

LES FEMMES DANS LES SYNDICATS EUROPÉENS:

DES ÉCARTS À COMBLER



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

**LES FEMMES DANS
LES SYNDICATS
EUROPÉENS :**
DES ÉCARTS
À COMBLER

Par Cinzia Sechi

Le présent rapport est basé sur une enquête réalisée fin 2006 – début 2007 auprès des affiliés de la Confédération européenne des syndicats (CES), aussi bien les (con)fédérations nationales que les Fédérations syndicales européennes.

Les résultats préliminaires ont été discutés lors d'une conférence à Berlin les 5 et 6 mars 2007.

« Outils, mécanismes et instruments pour l'intégration de la notion de genre au cœur de la CES »

La conférence s'est déroulée en présence d'une centaine de participants appartenant à des organisations syndicales de toute l'Europe ainsi que des représentants d'ONG. Le sondage a été réalisé et le rapport final rédigé par Cinzia Sechi, conseillère pour l'égalité des genres à la CES à ce moment-là.

juillet 2007

Remerciements

La conférence et le présent rapport ont pu voir le jour grâce à la contribution financière de la Commission européenne.



Les opinions exprimées dans le présent rapport sont celles de l'auteur du rapport et des personnes interviewées et ne peuvent en aucun cas servir à refléter l'opinion officielle de la Commission européenne. La Commission européenne n'est pas responsable de l'utilisation des informations contenues dans le présent rapport.

ISBN 2-930467-09-6

Confédération européenne des syndicats (CES)

Maison internationale des syndicats
Boulevard du Roi Albert II, 5
B-1210 Bruxelles, Belgique
Tél.: +32(0) 2 224 04 11
Fax: +32(0) 2 224 04 54
Email: etuc@etuc.org
Internet: www.etuc.org



Table des matières

Préface	5
Introduction	6
PARTIE I: CONFÉDÉRATIONS NATIONALE	7
1. Affiliation syndicale féminine	8
1.1. Les pratiques syndicales visant la récolte de données ventilées par sexe.....	13
1.2. Syndicaliser les femmes	15
2. Intégration de la dimension de genre	18
3. Les femmes dans les instances de prise de décision des confédérations syndicales	23
3.1. Politiques syndicales	23
3.2. Plans d'action	24
3.3. Les syndicats en tant qu'employeurs	26
3.4. Dispositions statutaires	27
3.5. Organes de direction des confédérations syndicales	28
Congrès	28
Comité national	29
Commission exécutive	30
3.6. Direction syndicale	30
4. Les instances syndicales responsables de l'égalité des genres	32
PARTIE II: FÉDÉRATIONS SYNDICALES EUROPÉENNES	35
1. Affiliation syndicale féminine	38
2. Intégration de la dimension de genre	41
3. La représentation des femmes dans les instances de prise de décision des FSE	43
3.1. Politiques syndicales	43
3.2. Dispositions statutaires	44
3.3. Organes de direction des FSE	45
Congrès	45
Comité exécutif	46
Comité de direction	47
3.4. Direction syndicale	48
3.5. Le secrétariat et les FSE en tant qu'employeurs	49
4. Instances syndicales chargées de l'égalité des genres	51
5. Égalité des sexes et représentation des femmes dans les comités d'entreprise européens	51
PARTIE III : ANNEXES	55
Annexe I : Charte sur l'intégration de la dimension de genre adoptée à Séville	56
par le 11^{ème} congrès de la CES (mai 2007)	
Annexe II : Plan d'égalité 2003 de la CES	60
Annexe III : Tableaux	63
Tableau A: Suivi des changements dans les confédérations syndicales	64
Tableau B: Intégration de la dimension de genre dans les confédérations/1	66
Tableau C: Intégration de la dimension de genre dans les confédérations/2	68
Tableau D: Politiques des confédérations syndicales en ce qui concerne la présence	70
des femmes dans les instances de prise de décision	
Tableau E: Les confédérations syndicales en tant qu'employeurs	72
Tableau F: Dispositions statutaires des confédérations syndicales	74
Tableau G: Pouvoirs du comité des femmes/1	76
Tableau H: Pouvoirs du comité des femmes/2	78
Tableau I: Femmes déléguées au congrès, dans le comité national et la commission exécutive	80
Tableau J: Direction des confédérations syndicales	82

LISTE DE TABLEAUX

- Tableau 1: Affiliation syndicale féminine dans les confédérations
- Tableau 2: Affiliation syndicale féminine dans les confédérations (2006-2002-1999)
- Tableau 3: Principaux problèmes rencontrés par les confédérations dans leurs efforts de syndicalisation des femmes qui travaillent
- Tableau 4: Instruments élaborés par les confédérations pour intégrer la dimension de genre dans les négociations collectives
- Tableau 5: Domaines politiques dans lesquels les confédérations intègrent la dimension de genre
- Tableau 6: Départements politiques dirigés par des femmes
- Tableau 7: Fédérations syndicales européennes affiliées à la CES en 2006
- Tableau 8: FSE ayant participé à l'enquête de la CES en 2006
- Tableau 9: Membres de sexe féminin dans les fédérations syndicales européennes
- Tableau 10: Membres de sexe féminin dans les fédérations syndicales européennes en 2002 et 2006
- Tableau 11: Représentation des femmes au congrès des FSE
- Tableau 12: Représentation des femmes au congrès des FSE en 2002 et 2006
- Tableau 13: Représentation des femmes dans le comité exécutif des FSE
- Tableau 14: Représentation des femmes dans le comité exécutif des FSE 2002 - 2006
- Tableau 15: Représentation des femmes dans le comité de direction des FSE
- Tableau 16: Représentation des femmes dans le comité de direction des FSE 2002 - 2006
- Tableau 17: Femmes occupant un poste de direction dans les FSE
- Tableau 18: Femmes assumant des tâches politiques et administratives dans les FSE

STATISTIQUES

- Graphique 1: Évaluation de l'impact des politiques syndicales sur l'intégration de la dimension de genre
- Graphique 2: Femmes déléguées au congrès des confédérations (1999-2002-2006)
- Graphique 3: Femmes déléguées dans le comité national des confédérations (1999-2002-2006)
- Graphique 4: Femmes déléguées dans la commission exécutive des confédérations (1999-2002-2006)

Préface

L'égalité de traitement est un concept très fort. L'égalité devant la loi est au cœur de toute société démocratique. De plus, elle est étroitement liée à la notion de citoyenneté : être reconnu en tant que membre d'une communauté et bénéficier des mêmes droits et avantages que les autres membres de cette communauté. Lorsque nous parlons d'égalité au travail, nous parlons en fait de citoyenneté et de démocratie dans le travail, sur le lieu de travail et dans les syndicats et, par conséquent, nous parlons aussi de participation, de représentation et d'accès aux postes de pouvoir.

À l'heure actuelle en Europe, près de 42 pour cent des syndiqués sont des femmes. Le pourcentage global est satisfaisant mais les chiffres varient de 10 % dans certaines organisations à 76 % dans d'autres... Et il n'y a qu'un nombre limité de femmes qui occupent des postes d'influence et de direction dans leur syndicat.

Dans un article publié dans *The Economist* en avril 2006, nous lisons : « Oubliez la Chine, l'Inde et l'internet : la croissance économique est conduite par les femmes ». L'article conclut en ces termes : « Mais si les femmes doivent sortir de chez elles et faire fonctionner l'économie mondiale, il n'est que juste que les hommes participent davantage aux travaux ménagers ».

Un récent pamphlet de la Commission britannique pour l'égalité des chances soulignait que si les progrès se poursuivent au rythme actuel, il faudra attendre 20 ans pour que l'on parvienne à l'égalité dans les postes de direction, dans la fonction publique au Royaume-Uni. Mais il faudra attendre 200 ans de plus avant d'arriver au même nombre de parlementaires de sexe masculin et féminin.

Ces quelques exemples soulignent, d'une part, le rôle essentiel que jouent les femmes dans l'élaboration de l'avenir de l'Europe et dans la physionomie des syndicats européens. Ils montrent d'autre part qu'il est nécessaire de lutter contre l'écart considérable de représentativité et de revoir et d'adapter les politiques pour qu'elles répondent réellement aux besoins des hommes et des femmes sans distinction.

Cette nouvelle étude de la CES se fonde sur des études précédentes. Mais pour la première fois, elle s'est aussi efforcée de couvrir l'ensemble des affiliés de la CES, y compris les 12 nouveaux États membres de l'UE et les pays candidats. Elle veut attirer l'attention sur ce problème et tirer la sonnette d'alarme.

Les syndicats ont besoin des femmes, tout comme les femmes ont besoin des syndicats.

La CES a adopté une 'Charte sur l'intégration de la dimension de genre' pendant son congrès de mai 2007. Dans cette charte, la CES et ses affiliés s'engagent à prendre de toute urgence les mesures nécessaires pour réduire l'écart de représentativité et pour intégrer la dimension de genre dans tous les processus d'établissement des politiques et de prise de décision.

Espérons que dans 4 ans, lorsque nous réaliserons notre prochaine étude sur la place des femmes dans les syndicats, nous pourrons annoncer des améliorations considérables dans ce domaine.

Catelene Passchier

Secrétaire Confédérale CES

Introduction

L'étude de la Confédération européenne des syndicats (CES) qui analysait le rôle des femmes dans ses organisations membres, date de 1994. Cette étude intitulée « Les femmes et la prise de décision dans les organisations syndicales »¹ examinait pour la première fois la participation des femmes au processus de prise de décision dans les organisations membres de la CES. Les conclusions de cette étude ont aidé la CES à rédiger son premier plan d'action sur l'égalité en 1995.

Quatre ans plus tard, c'est-à-dire en 1998, la CES chargeait le groupe de sociologie wallonne de l'Université catholique de Louvain (Belgique) d'une nouvelle étude sur la « représentativité » des femmes dans les structures de prise de décision des syndicats. Le but était d'évaluer les changements intervenus entre 1993 et 1999. Contrairement à l'étude précédente, cette enquête concernait aussi les organisations affiliées à la CES situées dans les pays qui, à l'époque, étaient candidats à l'adhésion à l'UE. Le comité exécutif de la CES a adopté son second plan d'égalité en se fondant sur les recommandations de cette étude intitulée « Le deuxième sexe du syndicalisme européen ».² Le plan d'égalité prévoyait d'en évaluer l'application avant 2003.

C'est pourquoi en 2002, la CES a mené une enquête auprès de ses affiliés afin d'évaluer les progrès réalisés depuis 1999. L'étude « Les femmes dans les syndicats : une nouvelle donne »³ décrivait en détail la situation et la présence des femmes dans les organisations syndicales européennes et nationales affiliées à la CES et leur recommandait d'intégrer la dimension de genre dans leur praxis. Ces observations ont abouti à un troisième plan d'égalité, adopté par la CES pendant son congrès à Prague, en 2003 (voir Annexe II de ce rapport).

Enfin, la dernière étude était un bilan à mi-parcours, dressé en 2005 par la CES afin d'évaluer dans quelle mesure ses organisations affiliées avaient progressé dans la mise en œuvre du plan d'égalité 2003.⁴

Cette nouvelle étude, intitulée « Les femmes dans les syndicats en Europe : des écarts à combler », poursuit un double objectif. Le premier consiste à actualiser les résultats de l'enquête de 2002, en rassemblant des informations sur le pourcentage de femmes dans les syndicats affiliés à la CES et aux différents niveaux de prise de décision. Le second objectif est de recueillir des exemples de bonnes pratiques de l'approche intégrée de genre dans les politiques syndicales.

Les résultats de cette étude ont aussi permis de débattre des mécanismes et des outils à élaborer pour placer l'intégration de la dimension de genre au cœur des activités syndicales. Ce débat a eu lieu au cours d'une conférence européenne organisée par la CES à Berlin les 5 et 6 mars 2007. Les conclusions tirées à Berlin ont ouvert la voie à l'adoption d'une charte sur l'intégration de la dimension de genre, au cours du 11^{ème} congrès de la CES qui s'est tenu à Séville en mai 2007. La charte est annexée au présent rapport.

La présente enquête reste dans la ligne des études précédentes mentionnées ci-dessus. Elle se concentre sur les thèmes suivants : l'affiliation féminine dans les organisations syndicales, la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre et la place des femmes dans le processus et les instances de prise de décision. De plus, nous nous sommes particulièrement intéressés aux politiques syndicales destinées à accroître la présence des femmes aux postes de direction et dans les instances de prise de décision ; aux dispositions statutaires en matière d'égalité des chances ; à la composition des organes syndicaux chargés de l'égalité des genres et au rôle des syndicats en tant qu'employeurs.

Dans chaque chapitre, nous mettons en évidence les progrès réalisés depuis 2002. Les résultats propres aux confédérations syndicales et aux fédérations syndicales européennes (FSE) sont présentés dans deux chapitres distincts.

1 Braithwaite H., Byrne C. (1994) « Les femmes et la prise de décision dans les organisations syndicales », Bruxelles, CES

2 Garcia, A. (2000), « Le deuxième sexe du syndicalisme européen », Bruxelles, CES

3 Garcia, A. (2002), « Les femmes dans les syndicats : une nouvelle donne », Bruxelles, CES http://www.etuc.org/IMG/pdf/genre_fr_o8o4o3.pdf

4 La position de la CES sur le bilan à mi-parcours du plan d'égalité 2003-2007 est disponible sur : <http://www.etuc.org/a/248o>

Partie I

Confédérations Nationales

Objectif et méthodologie pour les confédérations syndicales nationales

Actuellement, **81** confédérations syndicales nationales sont affiliées à la CES. Une première différence à relever par rapport à l'enquête de 2002 est le fait que ce rapport-ci concerne également des syndicats affiliés à la CES, situés tant dans les États membres ayant adhéré à l'UE en 2005 et en 2007 que dans les pays candidats. Par conséquent, le nombre de syndicats couverts par cette étude est plus élevé que dans toute autre étude précédente réalisée par la CES sur le thème de l'égalité des genres. Pour la première fois, une étude sur ce sujet s'intéresse à des confédérations qui n'y avaient jamais participé dans le passé (UATUC-Croatie, ASI et BSRB Islande, SGB/USS-Suisse et LANV-Liechtenstein). Ce choix méthodologique était stratégique : la CES voulait étudier la totalité de ses organisations membres afin d'avoir une idée aussi précise que possible de la situation de ses affiliés dans ce domaine.

L'enquête se fonde sur un questionnaire identique (bien qu'actualisé) à celui utilisé les années précédentes. Au début du mois de décembre 2006, il a été envoyé par e-mail aux 81 confédérations nationales. Les confédérations avaient 3 semaines pour le renvoyer, et ce délai a été prolongé de 2 semaines supplémentaires. Par conséquent, les dernières réponses nous sont parvenues à la mi-février 2007. Le questionnaire comportait trois parties principales. La première portait sur la question de l'affiliation féminine, la seconde sur l'application de l'intégration de la dimension de genre. Quant à la troisième, axée sur la place occupée par les femmes dans les instances de prise de décision, elle se subdivisait en quatre sous-sections :

- (i) les politiques syndicales visant à accroître la présence des femmes aux postes de décision ;
- (ii) les dispositions statutaires des syndicats concernant la place des femmes dans les instances de prise de décision et l'égalité des genres ;
- (iii) les instances politiques syndicales, leur composition et les politiques relatives aux femmes dans les instances de prise de décision ;
- (iv) le rôle des syndicats en tant qu'employeurs.

Comme pour l'étude précédente, nous nous sommes attachés plus particulièrement à la question de l'intégration de la dimension de genre, ainsi qu'aux récentes activités organisées par les syndicats dans le domaine de l'égalité des sexes. De plus, nous avons ajouté un chapitre spécial sur les dispositions statutaires, afin d'évaluer la place officielle qu'occupe l'égalité des genres dans les statuts des syndicats. De surcroît, les confédérations étaient explicitement invitées à joindre tout document supplémentaire pouvant aider la CES à mieux comprendre les politiques et les activités organisées par les syndicats afin d'intégrer la dimension de genre. La plupart des

confédérations ont joint leurs statuts et une copie des résolutions politiques adoptées. Tous ces documents ont été pris en considération au moment de rédiger ce rapport.

Pour faciliter les réponses, le questionnaire était distribué en cinq langues : anglais, français, allemand, italien et espagnol. Un glossaire était joint dans le but de clarifier la signification de certains termes propres aux organes de décision⁵.

Nous avons reçu **61** questionnaires en retour, ce qui représente un taux de réponse considérablement élevé de 75%.

Les résultats préliminaires de l'enquête ont été présentés pendant la conférence de la CES « Outils, mécanismes et instruments pour l'intégration de la notion de genre au coeur de la CES », organisée à Berlin les 5 et 6 mars 2007. Pendant cette conférence, des hommes et des femmes représentant les syndicats affiliés à la CES et des experts ont pu donner leur avis sur les chiffres présentés. Ils ont aussi pu les compléter par des informations sur les pratiques et les activités qui encouragent l'égalité des sexes et une approche intégrée, et sur les mesures visant à accroître le nombre de femmes dans les instances de prise de décision⁶.

Les résultats de cette enquête ont été analysés par Cinzia Sechi.

Résultats de l'enquête de 2006 : confédérations syndicales nationales

Les résultats présentés au chapitre suivant concernent les confédérations syndicales affiliées à la CES qui ont renvoyé le questionnaire. Le chapitre analyse différents domaines d'actions prioritaires qui doivent être menées pour que l'on parvienne à une égalité des genres au sein des syndicats.

Les principaux changements par rapport aux enquêtes de la CES de 2002 et (le cas échéant) de 1999 sont mis en évidence pour chaque domaine. Toutefois, nous devons garder à l'esprit les différences méthodologiques par rapport à l'étude précédente : l'enquête de 2002 concernait 36 confédérations et ne portait pas sur les syndicats des pays en voie d'adhésion et des pays candidats.

⁵ Le questionnaire envoyé aux confédérations est disponible sur le site de la CES, dans la section Égalité/Publications.

⁶ Pour plus d'informations sur la conférence « Outils, mécanismes et instruments d'intégration de la dimension de genre au coeur de la CES », voir : <http://www.etuc.org/a/3315>

1 Affiliation syndicale féminine

Des données ventilées par sexe sont une condition préalable essentielle à la formulation, au suivi et à l'évaluation des politiques et programmes visant à promouvoir le rôle des femmes dans les syndicats. La CES avait encouragé ses membres à rassembler des informations sur le sexe de leurs adhérents dès 1995, au moment de l'adoption de son premier plan d'action égalité. Cependant, l'objectif n'était pas totalement atteint, bien qu'un nombre croissant de syndicats ait mis en place des méthodes ou des procédures leur permettant de rassembler des chiffres fiables sur le sexe de leurs adhérents. Comme nous l'expliquerons dans la suite de ce chapitre, **15%** des affiliés à la CES **ne rassemblent pas et ne tiennent pas** de statistiques sur leurs adhérents ventilés par sexe.

Plan d'action
2003 de la CES,
objectif 1:
« La tenue
de statistiques sur
l'affiliation »

Comme nous l'avons signalé dans l'introduction, sur les 81 confédérations syndicales qui ont reçu le questionnaire, **61** y ont répondu, ce qui représente quelque 1 750 organisations syndicales sectorielles et plus de 2 000 organisations territoriales. Cette étude contient des informations sur les politiques d'égalité des genres pratiquées par les syndicats de 32 pays différents, représentant approximativement plus de 52 800 000 membres, dont environ 19 600 000 femmes.

Le tableau ci-dessous répertorie les confédérations qui ont renvoyé le questionnaire et fourni des chiffres ventilés de leurs adhérents. Les syndicats qui n'ont pas participé à l'enquête sont indiqués en gris.

TABLEAU 1 : AFFILIATION SYNDICALE FÉMININE DANS LES CONFÉDÉRATIONS

PAYS	SYNDICAT	AFFILIATION SYNDICALE (TOTALE)	AFFILIATION SYNDICALE (FEMMES)	
			(%)	(n/N)
Andorre	USDA			
Autriche	OGB	1 272 011	33,3%	422 950
Belgique	ABVV / FGTB	1 200 000	41,0%	492 000
	ACV / CSC	1 601 278 ¹	42,7%	683 559
	CGSLB/ACLVB	220 813	44,5%	98 323
Bulgarie	CITUB-KNBS	251 000	52,0%	130 520
	PODKREPA	155 000	40,0%	62 000
Croatie	SSSH / UATUC	211 205	48,0%	101 378
Chypre	SEK			
	TURK-SEN			
République tchèque	CMK OS	511 000	45,0%	229 950
Danemark	AC			
	FTF	450 000	-	-
	LO-DK	1 323 795	48,9%	647 166
Estonie	EAKL	43 776	58,6%	25 666
	TALO	30 000	50,0%	15 000
Finlande	AKAVA	461 094	52,1%	240 000
	SAK	1 010 000	46,0%	464 600
	STTK	640 000	67,0%	428 800
France	CFDT	810 000	44,5%	360 450
	CFTC	138 623	38,3%	53 055
	CGT	725 000	28,0%	203 000
	FO	800 000	45,0%	360 000
	UNSA	307 000	-	-
Allemagne	DGB	6 500 000	30,8%	2 000 000
Grèce	ADEDY			
	GSEE	840 000	-	-

PAYS	SYNDICAT	AFFILIATION SYNDICALE (TOTALE)	AFFILIATION SYNDICALE (FEMMES)	
			(%)	(n/N)
Hongrie	ASzSz			
	LIGA	101 000	30%	30 300
	MOSz	53 416	51,2%	27 349
	MSzOSz	205 000	47,0%	96 350
	SZEF			
	ÉSZT			
Islande	ASI	99 164	47,0%	46 589
	BSRB			
Irlande	ICTU	802 503	43,6%	349 990
Italie	CGIL	5 331 187	50,6%	2 700 000
	CISL	4 346 952	-	-
	UIL	1 993 285	39,8%	792 892
Lettonie	LBAS	164 792	62,0%	102 099
Liechtenstein	LANV	1 100	36,4%	400
Lituanie	LDF	20 000	60,0%	12 000
	LPSK / LTUC	100 000	61,5%	61 500
	LPSS (LDS)			
Luxembourg	CGT-L	64 425	32,9%	21 226
	LCGB	33 000	30,6%	10 100
Malte	CMTU			
	GWU	47 000 ²	28,4%	13 348
Monaco	USM			
Pays-Bas	CNV			
	FNV	1 199 000	31,1%	373 000
	MHP	140 500	-	-
Norvège	LO-N	822 629	49,8%	409 471
	YS	204 457	56,0%	114 512
	UNIO	262 000	76,0%	199 120
Pologne	NSZZ - Solidarnosc	722 000	37,7%	272 194
	OPZZ	318 000	48,0%	152 640
Portugal	CGTP	683 250	-	-
	UGT-P	510 000	48,0%	245 000
Roumanie	BNS	150 000	40,0%	60 000
	CARTEL ALFA	1 000 000	48,0%	480 000
	CNSLR-Fratia	500 000	43,0%	215 000
	CSDR			
Saint-Marin	CSdI			
	CDLS			
Slovaquie	KOZ SR	347 760	40,6%	141 301
Slovénie	ZSSS	300 000	50,4%	151 230
Espagne	CC.OO	876 000	35,9%	314 571
	STV-ELA	110 000	35,9%	39 439
	UGT-E	865 054	32,6%	281 781
	USO	146 834	34,3%	50 405
Suède	LO-S	1 831 385	45,8%	839 115
	SACO	581 000	50,0%	290 500
	TCO	1 244 885	62,3%	775 563
Suisse	Travail Suisse			
	SGB	384 816	24,1%	92 796
Turquie	DISK			
	HAK-IS			
	KESK			
	TURK-IS	250 000	10,0%	25 000
Royaume-Uni	TUC	6 500 000	43,6%	2 830 774
	61/81	52 813 989		19 635 972

Le **pourcentage de femmes dans les syndicats** est de **42,6%** environ. Par rapport aux études précédentes, qui remontent à 2002 et 1999, nous constatons que l'affiliation féminine a légèrement augmenté de 2,5 points, puisque la moyenne était de 40% dans les deux cas. Cette constatation confirme la tendance qui se dessine depuis les années 80, à savoir une augmentation lente mais constante du nombre de femmes syndiquées en Europe, malgré le déclin progressif de l'affiliation syndicale globale. Cette tendance s'explique en partie par le nombre croissant de femmes sur le marché du travail.

La majorité des syndicats qui ont répondu au questionnaire nous ont transmis un rapport sur le sexe de leurs adhérents. Seulement **10%** de l'ensemble des répondants (6 confédérations) n'ont **pas pu fournir de données précises** sur le pourcentage ou le nombre de leurs membres de sexe féminin. La principale raison invoquée est l'absence de statistiques globales tenant compte du genre. Il s'agit des confédérations suivantes :

1. FTF-Danemark
2. UNSA-France
3. CISL-Italie
4. MHP-Pays-Bas
5. CGTP-IN Portugal
6. GSEE-Grèce

Cinq confédérations n'ont donné qu'une **estimation approximative** du pourcentage de femmes affiliées, ce qu'elles expliquent par une absence de méthode de traitement spécifique, capable de générer directement cette information :

1. FO-France
2. LIGA-Hongrie
3. CGIL-Italie
4. BNS-Roumanie
5. SACO-Suède

À noter qu'un grand nombre de syndicats qui n'ont pas fourni d'informations spécifiques ou n'ont donné qu'une estimation de leurs adhérents de sexe féminin sont aussi ceux qui n'avaient pas fourni de chiffres en 2002 et/ou en 1998 ou qui n'avaient pas participé à ces enquêtes (il s'agit de GSEE-Grèce, CGTP-IN-Portugal, MHP-Pays-Bas et FTF-Danemark).

Nous trouvons le **taux le plus élevé** de femmes syndiquées dans deux syndicats scandinaves : UNIO-Norvège arrive en tête avec 76%, suivi de STTK-Finlande, avec 67%. Tout en bas de l'échelle, nous avons TURK-IS-Turquie (10%) et SGB-Suisse (24,1%), avec les pourcentages les plus faibles. Mais en examinant ces chiffres, il faut tenir compte des différences de structures et de secteurs, ainsi que du contexte économique dans lequel ces syndicats opèrent.

La tendance générale montre que le pourcentage de femmes dans les confédérations qui ont répondu au questionnaire, reste inférieur à celui des hommes. Seulement 14 confédérations (22%) comptent **davantage de femmes que d'hommes**. Parmi ces confédérations, il y a 5 syndicats situés dans les pays baltes (LBAS-Lettonie, LPSK et LTF-Lituanie, TALO et EAKL-Estonie) et 3 syndicats scandinaves (TCO-Suède, YS-Norvège, AKAVA-Finlande).

L'image qui se dessine présente de multiples facettes, et il est malaisé de comparer les chiffres à ceux des études précédentes, notamment en raison du fait que les syndicats concernés ne sont pas les mêmes que dans le passé. Cependant, certaines caractéristiques sont perceptibles. Depuis 1999, nous observons une augmentation constante de l'affiliation syndicale féminine dans les syndicats suivants : ÖGB-Autriche, AKAVA-Finlande, DGB-Allemagne (avec une augmentation de 6,8 points depuis 1999), FNV-Pays-Bas, LO-Norvège, SACO-Suède et ELA et UGT-Espagne. Si nous nous limitons à comparer les chiffres à ceux de 2002, une seule confédération, UIL-Italie, affiche une augmentation marquée d'environ 22 points (de 18% en 2002 à 40% en 2006).

