



# Les femmes dans les syndicats

Méthodes et bonnes pratiques  
pour l'intégration de la dimension du genre

Homa Dean

# **Les femmes dans les syndicats: méthodes et bonnes pratiques pour l'intégration de la dimension du genre**

**Homa Dean**

**Institut syndical européen pour la Recherche, la  
Formation et Santé et Sécurité (ETUI-REHS)  
Institut Fédéral Belge pour l'Egalité des Femmes et des  
Hommes**

Bruxelles 2006

© Editeur : ETUI-REHS, Bruxelles

Tous droits réservés

Impression : imprimerie ETUI-REHS, Bruxelles

D-2006-10574-24

ISBN: 2-87452-038-1 (version imprimée)

ISBN: 2-87452-039-X (version électronique)

Photo sur la couverture : Harald Leth « Early spring. The field of Asminderød »,  
1961–63, collection privée.

L'ETUI-REHS bénéficie du soutien financier de la Commission européenne.

# Table des matières

<b>Préface</b> .....	<b>1</b>
<b>Introduction</b> .....	<b>2</b>
<b>1 Le chemin de l'égalité des genres</b> .....	<b>4</b>
<b>2 Les femmes dans les syndicats : un résumé statistique</b> .....	<b>9</b>
<b>3 Augmenter les effectifs féminins</b> .....	<b>13</b>
<b>1 Des statistiques fiables</b> .....	<b>14</b>
<b>2 Une sensibilisation aux avantages de l'adhésion à un syndicat</b> .....	<b>15</b>
<b>3 Faire connaître leur soutien à l'égalité des genres</b> .....	<b>15</b>
<b>4 Offrir des services adéquats aux femmes qui travaillent</b> .....	<b>16</b>
<b>5 Des méthodes spéciales d'adhésion</b> .....	<b>17</b>
<b>4 La participation des femmes</b> .....	<b>19</b>
<b>1 Des objectifs et des plans spécifiques</b> .....	<b>19</b>
<b>2 Des réformes statutaires</b> .....	<b>20</b>
<b>3 L'éducation et la formation</b> .....	<b>21</b>
<b>4 Des structures spécifiques réservées aux femmes</b> .....	<b>22</b>
<b>5 La mise en oeuvre de l'intégration de la dimension du genre dans la négociation collective</b> .....	<b>25</b>
<b>6 Un environnement culturel favorable à l'égalité</b> .....	<b>29</b>



<b>Conclusions</b> .....	<b>34</b>
<b>Annexe 1 Suède – LO</b> .....	<b>36</b>
<b>Annexe 2 FSESP (EPSU)</b> .....	<b>37</b>
<b>Annexe 3 CGIL - Italie</b> .....	<b>39</b>
<b>Annexe 4 Solidarność – Pologne</b> .....	<b>41</b>
<b>Annexe 5 UNISON – Royaume Uni</b> .....	<b>42</b>
<b>Annexe 6 La Charte Belge <i>Gender mainstreaming</i> dans les syndicats</b> .....	<b>44</b>
<b>Bibliographie</b> .....	<b>46</b>

---

## Préface

Le présent rapport est basé sur le séminaire «*Struggling against stereotypes: good practices in gender equality by European trade unions*» qui s'est déroulé le 16 juin 2005 à Bruxelles. Ce séminaire était co-organisé par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes et par l'European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS). Il avait pour but de faciliter les échanges des informations et des meilleures pratiques entre syndicalistes sur la question de l'égalité des genres. Le présent document se fonde sur les discussions de la conférence afin de fournir aux lecteurs un document ressource utile sur la manière d'introduire et de mettre en œuvre des pratiques choisies d'intégration de la dimension du genre au sein des syndicats. Pour encourager les expériences positives et illustrer les méthodes décrites, nous avons utilisé un certain nombre d'études de cas tirés de la conférence ou non. Même si cette brochure n'entend pas constituer une encyclopédie de tout ce qui a trait à l'égalité entre les genres et à l'intégration de la dimension du genre, elle cherche cependant à fournir aux syndicats un point de départ sur les principaux concepts et pratiques qui peuvent être mis en œuvre.

Pascal Vielle

Directrice de l'Institut Fédéral Belge  
pour l'Égalité des Femmes et des  
Hommes

Maria Jepsen

Responsable du  
département de  
recherche de l'ETUI-REHS

---

## Introduction

L'égalité entre les genres est un droit fondamental dans l'Union européenne. Il est aussi de plus en plus établi que les femmes représentent un facteur indispensable pour la réalisation des objectifs de l'Union européenne en matière de croissance, d'emploi et de cohésion sociale. Comme les femmes représentent une proportion de plus en plus importante de la population active, les syndicats commencent à comprendre les avantages que les femmes peuvent apporter à leurs structures en termes de renforcement des effectifs et de diversité. Toutefois, la présence de plus en plus nombreuse de femmes dans les différents domaines de la vie sociale ne conduit pas automatiquement à une plus grande égalité. Le processus d'instauration de l'égalité des genres est bien plus complexe et il exige un engagement et une volonté politique pour que de véritables progrès soient accomplis. Pour de nombreux syndicats, la réalisation de l'égalité des genres n'a pas constitué jusqu'à présent une priorité importante. Ce thème offre pourtant aux syndicats une opportunité de choix : en démontrant à la fois qu'ils sont attentifs à l'égalité des chances en tant qu'employeurs et dans leur action en faveur de l'égalité pour tous, les syndicats peuvent conforter leur crédibilité et faire la preuve de l'importance de leur rôle.

Ce rapport se focalise sur ce que les syndicats peuvent faire pour renforcer l'égalité des genres au sein de leurs propres structures et plus largement dans la société en recourant à l'intégration de la dimension du genre. Le rapport est divisé en six chapitres. Comme une certaine ambiguïté entoure toujours certains des concepts de l'égalité des genres, en particulier l'intégration de la dimension du genre, le premier chapitre présente un bref éclairage sur ces questions. Il traite de diverses stratégies mises en œuvre pour parvenir à l'égalité des genres. Nous nous arrêtons en particulier sur l'intégration de la dimension du genre parce que cette méthode est largement considérée comme la plus fructueuse. Contrairement à d'autres stratégies mentionnées, l'intégration de la dimension du genre concerne les deux sexes et implique une approche transformationnelle, holistique et de long terme pour parvenir à l'égalité.

Le chapitre deux expose la situation actuelle des femmes dans les syndicats, en particulier dans les rôles de décideurs et il offre un résumé statistique. Le troisième chapitre traite du recrutement des femmes dans les syndicats : il analyse les obstacles qui empêchent les femmes d'adhérer aux syndicats et certaines méthodes utiles pour favoriser leur adhésion. Le chapitre quatre traite de la participation accrue des femmes aux positions de décision, en examinant les actions que les syndicats pourraient mener pour

améliorer la participation et la représentation des femmes. Le chapitre cinq se focalise sur la négociation collective, en examinant pourquoi les femmes devraient être impliquées dans le processus de la négociation, et en présentant quelques exemples de conventions collectives où la dimension du genre revêt de l'importance. Ce chapitre fournit aussi des informations sur la manière de mener à bien une évaluation de l'impact sur le plan du genre, pour assurer que les stratégies de négociations collective sont bien évaluées dans la perspective du genre. Le chapitre six analyse le type d'environnement culturel où l'intégration de la dimension du genre peut réussir. Nous montrons à cet égard que l'égalité des genres doit être rendue obligatoire et qu'une formation doit être offerte à tous les membres.



## 1 Le chemin de l'égalité des genres

L'Union européenne est souvent vue comme figurant à l'avant-garde en matière d'égalité des chances – en s'attaquant à cette problématique bien avant qu'elle ne commence à revêtir de l'importance dans de nombreux Etats membres. Dans le traité de Rome de 1957, la Communauté économique européenne (CEE) consacrait le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Depuis lors, l'Union européenne (UE) a continué de manière ininterrompue à développer une législation, ainsi que des mesures «soft», non contraignantes sur le plan légal, en vue de faire progresser l'égalité entre les genres.

Le genre fait référence aux différences sociales entre les femmes et les hommes ; elles sont acquises, et peuvent évoluer avec le temps et présenter des variations considérables tant à l'intérieur des cultures qu'entre elles. (Commission européenne, 2003) [traduction libre].

