* Dispose d'un droit de vote.

Source : Enquête CES 2002.

**TABLEAU 7 :
DEPARTEMENTS FEMMES
ET CONGRES FEMMES**

PAYS	ORGANISATIONS SYNDICALES	DEPARTEMENTS FEMMES	CONSULTATIF/ DÉCISIONNEL	RESPONSABIL. AUTRES QUE ÉGALITÉ DES SEXES	MEMBRES DES ÉQUIPES DE NEGOCIATIONS	BUDGET PROPRE	EFFECTIFS		CONGRES FEMMES	CONSULTATIF/ DÉCISIONNEL	FREQUENCE DE LA MANIFESTATION
							totaux	temps plein			
ALLEMAGNE	DGB	OUI	C	NON	NON	OUI	4	3	OUI	D	4 ans
AUTRICHE	OGB	OUI							OUI	D	4 ans
BELGIQUE	FGTB	NON							NON		
	CSC	OUI	C	NON	NON	OUI	4	2	OUI	C	1 an
DANEMARK	LO	NON							NON		
	AC	OUI		OUI	NON		1		NON		
ESPAGNE	UGT	OUI	D	NON		OUI			NON		
	CCOO	OUI	D	NON	OUI	OUI	5	5	NON		
	ELA-STV	OUI	D	NON	OUI*	OUI			OUI	C	
FINLANDE	SAK	NON							NON		
	AKAVA**	OUI							NON		
	STTK	OUI		OUI	OUI		22		NON		
FRANCE	CFDT	OUI	C+D	NON		OUI	1	1	OUI	C	3 ans
	FO	OUI	D	OUI	NON	OUI	9	8	OUI	D	1 an
	CGT	NON							NON		
	CFTC	OUI	C	OUI	OUI		17	17	OUI	C	3 ans
GRECE	GSEE	OUI	C+D	NON	NON	NON	1	1	OUI	C	3 ans
IRLANDE	ICTU	OUI	C	OUI	OUI	NON			OUI	C	2 ans
ITALIE	CISL	NON							NON		
	UIL										
	CGIL	OUI	C	NON	NON	OUI	1	1	NON		
LUXEMB.	LCGB	OUI	D	NON	OUI*	OUI	8	2	OUI	D	4 ans
	OGB	OUI	C+D	NON	OUI*	OUI	1	0,5	OUI	D	2 ans
NORVEGE	LO	OUI	C	OUI	OUI	OUI	5		NON		
PAYS-BAS	FNV								OUI		3 ans
PORTUGAL	CGTP-IN	OUI	D	NON	OUI*	OUI	6	2	OUI	D	Pas régulier
	UGT	OUI	C+D	OUI	NON	NON	9	3	OUI	D	4 ans
ROYAU-UNI	TUC	OUI		OUI		OUI	3	2,5	OUI	C	1 an
SUEDE	LO	OUI	C	OUI	NON	OUI	5	3,5	NON		
	SACO	OUI	C+D	OUI	NON	OUI	2		NON		
	TCO								NON		

* Dispose d'un droit de vote.

Source : Enquête CES 2002.

** Ce Département est fusionné avec d'autres Départements

**TABLEAU 8 :
STATUTS ET POLITIQUES D'ÉGALITÉ
ENTRE HOMMES ET FEMMES**

PAYS	ORGANISATIONS SYNDICALES	Engagement pour l'égalité dans les statuts de la Confédération	Politique d'égalité récemment adoptée au Congrès	Politique d'égalité accompagnée d'un programme d'actions, d'un plan ou de stratégies
ALLEMAGNE	DGB	OUI	OUI	NON
AUTRICHE	OGB	OUI	OUI	OUI
BELGIQUE	FGTB	OUI	OUI	OUI
	CSC	OUI	OUI	OUI
DANEMARK	LO	OUI	OUI	OUI
	AC	NON		
ESPAGNE	UGT	OUI	OUI	
	CCOO	OUI	OUI	OUI
	ELA-STV	NON		
FINLANDE	SAK	NON	NON	
	AKAVA	OUI	OUI	OUI
	STTK	OUI	OUI	OUI
FRANCE	CFDT	OUI	NON	
	FO			
	CGT	OUI	OUI	OUI
	CFTC	NON	OUI	
GRÈCE	GSEE	OUI	NON	
IRLANDE	ICTU	OUI	OUI	OUI
ITALIE	CISL	OUI	OUI	NON
	UIL		NON	
	CGIL	OUI	NON	
LUXEMBOURG	LCGB	OUI	OUI	OUI
	OGB	NON	NON	
NORVEGE	LO	OUI	NON	
PAYS-BAS	FNV			
PORTUGAL	CGTP-IN	OUI	OUI	OUI
	UGT	OUI	OUI	NON
ROYAUME-UNI	TUC	OUI	OUI	OUI
SUEDE	LO	OUI	OUI	OUI
	SACO	OUI	NON	
	TCO		NON	

Source : Enquête CES 2002.

**TABLEAU 9 :
REPRESENTATION DES FEMMES
DANS LES NEGOCIATIONS COLLECTIVES**

PAYS	ORGANISATIONS SYNDICALES	Affiliation syndicale	Engagement dans une négociation collective centralisée	Femmes participant aux négociations collectives (%) (N/N)	
ALLEMAGNE	DGB	30	NON		
AUTRICHE	OGB	32	NON		
BELGIQUE	FGTB		OUI	50	1/2
	CSC	48	OUI	0	0/2
DANEMARK	LO		OUI		
	AC	27	OUI	71	5/7
ESPAGNE	UGT	30	OUI	25	1/4
	CCOO	34	OUI	60	3/5
	ELA-STV	33	NON		
FINLANDE	SAK	46	OUI	25	1/4
	AKAVA	50	OUI	22	2/9
	STTK	68	OUI	43	3/7
FRANCE	CFDT	43	NON		
	FO	40	OUI		
	CGT	28	OUI	50	
	CFTC	46	OUI	± 20-40	
GRÈCE	GSEE		OUI		
IRLANDE	ICTU	45	OUI		
ITALIE	CISL	45	NON		
	UIL	18	OUI		
	CGIL	50	OUI		
LUXEMBOURG	LCGB	32	OUI	50	3/6
	OGB	32	OUI	25	1/4
NORVEGE	LO	45	OUI	32	8/25
PAYS-BAS	FNV	29			
PORTUGAL	CGTP-IN		OUI	14	1/7
	UGT	47	NON		
ROYAUME-UNI	TUC	40	NON		
SUEDE	LO	46	NON		
	SACO	48	NON		
	TCO	63	NON		

**TABLEAU 10 :
POLITIQUE EN FAVEUR
DE LA REPRESENTATIVITE/ ACTIONS POSITIVES**

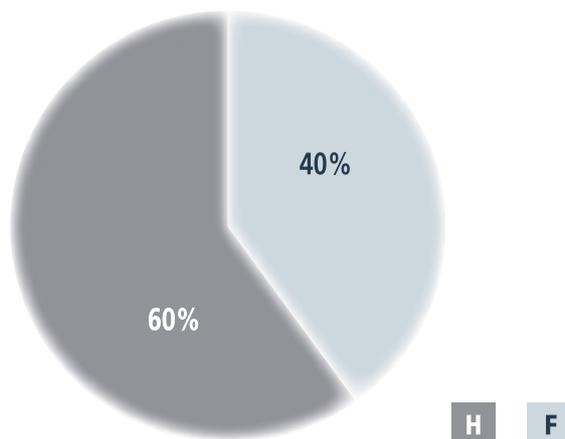
PAYS	Organisations syndicales	Politique spécifique visant à accroître la participation des femmes aux instances de décision	ACTIONS POSITIVES (*)							Politique garantissant la participation des femmes au processus de représentation nationale	Politique garantissant la participation des femmes au processus de représentation internationale	
ALLEMAGNE	DGB	NON									OUI	OUI
AUTRICHE	OGB	OUI	R +						f +	A	OUI	OUI
BELGIQUE	FGTB	OUI	R +	C +	F						OUI	OUI
	CSC	OUI									OUI	OUI
DANEMARK	LO	OUI			F +	S +	E +	f +	A		OUI	OUI
	AC	NON									OUI	NON
ESPAGNE	UGT	OUI		Q +	C +				f +	A	OUI	OUI
	CCOO	OUI		Q +	C +	F +	S +	E +	f		OUI	OUI
	ELA-STV	OUI			C +	F +	S +	E	f +	A		
FINLANDE	SAK	NON		Q +		F +	S +	E			OUI	OUI
	AKAVA	OUI					S				OUI	OUI
	STTK	OUI			C +	F +	S +	E +	f		OUI	OUI
FRANCE	CFDT	OUI		Q +		F +	S +			A	OUI	OUI
	FO	OUI			C +	F +	S +		f +	A	OUI	OUI
	CGT	OUI			C +	F +	S +	E +	f +	A	OUI	OUI
	CFTC	NON									OUI	OUI
GRECE	GSEE	NON								OUI	OUI	
IRLANDE	ICTU	OUI	R +		C +		S +		f +	A	OUI	OUI
ITALIE	CISL	OUI		Q +	C +	F +		E +	f +	A		
	UIL	OUI	R +		C +	F +		E +	f			
	CGIL	OUI			C +			E +	f +	A		OUI
LUXEMBOURG	LCGB	OUI			C +	F +	S +	E +	f		OUI	OUI
	OGB	OUI			C +	F +	S +	E +	f +	A	OUI	OUI
NORVEGE	LO	OUI		Q +		F +	S +	E +		A	OUI	OUI
PAYS-BAS	FNV											
PORTUGAL	CGTP-IN	OUI				F +	S +	E +		A	OUI	OUI
	UGT	OUI	R +	Q +		F +	S +	E +	f +		OUI	OUI
ROYAUME-UNI	TUC	OUI	R +			F +	S +	E +	f +	A	OUI	OUI
SUEDE	LO	OUI				F +	S +	E +	f +	A	OUI	OUI
	SACO	OUI			C +	F +	S +		f +	A	OUI	OUI
	TCO										OUI	OUI

(*) R = sièges réservés
 Q = quotas
 C = campagnes
 F = formation et sensibilisation des hommes et des femmes à l'égalité
 S = statistiques
 E = enquêtes et recherches
 F = formation des femmes à la pratique syndicale
 A = autres mesures

Source : Enquête CES 2002

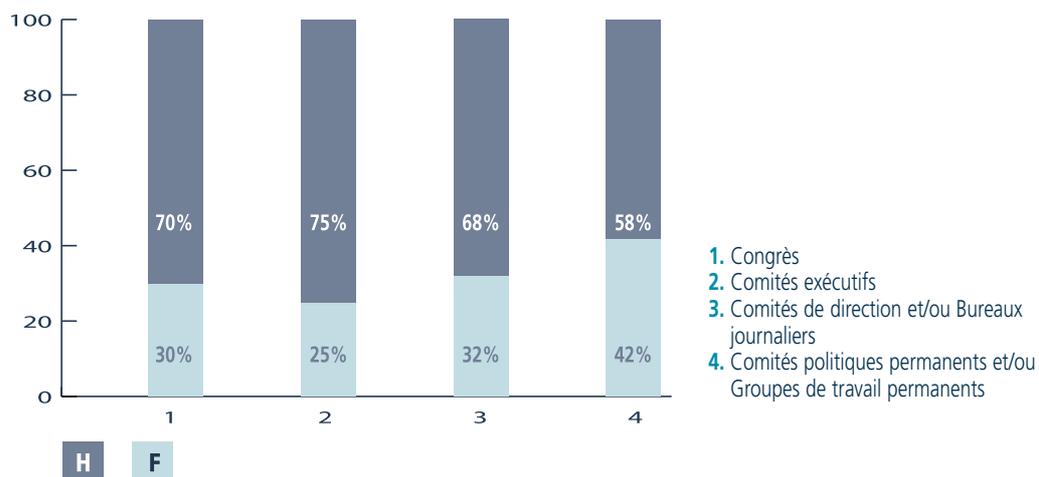
GRAPHE 1

Affiliation syndicale sexuée



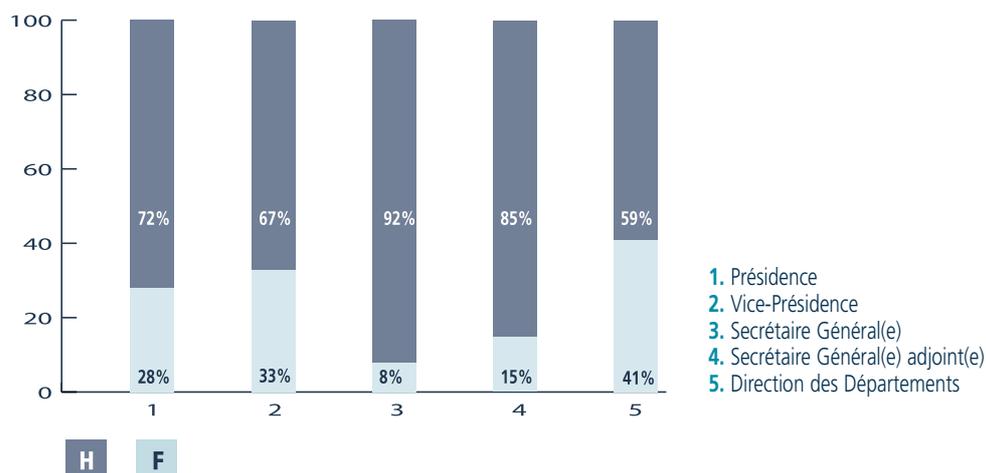
GRAPHE 2

Instances syndicales de décision sexuées



GRAPHE 3

Direction sexuée



2. Confédérations syndicales nationales : étude comparative de 1993 à 2002

Appréhender l'évolution de la place des femmes dans les Confédérations est l'un des objectifs poursuivis par cette enquête. Il convient de souligner que cette comparaison ne fut pas aisée. Certaines Confédérations affiliées en 2002 n'étaient pas membres de la Confédération Européenne des Syndicats lors des enquêtes antécédentes. En outre, rares sont les Confédérations ayant répondu conjointement aux trois enquêtes. Enfin, les Confédérations n'ont pas été en mesure de répondre à l'ensemble des questions. Certaines questions comportent un nombre important de non réponses. Cela doit inciter à la **prudence**.

2.1. Evolution globale de l'affiliation des femmes et de la représentation des femmes dans les instances de décision

2.1.1. Evolution des affiliations féminines

En 2002, 23 Confédérations peuvent faire l'objet d'une comparaison avec les résultats antécédents obtenus lors des enquêtes de 1999 ou de 1993 (certaines Confédérations répondantes en 1993 étant non répondantes en 1999). Ces résultats sont présentés au Tableau 11.

En 2002, 65% d'entre elles (15 parmi 23) connaissent **une légère augmentation du taux d'affiliation féminin**. Dans ces organisations, les effectifs syndiqués féminins ont augmenté de 4% en moyenne. Cette augmentation est la plus importante au sein de CCOO-Espagne (+ 10%), de la CSC-Belgique (+ 8%). Cette légère augmentation du taux d'affiliation féminin est-elle due à une augmentation du taux d'emploi féminin ou à des campagnes de sensibilisation ? On peut se le demander ! Par contre, une diminution des effectifs féminins est observée en 2002 dans une minorité de Confédérations (4 parmi 23). De 1993 à 2002, UIL-Italie subit une désyndicalisation des effectifs féminins de - 23%. Enfin, 4 Confédérations présentent une situation inchangée en 2002 par rapport à 1999 sur le plan de l'affiliation féminine.

2.1.2. Evolution de la proportion des femmes, de leur représentativité et de la présidence des femmes dans les instances de décision des confédérations

LES CONGRES

En 2002, l'évolution de la part des délégations féminines aux Congrès peut être étudiée dans 26 Confédérations. Ces données sont présentées au Tableau 11.

Près de 77% des Confédérations (20 sur 26) ont vu la part de leur délégation féminine au Congrès **s'accroître en moyenne de 8%** depuis 1999 ou 1993 (certaines Confédérations répondantes en 1993 étant non répondantes en 1999). L'augmentation la plus importante est relevée au sein du Congrès de ELA-STV-Espagne-Pays-Basque. Cela permet à cette instance d'être plus que représentative de l'affiliation féminine. Par contre, des **effets backlash** sont observés dans **19%** des organisations (5 parmi 26). **Une diminution moyenne de 6%** y est enregistrée. La réduction la plus significative est constatée chez AKAVA-Finlande (- 18%).

Parmi l'ensemble des Confédérations reprises sous le Tableau 11, en 1993, trois Congrès avaient une composition «proche»¹¹ ou représentative de l'affiliation féminine contre quatre en 1999 et six en 2002.

Ainsi, globalement, en 2002, une augmentation de la part des femmes déléguées aux Congrès est observée. Cependant, les Congrès pouvant se prévaloir d'être représentatifs de l'affiliation féminine sont rares.

LES COMITÉS EXÉCUTIFS

A propos de la proportion des femmes dans les Comités exécutifs, 24 Confédérations en 2002 ont pu faire l'objet d'une comparaison avec les résultats antécédents obtenus lors des enquêtes de 1999 ou de 1993 (certaines Confédérations répondantes en 1993 étant non répondantes en 1999). Ces résultats sont illustrés au Tableau 12.

¹¹ On convient d'un écart de représentativité de 5 % maximum.

62% d'entre elles (15 parmi 24) ont connu une **augmentation moyenne des membres féminins d'environ 10%**. Par rapport aux Congrès, moins de Comités exécutifs ont connu une augmentation de la présence féminine; cependant, cette augmentation est un peu plus importante. Par ordre décroissant d'importance, les augmentations les plus significatives sont observées dans les Confédérations suivantes : TCO-Suède (+ 29%); SACO-Suède (+ 22%); LO- Suède (+ 20%) et FGTB-Belgique (+ 20%). A côté de ce constat positif, en 2002, la proportion de femmes diminue en moyenne de **6%** dans **29%** des Comités exécutifs (7 sur 24) par rapport aux résultats précédents.

Parmi les Confédérations reprises au Tableau 12, en 1993, deux Comités exécutifs présentaient une composition «proche»¹² ou au moins représentative de l'affiliation féminine contre quatre en 1999 et quatre en 2002. Ainsi, la présence des femmes s'est accrue dans la majorité des organisations mais à l'instar du Congrès, en dépit de cette augmentation, peu de Comités exécutifs présentent une composition respectant l'affiliation des femmes.

LES COMITÉS DE DIRECTION ET/OU BUREAUX JOURNALIERS

20 Confédérations peuvent être comparées à propos de l'évolution de la part des femmes dans le Comité de direction et/ou le Bureau journalier.

Depuis 1993 ou 1999 (certaines Confédérations répondantes en 1993 étant non répondantes en 1999), **la moitié** de ces organisations (10 parmi 20) a vu **s'accroître** en 2002 la présence des femmes dans ces instances. L'accroissement moyen s'y élève à **16%**. Selon les Confédérations, cette augmentation s'étend de + 3% (CGTP-IN-Portugal) à + 33% (UGT-Espagne). Par contre, la part des femmes diminue en moyenne de **11%** dans **25%** des organisations (5 sur 20). Enfin, en 2002, 5 Confédérations présentent une situation inchangée par rapport à 1999.

En terme de représentativité, parmi les organisations incluses dans le Tableau 12, quatre Confédérations pouvaient en 1993 se prévaloir de disposer d'un Comité de direction et/ou d'un Bureau journalier représentatif ou «proche»¹³ de la représentativité contre six en 1999 et dix en 2002. Il s'agit d'une **évolution positive**.

Ainsi, par rapport aux Congrès et aux Comités exécutifs, moins de Comités de direction et/ou de Bureaux journaliers ont vu s'accroître la part des femmes mais cette augmentation fut plus importante. En 2002, **un Comité de direction et/ou Bureau journalier sur deux est représentatif ou «proche» d'être représentatif des effectifs syndiqués féminins**.

LA DIRECTION PRINCIPALE DU SYNDICAT

En 2002, 26 Confédérations peuvent faire l'objet d'une comparaison avec les résultats antérieurs. Ces données sont illustrées au Tableau 12.

Masculine en 1999, la Direction devient féminine en 2002 dans 5 Confédérations (2 Confédérations connaissent un changement de Direction inverse). Parmi les 26 Confédérations comparées, en 2002, 6 femmes sont recensées à la Direction principale des Confédérations contre 3 en 1999 et contre 2 en 1993. En 2002, parmi ces dirigeantes, il convient de souligner que la Présidente de LO- Danemark exerce cette tâche conjointement avec un homme. A la FGTB-Belgique, la Direction principale est féminine de manière discontinue en 1993, 1999 et 2002. Il conviendrait toutefois de s'accorder sur ce que recouvre cette notion de Direction principale. Ce n'est pas toujours le Président ou la Présidente qui occupe la fonction la plus importante. Dans certaines Confédérations, le (la) premier(ière) responsable est le (la) Secrétaire Général(e).

Ainsi, bien que les femmes demeurent toujours chroniquement sous-représentées à la Direction des syndicats, une **évolution positive** doit être relevée.

LA PRÉSIDENTE DES DÉPARTEMENTS

Les données relatives à la Présidence des Départements sont présentées au Tableau 13. Des résultats, il ressort qu'en 2002, 25 Confédérations ont pu être soumises à une comparaison avec les résultats précédents de 1999 ou de 1993. **Dans près de 70%** d'entre elles (17 parmi 25), **un accroissement moyen de 21%** des femmes Présidentes est observé. Par exemple, la CFTD-France et DGB-Allemagne ont connu, de 1999 à 2002, une augmentation respective de 37% et de 35% des femmes Présidentes de Départements. Par contre, 30% des organisations environ ont enregistré une diminution moyenne de 12% des femmes Présidentes, c'est particulièrement le cas à la FGTB-Belgique où l'on ne dénombre plus aucune femme à la Présidence d'un Département.

Enfin, en 2002, il y a **davantage de femmes Présidentes des Départements consacrés à l'économie et aux négociations collectives**. Parmi les organisations reprises au Tableau 13 : en 1993, deux Départements (consacrés à la politique économique ou aux négociations) furent présidés par une femme contre cinq Départements (consacrés à la politique économique ou aux négociations) en 1999 contre onze Départements (consacrés à la politique économique ou à la politique industrielle ou aux négociations ou aux conseils d'entreprises européens) en 2002. Bien qu'elles soient encore minoritaires à présider ces Départements, une évolution positive est enregistrée de 1993 à 2002.

¹² Ibidem

¹³ Ibidem

2.2. Evolution des structures et des mécanismes pour garantir la défense des intérêts féminins

2.2.1. Evolution de l'engagement statutaire en faveur de l'égalité

Sur l'aspect statutaire, 21 Confédérations furent conjointement répondantes en 2002 et en 1999. En 2002, 90% d'entre elles ont inséré le principe de l'égalité dans leurs statuts contre 76% d'entre elles en 1999. 3 Confédérations n'ayant pas de disposition statutaire relative à l'égalité en 1999 peuvent s'en prévaloir en 2002. Il s'agit de AKAVA-Finlande; LCGB-Luxembourg et SACO-Suède. Ces données sont illustrées au Tableau 18.

14 Confédérations furent conjointement répondantes en 1993, 1999 et 2002. En 1993, 8 d'entre elles (57%) déclaraient un engagement statutaire en faveur de l'égalité contre 12 d'entre elles (86%) en 1999 et 13 d'entre elles (93%) en 2002. Ainsi, il s'agit d'une évolution **positive**.

2.2.2. Evolution de l'adoption des politiques d'égalité entre les hommes et les femmes

Comme illustré au Tableau 18, 22 Confédérations ont répondu à l'enquête de 2002 et à celle de 1999. Parmi ces dernières, en **2002, 68%** d'entre elles (15 parmi 22) déclarent l'adoption récente par leur Congrès d'une Politique en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes **contre 86%** d'entre elles en **1999** (19 parmi 22). Par ailleurs, tant en 1999 et en 2002, les Congrès de SAK-Finlande et de SACO-Suède n'ont pas adopté une Politique d'égalité des sexes.

En outre, 15 Confédérations ont répondu conjointement en 1993, 1999 et 2002. Parmi elles, en 1993, toutes déclaraient l'adoption d'une Politique d'égalité contre 93% d'entre elles en 1999 et 73% d'entre elles en 2002.

Ce constat se doit d'être nuancé. En 2002, moins de Confédérations ont adopté récemment une Politique d'égalité entre les hommes et les femmes, cependant, les Politiques adoptées en 2002 **s'accompagnent plus souvent d'un programme d'actions, d'un plan ou de stratégies** qu'en 1999.

2.2.3. Evolution des comités femmes

22 Confédérations ont répondu conjointement aux enquêtes de 1999 et 2002. Parmi elles, en 1999, 21 (95% d'entre elles) déclarent disposer d'un Comité femmes contre 20 (91% d'entre elles) en 2002. Il y a **peu de changements** en 2002 quant au nombre de Comités femmes (à l'exception d'UGT-

Espagne; SACO-Suède n'en dispose pas tant en 1999 et en 2002) mais aussi à propos de leur composition (mixte majoritairement) et de leurs responsabilités (en charge de l'égalité des sexes essentiellement). Les données sont présentées au Tableau 15.

Par contre, en 2002, le **principal changement** provient du pouvoir accru attribué à ces Comités. Comme il l'a été relevé, 22 Confédérations ont répondu aux enquêtes de 1999 et 2002. Parmi ces dernières, **en 2002**, on recense **60%** de Comités femmes disposant d'une mission décisionnelle **contre 43%** d'entre eux **en 1999**. Par ailleurs, en 2002, certains Comités femmes **cumulent** une mission consultative et décisionnelle.