TABLEAU 2 : AFFILIATION SYNDICALE FÉMININE DANS LES CONFÉDÉRATIONS (2006-2002-1999)

PAYS	SYNDICAT	AFFILIATION SYNDICALE (FEMMES)		
		(%) 1998	(%) 2002	(%) 2006
Andorre	USDA			
Autriche	OGB	32,0%	32,0%	33,3%
Belgique	ABVV / FGTB	-	-	41,0%
	ACV / CSC	40,0%	48,0%	42,7%
	CGSLB/ACLVB			44,5%
Bulgarie	CITUB-KNBS			52,0%
	PODKREPA	35,0%		40,0%
Croatie	SSSH / UATUC			48,0%
Chypre	SEK	36,0%		
	TURK-SEN			
République tchèque	CMK OS	43,0%		45,0%
Danemark	AC		27,0%	
	FTF	-		-
	LO-DK	48,0%	-	48,9%
Estonie	EAKL			58,6%
	TALO			50,0%
Finlande	AKAVA	50,0%	50,0%	52,1%
	SAK	46,0%	46,0%	46,0%
	STTK	67,0%	68,0%	67,0%
France	CFDT	46,0%	43,0%	44,5%
	CFTC		46,0%	38,3%
	CGT		28,0%	28,0%
	FO		40,0%	45,0%
	UNSA			-
Allemagne	DGB	24,0%	30,0%	30,8%
Grèce	ADEDY			
	GSEE	-	-	-
Hongrie	ASzSz			
	LIGA	30,0%		30%
	MOSz			51,2%
	MSzOSz	50,0%		47,0%
	SZEF			
	ÉSZT			
Islande	ASI			47,0%
	BSRB			
Irlande	ICTU	-	45,0%	43,6%
Italie	CGIL	-	50,0%	50,6%
	CISL	-	45,0%	-
	UIL	-	18,0%	39,8%
Lettonie	LBAS			62,0%
Liechtenstein	LANV			36,4%
Lituanie	LDF			60,0%
	LPSK / LTUC			61,5%
	LPSS (LDS)			
Luxembourg	CGT-L		32,0%	32,9%
	LCGB	27,0%	32,0%	30,6%
Malte	CMTU			
	GWU	17,0%		28,4%
Monaco	USM			
Pays-Bas	CNV	22,0%		
	FNV	26,0%	29,0%	31,1%
	MHP			-

PAYS	SYNDICAT	AFFILIATION SYNDICALE (FEMMES)		
		(%) 1998	(%) 2002	(%) 2006
Norvège	LO-N	44,0%	45,0%	49,8%
	YS	44,0%		56,0%
	UNIO			76,0%
Pologne	NSZZ – SOLIDARNOSC	42,0%		37,7%
	OPZZ			48,0%
Portugal	CGTP	-	-	-
	UGT-P	-	47,0%	48,0%
Roumanie	BNS			40,0%
	CARTEL ALFA			48,0%
	CNSLR-Fratia			43,0%
	CSDR			
Saint-Marin	CSDL	42,0%		
	CDLS			
Slovaquie	KOZ SR	48,0%		40,6%
Slovénie	ZSSS			50,4%
Espagne	CC.OO	42,0%	34,00%	35,9%
	STV-ELA	30,0%	33,00%	35,9%
	UGT-E	27,0%	30,00%	32,6%
	USO			34,3%
Suède	LO-S	46,0%	46,0%	45,8%
	SACO	47,0%	48,0%	50,0%
	TCO	64,0%	63,0%	62,3%
Suisse	Travail Suisse			
	SGB/USS			24,1%
Turquie	DISK	13,0%		
	HAK-IS			
	KESK			
	TURK-IS	10,0%		10,0%
Royaume-Uni	TUC	-	40,0%	43,6%

Source : Enquêtes CES 1998-2002-2006

Nous pouvons aussi comparer le taux moyen d'affiliation féminine dans les syndicats situés dans les quinze « anciens » États membres et dans les pays qui ont rejoint l'UE en 2005 et 2007. Pour ces derniers, la moyenne tourne autour de 45,4% contre 42,2% dans les « anciens » États membres.

1.1. Les pratiques syndicales visant la récolte de données ventilées par sexe

Des statistiques comparables et fiables sur l'affiliation syndicale féminine sont intéressantes tant au niveau interprofessionnel qu'aux niveaux professionnel et sectoriel. Elles permettent aux syndicats d'élaborer des actions politiques adaptées à leurs organisations membres. La plupart des confédérations (80%) **encouragent** leurs organisations membres à recueillir des données sur les adhésions ventilées par sexe, et une grande majorité d'entre elles (67% des répondants) déclarent **suivre** aussi l'évolution de l'affiliation féminine dans leurs organisations membres.

Dans la grande majorité des cas, les confédérations **recueillent** ces **données** chaque année (25 confédérations, 61%). Deux bons exemples de bilans annuels sont « l'enquête du 8 mars » du FNV et le « bilan sur l'égalité des chances » de LO-Danemark.

En ce qui concerne sa pratique, le FNV affirme: « Depuis 1984, le département des femmes de la confédération rassemble des données et des chiffres sur la place des femmes dans le FNV et ses syndicats affiliés. Les principaux résultats sont rendus publics le 8 mars de chaque année, dans un communiqué de presse et dans un discours prononcé par le vice-président du FNV pendant

la célébration de la Journée internationale de la femme.⁷ En 2005, le congrès du FNV a décidé d'étoffer le contenu de l'enquête et de l'étendre aux minorités ethniques et aux jeunes dans les syndicats. »

LO-Danemark dresse un bilan annuel de l'égalité des chances conformément à une résolution adoptée par le congrès en 2003. Les bilans ont pour but de rassembler des informations sur les changements intervenus dans la répartition des genres au sein de LO et de ses organisations affiliées, et sur l'évolution des politiques d'égalité des chances. Un audit réalisé par un expert externe vient compléter les chiffres recueillis.⁸

Certaines confédérations ont opté pour des périodes de suivi plus courtes : tous les mois (4 confédérations, 10%), tous les trimestres (2 confédérations, 5%), tous les semestres (4 confédérations, 10%). D'autres comme le TUC-Royaume-Uni et TCO-Suède utilisent une approche « mixte ». Depuis 2003, le TUC procède tous les deux ans à un audit sur l'égalité. Les syndicats sont notamment invités à fournir des renseignements sur le genre, la race, l'invalidité, la sexualité et l'âge de ses affiliés. Cet audit analyse également la situation des femmes britanniques sur le marché du travail et dans les syndicats. Chaque année, au moment où les syndicats paient leur cotisation, le TUC leur demande de lui communiquer des chiffres de base sur l'affiliation masculine et féminine.⁹ TCO-Suède recueille des données en interne auprès de ses organisations membres tous les six mois et les collecte officiellement une fois par an.

En général, ce type de rapports ne porte pas seulement sur le nombre d'adhérents, il fournit aussi des statistiques sur la représentation des femmes dans les instances de prise de décision. Par conséquent, nous pouvons considérer ces rapports comme des instruments valables qui permettent d'avoir une vue d'ensemble de la présence des femmes dans les structures syndicales.

Quoi qu'il en soit, la question importante est moins l'intervalle entre deux collectes de données que leur régularité et l'exactitude des chiffres recueillis. À cet égard, toutes les confédérations font état d'une **méthode spécifique utilisée pour suivre l'évolution** de l'affiliation féminine dans leurs organisations membres. La méthode la plus utilisée consiste à envoyer un formulaire à compléter (25 confédérations utilisent cette méthode – 61%). D'autres demandent à leurs organisations membres de fournir des données sur les adhésions, ventilées par sexe, au moment du paiement de leur cotisation (39%). Sept syndicats (17%) déclarent recueillir ces informations au moment où ils organisent des séminaires ou des conférences sur des questions intéressant les femmes. Cinq organisations (CSC-Belgique, CFTC-France, ZSSS-Slovénie, CC.OO.-Espagne et ÖGB-Autriche) gèrent une base de données administrée par la confédération et contenant des chiffres sur les adhérents. Deux syndicats déclarent qu'ils ne collectent ces données qu'à certaines occasions (soit avant les élections, soit lorsque le thème de l'égalité est à l'ordre du jour d'une instance de décision, par exemple la commission exécutive). Il est clair que certaines méthodes permettent mieux que d'autres de rassembler des données précises, et que le choix d'une méthode dépend aussi des contraintes budgétaires et des ressources à disposition.

Trente-trois confédérations (82%) sur les 40 qui suivent l'évolution des affiliations se disent **satisfaites des méthodes** utilisées pour rassembler les informations. Celles qui en sont mécontentes déplorent que certains affiliés ne comprennent pas l'importance qu'il y a à tenir des statistiques sur les membres de sexe féminin. Certains répondants affirment qu'il a fallu encourager les affiliés à recueillir des informations et à les transmettre à la confédération. D'après un répondant, il faudrait que cela se fasse « *en partant du lieu de travail. Il faudrait ensuite contrôler de près si les informations remontent régulièrement au niveau régional et national* ». D'autres proposent une approche plus coercitive et affirment qu'il faut obliger les organisations affiliées à fournir des données ventilées.

La majorité des répondants (83%) **diffusent les informations** sur l'affiliation féminine recueillies auprès de leurs organisations membres. La méthode de diffusion la plus courante est la publication des informations sur le site internet de la confédération (61,8%). Une autre

⁷ Pour plus d'informations, voir : http://www.fnvbondgenoten.nl/branches_bedrijven/branches/overig/vrouwen/

⁸ Pour plus d'informations, voir : http://lo.dk/smcms/English_version/6222/7294/Index.htm?ID=7294

⁹ <http://www.tuc.org.uk/equality/index.cfm?mins=440>

méthode utilisée par de nombreux syndicats (47%) consiste à éditer des publications consacrées spécifiquement au genre. Le TUC, par exemple, compile les données tirées de l'audit sur l'égalité.

Cette publication est commercialisée et n'est distribuée gratuitement qu'aux membres des comités d'égalité.

D'autres moyens de diffusion sont les séminaires et cours de formation destinés aux femmes ou traitant des questions de genre.

Enfin, certains répondants distribuent à leurs membres en interne des lettres ou des circulaires présentant ces informations. Seul un faible pourcentage de confédérations les publie dans un bulletin spécifiquement consacré au genre.

D'autres moyens de diffusion nous ont été signalés : il s'agit des rapports que la confédération transmet régulièrement aux organes de décision (c'est-à-dire le comité exécutif, le congrès, la commission exécutive). Très peu de confédérations considèrent ces données comme des informations à « usage exclusivement interne », diffusées sur l'intranet ou dans un communiqué direct aux membres. Celles qui optent pour cette solution à « usage interne » ajoutent qu'elles ne partagent ces informations que lorsque les affiliés en font la demande.

Enfin, la majorité des répondants (60%) a pu fournir des données sur l'affiliation dans leurs organisations sectorielles, ventilées par sexe.

1.2 Syndicaliser les femmes

Trente-sept confédérations (61% des répondants) disent avoir mis en place des stratégies destinées à renforcer l'affiliation syndicale féminine, depuis l'adoption du dernier plan d'action de la CES sur l'égalité hommes-femmes en 2003. Les mesures consistent essentiellement à lancer des campagnes ou des projets spéciaux, ce qu'ont fait 21 confédérations (66%). Ces actions peuvent être considérées comme des moyens positifs d'attirer les femmes dans les syndicats, étant donné qu'elles s'adaptent aux besoins spécifiques des femmes qui travaillent. Parmi les campagnes signalées, citons par exemple le projet « Mixité, égalité, qualité de vie au travail – MEQ » de CFTC-France. Ce projet s'étend sur deux ans et vise à améliorer la situation sociale et professionnelle des femmes à tous les niveaux d'emploi. Plusieurs mesures doivent être mises en place, entre autres, l'information, la sensibilisation et la formation concernant l'équilibre des genres, l'égalité au travail et l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale.¹⁰ Par ailleurs, UGT-Espagne fait état de campagnes lancées récemment sur certains territoires. Leur objectif est d'augmenter le nombre de femmes syndiquées et le pourcentage de femmes représentant les travailleurs.¹¹

D'autres stratégies adoptées consistent à modifier la structure du syndicat ou ses statuts (16 confédérations, 43%) et à organiser des actions spécifiquement axées sur les femmes qui travaillent dans des secteurs qui ne sont pas traditionnellement syndiqués (14 confédérations, 37%). Certaines confédérations déclarent s'attaquer explicitement aux secteurs où les femmes sont nombreuses à travailler (SAK et STTK – Finlande, DGB-Allemagne, CGT-Luxembourg). D'autres syndicats signalent des actions ciblant des groupes spécifiques de travailleurs comme les jeunes, les travailleurs très éduqués et ceux qui viennent d'entrer sur le marché du travail. ZSSS déclare : « Nous pensons que si nous nous attaquons aux problèmes des jeunes travailleurs, nous attirerons par la même occasion l'attention des jeunes travailleuses. Et beaucoup de nos activités récentes ont été organisées en ce sens ».

Vingt-et-une confédérations (56%) déclarent avoir évalué ces stratégies ; 57% constatent une augmentation de l'affiliation féminine. Mais seulement quatre d'entre elles ont pu fournir des chiffres en la matière. Il s'agit des confédérations suivantes : LCGB-Luxembourg : +3% ; CGTP-Portugal : +56%¹² ; CC.OO-Espagne : 2,46% ; USO, Espagne : +4,5%.

10 http://www.cftc.fr/ewb_pages/a/actualite-5891.php

11 <http://www.ugt.es/Mujer/mujer.html>

12 « Ces 4 dernières années, les femmes ont été plus nombreuses que les hommes à rejoindre nos rangs : entre 2003 et le premier semestre de 2006, 92 126 femmes se sont syndiquées dans 90 syndicats affiliés ».

Quarante-deux pour cent des répondants (26 confédérations) déclarent qu'ils ont l'intention d'adopter dans le futur des stratégies de syndicalisation des femmes. GWU-Malte notamment déclare son intention de syndiquer les femmes au foyer pour « *bénéficier d'une influence féminine plus forte* ». LO-Norvège prévoit d'organiser des campagnes spécifiquement destinées à accroître la participation des travailleurs migrants et en particulier des femmes.

Pour terminer, un grand nombre de confédérations (36%) n'ont pas répondu à cette question.

À noter que ce sont les syndicats où le pourcentage d'affiliées est très faible qui ressentent un vif besoin d'adopter des stratégies visant à syndiquer les femmes : parmi les confédérations qui n'ont pas adopté de stratégie depuis 2003, 70% affichent un taux d'affiliation féminine de plus de 40%. Par conséquent, augmenter le nombre de femmes syndiquées n'est pas une priorité pour elles, puisque l'égalité est déjà atteinte et qu'il y a une bonne corrélation entre l'affiliation syndicale féminine et la participation des femmes au marché du travail. La plupart de ces confédérations sont des syndicats scandinaves et baltes. En outre, près de la moitié déclarent n'envisager aucune stratégie future visant à syndiquer les femmes.

Les confédérations étaient invitées à préciser les **difficultés** qu'elles rencontrent dans le **recrutement des femmes**. Tout d'abord, il faut tenir compte du fait que de nombreuses confédérations ne jouent pas de rôle direct dans la syndicalisation des membres. C'est pourquoi certaines (18%) n'ont pas répondu à cette question. Celles-ci mises à part, le manque de ressources financières et humaines des confédérations est la difficulté la plus fréquemment citée. Le tableau ci-dessous montre que ces problèmes se font surtout sentir dans les nouveaux États membres ou les pays candidats.

TABLEAU 3 : PRINCIPAUX PROBLÈMES RENCONTRÉS PAR LES CONFÉDÉRATIONS DANS LEURS EFFORTS DE SYNDICALISATION DES FEMMES QUI TRAVAILLENT

Problèmes	2006-Nouveaux États membres	2006-TOUS
Manque de ressources financières	15	21
Manque de ressources humaines	14	20
Coût des campagnes	13	16
Les femmes travaillent dans des secteurs qui ne sont pas traditionnellement syndiqués	3	15
Manque d'engagement/de volonté au sein de la confédération	6	9
Pas de problème particulier de syndicalisation		8
Pas de réponse		11
Autre	2	23

Source : Enquête CES 2006

Un autre obstacle que rencontrent souvent les syndicats pour **syndicaliser les femmes** est le fait que celles-ci sont occupées de plus en plus dans des secteurs qui ne sont pas traditionnellement syndiqués. « *Au Royaume-Uni, l'affiliation syndicale féminine est relativement élevée. Cependant, les femmes ont tendance à travailler dans des secteurs où les syndicats sont peu influents* » (TUC-Royaume-Uni). En fait, plusieurs répondants soulignent que les femmes sont occupées davantage que les hommes dans des emplois précaires et atypiques et que les syndicats éprouvent donc plus de difficultés à les attirer. Les syndicats situés dans les « anciens » États membres de l'UE l'épinglent plus fréquemment. D'autres répondants évoquent une perte de compétitivité croissante en Europe, dans des secteurs où les femmes ont toujours eu tendance à travailler (textile, chaussures, petites entreprises).

À noter toutefois que 13% des organisations syndicales ne considèrent pas la question de la syndicalisation des femmes comme un défi, étant donné que dans leurs syndicats affiliés, elles

sont syndiquées autant ou davantage que les hommes. Parmi les organisations qui sont de cet avis, nous trouvons cinq confédérations du Nord de l'Europe (LO et FTF–Danemark, SAK-Finlande, ASI-Islande, UNIO-Norvège), deux confédérations belges (CSC et FGTB) et CFDT-France. Dix-huit pour cent des organisations (11 confédérations) n'ont pas répondu, dont plusieurs syndicats du nord de l'Europe (TCO-Suède- LO-Norvège, UNIO-Norvège-AKAVA-Finlande), ce qui semble indiquer que les organisations en question n'ont pas de problème particulier en ce qui concerne la syndicalisation des femmes.

Les confédérations devaient aussi donner leur avis à propos des **facteurs qui empêchent les femmes de se syndiquer**. La raison citée le plus souvent est le manque de temps des femmes, en raison de leurs obligations familiales (57%). ICTU déclare : « *Le temps des femmes est précieux car elles doivent trouver un équilibre entre le travail et les obligations familiales. Il leur reste très peu de temps pour s'engager dans des activités syndicales. En Irlande, les hommes ne représentent que 1% des soignants ayant un proche à charge. Espérons que nos stratégies permettront de faire évoluer cette situation* ». Un autre facteur mentionné par plus de la moitié des sondés est le fait que les femmes ne comprennent pas toujours qu'il est de leur intérêt de se syndiquer (51%). La CFTC fait observer par exemple : « *Les femmes manifestent peu d'intérêt pour le syndicalisme, elles connaissent mal le travail syndical et s'imaginent que les syndicats ne défendent pas leurs intérêts.* » Un troisième facteur cité par 41% des répondants, est la crainte des représailles de la part des employeurs. Il est intéressant de noter que les confédérations situées dans les nouveaux États membres ou les pays candidats citent cet élément plus souvent. Enfin, certaines confédérations affirment que la prédominance masculine dans les activités syndicales décourage les femmes de se syndiquer (34%). USO affirme à cet égard : « *Elles craignent de s'engager dans une activité qui, traditionnellement et historiquement, a toujours été dirigée par des hommes* ».

Une fois de plus, cinq répondants – tous scandinaves (8%) -, déclarent que les femmes ne sont pas plus réticentes que les hommes à se syndiquer et que dans leur pays, il est même fréquent qu'elles soient plus syndiquées que les travailleurs masculins. Dans d'autres confédérations, le problème n'est pas la syndicalisation des femmes mais plutôt la nécessité de les impliquer dans les activités de la confédération. Voici notamment l'avis exprimé par la FGTB-Belgique : « *Le problème n'est pas tant d'attirer les femmes dans les syndicats que de les faire participer activement à la vie syndicale* ».

En bref...

- > Le nombre de femmes syndiquées augmente lentement mais sûrement. Aujourd'hui, le pourcentage moyen d'adhérents de sexe féminin dans les syndicats affiliés à la CES tourne autour de 42%. En général, on trouve les pourcentages les plus élevés dans les syndicats scandinaves et baltes.
- > La grande majorité de ces syndicats rassemblent des données sur les adhésions, ventilées par genre. Cependant, cette démarche n'est pas toujours systématique. Il est important que toutes les confédérations mettent en place une méthode leur permettant de rassembler et de suivre régulièrement ces chiffres.
- > Nous avons besoin de statistiques plus systématiques sur les femmes syndiquées dans les différentes organisations sectorielles affiliées. Lorsqu'elles mettent en place une méthode de collecte des données ventilées par genre, les confédérations devraient aussi les regrouper par secteur.
- > La syndicalisation des femmes représente un défi pour les confédérations où elles sont peu nombreuses. Il faudrait mettre en place des initiatives adaptées aux femmes qui travaillent dans des secteurs qui ne sont pas traditionnellement syndiqués, et il faudrait suivre et évaluer régulièrement les effets de ces initiatives.

2 Intégration de la dimension de genre

La CES tente, de différentes manières, d'encourager activement ses membres à intégrer la dimension de genre. Des conférences et des rencontres sont organisées et des recommandations spécifiques sur la mise en œuvre de cette stratégie sont formulées dans les textes des plans d'action 'égalité' de 1999 et 2003. Avec le temps, il semble que les confédérations tiennent compte de plus en plus de ce principe et l'ont intégré dans leurs politiques, bien que cela se passe à différents niveaux et en recourant à des moyens divers.

Un très grand nombre de répondants (57 confédérations sur 61, 95%) affirment intégrer **la dimension de genre**. En ce qui concerne la fréquence, 29 confédérations (48%) déclarent l'intégrer « souvent » dans leurs politiques, et 46% le font « systématiquement ». Trois confédérations seulement, à savoir TALO-Estonie, OPZZ-Pologne et GSEE-Grèce, déclarent qu'elles n'en tiennent jamais compte lorsqu'elles formulent leurs politiques. Mais au moment où nous avons effectué cette enquête, le syndicat GSEE nous a informés de son intention d'utiliser une approche intégrée lors de son prochain congrès (prévu en mars 2007). La plupart des confédérations étudiées semblent avoir intégré ce principe, étant donné que le pourcentage est proche de celui de 2002 (90%).

Pour évaluer dans quels domaines elles intègrent le plus souvent la dimension de genre, les confédérations ont reçu une liste reprenant les politiques syndicales « habituelles ». Un très grand nombre de répondants (48 confédérations, 84%) disent tenir compte de la dimension de genre dans les **négociations collectives**, et ce de différentes manières : plus de 60% des confédérations interrogées organisent des *formations mixtes* (pour les hommes et les femmes) sur les questions de genre et la promotion de l'égalité des chances. Ils fournissent moins d'efforts en ce qui concerne les formations propres à l'intégration de la dimension de genre (48%). Près de la moitié des répondants (25 confédérations, 52%) préparent des *lignes de conduite pour les négociations collectives* en ce qui concerne l'égalité des sexes. À cet égard, CFTC-France signale avoir mis en place un centre de négociation qui s'occupe d'élaborer des outils et de soutenir les négociations. Un observatoire, qui conserve et analyse les accords négociés en matière de diversité et d'égalité des sexes au travail, a été mis en place. Les accords sont classés et les plus innovants sont diffusés.

UGT-Espagne utilise des listes de contrôle pour définir les plateformes de négociations collectives. Ces listes répertorient les dispositions en termes d'égalité des chances entre hommes et femmes qui doivent figurer dans toutes les conventions collectives. En Espagne également, l'accord interconfédéral sur les négociations collectives signé par les partenaires sociaux nationaux, précise les mesures dont il faut tenir compte autour des tables de négociation.¹³

Un autre instrument, que 52% des syndicats citent dans le cadre de l'intégration de la dimension de genre dans leur politique de négociations collectives, consiste à organiser des *formations* destinées aux femmes afin de renforcer *leurs capacités de négociation*. Enfin, 35% seulement des répondants déclarent que les femmes sont toujours présentes dans les équipes de négociation.

Plan d'action
2003 de la CES,
objectif 2 :
« Inclure l'intégration
des questions de genre
dans les négociations
collectives et/ou les
orientations pour les
négociations collectives
en considérant les me-
sures suivantes :
La formation à l'égalité
(et à l'inclusion de la
dimension égalité) des
négociateurs et
négociatrices ».

13 Le texte de l'accord interconfédéral de 2007 est disponible (en espagnol) : <http://hl35.dinserver.com/hosting/fuso.es/uso/media/AINC2007.pdf>

TABLEAU 4 : INSTRUMENTS ÉLABORÉS PAR LES CONFÉDÉRATIONS POUR INTÉGRER LA DIMENSION DE GENRE DANS LES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

Instruments	% conf.
Formation de négociateurs (hommes et femmes) sur les questions de genre	60,4%
Formation des femmes à la négociation	52,1%
Définition de lignes directrices pour les négociations collectives en ce qui concerne l'égalité des sexes	52,1%
Formation de négociateurs (hommes et femmes) sur les questions de genre	47,9%
Garantir la présence de femmes dans les équipes de négociation	35,4%
Organisation de campagnes sur la manière de négocier dans une perspective de genre	22,9%
Autre	6,3%

Source : Enquête CES 2006

En outre, les confédérations étaient invitées à préciser de quelle manière elles **influencent le contenu** des négociations collectives en y intégrant la dimension de genre. La majorité d'entre elles (77%) inscrivent à l'ordre du jour des négociations collectives des points qui sont généralement considérés comme spécifiques aux femmes (ex. garde des enfants, régimes de travail flexible, etc.). Ou encore, elles discutent de la dimension de genre pendant les négociations collectives lorsqu'elles abordent des questions générales (ex. salaires, temps de travail, etc.).

Une autre pratique largement répandue, citée par 56% des répondants, consiste à trouver des instruments (c'est-à-dire des lois, des conventions collectives, des politiques gouvernementales, etc.) qui traitent de l'égalité et peuvent être utilisés pendant les négociations. Cinquante-deux pour cent des syndicats déclarent recueillir des données et des chiffres ventilés par sexe, qu'ils utilisent pendant les négociations. STTK-Finlande par exemple affirme : « *Toutes les organisations centrales sur le marché du travail rassemblent des exemples de textes pertinents sur l'égalité dans les conventions collectives* ».

Certains syndicats insistent aussi sur l'importance que revêt le suivi de l'application des conventions collectives, ainsi que l'évaluation de leur impact sur les femmes.

Dans ce sens CMKOS-République tchèque explique : « *Chaque année, nous évaluons le contenu des conventions collectives. Cette évaluation est une précieuse source d'information qui nous permet de comprendre la situation des femmes sur le marché du travail, et nous en tenons compte à des degrés divers dans les négociations collectives ultérieures* ». CC.OO.-Espagne mentionne un processus d'évaluation similaire : « *Il y a un suivi permanent des négociations collectives dans une perspective de genre* ».

Voici, **par ordre décroissant, les autres politiques syndicales** appliquées par les confédérations et intégrant la dimension de genre :

- les *politiques salariales* (73%, 42 confédérations), par exemple, la négociation d'augmentations salariales supplémentaires dans les secteurs où les femmes sont majoritaires, les pensions, etc. ;
- la *formation* (70%, 40 confédérations), par exemple, pour améliorer les connaissances des dirigeants syndicaux sur les questions d'égalité (LO-Danemark, CFTC-France) ;
- *l'emploi, la santé et la sécurité* (environ 66%, 38 confédérations).

Enfin, certains répondants ont ajouté à la liste du questionnaire d'autres politiques qui, selon eux, ont une influence considérable sur l'égalité des sexes. Citons notamment les pensions (FO-France), l'équilibre vie professionnelle - vie privée des jeunes parents (ZSSS-Slovénie), la formation professionnelle (CGT-Luxembourg), la communication et les relations publiques (CFTC-France, OGB-Autriche, CGTP-IN-Portugal).

Certaines confédérations signalent également que l'intégration de la dimension de genre est aussi mise en œuvre pendant les négociations avec le gouvernement ou dans les instances nationales tripartites et bipartites (LANV-Liechtenstein, MSZOSz-Hongrie).

Enfin, 39% seulement des syndicats (23 confédérations) disent intégrer la dimension de genre **dans toutes leurs politiques** et en respecter l'esprit du principe. C'est surtout le cas d'YS et de LO-Norvège, CC-OO-Espagne et STTK-Finlande.

TABLEAU 5 : DOMAINES POLITIQUES DANS LESQUELS LES CONFÉDÉRATIONS INTÈGENT LA DIMENSION DE GENRE

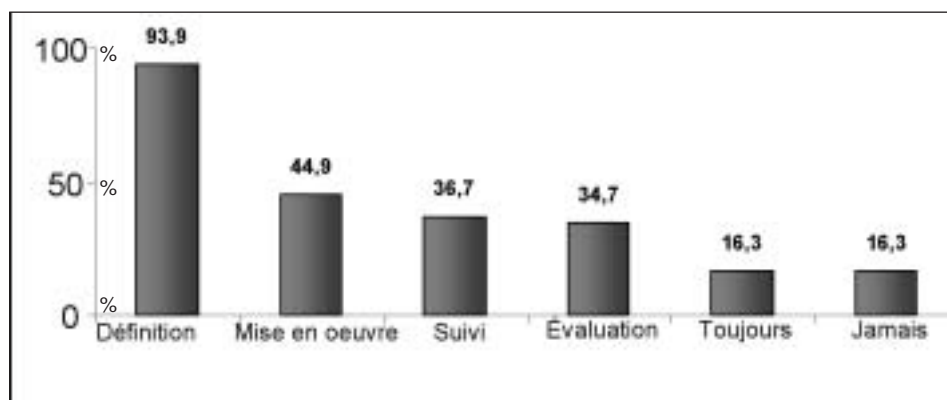
Domaines politiques	% Conf.
Négociations collectives	84%
Politiques salariales	73%
Formation	70%
Emploi	66%
Santé et sécurité	66%
Temps de travail	57%
Syndicalisation	57%
TOUTES LES POLITIQUES	39%
Autre	22%

Source : Enquête CES 2006

Un pourcentage important de confédérations (86%) disent tenir compte de **l'impact** de ces politiques sur les femmes comme sur les hommes. En général, on préconise d'intégrer la dimension de genre « à chaque étape des processus politiques : élaboration, application, suivi et évaluation ». ¹⁴ En ce qui concerne les confédérations qui ont participé à cette enquête, l'évaluation de l'intégration de la dimension de genre intervient le plus souvent au tout début de la mise en œuvre d'une politique, c'est-à-dire au moment de sa planification (94% des répondants, 46 confédérations). L'estimation de cet impact diminue considérablement lorsque les politiques sont traduites dans les faits (22 confédérations, 45%) et elle est pratiquement absente au moment de leur suivi et de leur évaluation (respectivement 18 et 17 confédérations).