On entend par égalité l'égale visibilité, autonomie, responsabilité et participation des deux sexes à/dans toutes les sphères de la vie publique et privée. (Conseil de l'Europe, 1998)

Les premières politiques adoptées par l'UE étaient basées sur l'idée d'«égalité de traitement» entre les femmes et les hommes devant la loi. Le concept se focalisait essentiellement sur l'égalité d'accès aux opportunités offertes dans une hiérarchie donnée. Dans ce contexte, l'égalité était perçue comme l'octroi aux femmes et aux hommes des mêmes droits et des mêmes conditions. Une législation réprimant la discrimination était mise en place en tant que stratégie d'action pour parvenir à l'égalité de traitement.

### **Encadré 1 : Exemples de directives européennes sur l'égalité de traitement**

1975/117 – principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

1976/207 – égalité de traitement entre les hommes et les femmes pour ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion.

1986/378 – égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale

*Source:* Rees (1998).

L'approche par l'égalité de traitement est jugée limitée, notamment parce qu'elle n'analyse pas les causes et les raisons sous-jacentes de l'inégalité entre les genres. Elle ne réussit pas à envisager les inégalités dans un contexte plus large tel que celui des rôles des femmes et des hommes dans la sphère privée. Elle considère l'égalité dans une perspective masculine, si bien que seules les femmes qui connaissent des circonstances similaires à celles des hommes en tant que groupe (c'est-à-dire sans responsabilités en matière de garde) bénéficient des politiques d'égalité de traitement. Donc, au lieu d'être exclues de certains domaines de la vie publique, les femmes sont victimes de ségrégation à l'intérieur de ces domaines. L'égalité de traitement parvient seulement à éliminer des obstacles évidents, sans véritablement viser l'égalité des revenus (Rees 1998).

Malgré tout, la législation destinée à éliminer les inégalités de traitement possède une certaine capacité pour changer les pratiques et elle devrait continuer à être développée par l'UE. Cependant, de nouvelles stratégies ont tenté de corriger les faiblesses de cette approche. La phase suivante de la politique d'égalité qui a commencé à émerger était basée sur l'« égalité des revenus ». L'accent n'était plus mis sur l'égalité d'accès et de traitement mais sur la création des conditions qui devraient être plus à même de déboucher sur une égalité de revenus. Le but de ces stratégies est de déterminer une « situation équitable » pour les hommes et les femmes. Des programmes d'actions positives, des mesures de discrimination positive et des politiques favorables aux familles sont ainsi mises en œuvre pour assurer la participation des femmes notamment sur le marché du travail. Ces mesures doivent aider les femmes à surmonter les obstacles auxquels elles sont confrontées en raison du rôle social que leur assigne la société (c'est-à-dire leurs obligations domestiques). Elles révèlent au grand jour les barrières à la participation des femmes et elles fournissent des mécanismes destinés à compenser ces positions de départ inégales.

### **Encadré 2 : Exemples de programmes d'action positive :**

- Programmes spéciaux de formation
- Facilités pour la garde des enfants
- Campagnes publicitaires ciblées à des fins de recrutement

*Exemple de programme de discrimination positive :*

- Etablissement d'un chiffre précis ou d'un quota de femmes dans des emplois / fonctions spécifiques

Comme pour l'égalité de traitement, les mesures d'action positive visent principalement à adapter les femmes aux structures existantes dans la société plutôt que de remettre en question le statu quo institutionnel. Cette stratégie considère donc, elle aussi, la situation masculine comme étant la norme.

La troisième approche qui est apparue plus récemment est celle de l'intégration de la dimension du genre, qui a acquis une beaucoup plus grande visibilité au cours de la dernière décennie. Même si elle n'est pas incompatible avec les autres stratégies mentionnées, elle s'en distingue parce qu'elle vise autant les hommes que les femmes plutôt que d'adapter les femmes à une norme masculine existante. Des femmes syndicalistes italiennes, par exemple, ont expliqué comment, pour participer aux «*modèles masculins de militance syndicale*», elles ont dû renier leur féminité, dans leurs efforts d'intégration, elles se sont senties «*mutilées*». Elles ont décidé par conséquent qu'il valait mieux changer les syndicats plutôt que de changer elles-mêmes. (Rees 1998).

Contrairement aux autres stratégies citées, l'intégration de la dimension du genre met l'accent sur le rôle des politiques et des institutions pour parvenir à l'égalité des genres. Ce sont ces constructions qui déterminent les modes de vie dans la société (Mazey 2001). Comme l'intégration de la dimension du genre implique une approche systémique, son impact sur l'égalité des genres est présenté comme ayant un potentiel très supérieur à celui des autres stratégies (Rees 1998).

Le concept de l'intégration de la dimension du genre est apparu pour la première fois dans les textes internationaux en 1985, lors de la troisième conférence des Nations Unies sur les femmes à Nairobi. Il y a été évoqué comme un moyen d'intégrer les femmes et leurs valeurs dans l'action pour le développement. Le terme a ensuite été légitimé par la Plate-forme pour l'Action lors de la quatrième conférence des Nations Unies sur les femmes à Pékin en mai 1995.

L'ONU encourageait ainsi ses membres (gouvernements et organisations patronales / syndicales) à inclure une perspective du genre dans toutes les politiques et tous les programmes pour en évaluer les conséquences pour les hommes et pour les femmes. La Confédération européenne des Syndicats (CES) décidait la même année d'intégrer la prise en compte des intérêts des femmes et des hommes dans toutes les politiques des syndicats. La Commission européenne suivait aussitôt en publiant en 1996 une communication qui introduisait formellement l'intégration de la dimension du genre.

L'approche intégrée consiste en 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 politiques. (Conseil de l'Europe, 1998)

L'intégration de l'égalité dans toutes les interventions implique de ne pas limiter les efforts de promotion de l'égalité à la mise en oeuvre de mesures spécifiques en faveur des femmes, mais de mobiliser explicitement, en faveur de l'égalité, l'ensemble des actions et politiques générales, en tenant compte dans leur conception, de manière active et visible, des effets possibles sur la situation respective des femmes et des hommes (gender perspective). Cela consiste à examiner systématiquement les diverses politiques et mesures en tenant compte de l'impact que pourraient avoir leur définition et leur mise en oeuvre sur l'égalité entre les hommes et les femmes. (Commission européenne, 1996)

L'intégration de l'égalité 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 partie intégrante de l'approche du genre. Ils sont donc tenus, à l'instar des femmes, d'adapter leur comportement afin de parvenir à l'égalité des genres. Autrement dit, l'intégration de l'égalité implique une approche qui exige des deux genres d'évoluer vers un terrain intermédiaire et de partager équitablement le travail à la fois dans le domaine public et dans le domaine privé (Behning *et al.* 2001).

Même si l'intégration du genre peut être clairement définie et si elle bénéficie d'un soutien politique grandissant, la manière de la mettre en oeuvre constitue un processus complexe. L'intégration du genre constitue encore une approche relativement nouvelle et il n'existe pas de modèle pour la réaliser. Il faut qu'il se crée un consensus entre décideurs politiques pour favoriser les politiques d'intégration du genre. Cette stratégie se base sur l'examen, par ces acteurs, des structures, des processus et des politiques pour examiner leurs conséquences pour chaque genre. Dans cette perspective, des efforts considérables de sensibilisation et de formation seront requis. Nous devons aussi examiner les organes de décision eux-mêmes. Les femmes doivent être représentées aux niveaux les plus élevés des processus de décision politique pour veiller à ce que leurs intérêts soient pris en compte. Un certain nombre d'outils sont nécessaires pour fournir les informations requises pour développer des politiques, pour les évaluer et pour contrôler et évaluer leur mise en oeuvre (Mazey 2001).