2.2.4. Evolution des départements femmes

Parmi les 22 Confédérations co-répondantes en 1999 et 2002, **91%** d'entre elles (20 Confédérations) disposaient d'un Département femmes en 1999 contre **82%** d'entre elles (18 Confédérations) en 2002. Tel qu'illustré dans le Tableau 16, en 2002, une **légère diminution** du nombre de **Départements femmes** peut être enregistrée. C'est le cas à la CISL-Italie, à la FGTB-Belgique et chez LO- Danemark mais ces Confédérations disposent toutefois d'un Comité femmes. En 2002, davantage de Départements femmes semblent bénéficier **d'un budget**. Parmi les **22 co-répondants aux enquêtes de 1999 et de 2002**, environ **50%** des Départements recensés disposaient d'un budget propre en 1999 contre **plus de 70%** des Départements cités **en 2002**. Il existe une évolution favorable à propos de l'aspect budgétaire.

2.2.5. Evolution des congrès et des conférences femmes

24 Confédérations ont répondu à l'enquête de 1999 et de 2002. En 1999, 10 d'entre elles (42%) déclaraient disposer d'un Congrès ou d'une Conférence femmes contre 11 d'entre elles (46%) en 2002. Il y a également **très peu de changements** à propos de la mission de ces Congrès et Conférences et de la fréquence à laquelle ils se réunissent. Le Tableau 16 fait état de ces résultats.

2.2.6. Evolution des actions positives

Comme précisé dans le Tableau 19, de 1993 à 2002, on observe une augmentation du nombre de Confédérations recourant à des actions positives pour accroître la représentativité des femmes. De 1999 à 2002, le principal changement réside dans **une plus grande diversification** des actions positives utilisées. La plupart des Confédérations utilisant en 1999 des quotas et/ou des sièges réservés recourent conjointement en 2002 à d'autres mesures

(formations, statistiques, recherches, etc) pour accroître la représentation des femmes. Par ailleurs 3 Confédérations n'utilisant pas de siège réservé ou de quota auparavant déclarent y recourir en 2002.

2.2.7. Evolution de la part des femmes dans les équipes de négociation collective

Sur ce thème, respectivement 9 et 4 Confédérations sont conjointement répondantes aux enquêtes de 1999 et 2002 d'une part et de 1993, 1999 et 2002 d'autre part (cfr. Tableau 17). 3 Confédérations répondantes en 1999 n'ont pas pu estimer en 2002 le pourcentage de femmes présentes dans ces équipes : LO-Danemark, ICTU-Irlande, UIL-Italie tandis qu'à la CGIL-Italie, ces pourcentages étaient déjà inconnus auparavant.

Toutefois, parmi les 9 organisations comparées au cours de la période 1999-2002, le pourcentage de femmes présentes dans ces équipes s'est accru en moyenne de **22%** dans un peu **moins de la moitié** d'entre elles (4 parmi 9). Selon les organisations, cette augmentation varie de 1% (CGTP-IN-Portugal) à 55% (CCOO-Espagne). Par contre, la proportion de femmes a **diminué de 14%** en moyenne au sein de 3 Confédérations.

Enfin, la part des femmes est identique en 1999 et en 2002 dans 2 Confédérations. A la CSC-Belgique, cette part est nulle tandis qu'elle s'élève à 50 % à la FGTB-Belgique. **Les résultats sont mitigés.** Or, la négociation collective représente un enjeu important dans la promotion de l'égalité des chances.

EN CONCLUSION :

EVOLUTION DE LA PROPORTION DE FEMMES DANS LES INSTANCES DE DÉCISION DES CONFÉDÉRATIONS

- ▲ En 2002, une **légère augmentation** de la part des femmes est observée dans **la majorité** des **Congrès** (près de 77% d'entre eux) et des **Comités exécutifs** (62% d'entre eux) depuis les enquêtes antécédentes. Cette augmentation est plus importante au sein de ces Comités exécutifs (+ 10%) qu'au sein de ces Congrès (+ 8%);
- ▲ En 2002, **la moitié des Comités de direction et/ou Bureaux journaliers connaît une augmentation** de la proportion des femmes. C'est au sein de cette instance que l'augmentation de la part des femmes est la plus importante (**+ 16%**). Toutefois, elle ne concerne qu'un Comité de direction et/ou Bureau journalier sur deux;
- ▲ Enfin, des effets backlash persistent en 2002.

EVOLUTION DE LA REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES

- ▲ C'est au sein du **Comité de direction et/ou du Bureau journalier** que les femmes sont le mieux représentées en 2002. Près d'un Comité de Direction et/ou Bureau Journalier sur deux est représentatif de l'affiliation féminine;
- ▲ Bien que la part des femmes se soit accrue dans la majorité des **Congrès et des Comités exécutifs**, cette augmentation demeure insuffisante. En 2002, à l'instar de 1999 et 1993, **rare sont les Congrès et Comités exécutifs pouvant se prévaloir d'une composition représentative;**
- ▲ Enfin, comme il l'a déjà été précédemment souligné, s'il est fondamental de veiller à augmenter la représentativité des femmes, encore faut-il que les femmes présentes au sein de ces instances s'engagent sur le terrain de l'égalité.

EVOLUTION DE LA DIRECTION FÉMININE ET DE LA PRÉSIDENTIE DES FEMMES DANS LES DÉPARTEMENTS

- ▲ En 2002, bien que les femmes soient toujours minoritaires à la **Direction** des Syndicats, une évolution relativement positive est constatée;
- ▲ En 2002, dans la majorité des Confédérations (près de 70% d'entre elles), il y a une augmentation moyenne de 21% du nombre de femmes **Présidentes de Départements**. Certes, c'est essentiellement au sein des Départements consacrés aux thématiques «Femmes et Egalité» que les femmes Présidentes sont les plus nombreuses. Cependant, en 2002, on observe davantage de femmes Présidentes de Départements consacrés à l'économie et aux négociations collectives.

EVOLUTION DES STRUCTURES ET DES MÉCANISMES POUR GARANTIR LA DÉFENSE DES INTÉRÊTS FÉMININS

- ▲ Davantage de Confédérations ont, en 2002, inséré le principe de l'égalité dans leurs statuts;
- ▲ Moins de Confédérations ont, en 2002, adopté des Politiques d'égalité mais ces dernières s'accompagnent plus souvent d'un programme d'actions;
- ▲ En 2002, la très grande majorité des Confédérations dispose au moins d'un Comité femmes ou d'un Département femmes. Le pouvoir décisionnel des Comités femmes se renforce tandis que les Départements femmes sont plus nombreux à bénéficier d'un budget;
- ▲ Une plus grande diversification des actions positives est enregistrée en 2002.

TABLEAU 11 : COMPARAISON 1993 – 1999 - 2002 AFFILIATION SYNDICALE ET DELEGATION AU CONGRES

PAYS	ORGANISATIONS SYNDICALES	AFFILIATIONS SYNDICALES (% DE FEMMES)		DÉLÉGATION AU CONGRÈS (% DE FEMMES)	
		1993	1999	1993	2002
ALLEMAGNE	DGB	32	24	22	30
	OGB	31	32	14	32
BELGIQUE	CSC	49	40	30	48
	LO	29	48	29	27
DANEMARK	AC	29	27	30	30
	UGT	42	24	15	34
ESPAGNE	CCOO	26	30	49	33
	ELA-STV	45	46	35	46
FINLANDE	SAK	48	50	21	50
	AKAVA	67	68	48	68
FRANCE	STTK	46	46	21	43
	CFDT	FO	40	35	40
GRECE	GSEE	38	40	4	45
	ICTU	± 40	45	29	45
IRLANDE	CISL	41	18	18	17
	UIL	CGIL	7	30	20
LUXEMBOURG	LCGB	25	27	17	32
	CGT-OGB	41	50	11	32
NORVEGE	LO	42	44	35	45
	FNV	22	26	20	29
PAYS-BAS	CGTP-IN	41	47	21	47
	UGT	36	40	16	40
PORTUGAL	TUC	45	46	33	46
	LO	47	47	40	46
ROYAUME-UNI	SACO	59	64	43	48
	TCO	63	63	50	63
SUEDE					

Sources : Enquêtes CES 1993, 1999 et 2002.

TABEAU 12 : COMPARAISON 1993 – 1999 - 2002 COMITÉ EXÉCUTIF ET COMITÉ DE DIRECTION ET/OU BUREAU JOURNALIER

PAYS	ORGANIS. SYNDIC.	AFFILIATIONS SYNDICALES (% DE FEMMES)			SEXE DU PRINCIPAL DIRIGEANT			COMITÉ EXÉCUTIF (% DE FEMMES)			COMITÉ DE DIRECTION ET/OU BUREAU JOURNALIER (% DE FEMMES)		
		1993	1999	2002	1993	1999	2002	1993	1999	2002	1993	1999	2002
ALLEMAGNE	DGB	32	24	30	M	M		13	24	19	29	40	40
AUTRICHE	OGB	31	32	32	M	M	M	8	13		29	9	
BELGIQUE	FGTB				F	F	F	7		27	20	29	29
	CSC		40	48		M	M		7	8		13	
DANEMARK	LO	49	48		M	M	MF	14	19		14	29	20
	AC	29		27	M		M	18			0		
ESPAGNE	UGT	29	27	30	M	M		9	27	24		13	46
	CCOO	42	24	34	M	M	M	20	30	31	20	25	25
	ELA-STV	26	30	33	M	M	M			25			33
FINLANDE	SAK	45	46	46	M	M	M	23	20	20	33	29	28
	AKAVA	48	50	50	M	M	M	10	29	24	0	35	22
	STIK		67	68		M	M		41	29		17	25
FRANCE	CFDT	46	46	43	F	F	M	25	25	30	29	24	34
	FO			40	M		M	8		21	8		
GRECE	GSEE				M		M	11		0	20		0
IRLANDE	ICTU	38	40	45	M	M	M	17	17		0	25	
ITALIE	CISL	± 40		45	M	M	M	7		15			12
	UIL	41		18	M	M	M	12	12	15	0	13	
	CGIL			50	M	M	M		34	38		25	50
LUXEMB.	LCGB		27	32		M	M		20	20		14	33
	CGT-OGB	25		32	M		M	15		16	0		20
NORVEGE	LO	42	44	45	M	M	F	25	20	27	43	63	50
PAYS-BAS	FNV	22	26	29	M	M	M	19	25	21	29	33	40
PORTUGAL	CGTP-IN					M	M		19	22		17	20
	UGT	41		47		M	F	13	19	16	13	8	17
ROYAU-UNI	TUC	36	46	40	M	M	M	31	19	32			30
SUEDE	LO	45	46	46	M	M	F	13		33	20	50	50
	SACO		47	48		M	F		33	55		25	55
	TCO	59	64	63	M	F	M	18	41	70	40	60	± 60

Sources : Enquêtes CES 1993, 1999 et 2002.

TABLEAU 13 : COMPARAISON 1993 – 1999 – 2002 DÉPARTEMENTS

PAYS	ORGANIS. SYNDIC.	AFFILIATIONS SYNDICALES (% DE FEMMES)			% DE FEMMES À LA TÊTE D'UN DÉPARTEMENT			DÉPARTEMENTS DIRIGÉS PAR DES FEMMES		
		1993	1999	2002	1993	1999	2002	1993	1999	2002
ALLEMAGNE	DGB	32	24	30	11	15	50	Femmes	Femmes - Lois sociales	Formation - Femmes/Egalité Pol. sociale - Conditions de travail et/ou Environnement de travail et/ou Santé Sécurité
AUTRICHE	OGB	31	32	32	22	25	33	Femmes - Santé/Sécurité	Femmes - Santé/Sécurité	Femmes/Egalité - Conditions de travail et/ou Environnement de travail et/ou Santé Sécurité
BELGIQUE	FGTB				0	25	0		Santé/Sécurité	Femmes/Egalité - Formation - Pol. sociale - Préensionnés et chômeurs âgés
	CSC		40	48		30	50		Femmes - Action syndicale - Formation	Pol. sociale - Préensionnés et chômeurs âgés
DANEMARK	LO	49	48		0	13	40		Informations	Information/Communication - Formation
	AC	29		27	0		40			Formation - Enseignement
ESPAGNE	UGT	29	27	30		43	62	Femmes	Femmes - Santé/Sécurité - Pol. sociale	Négociations collectives / Relations sociales - Formation - Femmes/ Egalité - Pol. sociale - Cond. de travail et/ou Environnement de travail et/ou Santé Sécurité
	CCOO	42	24	34	27	38	37	Femmes - Emploi - Formation - Professions techniques	Femmes - Formation - Pol. économique	Femmes/Egalité - Emploi - Jeunes
	ELA-STV	26	30	33		0	43			Femmes/Egalité - Pol. écon. - Pol. internationale
FINLANDE	SAK	45	46	46	20	50	40	Juridique	International - Conditions de travail	International - Environnement de travail
	AKAVA	48	50	50	0	0	40			Négociations collectives/ Relations sociales/ Pol. sociale - Condit. de travail et/ou Environnement de travail et/ou Santé Sécurité
	STTK		67	68		33			Conditions de travail	
FRANCE	CFDT		46	43	44	25	62	Femmes - Formation - Santé/ Sécurité - Communications	Femmes - Négociations	Femmes/Egalité - Pol. économique - Pol. sociale - Juridique - International
	FO			40	33		37	Négociations - Santé/Sécurité		Négociations/Relations Sociales - Femmes/Egalité - Pol. économique

PAYS	ORGANIS. SYNDIC.	AFFILIATIONS SYNDICALES (% DE FEMMES)			% DE FEMMES À LA TÊTE D'UN DÉPARTEMENT			DÉPARTEMENTS DIRIGÉS PAR DES FEMMES		
		1993	1999	2002	1993	1999	2002	1993	1999	2002
GRECE	GSEE									
IRLANDE	ICTU	38	40	45	20	60	14	Femmes	Femmes formation politique économique - Pol. sociale	Femmes/Egalité - Formation Pol. économique - Pol. sociale
ITALIE	CISL	± 40		45		40	20	Femmes - Pol. sociale - Jeunes	Femmes - Pol. sociale	Négociations collectives
	UIL	41		18	20	13	33	Femmes	Femmes	Femmes/Egalité - Pol. sociale
	CGIL			50		43		Femmes - Négociations - Santé/Sécurité	Femmes - Négociations - Santé/Sécurité	
LUXEMBOURG	LCGB CGT-OGB		27	32 32		14 20	28 20	Femmes	Femmes	Egalité - Transport Femmes/ Egalité
NORVEGE	LO	42	44	45	20	14	33	Santé/Sécurité	Femmes	Femmes/Egalité - Information et stratégie
PAYS-BAS	FNV	22	26	29	25	25		Femmes - Jeunesse - Minorités ethniques	Femmes	Femmes
PORTUGAL	CGTP-IN					67	50		Femmes - Formation - Pol. - sociale - Santé / Sécurité	Femmes/ Egalité - Pol. sociale - Condit. de travail et/ou Environnement de travail et/ou Santé Sécurité - Communication sociale et Relations publiques - Jeunesse - Conseils d'Entreprise Européen
ROYAU.-JUNI	UGT	41		47		63	50	Femmes	Femmes - International - Pol. sociale - Pol. économique	Formation - Femmes/ Egalité Pol. sociale - Information
	TUC	36		40	20	40	60	Femmes - Pol. sociale	Femmes - Formation	Formation - Femmes/ Egalité - Conditions de travail et/ou Environnement de travail et/ou Santé Sécurité
SUEDE	LO	45	46	46	0	18	14			Pol. industrielle et Vie professionnelle
	SACO		47	48		29	43		Pol. sociale - Santé/Sécurité	Négociations collectives / Relations sociales - Formation - Conditions de travail et/ou Environnement de travail et/ ou Santé Sécurité - Formation - Femmes/ Egalité - Pol. sociale - Conditions de travail - International
	TCO	59	64	63	50		83	Formation - Conditions de travail		Formation - Femmes/ Egalité - Pol. sociale - Conditions de travail - International

Sources : Enquêtes CES 1993, 1999 et 2002.

PAYS	ORGANIS. SYNDICALES	AFFILIATION SYNDICALE (% DE FEMMES)		PRÉSIDENCE DES COMITÉS POL. ET GROUPES DE TRAVAIL (% DE FEMMES)		COMITÉS POL. ET GROUPES DE TRAVAIL (% DE FEMMES)		NOMS DES COMITÉS POL. ET GROUPES DE TRAVAIL OÙ SIÈGENT AU MOINS 30% DE FEMMES		
		1993	1999	2002	1993	1999	2002	1993	1999	2002
PAYS-BAS	FNV	22	26	29	30		40	±27	Femmes - Minorités - Jeunesse - Revenus - Travailleurs âgés - Marché du travail - Affaires europ. - Retraite	Pol. des revenus
PORTUGAL	CGTP-IN				25	37	39	±38	Formation syndicale - Formation - Travail à domicile - Organisation syndicale	Jeunes - Femmes - Organisation - Formation
	UGT	41		47	33	14	63	±12	Femmes - Cadres - Jeunesse	
ROYAUME-UNI	TUC	36		40	22	50	32	±54	Femmes - Formation	Femmes - Races - LGBT - Handicapés
	LO	45		46			40		Egalité des droits - Social/Santé	
SUEDE	SACO		47	48		40	40	± 50	Femmes - Formation - Economie - Santé/ Sécurité - Conditions de travail	Marché du travail - Formation - International
	TCO	59	64	63	33	83	48			

Sources : Enquêtes CES 1993, 1999 et 2002.

TABLEAU 15 : COMPARAISON 1993 – 1999 - 2002 COMITÉ FEMMES

PAYS	ORGANIS. SYNDICALES	COMITÉS FEMMES		RESPONSABILITÉS AUTRES		ELECTION DÉSIGNATION MEMBRES		CONSULTATIF/ DÉCISIONNEL		TUTELLE DU CONGRES/ EXÉCUTIF		COMPOSITION MIXTE/ FEMMES	
		1993	1999	2002	1993	1999	2002	1993	1999	2002	1993	1999	2002
ALLEMAGNE	DGB	OUI	OUI*	OUI*	NON	NON	D	D	C				
	OGB	OUI	NON		NON		D		D	C		F	
AUTRICHE	FGTB	OUI	OUI	OUI	NON	NON	D	D	C	C		M	M
	CSC		OUI*	OUI*	NON	NON		NON	NON	C+D	C		F
DANEMARK	LO	OUI	OUI*	OUI*	NON	OUI	D	D	C	D	E	C	C+E
	AC	OUI			NON		D		C		E		M
ESPAGNE	UGT		OUI*	NON	NON			D		C			M
	CCOO	OUI	OUI*	OUI*	NON	NON	D	E	D	D	C+E	C+E	F
	ELA-STV		OUI	OUI*	NON	NON		D		D		C	C+E
FINLANDE	SAK	OUI	OUI*	OUI*	NON	NON	D	D	C	C	E		NON
	AKAVA	OUI	OUI	OUI	NON	OUI		D	C	C			NON
	STTK		OUI	OUI	NON	OUI		D	C	C			E
FRANCE	CFDT	OUI	OUI*	OUI*	NON	NON	E	E	C	C	E	C	C
	FO	OUI		OUI*	NON	OUI	D		D	C+E		F	C+E
IRLANDE	ICTU	OUI	OUI	OUI	NON	NON	D	D	C	C	E	C+E	E
ITALIE	CISL	OUI	OUI*	OUI	NON	NON	D	D	D	D	E	E	E
	UIL	OUI	OUI	OUI	NON	OUI	D	D	D	D	E	C	C
	CGIL		OUI*	OUI*	NON	NON		D	D	NON		E	E
GRECE	GSEE	OUI	OUI	OUI	NON	OUI	D		C	C	E		C+E
LUXEMB.	LCGB		OUI*	OUI*	NON	NON		E		D		C+E	C+E
	CGT-OGB	OUI		OUI*	NON	NON	E		D	C			C
NORVEGE	LO	OUI	OUI*	OUI*	NON	OUI	D	D	C	C	E	E	E
PAYS-BAS	FNV	OUI	OUI*	OUI*	NON	NON	D	D	C	D	E	C	M
PORTUGAL	CGTP-IN		OUI*	OUI*	NON	NON		E		C		C	C
ROYAU-UNI	UGT	OUI	OUI	OUI	NON	NON	E	E		C	C+D	C	C
SUEDE	TUC	OUI	OUI	OUI	NON	NON	E	E	D	D	E	C	C
	LO	OUI	OUI*	OUI*	NON	NON	E	E	D	D	E	E	E
	SACO		NON	NON									
	TCO	OUI	OUI		NON	NON		D	C	D		E	C+E

* Dispose d'un budget propre.

Sources : Enquêtes CES 1993, 1999 et 2002.

TABLEAU 16 : COMPARAISON 1993 – 1999 – 2002 DÉPARTEMENTS FEMMES

PAYS	ORGANIS. SYNDICALES	DÉPARTEMENTS FEMMES			CONGRÈS OU CONFÉRENCE FEMMES			CONSULTATIF / DÉCISIONNEL			FRÉQUENCE DE LA MANIFESTATION		
		1993	1999	2002	1993	1999	2002	1993	1999	2002	1993	1999	2002
ALLEMAGNE	DGB	OUI	OUI*	OUI*	OUI	OUI	OUI	C	D	D	ts les 4 ans	ts les 4 ans	ts les 4 ans
AUTRICHE	OGB	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	D	D	D	ts les 4 ans	ts les 4 ans	ts les 4 ans
BELGIQUE	FGTB	NON	OUI	NON	OUI	OUI	NON	C			Occasionnel	ts les 4 ans	
	CSC		OUI*	OUI*		NON	OUI			C			ts les 1 an
DANEMARK	LO	OUI	OUI*	NON	NON	NON	NON						
	AC	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	NON	C			Occasionnel		
ESPAGNE	UGT	OUI	OUI*	OUI*	OUI	NON	NON	C			ts les 4 ans		
	CCOO	OUI	OUI	OUI*	NON	NON	NON						
	ELA-STV		OUI*	OUI*		NON	OUI			C			
FINLANDE	SAK	NON	NON	NON	NON	NON	NON						
	AKAVA	OUI	OUI	OUI**	NON	NON	NON						
	STTK		OUI	OUI	NON	NON	NON						
FRANCE	CFDT	OUI	OUI*	OUI*	OUI	OUI	OUI	C	C	C	ts les 3 ans	ts les 3 ans	ts les 3 ans
	FO	OUI	OUI*	OUI*	NON	NON	OUI			D			ts les 1 an
GRECE	GSEE	OUI		OUI	NON	NON	OUI			C			ts les 3 ans
IRLANDE	ICTU	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	D	C	C	ts les 2 ans	ts les 2 ans	ts les 2 ans
ITALIE	CISL	OUI	OUI	NON	OUI	NON	NON	C			ts les 2 ans		
	UIL	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI		C	C		ts les 6 mois	
	CGIL		OUI*	OUI*	NON	NON	NON						
LUXEMB.	LCGB		OUI*	OUI*	OUI	OUI	OUI		D	D		ts les 4 ans	ts les 4 ans
	CGT-OGB	OUI	OUI*	OUI*	OUI	OUI	OUI	D		D	ts les 1 an		ts les 2 ans
NORVEGE	LO	NON	OUI*	OUI*	NON	NON	NON						
PAYS-BAS	FNV	OUI	OUI*	OUI*	OUI	OUI	OUI		C	C	ts les 3 ans	ts les 3 ans	ts les 3 ans
PORTUGAL	CGTP-IN		OUI*	OUI*	OUI	OUI	OUI		D	D			Pas régulier
	UGT	OUI	OUI	OUI	NON	NON	OUI	D		D	ts les 4 ans	ts les 4 ans	ts les 4 ans
ROYAU-UNI	TUC	OUI	OUI	OUI*	OUI	OUI	OUI			C	ts les 1 an	ts les 1 an	ts les 1 an
SUEDE	LO	NON	NON	OUI*	NON	NON	NON						
	SACO		OUI	OUI*	NON	NON	NON						
	TCO	NON	OUI	OUI	NON	OUI	OUI		C+D				

(*) Dispose d'un budget propre. Sources : Enquêtes CES 1993, 1999 et 2002.

(**) Ce département est fusionné avec d'autres Départements.