Seules 8 confédérations disent procéder à ce type d'évaluation de l'impact à **tous les stades** de la mise en œuvre d'une politique.

GRAPHIQUE 1 : ÉVALUATION DE L'IMPACT DES POLITIQUES SYNDICALES SUR L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE



Source : Enquête CES 2006

¹⁴ Page web de la Commission européenne sur l'intégration de la dimension de genre : http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/generaloverview.en.html : « Intégrer la dimension de genre, c'est tenir compte de cette dimension dans toutes les étapes des processus politiques – élaboration, application, suivi et évaluation – en vue de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit en conséquence d'évaluer la manière dont les politiques influent sur la vie et le statut des femmes et des hommes, et d'assumer la responsabilité de leur modification si nécessaire ».

Voici les **mesures formelles** que les confédérations adoptent le plus souvent dans le but d'intégrer la dimension de genre :

- *les résolutions du comité national* (30 confédérations sur 61, 52%). LO-Danemark cite un exemple d'une telle mesure. Il a adopté une résolution « radicale » en 2003 en faisant de l'intégration de la dimension de genre la nouvelle stratégie de l'organisation sur le plan de l'égalité des chances. La résolution définit ce qu'est la dimension de genre, elle prévoit plusieurs instruments sur mesure pour garantir son application (par exemple, des formations destinées aux conseillers et aux dirigeants, un audit annuel sur la participation hommes-femmes, un portail internet¹⁵ et un système de mentorat), ainsi qu'un calendrier.¹⁶
- *Un pacte d'intégration de la dimension de genre* (29%, 16 confédérations). Un excellent exemple de ce type d'engagement politique est la « Charte sur l'intégration de la dimension de genre », signée conjointement par les trois organisations syndicales belges (ABVV/FGTB, ACV/CSC, CGSLB/ACLVB) en 2004.¹⁷ Les dix articles de cette charte concernent toutes les structures syndicales en Belgique (au niveau sectoriel et professionnel), le but étant l'intégration totale de la dimension de genre dans leurs politiques. Cet instrument très complet fixe des objectifs, instaure un système de suivi, des organes de contrôle et des mécanismes d'évaluation. Il demande aussi de renforcer la collaboration avec les organisations patronales. Un rapport conjoint est publié chaque année. Il donne des informations sur les progrès réalisés et est mis à la disposition du public.
- *Des plans d'action* spécifiquement axés sur la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre (10%, 6 confédérations). Par exemple, la Charte de la CGT sur l'égalité hommes / femmes vise à encourager la confédération et ses organisations affiliées à intégrer la dimension de genre en interne (dans ses structures) et en externe (pratiques et activités syndicales, conventions collectives)¹⁸.

Bien que 20 confédérations (35%) disent avoir modifié leurs **dispositions statutaires** pour tenir compte de la notion de genre, 18 d'entre elles seulement déclarent que les statuts de leur confédération prévoient une disposition spécifique et un engagement formel en faveur d'une approche intégrée. Dans ce domaine, CGSLB-Belgique semble être le syndicat qui a introduit le plus récemment la notion de genre dans ses statuts (en 2007).

Nous avons aussi demandé aux confédérations de préciser les **méthodes et procédures** utilisées pour mettre en pratique l'intégration de la dimension de genre. Par ordre décroissant d'importance, l'approche la plus fréquente consiste à tenir des statistiques ventilées par sexe (61%, 35 confédérations) puis à organiser des études et enquêtes (31 confédérations, 54%). En 2004, SAK-Finlande a publié un guide consacré à la promotion de l'égalité des sexes et à l'intégration de la dimension de genre dans les activités syndicales. Ce guide se veut un outil destiné aux organisations membres de SAK. Il définit ce qu'est l'intégration de la dimension de genre et explique comment la mettre en pratique.¹⁹

Plus de la moitié des répondants ont désigné un fonctionnaire chargé de l'intégration de la dimension de genre. Le recours à des listes de contrôle est la stratégie la moins utilisée (7 confédérations, 12%).

Il faut souligner que le classement de cette liste d'instruments est très semblable à celui qui ressortait de l'enquête de 2002.

D'autres méthodes intéressantes mentionnées par les syndicats consistent à contrôler tout document produit par l'organisation dans une perspective de genre. UGT-Espagne mentionne à cet égard : « *Quand un document est rédigé dans notre organisation, il est soumis de plus en plus souvent au département des femmes, qui vérifie s'il intègre la dimension de genre.* À d'autres

Plan d'action 2003 de la CES, objectif 2 :
« **Continuer à développer des mécanismes facilitant l'approche intégrée, en utilisant également des outils comme par exemple les données statistiques ventilées par sexe, des études, des listes de contrôle, etc.** »

¹⁵ <http://www.loli.dk/forside.aspx>

¹⁶ La « Résolution sur l'égalité des chances dans le mouvement syndical » de LO-Danemark, adoptée au cours de son 35^{ème} congrès ordinaire en 2003 est disponible sur : http://lo.dk/smcms/English_version/6222/Index.htm?ID=6222

¹⁷ La Charte est disponible (en français et en néerlandais) sur : http://www.aclvb.be/content/media/pdf/PDF_Gender_charter_01.pdf

¹⁸ La Charte de la CGT est disponible sur : <http://www.cgt.fr/internet/html/lire/?id.doc=3625>

¹⁹ Le guide SAK « Mainstreaming Gender Equality in the SAK affiliated trade unions and in defending interested: a guide for promoting gender equality in trade union activities » peut être téléchargé sur : <http://netti.sak.fi/sak/pdf/ta-suune.pdf>

occasions, il nous arrive de devoir rédiger certains chapitres ou paragraphes dans une perspective de genre avant de les intégrer dans des documents touchant l'un ou l'autre domaine d'activité de notre syndicat ». Par ailleurs, certains syndicats qui n'avaient pas de département spécialement chargé des questions d'égalité des sexes, prévoient d'en créer un (USO-Espagne, LANV-Liechtenstein). D'autres ont mis en place un comité 'égalité' (STTK-Finlande).

Il arrive parfois que le travail des syndicats s'inspire aussi des dispositions prévues par la législation gouvernementale. C'est le cas par exemple du TUC-Royaume-Uni qui déclare : « En tant qu'organisation et employeur, le TUC adoptera une politique interne qui reflète la nouvelle législation gouvernementale. Cette législation oblige toutes les autorités publiques à encourager positivement l'égalité des sexes dans toutes leurs activités, y compris la fourniture de services. Le TUC n'est pas une autorité publique et n'est donc pas tenu d'adopter cette approche, mais l'organisation a pour objectif de veiller à ce que ses politiques internes soient attentives au genre ».

Bien que les syndicats soient de plus en plus conscients et/ou s'engagent de plus en plus à adopter des mesures visant à promouvoir l'intégration de la dimension de genre, les grands défis subsistent. Pendant la conférence de Berlin, de nombreux participants ont souligné la nécessité pour les travailleurs syndiqués d'être plus sensibles à la dimension de genre. D'autres admettent que les connaissances d'un grand nombre d'entre eux sont très limitées dans ce domaine, d'où la nécessité de poursuivre la formation.

En bref...

- > Presque toutes les confédérations disent intégrer la dimension de genre (95%). Toutefois, certaines politiques syndicales l'intègrent plus que d'autres. Seulement un tiers des confédérations intègrent systématiquement la dimension de genre dans toutes leurs politiques, comme l'exige ce principe.
- > Les confédérations devraient évaluer l'impact de l'intégration de la dimension de genre à toutes les étapes de la mise en œuvre des politiques, en particulier au stade de leur évaluation.
- > Les confédérations adoptent des mesures visant à intégrer la dimension de genre dans les négociations collectives : ces mesures portent davantage sur les connaissances des négociateurs sur le plan de l'égalité des sexes et de l'intégration de la dimension de genre et moins sur la composition des équipes de négociation. Les confédérations doivent veiller à ce que les femmes participent aux négociations.

3 Les femmes dans les instances de prise de décision des confédérations syndicales

3.1. Politiques syndicales

Garantir une proportion équilibrée de femmes dans les instances de prise de décision des confédérations syndicales reste une préoccupation pour la CES. Il est rare de voir une augmentation du nombre de femmes syndiquées aller de pair avec une augmentation proportionnelle de leur présence dans les organes syndicaux de prise de décision (par exemple, le congrès, le comité exécutif, le comité de direction) ou à des postes à responsabilité. C'est pourquoi il est essentiel d'examiner de plus près les mesures adoptées par les syndicats pour permettre aux femmes d'accéder aux plus hauts niveaux des organisations.

Plus de la moitié des confédérations (35 confédérations sur 61, 57%) déclarent avoir adopté une **politique spécifique** visant à accroître le nombre de femmes aux niveaux supérieurs des organisations syndicales. Un grand nombre d'initiatives ont été signalées. Citons entre autres et par ordre décroissant :

- Une formation pour préparer les femmes à exercer leur activité syndicale : techniques de négociation, gestion des ressources humaines, etc. (68%, 24 confédérations). Un exemple intéressant est donné par UGT-Espagne, qui a créé une école pour les dirigeantes syndicales afin de renforcer les stratégies visant à accroître le nombre de femmes à tous les niveaux de prise de décision de la confédération.
- Des études et des enquêtes sur les femmes aux postes de prise de décision (51%, 18 confédérations). Ainsi, le TUC-Royaume-Uni mentionne une étude qui va au-delà de simples statistiques sur les femmes aux niveaux supérieurs des syndicats : « *Parallèlement à l'audit bisannuel sur l'égalité, le TUC a commencé à publier des statistiques annuelles sur les femmes syndiquées, y compris le nombre de celles qui assistent au congrès annuel et présentent ou appuient des motions à cette occasion* » ;
- Des campagnes pour encourager les femmes à poser leur candidature (48%, 17 confédérations). Deux syndicats belges signalent deux campagnes récentes. Pour les élections sociales de 2004, la CSC-Belgique a publié un livret : « *Une clé de la réussite : des femmes en nombre sur les listes* ». Quant à la FGTB-Belgique, elle a mené une campagne similaire, intitulée « *Elections sociales: où on met l'accent* ».
- Des campagnes visant à sensibiliser les syndicalistes et les dirigeants à l'égalité des chances (45%, 16 confédérations) ;
- Des places avec droit de vote dans les instances de prise de décision sont réservées aux femmes (43%, 15 confédérations). Dans le même ordre d'idée, CISL-Italie signale qu'au cours de sa prochaine réunion, le conseil général votera une motion visant à inclure au moins une femme dans chaque secrétariat.

D'autres mesures concernent la mise en œuvre de projets européens (34,3%), parfois en partenariat avec d'autres syndicats. Une expérience concluante présentée pendant la conférence de la CES à Berlin, est le projet LIFT de l'ICTU (Leadership Initiative for Females in Trade Unions), lancé en 2005²⁰. Son principal objectif est d'accroître la participation et l'implication des femmes à tous les niveaux de l'organisation syndicale, en mettant surtout l'accent sur l'identification, le développement et le soutien des futures dirigeantes. Le projet poursuit les objectifs suivants :

- une étude approfondie dans le but de mieux comprendre ce qui motive et freine l'affiliation, la participation et la progression des femmes dans les syndicats ;
- trouver des concepts innovants et créatifs pour communiquer avec les travailleuses et les informer de la valeur des syndicats. Tester une série de méthodes de recrutement ;
- évaluer l'impact et définir les lignes directrices des futures campagnes de recrutement.

Plan d'action
2003 de la CES,
objectif 1 :
« Réduire de moitié
l'écart de représentativité dans les instances
de prise de décision »

20 <http://www.lift.ie/>

Entre 2004 et 2005, UGT-Espagne (en qualité de coordinateur) a lancé un autre projet international baptisé « Parité hommes - femmes dans les syndicats », en partenariat avec DGB-Allemagne, FNV-Pays-Bas et TUC-Royaume-Uni. Cette initiative ambitieuse visait à accroître et à renforcer la représentation des femmes dans toutes les structures des organisations syndicales partenaires au projet et autour des tables de négociations collectives. Un site internet et un guide des bonnes pratiques ont été réalisés sur la base de l'analyse et des expériences des quatre syndicats concernés par le projet.²¹

Parmi les autres expériences intéressantes, citons l'initiative d'UIL-Italie sur les femmes et la politique²², ainsi que le projet de CISL-Italie « Au-dessus du plafond de verre », qui se concentre sur des actions positives axées sur 60 femmes à haut potentiel professionnel.²³

Enfin, certaines mesures sont adoptées moins souvent :

- des règles garantissant un quota de sièges réservés aux femmes pendant les élections (28%) ;
- les doubles candidatures (5,7%).

Vingt-six confédérations disent ne pas avoir adopté de **politique spécifique** visant à encourager la participation des femmes au processus de prise de décision. Diverses raisons sont avancées : dans certaines confédérations, la représentativité des femmes aux postes de prise de décision est chose faite, et elles ne voient donc pas l'intérêt d'adopter d'autres mesures dans ce domaine. Ce point est particulièrement vrai dans certaines confédérations scandinaves, comme UNIO-Norvège et TCO-Suède. D'autres syndicats s'efforcent de prendre des mesures en ce sens : c'est le cas de GSEE-Grèce et de STTK-Finlande. ELA-Espagne avance une autre explication : cette confédération a opté pour la méthode « douce » : un accord garantit la présence d'au moins 36% de femmes dans les instances de prise de décision.

3.2. Plans d'action

En complément d'une politique spécifique visant à encourager la présence des femmes aux postes de décision, il peut être utile d'adopter un plan d'action. Près de la moitié des répondants (30 confédérations sur 61, 49%) ont adopté un **plan** destiné à renforcer la présence des femmes dans les instances de prise de décision. Dans la grande majorité des cas (83%), ces plans précisent les objectifs à atteindre. Toutefois, ils sont très peu nombreux à prévoir un calendrier (26%, 8 confédérations), et un bon nombre d'entre eux (56%) ont prévu différents types de procédures de suivi. Ces procédures peuvent consister à collecter des données sur les femmes aux différents niveaux de décision ou à contrôler la composition des instances de prise de décision (y compris pendant les réunions). CFTC-France déclare suivre la situation grâce à un logiciel spécial (Inaric) et contrôle le pourcentage de femmes qui participent aux formations ou aux réunions. D'autres syndicats (SAK-Finlande, FO, CGT-France, CGTP-Portugal) contrôlent si leurs plans d'action sont appliqués et remettent régulièrement des rapports à leurs organes de direction (congrès, comité exécutif, comité de direction, comité des femmes). Le syndicat USO-Espagne utilise régulièrement des questionnaires pour vérifier la présence des femmes dans les instances de prise de décision, et il prend des mesures positives pour favoriser leur accès aux postes de direction.

Plan d'action
2003 de la CES,
objectif 1 :
« Adopter un plan
d'action avec des
objectifs quantifiés,
un calendrier et une
indication claire du suivi
et de l'évaluation »

Dans les confédérations, un nombre limité de plans d'action (33%) prévoient une procédure **d'évaluation**. Le plus souvent, cette évaluation se présente sous la forme d'un rapport. CGT-Luxembourg fait état d'une procédure très complète en la matière : « Avant et après les élections syndicales internes, des statistiques donnent le pourcentage de femmes dans les comités et organes. Toute variation de ce pourcentage est signalée aux instances de prise de décision. Le département des femmes doit prendre position sur ces rapports. En outre, les secrétaires des comités et organes doivent rendre compte des actions qu'ils ont menées dans le but d'appliquer réellement le programme de promotion des femmes, des problèmes rencontrés et des raisons sous-jacentes. Ces rapports sont soumis au comité national qui en tire les conclusions qui s'imposent ».

21 Pour plus d'informations sur le projet d'UGT « Parité hommes - femmes dans les syndicats », surfez sur : <http://www.ugt.es/Mujer/proyecto-europeo/proyecto-europeo.html>

22 Pour plus d'informations sur le projet d'ASDO-UIL « Les femmes et la politique » (uniquement en italien), surfez sur : <http://www.donnepolitica.org/>
23 Pour plus d'informations sur le projet du CISL « Au-dessus du plafond de verre » (uniquement en italien), surfez sur : <http://www.cisl.it/SitoCisl-donne.nsf/be8d4e2329e714cbc1256ecf00557f38/d48898077cfa99bbc12572c900531cdd?OpenDocument>

Il est important que les fonctionnaires politiques aux différents niveaux des syndicats soient impliqués dans la mise en œuvre de ces plans d'action. C'est l'approche adoptée, par exemple, par LCGB-Luxembourg dans son plan d'action en faveur des femmes. Ce plan d'action précise : « Une fois par an, les secrétaires syndicaux responsables doivent préparer un rapport sur les actions positives menées par LCGB en faveur des femmes. Puis, un rapport coordonné est transmis au comité exécutif et au comité central de LCGB, qui en discutent ».

D'après les réponses reçues, il semble que trois plans d'action seulement **comportent tous les éléments** suivants : objectifs, calendrier, procédures de suivi et évaluation des mécanismes. C'est le cas, par exemple, du plan adopté par la CSC-Belgique en 2002 (et prolongé en 2006). Le plan d'action de la CSC est « réalisable et clair. Il est possible de l'évaluer et il précise des délais et des résultats obligatoires quant à la représentation proportionnelle des hommes et des femmes au sein des structures ». D'une part, il précise des objectifs quantitatifs, à savoir au minimum un tiers de femmes dans le comité journalier (secrétariat), le conseil général, le comité national et les comités régionaux d'ici le prochain congrès de 2010. Les organisations qui n'atteignent pas cet objectif d'un tiers doivent mettre en place une représentation proportionnelle. D'autre part, il prévoit aussi des objectifs qualitatifs puisqu'il exige de tous les membres affiliés qu'ils mènent des actions dans le but de garantir aux femmes l'accès aux postes de décision. Au niveau confédéral, un organe de coordination a été instauré afin de suivre le travail des organisations affiliées et de faire rapport chaque année au conseil général. De plus, chaque organisation doit désigner une personne responsable de l'égalité des genres et organiser une formation dans ce domaine à l'intention de son personnel et des militants syndicaux.

Vingt-trois de ces plans d'action ont été adoptés en 2003 ou par après. Sept d'entre eux (30%) ne se réfèrent pas au **plan d'égalité 2003 de la CES**. En revanche, le plan d'égalité des genres de SAK se fixe des objectifs clairement basés sur le plan d'égalité de la CES. Trois objectifs sont prévus : éliminer la sous-représentation des femmes dans les instances de prise de décision en fixant notamment des objectifs quantitatifs ; faire de la dimension de genre une méthode de travail du syndicat (qui publiera un guide de référence en la matière) ; lutter contre la discrimination pour des motifs de genre et contre le harcèlement au travail.²⁴

Les confédérations étaient également invitées à donner leur avis sur les **principaux facteurs qui limitent le nombre de femmes dans leurs instances de prise de décision**. L'obstacle le plus fréquent, qui est cité par 65% des répondants, est le manque de temps dû au partage inéquitable des responsabilités familiales. De nombreux syndicats (59%) estiment également que le rôle des femmes fait l'objet de préjugés et de stéréotypes, ce qui les décourage de poser leur candidature. UGT-Espagne signale avoir publié un guide dans l'objectif d'éliminer les stéréotypes de genre sur le lieu de travail et dans les syndicats. Cette publication est le résultat d'un projet mené par UGT en partenariat avec trois autres syndicats : FGTB-Belgique, UIL-Italie et UGT-Portugal. Le guide présente une analyse comparative des stéréotypes présents dans l'environnement professionnel, mais aussi dans les organisations syndicales. Il précise les changements indispensables à l'élimination des stéréotypes de genre. Il termine par une série de propositions aux institutions et organisations, qui leur permettront de lutter contre les stéréotypes de genre qui restent très vivaces dans le monde du travail.²⁵

Près de la moitié des répondants (49 %) disent que la sous-représentation des femmes aux niveaux supérieurs de leur organisation est due à leur manque de confiance dans leurs propres capacités. D'autres (30 %) l'expliquent par le mode d'organisation et les horaires des réunions (l'heure et le lieu). Enfin, pour treize syndicats (21%), le principal obstacle à la présence des femmes dans les instances de prise de décision est l'absence d'une politique axée spécifiquement sur l'exercice du pouvoir par les femmes.

Par ailleurs, certains syndicats n'ont pas retrouvé leur position parmi les différentes options proposées. Ils avancent d'autres explications, entre autres, un manque d'intérêt de la part des femmes (FTF-Danemark, MHP-Pays-Bas), la crainte des hommes de perdre leur poste et leur influence (DGB-Allemagne, CC.OO-Espagne, MSzOSz-Hongrie) et le fait que les emplois dans les syndicats sont mal payés (LANV-Liechtenstein, MOZs-Hongrie). Enfin, le TUC-Royaume-Uni cite certains cas anecdotiques qui semblent démontrer que le lobbying politique et les réseaux peuvent avoir un impact décisif sur le résultat des élections. « Les femmes sont moins susceptibles que les hommes d'avoir accès aux réseaux politiques indispensables pour accéder à des postes de pouvoir dans les syndicats ».

24 Consultez le plan du SAK sur l'égalité des sexes (en anglais) sur : <http://netti.sak.fi/sak/pdf/ta-suune.pdf>

25 Pour plus d'informations sur le guide d'UGT et le projet s'y rapportant, voir : <http://www.ugt.es/Mujer/proyectoestereotipos/>

3.3. Les syndicats en tant qu'employeurs

Bien que la plupart des répondants disent que le manque de temps et le mode d'organisation des réunions limitent l'accès des femmes aux postes de décision, seulement 49% des syndicats (30 confédérations sur 61) ont adopté des mesures concrètes dans le but d'aider leurs employées dans leurs activités. Parmi ceux-ci, 67% (20 confédérations) déclarent adapter l'heure des réunions (en évitant de les programmer à des heures qui posent des problèmes aux gens qui ont des responsabilités familiales), alors que 33% (10 confédérations) essaient d'adapter la fréquence des réunions. La mesure la plus fréquente consiste à veiller à ce que chacun (e) puisse prendre la parole aux réunions (22 confédérations, 73%).

DGB-Allemagne déclare avoir adopté une série de mesures prometteuses qui consistent à organiser des réunions parallèles, à encourager les femmes à participer à tous les groupes de travail, à les informer pour les préparer aux réunions et leur permettre d'y participer activement. De plus, le conseil d'entreprise de DGB a signé un accord en 2003 visant à encourager la présence des femmes aux différents niveaux de l'organisation. Cet accord définit des objectifs quantitatifs et qualitatifs. Une commission a été constituée dans le but d'assurer le suivi de l'accord.

En tant qu'employeurs, les syndicats peuvent aussi adopter des mesures spécifiques pour favoriser l'égalité des sexes parmi leurs employés. Par ordre décroissant d'importance, les modalités de travail adoptées le plus souvent en faveur du personnel féminin sont les suivantes : un horaire flexible (35 confédérations sur 61, 57,4%), des mesures positives pour faciliter l'accès des femmes à tous les postes et fonctions de la confédération (26 syndicats, 42,6%) et la collecte d'informations pour disposer de statistiques ventilées par genre sur l'emploi, le recrutement, la promotion professionnelle et les salaires (18 confédérations, 29,5%). Seuls 14 répondants (23%) ont mené des actions positives visant à accroître la présence féminine dans les négociations collectives. Les mesures les moins fréquentes sont les plans de carrière (9,8%) et le mentorat (8,2%).

Toutes les confédérations sauf 5 précisent quels sont les départements de leur organisation qui sont dirigés par une femme. Comme on pouvait s'y attendre, le département le plus souvent cité est le département chargé des femmes et des questions de genre (28 confédérations), suivi par le département de formation et d'éducation (21 confédérations) et le département européen/international (20 confédérations). Cependant, les femmes sont également chargées des questions de politique sociale (18 confédérations), d'emploi (15 confédérations) et de politique économique (13 confédérations), mais dans une moindre mesure. La santé et la sécurité, ainsi que la politique en matière de négociations collectives, sont citées par un plus petit nombre de syndicats (respectivement 8 et 9 confédérations).

TABLEAU 6 : DÉPARTEMENTS POLITIQUES DIRIGÉS PAR DES FEMMES

Département politique	Nombre de confédérations
Femmes/Égalité	28
Européen/International	20
Formation/Éducation	20
Juridique	15
Dialogue social	13
Politique économique	13
Communication/RP	12
Emploi	9
Négociations collectives	9
Santé & sécurité/Conditions de travail	8
Autre	

Source : Enquête CES 2006

En ce qui concerne les **conseillers politiques** qui assistent les secrétaires confédéraux dans leurs tâches, **44%** des 815 conseillers/assistants, employés par 37 confédérations, sont des femmes (le pourcentage était d'environ 34% en 2002).

Enfin, seulement 6 confédérations sur 61 ont prévu des **services de garderie** pour les femmes qui assistent au **congrès** : ICTU-Irlande, TUC-Royaume-Uni, OGB-Autriche, SGB-Suisse, TURK-IS-Turquie et MOSz-Hongrie. Cette dernière confédération rembourse même les frais de voyage et de séjour du mari lorsque les déléguées ont des enfants en bas âge. Deux confédérations remboursent les coûts de garderie ou autres frais domestiques (LO-Norvège, UNSA-France). Certaines confédérations n'offrent pas de telles facilités, parce que personne ne les a jamais demandées ou qu'elles étaient offertes dans le passé mais peu utilisées.

3.4. Dispositions statutaires

Dans 68% des cas (42 confédérations), les statuts des syndicats repris dans l'étude prévoient une disposition spécifique visant à **promouvoir l'égalité** entre hommes et femmes. Mais dans seulement 36% des organisations (22 confédérations), les statuts prévoient une disposition visant à accroître le nombre de **femmes dans les instances de prise de décision**. Par ordre décroissant, ces dispositions s'appliquent aux organes suivants : comité exécutif, comité de direction, congrès et secrétariat.

Dans 7 confédérations seulement, cette disposition semble s'appliquer à **tous** ces organes de direction. Cependant, il faut relever des différences dans la formulation de ces dispositions : certains statuts tendent vers *une représentation équilibrée* des hommes et des femmes dans leurs structures et au sein des organes de représentation des travailleurs (CGSLB-Belgique). D'autres optent pour une représentation *proportionnelle* (CGT-France). La FGTB-Belgique encourage soit le principe d'égalité dans toutes ses structures interprofessionnelles, soit une représentation d'au moins un tiers de femmes.

D'après les répondants, les statuts de 12 confédérations sur 22 prévoient une disposition quant à l'utilisation de quotas. CGIL, par exemple, prévoit des quotas à l'article 6 : « *Dans la composition des instances dirigeantes – depuis les comités d'adhésion et les ligues de pensionnés jusqu'à la direction représentative nationale et internationale -, il est établi qu'aucun genre ne peut avoir une représentation inférieure à 40% ou supérieure à 60%* ». De même, une « norme anti-discriminatoire » prévoit une meilleure représentation des femmes dans les instances dirigeantes, à savoir un taux de 30 à 40%. D'après LCGB-Luxembourg, CGTP-IN-Portugal et CC.OO-Espagne, les candidatures aux élections doivent refléter la proportion hommes/femmes de leurs adhérents.

Certaines confédérations utilisent un autre type de quotas : les « quotas temporaires ». C'est le cas de SAK-Finlande : « *Pendant la période du congrès, la composition des instances de prise de décision est suivie statistiquement. Si en dépit des recommandations, leur composition n'est pas suffisamment équilibrée, nous utilisons des quotas temporaires* ».

En ce qui concerne le mode de rédaction, les statuts sont en majorité (32 confédérations, 56%) formulés **de façon neutre**. Certains noms, pronoms, adjectifs expriment en même temps le masculin et le féminin (ex. il/elle), d'autres utilisent des termes neutres (« la présidence » au lieu de « président »), d'autres encore utilisent le masculin dans le texte, mais un avertissement au début des statuts insiste sur le fait que les termes masculins se réfèrent aussi aux femmes.²⁶ Seules 2 confédérations n'ont pas répondu à cette question.

Quant aux statuts des syndicats suivants, ils semblent ne faire **aucune référence à l'égalité des sexes** (mention du principe d'égalité entre hommes et femmes, intégration de la dimension de genre, représentation garantie des femmes, texte neutre sur le plan du genre, etc.) : UATUC-Croatie, CMKOS-République tchèque, FTF-Danemark, CFTC, FO-France, GSEE-Grèce, MOSz, MSzOSz-Hongrie, LDF-Lituanie, GWU-Malte, MHP-Pays-Bas, OPZZ et SOLIDARNOSC-Pologne. Ils représentent un pourcentage de 21%.