**Encadré 3 : L'intégration de la dimension du genre dans les syndicats : un bref résumé**

- Utiliser des statistiques distinctes selon le genre pour voir où les disparités existent. Voir chapitre 3 pour plus d'informations.
- Assurer une égale représentation des femmes et des hommes dans les instances syndicales, en proportion des effectifs. Voir chapitre 4.
- Utiliser des méthodes d'évaluation de l'impact selon le genre pour dépister et évaluer les impacts différenciés des politiques sur chaque genre (prennent-elles en compte les besoins et les intérêts des femmes et des hommes?). Voir chapitre 5.
- Offrir une formation et un enseignement aux décideurs, ainsi que des manuels spécifiques. Voir chapitre 6.
- Mettre en œuvre des politiques de suivi pour vérifier les progrès accomplis dans le sens de l'égalité des genres.

L'utilisation de l'intégration de la dimension du genre comme un alibi pour interrompre ou réduire la portée d'actions ou de budgets spécifiques en faveur de l'égalité des genres peut constituer un problème. Il est possible d'adopter une double approche qui comporte à la fois l'intégration de la dimension du genre (en créant une égalité permanente dans la définition des politiques et grâce à l'implication de tous les acteurs ayant un rôle décisionnel) et l'utilisation d'actions positives et de mesures spécifiques destinées à corriger les inégalités héritées du passé (de Jong *et al.* 2004).

De nombreuses publications traitent de l'égalité des genres sans se poser la question de son bien-fondé. Pourquoi avons-nous besoin d'une société basée sur l'égalité des genres ? Quels en sont les coûts et les avantages ? Il existe des raisons morales et éthiques pour lesquelles nous devrions tendre vers l'égalité mais peu nombreux sont ceux qui les discutent. L'existence d'une société d'égalité des genres contribue aussi à réduire le déficit démocratique, cependant que Rubery *et al.* (1995) ont montré les différents avantages que les organisations qui proposent des politiques d'égalité en retirent : une plus grande loyauté professionnelle, une main-d'œuvre davantage centrée sur son travail, une moindre rotation du personnel, une baisse de l'absentéisme. Toutefois, ces avantages sont plus difficiles à quantifier que les coûts que doivent supporter les organisations pour mettre en œuvre de mesures pour l'égalité. Mais si la création d'une société fondée sur l'égalité des genres a un coût, l'absence de mise en œuvre de telles actions a aussi un prix : sans politique d'égalité, ces coûts sont privatisés et supportés principalement par les femmes.

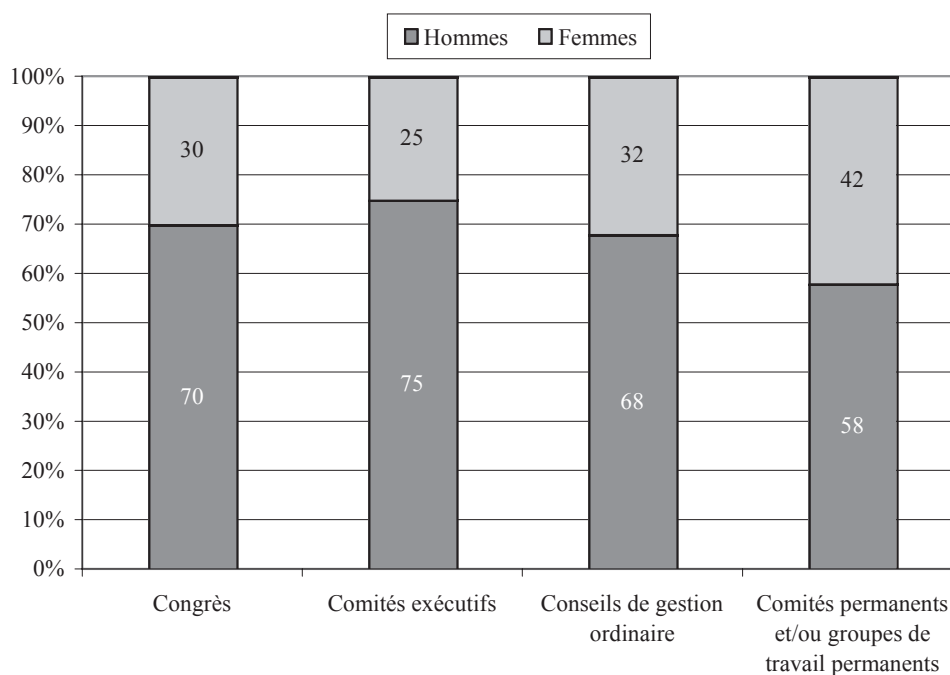
## 2 Les femmes dans les syndicats : un résumé statistique

Les femmes constituent actuellement à peu près 40% des membres des syndicats. Toutefois, les chiffres relatifs au processus décisionnel et les études sur les questions d'égalité des genres dans la négociation collective révèlent que de nombreux efforts doivent encore être accomplis pour représenter et défendre les intérêts et les besoins des femmes.

L'importance de la représentation des femmes dans les processus de prise de décision ne peut être négligée. Plusieurs études ont montré que l'entrée des femmes dans le travail salarié et formel et la progression de leur niveau d'éducation, n'ont pas contribué de manière substantielle à éliminer les inégalités entre les femmes et les hommes, pour la raison essentielle que les hommes n'ont pas les mêmes emplois, les mêmes fonctions et le même salaire que les femmes. Comme dans tous les autres domaines de la vie, le groupe victime de discrimination devrait avoir accès au niveau de la prise de décision pour réduire ces inégalités. Plusieurs études ont souligné le fait que, aussi longtemps qu'il n'y a aura pas une masse critique de femmes impliquées dans les structures syndicales de négociation et de prise de décision, on ne peut pas s'attendre à voir la négociation collective refléter les problématiques susceptibles de promouvoir et de favoriser l'égalité des chances. Par conséquent, un des éléments fondamentaux de l'intégration de la question du genre consiste à assurer la présence d'un groupe représentatif de femmes dans les structures syndicales (voir section 4). Différentes études (Garcia 1999, CES 2003, SERTUC 2000 et Hansen 2004) ont été consacrées à la représentation des femmes dans les structures syndicales. Leurs principales conclusions sont que, même si l'on observe une tendance positive, il reste beaucoup à faire avant que ces structures ne reflètent réellement le nombre total des femmes membres des syndicats.

Il y a plusieurs questions en jeu : tout d'abord, la part des femmes dans les organes de décision par rapport au nombre de femmes syndiquées ; ensuite, il est très important d'identifier où se situent les postes qu'elles occupent pour évaluer le statut qu'ils leur confèrent et le degré de pouvoir qu'ils leur attribuent (Garcia 1999; CES 2003). Les chiffres dont nous disposons datent de 2002 et ne sont donc pas tout à fait actuels : ils nous donnent toutefois une idée des principaux problèmes en jeu et des solutions que peut apporter l'intégration de la dimension du genre. Ces solutions doivent concerner l'action des syndicats à la fois en tant qu'employeur pratiquant l'égalité des chances et promoteur de l'égalité des chances pour tous.

**Graphique 1 : Représentation des femmes dans les congrès, les comités exécutifs, les comités directeurs et / ou les conseils de gestion ordinaire, et dans les comités permanents et / ou les groupes de travail permanents (%)**



Source: Garcia (2002).

En 2002, la CES a réalisé une enquête sur la dimension du genre au sein de ses organisations membres. Le Graphique 1 présente les résultats relatifs à la présence des femmes dans les organes de décision. Il est évident que les comités exécutifs des confédérations sont loin d'être représentatifs quand on les compare avec la proportion des membres féminins des syndicats – notons toutefois que dans certaines confédérations, le comité exécutif est composé à 40% ou davantage de femmes. Si l'on examine les comités directeurs et / ou les comités de gestion quotidienne, le tableau semble bien plus équilibré : un de ces organes sur deux est représentatif en termes de taux de présence des femmes (Garcia 2002). Au niveau des comités permanents et /ou des groupes de travail, les femmes ne sont pas sous-représentées, même s'il existe d'importantes disparités entre les pays.

Même si elles sont présentes dans la structure décisionnelle, tous les postes ne se situent pas au même niveau de pouvoir et n'ont pas le même impact lorsqu'il s'agit de définir la négociation collective. Selon l'étude de la CES de 2002, 7 des 23 présidents étaient des femmes mais ce n'était le cas que de 2 secrétaires généraux sur 22 (et elles étaient chaque fois co-titulaires avec un homme). En revanche, les femmes sont bien représentées quand on

Graphique 2 : Management par genre



Source: Garcia (2002).

examine les départements majeurs au sein des syndicats : 41 % sont dirigés par une femme. C'est cependant rarement le cas des départements chargés de la négociation collective : les femmes ont plutôt tendance à diriger les départements chargés de la santé et de la sécurité au travail ou de la formation professionnelle.