TABLEAU 17 : COMPARAISON 1993 – 1999 - 2002 NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

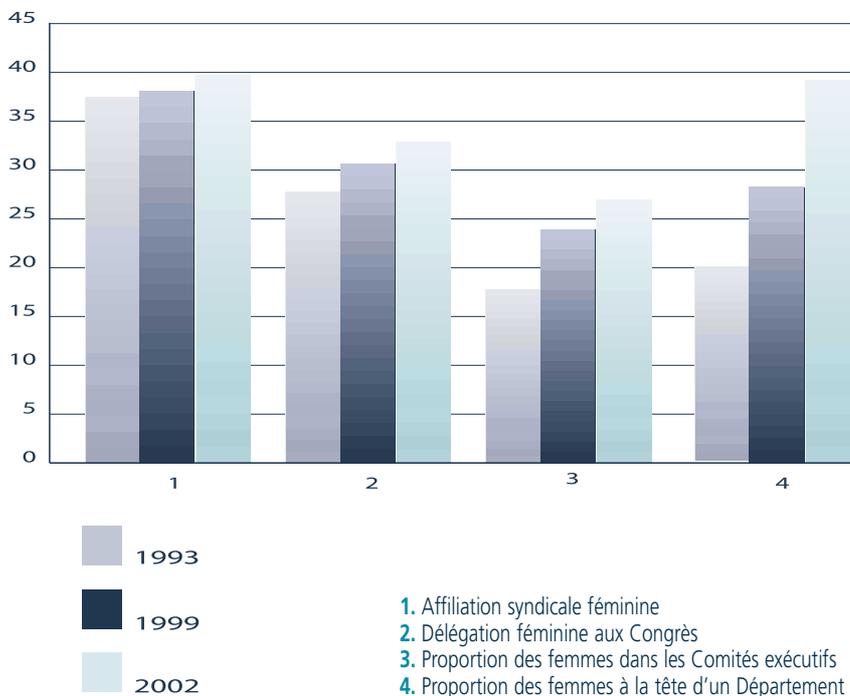
PAYS	ORGANISATIONS SYNDICALES	ENGAGEMENT DANS UNE NÉGOCIATION COLLECTIVE CENTRALISÉE			% DE FEMMES PARTICIPANT AUX NÉGOCIATIONS COLLECTIVES		
		1993	1999	2002	1993	1999	2002
ALLEMAGNE	DGB	NON	NON	NON			
	OGB	NON	NON	NON			
	FGTB	OUI	OUI	OUI	50	50	50
	CSC		OUI	OUI		0	0
DANEMARK	LO	OUI	OUI	OUI	14	43	
	AC	OUI	OUI	OUI	19		71
ESPAGNE	UGT	OUI	OUI	OUI		50	25
	CCOO	OUI	OUI	OUI		5	60
	ELA-STV		NON	NON			
	SAK	OUI	OUI	OUI	25	35	25
FINLANDE	AKAVA	OUI	OUI	OUI	0	0	22
	STTK		OUI	OUI		31	43
	CFDT	OUI	OUI	NON	33	20	
FRANCE	FO	OUI	OUI	OUI	60		
	GSEE	OUI	OUI	OUI	25		
GRECE	ICTU	OUI	OUI	OUI	20	17	
	CISL	OUI	OUI	NON		14	
ITALIE	UIL	OUI	OUI	OUI	0	13	
	CGIL		OUI	OUI			
LUXEMBOURG	LCGB		NON	OUI			50
	CGT-OGB	NON		OUI			25
NORVEGE	LO	OUI	OUI	OUI	36	38	32
	FNV	OUI	OUI	OUI	VARIABLE	50	
PORTUGAL	CGTP-IN		OUI	OUI		13	14
	UGT	OUI	OUI	NON	33	57	
ROYAUMI-UNI	TUC	NON	NON	NON			
	LO	NON	NON	NON			
SUEDE	SACO		NON	NON			
	TCO	NON	NON	NON			

TABLEAU 18 : COMPARAISON 1993 – 1999 - 2002 STATUTS ET POLITIQUES D'ÉGALITÉ DES SEXES

PAYS	ORGANISAT. SYNDICALES	ENGAGEMENT POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES DANS LES STATUTS DE LA CONFÉDÉR.		POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES SEXES ADOPTÉE RÉCEMMENT PAR LE CONGRÈS		POLITIQUE D'ÉGALITÉ ACCOMPAGNÉE D'UN PROGRAMME D' ACTIONS D'UN PLAN OU DE STRATÉGIES				
		1993	1999	2002	1993	1999	2002	1993	1999	2002
ALLEMAGNE	DGB	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	NON	NON	NON
	OGB	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	NON	NON	OUI
BELGIQUE	FGTB	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	NON	NON	OUI
	CSC		OUI	OUI	NON	NON	OUI			OUI
DANEMARK	LO	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
	AC	NON		NON						
ESPAGNE	UGT	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	
	CCOO	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
	ELA-STV		NON	NON						
FINLANDE	SAK	NON	NON	NON	OUI	NON	NON	NON	OUI	
	AKAVA	OUI	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
	STTK		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
FRANCE	CFDT	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
	FO	OUI		OUI	OUI					
GRECE	GSEE			OUI	OUI					
	ICTU	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
IRLANDE	CISL	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
	UIL	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	NON	NON	NON
	CGIL		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	NON	NON	NON
LUXEMBOURG	LCGB		NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
	CGT-OGB	NON		NON	OUI	NON	NON			
NORVEGE	LO	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
PAYS-BAS	FNV	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
PORTUGAL	CGTP-IN		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
	UGT	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
ROYAUMI SUEDE	TUC		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
	LO	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
	SACO		NON	OUI	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI
	TCO	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI

GRAPHE 1

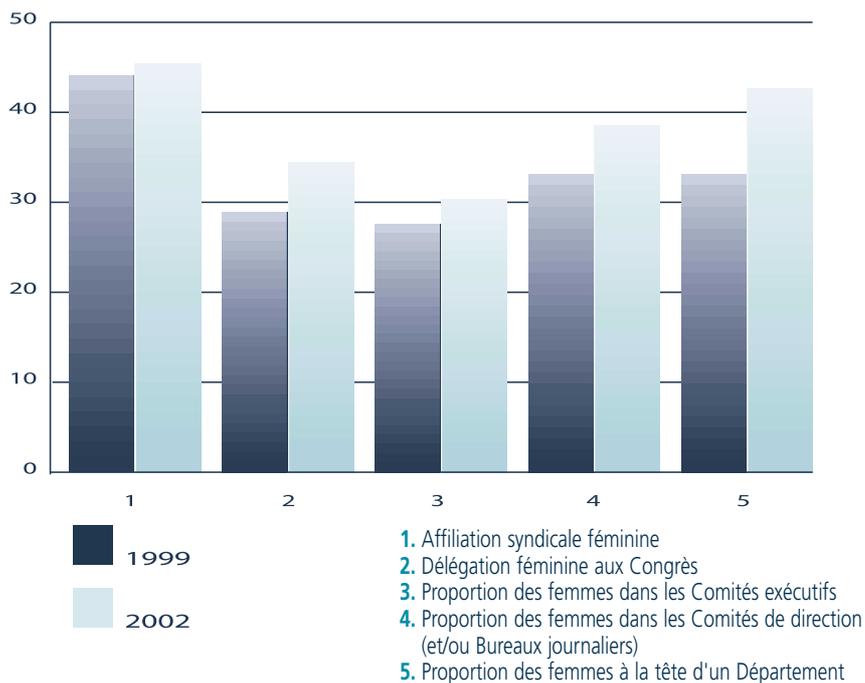
Evolution de la part des femmes dans les instances de décision des confédérations co-répondantes aux enquêtes de 1993 - 1999 - 2002



78

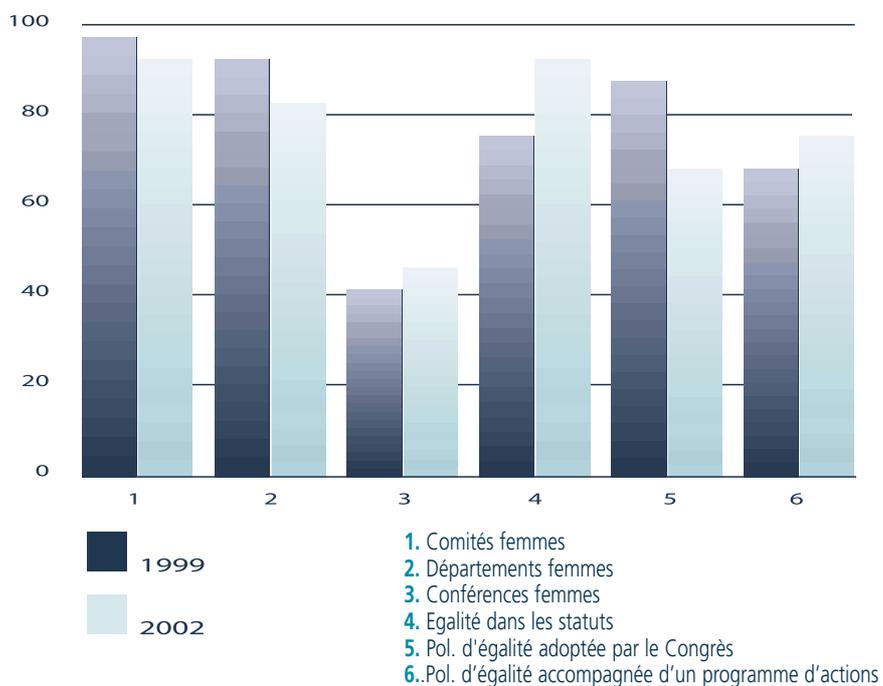
GRAPHE 2

Evolution de la part des femmes dans les instances de décision et à la direction des confédérations co-répondantes aux enquêtes de 1999 et de 2002



GRAPHE 3

Evolution de la proportion des structures et des dispositions mises en place pour garantir la défense des intérêts féminins parmi les confédérations co-répondantes aux enquêtes de 1999 et de 2002



3. Fédérations syndicales européennes : résultats des interviews 2002

Introduction

Les 11 Fédérations syndicales européennes affiliées à la C.E.S ont fait l'objet d'une interview, à savoir dans l'ordre des interviews :

- ▲ ETF : European Transport Workers' Federation/ Fédération Européenne des Travailleurs des Transports;
- ▲ EFFAT : European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions/Fédération Européenne des Syndicats de l'Alimentation, de l'Agriculture et du Tourisme;
- ▲ EMF / FEM : European Metalworkers' Federation/ Fédération Européenne des Métallurgistes;
- ▲ EFJ / FEJ : European Federation of Journalists/Fédération Européenne des Journalistes;
- ▲ EAEA : European Entertainment Alliance/Alliance Européenne des arts et du spectacle;
- ▲ EFBWW / FETBB : European Federation of Building and Woodworkers/Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois;
- ▲ EPSU / FSESP : European Federation of Public Service Unions/Fédération Syndicale Européenne des Services Publics;
- ▲ EMCEF :European Mine, Chemical and Energy Workers' Federation/ Fédération Européenne des Syndicats des Mines, de la Chimie et de l'Energie;
- ▲ UNI-EUROPA : The European Regional Organisation of Union Network International;
- ▲ ETUF-TCL / FSE : European Trade Union Federation : Textile, Clothing and Leather/Fédération Syndicale Européenne du Textile, de l'Habillement et du Cuir;
- ▲ ETUCE / CSEE : European Trade Union Committee for Education/Comité Syndical Européen de l'Education.

Ces Fédérations syndicales européennes sont composées d'organisations syndicales dans un secteur donné. Elles sont souvent des branches européennes de Syndicats internationaux.

Certaines d'entre-elles furent créées récemment : par exemple, ETF en juin 1999, EFFAT en décembre 2000. La création récente d'UNI-EUROPA est le fruit de la fusion de quatre anciennes fédérations, cette fusion étant dictée par l'évolution des marchés. Ensemble, ces 11 Fédérations syndicales européennes regroupent plus de 1.300 organisations syndicales de secteurs. Elles représentent 35.580.000 membres affilié(e)s. Selon les Fédérations, le nombre total de membres affilié(e)s s'étale de 200.000 (EAEA), à 8.000.000 (EPSU). Ces données sont illustrées au Tableau 1.

Au sein de ces Fédérations sont regroupés un certain nombre de sous-secteurs (cfr. Tableau 1). Parmi ces sous-secteurs, certains sont plus féminisés que d'autres. Le sous-secteur «Mines» d'EMCEF regroupe très peu de femmes contrairement à ceux de la «Pharmacie» et de la «Céramique». Les sous-secteurs «Ameublement» et «Industrie du bois» d'EFBWW sont, par rapport aux autres, plus féminisés.

TABLEAU 1 : SECTEURS/SOUS-SECTEURS

Nom de la fédération	Nbre d'organis. syndicales	Nombre total d'affiliations	Secteurs	Sous-secteurs
ETF	198	2.300.000	Transports- Pêche- Services touristiques	Chemins de fer – Transports routiers – Navigation intérieure – Aviation civile Pêche – Dockers – Gens de mer Services touristiques
EFFAT	120	2.600.000	Alimentation – Agriculture – Tourisme	Secteur primaire : Grandes cultures arables Cultures non food et fibres – Production animale – Fruits, légumes et fleurs – etc. Secteur secondaire et tertiaire : Industrie alimentaire – Industrie du tabac et breuvage – Hôtellerie et tourisme – etc.
FEM	60	6.500.000	Métallurgie	Défense - Aérospace – Acier – Construction navale – Garages – Automobile – Technologies de l'Information et de la Communication
FEJ	40	280.000	Journalisme	
EAEA	70	200.000	Arts - Spectacles	Performance – Technique - Auteur
EFBWW	50	2.300.000	Bâtiment – Bois	Construction – Ameublement Industrie du bois - Forêts
EPSU	180	8.000.000	Services publics	Administration nationale – Régional et local – Santé, sécurité sociale – Utilités publiques
EMCEF	120	2.500.000	Mines – Chimie – Energie	Mines- Charbon – Energie – Industrie chimique (Pharmacie, ...) – Papier – Caoutchouc – Plastique - Verre – Céramique - Ciment
UNI-EUROPA	340	7.200.000	Commerce – Finance – Graphique – Poste – Télécoms – Coiffure Industrie – etc.	
ETUF	55	1.500.000	Textile – Habillement – Chaussure - Cuir	
ETUCE	81	2.200.000	Education	

Source : Enquête CES 2002.

3.1. L'affiliation des femmes

Nécessité de données ventilées par sexe dans la collecte de données concernant l'affiliation (Plan en faveur de l'égalité pour la CES et ses organisations affiliées. Source : CES)

3 Fédérations sur 11 n'ont pas pu estimer la proportion de femmes affiliées dans leur organisation évoquant les raisons suivantes : «*Cela n'a jamais été étudié*», «*une enquête devrait être menée pour le savoir*»; «*Les organisations affiliées ne le savent pas*».

Chez les autres Fédérations, le taux d'affiliation féminin s'élève, en moyenne, à **plus de 35%**. Ce pourcentage est seulement approximatif. En effet, si quelques Fédérations disposent de statistiques précises sur l'affiliation des membres féminins, le pourcentage transmis par la majorité est seulement une estimation.

Tel qu'illustré dans le Tableau 2, selon les Fédérations, le taux d'affiliation féminin s'étend de 5-10% (secteurs du Bâtiment et n'induit pas nécessairement une représentativité élevée des femmes dans les instances de décision.

TABLEAU 2 : AFFILIATION FÉMININE

NOM DE LA FÉDÉRATION	NOMBRE TOTAL D'AFFILIATIONS	POURCENTAGE DE FEMMES AFFILIÉES
ETF	2.300.000	12 %
EFFAT	2.600.000	30-40 %
FEM	6.500.000	
FEJ	280.000	37 %
EAEA	200.000	> 30 %
EFBWW	2.300.000	5-10 %
EPSU	8.000.000	> 50 %
EMCEF	2.500.000	
UNI-EUROPA	7.200.000	47 %
ETUF	1.500.000	60-70 %
ETUCE	2.200.000	

Source : Enquête CES 2002.

3.1.1. Sur l'affiliation des travailleurs et travailleuses atypiques

Les Fédérations syndicales européennes (chez ETUCE, cette question n'est pas d'application) furent interrogées sur leurs efforts en vue d'affilier les travailleurs et travailleuses atypiques d'une part et sur l'influence de ces stratégies sur les affiliations d'autre part.

Dans la **grande majorité** des Fédérations, le sort des travailleurs et travailleuses atypiques est une préoccupation primordiale. Certains ont évoqué la présence de nombreux travailleurs atypiques dans leur secteur. C'est le cas des travailleurs(euses) saisonniers(ières), à contrat à durée déterminée et à temps partiel dans les secteurs de l'agriculture et du tourisme. C'est également le cas des travailleurs(euses) à domicile dans le secteur du textile et de l'habillement. Par ailleurs, le représentant d' EAEA a précisé que 60% de leurs affilié(e)s travaillaient dans le cadre de contrats atypiques.

Dans l'examen des stratégies utilisées pour affilier ces travailleurs(euses), il convient de distinguer d'une part, les efforts menés sur le plan national par les organisations affiliées des Fédérations et d'autre part, les actions entreprises sur le plan européen par les Fédérations elles-mêmes.

SUR LE PLAN NATIONAL : STRATÉGIES DES ORGANISATIONS AFFILIÉES AUX FÉDÉRATIONS

Selon la **grande majorité** des répondants, leurs organisations affiliées ont adopté des politiques pour promouvoir la protection des travailleurs vulnérables. Certains ont mentionné que cette problématique était davantage du ressort de l'échelon national qu'europpéen.

Exemples de stratégies utilisées :

- Faire du porte à porte pour tenter d'affilier les travailleurs à domicile (Italie : organisation affiliée d'ETUF);
- Offrir un paquet d'assurances aux travailleurs atypiques (Autriche : organisation affiliée d'UNI-EUROPA);
- Créer un nouveau département au sein du syndicat destiné aux travailleurs atypiques (Pays-Bas : organisation affiliée d'EFBWW);
- Inclure des dispositions sur les journalistes «free lance» dans les conventions collectives (Italie : FEJ).

SUR LE PLAN EUROPÉEN : STRATÉGIES DES FÉDÉRATIONS

A l'échelon européen, une **grande majorité** de Fédérations a déclaré se préoccuper du travail atypique, du travail clandestin et du travail au noir. De manière non exhaustive, on peut relever :

- Enquête auprès des Fédérations membres afin d'évaluer l'importance des contrats de travail individuel non couverts par des conventions collectives (FEM : programme de travail 1999-2003);
- Rapport sur le temps de travail (EPSU);
- Constitution d'un groupe d'experts chargé de réaliser du lobbying au niveau des institutions européennes (FEJ);
- Etudes sur le travail clandestin, le travail au noir. Lobbying afin d'aborder ces problématiques au sein des lignes directrices pour l'emploi (ETUF).

Il faudrait aussi s'assurer de la prise en compte d'une perspective de genre dans la préoccupation des formes de travail atypique.

Ainsi, chez la grande majorité des répondants, des efforts sont menés conjointement sur le plan européen et national en faveur de l'affiliation des travailleurs et travailleuses atypiques.

Quelle a été l'influence de ces stratégies sur les affiliations des travailleurs et travailleuses atypiques ? La majorité des répondants évoque une influence positive mais cela ne peut pas être quantifié.

EN CONCLUSION, seules 3 Fédérations sur 11 disposent de statistiques précises sur le pourcentage d'affiliation des femmes tandis que respectivement 3 et 5 d'entre elles ne connaissent pas ce pourcentage ou ne transmettent qu'une estimation qu'il convient d'aborder avec prudence.

L'obtention de statistiques fiables et comparables sur la situation des femmes est un préalable indispensable à toute action en matière d'égalité. Comme l'a précisé la représentante d'UNI-EUROPA : «*L'existence de données statistiques ventilées par sexe constitue une piste permettant de susciter le changement*», démarche d'autant plus importante que certaines Fédérations sont fort féminisées.

3.2. La représentation des femmes au sein des instances de décision

Assurer la représentativité des femmes dans les organes de négociation et de prise de décision (Plan en faveur de l'égalité pour la C.E.S. et ses organisations affiliées. Source : CES)

3.2.1. Stratégies globales destinées à accroître la représentation des femmes

De l'étude des «stratégies» utilisées pour accroître la représentativité des femmes, il ressort les éléments suivants :

CRÉATION DE «STRUCTURES» FEMMES : 8 Fédérations sur 11 ont choisi d'œuvrer en faveur de la représentativité des femmes par la création d'un Comité femmes, d'un Comité de l'égalité, etc.;

ADOPTION D'UNE DÉCLARATION EN FAVEUR DE LA REPRÉSENTATIVITÉ : 8 Fédérations également relèvent l'existence d'une motion adoptée par le Congrès ou d'un engagement statutaire général de la Fédération en faveur de la représentativité des femmes. Toutefois, les déclarations les plus efficaces sont accompagnées de programmes d'actions positives et de procédures de contrôle;

ACTIONS POSITIVES ET MÉCANISMES DE SUIVI: Toutefois, moins de la moitié des Fédérations (ETF, EFFAT, EPSU, UNI-EUROPA, ETUCE) déclarent l'adoption d'une **stratégie volontariste** destinée à accroître la représentativité des femmes. Outre un engagement général statutaire en faveur de la représentativité, les statuts intègrent des actions positives et une procédure de suivi et de contrôle sont prévus. A propos de cette procédure, les statuts d'EFFAT prévoient qu'en cas de non respect des dispositions statutaires en faveur de la représentativité des femmes, des justifications doivent être apportées devant la Commission des statuts.

On peut le constater, la FEJ¹, EAEA et EFBWW n'ont adopté aucune disposition en faveur de la représentativité des femmes dans leurs instances de décision.

3.2.2. Examen des stratégies selon les instances

Au sein du **Congrès**², la moitié des Fédérations interrogées encourage, incite -par voie statutaire et/ou dans les lettres d'invitation - à ce que la composition des délégations au Congrès corresponde au pourcentage des femmes affiliées.

Toutefois, la composition des délégations dépend de la «bonne volonté» des organisations affiliées car comme il l'a été souligné : «Les organisations affiliées demeurent autonomes pour désigner les délégations aux Congrès».

A propos des **Comités exécutifs et/ou des Comités de direction**, moins de la moitié des Fédérations a privilégié le recours aux sièges réservés prévus statutairement. Par exemple, chez EFFAT, la Présidente du Comité femmes est d'office vice-Présidente du Présidium; au sein d'ETF, le Comité exécutif se compose de 6 représentantes femmes tandis que le Comité exécutif d'EPSU se compose de deux vices-Présidents (une femme et un homme).

Enfin, en ce qui concerne les **Comités politiques permanents et/ou Groupes de travail permanents**, la méthode la plus fréquemment utilisée est la création d'un Comité femmes, Groupe de travail femmes, Comité de l'égalité des chances (Comités composés de représentants hommes et femmes) puisque 8 Fédérations sur 11 y recourent. Dans les autres Comités politiques permanents et/ou Groupes de travail permanents, moins de la moitié des Fédérations tente d'y accroître la représentativité féminine. Un(e) répondant(e) a relevé des difficultés à accroître la présence des femmes dans ces organes : «Une des tâches les plus importantes de ces Comités sont les négociations collectives. Il y a un type de prestige à faire partie de ces Comités. Ce sont donc les hommes qui en font partie car dans les syndicats, les hommes ont davantage des positions plus élevées».

3.2.3. Examen de la représentativité des femmes selon les instances

Les Fédérations furent interrogées quant au pourcentage de femmes présentes dans leurs instances de décision. L'étude de la représentativité des femmes dans les diverses instances de décision **ne fut pas une tâche aisée**. En effet, comme il l'a été précédemment souligné, seule une minorité de Fédérations dispose de statistiques précises relatives au taux d'affiliation féminin. Chez les autres répondants, ce pourcentage représente soit une estimation, soit il est inconnu.

Aux Congrès, le pourcentage de femmes présentes s'étale, selon les Fédérations, de +/- 10% (EFBWW) à 42% (EPSU). Les résultats sont présentés au Tableau 3. Ce pourcentage s'élève globalement à **25%**. La moitié seulement des Fédérations peut être étudiée sous l'angle de la représentativité. Seul un tiers de ces Fédérations peut se prévaloir de disposer d'un Congrès au moins représentatif de l'affiliation féminine. Il s'agit de deux Fédérations où il y a peu d'adhérentes : ETF et

¹ Toutefois, la FIJ (Fédération Internationale des Journalistes) a un groupe de travail dénommé «Gender Council». Ce groupe de travail, auquel est associé la FEJ, a pour mission de mener une enquête sur les mécanismes et structures ayant permis d'accroître la représentativité des femmes dans les syndicats.

² Toutes les Fédérations n'ont pas de Congrès : c'est le cas chez EAEA tandis que chez UNI-EUROPA, le Congrès ne s'était pas encore réuni à la date de l'interview.

EFBWW (toutefois, le pourcentage transmis par EFBWW est seulement approximatif). Si EPSU tend vers une représentation proportionnelle, les Congrès de la FEJ d'EFFAT et d'ETUF sont peu représentatifs de l'affiliation des femmes.

Comme illustré au Tableau 4, à propos des **Comités exécutifs**, le pourcentage des femmes s'y étend de 6% (FEM) à +/- 45% (EPSU). En moyenne, il s'élève à **23%**³. Au regard du pourcentage d'affiliation, un peu plus de la moitié des Fédérations peut être comparée. Un tiers d'entre elles présente un Comité exécutif au moins représentatif des affiliations féminines : ETF et EFBWW (à l'instar d'EPSU qui s'en rapproche) contrairement aux Comités exécutifs d'UNI-Europa, d'EFFAT et d'ETUF, ce dernier étant très faiblement représentatif de l'affiliation des femmes.

Quant aux Comités de direction, la proportion des femmes varie de 7% (FEM) à environ 50% (EAEA). Elle est en moyenne de **28%**⁴. Parmi les 7 Fédérations étudiées sous l'angle de la représentativité, ETF et EAEA disposent d'une instance représentative. Chez EAEA, ce constat positif n'est pas le fruit d'une politique ou d'actions positives : *«Chez nous, la représentation des femmes est élevée mais ce n'est pas dû à une politique, les femmes sont nombreuses dans les arts et le spectacle et nombreuses aussi dans les syndicats nationaux»*⁵. Le pourcentage transmis par EAEA est toutefois une estimation. Enfin, si les Comités de direction de la FEJ et d'EPSU sont «proches» de la représentativité, cette instance est fort peu représentative chez EFFAT et ETUF. Ces résultats sont présentés au Tableau 5.