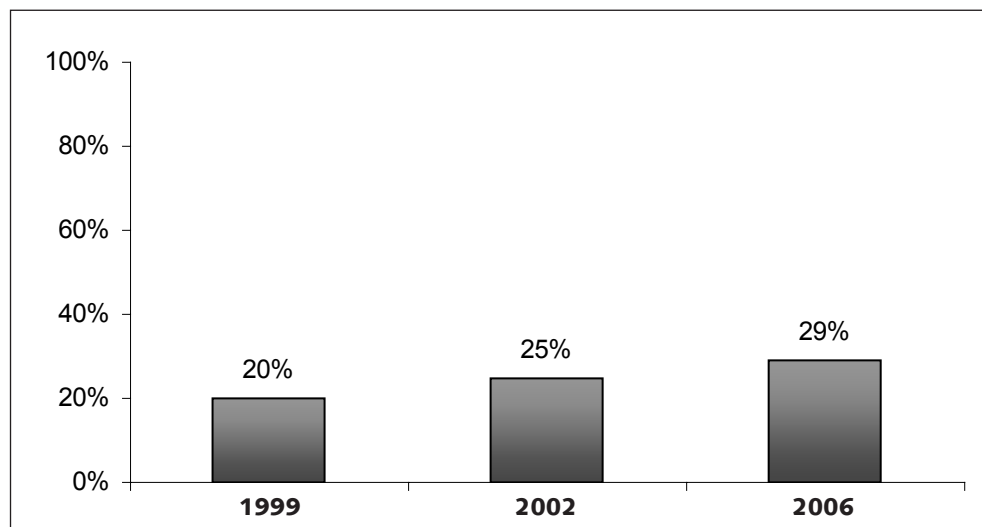
²⁶ Cette question ne s'appliquait pas aux organisations hongroises étant donné que cette distinction n'existe pas dans leur grammaire.

3.5. Organes de direction des confédérations syndicales

CONGRÈS²⁷

Depuis 2002, environ **33%** des délégués au congrès sont des femmes, ce qui confirme la tendance à une plus grande participation féminine à ces forums ces 12 dernières années (le taux moyen était d'environ 30% en 2002 et de 28% en 1999). Cependant, ce taux reste inférieur au pourcentage d'affiliation syndicale féminine (42%) estimé dans cette enquête.

GRAPHIQUE 2 : FEMMES DÉLÉGUÉES AU CONGRÈS DES CONFÉDÉRATIONS (1999-2002-2006).



Source : Enquêtes CES 1999, 2002, 2006

Les différences sont considérables d'une confédération à l'autre. La proportion des femmes déléguées au congrès varie de 4,8% pour GSEE-Grèce à 74 % pour CMKOS-République tchèque.

Pour évaluer le degré de représentativité dans ces organes, nous avons comparé, dans chaque confédération, le pourcentage de femmes qui assistent au congrès et le pourcentage d'adhérentes. Le résultat est très insatisfaisant, puisque seulement 8 confédérations sur les 53 (15%) dont nous avons pu comparer les pourcentages, peuvent prétendre organiser un congrès où le nombre de femmes déléguées est au moins proportionnel au taux d'affiliation féminine. Ces huit syndicats sont les suivants (trois se trouvent dans les pays baltes) : TALO-Estonie, LTUC-Lituanie, LBAS-Lettonie, LIGA-Hongrie, TURK-IS, TUC-Royaume-Uni, SACO-Suède et UGT-Espagne.

Sept pour cent des répondants (4 confédérations sur 53) déclarent avoir plus de délégués de sexe féminin que masculin : CMKOS-République tchèque, CFDT-France, DGB-Allemagne et SGB-Suisse.

Dans la grande majorité des confédérations, il existe un **écart** entre le taux d'affiliation féminine et le pourcentage de femmes déléguées au congrès. Cet écart est d'environ **10%** en moyenne, soit un recul de 4 points par rapport au taux enregistré en 2002. Les taux les plus bas (entre 6% et 8%) sont communiqués par CITUB-Bulgarie, EAKL-Estonie, SAK-Finlande, LD -Lituanie, LCGB-Luxembourg, KOZ-Slovaquie, CC.OO-Espagne. En revanche, les différences les plus marquées s'observent chez MOSz-Hongrie (31,4%), SSSH / UATUC-Croatie (28%), UIL-Italie (26,4%) et TCO-Suède (26,7%).

²⁷ Organe suprême de décision dans les organisations syndicales. Il se compose des délégués élus et représentants tous les membres. Peut être convoqué annuellement ou mois fréquemment. On peut aussi l'appeler "Assemblée Générale"

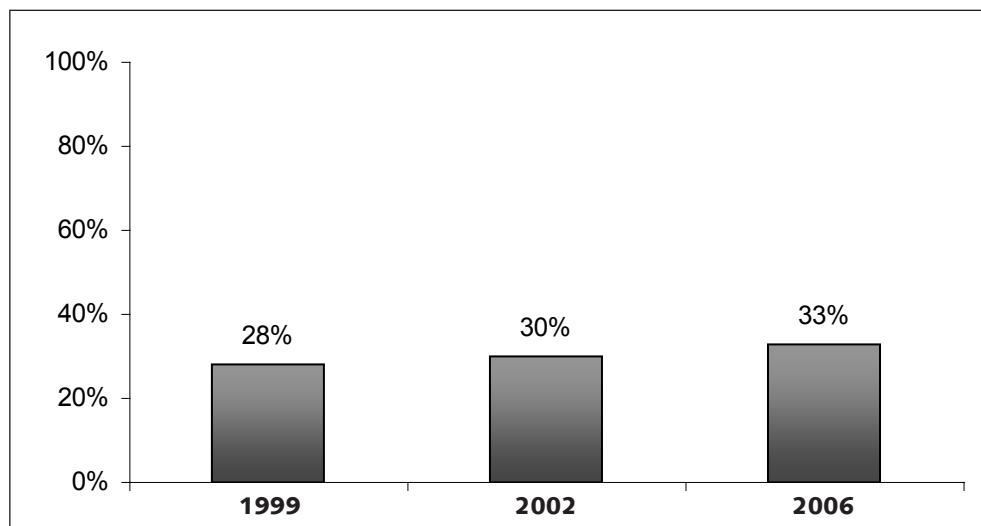
Plan d'action
2003 de la CES,
objectif 1 :

« Tenir des statistiques sur les affiliations et les instances de représentation (y compris les CEE, le congrès, le comité exécutif, les femmes négociatrices) »

CONSEIL NATIONAL²⁸

La participation des femmes au conseil national est encore plus faible qu'au congrès. En moyenne, le pourcentage de femmes représentées dans ces instances est de **29%**. Là aussi, ce taux a progressé par rapport aux enquêtes antérieures de la CES (25% en 2002, 20% en 1999).

GRAPHIQUE 3 : FEMMES DÉLÉGUÉES DANS LE CONSEIL NATIONAL DES CONFÉDÉRATIONS (1999-2002-2006)



Source : Enquêtes CES 1999, 2002, 2006

Les écarts restent marqués d'une confédération à l'autre. Dans quatre comités exécutifs, les femmes ne sont pas représentées du tout (GSEE-Grèce fait état de 0%, ainsi que KOZ-SR-Slovaquie, TURK-IS, MHP-Pays-Bas). À l'autre extrême, nous trouvons LDF-Lituanie où il y a 66% de femmes déléguées.

Dans seulement 2 confédérations sur 48 (4%), la proportion de femmes dans le conseil national correspond au taux d'affiliation féminine : il s'agit de TALO-Estonie et d'UGT-Espagne.

OGB-Autriche, CGT-France, LDF-Lituanie, FNV-Pays-Bas, ELA-Espagne, SACO, TCO et LO-Suède déclarent avoir plus de délégués de sexe féminin que masculin.

En dépit d'une sous-représentation persistante des femmes, leur représentativité dans les comités exécutifs semble s'améliorer peu à peu. **L'écart moyen** est passé de **18%** en 2002 à **13%**. Toutefois, cet écart est plus élevé que pour les congrès (10%). Certains comités exécutifs ont une représentativité pratiquement proportionnelle (SAK-Finlande, LIGA-Hongrie et TUC-Royaume-Uni), tandis que d'autres sont très peu représentatifs. Par ordre décroissant, FO-France arrive en tête (avec 15 femmes déléguées sur 175 et un écart de plus de 35%), suivi par CNSLR-Fratia-Roumanie, OPZZ-Pologne, STTK-Finlande, SOLIDARNOSC-Pologne, CFTC-France (9 femmes déléguées sur 100, soit un écart de 29% par rapport à l'affiliation féminine).

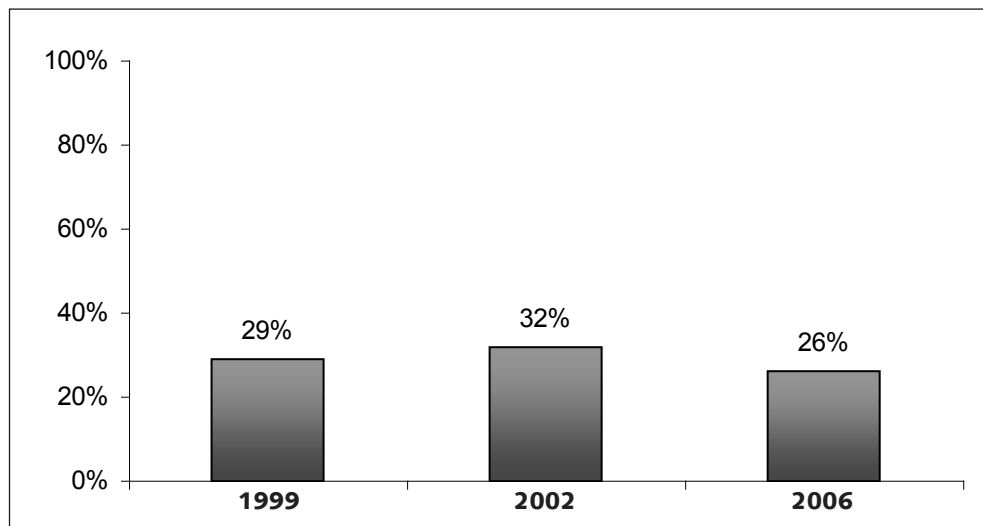
Enfin, les comités exécutifs (77%) sont **présidés** en majorité par des hommes. Deux confédérations disent avoir mis en place une procédure tournante (CGTP-IN-Portugal, UGT-Espagne).

²⁸ Organe de décision. Il est compétent pour l'application et le développement de la politique entre deux congrès. On peut aussi l'appeler "Conseil Confédéral" ou "Comité National".

COMMISSION EXÉCUTIVE²⁹

La situation semble encore plus déséquilibrée dans les commissions exécutives (50 répondants en ont une). La représentation des femmes dans ces instances est de **26%** en moyenne. Ce pourcentage a diminué par rapport aux enquêtes précédentes de la CES : il était de 32% en 2002 et de 29% en 1999.³⁰ Le pourcentage varie de 0 % (GSEE-Grèce et LIGA-Hongrie) à environ 86 % (LDF-Lituanie).

GRAPHIQUE 4 : FEMMES DÉLÉGUÉES DANS LA COMMISSION EXÉCUTIVE DES CONFÉDÉRATIONS (1999-2002-2006).



Source : Enquêtes CES 1999, 2002, 2006

Comme dans le cas des comités nationaux, 2 confédérations seulement (4%) ont une commission exécutive qui reflète exactement la proportion des membres de sexe féminin (ELA-Espagne et LCGB-Luxembourg). Trois syndicats déclarent avoir davantage de délégués de sexe féminin que masculin : CGT-France, LDF-Lituanie et YS-Norvège.

L'écart de représentativité a reculé par rapport à 2002 : il est actuellement de **17%** contre 21% en 2002. Mais si l'on tient compte des différents organes, l'écart est le plus élevé dans les commissions exécutives. En général, ceux-ci comptent moins de sièges que les comités exécutifs. C'est la conséquence de « l'effet pyramide » qui touche les femmes déléguées dans ces organes, et qui montre que moins il y a de places, plus la représentation des femmes est faible. L'écart de représentativité est particulièrement marqué (plus de 30%) dans la commission exécutive des confédérations suivantes : SAK-Finlande, FO-France, OPZZ-Pologne et UIL-Italie.

3.6 Direction des syndicats

Avant d'aborder la question de la direction des syndicats, il est nécessaire de faire la distinction entre les pouvoirs des différents postes de direction existants. Il s'agit généralement des postes suivants : président, vice-présidents, secrétaire général et secrétaire général adjoint. Dans certains syndicats (par exemple les syndicats scandinaves, néerlandais, allemands, etc.), la présidence est le poste le plus élevé de l'organisation, alors que dans d'autres (Italie, Espagne, Royaume-Uni, etc.), la direction politique est assurée par le secrétaire général. Il est donc important d'en tenir compte lorsque l'on examine les chiffres relatifs au nombre de femmes qui occupent des postes de direction dans les syndicats.

À l'heure actuelle, dans **7** syndicats sur 50, la **présidence** est assurée par une femme (**14%**). Ce pourcentage a diminué de moitié depuis 2002. On retrouve quatre de ces sept présidentes dans les pays nordiques (LO-Norvège, LO et SACO Suède, FTF-Danemark), une au FNV-Pays-Bas et une

²⁹ Organe de décision. Il est compétent pour l'application et le développement de la politique entre les réunions du Conseil National. On peut aussi l'appeler "Bureau National"

³⁰ À noter cependant que ces enquêtes reprenaient dans ces chiffres le nombre de femmes siégeant au conseil de gestion ordinaire.

au SSSH-UATUC-Croatie. Dans ces organisations, c'est le président qui détient le plus de pouvoir politique, alors que dans la seule autre organisation ayant une présidente (TUC-Royaume-Uni), il s'agit d'une fonction honorifique.

Le pourcentage de femmes **vice-présidentes** est de **36%** (27 sur 75), mais il est impossible d'évaluer leur niveau de responsabilité politique en termes généraux. Dix de ces vice-présidentes exercent leur mandat à titre bénévole. Dans certaines confédérations, c'est la toute première fois qu'une femme occupe ce poste (CMKOS-République tchèque, LIGA-Hongrie).

En ce qui concerne le poste de **secrétaire général**, il est occupé par une femme dans **12%** des cas seulement (5 sur un total de 44). Nous les trouvons dans les syndicats suivants : LDF-Lituanie, UNIO-Norvège, FGTB-Belgique, TCO-Suède et OGB-Autriche. La valeur de ce chiffre – déjà faible – diminue encore si l'on songe que dans toutes ces organisations, le secrétaire général n'est pas le dirigeant politique le plus haut placé.

Enfin, sur les 20 **secrétaires généraux adjoints** en fonction, **4** sont des femmes (20%). Nous les trouvons dans les syndicats suivants : CFTC-France, ICTU-Irlande, TUC-Royaume-Uni, LCGB-Luxembourg. Cependant, deux de ces femmes (ICTU, CFTC) ont été nommées conjointement avec un homme.

La confédération qui compte le plus grand nombre de femmes à des postes de prise de décision est le TUC-Royaume-Uni : il y a une femme présidente, une vice-présidente et une secrétaire générale adjointe. Mais nous insistons à nouveau sur le fait que dans cette organisation, le poste de direction le plus important (secrétaire général) est occupé par un homme.

En bref...

- > La majorité des syndicats ont mis en place l'une ou l'autre politique visant à accroître le nombre de femmes aux postes de décision. Parmi les mesures adoptées, les cours et formations, la recherche, les enquêtes et les campagnes adaptées reviennent le plus souvent.
- > La plupart des syndicats ont adopté un plan d'action qui précise les objectifs visant à accroître le nombre de femmes à des postes de décision. Mais peu d'entre eux ont prévu un calendrier et des mécanismes de suivi. Il est indispensable de les inclure dans les plans d'action pour les rendre plus efficaces.
- > Quelques rares organisations ont prévu des objectifs quantitatifs ou des quotas dans leurs statuts, mais les mécanismes mis en place par ces statuts diffèrent. Une étude en ce sens permettrait de clarifier le pour et le contre d'une telle approche.
- > En tant qu'employeurs, les syndicats doivent faciliter le travail de leurs employées et surtout adopter des mesures en faveur de celles qui ont des responsabilités familiales.
- > Il est important que les statuts des syndicats fassent référence à l'égalité des genres. Actuellement, un tiers d'entre eux ne prennent aucun engagement concernant l'égalité des chances entre hommes et femmes.
- > Bien que l'on constate une certaine amélioration sur le plan du pourcentage de femmes aux congrès et dans les comités exécutifs, elles sont généralement sous-représentées dans les organes de direction des syndicats et, plus particulièrement, dans les commissions exécutives. Les syndicats doivent adopter des mesures appropriées afin de réduire l'écart de représentativité. À cet égard, offrir des facilités aux femmes qui assistent aux congrès est considéré comme un élément favorable à leur participation.
- > Les confédérations restent dirigées par des hommes. Dans les syndicats, un pourcentage limité de postes de direction est occupé par des femmes, et ces postes ont rarement un véritable pouvoir politique.
- > En général, les femmes dirigent des départements ayant un rapport avec le genre (égalité, formation, éducation). Elles sont responsables dans une moindre mesure des questions touchant aux négociations collectives et à la politique économique.

4 Les instances syndicales responsables de l'égalité des genres

Pratiquement toutes les confédérations (53 confédérations sur 61, **87%**) ont actuellement un comité des femmes ou un organe spécifiquement chargé des questions d'égalité entre hommes et femmes.

La majorité de ces comités (68%) sont **statutaires**.

Dans d'autres cas, leur existence n'est pas officiellement reconnue, et ils prennent la forme de réseaux de femmes (ex. CC.OO.-Espagne, STTK-Finlande) ou de groupes de femmes informels qui se réunissent régulièrement (LANV-Liechtenstein).

Dans plusieurs organisations où cet organe n'a jamais existé ou a été dissout, c'est au département des femmes de la confédération qu'est dévolu le rôle d'encourager les politiques d'égalité des chances, avec la participation des membres des syndicats affiliés (FNV-Pays-Bas).

En général, les membres de ces comités sont **nommés** (59 %), ils sont plus rarement élus (36%). Quelques confédérations (TUC-Royaume-Uni, UGT-Portugal, OGB-Autriche) ont mis en place une procédure mixte. En vertu des procédures d'OGB-Autriche, le président du comité des femmes plus quatre membres sont élus par le congrès des femmes, alors que les autres représentants sont nommés par les affiliés sectoriels et régionaux.

La grande majorité des organes responsables des questions d'égalité hommes/femmes (75%) ont opté pour une composition **mixte** (hommes et femmes). Toutefois, certains syndicats soulignent qu'en pratique, seules les femmes assistent à leurs réunions. Par exemple, UGT-Espagne déclare : « *Les statuts n'interdisent pas la présence des hommes, mais il n'y a aucun membre de sexe masculin* ».

Sur le plan des **compétences**, 55% de ces organes sont responsables d'autres questions que l'égalité des sexes et la non-discrimination pour des motifs de genre. Le comité d'égalité de LO-Norvège, par exemple, s'occupe aussi de la question des droits des travailleurs homosexuels, transsexuels et bisexuels. Les autres comités (45%) déclarent que leur travail se concentre exclusivement sur des questions d'égalité hommes/femmes.

Dans un petit nombre de comités seulement (12 sur 53, 23%), la **personne à la présidence** s'occupe uniquement de questions d'égalité hommes/femmes.

La contribution de ces instances à l'intégration de la dimension de genre est meilleure lorsqu'il existe des **liens structurés** avec d'autres organes syndicaux de prise de décision. En général, l'instance dirigeante de référence est le conseil national: 73% des comités chargés des questions d'égalité relèvent directement du conseil, alors que 64% d'entre eux sont tenus de faire rapport au congrès.

Par ailleurs, des liens avec les organes chargés **des négociations collectives** sont également essentiels à la promotion de l'égalité des genres : c'est le cas de 74% de ces comités d'égalité. À noter toutefois que 33% seulement ont un droit de vote dans les comités chargés des négociations collectives et que 13 confédérations (24,5%) n'ont pas répondu.

En ce qui concerne les **pouvoirs**, 82 % des comités responsables de l'égalité des genres ont un pouvoir consultatif, alors qu'un plus petit nombre d'entre eux (49%) ont aussi des droits en termes de prise de décision. Il s'agit en général du droit de vote dans les instances de prise de décision et du droit de présenter des motions au congrès.

Plan d'action
2003 de la CES,
objectif 3 :

« **Renforcer le rôle des organes chargés d'élaborer des politiques d'égalité entre les hommes et les femmes** »

Peu de comités ont leur propre **budget** (23 confédérations sur 53). À cet égard, il faut noter une évolution positive par rapport aux enquêtes précédentes de la CES sur l'égalité des genres : plus de 80% des répondants représentant des comités qui ont un budget à disposition, le jugent adéquat. Ces ressources financières sont utilisées de différentes manières : financement de réunions, organisation de campagnes et d'actions (OGB-Autriche) ou publication d'études. À noter que 38% de ces organes publient une **revue** sur l'égalité des genres. C'est le cas notamment des syndicats ci-dessous :

- ELA-Espagne, Emakume Langileen Notiziak ;
- UGT-Espagne, Crisalida³¹;
- CGTP-IN-Portugal, Igualdade ;
- CC.OO-Espagne, Trabajadora (depuis 1984)³².

Près de la moitié des comités chargés de l'égalité des genres occupent **des fonctionnaires à temps plein**, et une petite majorité de répondants (63%) jugent ces ressources adéquates. Dans la plupart des cas (88%), ce personnel est exclusivement féminin.

Un point positif est le fait que 90% des répondants estiment que le travail de ces comités est **efficace**. ICTU-Irlande déclare par exemple : « Notre comité des femmes joue un rôle essentiel en veillant à ce que l'égalité des genres soit un élément clé de l'ordre du jour du congrès. Elles sont aussi représentées dans notre «Strategic Implementation Committee for Congress Equality Initiatives», qui a été récemment constitué et dont le rôle en matière d'égalité s'étend à tous les domaines couverts par la législation irlandaise en la matière ».

Les répondants formulent différentes **recommandations** qui permettraient d'encore améliorer le travail de ces organes : il est important, par exemple, de coordonner le travail de ces comités tant au sein de l'organisation (avec les autres départements politiques et les commissions permanentes) qu'en externe, en nouant des liens avec les comités d'égalité et les comités de femmes dans d'autres syndicats nationaux.

Les confédérations qui jugent le travail de leurs instances inefficace signalent les points suivants : le manque de visibilité et/ou de ressources humaines et financières adéquates (BNS-Roumanie) ; la nécessité de disposer d'un organe chargé exclusivement des questions d'égalité des genres (MSzOSz-Hongrie) ; ou la nécessité pour les confédérations de s'intéresser davantage aux questions d'égalité (MSzOSz-Hongrie). Enfin, GWU-Malte déclare : « Les questions de genre sont généralement bien accueillies dans l'organisation, mais il n'y a pas de stratégie systématique dans ce domaine. Les choses bougent de manière sporadique ».

Enfin, les répondants mentionnent des activités récentes organisées par leurs comités respectifs. Cette information est utile pour comprendre les questions prioritaires du programme des syndicats, en ce qui concerne les politiques d'égalité des genres et de non-discrimination.

Ils citent les éléments ci-dessous :

- des campagnes sur le thème du harcèlement au travail (UATUC-Croatie) ;
- des actions visant à résoudre le problème de l'écart salarial entre sexes (FGTB-Belgique, CGT-France, MSzOSz-Hongrie, LIGA-Hongrie, CGTP-Portugal, OGB-Autriche, SGB-Suisse, TUC-Royaume-Uni, YS-Norvège) ;
- la participation au cadre d'action sur l'égalité femmes-hommes des partenaires sociaux européens (CMKOS-République tchèque, CGT-France, CGT-L Luxembourg) ;
- des projets organisés en commun avec d'autres confédérations nationales et concernant la discrimination des femmes au travail (BNS-Roumanie, CNSLR-Fratia) ;
- la participation à l'Année européenne de l'égalité des chances (BNS-Roumanie, CNSLR-Fratia, MSzOSz-Hongrie) ;
- un prix récompensant des réalisations exceptionnelles dans le domaine de l'égalité des chances (ZSSS-Slovénie) ;

³¹ <http://www.ugt.es/Mujer/crisalida/crisalidamenu.html>

³² <http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do?%C1reas:Mujeres:Revista.Trabajadora>

- la participation à des discussions tripartites en rapport avec l'égalité au travail (STTK-Finlande, DGB-Allemagne, LIGA-Hongrie) ;
- une politique de conciliation (CGIL, CISL, UIL – Italie, SGB-Suisse, CGT-France, UGT-Espagne, KOZ-Slovaquie, l'action commune FGTB-Belgique/ FNV-Pays-Bas/CGLB-Luxembourg) ;
- la participation à la réforme du système des pensions privées et leur impact sur les femmes (CARTEL-Alfa, BNS, CNSLR-Fratia-Roumanie).

En bref ...

- > Une grande majorité de confédérations a instauré un comité des femmes ou un organe qui s'occupe des questions d'égalité de genre.
- > Presque toutes les confédérations estiment que le travail de ces organes est adéquat. Mais pour qu'ils aient plus de poids, ils doivent pouvoir influencer le travail des conseils de gestion ordinaire et autres instances permanentes.
- > Les problèmes budgétaires touchant les organes responsables de l'égalité des genres reviennent moins

Partie II

Fédérations Syndicales Européennes

Objectif et méthodologie pour les fédérations syndicales européennes

Cette enquête a été envoyée aux 12 fédérations syndicales européennes (FSE) actuellement affiliées à la CES, ainsi qu'à EUROCADRES (Conseil des cadres européens) et à la FERPA (Fédération européenne des retraités et des personnes âgées).

Une première différence par rapport aux enquêtes menées dans le passé est le fait que le nombre de FSE a changé (elles étaient 11 en 2002 et 14 en 1998). Ce changement est dû à des fusions entre organisations. C'est aussi la première fois que la FERPA et EUROCADRES participent à une enquête sur la question de l'égalité des sexes, effectuée par la CES auprès de ses membres. À cet égard, il est important de faire la distinction entre les fédérations syndicales européennes et EUROCADRES et la FERPA. Les FSE sont des organisations qui regroupent des syndicats d'un ou de plusieurs secteurs économiques publics ou privés. Elles représentent les intérêts des travailleurs de leurs secteurs au niveau européen, principalement dans le cadre de négociations, et elles sont membres à part entière de la CES. En revanche, EUROCADRES et la FERPA sont des organisations européennes qui opèrent sous les auspices de la CES.

Nous avons décidé d'utiliser la même méthodologie que celle employée pour l'enquête de 2002 sur les FSE. C'est ainsi que nous avons interviewé les fonctionnaires chargés du portefeuille de l'égalité des genres. Au total, 9 organisations ont répondu, dont 7 fédérations syndicales. Trois FSE (FSE-THC, UNI et EMCEF) ont préféré répondre par écrit en renvoyant le questionnaire complété. Nous obtenons ainsi un taux de réponse de **64%**.

Au total, ces organisations européennes représentent plus de 38 000 000 d'adhérents. Le nombre de membres fluctue entre 900 000 (ETUF-THC) et 8 000 000 (EPSU).

TABLEAU 7 : FÉDÉRATIONS SYNDICALES EUROPÉENNES AFFILIÉES À LA CES EN 2006

FSE		Secteurs	Sous-secteurs
1. EAEA	Alliance européenne des médias et du spectacle	Arts, spectacles	
2. ETF	Fédération européenne des travailleurs des transports	Transport, pêche, tourisme	Aviation civile, tourisme, navigation intérieure, transport routier, transport maritime, dockers, secteur de la pêche, rail, logistique
3. EFFAT	Fédération européenne des syndicats des secteurs de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme	Industrie alimentaire, agriculture, tourisme	Agriculture, culture de fibres et de produits non-alimentaires, production animale, fruits, légumes et fleurs, etc. Industrie alimentaire, tabac et boissons, industrie hôtelière et tourisme, etc.
4. FEM	Fédération européenne des métallurgistes	Métallurgie	Défense, secteur aérospatial, acier, construction navale, garages, construction automobile, technologies de l'information et de la communication
5. FEJ	Fédération européenne des journalistes	Journalisme	
6. FETBB	Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois	Construction, bois	Construction, matériaux de construction, meubles, traitement du bois, sylviculture
7. EPSU	Fédération syndicale européenne des services publics	Services publics	Gouvernement national, local et régional, santé et social, services d'utilité publique
8. EMCEF	Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie	Exploitation minière, produits chimiques, énergie	Exploitation minière, huile minérale, gaz, énergie, produits chimiques, produits pharmaceutiques, caoutchouc, plastique, verre, céramique, ciment, carrières, pulpe, papier, élimination des déchets, environnement et autres industries apparentées
9. UNI-EUROPA	Organisation régionale européenne d'Union Network International		Commerce, finances (banque et assurance), poste, télécoms, gestion d'immeubles (entretien et sécurité), graphisme, jeux, médias/spectacles/arts, coiffure et esthétique, services aux industries et aux entreprises, informatique, travailleurs intellectuels et cadres
10. FSE-THC	Fédération syndicale européenne : textile, vêtements et cuir	Textiles, vêtements, chaussures, cuir, services/textile	
11. EUROCCOP	Confédération européenne de police	Police	
12. CSEE	Comité syndical européen de l'éducation	Éducation	

Source : Enquête CES 2006

Le contenu du questionnaire utilisé était identique pour les FSE et les confédérations nationales et portait sur les questions suivantes : la proportion de membres de sexe féminin et les mesures prises pour accroître leur nombre, l'intégration de la dimension de genre dans les stratégies des FSE et la présence des femmes dans leurs organes exécutifs. Il faut cependant relever certaines différences : nous avons ajouté des questions sur la structure des FSE et sur les secrétariats, ainsi qu'un chapitre dédié aux comités d'entreprise européens³³.