Le renforcement de la présence et de la position des femmes dans les organes décisionnels reste un défi majeur pour les syndicats en dépit des signes encourageants qu'on a pu relever s'agissant des comités de direction / comités de gestion ordinaire et des chefs de département. Il reste beaucoup à faire s'agissant des positions de secrétaire général et de président dans des secteurs clé comme la politique économique et la négociation collective. En outre, si la présence de femmes à des positions clé constitue une condition nécessaire pour traiter la question de l'égalité, cette condition n'est pas suffisante. C'est pourquoi l'intégration de la dimension du genre n'est pas seulement importante en tant qu'approche permettant d'impliquer les femmes dans les structures, mais aussi comme outil dans l'action politique quotidienne des syndicats.

Mais la route de l'intégration de la dimension du genre est semée d'embûches dont les principales sont qu'elle requiert un certain degré d'engagement, de sensibilisation et de formation, ainsi qu'une capacité d'évaluation adéquate des problèmes et d'accès aux statistiques néces-



saires à cette fin. Cela pourrait expliquer pourquoi, alors que 90% des confédérations déclarent qu'elles s'efforcent d'intégrer la dimension du genre dans les politiques syndicales, tant reste encore à faire en réalité (Garcia 2002). LO-Norvège et LO-Suède sont de bons exemples de syndicats où l'intégration de la dimension du genre a été systématiquement introduite dans tous les domaines, mais ce n'est pas le cas de la majorité des syndicats. Les outils les plus souvent utilisés en matière d'intégration de la dimension du genre sont les statistiques ventilées par genre et les outils les moins utilisés sont les listes de vérifications et la désignation d'un responsable chargé de l'intégration du genre. C'est d'autant plus regrettable qu'on ne devient pas expert du jour au lendemain (Garcia 2002).

On peut observer cette même disparité entre les intentions et les actes dans le processus de la négociation collective. Malgré le fait qu'une majorité de syndicats déclarent suivre des politiques spécifiques en faveur de l'intégration de la dimension du genre, la négociation collective n'en porte guère de traces.

Bon nombre de syndicats ont adopté de vastes programmes en faveur de l'intégration du genre et de l'égalité des genres et mènent des campagnes sur ces questions spécifiques. Toutefois, on ne retrouve que bien peu d'éléments dans ce sens dans les conventions collectives. Alors que la plupart des pays soulignent l'importance de cette question, seules quelques rares conventions collectives incluent des mesures en faveur de l'égalité des genres. (Keune 2005)

On peut cependant relever quelques exemples positifs en Espagne, en Suède, au Royaume-Uni et en Belgique s'agissant des salaires des femmes. Toutefois, en dépit d'un engagement général apparent pour faire de l'égalité des genres un thème d'action au niveau syndical, il semble plus difficile de mettre ces intentions en pratique.

Les chapitres qui suivent mettront cet aspect en évidence et fourniront des exemples pratiques de la manière dont, dans l'Union européenne, les syndicats ont traité la question de l'intégration de la dimension du genre, les succès qu'ils ont pu enregistrer et les obstacles qu'ils peuvent rencontrer.

### 3 Augmenter les effectifs féminins

Les niveaux d'emploi des femmes sont en hausse. Le taux d'emploi des femmes atteignait 55,7% en 2004 (Eurostat, 2004). D'autre part, les effectifs globaux des syndicats sont depuis longtemps en déclin. Les syndicats opèrent aujourd'hui dans un environnement mondialisé et sont confrontés à des défis vitaux. L'impact des nouvelles technologies, la réorientation de la production vers les pays à bas salaires, les attitudes hostiles aux syndicats de la part des employeurs et des gouvernements et la proportion croissante de travailleurs atypiques sont autant de causes du déclin des effectifs des syndicats.

Si les syndicats sont conscients que les femmes pourraient aider à enrayer cette crise actuelle d'effectifs, ils n'ont pas été en mesure d'en tirer parti dans tous les pays. Les données de la CES montrent à quel point les effectifs féminins diffèrent à travers l'Europe. Alors que le taux de syndicalisation moyen des femmes européennes est de 40%, ce taux varie entre 18% (UIL-Italie) et 68% (STTK-Finlande) (Garcia 2002).

Plusieurs rapports ont examiné ce qui détermine les femmes à s'affilier à un syndicat. Le tableau ci-dessous résume les données de la CES de 2002 et une étude au niveau mondial portant sur les affiliés à la CISL en 1998 :

#### **Encadré 4 : Les facteurs les plus cités qui empêchent les femmes de s'affilier à un syndicat**

- L'absence de conscience des avantages d'être affilié à un syndicat.
- Les femmes exercent un travail atypique et donc sont difficiles à atteindre
- La peur de représailles de l'employeur
- Le conflit avec les responsabilités familiales
- Des normes et des contraintes religieuses / morales
- La prédominance masculine dans la culture / les activités du syndicat

*Source:* OIT (2001) et CES (2002).

En relation avec certains de ces facteurs, Kirton (2005) a étudié les possibilités qu'ont les femmes de se syndiquer. Kirton indique que les femmes sont moins souvent visées par les campagnes de recrutement des syndicats et que c'est souvent leur situation d'emploi qui explique leur inaccessibilité. Les femmes travaillent souvent à temps partiel ou dans des secteurs connus pour leur faible taux de syndicalisation (le secteur des services, par exemple). Toutefois, les théoriciennes du féminisme soulignent plutôt que les femmes ne sont pas plus difficiles à syndiquer mais que jusqu'à récem-

ment, les syndicats se sont simplement focalisés sur des emplois et des secteurs dominés par les hommes.

Pour surmonter les obstacles qui empêchent les femmes de s'affilier, les syndicats peuvent recourir à plusieurs tactiques dans le cadre plus large d'une approche de l'intégration du genre.

### 3.1 Des statistiques fiables

Tout d'abord, les syndicats doivent collecter des statistiques ventilées en fonction du genre pour pouvoir analyser la situation actuelle de leurs effectifs et enregistrer tout changement au fil du temps. Les statistiques font office d'outil vital pour promouvoir l'égalité. Pour citer un représentant d'UNI-EUROPA : «*L'existence de données statistiques ventilées selon le sexe est une approche qui nous permettrait de stimuler le changement*» (Garcia 2002).

Les constatations relevées par Garcia (2002) montrent que 90% des confédérations syndicales nationales qui ont répondu à cette enquête ont encouragé leurs organisations affiliées à collecter des données statistiques sur leurs membres, ventilées par genre. Dans le même temps, cependant, un des principaux obstacles cités par les syndicats pour mettre en œuvre l'intégration de la dimension du genre est le manque de données statistiques ventilées par genre. Un tel contraste reflète les inconvénients du caractère non obligatoire de ces actions.

#### **Encadré 5 : Statistiques ventilées selon le genre**

En Italie, une proposition a été soumise au Parlement en faveur de la collecte de statistiques ventilées selon le genre. La proposition plaide pour :

1. la ventilation par genre de toutes les statistiques
2. l'insertion de la perspective du genre dans les recensements de population
3. l'étude des questions relatives au genre par l'Institut national des statistiques (ISTAT)

*Source:* Commission européenne (2001).

### 3.2 Une sensibilisation aux avantages de l'adhésion à un syndicat

Les syndicats doivent informer les femmes qui pourraient s'affilier des avantages de la syndicalisation. Metcalf (2000) montre que les femmes appartenant à un syndicat gagnent 8,7% de plus que les femmes présentant les mêmes caractéristiques mais qui ne sont pas syndiquées. Cela s'explique par le fait que les syndicats tendent à resserrer la structure des salaires, où les femmes occupent souvent les niveaux inférieurs. Il conclut : « *les syndicats atténuent les inégalités de rémunération, réduisent l'incidence d'un salaire faible et les différentiels de salaire suivant la race et le genre.* » Parmi les autres avantages que les syndicats pourraient mettre en exergue, on citera une meilleure protection de l'emploi, plus d'avantages, un soutien juridique, l'accès à des formations et la possibilité d'une action collective.