Enfin, la proportion de femmes s'étend – comme présenté au Tableau 6 - au sein de l'ensemble des **Comités politiques permanents et/ou Groupes de travail permanents** cités par les Fédérations de moins de 10% (EFBWW) à 48% (ETUCE). Le pourcentage moyen est de **25%**². Toutefois, il n'est pas toujours aisé d'évaluer le pourcentage de femmes dans ces instances car, comme l'a souligné un(e) répondant(e) : *«Contrairement au Comité exécutif, ils ont une stabilité moins grande, les gens ne sont pas élus et d'une réunion à l'autre, il y a des changements»*.

EN CONCLUSION :

■ **Peu de Fédérations semblent avoir adopté de véritables stratégies volontaristes** pour accroître la présence des femmes dans leurs instances de décision : c'est le cas de moins de la moitié d'entre elles. Dans les autres Fédérations, soit aucune disposition ne fut prise soit l'action de la Fédération se réduit souvent à la création d'une structure femmes et/ou à l'adoption d'une déclaration générale fort peu contraignante sur le thème de la présence des femmes. Les raisons avancées pour

justifier le manque de stratégie en faveur de la représentativité sont les suivantes : *«Cette tâche est du seul ressort des organisations affiliées»*; *«La Fédération Internationale s'en charge déjà»*; *«L'indépendance des organisations affiliées»*.

■ Il n'est **pas aisé d'évaluer la représentativité** dans les instances de décision. D'une part, les statistiques concernant les femmes affiliées sont rares et d'autre part, la part des femmes dans les instances est parfois seulement estimée.

■ La volonté d'accroître la représentativité des femmes se heurte à diverses **difficultés**. Parmi celles-ci, on peut relever : le faible nombre de femmes présentes dans les instances syndicales nationales; l'existence de résistances; l'indépendance et l'autonomie des organisations affiliées quant à la composition des délégations. Selon un(e) répondant(e) : *«Il n'est pas toujours aisé de vérifier la représentation des femmes chez les affiliés et dans le processus de nomination, ce contrôle nécessite des ressources humaines et financières»* tandis qu'un(e) autre relève : *«Si certains pays respectent le quota (les pays Nordiques), d'autres non (les pays d'Europe du Sud)»*. A l'opposé, en l'absence d'action positive, EAEA parvient, selon les estimations transmises par son représentant, à une représentation féminine - au sein du Comité de direction - supérieure au pourcentage d'affiliation féminin, ceci étant lié à la présence importante des femmes dans le secteur professionnel concerné et dans les syndicats nationaux.

■ Il est primordial que les Fédérations puissent s'appuyer sur des **statistiques fiables** concernant les femmes affiliées d'une part et la proportion des femmes dans leurs instances d'autre part. C'est un préalable indispensable à toute action en faveur de leur représentativité. Par ailleurs, la responsabilité d'**œuvrer en faveur de la représentativité des femmes est autant du ressort** des Fédérations nationales que des Fédérations européennes et internationales. Certes, la sous-représentation des femmes dans les instances de décision des Fédérations syndicales européennes a des origines ancrées dans leur faible représentation au sein des instances nationales mais les stratégies doivent être menées **conjointement** à l'échelon national, européen et international. C'est de la responsabilité de chacun !

■ Toutefois, atteindre une représentation des femmes proportionnelle à leur affiliation ne constitue **pas une fin en soi**. L'égalité formelle ne se traduit pas toujours par une égalité réelle : encore faut-il que les femmes présentes dans les instances évoquent les questions d'égalité.

³ L'obtention de ce pourcentage provient de l'addition des pourcentages cités par les Fédérations.

⁴ Ibidem.

⁵ Le profil des femmes issues du secteur des arts et du spectacle est vraisemblablement différent de celui des ouvrières. On peut supposer que les femmes sont présentes dans les instances de décision des syndicaux nationaux.

⁶ Ibidem.

TABLEAU 3 : REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES AU SEIN DU CONGRÈS

Fédérations	% d'affiliation féminine	Délégation féminine au Congrès	
		%	n/N
ETF	12	16	43 / 271
EFFAT	± 30 - 40	21	57 / 267
FEM			
FEJ	37	24	7 / 29
EAEA *	> 30		
EFBWW	± 5 - 10	± 10	
EPSU	> 50	42 **	98 / 235
EMCEF		15	32 / 218
UNI-EUROPA *	47		
ETUF	± 60 - 70	± 40	
ETUCE		35	70 / 200

* Pas de Congrès ou pas encore eu lieu

Source : Enquête CES 2002.

** Ce pourcentage est relatif au Congrès 2000

TABLEAU 4 : REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES AU SEIN DU COMITÉ EXÉCUTIF

Fédérations	% d'affiliation féminine	Présence des femmes au Comité exécutif	
		%	n/N
ETF	12	15	6 / 39
EFFAT	± 30 - 40	20	18 / 91
FEM		6	4 / 62
FEJ	37		
EAEA *	> 30		
EFBWW	± 5 - 10	10	3 / 30
EPSU	> 50	± 45	
EMCEF *			
UNI-EUROPA c	47	29	17 / 58
ETUF	± 60 - 70	± 25	
ETUCE		35	11 / 31

* Cette instance n'existe pas au sein de ces Fédérations

Source : Enquête CES 2002.

TABLEAU 5 : REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES AU SEIN DU COMITÉ DE DIRECTION

Fédérations	% d'affiliation féminine	Présence des femmes au Comité de direction	
		%	n/N
ETF	12	25	2 / 8
EFFAT	± 30 - 40	14	3 / 21
FEM		7	1 / 14
FEJ	37	33	3 / 9
EAEA *	> 30	± 50	
EFBWW *	± 5 - 10		
EPSU	> 50	43	
EMCEF		10	2 / 19
UNI-EUROPA c	47	37	3 / 8
ETUF	± 60 - 70	± 30	
ETUCE *			

* Cette instance n'existe pas au sein de ces Fédérations

Source : Enquête CES 2002.

**TABLEAU 6 : REPRESENTATIVITE DES FEMMES AU SEIN
DES COMITES POLITIQUES PERMANENTS
ET/OU GROUPES DE TRAVAIL PERMANENTS**

Fédérations	% d'affiliations féminines	Comités pol. permanents et/ou groupes de travail permanents % N/N	Noms des principaux Comités politiques permanents et/ou Groupes de travail permanents	
ETF *	12			
EFFAT	± 30 - 40	16	8/50	Alimentation – Agriculture – Tourisme - ETLC
FEM		15	78/518	Comité politique industrielle – Task Force Comité d'entreprise européen – Comité négociation collective – Groupes de travail sectoriels (Industrie automobile, Acier, Construction navale, ...) – Groupes de travail horizontaux (Formation, Femmes , Europe de l'Est)
FEJ	37	32	12/37	Droits d'auteurs – Droit du travail – Freelance
EAEA	> 30	40	6/15	Dialogue social
EFBWW	± 5 - 10	< 10		Comité construction – Comité bois et ameublement – Groupe de coordination : sécurité/santé – Autres groupes de travail
EPSU	> 50	29 24 50 3		Administration nationale et européenne Régional et local Santé, sécurité sociale Utilités publiques Egalité des chances
EMCEF		15		Comités sectoriels : Chimie et pharmacie, Caoutchouc et matières plastiques, Verre, Céramique et ciment, Pâte à papier et papier, Energie, Mines de charbon, Carrières et mines Comités inter-sectoriels : Femmes , Négociations collectives et relations industrielles, Environnement, Santé et sécurité
UNI	47	24 **	286/1166	Jeunes – Femmes – Professionnel et Managerial staff – Commerce – Finance – Graphique – Poste – Télécoms – Coiffure
ETUF	± 60 - 70	25		Comité dialogue social sectoriel – Groupe de travail (Comités d'entreprises européens, Coordination européenne des négociations collectives, Femmes)
ETUCE		48	31/64	Enseignement supérieur et recherche – Egalité des chances

* Il s'agit de sections.

**Ce pourcentage n'inclut pas le Groupe des femmes.

Source : Enquête CES 2002.

3.2.4. Les femmes aux postes de direction

La **Présidence** des Fédérations est essentiellement masculine. Plus de 80% des Présidents cités sont des hommes. Deux exceptions méritent en effet d'être relevées : EPSU et ETUF. Plus particulièrement, ETUF connaît désormais une Présidente après 30 années de Présidence masculine allemande, il s'agit d'un changement important. Au poste de vice-Président(e), sur un chiffre total de 20 vices-Présidents cités, on relève 6 femmes (soit 30%). Au sein d'UNI-Europa et d'EPSU, la fonction de **vice-Présidence** s'exerce paritairement. En ce qui concerne le poste de **Secrétaire Général(e)**, on dénombre 3 femmes parmi les 10 Secrétaires Généraux cités, c'est le cas chez ETF, EPSU et UNI-Europa (chez UNI-Europa : cette personne porte la qualification de Secrétaire Régionale). Enfin, aucune femme ne fut citée au titre de **Secrétaire Général(e) adjoint(e)**.

Ainsi, en ce qui concerne les postes de direction syndicaux, c'est aux **hommes** qu'ils sont essentiellement attribués.

TABLEAU 7 : LES FEMMES AUX POSTES DE DIRECTION

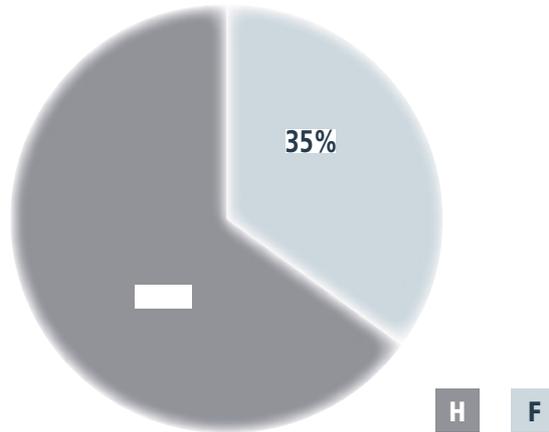
Nom de la fédération	Président(e)	vice-Président(e)	Secrétaire Général(e)	Secrétaire Général(e) adjoint(e)
ETF	H		F	
EFFAT	H	Plusieurs dont au moins 1 F*	H	
FEM	H		H	H
FEJ				
EAEA *	H		H	
EFBWW *	H	H	H	
EPSU	F	1 H / 1 F	F	H
EMCEF	H	5 H / 1 F	H	H
UNI-EUROPA c	2 H	2 H / 2 F	F	H
ETUF	F	3 H / 1 F	H	
ETUCE *	H	2 H / 1 F	H	

* Cette instance n'existe pas au sein de ces Fédérations

Source : Enquête CES 2002.

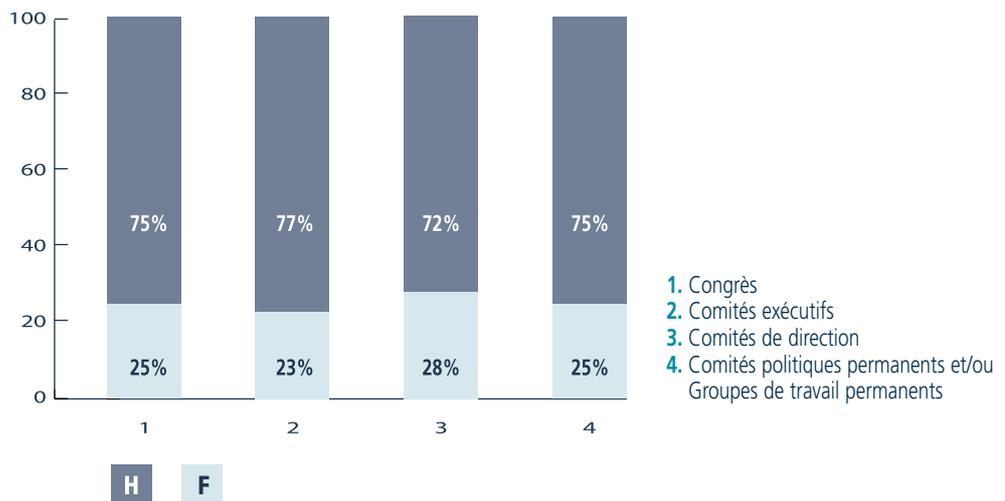
GRAPHE 1

Affiliation syndicale sexuée



GRAPHE 2

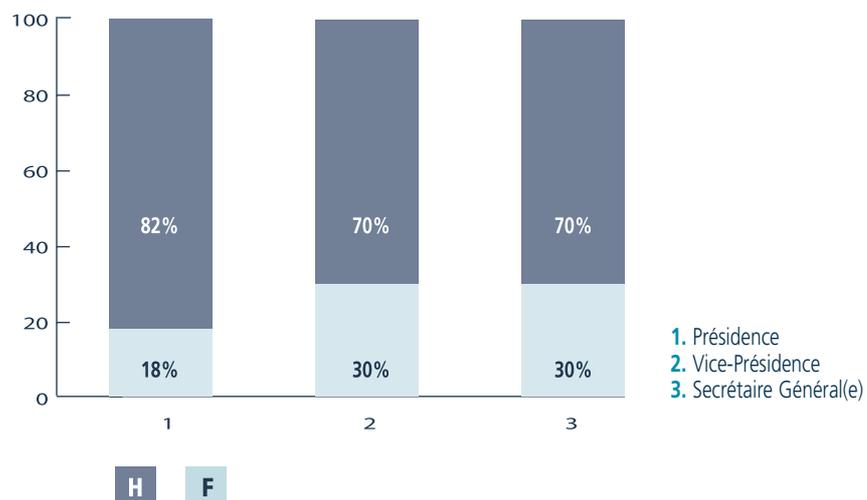
Instances syndicales de décision sexuées



91

GRAPHE 3

Direction sexuée



3.3. Les comités femmes - départements femmes - conférences femmes

Nécessité de renforcer les "comités femmes" ou "comités égalité" en élargissant leur autonomie (Plan en faveur de l'égalité pour la C.E.S. et ses organisations affiliées. Source : CES)

Ces Comités sont **indispensables** en ce qu'ils sont le lieu privilégié pour aborder les questions femmes, pour susciter une plus grande participation des femmes syndicalistes et leur prise de conscience des problématiques liées à l'égalité.

3 Fédérations sur 11 n'ont pas de Comités femmes ou de Comité de l'égalité : il s'agit de la FEJ⁷, d'EAEA et d'EFBWW.

Toutes les autres Fédérations ont une **structure femmes** qu'elle soit qualifiée de Comité femmes, de Comité de l'égalité des chances, de Groupe de travail femmes, de Groupe des femmes, de Comité inter-sectoriel femmes.

A propos du **fonctionnement** de ces structures, la majorité dispose d'une mission **consultative** (et donc, non décisionnelle). De plus, si divers répondants ont relevé la mission de contrôle et de suivi des actions en terme d'égalité assurée par ces Comités, la représentante d'EFFAT a précisé ne pas vouloir accorder une mission de contrôle au Comité femmes exclusivement car : «*C'est à chacun de tenir compte de l'aspect du genre*».

Bien qu'environ la moitié de ces structures femmes sont ouvertes aux hommes, on y dénombre en réalité **peu d'hommes**.

L'efficacité de ces Comités s'accroît lorsqu'ils disposent de **ressources humaines** et d'un **budget**. A propos de ce dernier aspect, la majorité d'entre eux ne dispose pas d'un budget propre ou alors limité à l'organisation de réunions.

Les structures femmes ne doivent pas être marginalisées. Leurs travaux doivent pouvoir **s'intégrer** aux autres politiques syndicales. Comme l'a souligné la représentante d'EPSU à propos du Comité de l'égalité des chances : «*Il est fondamental qu'il ne soit pas éloigné des lieux de décision*».

LES FÉDÉRATIONS SYNDICALES EUROPÉENNES ONT-ELLES UTILISÉ DIVERSES MÉTHODES À CETTE FIN ?

Dans la moitié des structures femmes, les représentantes femmes sont, **selon les statuts**, membres des exécutifs syndicaux (ETF, EFFAT, EPSU, UNI). Par exemple, chez EFFAT, la Présidente du Comité femmes est d'office vice-Présidente du Présidium. Au sein

d'UNI-Europa, la Présidente du Comité femmes est membre du Comité exécutif.

Dans les autres Comités, les répondants de la FEM, d'ETUF, d'EMCEF ont évoqué la **dimension horizontale** de leur structure femmes. Si cela témoigne du souhait que l'approche égalité puisse se refléter dans les autres structures syndicales de la Fédération, on est toutefois en droit de se demander ce que recouvre cette notion de dimension horizontale. Par exemple, chez EMCEF, les Comités sectoriels et inter-sectoriels ont pour obligation d'inviter des représentantes du Comité femmes à tout débat dont le sujet les concernent. L'on peut se demander si cette invitation débouche ou non sur un droit de vote.

Par ailleurs, le représentant d'ETUCE a souligné que les travaux de leur Comité de l'égalité des chances apparaissent dans les politiques de la Fédération.

QUELLES FURENT LES ACTIVITÉS, NON EXHAUSTIVES, DE CERTAINES DE CES STRUCTURES ?

- Soutien d'un séminaire en Croatie / Développement d'un réseau femmes en Europe (ETF);
- Organisation d'une Conférence femmes (EFFAT);
- Campagne CES «equal pay» (FEM);
- Rapport intermédiaire relatif au plan d'action sur l'égalité d'EPSU 2001-2004 (EPSU);
- Elaboration d'un guide, d'une check-list sur le Gender Mainstreaming (UNI-Europa);
- Etude portant sur la précarisation de l'emploi (ETUCE);
- Réflexions sur le renforcement de la place des femmes dans les Comités d'Entreprises Européens (EMCEF).

Si certains Comités femmes semblent bien fonctionner, ce constat positif ne s'applique pas à tous les autres. Les **difficultés suivantes** furent évoquées : des réunions peu fréquentes; la faible participation des femmes aux réunions du Comité femmes que l'on tente de susciter en liant la réunion à d'autres réunions ; certains Comités ne sont pas encore bien structurés ; un manque de dynamisme.

A propos des **Départements femmes**, aucune Fédération n'en dispose.

Enfin, la question des **Conférences femmes** fut abordée. Un peu moins de la moitié des Fédérations en dispose (ETF, EFFAT, EPSU, UNI, ETUCE). Plus particulièrement, la Conférence des

⁷ Cependant, la FEJ est associée au Gender Council de la FIJ dont l'une des missions est de réunir les femmes pour débattre des questions femmes.

femmes d'ETF s'est traduite par les «Conclusions de Zagreb» invitant le Comité des femmes à adopter certaines lignes de conduite. Ces Conférences femmes se déroulent préalablement aux Congrès. Plus particulièrement, chez EPSU, la Conférence égalité a lieu un an avant le Congrès afin de disposer du temps nécessaire jusqu'au prochain Congrès pour intégrer les fruits de cette Conférence. En outre, le plan d'action sur l'égalité d'EPSU provient notamment des «Conclusions de Budapest» issues de la Conférence égalité.

EN CONCLUSION, la grande **majorité** des Fédérations dispose d'une **structure femmes** en 2002. Peu de structures femmes disposent d'un *budget*. Tous les répondants semblent s'accorder sur l'importance de ne pas marginaliser ces structures mais en se donnant des moyens plus (sièges réservés) ou moins (invitation à participer à des réunions) contraignants. Néanmoins, si certains Comités semblent bien fonctionner, d'autres connaissent plus de difficultés liées notamment à leur création récente. Enfin, **moins de la moitié** des Fédérations ont une **Conférence femmes**.

3.4. Sur les statuts / les politiques d'égalité des chances / le Gender Mainstreaming

Intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques syndicales : intégration de la dimension de genre (Plan en faveur de l'égalité pour la C.E.S et ses organisations affiliées. Source : CES)

3.4.1. Les statuts

La grande majorité des Fédérations a inclus dans ses statuts le principe de l'égalité des chances. Toutefois, **selon les Fédérations, la portée de cet engagement statutaire varie**. Si les Fédérations précisent toutes dans leurs statuts leur objectif d'œuvrer en faveur de la promotion de l'égalité et/ou leur souhait d'atteindre une représentation proportionnelle des femmes, seules 5 d'entre elles ont inscrit statutairement l'existence d'une structure femmes, seules 5 Fédérations également mentionnent dans leurs statuts le recours à des sièges réservés.

Ainsi, cet engagement statutaire peut parfois se limiter à une seule phrase de portée relativement générale et fort peu contraignante.

3.4.2. Les politiques d'égalité

Acôté de ces dispositions statutaires, les Fédérations ont-elles adopté une **Politique d'égalité** fixant la position du syndicat en matière d'égalité ?

3 Fédérations sur 11 n'ont pas adopté de Politique d'égalité. Il s'agit de la FEJ⁸, EAEA et EFBWW.

En ce qui concerne les 8 autres, toutes déclarent l'adoption d'une Politique d'égalité. Cette action syndicale globale en faveur de l'égalité provient notamment des conclusions de Conférences femmes (ETF, EPSU, EFFAT); d'une motion, d'une résolution ou d'un programme de travail en faveur de l'égalité, de la représentativité adoptés par le Congrès (EMCEF, ETUF, FEM).

Toutefois, sans objectif chiffré, sans mécanisme de contrôle, la position du syndicat en matière d'égalité risque de demeurer une déclaration d'intention. Il est fondamental que cette politique soit accompagnée **d'un plan d'égalité; d'un plan d'actions détaillé incluant des objectifs et un calendrier**.

A la lumière de cette définition, seule **la moitié** de ces Fédérations se distingue par l'adoption **d'une véritable stratégie** en matière d'égalité en prévoyant des objectifs concrets, des mécanismes de surveillance et en précisant les responsabilités. C'est le cas notamment chez EFFAT : le programme de travail du Comité des femmes - adopté par le

Comité exécutif - énonce les **objectifs**; les **responsabilités** de chacun (la mission de veiller à l'égalité n'étant pas du seul ressort du Comité femmes); une **méthode de travail** s'appuyant sur l'organisation de réunions, de conférences, la production de rapports réguliers.

3.4.3. Le Gender Mainstreaming (GM)

Dans la **majorité** des Fédérations (7 parmi 11), la mise en œuvre du processus de Gender Mainstreaming en est à ses **balbutiements**. Soit rien n'est entrepris, soit les répondants ont mentionné : « Dans les faits, c'est une dimension négligée dont on discute peu »; « Il existe une prise de conscience mais ce n'est pas vraiment une priorité »; « Le Comité des femmes en discute mais il n'y a pas de stratégie ». Un(e) autre représentant(e) a relevé disposer de peu de moyens pour la mise en œuvre du processus de Gender Mainstreaming.

Par contre, **quelques** Fédérations se distinguent par l'adoption des initiatives suivantes ou des orientations suivantes :

- Check-list à réaliser prochainement par le Comité femmes sur le GM/Sensibilisation sur le GM au sein du Comité exécutif (UNI-Europa);
- Rédaction par le Comité permanent de l'égalité des chances de documents d'orientation politiques en matière de GM (ETUCE);
- La priorité du GM dans les négociations collectives (EPSU);
- Outre des Statistiques, existence de conférences et de rapports sur le GM (EFFAT).

Ainsi dans la **majorité** des Fédérations, l'action en faveur du Gender Mainstreaming est **très limitée ou inexistante**. Au vu de l'atout que devrait représenter l'intégration de la dimension de genre pour le monde syndical, il importe que les Fédérations puissent être convaincues de l'importance de l'enjeu du Gender Mainstreaming en y consacrant des moyens, une réelle volonté politique et en prévoyant des mécanismes de suivi. Il faut aussi veiller à ce que le Gender Mainstreaming ne soit pas un prétexte derrière lequel on se réfugie pour s'abstenir d'aller plus avant en matière d'égalité.

3.4.4. Lien sur l'égalité entre les FSE et la CES d'une part, entre les FSE d'autre part et enfin, entre les FSE et leur fédération internationale

Sur le thème de l'égalité, un **lien** semble exister **entre la CES et la grande majorité des Fédérations** via notamment

⁸ Toutefois, il convient de préciser que la FEJ doit mettre en œuvre la Résolution de la FIJ portant sur l'égalité.

leur participation aux réunions du Comité femmes de la CES. Chez les Fédérations non représentées aux réunions : «*Le manque de temps*»; «*L'existence de moyens limités*» sont les raisons avancées pour justifier cette absence.

Généralement, le (la) **responsable égalité** de la Fédération est situé(e) à Bruxelles (c'est le cas de 7 Fédérations sur 11).

Rares sont les Fédérations déclarant avoir des projets sur l'égalité avec **d'autres Fédérations**. Cela fut regretté par un(e) répondant(e): «*Cela serait positif. Les Fédérations sont de petites instances et chacune travaille dans son coin. Cela serait positif de rassembler les atouts de chacun. Un plus grand échange d'expériences devrait se faire*».

Quelques Fédérations furent, **en plus**, interrogées sur le lien existant en terme d'égalité avec **leur Fédération internationale**. Selon les répondants, ce lien est jugé essentiel en raison du peu de moyens et de la faiblesse des ressources humaines. Plus particulièrement, un(e) répondant(e) a relevé à propos du bénéfice de ce lien : «*On peut échanger de bonnes pratiques. En plus, on est plus avancé du point de vue de l'égalité en Europe que dans d'autres continents, on peut leur apporter grâce à l'expérience européenne*».