Les entretiens ont duré 90 minutes en moyenne et se sont déroulés soit en anglais, soit en français. Toutes les FSE interviewées ont reçu le questionnaire avec leurs réponses, pour vérifier si celles-ci avaient été correctement notées. La plupart des organisations ont aussi fourni des informations utiles sur les activités organisées pour promouvoir l'égalité des sexes et l'intégration de la dimension de genre (les statuts, des résolutions, un programme de travail, etc.).

Cinzia Sechi s'est chargée des interviews et a analysé les questionnaires.

³³ Le questionnaire envoyé aux fédérations européennes est disponible sur le site de la CES, dans la section Égalité/Publications.

TABLEAU 8 : FSE AYANT PARTICIPÉ À L'ENQUÊTE DE LA CES EN 2006

FSE	Entretien/ Réponse par écrit	Date	Fonctionnaire
EFBWW/FETBB Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois	E	09/01/2007	Harrie Bijen <i>Secrétaire général</i>
EFFAT Fédération européenne des syndicats des secteurs de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme	E	20/12/2006	Kerstin Howald <i>Secrétaire sectorielle pour le secteur touristique</i>
EMCEF Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie	R	22/12/2006	Reinhard Reibsch <i>Secrétaire général</i>
EPSU Fédération syndicale européenne des services publics	E	20/12/2006	Nadja Salson <i>Fonctionnaire chargée des politiques, administration nationale et européenne, égalité des genres</i>
ETF Fédération européenne des travailleurs des transports	E	20/12/2006	Cristina Tilling <i>Secrétaire chargée de la politique d'égalité des genres, CEE, logistique, Europe centrale et orientale</i>
FSE-THC/FSE-THC Fédération syndicale européenne - Textiles, vêtements et cuir	R	02/02/2007	Patrick Itschert <i>Secrétaire général</i>
FERPA Fédération européenne des retraités et des personnes âgées	E	11/01/2007	Luigina De Santis <i>Secrétaire générale</i>
EUROCADRES Conseil des cadres européens	E	15/12/2006	Gina Ebner <i>Coordinatrice de projets</i>
UNI-Europa	R	12/01/2007	Monique Marti <i>Chef du département des femmes d'UNI</i>

Source : Enquête CES 2006

Résultats de l'enquête de 2006 : fédérations syndicales européennes (FSE)

Les résultats présentés au chapitre suivant concernent les FSE affiliées à la CES qui, soit ont été interviewées, soit ont renvoyé le questionnaire. Le chapitre analyse les différents domaines d'actions prioritaires auxquels ces organisations doivent s'attaquer pour parvenir à une égalité des sexes. Le premier paragraphe traite plus particulièrement de la question de l'affiliation syndicale féminine et des mesures adoptées par les FSE pour encourager les femmes à se syndiquer. Le second paragraphe se concentre sur la politique et les instruments élaborés par les FSE pour intégrer la dimension de genre dans leurs politiques. Le problème des femmes aux postes de direction et dans les organes de prise de décision des FSE est traité au troisième paragraphe. Le quatrième paragraphe décrit quelques traits caractéristiques des organes syndicaux des FSE chargés de l'égalité. Enfin, le cinquième paragraphe aborde la question de l'égalité des genres et du degré de représentativité des femmes dans les comités d'entreprise européens.

Comme dans le chapitre précédent consacré aux confédérations, nous mettons en évidence les principaux changements qui sont intervenus depuis les enquêtes précédentes de la CES (2002 et, le cas échéant, 1999).

1 Affiliation syndicale féminine

Pratiquement toutes les fédérations syndicales se bornent à donner une **estimation approximative** de la proportion d'adhérents de sexe féminin dans leur organisation.

Sept fédérations sur 9 (77%) disent notamment ne pas collecter de données structurées et ventilées par sexe concernant leurs membres. Les deux seules organisations qui ont introduit cette procédure sont la EPSU et UNI. En outre, 5 organisations (FSE-THC, FETBB, EFFAT, FERPA et EUROCADRES) déclarent ne pas avoir de statistiques globales tenant compte de la dimension de genre ou ne pas avoir de méthode de traitement spécifique leur permettant de générer directement cette information.

Plan d'action

2003 de la CES,

objectif 1 :

« **La tenue de statistiques concernant l'affiliation** »

Quatre fédérations seulement disent **suivre l'évolution** du nombre de membres de sexe féminin dans leurs différentes organisations affiliées. Cette procédure de suivi se fait généralement chaque année. Bien que toutes les FSE se disent satisfaites de la méthode utilisée, elles mettent en avant un certain nombre de difficultés. Cette donnée provient généralement d'un questionnaire que les organisations membres doivent retourner, mais il arrive fréquemment qu'elles ne répondent pas et qu'il faille les solliciter à de multiples reprises. L'EMCEF déclare : « *Ce sont les affiliés nationaux qui décident s'ils souhaitent ou non communiquer ces données. S'ils ne l'ont pas fait après deux rappels, ce n'est manifestement pas une priorité pour eux* ».

Très peu de choses sont prévues pour **encourager** les membres à rassembler les données : seulement 4 fédérations sur 9 (45%) répondent qu'elles encouragent leurs organisations membres à rassembler des données sur leurs affiliés, ventilées par sexe. Il y a plusieurs raisons qui expliquent l'absence de mesures en ce sens. Dans certains cas, cette possibilité n'a jamais été discutée (FETBB). La EPSU estime que chaque organisation nationale est libre ou non de le faire. La FERPA évoque le manque d'intérêt général manifesté par ses différents membres, ainsi qu'un contexte socioéconomique différent dans le pays où ils opèrent.

Cependant, certaines organisations signalent avoir récemment mis en place différents mécanismes permettant de recueillir des informations auprès de leurs membres. L'EFFAT, par exemple, envisage pour la première fois de mener une enquête auprès de ses membres en ce qui concerne l'égalité des genres. De même, l'ETF gère, depuis 2006, une nouvelle base de données sur ses adhérents, avec des chiffres ventilés par sexe. L'ETF précise par ailleurs qu'elle envoie un « questionnaire annuel d'adhésion » à ses affiliés. Elle y demande notamment des informations ventilées sur les membres. Le problème est que « *certains syndicats complètent les chiffres, alors que d'autres ne transmettent que des données générales* ».

Par conséquent, si nous considérons les chiffres exacts communiqués par trois fédérations (EPSU, ETF et UNI-Europa) et les pourcentages approximatifs fournis par les autres répondants, **le taux moyen approximatif d'affiliation féminine dans les FSE** est légèrement supérieur à **35%**. En chiffres, les membres de sexe féminin dans les 7 FSE qui ont répondu, sont au nombre de 13 500 000 environ, sur un total de 38 000 000 d'affiliés. Il faut considérer ces chiffres avec prudence étant donné les différentes méthodes utilisées par les fédérations, soit pour estimer les chiffres, soit pour les rassembler. La FETBB, par exemple, n'a pu donner un pourcentage de ses membres de sexe féminin qu'en se basant sur les informations diffusées par la Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (FITBB), qui demande à ses membres des données ventilées par sexe au moment du paiement des cotisations.³⁴

³⁴ D'après la FITBB, les femmes représentent environ 20 pour cent de l'affiliation totale de la FETBB.

TABLEAU 9 : MEMBRES DE SEXE FÉMININ DANS LES FÉDÉRATIONS SYNDICALES EUROPÉENNES

FSE	Nombre d'organisations syndicales	Nombre total d'adhérents	Nombre total de membres de sexe féminin	
			N/n	%
ETF	210	2 500 000	450 000	18%
EFFAT	117	1 727 000	-	-
FETBB	60	2 400 000	<450 000	<20%
EPSU	200	8 000 000	± 5 600 000	± 70%
EMCEF	131	2 500 000	± 500 000	± 20%
UNI-EUROPA	340	7 000 000	3 619 000	51,7%
FSE-THC	64	900 000	± 540 000	± 60 - 70%
FERPA	-	8 000 000	± 2 800 000	± 35%
EUROCADRES	13	5 000 000	-	-
TOTAL		38 027 000	13 509 000	± 35,5%

Source : Enquête CES 2006

Le taux d'affiliation féminine varie de moins de 20% (FETBB) à 60-70 % (FSE-THC). Étant donné le peu de données collectées, il est impossible de préciser le taux d'affiliation féminine dans chaque sous-secteur. Il s'agit là d'un des objectifs de travail de l'ETF en 2007. Jusqu'à présent, l'ETF n'a effectué qu'occasionnellement la synthèse du nombre de femmes actives dans les différents sous-secteurs de l'industrie du transport.³⁵ Seule la EPSU a pu fournir une grille contenant des informations sur l'affiliation féminine dans chacun de ses sous-secteurs.

La proportion de membres de sexe féminin dans les fédérations syndicales européennes n'a pas évolué par rapport à l'enquête de 2002.

TABLEAU 10 : MEMBRES DE SEXE FÉMININ DANS LES FÉDÉRATIONS SYNDICALES EUROPÉENNES EN 2002 ET 2006

FSE	Nombre total d'adhérents		Pourcentage de membres de sexe féminin	
	2002	2006	2002	2006
ETF	2 300 000	2 500 000	12 %	18%
EFFAT	2 600 000	1 727 000	30-40 %	-
FEM	6 500 000	-	-	-
FEJ	280 000	-	37 %	-
EEE	200 000	-	> 30 %	-
FETBB	2 300 000	2 400 000	5-10 %	<20%
EPSU	8 000 000	8 000 000	> 50 %	± 70%
EMCEF	2 500 000	2 500 000	-	± 20%
UNI-EUROPA	7 200 000	7 000 000	47 %	51,7%
FSE-THC	1 500 000	900 000	± 60 - 70 %	± 60 - 70%
ETUCE	2 200 000	-	-	-
FERPA	-	8 000 000	-	± 35%
EUROCADRES	-	5 000 000	-	-

Source : Enquêtes CES 2002 2006

³⁵ D'après les dernières informations présentées lors de la conférence des femmes de l'ETF à Mariehamn, l'affiliation syndicale féminine dans chaque sous-secteur de la fédération se décompose ainsi : rail : 5,15% ; transport routier : 8,77% (travailleurs du métro : 20,95%, transport urbain et transport de passagers sur de courtes distances : 9,55%, transport urbain – taxi : 10,34%) ; ports et docks : 6,78% ; voies navigables intérieures : 8,98% ; aviation civile – personnel navigant : 38,48% ; secteur maritime : 7,49% ; pêche : 1,75% ; tourisme : 31,84%.

Les données relatives à l'affiliation syndicale féminine sont généralement **diffusées** par les fédérations européennes. Seule une organisation sur 4 (EPSU) les publie sur les sites internet. Les autres préfèrent les distribuer à leurs organisations membres et à leurs organes de direction (ETF, EPSU). UNI déclare les inclure dans des documents distribués pendant les réunions.

Quatre fédérations sur 9 (UNI, FSE-THC, ETF et FERPA) ont mis en œuvre des **stratégies** visant à augmenter l'affiliation syndicale féminine depuis 2003, c'est-à-dire depuis l'adoption du plan d'action de la CES sur l'égalité hommes-femmes. L'initiative la plus souvent citée consiste à organiser des campagnes spécialement consacrées à ce thème (75%). L'ETF, par exemple, a organisé une « visite des sections » en 2006, dans l'objectif notamment de partager des informations sur les tendances de l'emploi féminin et les conditions de travail dans les différents secteurs représentés par ce syndicat. Ces visites avaient aussi pour but de sensibiliser les organisations membres de l'ETF à la nécessité d'organiser des campagnes de syndicalisation axées sur les femmes au travail, dont l'emploi a augmenté dans différentes professions (le transport public urbain ou le personnel administratif des ports et docks).³⁶ Une autre mesure appliquée par deux fédérations (FSE-THC et la FERPA) pour encourager les femmes à se syndiquer impliquait de modifier les dispositions statutaires.

La majorité des fédérations (3 sur 4, à savoir UNI, FERPA, FSE-THC) disent avoir **évalué** les diverses initiatives mises en place. La FERPA signale qu'elle n'a constaté aucun changement significatif du nombre d'adhérents de sexe féminin. UNI et la FSE-THC n'ont fourni aucun détail supplémentaire.

Quatre fédérations sur 9 (EFFAT, EMCEF, ETF et FSE-THC) ont l'intention d'appliquer de nouvelles stratégies pour renforcer l'affiliation syndicale féminine. L'ETF prévoit plus particulièrement de mener une action de syndicalisation des travailleurs dans des secteurs émergents tels que la logistique portuaire. D'après ce répondant, la plupart de ces travailleurs sont des femmes, occupées dans les services ou à des tâches administratives. L'EFFAT explique qu'une stratégie sera élaborée dans les secteurs où les femmes sont sous-représentées dès que les résultats d'une enquête actuellement en cours seront disponibles (cette enquête consiste principalement à rassembler des faits et des chiffres sur l'affiliation masculine et féminine dans les secteurs représentés par l'EFFAT).

Les fédérations interrogées ont exprimé leur **avis** quant aux **principaux facteurs** qui empêchent les femmes de s'affilier à un syndicat. Quatre d'entre elles (44%) estiment que les syndicats sont trop peu sensibilisés aux besoins spécifiques des femmes au travail. Trois sur 9 (33%) pensent que l'obstacle majeur est la prédominance masculine dans les activités syndicales et aux postes de direction. Le manque de temps des femmes, dû à leurs responsabilités familiales, est une autre raison citée par le même pourcentage de syndicats. Enfin, la FETBB et l'EMCEF soulignent que la division du travail selon le genre s'explique par les secteurs concernés (exploitation minière, bâtiment et construction), d'où la difficulté de convaincre les femmes de s'affilier. Certaines organisations mettent sur pied des activités pour inciter davantage les femmes à travailler dans des secteurs traditionnellement dominés par les hommes. La FETBB, par exemple, a effectué une étude pour comprendre pourquoi les femmes sont peu nombreuses dans l'industrie de la construction.³⁷

En bref ...

- > La majorité des fédérations n'ont pas de chiffres sur le taux d'affiliation total ni de statistiques sur les membres de sexe féminin. Des statistiques fiables sont une étape préliminaire incontournable de toute action visant à encourager les femmes à se syndiquer et à accroître leur représentation dans les organes de prise de décision.
- > Moins de la moitié des FSE interrogées ont pris des mesures pour accroître la proportion de femmes syndiquées dans leurs rangs. Le même nombre de fédérations a l'intention de mettre en place une stratégie de ce type dans le futur.

³⁶ Plus d'informations sur : <http://www.itfglobal.org/etf/section-activities.cfm>

³⁷ Le point d'orgue de ce projet a été la publication d'un livre « Les femmes dans la construction », Études CLR, 2004.

2 Intégration de la dimension de genre

Nous constatons que la notion de l'intégration des questions de genre et son application dans les politiques des fédérations a progressé par rapport à l'enquête de 2002. Huit fédérations sur 9 disent intégrer la dimension de genre, soit « systématiquement » (UNI, FERPA, ETF, EPSU et EMCEF), soit « de temps en temps » (EFFAT, FSE-THC, EUROCADRES). Seule la FETBB n'applique pas ce principe à l'heure actuelle bien qu'elle en reconnaisse la valeur.

Six fédérations déclarent tenir compte de l'**impact** de leurs politiques sur les hommes comme sur les femmes. Ces fédérations en tiennent toujours compte lorsqu'elles définissent la stratégie d'une politique. Cinq organisations contrôlent et suivent l'impact pendant la mise en œuvre de la politique, alors que 3 se contentent d'une simple estimation. La EPSU souligne que le processus d'intégration varie souvent en fonction de la politique mise en œuvre. « *Cependant, les objectifs d'égalité sont souvent abordés pendant le travail de campagne* ». De plus, elle met le doigt sur un problème que rencontrent fréquemment d'autres fédérations syndicales : « *Étant donné la charge de travail, il est souvent difficile d'examiner tous les détails des politiques de l'organisation dans une perspective de genre* ».

Les **mesures** d'intégration de la dimension de genre consistent le plus souvent à modifier les statuts de la fédération (6 fédérations sur 8, 62%) et/ou à demander au comité exécutif d'adopter des résolutions (5 fédérations sur 8, 62%). De plus, 3 fédérations déclarent que le principe est officiellement reconnu par d'autres organes politiques (c'est-à-dire le comité des femmes).

Les **statuts** de 4 fédérations (EFFAT, FERPA, EPSU, UNI) prévoient une disposition faisant référence à l'intégration de la dimension de genre. Le principe de l'égalité des chances est beaucoup plus fréquent, puisqu'il semble inscrit dans pratiquement tous les statuts des fédérations interrogées (8 sur 9). Enfin, 6 statuts sur 9 sont rédigés de façon neutre.

En ce qui concerne les méthodes et procédures utilisées pour favoriser une approche intégrée, les fédérations mentionnent les activités suivantes :

- 3 syndicats (ETF, FSE-THC, FERPA) ont effectué une étude et/ou des enquêtes ;
- 3 (EMCEF, FSE-THC) ont mené des projets transnationaux sur l'égalité des genres ;
- 2 (UNI, EPSU) tiennent des statistiques ;
- 2 (EFFAT, ETF) demandent à leurs organisations membres que la participation des femmes aux réunions soit proportionnelle à leur représentation dans le syndicat ;
- 2 (EPSU, ETF) ont défini des règles précises qui imposent d'intégrer la dimension de genre dans tout document présenté aux comités exécutifs.

Il semble que l'ETF soit la fédération qui a lancé le plus d'initiatives dans ce domaine.

Quatre fédérations sur 6 disent intégrer la dimension de genre dans la **coordination des négociations collectives**³⁸, à savoir l'EFFAT, l'EMCEF, la EPSU et la FSE-THC. L'EFFAT demande à ses membres de fournir chaque année la liste des thèmes qui reviennent le plus souvent dans les négociations collectives et les accords autres que salariaux, par exemple, l'égalité des genres. De même, la FSE-THC pose des questions précises à propos des résultats des négociations collectives nationales. D'après l'EMCEF et la EPSU, les domaines abordés le plus souvent sont l'égalité de traitement, l'égalité salariale/écart salarial entre sexes, les pensions et la formation. En ce qui concerne l'écart salarial entre sexes, la FSE-THC a défini des lignes de conduite spécifiquement dans le but de réduire l'écart salarial de 5% d'ici 2010. La EPSU mentionne l'adoption de la résolution R.4 pendant son congrès de 2007, dans laquelle elle réaffirme sa volonté de réduire l'écart salarial de 2 à 5% avant 2007.

Plan d'action
2003 de la CES,
objectif 2 :

Inclure l'intégration des questions de genre dans les négociations collectives et/ou les orientations pour les négociations collectives en considérant les mesures suivantes : La formation à l'égalité (et à l'inclusion de la dimension égalité) des négociateurs et négociatrices

Plan d'action
2003 de la CES,
objectif 2 :

« Continuer à développer des mécanismes facilitant l'approche intégrée, en utilisant également des outils comme par exemple les données statistiques ventilées par sexe, des études, des listes de contrôle, etc. »

³⁸ La question n'a pas été posée à la FERPA ni à EUROCADRES.

Certaines fédérations syndicales (EFFAT, EMCEF, EPSU et FSE-THC) ont aussi commencé à intégrer la dimension de genre dans leurs **comités sectoriels de dialogue social**.³⁹ L'EMCEF, par exemple, précise que les questions de genre sont abordées pendant les discussions de dialogue social des secteurs de la chimie et de l'énergie. La EPSU et la FSE-THC ont organisé des formations pour les négociateurs, consacrées aux questions de genre ou d'intégration de la dimension de genre. L'EFFAT rappelle le contenu de son programme de travail adopté en 2001. Ce programme demande aux comités de dialogue social d'identifier les problèmes d'égalité qui préoccupent la branche ou le secteur spécifique et privilégie les activités qui encouragent l'égalité. D'après le texte de ce programme, les représentants de l'EFFAT qui participent aux négociations interprofessionnelles européennes doivent aussi tenir compte de la politique d'égalité de l'EFFAT.

Une autre initiative est mentionnée par la EPSU, l'une des premières fédérations à avoir inscrit l'égalité à l'ordre du jour des discussions du dialogue social sectoriel. Par exemple, son comité de dialogue social pour le secteur de l'électricité a mis sur pied un projet commun (avec EUROELECTRIC et l'EMCEF) qui se concentre spécifiquement sur l'égalité et la diversité. Suite à une déclaration commune effectuée en 2003 par les trois partenaires sociaux industriels européens et concernant « l'égalité des chances et la diversité dans le secteur de l'électricité », une enquête a été menée auprès d'un échantillon de sociétés afin d'évaluer leur politique d'égalité des chances. Les résultats de cette enquête ont été compilés dans un rapport (« Égalité des chances et diversité : modifier les structures de l'emploi dans l'industrie électrique européenne ») qui a été analysé au cours d'un séminaire en décembre 2004. Sur la base des recommandations du rapport et des conclusions de l'atelier, les partenaires sociaux ont décidé dans leur programme de travail de 2005 de publier une « boîte à outils » sur les politiques d'égalité des chances et de diversité dans le secteur de l'électricité. Cet outil a été présenté conjointement par les partenaires sociaux européens lors d'un atelier qui s'est tenu en décembre 2006.⁴⁰

Par ailleurs, la EPSU signale que son comité de direction local et régional et le comité d'administration nationale ont fait de la question de l'égalité des genres un thème de travail commun des partenaires sociaux.

Une autre fédération qui a lancé des initiatives communes sur les questions d'égalité des genres est l'ETF. Elle mène actuellement un projet avec la Communauté européenne du rail et des compagnies d'infrastructure (CER), dans le but de mieux intégrer les femmes dans les différentes professions du secteur du rail. Avec cette initiative, les partenaires sociaux européens ont aussi manifesté leur intention d'élaborer des recommandations communes en ce qui concerne l'égalité des genres dans ce secteur.

Enfin, il était demandé aux fédérations de préciser comment elles intègrent la dimension de genre dans le contenu des négociations qui se déroulent dans leurs comités sectoriels de dialogue social. Elles mentionnent les expériences suivantes, par ordre décroissant d'importance :

- ajouter à l'ordre du jour du dialogue social sectoriel des points traditionnellement considérés comme féminins (3 fédérations sur 9) ;
- trouver des lois, des conventions collectives et/ou des politiques gouvernementales qui traitent de l'égalité pour les utiliser pendant les négociations (3 fédérations sur 9) ;
- intégrer la dimension de genre dans les discussions sur des questions générales (ex. salaires, temps de travail, etc.) pendant les négociations sectorielles de dialogue social (2 fédérations sur 9).

En bref ...

- > Par rapport à 2002, nous constatons que les fédérations syndicales européennes sont plus sensibilisées à l'intégration de la dimension de genre. Ce principe est formellement reconnu dans les dispositions statutaires ou les résolutions du comité exécutif, et il est intégré dans la politique de plusieurs fédérations.
- > Seule une minorité de fédérations n'ont pas adopté de stratégie d'égalité spécifique.
- > L'approche intégrée dans les comités sectoriels de dialogue social semble donner de bons résultats, plus particulièrement en ce qui concerne les pratiques élaborées et l'échange d'expériences.

³⁹ La question n'a pas été posée à la FERPA ni à EUROCADRES.

⁴⁰ Le rapport 2004 « Égalité des chances et diversité : modifier les structures de l'emploi dans l'industrie électrique européenne » et la boîte à outils/les bonnes pratiques sur l'égalité des chances et la diversité sont disponibles sur le site internet de la EPSU consacré au dialogue social dans le secteur de l'électricité : <http://www.epsu.org/r/99/>

3 La représentation des femmes dans les instances de prise de décision des FSE

3.1. Politiques syndicales

Sept fédérations sur 9 ont adopté une **politique spécifique** pour accroître la présence des femmes dans les instances de prise de décision. Les deux organisations qui ont répondu par la négative sont l'ETF (qui estime que la proportion de femmes aux postes de haut niveau est déjà équilibrée) et la FETBB.

D'après les répondants qui ont mis en place une telle politique, les **mesures** adoptées le plus souvent pour accroître la représentation des femmes sont les suivantes :

- 5 fédérations (EFFAT, UNI, EMCEF, FERPA, EPSU) réservent aux femmes des places avec droit de vote dans leurs organes de prise de décision ;
- 4 fédérations sur 7 (EFFAT, UNI, EUROCADRES, EPSU) ont rassemblé et publié des données ventilées par sexe sur la main-d'œuvre et les postes de décision (aussi bien dans les entreprises que dans les syndicats) ;
- 3 organisations (FERPA, FSE-THC, EFFAT) ont organisé des campagnes visant à sensibiliser les syndicalistes et les chefs d'entreprise à l'égalité des chances.

Presque toutes les FSE (7 organisations sur 9) **encouragent** leurs organisations membres à accroître le nombre de femmes dans leurs instances de prise de décision. À cet égard, l'ETF signale que l'un des objectifs de son plan d'action 2005-2009 consiste à aider ses affiliés à intensifier leurs efforts afin d'améliorer la représentation des femmes dans les instances dirigeantes des syndicats. Le comité des femmes de l'ETF continuera à organiser des visites dans les pays, à rencontrer des femmes actives dans les transports sur leur lieu de travail et à discuter de la question de la représentation des femmes avec les responsables syndicaux pendant ces visites.

Outre l'ETF, 5 autres fédérations syndicales (ETF, EPSU, EMCEF, FERPA et EUROCADRES) disent avoir adopté **un plan d'action** pour encourager la présence des femmes dans les organes de prise de décision. Bien que tous ces plans aient été adoptés après 2003, seul le plan d'action de la EPSU (Résolution 4) fait référence au plan d'égalité hommes-femmes de la CES. Le plan de la EPSU demande l'égalité de représentation des femmes dans tous les organes syndicaux et aux postes de décision de l'organisation. En revanche, le plan d'action de l'ETF porte davantage sur les structures de ses organisations membres que sur les organes de prise de décision de la fédération. En effet, la fédération n'a pas pour politique d'accroître la proportion de femmes dans les instances de prise de décision, mais bien de garder une proportion équilibrée.

Tous les plans d'action actuels des FSE comportent des objectifs, 4 ont un calendrier mais seulement 2 prévoient un système de contrôle. Ainsi, EUROCADRES explique que les résultats obtenus grâce au plan d'action seront présentés lors de la prochaine assemblée générale en 2009.

Conformément à ce qui a été dit précédemment, il est indispensable de prévoir un système permettant d'évaluer l'efficacité de tout plan d'action adopté. L'ETF a conscience de l'importance de cet instrument. Mais comme il s'agit du premier plan d'action adopté par l'organisation, il se concentre sur la sensibilisation plutôt que sur les objectifs.

Nous avons demandé aux fédérations syndicales européennes d'identifier les trois principaux facteurs qui, d'après elles, limitent la présence des femmes dans les instances de prise de décision. Par ordre décroissant, elles mentionnent :

- le manque de confiance des femmes dans leurs capacités (cité par 50% des répondants, 4 organisations) ;

Plan d'action
2003 de la CES,
objectif 1 :
« Réduire de moitié
l'écart de représentativité dans les instances
de prise de décision »

- le manque de temps des femmes en raison d'un partage inéquitable des responsabilités familiales (37%, 3 organisations) ;
- des idées préconçues et des stéréotypes quant au rôle des femmes dans la société, ce qui les dissuade de jouer un rôle dans la prise de décision (37%, 3 organisations).

Certaines fédérations avancent d'autres explications. Par exemple, la FETBB et l'EMCEF insistent sur la prédominance masculine dans leur secteur (plus particulièrement dans la construction, l'exploitation minière, etc.), d'où la difficulté d'avoir des femmes aux postes de direction. UNI, l'EFFAT et la EPSU soulignent que dans leurs organisations affiliées, la majorité des postes de haut niveau sont occupés par des hommes et que, par conséquent, ce sont eux qui sont choisis pour siéger dans les organes de prise de décision de l'organisation européenne.