Pour attirer les femmes, les syndicats doivent être perçus comme s'adressant autant aux femmes qu'aux hommes. Pour réaliser cet objectif, ils doivent identifier les besoins et les préoccupations des femmes en menant des études ciblées dans ce domaine, par exemple en organisant des cercles d'études réservés aux femmes. Les syndicats peuvent alors élaborer et présenter des messages dans lesquels les femmes peuvent se reconnaître au travers de débats, de sessions de formation et de kits d'information.

#### **Encadré 6 : Une action de sensibilisation pour renforcer les effectifs**

En Italie, par exemple, pour augmenter la participation des femmes, la CGIL a élaboré diverses stratégies, comme des campagnes spécifiques pour recruter des travailleurs atypiques. On a ainsi pu enregistrer un bond de 27% des affiliations de travailleurs atypiques.

*Source:* Garcia 2002.

### 3.3 Faire connaître leur soutien à l'égalité des genres

Les syndicats doivent donner à leur engagement en faveur de l'égalité des genres un caractère officiel et public, pour montrer aux femmes qu'ils prennent cette problématique au sérieux. Une manière d'y parvenir est de recourir à des « *mission statements* » aux objectifs réalistes.

**Encadré 7 : La Charte belge sur le *Gender Mainstreaming***

En septembre 2004, les représentants des trois syndicats belges (regroupant 3 millions de travailleurs) ont signé une Charte sur l'intégration de la dimension du genre. La Charte contient 10 articles consacrés notamment à l'adhésion au principe de l'intégration du genre et reconnaissant l'importance de la politique d'égalité. Les syndicats se sont accordés sur l'importance d'un suivi de la politique du genre et de l'échange d'informations relatives à cette problématique entre les confédérations et les syndicats qui y sont affiliés. Des mesures doivent aussi être prises pour encourager les employeurs à collecter les informations pertinentes nécessaires. Dans la perspective de l'intégration de la dimension du genre, les syndicats tiendront compte de cette dimension pour chaque point à leur agenda. Une formation sera organisée pour pouvoir discuter de ces points en tenant compte de la question du genre. Les syndicats conviennent de la rédaction d'un rapport annuel qui mettra en évidence les progrès et les améliorations dans la perspective de l'égalité des chances (de Jong *et al.* 2004).

Voir à l'annexe 6 pour une analyse plus complète de la Charte .

Source: [http://www.genderlink.com/msu\\_ENGL.pdf](http://www.genderlink.com/msu_ENGL.pdf)

### 3.4 Offrir des services adéquats aux femmes qui travaillent

Les syndicats doivent montrer à quel point ils cherchent activement à résoudre les problèmes de genre, comme par exemple le travail atypique, l'égalité de rémunération et les prestations maternité dans les conventions collectives. Les syndicats ont ainsi l'opportunité de faire preuve d'innovation et de proposer à leurs membres féminins des services tels que la prise en charge des enfants, des coopératives ou l'organisation de formation spécialement conçues pour les femmes.

### Encadré 8 : Offrir aux femmes les services qui leur conviennent

UNISON UK a mené une campagne de recrutement de travailleurs à temps partiel qui a été couronnée de succès, grâce à une stratégie qui dépeignait le travail à temps partiel comme un choix positif offrant aux travailleurs un traitement égal et tous les droits et avantages du travail à temps plein. Avec cette campagne intitulée *Positively Part-Time*, le syndicat a remporté de nombreuses victoires pour les travailleurs à temps partiel, notamment en termes d'égalité des droits à propos de :

- égalité de rémunération
- shift allowances
- jours fériés
- droits en cas de maternité
- pensions
- allocations de maladie
- chômage technique
- primes et autres suppléments de salaire
- accès à une formation de qualité
- protection de l'emploi

Le syndicat a utilisé des affiches, des brochures et d'autres matériels publicitaires pour diffuser l'information sur son travail et ses services. UNISON pense que le succès qu'il a obtenu auprès des travailleurs atypiques provient du fait qu'il offre à ses membres travaillant à temps partiel les mêmes avantages qu'à ses autres membres, notamment en matière de formation professionnelle, de conseil juridique gratuit en cas de problème dans le cadre professionnel ou non, de réductions de primes d'assurance habitation et automobile, de taux hypothécaires réduits, d'aide confidentielle et d'assistance financière de la part de ses services de protection sociale, et d'accès à tout un éventail d'informations fournies par ses experts en matière de droit du travail, de la sécurité sociale et des conventions collectives. Une des stratégies les plus efficaces pour renforcer les effectifs des syndicats est celle qui lie les cotisations d'affiliation au niveau du salaire : les travailleurs à temps partiel peuvent payer moins tout en bénéficiant des mêmes avantages.

*Source: extrait de LO Promoting Gender Equality – A Resource Kit for Trade Unions, Booklet 4, qui cite le texte de la campagne d'UNISON «Positively Part-Time».*

### 3.5 Des méthodes spéciales d'adhésion

On peut recourir à des campagnes de recrutement dites «1+1» où chaque syndiqué est chargé de recruter un nouveau membre. Dans de telles campagnes, les membres des syndicats sont donc utilisés comme agents recruteurs pour attirer de nouveaux membres présentant un profil démographique et professionnel proche. Les travailleurs seront plus enclins à voir

l'intérêt d'une adhésion au syndicat s'ils sont contactés par quelqu'un qui leur ressemble en termes de genre, d'origine ethnique et d'âge.

Il convient toutefois de noter que ce n'est pas simplement parce que davantage de femmes adhéreront à un syndicat que leurs besoins et leur préoccupations seront nécessairement rencontrés. L'égalité ne peut être obtenue simplement en augmentant le taux de syndicalisation chez les femmes. Dans le chapitre suivant, nous examinons ce qui doit être fait pour que les femmes soient entendues et pour leur donner plus d'influence au sein des syndicats.

---

## 4 La participation des femmes

L'importance de recruter et de conserver des femmes dans les effectifs des syndicats va de pair avec la nécessité pour ces syndicats de représenter ces membres féminins dans leurs structures décisionnelles. En reflétant dans leurs structures internes ce changement d'allure de leurs effectifs, les syndicats démontrent leur légitimité et leur respect des principes démocratiques. Des recherches ont montré l'existence d'un lien entre l'implication de femmes dans les processus décisionnels et les positions de décision et le fait que les problèmes de genre se retrouvent privilégiés au sein du syndicat (Dickens 2000). Donner aux femmes voix au chapitre aux niveaux où se prennent les décisions constitue donc une étape vitale vers l'égalité des genres.

La participation active des femmes dans les organisations est essentielle pour l'intégration de la dimension du genre. Voici quelques actions positives que les syndicats peuvent mettre en œuvre pour encourager une participation accrue des femmes.

### 4.1 Des objectifs et des plans spécifiques

Des objectifs et des plans spécifiques en matière d'égalité des genres montrent aux femmes comment le syndicat œuvre en faveur de la participation des femmes et les encourage à ambitionner des postes à responsabilité et des postes représentatifs. L'adoption et la mise en œuvre d'un plan pour l'égalité ou d'un programme d'actions positives constitue des exemples dans ce sens. Toutefois, il convient de noter à cet égard qu'il ne suffit pas de fixer des objectifs et de rédiger des plans. Ceux-ci doivent être soutenus par des actions pour lesquelles les ressources financières et humaines ont été prévues. Les plans doivent être évalués sur une base régulière pour s'assurer des progrès accomplis.



**Encadré 9 : Déclarations de mission**

Le second plan de la CES pour l'égalité (adopté en 2003) propose une double approche de l'égalité des genres, en s'attaquant à des problèmes de genre spécifiques tout en mettant en oeuvre l'intégration de la dimension du genre dans toutes les autres politiques. Les trois objectifs ci-dessous s'adressent à toutes les confédérations nationales, fédérations sectorielles et à la CES elle-même :

1. Eliminer la sous-représentation des femmes dans les instances décisionnelles en recourant à des objectifs quantifiés, à des calendriers de mise en oeuvre et à un plan de suivi.
2. Etendre l'intégration de la dimension du genre à la négociation collective en offrant aux négociateurs une formation sur la question de l'égalité et du genre, en préparant les négociations en coopération avec des responsables de l'égalité des genres et en évaluant les progrès accomplis.
3. Renforcer le rôle de l'instance responsable de la politique de l'égalité des genres dans chaque confédération de façon à suivre une double approche de l'égalité et de disposer de ressources financières et humaines suffisantes.