Toutefois, lors des interviews, divers répondants ont «*justifié*» leur **inaction** en terme d'égalité au motif que «*La Fédération internationale s'en charge déjà*» ou que «*Cette question est du ressort des organisations affiliées*». L'action de la Fédération internationale en matière d'égalité ne doit pas être un subterfuge derrière lequel les Fédérations syndicales européennes s'abritent pour justifier leur inaction. La promotion de l'égalité doit être du ressort de tous les échelons.

3.5. Sur le dialogue social sectoriel - les comités d'entreprises européens - la coordination européenne des négociations collectives

3.5.1. Le dialogue social sectoriel

Selon les répondants, la grande majorité des Fédérations (8⁹ sur 11) a un Dialogue social sectoriel avec des organisations patronales.

Au sein de ces Fédérations, une **légère majorité** (5 Fédérations parmi 8) déclare l'adoption de **mesures**¹⁰ - provenant de la Fédération ou des organisations affiliées - **en faveur de l'égalité** dont notamment : des études, statistiques sur la représentation des femmes dans le Dialogue social sectoriel (secteurs Poste, Télécom : UNI-Europa); un encouragement à ce que les organisations affiliées augmentent la présence des femmes dans le Dialogue social sectoriel d'une part et l'obligation des Comités en charge du Dialogue social sectoriel d'œuvrer en faveur de l'égalité d'autre part (programme de travail du Comité femmes : EFFAT); des programmes de formation à l'intention de femmes (secteur construction : EFBWW); la traduction en termes sectoriels des «recommandations sur l'égalité des chances et l'accès à la formation» adoptées par la CES, l'UNICE et le CEEP (ETUF).

Un peu moins de Fédérations - **la moitié** d'entre elles (4 parmi 8) - reconnaît avoir abouti à la signature de **Codes de conduite, d'Accords ou de Positions communes** relatifs à l'égalité sur les thèmes notamment du respect des normes fondamentales de l'OIT (ETUF); du télétravail (secteur Télécom : UNI-Europa); de la formation continuée (secteur Art- Spectacle : EAEA); ... Toutefois, la promotion de l'égalité ne se termine pas avec la signature des Codes et des Accords, encore faut-il en surveiller la correcte application. A ce propos, les Fédérations recourent à des diffusions «multilingues» de documents, à des réunions d'évaluation. La Fédération ETUF quant à elle s'est engagée dans la voie d'un processus de vérification indépendante.

La majorité des Fédérations (6 sur 8) a déclaré que les représentant(e)s des travailleurs(euses) issu(e)s des pays de **l'Elargissement sont impliqué(e)s** dans ce Dialogue social sectoriel. Or, le manque de précision des Fédérations quant à la nature et à la portée de cette implication doit être regrettée. Par contre, chez UNI-Europa, les représentant(e)s des pays de l'Elargissement sont présent(e)s dans la majorité des réunions de Dialogue social sectoriel tandis que chez ETUF, des réunions de Dialogue social sectoriel se sont tenues dans les pays candidats à l'Elargissement.

Quoi qu'il en soit, inscrire la promotion de l'égalité au cœur du Dialogue social sectoriel dépend surtout de la «bonne volonté» des employeurs.

3.5.2. Les comités d'entreprises européens (CEE)

Les Comités d'Entreprises Européens peuvent représenter une tribune adéquate pour œuvrer en faveur de l'égalité en veillant d'une part, à une présence adéquate des femmes dans les entreprises transnationales et d'autre part, en plaçant la question de l'égalité à l'ordre du jour des réunions de CEE. A l'exception d'ETUCE, les 10 autres Fédérations déclarent disposer de CEE. Selon les estimations des Fédérations, le nombre de Comités d'Entreprise Européens s'étale de 2 (EAEA) à 250 (FEM)¹¹.

D'après la majorité des Fédérations, **peu de femmes** y sont **présentes**.⁶¹² Fédérations seulement ont pu «estimer» la proportion des femmes. Celle-ci s'étale de 3-4 % (EPSU) à 40 % (ETUF) mais il ne s'agit que d'un pourcentage approximatif.

Par ailleurs, la majorité déclare que les **thèmes de l'égalité des chances** n'y sont **pas abordés ou rarement**. De même, au cours des séminaires organisés à l'initiative de la CES les 16 et 17 mai 2002, Sinead Tiernan - évoquant une étude menée par l'Institut Syndical Européen - relevait que les questions d'égalité sont considérées comme étant peu importantes au sein des CEE contrairement à celles des stratégies d'entreprise, des investissements, des fusions et des rachats. Ce constat fut partagé par les participant(e)s aux séminaires.

Seules 3 Fédérations ont mentionné l'adoption d'initiatives afin de promouvoir l'égalité au sein des CEE à savoir : la diffusion de bonnes pratiques dans les CEE (EFFAT); un encouragement à ce que les organisations affiliées désignent plus de femmes au sein des CEE (EFFAT, EPSU, EMCEF); la sensibilisation, par les organisations affiliées, des coordinateurs(trices) de CEE et des représentant(e)s sur les problèmes de l'égalité tout en faisant figurer ces problèmes à l'ordre du jour (EFFAT).

Rares sont les Fédérations également pouvant se prévaloir de la conclusion **d'Accords, de Recommandations** en matière d'égalité.

A l'exception d'ETUF (où un Comité d'Entreprise Européen sur trois est composé de représentant(e)s issu(e)s **des pays de l'Elargissement**), les pays de l'Elargissement semblent **faiblement représentés** dans les CEE. Par ailleurs, comme l'a

⁹ Parmi celles-ci, au sein d'EPSU, il ne s'agit pas d'un véritable Dialogue social sectoriel mais il existe un début de contacts avec les employeurs.

¹⁰ A l'avenir, ETF envisagera de prévoir des coordinateurs(trices) Femmes dans tous les pays et pour toutes les activités de Dialogue social sectoriel.

¹¹ ETF (laquelle réalise actuellement une base de données sur ce thème), UNI-Europa et EPSU n'ont pu fournir de précisions quant au nombre de ces Comités.

¹² EFFAT réalise une base de données portant sur la proportion de femmes au sein des CEE.

souligné une répondante, il n'est pas aisé d'imposer un pourcentage de représentation dans les PECO : «*Sous l'époque communiste, chaque groupe avait un pourcentage de représentation. Ils réagissent maintenant contre cela.*»

Lors des séminaires précédemment cités, si les avis des participant(e)s divergeaient sur la manière d'accroître la présence des femmes dans les CEE (quotas, expertes, titulaires et suppléants de sexe différents, etc.), les participant(e)s s'accordaient sur l'importance de former les membres des CEE (lesquels sont issus de cultures différentes). Par ailleurs, les Directives européennes doivent permettre d'amorcer la discussion sur l'égalité au sein des CEE.

3.5.3. La coordination européenne des négociations collectives

6 Fédérations mentionnent être engagées dans une Coordination Européenne des Négociations Collectives par l'institution d'un Comité chargé de la coordination des négociations ou en assurant un courant d'échanges sur la politique de négociation collective.

Parmi ces Fédérations, un peu plus de la **moitié** (4 sur 6) précise l'adoption d'**initiatives** visant à prendre en compte la question de l'égalité des salaires dans la Coordination des Négociations Collectives (EFFAT; EPSU; FEM; ETUF). Ce constat doit être nuancé avec les résultats d'autres études. Selon ces études, les questions de l'égalité salariale ne semblent pas occuper une place centrale dans les négociations collectives des pays européens¹³.

Plus particulièrement, la FEM¹⁴ entend diffuser des exemples de mise en œuvre du «*Code de conduite concernant l'application de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale*» et favoriser un échange d'expériences. Chez ETUF, le problème de l'inégalité salariale est une des lignes directrices internes de la Fédération: en effet, après avoir quantifié sur une période déterminée le pourcentage attendu de réduction de l'écart salarial, la Fédération entend interroger ses organisations affiliées quant au suivi réservé à cette ligne directrice.

EN CONCLUSION, il importe de retenir les constats suivants :

■ Les 11 Fédérations syndicales européennes affiliées à la C.E.S. ont fait l'objet d'une **interview**;

■ **Affiliation féminine** : le pourcentage d'affiliation féminine est soit une estimation, soit inconnu dans la majorité des Fédérations (8 parmi 11);

■ **Adoption de Politiques en faveur de la représentativité des femmes** : une minorité de Fédérations (5 parmi 11) a adopté une stratégie volontariste destinée à accroître la représentativité des femmes. Evaluer la représentativité des femmes dans les instances de décision ne fut pas une tâche aisée et ce, en raison de l'insuffisance des statistiques concernant l'affiliation des femmes, concernant la proportion de femmes dans les instances;

■ **Structures femmes** : la majorité des Fédérations (8 parmi 11) dispose d'une structure femmes dont la mission est essentiellement consultative. Peu de ces structures ont un budget. La moitié de ces structures sont, selon les statuts, membres des autres exécutifs syndicaux;

■ **Adoption de Politiques d'égalité** : seule une minorité de Fédérations a adopté une véritable stratégie en matière d'égalité en prévoyant des objectifs concrets, des mécanismes de surveillance et en précisant les responsabilités de chacun;

■ **Le Gender Mainstreaming** : dans la majorité des Fédérations, l'action en faveur de l'intégration d'une dimension de genre (Gender Mainstreaming) est très limitée ou inexistante;

■ Des résultats des interviews, il ressort globalement que toutes les Fédérations ne sont pas au même stade dans leurs «actions» en faveur de l'égalité. L'on pourrait parler de Fédérations à «deux-vitesses». Un petit groupe de Fédérations bien avancé en terme d'égalité côtoie un groupe plus important à propos duquel il peut être déclaré que la promotion de l'égalité n'est pas encore intégrée au cœur de leur organisation. Certes, ces Fédérations déclarent disposer de peu de moyens budgétaires et humains à cette fin. Elles relèvent avoir d'autres priorités ou elles déclarent que la promotion de l'égalité est davantage du ressort de l'échelon national ou international qu'europpéen. Au vu de ces constats, un plus grand échange d'expériences devrait être réalisé entre les Fédérations syndicales européennes. Par ailleurs, il convient de le rappeler : œuvrer en faveur de l'égalité des femmes est autant du ressort de l'échelon national qu'europpéen et international.

¹³ | Le lecteur est invité à se reporter au titre 2.1. «Des emplois, des tâches et des rémunérations différentes» de la première partie du présent document.

¹⁴ | Programme de travail de la FEM relatif à la politique de négociation collective 1999-2003.



QUATRIEME PARTIE

Recommandations

1. Recommandations à l'attention des confédérations syndicales nationales

En 2002, la grande majorité des Confédérations dispose de **statistiques** concernant les effectifs féminins syndiqués (bien qu'une minorité d'entre elles ne soit toujours pas en mesure de fournir ces données). De 1993 à 2002, une légère augmentation des effectifs syndiqués féminins fut observée dans la majorité des Confédérations.

Dans un contexte syndical placé sous le signe de la crise et de la désyndicalisation, **cette hausse de l'affiliation féminine doit confirmer les organisations syndicales dans la pertinence d'œuvrer en faveur du droit des femmes et de prendre en compte les questions d'égalité des chances.**

Comme relevé dans la première partie, la croissance du travail atypique pourrait conduire à écarter les femmes des syndicats. En raison de la concentration importante des femmes dans **les emplois atypiques, il conviendrait de s'assurer de la prise en compte d'une perspective de genre dans la préoccupation de ces formes de travail.**

La grande majorité des Confédérations se préoccupe du sort de ces travailleurs(euses) par le biais de conventions collectives, de campagnes spéciales. Or, les Confédérations étudiant l'évolution de l'affiliation de ces travailleurs(euses) atypiques sont rares. Outre une ventilation sexuée des statistiques relatives à l'affiliation, les **statistiques devraient également être ventilées selon les types de travail** (durée indéterminée; temps partiel; durée déterminée; temporaire; etc.).

De nombreuses Confédérations se préoccupent d'**accroître la présence des femmes dans les instances de décision** par l'adoption d'une Politique spécifique, d'un plan d'actions et de stratégies précises. Cependant, **peu de Confédérations veillent à assortir leurs plans d'un calendrier et de mécanismes d'évaluation.** Or, l'efficacité de ces plans dépend de la réunion des éléments suivants : existence d'objectifs, d'un calendrier, de mécanismes de suivi et de mécanismes d'évaluation.

Cette préoccupation s'est également traduite par l'adoption d'**actions positives** auxquelles recourent la majorité des Confédérations. De 1993 à 2002, une plus grande diversification des actions positives fut observée. En 2002, les actions positives les plus fréquemment utilisées sont : **les formations, les statistiques, les quotas ou les sièges réservés.**

À côté de ce constat positif, par contre, **peu d'organisations ont adopté une politique d'aménagements particuliers pour faciliter la participation des femmes aux réunions.** Or, «**le manque de temps**», «**le fonctionnement des réunions**» furent cités comme obstacles majeurs à l'accès des femmes aux postes de décision. Ainsi, **davantage de Confédérations devraient prendre en compte cette problématique** en veillant, par exemple, à réguler le rythme et les temps des réunions, en s'assurant à ce que chacun(e) puisse prendre la parole, en évitant les réunions aux heures posant problèmes aux personnes ayant des responsabilités familiales, etc. Par ailleurs, le «**manque de confiance des femmes en leurs propres capacités**» fut identifié, par la recherche, comme second facteur limitant la présence des femmes dans les instances de décision.

À cet égard, le **mentoring** - procédure à laquelle peu de Confédérations recourent - peut être une piste envisagée. Les conseils, le soutien d'une personne respectée (homme ou femme) peut être une grande aide pour les femmes syndicalistes désireuses de prendre des responsabilités syndicales. De plus, **la formation des femmes pour les rendre aptes à exercer leur activité syndicale** revêt une importance particulière et doit être poursuivie par les Confédérations à l'instar de **la sensibilisation et de la formation des hommes et des femmes à l'égalité.**

De 1993 à 2002, malgré certains effets backlash, **une relative augmentation de la part des femmes fut relevée dans la majorité des Congrès, des Comités exécutifs et dans un Comité de direction et /ou Bureau journalier sur deux.** Malgré cette évolution positive, les Congrès, les Comités exécutifs représentatifs de l'affiliation féminine demeurent rares mais c'est le cas d'un Comité de direction et/ou Bureau journalier sur deux. De même, une évolution positive fut constatée quant à la présence des femmes **à la direction du syndicat** (même si le pouvoir demeure toujours majoritairement masculin et même si parfois, les femmes Présidentes ou Secrétaires générales doivent partager cette tâche avec un homme) et **à la présidence des Départements** (bien qu'il y a davantage de femmes Présidentes de Départements liés aux thématiques sociales/féminines qu'à ceux chargés de la politique économique, des négociations collectives). Il est indispensable que les Confédérations **poursuivent les efforts déjà consentis en vue de réduire le déficit de représentativité des femmes dans leurs instances.**

Accroître la représentativité des femmes est un enjeu fondamental. Evoquer les questions d'égalité au sein des instances de décision en est un autre. En effet, si certains soulignent qu'un nombre accru de femmes dans les instances de décision se traduit par une plus grande importance accordée aux thématiques femmes, d'autres soulignent qu'il ne va pas toujours de soi que les femmes présentes dans les instances de décision s'engagent sur le terrain de l'égalité.

En 2002, la proportion des Confédérations disposant de **structures femmes** avoisine les 100% (tandis qu'un peu moins de la moitié d'entre elles dispose d'une Conférence femmes). Dans un environnement fort masculinisé, ces structures femmes **veillent à** ce que les perspectives et intérêts des femmes soient pris en compte et ne soient pas négligés (bien que, dans un contexte de Gender Mainstreaming, ces structures ne doivent pas être les seules garantes du respect de l'égalité). En 2002, les Comités femmes et les Départements femmes disposant d'un **budget** sont majoritaires. De 1993 à 2002, le **pouvoir décisionnel** des Comités femmes semble s'être **accru** tandis que les Départements femmes **sont plus nombreux à disposer d'un budget**.

À côté de ces évolutions favorables, de manière récurrente, les répondant(e)s ont qualifié d'**insuffisants les effectifs humains** dévolus à ces structures. Afin de ne pas marginaliser ces structures spécifiques, **l'importance de prévoir un lien entre ces structures et les autres structures syndicales fut souvent rappelée**. Or, en définitive, **peu de ces structures femmes disposent d'un droit de vote dans les autres exécutifs syndicaux**. Quelle influence ont dès lors ces structures dans les autres exécutifs syndicaux ? Peuvent-elles peser sur la décision ? On peut se le demander !

La question de l'égalité au sein des **négociations collectives** fut également abordée au cours de la recherche. La part des femmes dans les équipes de **négociation collective** est inconnue dans 30 % des Confédérations. Il serait souhaitable que ces pourcentages soient connus. Par contre, lorsqu'ils sont connus, ils offrent **des résultats mitigés** : de 1999 à 2002, la part des femmes dans les équipes de négociation a augmenté dans la moitié des organisations tandis qu'elle a diminué dans un tiers d'entre elles.

En 2002, certaines **stratégies** ont toutefois été utilisées par la majorité des Confédérations pour tenter de prendre en compte une perspective de genre dans la négociation collective. Si de **nombreuses Confédérations déclarent s'appuyer, à raison, sur des statistiques, sur la formation des négociateurs à la question de l'égalité, par contre, peu d'entre elles veillent à former les femmes à la négociation ou emploient des quotas, des moyens statutaires** pour les associer à la négociation. En raison de l'importance de la négociation collective dans la promotion

de l'égalité des chances, on ne peut que plaider **en faveur d'un renforcement de la présence des femmes dans de telles équipes** par une éducation des femmes à la négociation, par l'utilisation de quotas et de moyens statutaires. Par ailleurs, diverses études ont démontré que les thématiques de l'égalité salariale, du temps de travail ne semblent pas occuper une place centrale dans les négociations collectives des pays européens. Ces questions fondamentales devraient être placées au centre des préoccupations lors des négociations collectives.

Tel que mentionné dans la première partie du présent rapport, adopter des politiques sans prendre en compte la question de l'égalité des genres est susceptible d'accompagner, voire de renforcer les inégalités déjà existantes. En intégrant une dimension de genre dans tous les champs d'action, dans toutes les politiques, le processus de **Gender Mainstreaming** vise à prévenir de telles évolutions. De plus, le processus de Gender Mainstreaming, processus de long terme, doit **coexister** avec l'existence d'actions positives, de politiques spécifiques aux femmes. Il ne s'agit pas de se réfugier derrière l'argument du Gender Mainstreaming pour réduire les actions positives, les politiques spécifiques aux femmes. Peu de Confédérations incluent actuellement une référence au Gender Mainstreaming dans leurs statuts. **Toutefois, la grande majorité des Confédérations semble y être sensibilisée**. Actuellement, environ un tiers des Confédérations déclare tenter d'intégrer cette dimension de genre dans **toutes** les politiques syndicales. Un tiers également des Confédérations réfléchit à l'impact de leurs politiques sur la situation respective des hommes et des femmes **aux stades** de la définition des actions et politiques, de leur mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation. Les statistiques, les formations, les publications, les recherches et les études semblent être les mécanismes les plus souvent utilisés pour mettre en œuvre un tel processus.

Toutefois, les **obstacles principaux** identifiés dans la mise en œuvre du processus de Gender Mainstreaming résident dans le **manque de sensibilisation et de formation ainsi que dans l'insuffisance de statistiques**. Le Gender Mainstreaming étant une notion récente et faisant souvent l'objet de confusions avec les politiques d'actions positives, il conviendrait que **les formations, la sensibilisation du plus grand nombre (hommes et femmes) au Gender Mainstreaming se poursuivent et soient consolidées**. Bien que la mise en œuvre de ce processus incombe à tout le monde et ne repose pas sur une seule personne ou une seule structure, **la désignation d'une personne responsable du Gender Mainstreaming** pourrait être une piste favorable (or, peu de Confédérations y recourent actuellement).

Enfin, il conviendrait que les «**Bonnes Pratiques**» en matière d'égalité, de Gender Mainstreaming puissent être **diffusées**.

2. Recommandations à l'attention des fédérations syndicales européennes

Le manque de **données** relatives aux effectifs féminins syndiqués est flagrant dans la majorité des Fédérations interrogées. Les Fédérations devraient pouvoir **s'appuyer sur des statistiques fiables et comparables ventilées en terme de genre et selon les types de travail**. Cette démarche constitue un préalable indispensable à toute action en matière d'égalité.

En conscientisant les décideurs, l'obtention de telles statistiques peut susciter un réel changement. Cette démarche revêt une grande importance : certaines Fédérations «semblent» en effet inclure beaucoup d'affiliées, certaines Fédérations «semblent» comporter beaucoup d'affilié(e)s travaillant dans le cadre de contrats atypiques.

Lors des interviews, la grande majorité des Fédérations a déclaré l'existence d'efforts consentis sur le plan européen et national en vue **d'affilier les travailleurs(euses) atypiques**. Toutefois, en raison de la concentration importante des femmes dans ces types d'emploi, **la prise en compte d'une perspective de genre dans la préoccupation de ces formes de travail serait souhaitable**.

Davantage de Fédérations devraient recourir à de véritables **stratégies volontaristes pour accroître la présence des femmes dans leurs instances de décision**. Ces stratégies devraient se fonder sur **des programmes d'actions positifs, sur des objectifs, un calendrier, des mécanismes de suivi et d'évaluation**. En outre, la responsabilité d'œuvrer en faveur de la représentativité est **autant du ressort** de l'échelon national qu'européen et international.

La grande majorité des Fédérations dispose, en 2002, d'une **structure femmes**. Comme relevé dans l'étude *Le «Deuxième Sexe» du Syndicalisme Européen*, leur rôle moteur est étroitement associé à leur autonomie. Peu de ces structures disposent d'un **budget tandis que leur mission est essentiellement consultative**. Il convient également d'insister sur l'importance **de ne pas marginaliser ces structures** vis-à-vis des autres exécutifs syndicaux. Il importe de les impliquer réellement dans la prise de décision.

Les **Politiques d'égalité** adoptées devraient également davantage s'accompagner d'un plan d'actions détaillé incluant des objectifs concrets, un calendrier, des mécanismes de surveillance et d'évaluation.

Dans la majorité des Fédérations, l'action en faveur de l'intégration d'une dimension de genre (**Gender**

Mainstreaming) est très limitée ou inexistante. Divers mécanismes peuvent être utilisés pour appuyer la mise en œuvre de ce processus à savoir : des statistiques sexuées ; des formations ; des publications ; la désignation d'une personne responsable du Gender Mainstreaming (laquelle permettrait déjà d'institutionnaliser ce processus) ; l'existence de groupes de travail ; des recherches et études ; l'élaboration de check-listes ; etc.

Le Gender Mainstreaming est un processus lent mais comportant un fort potentiel de changement. Il importe que les Fédérations Syndicales Européennes **puissent être convaincues** de l'importance de l'enjeu du Gender Mainstreaming en y consacrant une **réelle volonté politique (l'adhésion des responsables syndicaux, l'adhésion des hommes), des moyens et en prévoyant des mécanismes de suivi**. Il faut également veiller à ce que le Gender Mainstreaming, processus à long terme, ne soit pas un prétexte derrière lequel on se réfugie pour s'abstenir d'aller plus avant en matière d'égalité. Par ailleurs, il serait utile que des **«Bonnes Pratiques»** en matière d'intégration du Gender Mainstreaming soient diffusées, que **des échanges d'expériences** sur ce thème puissent avoir lieu entre les Fédérations Syndicales Européennes.

Rares sont les Fédérations déclarant l'existence de projets sur l'égalité avec d'autres Fédérations. Toutes les Fédérations n'étant pas au même stade dans leurs actions en faveur de l'égalité, il conviendrait d'encourager les interactions entre les Fédérations, de favoriser **un échange d'expériences** ainsi **qu'une diffusion des «Bonnes Pratiques» sur le thème de l'égalité**.

Les questions de l'égalité **ne semblent pas être prioritaires au sein des Comités d'Entreprises Européens (CEE)** : les femmes y sont faiblement représentées et ces questions y sont peu abordées. Les CEE étant susceptibles de représenter une tribune adéquate pour œuvrer en faveur de l'égalité, il conviendrait **d'y augmenter la représentation des femmes** (via, par exemple, l'utilisation d'expertes ; l'existence d'un membre titulaire et suppléant de sexe différent ; etc.) et de **veiller à ce que les questions d'égalité soient davantage évoquées** (via, par exemple, la formation des membres des CEE ; la désignation d'un(e) conseiller(e) égalité dans chaque CEE ; etc.). Par ailleurs, la C.E.S. entend favoriser le développement d'un réseau des femmes membres des C.E.E. Enfin, les Fédérations Syndicales Européennes ayant une responsabilité particulière dans la Coordination de la Négociation Collective, il conviendrait **qu'elles intensifient leurs initiatives en vue de réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes**.