3.2. Dispositions statutaires

Dans presque toutes les fédérations syndicales (8 sur 9), des **dispositions statutaires** garantissent une représentation proportionnelle des femmes dans les organes de direction. Ces dispositions s'appliquent en particulier aux instances suivantes : le congrès et le comité exécutif (7 fédérations sur 9), le commission exécutive (6 fédérations sur 9) et, pour l'EFFAT uniquement, le secrétariat. Les statuts de EFFAT stipulent : « *Le secrétariat est composé du secrétaire général et des secrétaires sectoriels, dont au moins une femme* ». Certains statuts prévoient aussi des dispositions applicables aux commissions permanentes et aux sections : ce point concerne surtout l'ETF (sections), l'EFFAT (assemblées sectorielles) et l'EMCEF (comités statutaires).

Cinq fédérations s'engagent statutairement à réserver des sièges aux femmes. Toutefois, les systèmes de quotas adoptés varient d'une fédération à l'autre et, parfois, pour chaque fédération, une règle spécifique s'applique à un organe donné.

En ce qui concerne les délégations au **congrès**, la majorité des statuts des organisations stipulent que le nombre de mandats attribués aux femmes doit être proportionnel au pourcentage d'affiliées dans la FSE (EFFAT, EMCEF, UNI⁴¹, FERPA). Les statuts de l'ETF prévoient un quota ainsi qu'une règle de proportionnalité : « *Toute délégation composée de plus de trois personnes doit comporter au moins une femme déléguée* », alors que les statuts de la EPSU optent pour l'égalité : « *En composant leurs délégations nationales, les syndicats affiliés doivent veiller à avoir 50% de déléguées* ». Cependant, 2 fédérations seulement ont prévu un système de contrôle de ces conditions. Par exemple, le comité de vérification des pouvoirs/des statuts de l'EFFAT doit être saisi lorsque des membres ne respectent pas les règles imposées.

En ce qui concerne les mandats attribués dans le **comité exécutif**, les règles sont plus précises en ce qui concerne le nombre de sièges occupés par des femmes. Les statuts de l'EMCEF, par exemple, stipulent que « *trois mandats supplémentaires doivent être attribués à des représentantes de sexe féminin en tenant aussi compte de l'équilibre régional* ». De même, les statuts de l'ETF précisent que « *6 représentantes des travailleuses européennes, confirmées par le congrès* », siègent au comité exécutif. Enfin, les dispositions statutaires de la EPSU stipulent : « *Au moins un des représentants désignés par chaque circonscription doit être une femme* ». Et elles prévoient aussi des sanctions puisque « *toute circonscription qui ne respecte pas cette règle perd un siège* ». Les statuts de la EPSU confient au comité exécutif le rôle de garantir la représentation féminine. Cet organe « *encourage une représentation égale des hommes et des femmes dans les organes et les délégations de la EPSU* ».

Par ailleurs, des sièges sont réservés dans le comité de direction des FSE. D'après les statuts de l'EMCEF, « *deux des neuf mandats doivent être attribués à des représentantes. Si ce n'est pas le cas, jusqu'à deux mandats supplémentaires seront réservés à des représentantes* ». En revanche, les statuts d'EUROCADRES prévoient que « *lorsqu'il y a moins d'un tiers de personnes d'un genre au sein du comité exécutif ou du présidium, des membres supplémentaires sont désignés par le comité exécutif afin d'atteindre ce seuil minimal d'un tiers* ». Ces désignations sont ensuite confirmées par l'assemblée générale.

41 Le congrès porte le nom de conférence régionale.

En ce qui concerne **les comités politiques permanents et/ou les groupes de travail permanents**, les statuts de 8 fédérations sur 11 contiennent une disposition instaurant un comité des femmes, un groupe de travail des femmes ou un comité d'égalité des chances (avec des membres de sexe féminin et masculin). Moins de la moitié des fédérations syndicales déclarent qu'elles tentent d'accroître la représentation féminine dans les **autres** comités politiques permanents et groupes de travail permanents. Une disposition spécifique en la matière est inscrite dans les statuts de l'EFFAT : « *Les mandataires et leurs suppléants doivent être de sexe opposé* ». Enfin, les statuts de l'ETF stipulent qu'une personne représentant les femmes sera élue dans les sections.

3.3 Organes de direction des FSE

Chaque fédération interrogée était invitée à donner des informations sur le pourcentage de femmes dans ses instances de prise de décision. À l'exception de l'EMCEF, qui n'a pas communiqué de chiffres, les autres organisations précisent le nombre de femmes déléguées au congrès⁴², dans le comité exécutif et le comité de direction⁴³.

CONGRÈS

La représentation des femmes au **congrès** des FSE fluctue entre +/- 10% (FETBB) et 55% (FSE-THC). Les résultats sont présentés dans le tableau ci-dessous.

TABLEAU 11 : REPRÉSENTATION DES FEMMES AU CONGRÈS DES FSE

Fédérations	% de membres de sexe féminin	Femmes déléguées au congrès	
		%	n/N
FETBB	< 20	± 10	± 200/10
EFFAT		30	42/136
EMCEF	± 20		
EPSU	± 70	41	
ETF	18	21	85/390
FSE-THC	± 60 – 70	35	55/150
UNI-EUROPA	51,7		
FERPA	± 35	27	41/151
EUROCADRES		33	

Source : Enquête CES 2006

Globalement, le pourcentage est de **28%**. Cependant, nous n'avons pu étudier que la représentation des femmes dans 7 fédérations sur 9. Parmi celles-ci, une seulement (ETF) peut prétendre que le congrès est représentatif de son affiliation féminine, avec un pourcentage de 21% de déléguées pour 18% d'adhérentes. En outre, la proportion de déléguées a légèrement progressé par rapport au taux de 2002, estimé à **25%**. La délégation de l'EFFAT est passée de 21% en 2002 à 30% en 2007. En revanche, nous observons un recul en ce qui concerne la délégation de la FSE-THC. Non seulement cette délégation est peu représentative de ses membres, ce que soulignait déjà le rapport de 2002, mais le nombre de déléguées a également diminué depuis lors.

42 Organe suprême de décision dans les organisations syndicales. Il se compose des délégués élus et représentants tous les membres. Peut être convoqué annuellement ou mois fréquemment. On peut aussi l'appeler "Assemblée Générale".

43 Organe de décision. Il est compétent pour l'application et le développement de la politique entre les réunions du Comité exécutif. On peut aussi l'appeler présidium ou comité de gestion.

TABLEAU 12 : REPRÉSENTATION DES FEMMES AU CONGRÈS DES FSE EN 2002 ET 2006

Fédérations	% de membres de sexe féminin		Femmes déléguées au congrès			
	2002	2006	%		n/N	
			2002	2006	2002	2006
FETBB	± 5 – 10	< 20	± 10	± 10		± 200/10
EFFAT	± 30 – 40		21	30	57/267	42/136
EMCEF		± 20	15		32/218	
EPSU	> 50	± 70	42 **	41	98/235	
ETF	12	18	16	21	43/271	85/390
FSE-THC	± 60 – 70	± 60 – 70	± 40	35		55/150
UNI-EUROPA*	47	51,7				
FEM						
FEJ	37		24		7/29	
EEE *	> 30					
ETUCE			35		70/200	
FERPA		± 35		27		41/151
EUROCADRES				33		

* Pas de congrès, ou le congrès n'a pas encore eu lieu.

** Pourcentage au congrès de 2000

Source : Enquêtes CES 2006 et 2002

En ce qui concerne les facilités offertes pendant le congrès aux déléguées qui ont des enfants et/ou des proches à charge, aucune fédération n'a adopté de mesures en la matière.

COMITÉ EXÉCUTIF

La représentation des femmes déléguées dans **le comité exécutif** des FSE est d'environ **24%** en moyenne. Le pourcentage de femmes fluctue entre 3,5% (FETBB) et +/- 40% (EPSU). En ce qui concerne le pourcentage d'affiliation, nous avons pu comparer 6 fédérations sur 9. L'ETF est la seule organisation où le comité exécutif est représentatif de l'affiliation féminine. La EPSU et la FSE-THC ont un écart de représentativité de plus de 30 points, avec comme résultat une très faible représentation des membres de sexe féminin dans le comité exécutif.

TABLEAU 13 : REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LE COMITÉ EXÉCUTIF DES FSE

Fédérations	% de membres de sexe féminin	Femmes déléguées dans le comité exécutif	
		%	n/N
FETBB	< 20	3,4	1/29
EFFAT		22	19/86
EMCEF	± 20		
EPSU	± 70	40	
ETF	18	19	8/42
FSE-THC	± 60 – 70	28	18/64
UNI-EUROPA	51,7	40	
FERPA	± 35	18	90/17
EUROCADRES		33	11/33

Source : Enquête CES 2006

En 2002, la proportion moyenne des représentantes était légèrement inférieure, avec un taux de 23%. UNI-EUROPA signale une augmentation considérable du nombre de déléguées dans le comité exécutif (de 29% à 40%), alors que dans d'autres fédérations, l'augmentation est moins marquée : l'EFFAT (de 20% à 22%), l'ETF (de 15% à 19%) et la FSE-THC (de 25% à 28%). Enfin, seuls les comités exécutifs de la FSE-THC et de la EPSU sont présidés par une femme.

TABLEAU 14 : REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LE COMITÉ EXÉCUTIF DES FSE 2002 - 2006

Fédérations	% de membres de sexe féminin		Femmes déléguées dans le comité exécutif			
			%		n/N	
	2002	2006	2002	2006	2002	2006
FETBB	± 5 – 10	< 20	10	3,4	3/30	1/29
EFFAT	± 30 – 40		20	22	18/91	19/86
EMCEF *		± 20				
EPSU	> 50	± 70	± 45	40		
ETF	12	18	15	19	6/39	8/42
FSE-THC	± 60 – 70	± 60 – 70	± 25	28		18/64
UNI-EUROPA	47	51,7	29	40	17/58	
FEM			6		4/62	
FEJ	37					
EEE *	> 30					
ETUCE			35		11/31	
FERPA		± 35		18		90/17
EUROCADRES				33		11/33

* Cet organe n'existe pas dans ces fédérations.

Source : Enquêtes CES 2006 et 2002

COMITÉ DE DIRECTION

La proportion de femmes dans les **comités de direction** est légèrement plus élevée que dans les comités exécutifs, soit **28%** comme en 2002⁴⁴. Il varie de 0% (FETBB) à 50% (FSE-THC). Sur les six fédérations dont nous avons étudié les taux de représentation, seuls les organes de la FSE-THC et de la FERPA sont représentatifs. Enfin, bien que le comité de direction de l'ETF et de la FERPA soit pratiquement représentatif, ce n'est pas le cas pour la EPSU.

TABLEAU 15 : REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LE COMITÉ DE DIRECTION DES FSE

Fédérations	% de membres de sexe féminin	Femmes déléguées dans le comité de direction	
		%	n/N
FETBB	< 20	0	0/7
EFFAT		5,8	1/17
EMCEF	± 20		
EPSU	± 70	32	34/11
ETF	18	12,5	1/7
FSE-THC	± 6– 70	50	6/12
UNI-EUROPA	51,7		
FERPA	± 35	36	4/11
EUROCADRES		36	4/11

Source : Enquête CES 2006

44 Chiffre obtenu comme ci-dessus.

La représentation des femmes dans les comités de direction de plusieurs fédérations a diminué par rapport à 2002 (EFFAT, EPSU et ETF). Cependant, le fait que la FSE-THC grimpe de $\pm 30\%$ à 50% entraîne une augmentation du pourcentage moyen.

TABLEAU 16 : REPRÉSENTATION DE FEMMES DANS LE COMITÉ DE DIRECTION DES FSE 2002 - 2006

Fédérations	% de membres de sexe féminin		Femmes déléguées dans le comité de direction			
			%		n/N	
	2002	2006	2002	2006	2002	2006
FETBB	$\pm 5 - 10$	< 20		0		0/7
EFFAT	$\pm 30 - 40$		14	5,8	3/21	1/17
EMCEF		± 20	10		2/19	
EPSU	> 50	± 70	43	32		34/11
ETF	12	18	25	12,5	2/8	1/7
FSE-THC	$\pm 60 - 70$	$\pm 60 - 70$	± 30	50		6/12
UNI-EUROPA	47	51,7	37		3/8	
FEM			7		1/14	
FEJ	37		33		3/9	
EEE	> 30			± 50		
ETUCE						
FERPA		± 35		36		4/11
EUROCADRES				36		4/11

Source : Enquêtes CES 2006 et 2002

La EPSU et la FSE-THC sont les deux seules fédérations avec une femme présidente, et elles président leur comité de direction respectif. La présidente du comité des femmes de l'EFFAT est aussi l'un des vice-présidents du comité de direction.

3.4 Direction des syndicats

Deux fédérations sur 9 sont présidées par une femme : la EPSU et la FSE-THC, ce qui était déjà le cas en 2002. Il s'agit en fait des mêmes personnes qui ont été réélues lors du dernier congrès de leur FSE respective. En ce qui concerne les **vice-présidents**, **6** sont des femmes (**30%**) sur un total de 20. À noter que chez EUROCADRES, il y a 9 vice-présidents, dont 3 femmes.

Le secrétaire général des trois organisations suivantes est une femme : EPSU, FERPA et UNI-EUROPA⁴⁵. **Une** femme seulement est **secrétaire générale adjointe** (sur 3), à savoir à l'ETF.

En conclusion, les postes de direction dans les fédérations syndicales européennes restent principalement occupés par des **hommes**.

45 Chez UNI-EUROPA*, cette personne est appelée secrétaire régionale.

TABLEAU 17 : FEMMES OCCUPANT UN POSTE DE DIRECTION DANS LES FSE

Nom de la fédération	Président	Vice-présidents	Secrétaire général	Secrétaire général adjoint
FETBB	H	1 H	H	
EFFAT	H	1 H*	H	
EMCEF	H	7H / 2F	H	H
EPSU	F	1 F		
ETF	H	1 H	H	
FSE-THC	F	2 H	H	
UNI-EUROPA	H		F	H
FERPA	H	4 / 3 F	H	H
EUROCADRES	H		F	

*En vertu des statuts, la présidente du comité des femmes occupe automatiquement le poste de vice-présidente du présidium.

Source : Enquête CES 2006

Au moment de l'interview, l'EFFAT n'avait pas désigné son second vice-président (une femme)

3.5. Le secrétariat et les FSE en tant qu'employeurs

Si nous examinons la composition des **secrétariats** des fédérations qui ont participé à l'enquête, la situation est beaucoup plus équilibrée, avec une même proportion d'hommes et de femmes occupés à des tâches en rapport avec les politiques (près de 50%). UNI-EUROPA compte davantage de femmes que d'hommes chargés de ce type de tâches. Les responsabilités et les domaines d'activités politiques de chaque fédération sont présentés dans le tableau ci-dessous.

En ce qui concerne les employés occupés à des tâches administratives, 75% sont de sexe féminin.

TABLEAU 18 : FEMMES ASSUMANT DES TÂCHES POLITIQUES ET ADMINISTRATIVES DANS LES FSE

Fédération	Tâches politiques		Administration
FETBB	3 H		1 H / 3F
EFFAT	3 H / 1F	Tourisme, égalité des genres	0 H / 5F
EMCEF	4 H / 3F		4 H / 3F
EPSU	1 H / 3F	Administration nationale et européenne, égalité des genres, administration locale et régionale, santé et services sociaux	0 H / 6F
ETF	3 F / 2 H	Navigation intérieure et transport routier, rail, égalité des genres, Europe centrale et orientale, comités d'entreprise européens et logistique	1 H / 3F
FSE-THC	1 H		1 H / 2F
UNI-EUROPA	7 F / 4 H		1 F
FERPA			1 F
EUROCADRES	1 H / 1F	Égalité des genres, projets européens	2 H / 3F

Source : Enquête CES 2006

La plupart des fédérations (6 sur 8) n'ont pris aucune mesure concrète pour aider leurs employées à accomplir leurs tâches. La seule exception est la EPSU qui organise ses réunions pendant les heures normales de travail (à l'exception des activités organisées dans le cadre de projets financés par l'UE).

Par ailleurs, il est bon de préciser de quelle manière les politiques d'égalité des sexes sont gérées au sein des FSE. Aucune des organisations interrogées n'a un **département des femmes**. Dans le secrétariat de l'ETF, l'EFFAT et la EPSU, un fonctionnaire est chargé du portefeuille de l'égalité et de la non-discrimination. Ces personnes se trouvent à Bruxelles. UNI-EUROPA, l'EMCEF et la FSE-THC ont mandaté un fonctionnaire de l'une de leurs organisations membres.

En bref...

- > Évaluer le « degré de représentativité » des instances syndicales de prise de décision n'est pas une mince affaire, étant donné le peu de statistiques disponibles concernant l'affiliation féminine et l'estimation approximative du pourcentage de femmes dans ces organes. Toutefois, si nous nous basons sur les chiffres approximatifs qui nous ont été fournis et les avis exprimés, les instances de prise de décision des FSE ne sont pas représentatives de l'affiliation féminine. Il est nécessaire que les fédérations syndicales intensifient et conjuguent leurs efforts à tous les niveaux : national, européen et international.
- > Presque toutes les fédérations syndicales européennes ont adopté des politiques visant à accroître la présence des femmes dans leurs instances de prise de décision. Cependant, il leur faut surmonter plusieurs obstacles et difficultés : le faible nombre de femmes dans les organes syndicaux nationaux, un certain degré de résistance, la liberté qu'ont les organisations affiliées de composer leurs délégations.

4 Instances syndicales chargées de l'égalité des genres

En général, les comités de femmes sont considérés comme des instruments utiles pour aider les syndicats à promouvoir des politiques d'égalité des sexes et améliorer le statut des femmes au travail.

À l'exception de la FETBB, toutes les fédérations interrogées disent avoir mis en place un **organe responsable des questions d'égalité des genres**. Six de ces structures s'occupent d'autres questions que l'égalité de traitement et l'égalité des sexes. Ces organes portent le nom de « comité des femmes » (ETF, EFFAT, UNIEUROPA, FERPA) ou de « comité d'égalité des genres » (EPSU). EUROCADRES n'a pas mis en place un tel organe mais gère FEMANET⁴⁶, un réseau de femmes occupant des postes de cadre.

Dans 5 cas sur 8, ces comités sont prévus par les statuts de la fédération syndicale. Les statuts précisent parfois les compétences et la composition de ces organes. Les membres sont généralement nommés par les circonscriptions des fédérations (EPSU, FERPA, EFFAT, FSE-THC) et plus rarement élus (EMCEF, UNI). L'ETF utilise une procédure mixte : les représentants sont nommés par chaque section et les membres élus par la conférence des femmes.

À l'exception du réseau FEMANET d'EUROCADRES, tous les comités sont **consultatifs**. Les organes de la EPSU et de l'ETF chargés des questions de genre, sont aussi habilités à prendre des **décisions**.

Dans un souci d'efficacité et de cohérence avec le principe d'intégration de la dimension de genre, le travail de ces instances doit être intégré aux autres politiques de la fédération. En vertu des statuts de 4 organisations (ETF, EFFAT, EPSU, UNI), les représentants des structures de femmes ou leur président(e) sont aussi membres du comité exécutif. À l'ETF, par exemple, 6 membres du comité des femmes siègent au comité exécutif et 1 membre siège au comité de direction. Tous font directement rapport au comité exécutif, 5 au congrès.

Ces organes sont **ouverts aux hommes**, à l'exception des comités de femmes régionaux d'UNI. Mais seul le comité d'égalité des genres de la EPSU est composé d'hommes et de femmes. Dans les autres fédérations, les membres sont tous de sexe féminin.

Ces structures de femmes disposent parfois de leur propre **budget** (ex. la EPSU), dont une partie sert à organiser les rencontres annuelles ou bisannuelles. **Les ressources humaines** sont très limitées. En général, une personne du secrétariat assure la coordination des activités des structures féminines. Comme elle est souvent responsable d'autres questions politiques, elle ne peut s'en occuper qu'à temps partiel.

Dans l'ensemble, les personnes interrogées qualifient le travail de leur structure féminine de « positif et efficace » (EFFAT, EUROCADRES, FERPA, ETF) ou de « partiellement efficace » (EMCEF). Pour la EPSU, le travail du comité d'égalité des sexes pourrait être amélioré : « *L'organe dispose de moyens corrects en termes de structures et de ressources. Pourtant, la participation des membres est faible, souvent en raison d'un manque de temps* ».

Parmi les activités impliquant des membres du comité des femmes et organisées depuis 2002, les fédérations interrogées mentionnent (entre autres) :

Plan d'action
2003 de la CES,
objectif 1 :

« **Tenir des statistiques sur les affiliations et les instances de représentation (y compris les CEE, le congrès, le comité exécutif, les femmes négociatrices)** »

⁴⁶ FEMANET a débuté ses activités au début de l'année 2000 et compte aujourd'hui environ 90 membres dans 15 pays européens : <http://www.eurocadres.org/en/areas.of.action/gender.equality/femanet.our.objectives.and.activities>

- FERPA:** Organisation d'un séminaire sur « la situation des femmes âgées dans différentes régions du monde », 27 septembre 2006, Bruxelles.
- ETF:** Depuis 2004, l'ETF célèbre la Journée internationale de la femme le 8 mars en organisant des visites de pays et d'entreprises. À cette occasion, les déléguées du comité des femmes de l'ETF rencontrent des travailleuses sur leur lieu de travail, ainsi que des dirigeants syndicaux des organisations membres de l'ETF. Le but de ces visites est de rencontrer des femmes actives dans le secteur des transports sur leur lieu de travail, de discuter des aspects de leur vie professionnelle quotidienne, de leurs intérêts et de leurs préoccupations, et d'explorer comment mieux représenter les intérêts de la main-d'œuvre féminine. En 2006, les membres du comité des femmes de l'ETF ont rencontré des représentants syndicaux italiens (transport public urbain et rail) et néerlandais (rail). De plus, les « réseaux bilatéraux » offrent aux femmes européennes du secteur la possibilité de travailler en réseau informel. Jusqu'à présent, l'ETF a organisé quatre visites de pays : la Croatie, la Roumanie, la Lituanie et la Turquie.⁴⁷
- FSE-THC:** En 2006, la FSE-THC a créé un portail « égalité » sur son site internet. Elle y publie des informations sur les activités de la fédération qui ont pour but de promouvoir l'égalité des chances. Entre 2005 et 2006, cette fédération a lancé un projet spécialement destiné aux représentants des nouveaux États membres et des pays candidats, sur le thème de la promotion de l'égalité des chances des hommes et des femmes. Deux séminaires et une conférence ont été organisés.⁴⁸
- EPSU:** Un atelier sur 'l'égalité grâce à des services publics de qualité' s'est tenu le 13 février 2007, et une conférence sur le thème de l'écart salarial entre les sexes s'est déroulée les 7-8 octobre 2004.⁴⁹
- EFFAT:** Au moment de l'interview, l'EFFAT était occupée à revoir les objectifs de son plan d'égalité, après que le comité exécutif ait rejeté une première proposition en mai 2005. Pour la première fois, un questionnaire a été préparé dans le but de rassembler des chiffres sur la composition des organisations affiliées et sur la représentation des femmes. Les résultats de l'enquête seront présentés et discutés lors de la première réunion du comité des femmes en 2007.

À noter que presque tous les projets mentionnés sont gérés au niveau des FSE ou avec leurs partenaires sociaux nationaux respectifs. Il est très rare que des projets transnationaux traitant de l'égalité soient organisés en partenariat avec d'autres FSE.

Certaines FSE interrogées organisent **une conférence des femmes**. C'est le cas de l'ETF, de l'EFFAT, de la EPSU et d'UNI. La composition de cette conférence est généralement plus large que le comité des femmes/d'égalité, bien que leurs membres y soient aussi représentés. La conférence des femmes de l'ETF est inscrite dans les statuts, mais ses objectifs ont été précisés dans les conclusions de la conférence des femmes de l'ETF, qui s'est tenue à Zagreb en 2001. Le fonctionnement et l'objectif de la conférence des femmes de l'EFFAT sont détaillés dans le programme de travail de la fédération, alors que pour UNI, ils sont spécifiés dans le plan d'égalité 2001-2004.⁵⁰ La conférence des femmes de l'EFFAT et d'UNI a lieu la veille du congrès, celle de la EPSU est généralement organisée un an avant le congrès pour permettre aux membres de déposer des propositions qui pourront éventuellement être intégrées dans le plan stratégique du congrès.

La quasi-totalité des répondants estiment que l'existence de **liens** entre **la CES** et une **grande majorité** de fédérations est indispensable sur le plan de l'égalité des genres. Chaque FSE a droit à un siège dans le comité des femmes de la CES, et la plupart des fonctionnaires chargés de l'égalité des sexes et basés à Bruxelles, assistent régulièrement aux réunions bisannuelles. Nous avons aussi été informés de la contribution positive de certaines FSE aux négociations du cadre d'action sur l'égalité hommes-femmes.

47 Pour plus d'informations, voir : <http://www.itfglobal.org/etf/women-country-visits.cfm>

48 Voir: <http://equality.etuf-tcl.org/index.php?lg=en>

49 Voir: <http://www.epsu.org/a/2628>

50 Voir: <http://www.union-network.org/uniwomen.nsf/5302e40a7b82f5e5c1256a04003f1dd3/7cf2455cd17c880ec1256b45003fe5c1?OpenDocument>

La FETBB, UNI, la EPSU et l'ETF qualifient de « très importante » la **collaboration avec leur fédération internationale** respective pour ce qui est des échanges de bonnes pratiques et d'expériences en matière de politiques d'égalité des genres. Les organisations européennes déclarent souvent que les initiatives élaborées au niveau international compensent en partie le manque de ressources au niveau européen. Toutefois, ce soutien ne doit pas servir à justifier le peu d'actions organisées par certaines fédérations syndicales européennes dans le domaine de l'égalité des genres.

En bref...

- > La majorité des fédérations ont une structure féminine spécifique, dont le rôle est surtout consultatif. Ces structures disposent rarement de leur propre budget. La moitié d'entre elles sont représentées statutairement dans d'autres organes exécutifs syndicaux.
- > Les FSE ont le devoir vis-à-vis de leurs membres de promouvoir l'égalité des sexes au niveau européen, et le travail réalisé par la fédération internationale peut être complémentaire mais non s'y substituer. La responsabilité de la promotion de l'égalité doit être partagée à tous les niveaux.

5 Égalité des sexes et représentation des femmes dans les comités d'entreprise européens

À l'exception de la FERPA et d'EUROCADRES, toutes les FSE interrogées ont des comités d'entreprise européens (CEE). L'EMCEF est la fédération qui en déclare le plus grand nombre (190), suivie par ordre décroissant de l'EFFAT (± 100), de la FETBB (± 70), de la FSE-THC (40), l'ETF ($\pm 30-35$) et de la EPSU (20).

Aucune des FSE interrogées n'exerce un contrôle sur **la composition** de ses CEE. L'EMCEF ne le fait que « *si le besoin se fait expressément sentir* ». La plupart des FSE insistent sur le manque de ressources humaines dont elles disposent pour mener à bien cette tâche. Il n'y a donc pas d'informations fiables sur le nombre de membres siégeant dans ces forums transnationaux, ni sur le pourcentage de femmes dans les CEE.

Une étude menée en 2004 par Jeremy Waddington pour le compte de la CES et de six FSE peut apporter quelques informations sur la composition des CEE existants. Il s'agit de l'étude la plus importante jamais réalisée auprès des représentants des CEE : elle concerne plus de 400 représentants de comités d'entreprise, originaires de 24 pays différents. Nous avons été informés de ce que 83,7 % des représentants sont des hommes, ce qui signifie que la proportion approximative de femmes dans les CEE est de 17% en moyenne.⁵¹

Plan d'action
2003 de la CES,
objectif 1 :
« **La tenue de
statistiques concernant
l'affiliation et/ou la
représentation dans les
organes y compris... les
comités d'entreprise
européens...**

⁵¹ Waddington J., (2005) « Les points de vue des représentants des comités d'entreprise européens », Bruxelles, CES <http://www.euroworkscouncil.net/pdf/waddington.pdf>

Au moment de leur interview, l'EFFAT, la FETBB et la FSE-THC ont pu préciser le nombre de femmes qui coordonnent des **CEE**. Les chiffres approximatifs communiqués révèlent que les femmes sont très peu nombreuses à assumer cette tâche. La FSE-THC fait état d'un pourcentage de $\pm 5\%$ de femmes chargées de la coordination d'un CEE, la FETBB de 8% et l'EFFAT $\pm 12\%$.

L'EFFAT, l'EMCEF et la EPSU disent prendre des mesures pour **promouvoir l'égalité des chances dans les CEE** et citent plus particulièrement les initiatives suivantes : une formation spécifique sur l'égalité des sexes a été organisée à l'intention des membres des CEE (EMCEF, EFFAT), ou bien on s'efforce d'inscrire des questions d'égalité à l'ordre du jour des CEE (EPSU, EMCEF). En outre, l'EFFAT a préparé des lignes directrices dans le but d'accroître le nombre de femmes dans les organes spéciaux de négociation et dans les CEE. Enfin, l'EMCEF a organisé un séminaire dans le cadre du projet TRACE : on y analyse les aspects des restructurations propres au genre et le rôle qu'un CEE peut jouer dans la gestion du changement d'une manière qui tienne compte de l'impact du changement industriel sur les hommes et les femmes⁵².