Source : CES (2003).

Voir aussi l'Encadré 7 à propos de la Charte belge sur le *gender mainstreaming* dans les syndicats

## 4.2 Des réformes statutaires

Des réformes statutaires peuvent apporter des améliorations rapides sur le plan de l'égalité des genres en s'en prenant à des pratiques syndicales bien ancrées. Comme les plans et les déclarations ne suffisent pas pour parvenir à l'égalité des genres, certains syndicats ont mis en place des actions positives destinées à accroître la participation des femmes dans les positions de direction. Parmi les exemples de mesures utilisées pour faciliter des taux de participation plus élevés, on citera le recours au principe de proportionnalité : le visage de l'instance de décision doit refléter celui des effectifs du syndicat. Des expériences ont montré que c'était une manière très efficace d'augmenter la participation (Waddington *et al.* 2005 et McBride 2001).

Les quotas sont une autre méthode pour renforcer la participation. De telles mesures fixent un niveau minimum de représentation des femmes dans un comité : ce niveau peut être fixe ou proportionnel. Des sièges réservés constituent une méthode similaire : dans un comité, un nombre fixe de

sièges sont réservés aux femmes. Dans le cas de double candidatures ou nominations, des organisations peuvent proposer deux candidats à condition que l'un d'eux soit une femme. Les syndicats peuvent aussi établir des structures séparées pour les femmes (groupes de femmes) et veiller ensuite à ce que des représentants de ces groupes siègent dans les organes de décision et dans les équipes de négociation.

### **Encadré 10 : Des sièges réservés pour encourager la participation**

Les groupes de service Gouvernement local et Soins de santé de UNISON UK disposent chacun de 4 représentants au Conseil exécutif national : deux sont réservés à des femmes, un à un homme, le dernier n'a pas d'affectation préétablie. Une membre a noté qu'elle avait toujours été opposée aux sièges réservés mais elle avait l'impression qu'il y avait moins de concurrence pour les sièges féminins. Selon elle, il semblait logique de se présenter à un siège féminin, où elle pensait qu'elle aurait de meilleures chances d'être élue.

*Source : McBride (2001).*

## **4.3 L'éducation et la formation**

L'éducation et la formation sur les questions d'égalité peuvent être de portée générale et cibler à la fois les hommes et les femmes ou bien viser spécifiquement les femmes (fournir aux femmes des compétences de négociation pour la négociation collective ou des compétences de leadership). Donner aux femmes une formation spécifique peut contribuer à accroître leur niveau de confiance, ce qui leur permettra de participer plus activement dans les syndicats. Les syndicats peuvent aussi encourager d'autres leaders féminins à jouer le rôle de modèles, donner des conférences et favoriser la sensibilisation.

Toutefois, les syndicats devraient considérer que les femmes qui ont des responsabilités familiales sont souvent limitées en matière de nombre de réunions et de cours auxquels elles peuvent assister. Il faut adapter les habitudes culturelles pour veiller à ce que ces activités et ces réunions aient lieu durant les heures de bureau afin que les femmes puissent plus facilement y assister. L'étude de la CES (2002) démontre également qu'alors que de nombreux syndicats pourraient déjà avoir mis sur pied des dispositifs de formation traitant de l'égalité, moins de 50% avaient un budget dans ce domaine. Par ailleurs, les effectifs des départements chargés de l'égalité des genres sont souvent insuffisants, ce qui est aussi lié à ce manque de ressources financières.

**Encadré 11 : Des cours de formation qui ciblent les femmes**

GMB UK a mis sur pied un certain nombre d'activités de formation qui visent à encourager davantage de femmes à jouer un rôle actif au sein du syndicat, dans le but de promouvoir l'égalité des chances. Ces cours de formation ont abordé des questions concernant directement les femmes comme :

La gestion du stress

Le harcèlement sexuel

Comment assurer une meilleure reconnaissance des femmes travaillant à temps partiel

Communication et négociation sur les lieux de travail

L'importance des conventions collectives

*Source* : CES, UNICE et CEEP (1995) Women and training in Europe. Fifty projects which challenge our traditions. A compendium of good practice.

**4.4 Des structures spécifiques réservées aux femmes**

Nous avons souligné que la création de structures spéciales était une des réformes réglementaires essentielles que les syndicats pouvaient utiliser. Nous examinons ici s'il vaut mieux disposer de structures séparées pour les femmes afin de renforcer la participation des femmes par l'activisme et le leadership, plutôt que de voir les femmes intégrées dans les structures existantes au sein des syndicats. Parmi ces structures féminines, on trouve par exemple des comités, des groupes de travail, des commissions, des groupes consultatifs et des départements. Ces structures aident les femmes à s'engager avec le syndicat en les laissant s'exprimer sur ce qui leur tient à cœur au sujet du marché du travail et des difficultés qu'elles peuvent rencontrer dans la société (Garcia 1999). Il existe un très grand nombre d'indices qui suggèrent les effets positifs de ces structures spécialement réservées aux femmes. Parker (2003) suppose que «les groupes de femmes offrent une plate-forme à partir desquelles les femmes peuvent développer leurs points forts, faire part de leurs préoccupations et accéder à des positions d'autorité».

### Encadré 12 : Le rôle des groupes réservés aux femmes

- Donner aux femmes une représentation effective au sein du syndicat
- Offrir aux femmes la chance d'aborder les problèmes qui les affectent
- Créer une plus large sensibilisation aux problèmes des femmes
- Contribuer à améliorer la visibilité des femmes dans les syndicats
- Lancer des initiatives en faveur de la parité des genres dans toutes les activités syndicales
- Assumer la responsabilité de mobiliser et de syndiquer les femmes qui travaillent
- Organiser des conférences pour les femmes
- Mettre en œuvre les politiques d'égalité
- Suivre les progrès des programmes et des pratiques en matière d'égalité

Source : OIT (2001).

Un désavantage que l'on prête à de telles structures est leur manque d'influence parce qu'elles sont séparées des instances habituelles de décision et des procédures de la négociation collective. Sauf si les problèmes soulevés par ces structures se diffusent dans les organes habituels du syndicat, elles risquent d'être impuissantes. La recherche suggère un certain nombre de moyens permettant de résoudre ce problème. Le syndicat pourrait créer des structures distinctes pour les femmes où elles pourraient s'exprimer tout en ayant des représentants de ces groupes dans les structures ordinaires. Les préoccupations des femmes ont plus de chance de retenir l'attention générale lorsque des femmes provenant de ces structures spécialisées ont également une position de pouvoir leur permettant d'influencer l'agenda ordinaire.

Le niveau d'influence que les groupes de femmes peuvent exercer peut aussi être accru si elles affichent un certain niveau de succès (en termes de recrutement de nouveaux membres). En montrant aux syndicats qu'elles sont un outil précieux de recrutement, elles peuvent gagner en crédibilité et en pouvoir. La conclusion d'alliances extérieures fait également partie des stratégies destinées à renforcer l'influence des groupes de femmes. En retrouvant des préoccupations similaires au sein de groupes différents, elles peuvent affirmer plus fortement leur pertinence et leur autorité (Parker 2003).

Il est important de relever, toutefois, que les mesures visant à augmenter la participation ne sont pas sans problèmes. Comme l'a noté McBride (2001), les efforts déployés pour accroître la représentation des femmes peuvent finir par diviser les effectifs. Au lieu de privilégier le face à face avec le management, des groupes peuvent commencer à lutter entre eux pour le pouvoir, réduisant d'autant l'efficacité de l'action syndicale. La résistance

masculine peut aussi constituer un obstacle aux essais de transformation des syndicats (Dickens 2000). Ceux qui détiennent le pouvoir peuvent semer des obstacles sur le parcours de ceux qui bénéficieraient du changement. Ces difficultés devraient-elles nous dissuader d'œuvrer à une participation équitable ? L'existence d'un certain niveau de solidarité entre les groupes est nécessaire pour que des perspectives différentes puissent être entendues dans un souci démocratique.