CINQUIEME PARTIE

Annexes



ANNEXE 1

Les «bonnes pratiques»

1. Confédérations syndicales nationales

Les avancées de la mixité à la CFDT (FRANCE) - Période 1982 - 2002

En 1982, à l'occasion du Congrès de Metz, **adoption des mesures expérimentales suivantes :**

- Au Bureau national, augmentation du nombre des sièges lesquels ne peuvent être occupés que par des femmes. Système des doubles candidatures : ouvrir la possibilité aux organisations de présenter deux personnes à l'élection si l'une des deux était une femme. Au Conseil national, présence obligatoire d'une femme dans les organisations comportant au moins trois délégués. Encouragement de l'adoption de mesures similaires dans les Fédérations Professionnelles et Unions Régionales Interprofessionnelles.
- Création de la Commission Confédérale Femme.
- Décision de la Commission Confédérale d'Organisation de débloquer une ligne budgétaire pour aider les femmes désireuses de prendre des responsabilités.

En 1985, lors du Congrès de Bordeaux, **ces mesures expérimentales deviennent statutaires**. Il est convenu de procéder à un bilan régulier des progrès de la mixité.

En 1988, chaque organisation, fédération et union régionale doit se doter de sa propre "**Charte pour la mixité**" et ce, dans l'objectif d'accroître le nombre de femmes syndiquées, le nombre de femmes dans les structures syndicales, le nombre de femmes responsables et le nombre de femmes dans les institutions où la CFDT est présente.

109

En 2002, **les constats suivants peuvent être faits :**

- Le taux d'adhérentes s'élève à 43,5 % et recouvre quasiment le taux de femmes salariées (46%).
- Cependant, prise de conscience de l'absence d'adéquation entre le pourcentage d'adhérentes et le pourcentage de femmes présentes dans les instances décisionnelles de la CFDT. Par exemple, le pourcentage de femmes Secrétaires Générales s'élève à 22% et parmi les responsables des Fédérations et des Unions Régionales, on dénombre 30% de femmes.
- Pour les Congrès Confédéraux, des modifications réglementaires ont modifié la composition des délégations. Selon la taille des syndicats, la parité s'appliquera quasiment.

Lors du prochain Congrès Confédéral, **les propositions suivantes seront débattues :**

- Au Bureau National, le pourcentage de femmes devrait s'élever, grâce à des mesures statutaires, à 35%.
- Conseil National : parité obligatoire des délégations pour les organisations ayant 50% d'adhérentes et plus.
- Commission Confédérale Femmes et Commission Confédérale d'Organisation : parité.

Accroître la représentativité des femmes dans les organes de prise de décision de UGT-Espagne - Union General de Trabajadores

Afin de réussir une meilleure participation des femmes et des hommes dans les instances de direction, de décision et de contrôle, UGT-Espagne s'est donné les moyens suivants :

- **En 1998**, lors du 37ème Congrès Confédéral : approbation d'un quota de participation afin de garantir au sein des Congrès, Comités et Commissions exécutives, à tous les niveaux, une présence des hommes et des femmes plus en adéquation avec la réalité des affiliations. Cette présence tendra à être proportionnelle au nombre des affiliés et affiliées dans chaque Fédération et Union. A titre indicatif, elle ne sera pas supérieure à 80% ni inférieure à 20 % pour chaque sexe.
- Lors d'un Comité Confédéral, approbation d'un plan d'action pour l'égalité.
- Développement d'une campagne destinée à augmenter la participation des femmes dans le syndicat.
- En 2002, à l'occasion du 38ème Congrès Confédéral :
 - Conférence de sensibilisation sur la participation des femmes dans le syndicat.
 - Prise de conscience que dans la composition et la distribution des délégués au Congrès, la présence des femmes a doublé. D'un pourcentage moyen de 8,96% de déléguées au 37ème Congrès Confédéral, il s'est élevé à 19,35% à l'occasion du 38ème Congrès Confédéral.
 - Modification du quota de participation : décision d'avoir un système de participation dans les Congrès, Comités et Commissions exécutives à tous les niveaux garantissant une présence des hommes et des femmes plus en adéquation avec la réalité des affiliations. Cette présence tendra à être proportionnelle au nombre des affiliés et affiliées dans chaque Fédération et Union. En tous cas, une présence minimale de 20% sera garantie pour chaque sexe dans les organisations dont le taux d'affiliation atteint ou dépasse ce pourcentage.
- Aujourd'hui, la participation des femmes a augmenté dans presque toutes les structures d'UGT-Espagne, l'augmentation la plus flagrante étant due au système des quotas.

Développer l'action syndicale afin de construire l'égalité dans le monde du travail : projet Now-Luna 1996-2000 CGTP-IN (Confédération Générale des Travailleurs Portugais - Intersyndicale Nationale)

IMPLICATIONS DU PROJET DANS LES SYNDICATS :

- Réflexions menées sur la faible participation des femmes dans la vie syndicale et au niveau des organes de direction et la nécessité d'aboutir à leur intégration plus égalitaire.
- Programme d'action 1999-2003 de la CGTP-IN aux orientations suivantes :
 - participation accrue des femmes à tous les niveaux de la structure;
 - intégration plus grande des femmes dans les listes syndicales par des objectifs quantifiés et l'introduction du concept d'actions positives;
 - poursuite de la constitution des Commissions pour l'Egalité.

IMPLICATIONS DU PROJET DANS LES ENTREPRISES ET INSTITUTIONS PARTENAIRES :

- 8 secteurs d'activités, soit 20 entreprises soit au total 33.124 travailleurs dont 17.519 femmes concernés.
- Analyse de documents officiels (bilan social, cadre de personnel) et réalisation d'enquêtes auprès des travailleurs pour compléter ces données. Diagnostic de l'existence de discriminations à l'égard des femmes. Elaboration de propositions d'actions positives pour l'application de l'égalité dans les lieux de travail.
- Négociations entre les partenaires syndicaux et les représentants de l'entreprise portant sur ces propositions d'actions positives. Dans certains lieux de travail, signature de protocoles d'actions positives incluant des actions positives dans chacun des thèmes suivants : formation professionnelle, droits de maternité et de paternité, hygiène et sécurité au travail, progression dans la carrière professionnelle, salaires et conditions de rémunération, appui social, horaires de travail, formes d'organisations. Evaluation et accompagnement.
- Changement très clair de la mentalité des travailleurs et des responsables des entreprises.

FORMATION POUR L'ÉGALITÉ- ACTION COMPLÉMENTAIRE ESSENTIELLE :

- Actions de sensibilisation à destination des cadres syndicaux, dirigeants, délégués d'entreprise et de service, hommes et femmes confondus, sur les thèmes : femmes dans l'histoire; droits de maternité et de paternité; droit à l'égalité, actions positives pour l'égalité; actions positives dans les syndicats; actions positives dans la société;
- Formations d'initiation pour la gestion des syndicats à destination exclusive des femmes dirigeantes ou des déléguées syndicales (ayant des potentialités pour devenir de futures dirigeantes syndicales) ;
- Formation de formateurs et formatrices.

RÉALISATION DES ÉTUDES SUIVANTES :

- Parcours professionnel des femmes dirigeantes;
- La négociation collective;
- L'appui à la famille.

RÉALISATION DE DÉBATS :

- Dans des écoles, débats portant sur le besoin de faire des choix professionnels non-traditionnels;
- Dans les universités, débats destinés à susciter une autre vision sur le choix des carrières professionnelles.

Confédération Syndicale de Suède - Swedish Confederation of Trade Unions Landsorganisationen i Sverige (L.o. -S)

La politique syndicale LO-S pour l'égalité entre femmes et hommes est stratégiquement basée sur le mainstreaming (MG). Fin des années quatre vingt dix, le Conseil exécutif a adopté une résolution pour que la perspective de genre soit prise en considération à tous les échelons de la structure syndicale, mais également intégrée à toutes les actions syndicales et notamment, par les acteurs impliqués dans la prise de décision.

Concrètement, la dimension MG a initié plusieurs pratiques dont,

- 1. une plus grande «visibilité» entre hommes et femmes, notamment par l'utilisation de statistiques sexuées;
- 2. le recours à une méthodologie appliquée pour un suivi des applications d'une perspective de genre dont la «méthode 3 R» - Représentation, Ressources et Réalité (Gertrud Astrom, Mainstreaming in Schweden. Für eine gerechte Localregiereng, 1998);
- 3. une attention toute particulière aux incidences sur la situation spécifique des femmes et des hommes et donc, l'utilisation des outils d' IMPACT assessment;
- 4. au niveau du champ des connaissances, par une politique systématique d' «information – sensibilisation - éducation» dont une formation des employés et des cadres sur les questions d'égalité afin d'aider à voir le sens et l'importance des questions de genre, mais également, pour agir dans cette direction ;
- 5. développer le travail en réseau, notamment au sein de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) permettant ainsi le recours au corpus d'une législation sociale européenne permettant des avancées en matière parentale et de maternité.

2. Fédérations syndicales européennes

Document d'orientation de la FSESP (Fédération Syndicale Européenne des Services Publics) **relatif à l'égalité entre les sexes, adopté lors de la 6ème Assemblée Générale, Lisbonne, Avril 2000.**

En faveur d'une politique d'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes, la FSESP et ses affiliés échangeront des informations et élaboreront des politiques sur :

- Des dispositions statutaires relatives à la représentation équitable des deux sexes et à l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes;
- Des programmes politiques et des plans d'action sur la formation syndicale des femmes et la sensibilisation des hommes et des éducateurs aux questions d'égalité entre les sexes;
- Des programmes politiques et des plans d'action sur la conciliation entre le travail et la vie de famille pour les femmes et les hommes, des mesures favorisant la conciliation entre le travail et les loisirs, plus de souveraineté du temps de travail, la rémunération et les conditions de travail des femmes;
- Un système de surveillance et d'évaluation;
- Des informations aux membres actuels et potentiels sur les politiques syndicales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes;
- Des groupes d'égalité entre les sexes sur le lieu du travail et en milieu syndical.

En vue de l'élaboration d'un ordre du jour de dialogue social européen avec une perspective sexospécifique, la FSESP œuvrera en faveur de l'établissement :

- D'accords de dialogue social intersectoriels qui intègrent les questions d'égalité entre les sexes ou qui sont conçus de manière à résoudre les problèmes spécifiques de discrimination à l'égard des femmes;
- D'un dialogue social sectoriel qui soulève les questions d'égalité entre les sexes et permet des déclarations et des accords conjoints entre les partenaires sociaux;
- D'ordres du jour du dialogue social dans les Comités permanents de la FSESP impliquant l'égalité entre les sexes;
- D'une contribution active des affiliés de la FSESP dans l'élaboration d'un dialogue social européen sur les questions d'égalité entre les sexes;
- D'un ordre du jour de pression sur les responsables politiques nationaux et sur les institutions européennes;
- D'une base de données statistiques qui permet de comparer les salaires et avantages sociaux des travailleurs féminins du secteur public à travers l'Europe;
- A travers ses affiliés, de la preuve du respect par les gouvernements des normes relatives à l'égalité entre les sexes dans leurs plans d'action nationaux tel que cela est prévu dans les directives européennes en matière d'emploi.

Bonnes pratiques dans les Comités d'Entreprise Européens recensés par le SETA-UITA (Syndicat européen des travailleurs de l'alimentation, de l'hôtellerie et des branches connexes SETA-UITA) dans l'UITA. Bruxelles, Février 2002 (partie I).

Les Comités d'Entreprises Européens dans la pratique. Exemple de bonnes pratiques recensées par EFFAT (Fédération européenne des Syndicats des secteurs de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme et des branches connexes), Mars 2002 (partie II).

Bonnes pratiques en matière d'égalité entre les hommes et les femmes

■ Danone :

Accord conclu pour l'égalité : mise en œuvre dans chaque pays/chaque entreprise de groupes de travail composés de représentants des employeurs et des travailleurs afin d'établir l'inventaire des cas de discrimination possible contre les femmes; de prendre des mesures permettant de vaincre la discrimination à l'égard des femmes; d'examiner régulièrement au niveau national le succès des mesures.

■ Nestlé :

Mise à l'ordre du jour du Comité d'Entreprise Européen des cas de violation du principe «à travail égal, salaire égal».

■ Compass :

Le forum européen est régulièrement tenu informé de la transposition de la politique du groupe Compass en matière d'égalité des chances.

■ Unilever :

Création d'un groupe de travail pour examiner la diversité et l'égalité des chances pour les femmes. La diversité a été appréhendée au travers des perspectives suivantes : inclusion organisationnelle; conditions d'emploi; gestion et philosophie des ressources humaines. Intention de la direction de lancer un plan visant à renforcer la présence des femmes au niveau des cadres supérieurs.



ANNEXE 2

Questionnaire destiné
aux Confédérations syndicales
nationales

La participation des femmes à l'action syndicale et à la prise de décisions

QUESTIONNAIRE "CONFÉDÉRATION"

En 1993, la C.E.S. a procédé à la réalisation d'une recherche qui avait pour but d'étudier la participation des femmes aux processus de prise de décision dans les organisations syndicales, membres de la CES. Il s'agissait plus précisément des confédérations nationales, des fédérations professionnelles ainsi que de la C.E.S. elle-même. Le rapport de cette étude a été publié en 1994. En 1998, la C.E.S. a commandé une nouvelle étude sur la participation des femmes à l'activité syndicale et aux instances de décision dans les organisations syndicales, sur l'évolution de la participation et représentation féminine entre 1993 et 1998. Les résultats de cette recherche furent publiés en juin 1999.

Quatre ans après ces deux enquêtes, la C.E.S., comme prévu par le plan d'action pour l'égalité, approuvé au Congrès de 1999, veut évaluer la situation. Que s'est-il passé depuis 1998 ? La participation des femmes aux différents échelons de la vie syndicale où des décisions sont prises a-t-elle augmenté ? Les syndicats intègrent-ils de façon plus systématique et plus efficace la dimension de l'égalité (gender-mainstreaming), tout en gardant à l'esprit le lien entre les progrès quantitatif et qualitatif en la matière ? Comment se présente aujourd'hui le panorama de cette participation dans les confédérations des différents pays de l'Union ? Autrement dit, dans quelle mesure le plan d'égalité a-t-il été appliqué ?

Pour répondre à cette question, une nouvelle étude est mise en oeuvre. Vous recevez aujourd'hui le questionnaire qui a pour objectif de collecter les informations qui permettront de faire à nouveau le point.

Il est important que l'ensemble des confédérations le complètent et le retournent rapidement à la C.E.S. Vos réponses sont attendues en tout cas avant le 30 juin 2002.

OBJECTIFS ET STRUCTURE DU QUESTIONNAIRE

Avant de répondre au questionnaire, il convient de faire une synthèse des objectifs et de la structure du présent questionnaire. Les questions qui vous sont posées ont pour but de préciser l'évolution de la situation entre 1998 et 2001.

Elles concernent tout particulièrement les aspects suivants :

- l'adhésion des femmes à l'action syndicale (affiliations);
- la présence des femmes dans les instances où les décisions sont préparées et prises;
- les objectifs fixés, les politiques mises en oeuvre pour favoriser la participation et les moyens utilisés pour contrôler les résultats;
- le développement d'une perspective de genre que comporteront toutes les politiques syndicales;
- le rôle des syndicats comme employeurs.

118

I. CONFEDERATION

Nom de la confédération qui répond au questionnaire :

Nom et fonction de la personne qui remplit le questionnaire :

Adresse :

Téléphone : _____ Télécopieur : _____

Adresse électronique :

II. LA PARTICIPATION DES FEMMES A DIFFERENTS NIVEAUX

A. LES FEMMES AFFILIEES

1. Combien d'organisations syndicales de secteur regroupe votre organisation ?

nombre

Et combien de structures à caractère territorial ?

nombre

2. Dans votre confédération, pourriez-vous préciser ;

le nombre total d'affiliations et

nombre

- soit le nombre de femmes affiliées

nombre

- soit la proportion (%) des femmes affiliées sur le total des affiliations

%

Pourcentage

Si vous ne disposez pas de ces données, pourriez-vous expliciter pourquoi ?

- Absence de statistiques globales prenant en considération le sexe
- Absence de mode de traitement spécifique permettant de disposer directement de l'information (il faudrait faire des calculs ou des démarches pour obtenir l'information précise)
- Politique de la confédération (il n'est pas souhaité de diffuser cette information)

3. Votre confédération a-t-elle pris des dispositions pour encourager les organisations affiliées à rassembler des données sur le sexe de ses affilié(e)s ?

Oui Non

⇒ Si non, pourquoi votre confédération n'a-t-elle pas pris des dispositions pour encourager les organisations affiliées à rassembler des données sur le sexe de ses affilié(e)s ?

4. Votre confédération suit-elle l'évolution des affiliations des femmes dans les différents syndicats qui le composent ?

Oui Non

⇒ Si oui

- Quelle est la fréquence avec laquelle on procède à des observations ?

tous les ans

tous les six mois

Autres

- Comment ce suivi est-il effectué ? Existe-t-il un outil de collecte de l'information ?
Par exemple, un formulaire à renvoyer ?

Oui Non

→ Si oui

A-t-on fixé une périodicité ou des dates pour l'expédier ? Contrôle-t-on cette obligation ?

- date prévue Oui Non
- contrôle effectué Oui Non

→ Si il n'y a pas de formulaire prévu, par quels moyens l'information parvient-elle à votre organisation ?

→ Etes-vous satisfait(e) des modalités en application pour cette collecte.

Est-elle réussie ? Oui Non

Que pourrait-on faire pour l'améliorer ?

120

5. Votre confédération a-t-elle mis en œuvre des stratégies orientées vers l'affiliation syndicale de travailleur(se)s atypiques, c'est-à-dire occupant des emplois aux contrats de travail atypique, dans lesquels les femmes sont très nombreuses ?

Oui Non

⇒ Si oui, quels types de travail atypique ?

- Travail à temps partiel Oui Non
- Télétravail Oui Non
- Autres, précisez : Oui Non

⇒ Si oui, selon quelles modalités stratégiques ?

- Campagnes spéciales Oui Non
- Changement dans la structure ou les statuts du syndicat Oui Non
- Inclusion de thèmes concernant ces travailleur(se)s dans les conventions collectives Oui Non
- Autres stratégies. Précisez : Oui Non

⇒ Si oui, les résultats de ces stratégies orientées vers l'affiliation des publics atypiques ont-ils été évalués ?

Oui, ils ont été évalués

Les résultats sont :

• augmentation des affiliations

	%
--	---

• pas de variations importantes

--	--

Non, ils n'ont pas été évalués

⇒ Si non (vous n'avez pas actuellement mis en œuvre une stratégie orientée vers l'affiliation syndicale des publics atypiques), avez-vous prévu un plan pour une action future destinée à l'organiser ?

Oui

Non

⇒ Quels sont les trois principaux problèmes que vous rencontrez pour organiser ces travailleuses atypiques ?

Le coût important des campagnes

La méconnaissance des travailleuses atypiques des avantages de la syndicalisation

Les barrières juridiques

La crainte des représailles émanant d'employeurs hostiles

Résistance de certains syndicalistes estimant que cela ne rentre pas dans les missions syndicales

Autres, précisez :

121

6. Selon vous, quels sont les 3 principaux facteurs empêchant les femmes de se syndiquer ?

Incompréhension vis à vis des avantages de la syndicalisation

Manque de temps en raison des responsabilités familiales

Le syndicat n'est pas sensible aux besoins spécifiques des travailleuses

Difficulté en raison des emplois atypiques

Coût des cotisations syndicales

Domination masculine des activités syndicales

Crainte des représailles de l'employeur pour s'être affiliée à un syndicat

Découragement ou réactions hostiles des collègues

Découragement ou réactions hostiles de leurs conjoints ou familles

Autres, précisez :

B. LA PRESENCE DES FEMMES DANS LES INSTANCES OU LES DECISIONS SONT PREPAREES ET PRISES

Pourriez-vous compléter le tableau suivant ?

Existe-t-il une politique spécifique visant l'augmentation de la présence des femmes dans les instances de décision ?

Oui

Non

⇒ Si oui, en quoi consiste-t-elle ?

• Elaboration d'un plan et des stratégies précises comportant :

- des objectifs

Oui

Non

- un calendrier

Oui

Non

- des mécanismes de suivi

Oui

Non

Quels types de mécanismes. Expliquez :

- des mécanismes d'évaluation

Oui

Non

Quels types de mécanismes. Expliquez :

122

• Si un plan a été élaboré, pourriez-vous préciser en quelle année ?

S'agit-il d'une mise en oeuvre du plan élaboré par la C.E.S. ?

Oui

Non

• Avez-vous adopté des actions positives pour accroître la place des femmes dans les instances de décision ?

Oui

Non

⇒ Si oui, (vous appliquez des actions positives), précisez lesquelles ?

places réservées aux femmes

quotas s'il s'agit d'élections

doubles candidatures

campagnes pour susciter des candidatures (lettres, contacts avec des candidates potentielles)

aménagements particuliers pour faciliter la participation à des réunions (calendrier, horaires, garderies, etc.)

formation et sensibilisation des hommes et des femmes syndiqués et cadres sur les questions de l'égalité des chances

publication de chiffres sexués sur la prise de décision (effectifs et postes de décision)

mentoring

formation afin que les femmes soient mieux préparées à exercer leur activité syndicale (formation à la négociation, à la gestion de personnel, ...)

des recherches/des enquêtes

autres actions, précisez-les

⇒ Si vous appliquez des actions positives, existe t il un budget spécial pour la mise en œuvre de ces mesures ?

Oui

Non

⇒ Citez 3 principaux facteurs limitant la présence des femmes dans ces instances de décision

- Manque de soutien
 - Idées préconçues, stéréotypes concernant le rôle des femmes et conduisant à des tentatives de dissuasion, à des réactions d'hostilité des collègues
 - Découragement ou réactions hostiles des conjoints et des familles
 - Fonctionnement des réunions (horaires, lieux des réunions, ...)
 - Règlement intérieur figé
- Manque de temps (partage inégal des responsabilités familiales)
- Manque de formation des femmes
- Manque de confiance des femmes en leurs capacités
- Autre, explicitiez

Instances de préparation de politiques et de prise de décisions qui existent dans votre organisation

A. CONGRÈS

- Oui
- Non

Fréquence des réunions ?
Tous les (période de temps)

123

• A votre dernier congrès (date :) combien y avait-il de délégués :

Hommes : Femmes :

• Votre confédération prévoit-elle des garderies pour les enfants des participant(e)s, lors des congrès ?

- Oui
- Non

⇒ ou autres mesures pour alléger les responsabilités familiales (ex. rembourser les frais de garderie ou de ménage), explicitiez

→ Si oui, ces mesures sont-elles prises pour d'autres types de réunions ? lesquelles ?

- conférences, séminaires regroupant les femmes
- autres réunions à participation mixte

Explicitiez

D. COMITÉ EXÉCUTIF
 Oui
 Non

 Fréquence des réunions ?
 En moyenne, tous les (période de temps)

Combien d'hommes et de femmes en font partie ?

Hommes Femmes

Qui le préside, un homme ou une femme ?

Présidence Ho. Fe.

Y a-t-il des vice-président(e)s ? (le cas échéant)

1er Vice-président Ho. Fe.2ème Vice-président Ho. Fe.3ème Vice-président Ho. Fe.

Y a-t-il un(e) secrétaire général(e) ?

 Ho. Fe.

Un(e) secrétaire général(e) adjoint ?

 Ho. Fe.

Ses fonctions sont-elles occupées à titre bénévole ou comme fonctionnaires du syndicat ?

Présidence	Homme	Femme	Bénévole	ou Fonctionnaire
• 1ère Vice-présidence	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> B	<input type="checkbox"/> F
• 2ème Vice-présidence	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> B	<input type="checkbox"/> F
• 3ème Vice-présidence	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> B	<input type="checkbox"/> F
• Secrétaire général(e) ou équivalent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> B	<input type="checkbox"/> F
• Secrétaire général(e) adjoint(e) ou équivalent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> B	<input type="checkbox"/> F

E. COMITÉ DE DIRECTION
 Oui
 Non

 Fréquence des réunions ?
 Tous les (période de temps)

Combien d'hommes et de femmes en font partie ?

Hommes Femmes **F. BUREAU JOURNALIER
ou SECRETARIAT**
 Oui
 Non

 Fréquence des réunions ?
 En moyenne, tous les (période de temps)

Combien d'hommes et de femmes en font partie ?

Hommes Femmes

Qui préside, un homme ou une femme ? Y a-t-il des vice-président(e)s ? Ses fonctions sont-elles occupées à titre bénévole ou comme fonctionnaires du syndicat ?

Présidence	Homme	Femme	Bénévole	ou Fonctionnaire
• 1ère Vice-présidence	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> B	<input type="checkbox"/> F
• 2ème Vice-présidence	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> B	<input type="checkbox"/> F
• 3ème Vice-présidence	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> B	<input type="checkbox"/> F
• Secrétaire général(e) ou équivalent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> B	<input type="checkbox"/> F
• Secrétaire général(e) adjoint(e) ou équivalent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> B	<input type="checkbox"/> F

7. Dans toute confédération, les responsables politiques se font assister par des collaborat(ric)eurs. Dans votre confédération, combien de membres du personnel cadre, collaborent et conseillent la direction ?

Nombre total :

Combien, parmi ceux-ci, sont des hommes ? et combien sont des femmes ?

8. La prédominance masculine au sein des activités syndicales représentant un obstacle à la présence des femmes dans la prise de décision, votre confédération a-t-elle réfléchi à cette thématique et/ou pris des mesures (par exemple : veiller à réglementer le rythme et les temps des réunions; lors des réunions, veiller à ce que chacun puisse prendre la parole; éviter les réunions aux heures posant problèmes aux personnes ayant des responsabilités familiales; ...) pour induire des changements dans votre organisation ?