En ce qui concerne **la fréquence** des discussions sur les questions d'égalité dans les CEE qui relèvent de leur compétence, les FSE n'ont pas d'informations ou de sources fiables auxquelles se référer. D'après l'étude de Jeremy Waddington, la question de l'égalité des chances est soulevée pendant 55% du temps, et une grande majorité de répondants la jugent utile (près de 44%). De plus, près de 21% des représentants des CEE déclarent qu'ils aimeraient avoir davantage de formations sur les questions d'égalité des sexes afin d'améliorer le travail dans leurs CEE. Dans le même ordre d'idée, l'EFFAT a préparé une liste de questions susceptibles d'être soulevées pendant les réunions des CEE en ce qui concerne la représentation des femmes dans les entreprises et l'égalité hommes-femmes.

Enfin, plusieurs CEE ont négocié des textes communs (codes de conduite, chartes, pactes, etc.) sur des thèmes spécifiques. Toujours, selon l'étude de Waddington, dans 44% des cas, ces accords concernent la promotion de l'égalité des genres. Cependant, seul l'EMCEF signale l'existence d'un accord important conclu dans un CEE à propos de la question de l'égalité des chances. Il s'agit de « l'accord total sur l'égalité des chances », conclu en 2005 par la direction de l'entreprise et trois organisations syndicales européennes (EMCEF, FECCIA et FEDER).⁵³

En bref...

- > L'égalité des sexes n'est pas une politique prioritaire des FSE en ce qui concerne le travail et la composition des CEE.
- > Aucune FSE ne peut fournir d'informations sur le nombre de femmes siégeant dans leurs CEE, ni sur la politique de ces forums transnationaux en ce qui concerne la promotion de l'égalité hommes-femmes. De plus, les FSE savent très peu de choses à propos des accords importants négociés par les CEE sur le plan de l'égalité des chances.

⁵² Sur cette initiative voir : <http://www.emcef.org/euproj.asp?job=tr>

⁵³ L'accord Total est disponible sur : http://www.total.com/static/en/medias/topic1616/accord.Comite.europeen_GB1.pdf

Partie III

Annexes

Annexe I

Charte sur l'intégration de la dimension de genre adoptée par le 11^{ème} congrès de la CES à Séville (mai 2007)

Annexe II

Plan d'égalité 2003 de la CES

Annexe III

Tableaux

Annexe I



Charte de la CES sur le «Gender mainstreaming» dans les syndicats adopté par le Congrès de la CES à Séville, 23 mai 2007

Introduction

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

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

Afin de mettre en œuvre son engagement, le Congrès de Prague en 2003 a adopté le troisième Plan d'Égalité. La mise en œuvre de ce plan a été débattue lors du Comité Exécutif de la CES en juin 2006 sur la base d'une évaluation de mi-mandat. Au cours de l'automne 2006, une recherche a été menée sur la base d'un questionnaire envoyé à l'ensemble des affiliés et une conférence s'est tenue en mars 2007 à Berlin afin de développer des outils et des instruments destinés au «gender mainstreaming».

Cette charte est basée sur les résultats de cette étude⁵⁴ et les recommandations adoptées par le Comité Exécutif et la conférence sur le «gender mainstreaming».

Contexte politique

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

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

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

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

⁵⁴ Etude de la CES 2006-2007 intitulée «Les Femmes dans les syndicats européens : un écart à combler»

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 1

LE «GENDER MAINSTREAMING» : COMPOSANTE ESSENTIELLE DU PROGRÈS SOCIAL ET DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

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

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

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

Définition et éléments clé du «gender mainstreaming»

A. Le «Gender mainstreaming» est : la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques⁵⁵.

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

Cela suppose d'interroger systématiquement ces actions et politiques et de prendre en considération ces effets possibles dans leur définition et leur mise en œuvre.⁵⁶

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

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

Le choix de la mise en œuvre du «gender mainstreaming» signifie essentiellement un changement structurel aussi bien du rôle des femmes et des hommes dans la vie publique et privée, à la maison et sur le lieu de travail. Cela signifie que la charge de l'ajustement est mieux répartie entre les femmes et les hommes, de participation du travail, d'égalité entre les sexes, de fertilité et une utilisation complète du capital humaine masculin et féminin.⁵⁷

⁵⁵ Conseil de l'Europe, 1998

⁵⁶ Commission européenne, 1996

⁵⁷ Position de la CES sur la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale, décembre 2006.

ARTICLE 2

MISE EN ŒUVRE EFFECTIVE DU PLAN D'ÉGALITÉ ET DE LA CHARTE DE «GENDER MAINSTREAMING»

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

ARTICLE 3

EXTENSION DU «GENDER MAINSTREAMING»**A. Le «gender mainstreaming» dans l'ensemble des domaines de la politique sociale**

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

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

B. Le «Gender mainstreaming» dans les négociations collectives

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

- a) inviter explicitement, soutenir et former les femmes à participer aux comités de conventions collectives et aux équipes de négociation, y compris dans les CEE ;
- b) investir dans la formation des négociateurs de conventions collectives dans les questions d'égalité des sexes ;
- c) véhiculer des messages clairs indiquant qu'une perspective hommes-femmes doit être incluse non seulement lors de l'examen de facilités spécifiques destinées aux femmes/ parents, telles que la garde d'enfants et les accords de travail flexibles, mais aussi lors de la négociation du recrutement, des systèmes salariaux et des augmentations de salaire, de l'apprentissage tout au long de la vie, de la restructuration, etc.
- d) un effort accru doit être consenti par la CES et ses affiliés afin de réduire l'écart salarial entre les sexes. Dans une première étape, la CES devrait donner l'exemple en ciblant clairement les objectifs dans sa note de coordination annuelle sur les négociations collectives afin de réduire l'écart salarial par exemple d'un pour cent par an. Afin de réaliser cet objectif, des actions doivent être développées au niveau national et sectoriel, y compris la révision des classifications des emplois et les systèmes d'évaluation des fonctions.⁵⁸ Les activités et les progrès seront étudiés.
- e) La CES et ses affiliés à tous les niveaux concernés poursuivront activement la mise en œuvre du Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes conclu entre les partenaires sociaux au niveau européen en 2005.

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

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

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

⁵⁸ Résolution de la CES sur la coordination des négociations collectives 2003-2004 et la participation des travailleurs et des travailleuses, adopté par le Comité exécutif des 17-18 mars 2004.

ARTICLE 4

ELIMINATION DE L'ÉCART DE REPRÉSENTATION :**A. Fourniture de données comparables et de bonne qualité**

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 5

RENFORCEMENT DU RÔLE DES ORGANES ET DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ : UNE APPROCHE DOUBLE ET DES RESSOURCES ADAPTÉES

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

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

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

ARTICLE 6

AMÉLIORER LE RÔLE ET LA VISIBILITÉ DES FEMMES DANS L'ENSEMBLE DES STRUCTURES DE LA CES :

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

Annexe II

Plan d'égalité de la CES

Adopté par le Congrès de la CES en Prague, 26-29 mai 2003

CES/ETUC



Introduction

Le précédent plan d'égalité, approuvé au Congrès de Helsinki de 1999, incluait un suivi et une évaluation de sa mise en œuvre. A ce sujet, un bilan mi-parcours a été présenté au Comité Exécutif de décembre 2001 et une étude, intitulée 'les femmes dans les syndicats : une nouvelle donne', a été effectuée en 2002, par un groupe de chercheur(se)s de l'UCL. Une conférence, réunissant 80 femmes représentant les confédérations nationales et les fédérations syndicales européennes, a pris connaissance des résultats de l'évaluation et a discuté un nouveau projet d'égalité. Celui-ci, tout comme le précédent, reprend trois objectifs. Cependant cette fois-ci, pour chaque objectif, des mesures sont mises en exergue, censées contribuer à la réalisation de l'objectif concerné. Les raisons, se fondant sur l'étude, qui expliquent le choix des mesures, sont reprises en annexe ainsi qu'une explication plus détaillée des mesures.

OBJECTIF 1: SUPPRIMER L'ÉCART DE REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES AU SEIN DES INSTANCES DE DÉCISION

› Et comme première étape, réduire de moitié l'écart de représentativité

En considérant les mesures suivantes :

- › un plan d'égalité visant l'augmentation des femmes dans les instances de décision en fixant
 - a) des objectifs quantifiés
 - b) un calendrier
 - c) un suivi et une évaluation.
- › La tenue de chiffres d'affilié(e)s, de représentant(e)s au sein des instances comme les comités d'entreprises européens, le Comité Exécutif, le Congrès, le nombre de négociatrices, etc... [1]. Ces chiffres seront transmis à la CES tous les deux ans afin de faire rapport au Comité Exécutif. Ils permettent d'étoffer le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre du plan d'égalité.
- › Des aménagements concernant les modes de fonctionnement des réunions, modifiant la culture syndicale, afin de faciliter la participation des femmes aux réunions ainsi que leur prise de parole.

OBJECTIF 2: APPROFONDIR L'APPROCHE INTÉGRÉE

En premier lieu, inclure la dimension égalité dans les négociations collectives et/ou les orientations pour les négociations collectives

En considérant les mesures suivantes :

- › La formation à l'égalité (et à l'inclusion de la dimension égalité) des négociateurs et négociatrices.
- › La préparation des négociations et/ou des orientations pour la négociation, avec les responsables en matière d'égalité.
- › Le suivi et l'évaluation de cette démarche seront inclus dans les rapports publiés annuellement à ce sujet par l'ISE et la CES, et discutés au Comité Exécutif de la CES.

En deuxième lieu, mettre la dimension égalité au cœur d'une nouvelle architecture de l'Etat social [2]

La CES

- a) doit exercer une pression pour inclure cet aspect dans la coordination européenne en matière de protection sociale ;
- b) organisera une campagne pour un revenu adéquat durant le congé parental.

En troisième lieu, il faut continuer à développer des mécanismes facilitant l'approche intégrée, en utilisant également des outils comme par exemple les données statistiques ventilées par sexe, des études, des 'check-lists'.

OBJECTIF 3: **RENFORCER LE RÔLE DE L'ORGANE RESPONSABLE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

En considérant les mesures suivantes :

- cet organe [3] est chargé d'élaborer la politique d'égalité des hommes et des femmes, en assurant une double approche, et il veillera également au suivi et à l'évaluation de sa mise en œuvre. Des ressources humaines et financières suffisantes doivent y être attribuées.
La composition (d'une part composée soit exclusivement de femmes, soit d'hommes et de femmes, d'autre part soit chargée de suivre la problématique d'autres groupes discriminés, soit exclusivement penchée sur l'égalité des hommes et des femmes), peut varier selon l'histoire et le choix des confédérations nationales et fédérations syndicales européennes.
- Renforcer les liens dans la majorité des fédérations syndicales européennes entre cet organe et les travaux des Secrétariats de Bruxelles de ces fédérations ainsi que le Comité des femmes de la CES.
- Prendre en compte les aspects spécifiques liés à la situation des femmes sujettes à de multiples discriminations, comme les femmes immigrées, handicapées, des femmes jeunes et plus âgées, et lesbiennes.

La CES doit

- en collaboration avec les fédérations syndicales européennes, créer et animer des réseaux d'égalité professionnelle, composés d'hommes et de femmes, membres de comités d'entreprises européens ;
- en collaboration avec l'académie syndicale européenne, organiser des formations sur des politiques d'égalité, particulièrement avec les organisations membres des Etats de l'accession.

Suivi, évaluation et sanctions

- Un bilan mi-parcours de la mise en œuvre du plan sera présenté au Comité Exécutif de la CES ainsi qu'une évaluation au prochain Congrès de la CES.
- S'il s'avère après l'évaluation, que des confédérations nationales et fédérations syndicales, n'ont pas pris des mesures efficaces pour augmenter le nombre de femmes dans les instances de décision, une liste de ces mauvais élèves, sera publiée et circulée au prochain Congrès de la CES. En outre, une réduction du nombre de votes au Congrès auquel ces confédérations et/ou fédérations ont droit, est envisageable.

Annexes

OBJECTIF 1: **SUPPRIMER L'ÉCART DE REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES AU SEIN DES INSTANCES DE DÉCISION**

L'étude a mis en exergue, certes des progrès mais aussi le maintien d'un écart de représentativité. Si la plupart des confédérations ont adopté des objectifs quantifiés, peu font un suivi et une évaluation.

Des exemples d'aménagements concernant les modes de fonctionnement des réunions sont :

- l'adaptation des horaires de réunion aux responsabilités familiales des hommes et des femmes ;
- la révision de nos modes de communication/veiller par exemple à la prise de parole de chacun(e) ;
- assurer la prise en charge de la garde des enfants durant les réunions se déroulant en dehors des heures de travail, et ce selon les modalités à négocier au sein des organisations.

En outre, l'expérience syndicale peut s'entendre comme étant le fruit d'une activité professionnelle et/ou d'une action militante. Dans un cas comme dans l'autre, elle doit être valorisée et ceci peut supposer des programmes de tutorat (mentor-programmes), des préparations de femmes à des postes de responsabilités, voire au niveau européen, des promotions d'un(e) assistante à une fonction politique ou encore l'instauration de véritables validation de compétences des acquis de l'expérience syndicale.

OBJECTIF 2: APPROFONDIR L'APPROCHE INTÉGRÉE

Concernant les négociations collectives, le contenu peut refléter des thèmes spécifiques, par exemple la réduction des écarts salariaux, comme des thèmes s'adressant à tou(te)s travailleur(se)s. Il faut alors veiller à concevoir et adapter, si nécessaire, la revendication générale à la situation dans laquelle se trouvent les hommes et les femmes dans l'entreprise, le secteur, et/ou au niveau national et européen.

Deux exemples de revendications :

- de nouveaux modes d'organisation et de temps de travail pour les hommes et les femmes, délaissant le modèle dominant de l'homme gagne-pain, travaillant et étant disponible pour l'entreprise car sans autres responsabilités familiales ;
- l'accès à la formation professionnelle. Peut-être faut-il prévoir des mesures accompagnatrices encourageant la participation des femmes aux formations professionnelles d'entreprise, et en particulier aux nouvelles technologies.

Une fois de plus, l'étude a mis en exergue l'importance de ces facteurs. En outre la stratégie européenne de l'emploi fait référence à un pilier adaptabilité.

Quant à la nouvelle architecture de l'Etat social, nous signalons que promouvoir l'emploi féminin de qualité va de pair avec une meilleure articulation des temps sociaux, et particulièrement le temps consacré à la vie professionnelle et la vie affective.

Cette meilleure articulation passe, d'une part par la reconnaissance du rôle de l'Etat dans le financement et l'encadrement des services de soins aux personnes dépendantes et à l'enfance ainsi que la garantie d'un revenu, remplaçant le salaire et le maintien des droits à la sécurité sociale durant le congé parental, et d'autre part, par de nouveaux modes d'organisation et de temps de travail.

Aujourd'hui, les Etats sont obligés, dans le cadre de la stratégie européenne sur l'emploi, de se pencher sur des mesures de 'conciliation de vie professionnelle et familiale'. Le Conseil de Barcelone a fixé un objectif d'offre de structures d'accueil de la petite enfance. Il faut sortir ces mesures du contexte conceptuel 'conciliation de vie familiale et professionnelle' et obliger les Etats à placer cette question dans la réflexion sur les réformes de l'Etat social, comme il existe aujourd'hui une réflexion et une dynamique d'action sur la qualité, viabilité et accessibilité des pensions, à travers la méthode ouverte de coordination dans le cadre de la protection sociale. Ainsi on contraint les Etats à se positionner sur un financement du congé parental et des services de soins aux personnes dépendantes et d'enfance ainsi que sur l'encadrement de ces services.

Enfin, l'étude précise qu'environ un tiers des confédérations tentent d'intégrer la 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.

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). »

OBJECTIF 3: RENFORCER LE RÔLE DE L'ORGANE RESPONSABLE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

L'incorporation dans l'élaboration des politiques d'égalité des hommes et des femmes des aspects liés aux situations des femmes sujettes à d'autres discriminations a été longuement discutée durant la Conférence. Ceci ne doit pas empêcher certaines confédérations, selon les contextes nationaux et leurs modes d'organisation, de prévoir des réunions, par exemple de femmes immigrées, afin de favoriser la prise de parole de ce groupe.

[1] Ceci peut varier selon la situation dans les Etats membres et les organisations membres de la CES

[2] Ce terme est une traduction insatisfaisante de 'welfare state'

[3] dont la dénomination varie selon les organisations membres (comité femmes, égalité, mixité, etc....)

Annexe III

Tableaux

Tableau A: Suivi des changements dans les confédérations syndicales

Tableau B: Intégration de la dimension de genre dans les confédérations/1

Tableau C: Intégration de la dimension de genre dans les confédérations/2

Tableau D: Politiques des confédérations syndicales en ce qui concerne la présence des femmes dans les instances de prise de décision

Tableau E: Les confédérations syndicales en tant qu'employeurs

Tableau F: Dispositions statutaires des confédérations syndicales

Tableau G: Pouvoirs du comité des femmes/1

Tableau H: Pouvoirs du comité des femmes/2

Tableau I: Femmes déléguées au congrès, dans le comité national et la commission exécutive

Tableau J: Direction des confédérations syndicales

TABLEAU A : SUIVI DES CHANGEMENTS DANS LES CONFÉDÉRATIONS SYNDICALES

PAYS	SYNDICAT	Suivi des changements		Fréquence (chaque année, tous les 2 ans, tous les mois, autre)				Méthode (E=enquête, C=cotisations, Cf=conférence)				Satisfait de la méthode	Diffusion des données	Méthode de diffusion (W=site web, PC=publication de la confédération, PG=publication sur le genre, L=lettres)					
		1A	2A	M	Autre	E	C	Cf	Autre	W	PC			PG	L	Autre			
Autriche	OGB	X										X	OUI	OUI	X				X
	ABVV / FGTTB												N/A	NON					
	ACV / CSC	X				X							OUI	OUI	X				X
	CGSLB/ACLVB	X				X								NON					
Bulgarie	CITUB-KNBS												N/A	OUI					
	PODKREPA	X											OUI	OUI	X				
	SSSH / UATUC												N/A	OUI	X		X		
République tchèque	CMK OS	X				X							OUI	OUI					X
	FTF												N/A	OUI					
Danemark	LO-DK					X				X			OUI	OUI	X		X		X
	EAKL	X				X							OUI	OUI					
Estonie	TALO												N/A	OUI					X
	AKAVA	X				X				X			OUI	OUI					
	SAK	X				X							OUI	OUI					X
	STTK					X							OUI	OUI	X		X		
France	CFDT	X				X				X			NON	OUI					
	CFTC												OUI	OUI					X
	CGT			X		X				X			OUI	OUI	X				
	FO					X							OUI	NON					
	UNSA												N/A	NON					
Allemagne	DGB												N/A	OUI			X		
	GSEE												N/A	NON					
Grèce	LIGA												N/A	NON					
	MOSz					X				X			NON	OUI				X	X
	MszOsz												N/A	NON					
Islande	ASI	X								X			OUI	OUI					X
	ICTU					X				X			OUI	OUI					X
Irlande	CGIL									X			NON	NON					
	CISL	X								X			N/A	NON					
	UIL												N/A	NON					

Lettonie	LBAS	NON												X	X				X
Liechtenstein	LANV	NON																	
Lituanie	LDF	NON																	X
	LPSK / LTUC	OUI	X												X	X			
Luxembourg	CGT-L	OUI	X																X
	LCGB	OUI	X						X										X
Malte	GWU	NON																	
Pays-Bas	FNV	OUI	X																X
	MHP	NON																	
Norvège	LO-N	OUI			X														X
	YS	OUI		X															
	UNIO	OUI	X																
Pologne	NSZZ - SOLIDARNOSC	NON																	
	OPZZ	NON																	
Portugal	CGTP	OUI		X															X
	UGT-P	OUI	X																
Roumanie	BNS	NON																	X
	CARTEL ALFA	OUI	X																X
Slovaquie	CNSLR-Fratia	OUI	X																X
	KOZ SR	OUI	X																X
Slovénie	ZSSS	OUI			X														X
Espagne	CC.OO	OUI			X														X
	STV-ELA	OUI		X															X
	UGT-E	OUI		X															X
	USO	OUI	X																X
Suède	LO-S	OUI	X																X
	SACO	OUI			X														X
Suisse	TCO	OUI	X																X
	SGB	OUI	X																X
Turquie	TURK-IS	OUI	X																X
Royaume-Uni	TUC	OUI	X																X

Source: ETUC Survey 2006

TABLEAU B : INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES CONFÉDÉRATIONS/1

PAYS	SYNDICAT	Intégration de la dimension de genre dans les politiques des confédérations sys= oui, systématiquement, par = oui, parfois)	Mesures adoptées (S=statuts, R=résolutions, F=fonctions, P=pacte sur l'intégration de la dimension de genre)						Domaines politiques (NC=négociations collectives, E=emploi, S=salaires, S&S=santé et sécurité, TT=temps de travail, F=Formation, Sy=Syndicalisation)							Impact	
			S	R	F	P	Autre	NC	E	S	S&S	TT	F	Sy	Autre		
Autriche	OGB	Par	X	X		X			X					X	X		OUI
	ABVV / FGTB	par	X			X			X							X	OUI
Belgique	ACV / CSC	sys	X	X		X			X					X	X		OUI
	CGSLB/ACLVB	sys	X		X	X			X					X	X		OUI
Bulgarie	CITUB-KNBS	sys			X				X				X				OUI
	PODKREPA	par		X					X				X				OUI
Croatie	SSSH / UATUC	par	X		X				X				X	X			NON
	CMK OS	sys		X	X				X				X	X			OUI
République tchèque	FTF	sys	X	X		X			X				X	X			OUI
	LO-DK	sys	X	X	X	X		X					X	X			OUI
Estonie	EAKL	par											X				NON
	TALO	NON	N/A	N/A	N/A	N/A			N/A				N/A	N/A	N/A		N/A
Finlande	AKAVA	par							X				X	X			OUI
	SAK	par	X	X		X			X				X	X			OUI
	STTK	par						X					X	X	X		OUI
	CFDT	par	X						X								OUI
France	CFTC	par		X					X				X	X	X		OUI
	CGT	sys		X	X				X				X	X	X		OUI
	FO	sys		X					X				X	X	X		OUI
	UNSA	par		X					X				X	X	X		OUI
Allemagne	DGB																
Grèce	GSEE	NON	N/A	N/A	N/A	N/A			N/A				N/A	N/A	N/A		N/A
Hongrie	LIGA	par	X						X				X				OUI
	MOSz	par	X	X	X	X			X				X				OUI
	MSzOSz	par			X										X		NON
Islande	ASI	par							X				X				OUI
Irlande	ICTU	par	X	X					X					X			OUI
Italie	CGIL	sys				X			X				X	X			OUI

	CISL	sys		X						X				X		X		X				X			OUI
	UIL	sys			X					X				X		X		X				X			OUI
Lettonie	LBAS	sys			X									X		X		X			X			OUI	
Liechtenstein	LANV	sys								X				X		X		X			X			OUI	
Lituanie	LDF	par			X									X		X		X			X			NON	
	LPSK / LTUC	par			X									X		X		X			X			OUI	
Luxembourg	CGT-L	sys		X						X				X		X		X			X			OUI	
	LCGB	sys		X						X				X		X		X			X			OUI	
Malte	GWU	par								X											X			NON	
	FNV	par																						OUI	
Pays-Bas	MHP	par								X				X		X		X			X			OUI	
	LO-N	sys		X						X				X		X		X			X	X		OUI	
Norvège	YS	sys								X				X		X		X			X			OUI	
	UNIO	sys								X				X		X		X			X			OUI	
	NSZZ - SOLIDARNOSC	par																						NON	
Pologne	OPZZ	NON						N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	
	CGTP	sys		X				N/A	N/A	X				X		X		X			X			OUI	
Portugal	UGT-P	sys			X																			OUI	
	BNS	par		X						X				X		X		X			X			OUI	
Roumanie	CARTEL ALFA	sys			X					X				X		X		X			X			OUI	
	CNSLR-Fratia	sys			X					X				X		X		X			X			OUI	
Slovaquie	KOZ SR	sys								X											X			OUI	
Slovénie	ZSSS	par			X									X		X		X			X			NON	
	CC.OO	sys		X						X				X		X		X			X			OUI	
	STV-ELA	sys		X						X				X		X		X			X			OUI	
Espagne	UGT-E	par		X						X				X		X		X			X			OUI	
	USO	sys			X					X				X		X		X			X			OUI	
	LO-S	sys			X					X				X		X		X			X			OUI	
Suède	SACO	par		X						X				X		X		X			X			OUI	
	TCO	sys								X				X		X		X			X			OUI	
Suisse	SGB	par		X										X		X		X			X			OUI	
Turquie	TURK-IS	par																						OUI	
Royaume-Uni	TUC	par		X						X				X		X		X			X			NON	

TABLEAU C : INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES CONFÉDÉRATIONS/2

PAYS	SYNDICAT	Intégration de la dimension de genre dans les politiques des confédérations sys= oui, systématiquement, par = oui, parfois)	Quand F=formulation d'une politique, A=application d'une politique, S=suivi, É=évaluation)						Méthodes et procédures (S=statistiques, P=publications, É=études, LC=listes de contrôle, F=fonctionnaire responsable)					
			F	A	S	É	Jamais	S	P	É	LC	F	Autre	
Autriche	OGB	par	X						X			X		
	ABVV / FGVB	par	X									X		
Belgique	ACV / CSC	sys	X	X								X		
	CGSLB/ACLVB	sys		X								X		X
Bulgarie	CITUB-KNBS	sys	X											X
	PODKREPA	par	X						X					
Croatie	SSSH / UATUC	par					X							
République tchèque	CMK OS	sys	X				X					X		X
Danemark	FTF	sys	X	X										X
	LO-DK	sys	X	X								X		
Estonie	EAKL	par						X						
	TALO	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Finlande	AKAVA	par	X									X		
	SAK	par	X	X								X		
	STTK	par	X											X
	CFDT	par	X	X								X		
France	CFTC	par	X											X
	CGT	sys	X	X								X		X
	FO	sys	X									X		
	UNSA	par	X									X		
Allemagne	DGB													
Grèce	GSEE	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Hongrie	LIGA	par	X										X	
	MOSz	par	X	X								X		
	MSzOSz	par						X						
Islande	ASI	par	X											X
Irlande	ICTU	par	X	X								X		X
Italie	CGIL	sys	X	X								X		X

TABLEAU E : LES CONFÉDÉRATIONS SYNDICALES EN TANT QU'EMPLOYEURS

PAYS	SYNDICAT	AFFILIATION SYNDICALE (% FEMMES)	Départements dirigés par des femmes	Mesures concrètes	Type de mesure (F=adapter la fréquence des réunions, H=adapter l'heure des réunions, P=veiller à ce que chacun puisse prendre la parole aux réunions)				Conseillers politiques (N/n)	
					F	H	P	Autre	H	F
Autriche	OGB	33,3%	Européen/international, égalité/femmes, formation/éducation, S&S, relations publiques	OUI	X	X				
				NON	N/A	N/A	N/A	3	0	
Belgique	ABVV / FGVB ACV / CSC CGSLB/ACLVB	41,0% 42,7% 44,5%	Traduction, service transfrontalier Européen/international, formation/éducation	OUI	X					
				NON	N/A	N/A	N/A	0	0	
Bulgarie	CITUB-KNBS PODKREPA	52,0% 40,0%	Dialogue social, politique sociale, européen/international Emploi, politique sociale, égalité, juridique	OUI		X				
				NON	N/A	N/A	N/A	1--3		
Croatie	SSSH / UATUC	48,0%	Organisation, éducation et publication, finances et questions générales, département international	OUI			X			
				NON	N/A	N/A	N/A	2--3		
République tchèque	CMK OS	45,0%	Politique sociale, politique économique, TIC, relations publiques, presse	NON	N/A	N/A	N/A	N/A		
				NON	N/A	N/A	N/A	17	12	
Danemark	FTF LO-DK	- 48,9%	Négociations collectives, questions juridiques Négociations collectives, dialogue social, politique économique, emploi, politique sociale	NON	N/A	N/A	N/A	N/A		
				NON	N/A	N/A	N/A	38	19	
Estonie	EAKL TALO	58,6% 50,0%	Négociations collectives, européen/international, formation/éducation, juridique, communication Juridique, comptabilité	NON	N/A	N/A	N/A	N/A		
				OUI		X				
Finlande	AKAVA SAK STTK	52,1% 46,0% 67,0%	Communication, administration Département international	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	10	9
				NON	N/A	N/A	N/A	41	36	
France	CFDT CFTC CGT FO UNSA	44,5% 38,3% 28,0% 45,0%	Coordination secrétariat, communication, économie & société, RH Négociations collectives, dialogue social, emploi, politique sociale, égalité/genre, S&S, RH, communication Négociations collectives, égalité/femmes Négociations collectives, dialogue social, politique économique, égalité/genre Services publics, économie, emploi, égalité, développement durable, conditions de travail	OUI	X	X				
				NON	N/A	N/A	N/A	13	22	
Allemagne	DGB GSEE	30,8% -	Égalité/genre	OUI				X		
				NON	N/A	N/A	N/A	N/A		
Hongrie	LIGA MOSZ MSzOSz	30% 51,2% 47,0%	Européen/international, juridique Européen/international, égalité/femmes, juridique, sécurité sociale & pensions Politique économique, comité des femmes	NON	N/A	N/A	N/A	N/A		
				OUI		X		X	14	6
Islande	ASI	47,0%	Formation/éducation, département marché du travail	NON	N/A	N/A	N/A	N/A		
				OUI	X			7	6	
Irlande	ICTU CGIL	43,6% 50,6%	Politique sociale, formation/éducation, conditions de travail, juridique Environnement et politiques territoriales + S&S, recrutement, macroéconomie & régions	OUI	X					
				OUI		X		6	3	