## 5 La mise en oeuvre de l'intégration de la dimension du genre dans la négociation collective

La négociation collective offre une opportunité privilégiée pour promouvoir l'égalité des genres à de nombreux égards. Les partenaires sociaux devraient comprendre que la négociation collective peut s'avérer un outil plus intéressant que la législation pour promouvoir l'égalité des genres, parce qu'elle peut être plus flexible tout en permettant une approche plus ciblée convenant mieux à chaque secteur ou organisation. En outre, en relayant par le biais de la négociation collective les préoccupations relatives à l'égalité des genres, les syndicats pourraient bénéficier d'une plus grande capacité d'attirer et de retenir dans leurs rangs les femmes qui travaillent.

La négociation collective, quand elle est basée sur des structures représentatives, contribue à ce que différents groupes puissent se faire entendre. Si les syndicats veulent être crédibles quand il s'agit de promouvoir l'égalité des genres par le biais de la négociation collective, ils doivent montrer qu'eux-mêmes reflètent ce souci d'égalité dans leurs structures et leur action politique. Il faut donc veiller à la représentativité des négociateurs et à la mesure dans laquelle les femmes peuvent influencer l'agenda (Dickens 2000). Comme on l'a noté dans une étude de Carley (2000) : « si la perspective du genre est absente dans la négociation collective, il est très probable que les accords institutionnaliseront des pratiques discriminatoires... renforceront la ségrégation par le genre, utiliseront une norme masculine en matière d'emploi, aux dépens des femmes ».

### Encadré 13 : Développer un agenda de négociation

Les politiques d'entreprise en faveur des femmes profitent aussi souvent aux hommes – par exemple pour la garde des enfants qui profite aux mères et aux pères (et à la famille et la communauté dans son ensemble).

*Source* : ICFTU CEE & NIS Women's Network.

Des indications récoltées à travers toute l'Europe montrent l'existence d'un lien entre le niveau de pouvoir (dans la négociation et la prise de décision) détenu par les femmes dans les syndicats et la chance de voir les syndicats promouvoir l'égalité des genres par la négociation collective (Dickens 2000). La situation actuelle en Europe montre que le taux de participation des femmes à la négociation collective est très variable. Certains

syndicats affichent des taux de participation très élevés pour les femmes (AC – Danemark, 71%), d'autres, interrogés sur ce point, disent ne pas savoir s'ils comptent la moindre femme au sein de leurs comités de négociation (Garcia 2002).

S'il peut y avoir un lien entre la présence de femmes et le fait que les questions d'égalité des genres soient soulevées, il est possible de renforcer ce lien par l'éducation. Les femmes présentes à la table de négociation pourraient, faute de formation adéquate, ne pas savoir comment faire entendre les préoccupations des femmes. Une formation doit d'abord leur être prodiguée sur la manière de présenter les problèmes des femmes une fois qu'elles se retrouvent à la table de négociation. Dans la ligne de l'intégration de la dimension du genre, toutes les politiques faisant l'objet de la négociation collective doivent être abordées dans cette perspective du genre.

**Encadré 14 : Evaluation de l'impact en termes de genre : quels sont les critères requis dans une analyse selon la perspective du genre ?**

A) Implication qualitative

Quelle est la part des femmes parmi les acteurs (dans les structures de décision, d'élaboration, de rédaction) ou dans les objectifs visés ?

B) Répartition quantitative des ressources

Comment les fonds, le temps, les locaux, les services sont-ils répartis entre hommes et femmes? Des statistiques désagrégées et actualisées sont nécessaires pour illustrer les différences entre les hommes et les femmes.

C) Evaluation qualitative

Quelles sont les normes et les valeurs qui affectent les rôles des genres, la division du travail entre les genres et les attitudes et comportements des hommes et des femmes ? Les hommes et les femmes bénéficient-ils vraiment des mêmes droits et responsabilités ? Comment les stéréotypes créent ou renforcent-ils l'inégalité ?

Questions de base :

1. Quelle est la situation actuelle dans le domaine examiné (point A et B)?
2. Pourquoi la situation est-elle ce qu'elle est (point C)?
3. Quels sont les obstacles sur la voie de la promotion de l'égalité ?
4. Comment éliminer ces obstacles et promouvoir l'égalité?

Source: SAK (2004).

Il ne s'agit pas uniquement d'analyser les politiques qui ont un lien évident avec les femmes comme l'équilibre entre la vie et le travail et le harcèlement sexuel : des préoccupations essentielles comme la politique des salaires, le temps de travail, la restructuration, la flexibilité, sont également importantes pour assurer la promotion de l'égalité. Sans guidance ni informations sur l'intégration de la dimension du genre, les négociateurs pourraient ne pas être en mesure d'analyser ces politiques selon la perspective du genre.

### **Encadré 15 : Faire de l'égalité une question intéressant tous les domaines**

France : loi du 9 mai 2001 et convention intersectorielle sur l'égalité  
« Cette loi rend obligatoire la négociation sur l'égalité au niveau de l'entreprise (chaque année) et au niveau sectoriel (tous les trois ans). Elle rend également obligatoire l'intégration de l'égalité dans tous les autres sujets obligatoirement soumis à négociation (temps de travail, rémunération, classification, etc.) ».

*Source: de Jong et al. (2004).*

Les négociateurs doivent être conscients que certaines mesures censées renforcer l'égalité peuvent au contraire conforter les stéréotypes existants. Par exemple, améliorer le congé de maternité pour les femmes les aide à continuer à exercer un travail salarié mais d'un autre côté cette mesure peut aussi contribuer à conforter l'idée que les hommes n'auraient pas de responsabilités à assumer dans la garde des enfants.

Au contraire, des dispositions qui ne s'adressent qu'aux hommes (comme le congé de paternité rémunéré) ou des mesures axées sur les problèmes que rencontrent les parents à propos de l'organisation (c'est-à-dire des régimes du temps de travail qui supposent que le parent n'a pas d'enfant) peuvent contribuer à encourager un meilleur partage des responsabilités sociales et sont souvent plus fructueux en termes d'égalité des genres (Dickens 2000).

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail a mené une enquête de cinq ans sur la négociation collective et l'égalité des chances. On trouvera ci-dessous un résumé des pratiques innovatrices que cette étude a identifiées dans des conventions collectives à travers l'Europe.



**Encadré 16 : Contrôler les conventions sur l'égalité**

En Belgique, il est obligatoire de présenter au conseil d'entreprise un rapport annuel sur les mesures en faveur de l'égalité.

En Italie, le service de l'égalité des chances de la CGIL assure un suivi des progrès accomplis par une politique d'intégration de la dimension du genre, en collectant les informations et assurant la coordination avec les autres départements.

En Finlande, la SAK élabore avec les autres partenaires sociaux un rapport conjoint sur l'impact de la politique d'égalité.

*Source* : ICFTU CEE & NIS Women's Network.

De toute évidence, il ne suffit pas de décider de l'adoption de ces pratiques. Il faut aussi mettre en place des mesures assurant le suivi de ces politiques et permettant d'identifier les actions à mener. Les syndicats peuvent contribuer à ce processus en mettant sur pied des structures pour contrôler et évaluer la mise en œuvre.