Oui Non

⇒ Si oui, explicitez

C. STRUCTURES SYNDICALES

Départements dans les confédérations

Voici une liste des départements. Indiquez en regard de chacun si un tel département existe chez vous ainsi que les nombres de femmes et d'hommes.

	Existe	N'existe pas	Nombre d'hommes	Nombre de femmes
<ul style="list-style-type: none"> • Négociation collective – relations sociales ⇒ La Présidence de ce département est assurée par	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> un homme	<input type="checkbox"/> une femme
<ul style="list-style-type: none"> • Formation ⇒ La Présidence de ce département est assurée par	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> un homme	<input type="checkbox"/> une femme
<ul style="list-style-type: none"> • Egalité/Femmes ⇒ La Présidence de ce département est assurée par	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> un homme	<input type="checkbox"/> une femme
<ul style="list-style-type: none"> • Politique économique ⇒ La Présidence de ce département est assurée par	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> un homme	<input type="checkbox"/> une femme
<ul style="list-style-type: none"> • Politique sociale ⇒ La Présidence de ce département est assurée par	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> un homme	<input type="checkbox"/> une femme
<ul style="list-style-type: none"> • Conditions de travail et/ou environnement de travail / Santé- Sécurité ⇒ La Présidence de ce département est assurée par	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> un homme	<input type="checkbox"/> une femme

S'il y a d'autres départements politiques que vous estimez importants dans votre confédération, indiquez les noms de ces départements ci-dessous et la représentation des hommes et des femmes dans ces départements :

- Autre : spécifiez :

⇒ La Présidence de ce département est assurée par un homme une femme

- Autre : spécifiez :

⇒ La Présidence de ce département est assurée par un homme une femme

9. Votre confédération a-t-elle un comité (ou autre organe) spécifiquement consacré aux femmes et/ou à l'égalité entre hommes et femmes ? Concernant ce comité, pourriez-vous répondre aux questions suivantes ?

- Ce comité est-il composé par élection ou par désignation ? élection désignation
- S'agit-il d'un comité statutaire ? (c'est-à-dire qu'il en est fait mention dans les statuts du syndicat) Oui Non
- A-t-il le statut de comité consultatif ? Oui Non
- Peut-il prendre des décisions ? Oui Non
- Rend-il des comptes au congrès ou Oui Non
- Au Comité Exécutif ? Oui Non
- Traite-t-il uniquement d'égalité des sexes ? (certaines comités traitent d'égalité entre autres catégories aussi) Oui Non
- Publie-t-il une revue ? Oui Non
- Ce comité dispose-t-il de fonctionnaires à temps plein ? Oui Non
- Comment jugez-vous les effectifs humains de ce Comité ? Suffisants Insuffisants
- Est-il ouvert aux hommes ? Oui Non
- Ce Comité a-t-il un lien avec les organes syndicaux chargés de la négociation collective et de la planification ? Oui Non
 - ⇒ Si oui, a-t-il le droit de vote dans ces instances ? Oui Non
- La personne assurant la Présidence du comité est-elle responsable uniquement de l'égalité ? (c'est-à-dire qu'elle n'a pas d'autres responsabilités en parallèle) Oui Non
- Les activités du Comité ont-elles fait l'objet d'une évaluation ? Oui Non
- A-t-il un budget propre ? Oui Non
 - ⇒ Si oui, comment évaluez-vous l'évolution de ce budget ? Augmentation Diminution Statu quo
 - ⇒ Si oui, comment estimez-vous ce budget ? Adéquat Inadéquat

a) Quel rôle selon vous doit être dévolu à ce comité, pouvez-vous expliciter ?

b) Citez quelques-unes des activités récentes organisées par votre comité. Si possible, mentionner les thèmes et le nombre des participants.

10. Votre confédération a-t-elle été engagée dans une négociation collective centralisée ces trois dernières années ?

- Oui Non

⇒ Si Oui, quelle a été la taille totale de votre équipe/délégation ?

et combien parmi ses membres étaient des femmes ?

⇒ Si Non, tenez-vous des statistiques sur l'engagement des femmes dans les négociations collectives des branches sectorielles ?

- Oui Non

D. LES POLITIQUES ET LES ACTIONS DANS LE DOMAINE DE L'EGALITE ENTRE HOMMES ET FEMMES

11. Dans votre confédération, dans quel cadre sont abordées les questions d'égalité ?

Ce processus se déroule-t-il :

	Oui	Souvent	Parfois	Jamais
• dans des assemblées	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
• des réunions de niveau local	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
• lors des congrès	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
• des réunions des comités	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
• au comité de direction ou bureau journalier	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
• lors des préparatifs de négociations collectives	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
• autres occasions et/ou instances, précisez	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

128

11. Si vous avez été engagé ces trois dernières années dans une négociation collective centralisée, avez-vous mis en œuvre une politique destinée à améliorer la prise en compte d'une perspective de genre dans la négociation collective ?

- Oui Non

⇒ Si Oui, laquelle/lesquelles ?

- Encourager la prise de conscience et la compréhension des questions de genre par:
 - Sensibilisation des négociateurs, par une formation, à la question de l'égalité
 - L'organisation de campagnes spéciales
- Associer les femmes aux équipes de négociation :
 - Le département des femmes/ la responsable du comité des femmes est membre de l'équipe
 - Quotas et moyens statutaires
 - Formation et éducation des femmes à la négociation
- Connaître les opinions de toutes les travailleuses par :
 - Des circulaires envoyées aux travailleuses
 - Un questionnaire, une recherche
- Etre bien préparé aux négociations :
 - Réunir faits et statistiques sur la position des femmes dans le lieu de travail
 - S'informer de la législation, des conventions collectives existantes, des politiques gouvernementales en matière d'égalité
 - Disposer d'arguments destinés à démontrer que la promotion de l'égalité de genre est positive (coût, bénéfice, image publique, productivité)

• Suivi :

Surveiller la mise en œuvre des dispositions sur l'égalité des genres incluses dans les conventions collectives

⇒ Si vous surveillez cette mise en œuvre, par quel moyen ?

Procédure de suivi informelle

Procédure de suivi systématique (rapport, statistique)

13. Pour le développement de politiques ou de négociations collectives, certains thèmes ont été privilégiés par les syndicats. Veuillez indiquer dans la liste ci-dessous :

- a. Les thèmes sur lesquels votre organisation a choisi de travailler pendant les trois dernières années ?
- b. Si les politiques mises en œuvre ont été évaluées ?
- c. En cas d'évaluation, quel a été l'impact de ces politiques ?

	a. Thèmes choisis; (1 à 4)	b. Evaluation la politique mise en œuvre (Instrument)		c. Effets Impact ou changement constaté Résultats - Impact au changement				
				Très positif				Pas de Change-ment
				+++	+++	+	+/-	+++
• Un salaire égal pour un travail de valeur égale		<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non					
• Travail atypique		<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non					
• Articulation des temps sociaux								
◇ maternité		<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non					
◇ structures d'accueil de l'enfance								
◇ services de soins aux personnes âgées		<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non					
◇ adaptation du temps de travail		<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non					
◇ congés pour raisons familiales		<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non					
◇ congés parentaux		<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non					
◇ interruption de carrière		<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non					
◇ réduction du temps de travail		<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non					
• Formation professionnelle		<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non					
Si oui, formation professionnelle continuée		<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non					
• Harcèlement sexuel		<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non					
• Action positive dans les entreprises		<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non					
• Sécurité sociale		<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non					
• Réinsertion des femmes sur le marché du travail		<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non					
• Santé des femmes au travail		<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non					
• Participation des femmes aux élections syndicales		<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non					

14. Il est indispensable, en plus des actions positives, d'intégrer une dimension de genre (gender-mainstreaming) à l'ensemble des politiques syndicales. A l'exception du domaine des négociations collectives, avez-vous tenté d'intégrer cette dimension de genre dans les autres politiques syndicales ?

- Oui, systématiquement
- Oui, parfois
- Non

⇒ Si oui (systématiquement ou occasionnellement), veuillez préciser dans la liste ci-dessous :

- a. 2 ou 3 politiques (à l'exception du domaine des négociations collectives) auxquelles vous avez choisi d'intégrer une perspective de genre
- b. si vous avez réfléchi à l'impact de ces politiques sur la situation des hommes et des femmes
- c. les moyens ou mécanismes utilisés pour réaliser cette intégration de genre
- d. si cela a été le cas, les difficultés rencontrées pour intégrer cette dimension de genre

a. Politiques choisies	b. Avez-vous réfléchi à l'impact de ces politiques sur la situation des hommes et des femmes ?	c. Moyens, mécanismes utilisés pour intégrer cette dimension de genre ?	d. Difficultés, obstacles rencontrés pour intégrer cette dimension de genre ?
	<input type="checkbox"/> Oui Si oui, à quel(s) stade(s) ? <input type="checkbox"/> Définition des actions et politique <input type="checkbox"/> Mise en œuvre <input type="checkbox"/> Suivi <input type="checkbox"/> Evaluation <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Statistiques sexuées <input type="checkbox"/> Formation <input type="checkbox"/> Publications <input type="checkbox"/> Désignation d'un responsable mainstreaming <input type="checkbox"/> Groupe de travail <input type="checkbox"/> Recherches, études <input type="checkbox"/> Elaboration d'une check-list <input type="checkbox"/> Autres, explicitiez _____ _____	<input type="checkbox"/> Résistance au mainstreaming <input type="checkbox"/> Statistiques insuffisantes <input type="checkbox"/> Manque de sensibilisation, de formation <input type="checkbox"/> Autres, explicitiez _____ _____ _____
	<input type="checkbox"/> Oui Si oui, à quel(s) stade(s) ? <input type="checkbox"/> Définition des actions et politique <input type="checkbox"/> Mise en œuvre <input type="checkbox"/> Suivi <input type="checkbox"/> Evaluation <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Statistiques sexuées <input type="checkbox"/> Formation <input type="checkbox"/> Publications <input type="checkbox"/> Désignation d'un responsable mainstreaming <input type="checkbox"/> Groupe de travail <input type="checkbox"/> Recherches, études <input type="checkbox"/> Elaboration d'une check-list <input type="checkbox"/> Autres, explicitiez _____ _____	<input type="checkbox"/> Résistance au mainstreaming <input type="checkbox"/> Statistiques insuffisantes <input type="checkbox"/> Manque de sensibilisation, de formation <input type="checkbox"/> Autres, explicitiez _____ _____ _____

<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Statistiques sexuées	<input type="checkbox"/> Résistance au mainstreaming
Si oui, à quel(s) stade(s) ?	<input type="checkbox"/> Formation	<input type="checkbox"/> Statistiques insuffisantes
<input type="checkbox"/> Définition des actions et politique	<input type="checkbox"/> Publications	<input type="checkbox"/> Manque de sensibilisation, de formation
<input type="checkbox"/> Mise en œuvre	<input type="checkbox"/> Désignation d'un responsable mainstreaming	<input type="checkbox"/> Autres, précitez
<input type="checkbox"/> Suivi	<input type="checkbox"/> Groupe de travail	_____
<input type="checkbox"/> Evaluation	<input type="checkbox"/> Recherches, études	_____
<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Elaboration d'une check-list	_____
	<input type="checkbox"/> Autres, précitez	_____
	_____	_____
	_____	_____

A l'exception du domaine des négociations collectives et des politiques syndicales sus-mentionnées, au cours de ces dernières années, votre confédération a-t-elle adopté d'autres mesures visant à intégrer l'égalité aux politiques syndicales ?

Oui Non

⇒ Si oui, quelles méthodes a-t-on utilisées ?

15. Votre confédération a-t-elle un département qui s'occupe de la politique d'égalité entre hommes et femmes ?

Oui Non

⇒ Si oui, répondez aux questions suivantes :

- Ce département traite-t-il de questions autres que l'égalité de traitement et de l'égalité entre hommes et femmes (par exemple l'égalité entre les groupes ethniques) Oui Non
- Ce département est-il membre des équipes de négociation collective ? Oui Non
 → Si oui, a-t-il le droit de vote au sein des équipes de négociation collective ? Oui Non
- Quel est le nombre total des effectifs (personnes) et des équivalents temps plein qui travaillent sur les questions d'égalité des chances et de traitement entre hommes et femmes dans ce département ?
 Nombre de personnes
 Equivalent temps plein
- Ses ressources humaines sont-elles adéquates ? Oui Non
- A-t-il des ressources financières ? Oui Non
 ⇒ Si oui, ces ressources sont-elles adéquates ? Oui Non
- A-t-il un statut décisionnel ? Oui Non
- A-t-il un statut consultatif ? Oui Non

16. Votre confédération a-t-elle un congrès femmes ou une conférence des femmes ?

Oui Non

⇒ Si oui, répondez aux questions suivantes :

- Quel est le statut de ce congrès ? consultatif décisionnel
- Quelle est la périodicité avec laquelle se tient cette activité ? Tous les ans

Sur quels thèmes ce congrès femmes a-t-il dernièrement débattu ?

Date	Thèmes

17. Les statuts de votre organisation s'engagent-ils spécifiquement en faveur de l'égalité entre hommes et femmes ?

Oui Non

⇒ Si oui, les statuts de votre organisation s'engagent-ils notamment en faveur d'une augmentation du nombre des femmes ?

Oui Non

→ Si oui, répondez aux questions suivantes ?

• Pour quelles instances ?

Groupe de travail Comité exécutif
 Comités politiques permanents Autre, expliciter

• Selon quelles méthodes ?

quotas sièges réservés
 Autre, expliciter

⇒ Si oui, existe-t-il dans vos statuts des articles concernant l'intégration d'une perspective de genre ?

Oui Non

⇒ Si oui, annexe les extraits des statuts qui mentionnent l'ensemble de ces engagements ?

⇒ Si non (aucune mesure statutaire n'a été adoptée), pourriez-vous en expliciter les raisons ?

132

18. Le congrès de votre confédération a-t-il récemment adopté une politique d'égalité entre hommes et femmes ?

Oui Non

⇒ Si oui, annexe un exemplaire.

⇒ Si oui, cette définition d'une politique a-t-elle été accompagnée d'un programme d'action officiel, d'un plan ou d'une stratégie de mise en oeuvre :

oui, d'un plan ou programme global
 oui, de stratégies pour certains points du plan ou programme
 non, cela n'a pas été fait
 non, mais cela va être fait prochainement

⇒ Si oui, décrivez les principales mesures prévues et les mécanismes de contrôle envisagés pour évaluer les résultats de la mise en oeuvre de cette politique.

OBJECTIFS A ATTEINDRE	MOYENS MIS EN OEUVRE	MECANISMES DE CONTROLE

19. Votre confédération est parfois représentée auprès d'autres organisations. A cet égard et dans ses politiques visant à garantir ou à développer l'égalité entre hommes et femmes, veille-t-elle à se faire représenter par des femmes :

Au niveau national

Au niveau international

- Oui, parfois
- Oui, souvent
- Oui, mais rarement
- Non, jamais

E. LE SYNDICAT EST AUSSI UN EMPLOYEUR. COMME EMPLOYEUR, IL DOIT AUSSI CONTRIBUER AU DEVELOPPEMENT DE L'EGALITE ENTRE HOMMES ET FEMMES

20. Votre organisation a-t-elle abordé certaines matières qui relèvent de ce rôle du syndicat ? Précisez votre réponse par rapport aux actions suivantes ?

• Les actions positives visant l'accès des femmes à toutes les positions et fonctions dans le syndicat;	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
• Les actions positives qui visent l'augmentation de la présence des femmes dans les négociations collectives;	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
• L'amélioration de l'information au moment de l'embauche;	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
• Le recrutement prioritaire des femmes pour des domaines où elles sont sous-représentées.	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
• Les définitions de fonctions et les descriptions des profils des postes;	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
• Les plans de carrière;	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
• Les réductions du temps de travail;	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
• La flexibilité des horaires;	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
• Mentoring	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
• Rassembler des informations concernant la répartition par sexe par rapport à l'emploi, l'embauche, la promotion, les salaires.	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
• L'établissement d'un code pour la protection de la dignité au travail et l'éradication du harcèlement sexuel des lieux de travail.	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non

F. A UN MOMENT OU ON DISCUTE D'UNE CONVENTION EUROPEENNE ET OU SE CONCRETISE L'ELARGISSEMENT, VOTRE CONFEDERATION S'ENGAGE-T-ELLE A DEVELOPPER EGALEMENT AU NIVEAU EUROPEEN UNE MEILLEURE COOPERATION

133

21. Votre confédération s'est-elle préoccupée durant les deux dernières années :

	Oui, beaucoup	Oui, moyennement	Peu	Pas du tout
• de promouvoir des initiatives d'information et de formation sur des problématiques d'importance européenne	1	2	3	4
• de promouvoir des initiatives d'information et de formation sur des problématiques d'importance européenne relatives à l'égalité	1	2	3	4
• de promouvoir des initiatives d'information et de formation sur le dialogue social européen	1	2	3	4
• de sensibiliser à l'action et à l'importance des comités européens d'entreprises	1	2	3	4
• d'inciter les femmes syndicalistes à participer aux réunions européennes pour s'impliquer plus en profondeur dans les actions de ce niveau	1	2	3	4
• de développer des projets avec d'autres confédérations sur l'égalité	1	2	3	4
- 1. au sein des pays de l'Union Européenne	1	2	3	4
- 2. avec des pays de l'élargissement	1	2	3	4

G. EN CONCLUSION, QUELQUES QUESTIONS ENCORE SUR L'ACCROISSEMENT DE LA PARTICIPATION DES FEMMES

22. Votre confédération a-t-elle adopté, ces deux dernières années, d'autres mesures ou actions innovatrices afin d'accroître la participation des femmes à tous les niveaux, actions qui n'auraient pas été déjà mentionnées dans le présent questionnaire ? Si tel est le cas, veuillez les décrire et joindre les documents en annexe.

Nous vous remercions d'avoir accepté de répondre à ce questionnaire, ce qui vous a sans doute pris un peu de votre précieux temps. Vos réponses constitueront un apport essentiel à cette étude et au développement d'un outil permettant de suivre les progrès des femmes dans les processus de prise de décisions au sein des confédérations.

Si vous ne l'avez pas encore fait, veuillez annexer au présent questionnaire un exemplaire des statuts de votre syndicat et tout autre document dont vous pensez qu'il puisse être utile à la C.E.S. pour comprendre la question de l'égalité des chances dans votre organisation. Il nous serait particulièrement utile de disposer des politiques et des programmes d'égalité des chances que vous auriez développés ainsi que des informations sur tout instrument de suivi que votre syndicat utiliserait pour évaluer l'évolution de la participation des femmes à l'action syndicale et à la représentation des travailleuses.



ANNEXE 3

Questionnaire utilisé
lors de l'interview des fédérations
syndicales européennes

La participation des femmes à l'action syndicale et à la prise de décisions

QUESTIONNAIRE "FÉDÉRATIONS SYNDICALES EUROPÉENNES"

En 1993 et en 1998, la C.E.S. a procédé à la réalisation d'une recherche qui avait pour but d'étudier la participation des femmes aux processus de décision dans les fédérations syndicales européennes, dans les confédérations nationales ainsi que dans la C.E.S. elle-même.

Une nouvelle étude est mise en œuvre afin d'évaluer la situation. La participation des femmes aux différents échelons de la vie syndicale où des décisions sont prises a-t-elle augmenté ? Les syndicats intègrent-ils de façon plus systématique et plus efficace la dimension de l'égalité («gender mainstreaming») ? Comment se présente aujourd'hui le panorama de cette participation dans les différents pays de l'Union ? Comment le plan d'égalité a-t-il été mis en œuvre dans votre fédération syndicale européenne ?

LES QUESTIONS POSÉES CONCERNENT LES ASPECTS SUIVANTS :

- Les affiliations des femmes;
- La présence des femmes dans les instances de décision;
- La présence des femmes dans chaque structure syndicale ;
- Politiques d'égalité des chances (structures syndicales spécifiques à l'égalité des chances; politiques et Gender Mainstreaming).

I. FEDERATION

Nom de la fédération syndicale européenne qui répond au questionnaire :

Nom et fonction de la personne qui remplit le questionnaire :

Adresse :

Téléphone : _____ Télécopieur : _____

Adresse électronique :

Heure début interview

Heure fin interview

II. LA PARTICIPATION DES FEMMES A DIFFERENTS NIVEAUX

138

A. LES FEMMES AFFILIEES

1. Combien d'organisations syndicales de secteur regroupe votre organisation ?

nombre

2. Dans votre fédération syndicale européenne, pourriez-vous préciser;

• le nombre total d'affiliations

nombre

• soit le nombre de femmes affiliées

nombre

3. Combien de sous-secteurs regroupe votre Fédération Syndicale Européenne ?
Quels sont-ils ?

4. Dans votre fédération syndicale européenne, encouragez vous (au niveau européen et/ou au niveau des vos organisations nationales), par des stratégies, l'affiliation syndicale des travailleurs et travailleuses atypiques, c'est-à-dire occupant des emplois aux contrats de travail atypique, dans lesquels les femmes sont très nombreuses ?

Oui

Non

⇒ 4.1. Si oui, quelles stratégies

(exemple : campagnes; inclusion de thèmes concernant ces travailleurs dans des accords, des recommandations; etc.) ?

⇒ 4.2. Quelle a été l'influence de ces stratégies sur les affiliations ?

5. Votre Fédération Syndicale Européenne encourage-t-elle ses organisations affiliées à rassembler des données sur le sexe de ses affilié(e)s dans les différents secteurs représentés par votre fédération ?

Oui Non

⇒ 5.1. Si oui, expliquez ?

B. LA PRESENCE DES FEMMES DANS LES INSTANCES OU LES DECISIONS SONT PREPAREES ET PRISES

Pourriez-vous compléter le tableau suivant ?

• Avez-vous adopté ces deux dernières années un plan et des stratégies précises visant l'augmentation de la présence des femmes dans les instances de décision de votre fédération ?

Oui Non

⇒ Si oui, explicitez ce que prévoit ce plan (objectifs; calendrier; mécanismes de suivi et d'évaluation) ?

• Avez-vous adopté des actions positives pour accroître la place des femmes dans les instances de décision de votre fédération ?

Oui Non

⇒ Si oui, quelles actions positives (exemple : quotas, sièges réservés, formations sur les questions d'égalité, formations des femmes syndicalistes, aménagements horaires lors des réunions, garderies, etc) ?

• Votre Fédération Syndicale Européenne encourage-t-elle ses organisations affiliées à augmenter la présence des femmes dans leurs instances de décision ?

Oui Non

C. STRUCTURES SYNDICALES

Pouvez-vous répondre aux questions suivantes ?

CONGRES

Oui

Non

- A votre dernier congrès (date :) combien y avait-il de délégués :

Hommes

Femmes

- Existence de stratégies pour augmenter la participation des femmes

Oui

Non

⇒ Si oui, lesquelles

COMITÉ EXÉCUTIF

Oui

Non

- En moyenne, pouvez-vous indiquer combien d'hommes et de femmes en font partie ?

Hommes

Femmes

- Existence de stratégies pour augmenter la participation des femmes

Oui

Non

⇒ Si oui, lesquelles

- Quels sont les principaux dirigeants, quel est leur sexe et comment ont-ils été désignés ?

◇ **Présidence** Existe N'existe pas H F E N

◇ **Vice(s)-Présidence(s)** Existe N'existe pas

Si oui, nbre hommes: nbre femmes : E N

◇ **Secrét. Général** Existe N'existe pas H F E N

◇ **Secrét. Général adjoint** Existe N'existe pas H F E N

COMITÉ DE DIRECTION Oui Non

- En moyenne, pouvez-vous indiquer combien d'hommes et de femmes en font partie ?

Hommes

Femmes

- Existence de stratégies pour augmenter la participation des femmes

 Oui Non⇒ Si oui, lesquelles

**COMITES POLITIQUES PERMANENTS
OU GROUPES DE TRAVAIL PERMANENTS** Oui Non

- En moyenne, pouvez-vous indiquer combien d'hommes et de femmes en font partie ?

Hommes

Femmes

- Existence de stratégies pour augmenter la participation des femmes

 Oui Non⇒ Si oui, lesquelles

- Pouvez-vous citer les noms de ces Groupes ou Comités Politiques permanents ?

BUREAU JOURNALIER OU SECRETARIAT Oui Non

- En moyenne, pouvez-vous indiquer combien d'hommes et de femmes exerçant des fonctions administratives en font partie?

Hommes

Femmes

- En moyenne, pouvez-vous indiquer combien d'hommes et de femmes exerçant des fonctions politiques en font partie ?

Hommes

Femmes

- Existence de stratégies pour augmenter la participation des femmes

 Oui Non⇒ Si oui, lesquelles

• Principaux dirigeants :

- | | | | | | | |
|--|---------------------------------|---------------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| ◇ Présidence | <input type="checkbox"/> Existe | <input type="checkbox"/> N'existe pas | <input type="checkbox"/> H | <input type="checkbox"/> F | <input type="checkbox"/> E | <input type="checkbox"/> N |
| ◇ Première Vice(s)
-Présidence(s) | <input type="checkbox"/> Existe | <input type="checkbox"/> N'existe pas | | | | |
| ◇ Secrét. Général | <input type="checkbox"/> Existe | <input type="checkbox"/> N'existe pas | <input type="checkbox"/> H | <input type="checkbox"/> F | <input type="checkbox"/> E | <input type="checkbox"/> N |
| ◇ Secrét. Général adjoint | <input type="checkbox"/> Existe | <input type="checkbox"/> N'existe pas | <input type="checkbox"/> H | <input type="checkbox"/> F | <input type="checkbox"/> E | <input type="checkbox"/> N |

D. LES POLITIQUES D'EGALITE DES CHANCES

6. Votre Fédération Syndicale Européenne a-t-elle un Comité de l'égalité des chances ou Comité femmes ?

- Oui Non

⇒ Si oui, explicitez (membres élus ou désignés; chargé uniquement de l'égalité; rôle consultatif et/ou décisionnel; tutelle du congrès et/ou de l'exécutif; mixte; budget propre; a-t-il un lien avec les Comités d'Entreprise Européens) ?