Italie	CISL	-	Services publics et secteur tertiaire	OUI	X	X	1
	UIL	39,8%	Nouvelle sécurité sociale, secteur tertiaire, égalité, transports	OUI	X	X	
Lettonie	LBAS	62,0%	Négociations collectives, dialogue social, politique sociale, européen/international, égalité/femmes, formation/éducation	NON	N/A	N/A	N/A
Liechtenstein	LANV	36,4%	Juridique	NON	N/A	N/A	N/A
Lituanie	LDF	60,0%	Européen/international, formation/éducation	OUI	X	X	1
	LPSK / LTUC	61,5%	Secrétaire internationale, directrice de l'éducation, fond de soutien, égalité/femmes, juridique	OUI	X	X	1
Luxembourg	CGT-L	32,9%	Égalité/femmes	OUI	X	X	
	LCGB	30,6%	Dialogue social, européen/international, égalité/femmes, formation/éducation, S&S, jeunes	OUI		X	1
Malte	GWU	28,4%	Européen/international, formation/éducation	NON	N/A	N/A	N/A
Pays-Bas	FNV	31,1%	-	NON	N/A	N/A	20
	MHP	-	-	NON	N/A	N/A	4
Norvège	LO-N	49,8%	Dialogue social, emploi, européen/international, département administratif, département information	OUI	X	X	3
	YS	56,0%	Dialogue social, égalité/femmes, formation/éducation, jeunes et recrutement, politique de santé/politique sociale	NON	N/A	N/A	2
	UNIO	76,0%	-	NON	N/A	N/A	N/A
Pologne	NSZZ - SOLIDARNOSC	37,7%	Politique économique, juridique	NON	N/A	N/A	3
	OPZZ	48,0%	Dialogue social, soins de santé, presse et information	OUI	X	X	8
Portugal	CGTP	-	Politique sociale, égalité/femmes, formation professionnelle, éducation	OUI		X	1
	UGT-P	48,0%	Politique économique, emploi, politique sociale, égalité/femmes, travail des enfants, syndicalisation	OUI	X	X	2
Roumanie	BNS	40,0%	Économie politique / dialogue social, européen/international, égalité/femmes, formation/éducation, presse, RP	OUI	X	X	
	CARTEL ALFA	48,0%	Politique sociale, égalité/femmes, juridique	OUI	X	X	
	CNSLR-Fratia	43,0%	Européen/international, égalité/femmes, économie/finances	OUI	X	X	2
Slovaquie	KOZ SR	40,6%	Dialogue social, économie, politique sociale, européen/international	NON	N/A	N/A	6
	ZSSS	50,4%	Politique sociale, européen/international, égalité/femmes, formation/éducation	NON	N/A	N/A	3
Slovénie	CC.OO	35,9%	Dialogue social, emploi, politique sociale, égalité/femmes, juridique, coopération, jeunes	OUI	X	X	59
	STV-ELA	35,9%	-	OUI		X	
	UGT-E	32,6%	Égalité/femmes, jeunes, coordination territoriale, S&S, environnement, formation/éducation, négociations collectives	NON	N/A	N/A	32
	USO	34,3%	Négociations collectives, politique sociale, égalité/femmes, formation/éducation, S&S, juridique	OUI	X	X	6
	USO	34,3%	Négociations collectives, politique sociale, égalité/femmes, formation/éducation, S&S, juridique	OUI	X	X	2
Suède	LO-S	45,8%	Dialogue social, politique sociale, européen/international, formation/éducation, communication	NON	N/A	N/A	3
	SACO	50,0%	-	NON	N/A	N/A	7
	TCO	62,3%	Formation/éducation, communication	OUI		X	18
	SGB	24,1%	Dialogue social, économie, politique sociale, égalité/femmes, S&S, juridique	NON	N/A	N/A	N/A
Turquie	TURK-IS	10,0%	Emploi, politique sociale, européen/international, égalité/femmes	OUI	X	X	
Royaume-Uni	TUC	43,6%	Égalité/femmes, formation/éducation	NON	N/A	N/A	16

TABLEAU F : DISPOSITIONS STATUTAIRES DES CONFÉDÉRATIONS SYNDICALES

PAYS	SYNDICAT	Dispositions en matière d'égalité des sexes	Plus de femmes dans les instances de prise de décision	Quelles instances (C=congrès, E=comité exécutif, D=comité de direction, S=Secrétariat)					Méthodes (Q=quotas, DC=doubles candidatures)			Formulation neutre	Intégration de la dimension de genre
				C	E	D	S	Autre	Q	DC	Autre		
Autriche	OGB	OUI	OUI	X	X	X	X	X	X			OUI	OUI
	ABVV / FGFB	OUI	OUI	X	X	X	X	X	X	X		OUI	NON
Belgique	ACV / CSC	OUI	OUI	X	X	X	X	X	X			OUI	OUI
	CGSLB/ACLVB	OUI	OUI	X	X	X	X	X	X			NON	NON
Bulgarie	CITUB-KNBS	OUI	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	OUI	NON
	PODKREPA	OUI	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	OUI	OUI
Croatie	SSSH / UATUC	NON	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	NON	NON
	CMK OS	NON	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	NON	NON
République tchèque	FTF	NON	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	NON	NON
	LO-DK	OUI	OUI	X						X		NON	NON
Danemark	EAKL	NON	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	OUI	NON
	TALO	OUI	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	NON	NON
Estonie	AKAVA	NON	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	OUI	NON
	SAK	OUI	OUI	X				X			X	OUI	NON
Finlande	STTK	OUI	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	OUI	NON
	CFDT	OUI	OUI	X	X	X	X	X	X	X	X	NON	NON
France	CFTC	NON	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	NON	NON
	CGT	OUI	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	OUI	NON
Allemagne	FO	NON	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	NON	NON
	UNSA	OUI	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	NON	NON
Grèce	DGB	OUI	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A		NON
	GSEE	NON	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	NON	NON
Hongrie	LIGA	OUI	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	OUI
	MOSz	NON	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	NON
Islande	MSzOSz	NON	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	NON
	ASI	NON	OUI					X			X	OUI	NON
Irlande	ICTU	OUI	OUI					X			X	OUI	OUI
	CGIL	OUI	OUI	X	X	X	X	X	X	X	X	OUI	OUI

	CISL	OUI	OUI	OUI	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	X	N/A	N/A	N/A	OUI	OUI
	UIL	OUI	OUI	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	OUI	NON
Lettonie	LBAS	OUI	OUI	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	OUI	OUI
Liechtenstein	LANV	NON	NON	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	OUI	NON
Lituanie	LDF	NON	NON	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	NON	NON
	LPSK / LTUC	OUI	OUI	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	OUI	OUI
	CGT-L	OUI	OUI	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	OUI	OUI
Luxembourg	LCGB	OUI	OUI	OUI	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	NON	NON
Malte	GWU	NON	NON	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	NON	NON
Pays-Bas	FNV	OUI	OUI	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	NON	NON
	MHP	NON	NON	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	NON	NON
	LO-N	OUI	OUI	OUI	X	X		X		X					X			OUI	NON	NON
Norvège	YS	NON	NON	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	OUI	NON
	UNIO	OUI	OUI	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	OUI	NON
	NSZZ - SOLIDAR-NOSC	NON	NON	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	NON	NON
Pologne	OPZZ	NON	NON	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	NON	NON
	CGTP	OUI	OUI	OUI	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	NON	OUI
Portugal	UGT-P	OUI	OUI	OUI	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	OUI	OUI
	BNS	OUI	OUI	OUI	X	X		X		X					X			NON	NON	OUI
Roumanie	CARTEL ALFA	OUI	OUI	OUI	X	X		X		X					X			NON	NON	OUI
	CNSLR-Fratia	OUI	OUI	OUI				X		X					X			NON	NON	NON
Slovaquie	KOZ SR	OUI	OUI	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	OUI	NON
Slovénie	ZSSS	OUI	OUI	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	NON	NON
	CC.OO	OUI	OUI	OUI	X	X		X		X					X			OUI	OUI	OUI
	STV-ELA	NON	NON	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	NON	NON
Espagne	UGT-E	OUI	OUI	OUI	X	X		X		X					X			NON	NON	NON
	USO	OUI	OUI	OUI											X			OUI	OUI	OUI
	LO-S	OUI	OUI	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	OUI	NON
Suède	SACO	OUI	OUI	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	OUI	NON
	TCO	OUI	OUI	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	OUI	OUI
Suisse	SGB	OUI	OUI	OUI				X		X					X			OUI	NON	NON
Turquie	TURK-IS	OUI	OUI	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	NON	OUI
Royaume-Uni	TUC	OUI	OUI	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	OUI	NON

TABLEAU G: POUVOIRS DU COMITÉ DES FEMMES/1

PAYS	SYNDICAT	Comité des femmes	Les membres sont ... (E=élus, N=nommés, M=procédure mixte)	Statutaire	Ouvert aux hommes	Le président s'occupe uniquement d'égalité	Statut consultatif	Statut de prise de décision	D'autres questions que l'égalité de traitement	Lien avec des organes syndicaux chargés des NC	Droit de vote dans ces organes
Autriche	OGB	OUI	mixte	OUI	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI	NON
	ABVV / FGFB	OUI	N	OUI	OUI	NON	OUI	NON	NON	OUI	OUI
Belgique	ACV / CSC	OUI	N	OUI	OUI	OUI	OUI	NON	NON	OUI	NON
	CGSLB/ACVLB	OUI	N	NON	OUI	NON	OUI	NON	NON	OUI	NON
Bulgarie	CITUB-KNBS	OUI	E	NON	OUI	NON	OUI	OUI	1	NON	NoR
	PODKREPA	OUI	E	NON	OUI	NON	OUI	NON	NON	NON	NoR
Croatie	SSSH / UATUC	OUI	E	OUI	NON	NON	OUI	OUI	NoR	NON	NoR
	CMK OS	OUI	N	OUI	OUI	NON	OUI	OUI	NON	OUI	NON
République tchèque	FTF	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	LO-DK	OUI	N	OUI	OUI	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Danemark	EAKL	OUI	N	OUI	OUI	NON	OUI	NON	NON	OUI	NoR
	TALO	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Estonie	AKAVA	OUI	N	OUI	OUI	NON	OUI	NON	OUI	OUI	NON
	SAK	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Finlande	STTK	OUI	N	NON	OUI	NON	OUI	NON	OUI	OUI	NON
	CFDT	OUI	E	OUI	OUI	NON	OUI	NON	NON	OUI	NON
France	CFTC	OUI	N	OUI	OUI	NON	NON	OUI	NON	NON	NoR
	CGT	OUI	N	NON	OUI	NON	NON	OUI	OUI	OUI	NON
FO	FO	OUI	N	NON	OUI	NON	OUI	NON	NON	OUI	OUI
	UNSA	OUI	N	OUI	OUI	NON	OUI	OUI	NON	OUI	NON
Allemagne	DGB	OUI	N	OUI	NON	NON	OUI	OUI	NON	OUI	NON
	GSEE	OUI	N	OUI	OUI	NON	OUI	NON	OUI	OUI	NON
Grèce	LIGA	OUI	N	OUI	OUI	NON	NON	NON	OUI	NON	NoR
	MOSz	OUI	E	OUI	OUI	NON	OUI	NON	OUI	OUI	OUI
Hongrie	MSzOSz	OUI	E	OUI	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
	ASI	OUI	N	NON	OUI	NON	OUI	NON	OUI	OUI	NON
Irlande	ICTU	OUI	N	OUI	OUI	NON	OUI	NON	NON	OUI	NON
	CGIL	OUI	N	NON	OUI	NON	NoR	OUI	NON	OUI	NON

	CISL	OUI	N	NON	NON	OUI	NON	NON	NON	NON	OUI	NON	OUI	NON	OUI	NON	OUI	OUI	OUI
Lettonie	UJIL	OUI	N	NON	NON	OUI	OUI	NON	NON	NON	OUI	NON	OUI	NON	OUI	NON	OUI	OUI	NON
Liechtenstein	LBAS	OUI	N	NON	NON	OUI	OUI	NON	OUI	OUI	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Lituanie	LANV	OUI	N/A	NON	NON	OUI	OUI	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI	NON	OUI	NON	OUI	OUI	NON
Luxembourg	LDF	OUI	E	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
	LPSK / LTUC	OUI	E	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Malte	CGT-L	OUI	E	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
	LCGB	OUI	E	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Pays-Bas	GWU	OUI	N	NON	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	NON
	FNV	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Norvège	MHP	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	LO-N	OUI	N	NON	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Pologne	YS	OUI	N	NON	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	NoR
	UNIO	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Portugal	NSZZ - SOLIDARNOSC OPZZ	OUI	E	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	NoR
	CGTP	OUI	E	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	NoR
Roumanie	UGT-P	OUI	Mixte	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	NON
	BNS	OUI	E	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	NON
Slovaquie	CARTEL ALFA	OUI	E	OUI	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	NON
	CNSLR-Fratia	OUI	E	OUI	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	NON
Slovénie	KOZ SR	OUI	N	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	NoR
	ZSSS	OUI	N	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	NoR
Espagne	CC.OO	OUI	N	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	1
	STV-ELA	OUI		NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI	NON
	UGT-E	OUI	N	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	NON	NON	NON	OUI	OUI	NON
	USO	OUI	E	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Suède	LO-S	OUI	N	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	NON	NON	NON	NON	NON	NON
	SACO	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Suisse	TCO	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	SGB	OUI	E	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Royaume-Uni	TURK-IS	OUI	N	OUI	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI	NON
	TUC	OUI	E	OUI	OUI	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	NON

Source : Enquête CES 2006

TABLEAU H : POUVOIRS DU COMITÉ DES FEMMES/2

PAYS	SYNDICAT	Comité des femmes	Rapporte au congrès	Rapporte au comité exécutif	Publie un magazine	Budget propre	Ce budget est (A=adéquat, I= inadéquat)	Fonctionnaires à plein temps	Avis sur les ressources humaines (S=suffisant, I=insuffisant)	Avis sur le rôle/travail du comité (E=efficace, I=inefficace)
Autriche	OGB	OUI	OUI	OUI	NON	OUI	A	OUI	S	E
Belgique	ABVV / FGTB	OUI	OUI	OUI	NON	NON		OUI	I	E
	ACV / CSC	OUI	OUI	OUI	NON	OUI	A	OUI	S	E
	CGSLB/ACLVB	OUI	NON	NON	NON	NON		OUI	S	E
	CITUB-KNBS	OUI	NON	NON	NON	NON		NON		E
Bulgarie	PODKREPA	OUI	OUI	NoR	NON	OUI	I	NON		E
	SSSH / UATUC	OUI	OUI	NON	OUI	OUI		NON		E
République tchèque	CMK OS	OUI	OUI	OUI	NON	NON		I		
Danemark	FTF	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	LO-DK	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	A	OUI	S	E
Estonie	EAKL	OUI	NON	OUI	NON	NON		NON	I	I
	TALO	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Finlande	AKAVA	OUI	NON	OUI	NON	NON		NON	S	E
	SAK	NON	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	STTK	OUI	NON	OUI	NON	NON		OUI	S	E
	CFDT	OUI	NON	NON	NON	OUI	A	NON		E
France	CFTC	OUI	OUI	OUI	NON	NON		NON	S	E
	CGT	OUI	NON	NON	NON	OUI	A	OUI	S	E
	FO	OUI	OUI	OUI	NON	OUI	A	OUI	S	E
	UNSA	OUI	NON	OUI	NON	NON		NON		E
Allemagne	DGB	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	A	OUI	S	E
	GSEE	OUI	OUI	OUI	OUI	NON		NON		E
Hongrie	LIGA	OUI	NON	NON	NON	NON		NON		
	MOSz	OUI	NON	NON	NON	NON		NON	I	I
	MSzOSz	OUI	OUI	OUI	OUI	NON		NON		I
Islande	ASI	OUI	NON	OUI	NON	OUI		OUI	S	E
Irlande	ICTU	OUI	OUI	OUI	OUI	NON		OUI	S	E
	CGIL	OUI	OUI	OUI	NON	NON		OUI	I	E
Italie	CISL	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	A	OUI	I	E

UIL		OUI	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	OUI	I	E
Lettonie	LBAS	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	NON	I	E
Liechtenstein	LANV	OUI	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON		E
Lituanie	LDF LPSK / LTUC	OUI OUI	NON NON	NON NON	NON NON	NON NON	NON NON	NON NON	NON NON	NON NON	S	E E
Luxembourg	CGT-L LCGB	OUI OUI	OUI OUI	NON NON	NON NON	NON NON	NON NON	NON NON	NON NON	OUI OUI	S I	E E
Malte	GWU	OUI	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	I	I
Pays-Bas	FNV MHP	NON NON	N/A N/A	N/A N/A	N/A N/A	N/A N/A	N/A N/A	N/A N/A	N/A N/A	N/A N/A	N/A N/A	N/A N/A
Norvège	LO-N YS UNIO	OUI OUI NON	NON NON N/A	NON NON N/A	NON NON N/A	NON NON N/A	NON NON N/A	NON NON N/A	NON NON N/A	OUI NON N/A	S N/A	E E N/A
Pologne	NSZZ - SOLIDARNOSC OPZZ	OUI OUI	NON OUI	NON NON	NON NON	NON NON	NON NON	NON NON	NON NON	NON NON	I	I E
Portugal	CGTP UGT-P	OUI OUI	OUI OUI	NON NON	OUI NON	OUI NON	OUI NON	OUI NON	OUI OUI	OUI OUI	S S	E E
Roumanie	BNS CARTEL ALFA CNCLR-Fratia	OUI OUI OUI	OUI OUI OUI	NON OUI OUI	NON OUI OUI	NON OUI OUI	NON OUI OUI	NON OUI OUI	NON OUI OUI	NON NON OUI	I I I	E E E
Slovaquie	KOZ SR	OUI	OUI	OUI	NON	NON	NON	NON	NON	NON		E
Slovénie	ZSSS	OUI	OUI	OUI	NON	NON	NON	NON	NON	NON	I	E
Espagne	CC.OO STV-ELA UGT-E USO	OUI OUI OUI OUI	OUI OUI OUI OUI	OUI OUI OUI OUI	OUI OUI OUI OUI	OUI OUI OUI OUI	OUI OUI OUI OUI	OUI OUI OUI OUI	OUI OUI OUI OUI	OUI NON OUI OUI	S S S S	E E E E
Suède	LO-S SACO TCO	OUI NON NON	OUI N/A N/A	OUI N/A N/A	OUI N/A N/A	OUI N/A N/A	OUI N/A N/A	OUI N/A N/A	OUI N/A N/A	OUI N/A N/A	S N/A N/A	E N/A N/A
Suisse	SGB	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	S	E
Turquie	TURK-IS	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	S	E
Royaume-Uni	TUC	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	S	E

TABLEAU I : FEMMES DÉLÉGUÉES AU CONGRÈS, DANS LE CONSEIL NATIONAL ET LA COMMISSION EXÉCUTIVE

PAYS	SYNDICAT	AFFILIATION SYNDICALE (TOTAL)	AFFILIATION SYNDICALE (% FEMMES)	% de femmes au congrès	% de femmes dans la commission exécutive	% de femmes dans la commission exécutive
Autriche	OGB	1 272 011	33,3%	22,0%	39,6	28,6
Belgique	ABVV / FGTB	1 200 000	41,0%	22,0%	23,6	32,5
	ACV / CSC	1 601 278	42,7%	32,0%	33,2	13,9
	CGSLB/ACLVB	220 813	44,5%	28,0%	19%	25%
Bulgarie	CITUB-KNBS	251 000	52,0%	44,0%	35,1	37,1
	PODKREPA	155 000	40,0%	31,0%	-	-
Croatie	SSSH / UATUC	211 205	48,0%	20,0%	36,5	36,5
République tchèque	CMK OS	511 000	45,0%	74,0%	27,7	21,60%
Danemark	FTF	450 000	-	-	25,00%	-
	LO-DK	1 323 795	48,9%	32,0%	35,6	25
Estonie	EAKL	43 776	58,6%	53,0%	52,8	38,5
	TALO	30 000	50,0%	51,0%	50	-
Finlande	AKAVA	461 094	52,1%	43,5%	28,6	22,3
	SAK	1 010 000	46,0%	40,0%	41,7	9
	STTK	640 000	67,0%	55,0%	35	37,5
France	CFDT	810 000	44,5%	61,5%	28,7	35,2
	CFTC	138 623	38,3%	30,0%	9,00%	12,5
	CGT	725 000	28,0%	-	9	50
	FO	800 000	45,0%	25,0%	50	80,6
	UNSA	307 000	-	18,0%	8,6	13,5
Allemagne	DGB	6 500 000	30,8%	65,7%	18	14,3
Grèce	GSEE	840 000	-	4,8%	0	0
Hongrie	LIGA	101 000	30%	30,0%	25	0
	MOSz	53 416	51,2%	19,8%	27,3	33,4
	MSzOSz	205 000	47,0%	30,0%	18,8	
Islande	ASI	99 164	47,0%	38,0%	33	25%
Irlande	ICTU	802 503	43,6%	16,5%	29%	25
Italie	CGIL	5 331 187	50,6%	39,4%	39,8	-
	CISL	4 346 952	-	30,0%	25,2	8%

	UIL	1 993 285	39,8%	13,6%	20,3	8
Lettonie	LBAS	164 792	62,0%	62,0%	52,4	40
Liechtenstein	LANV	1 100	36,4%		20	7,7
Lituanie	LDF	20 000	60,0%	53,0%	66,7	85,8
	LPSK / LTUC	100 000	61,5%	57,8%	43,9	50
Luxembourg	CGT-L	64 425	32,9%	21,1%	17,5	15
	LCGB	33 000	30,6%	23,0%	24%	30%
Malte	GWU	47 000	28,4%	11,4%	11%	25
Pays-Bas	FNV	1 199 000	31,1%	-	35	-
	MHP	140 500	-	0,0%	0	-
Norvège	LO-N	822 629	49,8%	40,3%	-	33,4
	YS	204 457	56,0%	-	-	75
	UNIO	262 000	76,0%	-	-	57,2
Pologne	NSZZ - SOLIDAR- NOSC	722 000	37,7%	13,0%	6,1	6,3
	OPZZ	318 000	48,0%	23,2%	15,3	9
Portugal	CGTP	683 250	-	26,0%	23,8	27,6
	UGT-P	510 000	48,0%	31,4%	30	28,6
Roumanie	BNS	150 000	40,0%	25,0%	24,5	16,7
	CARTEL ALFA	1 000 000	48,0%	33,0%	-	-
	CNSLR-Fratia	500 000	43,0%	30,0%	8	12
Slovaquie	KOZ SR	347 760	40,6%	34,2%	0	21
Slovénie	ZSSS	300 000	50,4%	27,0%	23%	20
Espagne	CC.OO	876 000	35,9%	30,2%	24,2	28%
	STV-ELA	110 000	35,9%	25,2%	40,3	36,2
	UGT-E	865 054	32,6%	28,8%	30,1	24,5
	USO	146 834	34,3%	23,5%	22,8	16,7
Suède	LO-S	1 831 385	45,8%	-	61,3	26,7
	SACO	581 000	50,0%	50,0%	55,6	-
	TCO	1 244 885	62,3%	35,6%	63,6	-
Suisse	SGB	384 816	24,1%	30,0%	-	14,3
Turquie	TURK-IS	250 000	10,0%	10,0%	0	-
Royaume-Uni	TUC	6 500 000	43,6%	39,5%	38,9	32

Source : Enquête CES 2006

TABLEAU J : DIRECTION DES CONFÉDÉRATIONS SYNDICALES

PAYS	SYNDICAT	AFFILIATION SYNDICALE (% FEMMES)	Président (Fonctionnaire - Bénévoles)	Vice-président (Fonctionnaire - Bénévoles)	Secrétaire général (Fonctionnaire - Bénévoles)	Secrétaire général adjoint (Fonctionnaire - Bénévoles)	Trésorier (Fonctionnaire - Bénévoles)
Autriche	OGB	33,3%	H	H/F	2H/1F		
Belgique	ABVV / FGVB	41,0%	H		F		
	ACV / CSC	42,7%	H		H		
	CGSLB/ACLVB	44,5%	H				
Bulgarie	CITUB-KNBS	52,0%	H	3 H			
	PODKREPA	40,0%	H	H	H		F
Croatie	SSSH / UATUC	48,0%	F				
République tchèque	CMK OS	45,0%	H	2H/1F			
Danemark	FTF	-	F		H		
	LO-DK	48,9%	H	H/F			
Estonie	EAKL	58,6%	H		H		H
	TALO	50,0%	H	F			
Finlande	AKAVA	52,1%	H	3 H	H		H
	SAK	46,0%	H	H			H
	STTK	67,0%	H	2H/ 2F	H		H
France	CFDT	44,5%			H	H	H
	CFTC	38,3%	H	H/F	H	H/F	H
	CGT	28,0%			H		H
	FO	45,0%			H		H
	UNSA	-			H	H	H
Allemagne	DGB	30,8%	H	F			
Grèce	GSEE	-	H	H	H	H	H
Hongrie	LIGA	30%	H	1H+1H			H
	MOSz	51,2%	H	H			H
	MSzOSz	47,0%	H		H		H
Islande	ASI	47,0%	H	F	H	H	
Irlande	ICTU	43,6%	H	2F	H	H/F	H
	CGIL	50,6%			H		

Italie	CISL	-											
	UIL	39,8%											H
Lettonie	LBAS	62,0%		H		H/F							F
Liechtenstein	LANV	36,4%		H		F							H
Lituanie	LDF	60,0%		H		H/2F							F
	LPSK / LTUC	61,5%		H		H							F
Luxembourg	CGT-L	32,9%		H		H/F							H
	LCGB	30,6%		H		2 H							2H/1F
Malte	GWU	28,4%		H		F							2H
Pays-Bas	FNV	31,1%		F		H							H
	MHP	-		H		2 H							H
Norvège	LO-N	49,8%		F		2 H							F
	YS	56,0%		H		2F							
	UNIO	76,0%		H		F							F
Pologne	NSZZ - SOLIDARNOSC	37,7%		H		2 H							H
	OPZZ	48,0%		H		2 H/1F							
Portugal	CGTP	-											H
	UGT-P	48,0%		H									3H
Roumanie	BNS	40,0%		H		3 H/1F							
	CARTEL ALFA	48,0%		H		2 H							H
	CNSLR-Fratia	43,0%		H		3 H							H
Slovaquie	KOZ SR	40,6%		H		2 H+2 H							
Slovénie	ZSSS	50,4%		H									
Espagne	CC.OO	35,9%											1
	STV-ELA	35,9%											F
	UGT-E	32,6%											1
	USO	34,3%		H									H
Suède	LO-S	45,8%		F		2 H/1F							
	SACO	50,0%		F		2 H							
	TCO	62,3%		H		2F						F	
Suisse	SGB	24,1%		H		4 H / 1F							H
Turquie	TURK-IS	10,0%		H									H
Royaume-Uni	TUC	43,6%		F		F							F

« L'égalité des sexes est une composante essentielle de la démocratie sur le lieu de travail et au sein même de la société. La CES et ses affiliés confirment leur engagement à poursuivre l'égalité des sexes dans le cadre de leur agenda plus large de justice sociale, de progrès social et de développement durable en Europe, et adoptent donc une approche intégrée de genre comme une composante essentielle et intégrale de l'ensemble de leurs actions et de leurs activités. »

Article 1 Charte de la CES sur le «Gender mainstreaming» dans les syndicats, adoptée lors du Congrès de la CES à Séville, 21-24 mai 2007

Confédération européenne des syndicats (CES)

Maison internationale des syndicats
Boulevard du Roi Albert II, 5
B-1210 Bruxelles, Belgique
Tél.: +32(0) 2 224 04 11
Fax: +32(0) 2 224 04 54
Email: etuc@etuc.org
Internet: www.etuc.org