⇒ Si oui, citez quelques-unes des activités récentes organisées par ce comité ?

142

7. Votre Fédération Syndicale Européenne a-t-elle d'autres structures syndicales spécifiquement consacrées à l'égalité (exemple : département femmes) ?

- Oui Non

⇒ Si oui, explicitez

8. Votre Fédération Syndicale Européenne a-t-elle une Conférence Femmes, un Congrès Femmes ?

- Oui Non

⇒ Si oui, quelles ont été ces actions ?

9. Les statuts de votre organisation intègrent-ils le principe de l'égalité entre hommes et femmes ?

Oui Non

⇒ Si oui, explicitez

10. Le congrès de votre fédération syndicale européenne a-t-il récemment adopté une politique d'égalité entre hommes et femmes ?

Oui Non

⇒ Si oui, cette politique a-t-elle été accompagnée d'un plan ou de stratégies (objectifs à atteindre, moyens mis en œuvre, mécanismes de contrôle prévus) ?

11. Existe-t-il un dialogue social sectoriel dans votre Fédération Syndicale Européenne ?

Oui Non

⇒ Si oui, veuillez-vous à une meilleure prise en compte des questions d'égalité des chances dans ce dialogue social sectoriel ?

Oui Non

⇒ Si oui, par quels moyens (association des femmes aux équipes de négociation ; formation des négociateurs aux questions d'égalité ; formation des femmes ; formation sur la réduction de l'écart salarial, etc.) ?

⇒ Si oui, avez-vous pu aboutir à la signature de codes de conduites, d'accords cadres permettant de faire progresser les questions d'égalité des chances ? Si oui, précisez lesquels et si vous surveillez leur correcte application ?

⇒ Les représentants des travailleurs issus des pays de l'élargissement sont-ils impliqués dans ce dialogue social sectoriel ?

Oui Non

12. Existe-t-il dans votre FSE une coordination des négociations collectives

Oui Non

⇒ Si oui, votre fédération syndicale européenne a-t-elle choisi dans la coordination des négociations collectives d'œuvrer en faveur de l'égalité des chances ?

Oui Non

⇒ Si oui, explicitez

13. Combien de Comités d'Entreprise Européens (CEE) regroupe votre FSE ?

Combien de femmes en font partie ?

Au sein des CEE, avez-vous discuté de thèmes relatifs à l'égalité ?

Oui Non

⇒ Si oui, lesquels (exemple : emploi des femmes, égalité salariale, formation continuée, mesures de reconversions adaptées aux hommes et aux femmes, articulation des temps sociaux, crèches et garderies, Gender Mainstreaming, ...) ?

• Au sein des CEE, a-t-on tenté d'améliorer, par diverses mesures, d'améliorer la prise en compte des questions de l'égalité des chances dans les CEE ?

Oui Non

⇒ Si oui, quelles mesures (exemple : formation sur l'égalité, formation des femmes membres des CEE ; augmentation du nombre de femmes membres des CEE ; etc.)

• Avez-vous pu conclure des recommandations et/ou des accords en matière d'égalité ?

Oui Non

⇒ Si oui, lesquels, par ailleurs, des mécanismes de suivi et de surveillance sont ils prévus ?

• Les représentants des travailleurs issus des pays de l'élargissement sont-ils impliqués dans ces CEE ?

Oui Non

14. Il est indispensable, en plus des actions positives, d'intégrer une dimension de genre (Gender Mainstreaming) à l'ensemble des politiques syndicales. Avez-vous tenté d'intégrer cette dimension de genre dans vos politiques syndicales ?

Oui, systématiquement Oui, parfois Non

⇒ Si oui (systématiquement ou occasionnellement), veuillez préciser à quelles politiques vous avez tenté d'inclure cette perspective de genre, avec quels moyens et si vous avez prévu des mécanismes de suivi et d'évaluation ?

15. Votre Fédération Syndicale Européenne a-t-elle des projets sur l'égalité avec d'une part, d'autres fédérations transnationales européennes et d'autre part, avec d'autres fédérations transnationales issues des pays de l'élargissement ?

Oui Non

⇒ Si oui, explicitez

16. La responsable égalité de la FSE est-elle au siège de Bruxelles ?

Oui Non

17. Existe-t-il un lien entre les actions de votre FSE en matière d'égalité et la CES ?

Oui Non

⇒ Si oui, explicitez

18. Existe-t-il une personne de votre FSE qui est au Comité Femmes de la CES ?

Oui Non



ANNEXE 4

Liste des Confédérations
syndicales nationales et des fédérations
syndicales européennes
répondantes et non-répondantes

Confédérations syndicales nationales répondantes au questionnaire d'enquête 2002 ¹

- **ALLEMAGNE** • Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand (D.G.B.)
- **AUTRICHE** • Österreichischer Gewerkschaftsbund (Ö.G.B.)
- **BELGIQUE** • Fédération Générale du Travail de Belgique (F.G.T.B./A.B.V.V.)
Algemeen Belgisch Vakverbond
• Confédération des Syndicats Chrétiens (C.S.C./A.C.V.)
Algemeen Christelijk Vakverbond
- **DANEMARK** • Landsorganisationen i Danmark (L.O.-D.)
• Akademikernes Centralorganisation (A.C.)
- **ESPAGNE** • Union General de Trabajadores (U.G.T.-E.)
• Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.)
• Eusko Langileen Alkartasuna/Solidaridad de Trabajadores Vascos (E.L.A.-S.T.V.)
- **FINLANDE** • Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (S.A.K.)
• Confederation of Unions for Academic Professionals in Finland (A.K.A.V.A.)
• Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry (S.T.T.K.)
- **FRANCE** • Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.)
• Confédération Générale du Travail – Force Ouvrière (C.G.T.-F.O.)
• Confédération Générale du Travail (C.G.T.)
• Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.)
- **GRECE** • Geniki Synomospondia Ergaton Ellados (G.S.E.E.)
- **IRLANDE** • Irish Congress of Trade Unions (I.C.T.U.)
- **ITALIE** • Confederazione Generale Italiana del Lavoro (C.G.I.L.)
• Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.)
• Unione Italiana del Lavoro (U.I.L.)
- **LUXEMBOURG** • Lëtzebuerger Chrëschtliche Gewerkschafts-Bond (L.C.G.B.)
• Confédération Générale du Travail du Luxembourg (C.G.T.-L.)
- **NORVÈGE** • Landsorganisasjonen i Norge (L.O.-N.)
- **PAYS-BAS** • Federatie Nederlandse Vakbeweging (F.N.V.)
- **PORTUGAL** • Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (C.G.T.P-I.N.)
• União Geral de Trabalhadores (U.G.T.-P.)
- **ROYAUME-UNI** • Trades Union Congress (T.U.C.)
- **SUÈDE** • Landsorganisationen i Sverige (L.O.-S.)
• Sveriges Akademikers Centralorganisation (S.A.C.O.)
• Tjänstemännens Centralorganisation (T.C.O.)

¹ La dénomination des Confédérations Syndicales Nationales est reprise du site internet de la Confédération Européenne des Syndicats.

Confédérations syndicales nationales non-répondantes au questionnaire d'enquête 2002 ²

- **DANEMARK** • Funktionærernes og Tjenestemaendenes Faellesrad (F.T.F.)
- **FRANCE** • Union Nationale des Syndicats Autonomes (U.N.S.A.)
- **NORVÈGE** • Confédération des diplômés de l'université (A.F.)
Akademikernes Fellesorganisasjon
- **PAYS-BAS** ³ • Christelijk Nationaal Vakverbond (C.N.V.)
• Vakcentrale voor middengroepen en hoger personeel (M.H.P.)

² La dénomination des Confédérations Syndicales Nationales est reprise du site internet de la Confédération Européenne des Syndicats.

³ Bien que ces Confédérations issues des Pays-Bas soient non-répondantes, leur politique en matière d'égalité est similaire à celle de F.N.V.-Pays-Bas.

Fédérations syndicales européennes ayant été interviewées

- **ETF** • European Transport Workers' Federation/ Fédération Européenne des Travailleurs du Transport;
- **EFFAT** • European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions/Fédération Européenne des Syndicats de l'Alimentation, de l'Agriculture et du Tourisme;
- **EFM / FEM** • European Metalworkers' Federation/Fédération Européenne des Métallurgistes;
- **EFJ / FEJ** • European Federation of Journalists/Fédération Européenne des Journalistes;
- **EAEA** • European Entertainment Alliance/Alliance Européenne des arts et du spectacle;
- **EFBWW / FETBB** • European Federation of Building and Woodworkers/Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois;
- **EPSU** • European Federation of Public Service Unions/Fédération Syndicale Européenne des Services Publics;
- **EMCEF** • European Mine, Chemical and Energy Workers' Federation/Fédération Européenne des Syndicats des Mines, de la Chimie et de l'Energie;
- **UNI-EUROPA** • Union Network International;
- **ETUF-TCL / FSE-THC** • European Trade Union Federation - Textiles Clothing and Leather/Fédération Syndicale Européenne du Textile, de l'Habillement et du Cuir;
- **ETUCE / CSEE** • ETUCE / CSEE : European Trade Union Committee for Education/Comité Syndical Européen de l'Education.



ANNEXE 5

Glossaire des termes utilisés

Glossaire des termes utilisés dans le questionnaire sur les femmes dans les processus syndicaux de prise de décisions.

Ce glossaire doit permettre d'éclaircir les termes du questionnaire qui vous seraient peu familiers, étant donné que les fédérations syndicales européennes utilisent des termes différents pour réunions de comités exécutifs, départements, responsables, comités, etc. Pour pouvoir exploiter vos réponses et comparer avec précision les situations, veuillez vous référer au glossaire AVANT de répondre, afin de savoir de quoi vous traitez exactement.

■ Actions positives	Mesures à l'intention d'un groupe particulier visant à éliminer et à prévenir ou à compenser des désavantages résultant des attitudes, des comportements et des structures existants (on s'y réfère parfois par les termes "discriminations positives").
■ Bénévole	Responsable de la Fédération syndicale européenne, élu ou nommé pour une période bien déterminée, qui n'est pas rétribué par l'organisation syndicale.
■ Bureau journalier ou Secrétariat	Organe chargé de l'exécution des décisions du Comité exécutif et du Comité de direction.
■ Check-list	Série de questions ou d'instructions établies d'avance en vue de faciliter l'examen d'un ensemble de méthodes ou de pratiques.
■ Comité de direction	Organe de décision. Peut appliquer et développer la politique du syndicat entre les réunions du comité exécutif.
■ Comités Femmes	C'est le comité élu ou nommé chargé de promouvoir l'égalité de traitement et de chances des hommes et des femmes et/ou conseiller l'exécutif sur ces questions. On peut aussi l'appeler «comité des droits de la femme», «comité égalité», «comité égalité des chances». Pour être clairs, nous n'utilisons dans le questionnaire le terme «Comité Femmes» que dans la mesure où un tel comité traite des questions d'égalité entre hommes et femmes.
■ Comité exécutif	Organe de décision. L'exécutif est compétent pour l'application et le développement de la politique entre deux congrès.
■ Comités politiques permanents	Parfois appelés «comités consultatifs», ils peuvent être soit des sous-comités de l'exécutif, soit des comités spéciaux élus ou désignés pour développer des propositions de positions politiques et/ou pour conseiller l'exécutif.
■ Congrès	Organe suprême de décision; peut être convoqué annuellement ou moins fréquemment.
■ Doubles candidatures	Les organisations peuvent présenter 2 candidats à l'élection à condition que l'un d'entre eux soit une femme.
■ Evaluation	Inventaire d'une situation, d'un état de la question, mesuré en fonction des objectifs fixés initialement, et par rapport aux résultats que l'on vise.
■ Fonctionnaire	Fonctionnaire de la Fédération syndicale européenne responsable du développement de la politique et/ou de la négociation, qui est rétribué par l'organisation syndicale. Ceci n'inclut pas le personnel administratif ou de secrétariat.
■ Gender Mainstreaming ou intégration de la dimension de genre	Intégration systématique des conditions, des priorités et des besoins propres aux femmes et aux hommes dans toutes les politiques en vue de promouvoir des activités fondées sur l'égalité entre les femmes et les hommes ou de mobiliser toutes les politiques et les mesures générales dans le seul but de réaliser l'égalité en tenant compte activement et manifestement, au stade de la planification, de leur incidence sur la situation spécifique des femmes et des hommes lors de leur mise en œuvre, de leur suivi et de leur évaluation (communication de la Commission COM(96) 67 final du 21 février 1996).

- **Mentoring** Ce terme renvoie à la relation entre d'une part, une personne d'expérience ayant une position respectée et d'autre part, une personne souhaitant élargir ses expériences et son réseau personnel. Il s'agit d'une relation de conseil et de soutien, ainsi que d'un processus d'échanges.
- **Négociations collectives** Négociations nationales impliquant les confédérations nationales, les organisations nationales d'employeurs.
- **Plan ou programme d'égalité** Il est le programme d'action détaillé avec objectifs et calendrier, qui doit réaliser la politique.
- **Politique d'égalité** Peut aussi être appelée «politique d'égalité des chances». C'est un document ou une résolution politique adoptée par le congrès ou par le comité exécutif fixant la position du syndicat en matière d'égalité entre hommes et femmes.
- **Quotas** Politique par laquelle la représentation des femmes dans un Comité ne devrait pas tomber en dessous d'un pourcentage donné. Les quotas peuvent être fixés ou proportionnels.
- **Sièges réservés** Politique par laquelle un nombre fixe de sièges d'un comité est systématiquement réservé aux femmes.
- **Suivi (Monitoring)** Observation régulière et enregistrement de tout développement ou changement.
- **Syndicat régional** Organisation syndicale à base géographique déterminée.
- **Syndicat sectoriel** Organisation syndicale représentant des travailleurs regroupés par secteur industriel et/ou professionnel.
- **Travail atypique** Tout travail qui n'est pas exercé à plein temps et de manière permanente. Il comprend le travail à temps partiel, du soir et le week-end, à durée déterminée, temporaire ou sous-traité à domicile, le télétravail et le travail à domicile.

ANNEXE 6

Bibliographie

1. Egalité des chances en Europe

- ◆ Commission Européenne : DG Emploi et affaires sociales; *L'emploi en Europe 2001. Mise à jour d'automne*; Office des publications officielles des Communautés Européennes; Luxembourg; décembre 2001; 63 pages. Document disponible sur le site http://europa.eu.int/comm/employment_social
- ◆ Commission des Communautés Européennes; *Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement Européen, au Comité Economique et Social et au Comité des Régions. Rapport annuel sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne en 2001*; Commission des Communautés Européennes; Bruxelles, le 28.5.2002, COM (2002) 258 final; 25 pages.
- ◆ *Décision 2001/51/CE du Conseil du 20 décembre 2000 établissant un programme d'action communautaire concernant la stratégie communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005)*; JO L 17; 19.1.2001.
- ◆ Figueiredo Ilda (Rapporteur); Commission des droits de la femme et de l'égalité des chances du Parlement Européen; *Rapport sur la mise en œuvre du programme pour l'égalité entre les femmes et les hommes («Gender Equality») (2001-2005) (2001/2266 (INI))*; FINAL A5-0197/2002; PE 305.488; 29 mai 2002; 12 pages. Document disponible sur le site <http://www.europarl.eu.int>
- ◆ Parlement Européen; *Une Europe pour les Femmes. Les Femmes pour l'Europe*; Office des Publications Officielles des Communautés Européennes; QA-27-00-847-FR-C; L-2985 Luxembourg; 17 pages.
- ◆ Tavares da Silva Maria Regina; *Politiques de la Communauté et du Conseil de l'Europe* in Martin Jacqueline (sous la direction de); La Parité. Enjeux et mise en œuvre; Collection Féminin et Masculin; Presses Universitaires du Mirail; Toulouse; 1998; pp. 219-232.
- ◆ Vogel-Polsky Éliane; *Les femmes et les changements de la démocratie dans l'Union européenne. Où en est la parité ?* in La parité est l'avenir de l'homme; Editions Luc Pire; Bruxelles; 2001; pp. 39-55.

2. Femmes et prises de décision

- ◆ Amar Micheline (sous la coordination de); *Le piège de la parité : Arguments pour un débat*; Collection Pluriel n°982; Hachette Littératures; Paris; 1999; 251 pages.
- ◆ Marques-Pereira Bérengère et Gigante Catherine; *La représentation politique des femmes : des quotas à la parité ?*; Courrier hebdomadaire du CRISP n° 1723; Bruxelles; 2001; 40 pages.

3. Femmes et travail

- ◆ Behning Ute and Serrano Pascual Amparo; *Gender Mainstreaming in the European Employment Strategy*; ETUI; Brussels; 2001; 345 pages.
- ◆ Bühr Alain et Pfefferkorn Roland; *Hommes Femmes Quelle Égalité ? École, travail, couple, espace public*; Les Éditions de l'Atelier/ Editions ouvrières; Paris; 2002; 351 pages.
- ◆ Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE); *35 heures : les disparités entre hommes et femmes*; numéro 48; novembre 2001; 4 pages.
- ◆ Confédération Européenne des Syndicats; *Résolution de la CES sur la Coordination de la Négociation Collective adoptée par le Comité Exécutif des 13 et 14 décembre 2000*; 2 pages. Document disponible sur le site <http://www.etuc.org>

- ◆ Correia Mario; *La représentation de la carrière chez les syndicalistes* in Piotet Françoise (sous la direction de); La révolution des métiers; Collection Le Lien social; Presses Universitaires de France; Paris ; 2002 ; pp. 225-247.
- ◆ European Industrial Relations Observatory; *Égalité des chances, négociations collectives et stratégie européenne pour l'emploi*; 2002; 9 pages. Document disponible sur le site <http://www.eiro.eurofound.ie>
- ◆ European Industrial Relations Observatory; *Gender pay equity in Europe*; 2002; 16 pages. Document disponible sur le site <http://www.eiro.eurofound.ie>
- ◆ European Industrial Relations Observatory; *L'eupéanisation de la négociation collective*; 1999. Document disponible sur le site <http://www.eiro.eurofound.ie>
- ◆ European Trade Union Confederation; *Towards a european system of industrial relations adopted by the IX th Statutory Congress of the European Trade Union Confederation; Helsinki, 29/06- 02/07/1999*; 8 pages. Document disponible sur le site <http://www.etuc.org>
- ◆ European Trade Union Institute; *Annual Report on the coordination of collective bargaining in Europe*; Brussels; December 2001; 44 pages. Document disponible sur le site <http://www.etuc.org>
- ◆ Fajertag Giuseppe; *Collective Bargaining in Europe 2001*; European Trade Union Institute; Brussels; 2002.
- ◆ Fortino Sabine; *La mixité au travail*; Éditions La Dispute /SNEDIT; Paris; 2002; 235 pages.
- ◆ Maruani Margaret (sous la direction de); *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*; Collection «Recherches»; Editions La Découverte et Syros; Paris; 1998; 283 pages.
- ◆ Rubery Jill and Smith Mark and Fagan Colette; *National Working Time Regimes And Equal Opportunities*; Feminist Economics; IAFFE Vol 4 N°1; London; pp. 71-101.

4. Femmes et syndicats

- ◆ Ardura Anita et Silvera Rachel; *L'égalité hommes/femmes : quelles stratégies syndicales*; Revue de l'IRES n°37-2001/ ; 25 pages. Document disponible sur le site <http://www.ires-fr.org/>
- ◆ Braithwaite Mary et Byrne Catherine; *Les femmes et la prise de décisions dans les syndicats*; Confédération Européenne des Syndicats; Bruxelles; 1995.
- ◆ Bulard Martine; *Les syndicats n'ont pas la fibre féministe*; Le Monde diplomatique; juin 2000, pp. 18-19.
- ◆ Cockburn Cynthia; *Les relations internationales ont un genre. Le dialogue social en Europe ?*; Travail, Genre et Sociétés; n°2; 1999; pp. 113-139.
- ◆ Colgan Fiona and Ledwith Sue (edited by); *Gender, Diversity and Trade Unions. International perspectives*; Routledge; London and New York; 2002; 320 pages.
- ◆ Correia Mario; *La représentation de la carrière chez les syndicalistes* in Piotet Françoise (sous la direction de); La révolution des métiers; Collection Le Lien social; Presses Universitaires de France; Paris; 2002; pp. 225-247.
- ◆ Dufour Christian et Hege Adelheid; *L'Europe syndicale au quotidien. La représentation des salariés en France, Allemagne, Grande-Bretagne et Italie*; Collection «Travail et Sociétés» N°24; P.I.E. Lang; Bruxelles; 2002; 256 pages.
- ◆ European Trade Union Confederation; *Plan to promote equality in the ETUC and its affiliated organisations*; 1999; ETUC. Document disponible sur le site : <http://www.etuc.org>

- ◆ Fourcade Jean-Pierre; *Quelles politiques de l'emploi pour la zone euro ? Rapport d'information (98/99)*; Délégation du Sénat pour l'Union européenne. Document disponible sur le site <http://www.senat.fr>
- ◆ Gabaglio Emilio and Hoffmann Reiner (Ed.); *European Trade Union Yearbook 1999*; European Trade Union Institute; Brussels.
- ◆ Hacourt Bernard et Garcia Ada (sous la direction de) et Lega Hervé (avec le concours de); *Le «Deuxième Sexe» du syndicalisme européen. Une recherche sur les femmes et la prise de décisions dans les organisations syndicales. Etude de la littérature et enquête auprès des organisations affiliées à la Confédération Européenne des Syndicats*; Groupe de Sociologie Wallonne associé à l'UCL; 1999. Document disponible sur le site <http://www.etuc.org>
- ◆ Hastings Sue et Coleman Martha; *Les femmes et les syndicats en Europe*; Bureau international du Travail; Genève; juillet 1993; 68 pages.
- ◆ Institut CGT d'Histoire Sociale; *Femmes et Syndicalisme*; Actes du Colloque organisé par l'Institut CGT d'histoire sociale les 2 et 3 décembre 1999 à Montreuil; VO Editions; Limoges; 2000; 125 pages.
- ◆ Le Quentrec Yannick; *Les obstacles aux pratiques syndicales des femmes* in Martin Jacqueline (sous la direction de); La parité. Enjeux et mise en œuvre; Collection Féminin et Masculin; Presses Universitaires du Mirail; Université de Toulouse- Le Mirail; 1998; pp. 141-149.
- ◆ Massart Baudouin; *Women in trade unions*; European Industrial Relations Observatory; 2002; 3 pages. Document disponible sur le site <http://www.eiro.eurofound.ie>
- ◆ Munro Anne; Women, *Work and Trade Unions*; Series : Employment and Work Relations in Context Series; Mansell Publishing; London and New York ; 1999 ; 226 pages.
- ◆ OIT; *Le rôle des syndicats dans la promotion de l'égalité des genres et la protection des travailleuses vulnérables. Premier rapport de l'étude OIT-CISL*; Organisation Internationale du Travail; novembre 2000; 42 pages. Document disponible sur le site <http://www.ilo.org>
- ◆ Ravesloot Saskia; *Le défi du mainstreaming pour le mouvement syndical* in Sophia N° 30; 2002; pp. 37-39.
- ◆ Rogerat Chantal et Zylberberg-Hocquard Marie-Hélène; *Syndicats* in Hirata Helena et Laborie Françoise et Le Doaré Hélène et Senotier Danièle (sous la coordination de); Dictionnaire critique du féminisme; Politique d'aujourd'hui; Presses Universitaires de France; Paris; 2000; pp. 210-215.
- ◆ Trat Josette; *Droits des femmes : un combat d'actualité*; interview réalisée en 1998 par le syndicat SUD-PTT; 5 pages. Document disponible sur le site <http://www.sudptt.fr>
- ◆ Trebilcock Anne; *Pour renforcer la présence des femmes aux échelons supérieurs des syndicats : les stratégies du succès* in Revue Internationale du Travail; vol.130 ; n°4 ; 1991 ; pp. 451-473.
- ◆ Zancarini-Fournel Michelle; *Le parcours ascensionnel de Nicole Notat : un exemple de mise en œuvre de la parité ?* in Martin Jacqueline (sous la direction de); La parité. Enjeux et mise en œuvre; Collection Féminin et Masculin; Presses Universitaires du Mirail; Toulouse; pp. 127-139.



BON DE COMMANDE

Nom :

Organisation :

Adresse :

Ville : Code Postal :

Pays :

Tél :

Fax :

E-mail :

Je souhaite recevoir exemplaires de la brochure
"Les Femmes dans les Syndicats : une nouvelle donne".

Date
Signature

A retourner à
CES
A l'attention de A. Moreira
Bld du Roi Albert II, 5 B - 1210 Bruxelles
Fax : 32 (0)2 224 04 75
E-mail : amoreira@etuc.org