## 6 Un environnement culturel favorable à l'égalité

La culture d'un syndicat (comme de toute organisation) est constituée par ses normes, ses valeurs et son comportement habituel et traditionnellement cette culture a eu tendance à refléter celle de ses responsables et affiliés de sexe masculin. Toutefois, dans la société actuelle, et pour être en phase avec ses effectifs pris dans leur ensemble, les syndicats doivent adapter leur culture pour mieux correspondre aux deux genres. Le changement culturel des syndicats est une composante essentielle de la réalisation de l'égalité des genres parce qu'il suppose de rompre avec les traditions et les clichés des hommes et des femmes. En mettant en œuvre une intégration de la dimension du genre, nous pouvons contribuer à impulser un changement en faisant en sorte que les gens envisagent la problématique du genre au travers de leur travail quotidien. Lorsque nous utilisons l'intégration de la dimension du genre pour changer la culture, nous devons comprendre où les préoccupations relatives au genre se rencontrent. L'élément clé réside dans le fait que si la politique, la décision ou la procédure en question affecte les femmes différemment des hommes, il faut alors l'analyser selon la perspective du genre. Les règles et les normes non écrites sur lesquelles notre culture est basée doivent être étudiées pour vérifier qu'elles ne créent pas des inégalités. Par exemple, l'exercice d'une fonction dirigeante dans un syndicat demande souvent à la personne concernée d'assumer des responsabilités qui peuvent entrer en conflit avec d'autres aspects de la vie sociale (par exemple, les responsabilités en matière de garde). De plus en plus, les femmes ont accès à ces postes à responsabilités mais on attend d'elles qu'elles se comportent comme les hommes dans leur vie professionnelle (De Jong *et al.* 2004). De tels cas doivent être examinés pour voir comment des changements peuvent être introduits, par exemple en permettant des partages de fonction entre différents responsables syndicaux ou en contrôlant les moments et la durée des réunions.

**Encadré 17 : Comment rompre avec les normes et les stéréotypes existants ? Questions pertinentes pour découvrir l'impact sur le genre d'actions spécifiques :**

La proposition vise-t-elle un ou plusieurs groupes cible ?

Comment la mesure concerne-t-elle un membre féminin moyen ? un membre masculin moyen ?

L'action satisfait-elle les besoins des hommes ET des femmes ?

Quelles sont les normes, les valeurs et les prémisses qui président à ces activités ?

Ces normes répondent-elles aux besoins à la fois des femmes et des hommes ?

Les efforts, les fonds, le temps, les locaux et les services sont-ils équitablement répartis entre les femmes et les hommes ?

Les femmes et les hommes ont-ils les mêmes chances de faire entendre leur voix et de participer au véritable processus de prise de décision ?

*Source* : SAK (2004) et Palm (2005).

Les syndicats doivent décider de faire de l'égalité des genres une partie obligatoire de leur culture pour lui donner un véritable impact. Comme on l'a montré précédemment à l'aide des statistiques ventilées selon le genre, sans une exigence ou un incitant concrets, les gens ne se rallieront pas à la mise en place de ces politiques.

**Encadré 18 : Rendre l'égalité des genres obligatoire**

Le cas du syndicat suédois LO montre que les rapports, les publications, etc. ne sont pas acceptés s'ils ne contiennent pas une analyse en termes de genre. Par exemple, des procédures ont été mises en place selon lesquelles toutes les résolutions soumises par un responsable pour être adoptée par le comité directeur doivent inclure une évaluation de l'impact de la proposition en termes de genre. Cela montre comment l'égalité des genres peut faire partie du travail et des compétences de chaque responsable syndical. En pratiquant cette analyse de toute tâche selon une perspective de genre, les hommes comme les femmes doivent « penser en termes d'égalité ».

*Source* : Palm (2005).

Tout au long de ce rapport, nous avons épinglé des exemples de pratiques et de mesures qui peuvent être utilisées pour mettre en place l'intégration de la dimension du genre. En fait, une telle intégration constitue un pro-

cessus long et difficile qui exige des ressources financières. Sans un budget prévu pour mettre les actions en pratique et pour financer les ressources humaines, peu de progrès peuvent être réalisés.

### **Encadré 19 : Prévoir un budget pour l'égalité des genres**

En France, la CFDT prévoit une ligne budgétaire intitulée « *insertion de militantes* » pour encourager ses affiliées à assumer des fonctions syndicales. Ce budget permet de rembourser des services de garde des enfants, des dépenses domestiques ou de pertes de salaire.

LO Norvège prévoit le remboursement des coûts de garde des enfants.

La Finlande a également compris que la réduction de l'écart des rémunérations avait un coût et a donc prévu un budget spécifique pour combler cet écart.

Solidarnosc en Pologne est un des rares syndicats des nouveaux Etats membres prévoyant un budget bien défini pour les actions et le personnel de l'égalité des genres.

Les syndicats peuvent aussi rédiger de nouvelles déclarations de mission pour montrer l'existence d'une volonté politique de changer les comportements et les habitudes. La charte belge sur l'intégration de la dimension du genre (voie Encadré 7) en offre un bon exemple. Signée par les trois syndicats représentatifs, cette charte se compose de dix articles qui soulignent l'importance de l'intégration du genre et des politiques d'égalité et l'engagement des syndicats dans ce sens. De son côté, comme le rappelle l'encadré 8, la CES a actualisé son plan pour l'égalité pour y inclure des objectifs d'élimination de l'écart entre hommes et femmes dans les instances de décision, pour élargir l'intégration de la dimension du genre et pour renforcer le rôle de l'instance chargée de la politique d'égalité des genres.

Toutefois, des engagements officiels ne conduisent pas toujours à l'égalité des genres. Les articles, plans ou déclarations seront interprétés comme les gens le jugeront bon ; il est très important que la mise en oeuvre des politiques soit continuellement évaluée et que des objectifs adéquats soient fixés

La mise en oeuvre de l'intégration de la dimension du genre requiert une formation préalable. Les syndicats ont un rôle très important à jouer pour diffuser ce concept et pour initier tant les hommes que les femmes aux principes qui le sous-tendent. Si le concept d'égalité des chances a été utilisé depuis des décennies, l'intégration de la dimension du genre est encore relativement neuve.

Les syndicats doivent présenter ces termes sous une forme aisément compréhensible, sachant que même lorsque le concept a été expliqué, beaucoup trouveront le langage trop théorique et que certains termes techniques sont difficiles à traduire. Sans une connaissance pointue des questions du genre, les normes et les stéréotypes existants pourraient être renforcés (par ex. dans la négociation collective).

Il est important de noter que la possibilité d'un retour à l'inégalité des genres est toujours possible et que l'on peut craindre un recul de certaines politiques. Les gens peuvent penser par exemple qu'avec l'intégration de la dimension du genre, les actions spécifiques ne sont plus nécessaires. Les syndicats doivent assurer la formation permettant de dissiper ces idées erronées – l'utilisation des statistiques contribuera également à démontrer l'existence du problème. La solidarité entre les femmes ET la solidarité entre les femmes et les hommes sont nécessaires pour aider à combattre ce problème. Il sera difficile d'aller de l'avant sans que les hommes soient partie prenante : l'intégration de la dimension du genre est une stratégie de longue haleine qui requiert l'engagement d'hommes et de femmes désireux d'éduquer les autres afin que les décisions soient suivies d'effets et que des progrès soient accomplis.

Les syndicats ont également besoin de l'appui des organisations d'employeurs. On a pu enregistrer des progrès en ce sens avec l'accord entre partenaires sociaux sur un texte conjoint sur l'égalité des genres (European Industrial Relations Review 2005). Cet accord identifie quatre domaines prioritaires : la question du rôle des genres, la promotion de femmes dans le processus décisionnel, l'équilibre entre la vie privée et le travail et la réduction de l'écart de rémunération entre les genres.

La constitution de réseaux et la constitution d'alliances avec d'autres parties figurent aussi parmi les moyens de prévenir un recul de l'égalité. De cette manière, les syndicats peuvent communiquer avec d'autres organisations et diffuser les meilleures pratiques pour montrer ce qui fonctionne et pourquoi. En joignant leurs forces avec celles d'autres groupes de pressions, ils peuvent renforcer la légitimité de cette cause.

**Encadré 20 : Surmonter les résistances à l'égalité des genres et à l'intégration de la dimension du genre**

Education : veiller à ce que les personnes concernées aient des connaissances suffisantes en matière d'égalité et qu'elles soient ainsi conscientes que leur préoccupations / problèmes en la matière sont fondés.

Statistiques : utiliser des statistiques ventilées selon le sexe pour montrer où se situent les différences qui existent.

Partenaires : y a-t-il des alliés extérieurs, comme les pouvoirs locaux, qui pourraient partager des intérêts communs ?

Recours à des experts : formation de groupes d'experts pour collecter plus d'informations et d'arguments.

---

## Conclusions

Il est positif de constater que les femmes représentent aujourd'hui en moyenne 40% des effectifs des syndicats et que dans certains syndicats, elles constituent à présent la majorité. Parvenir aux niveaux d'affiliation requis constitue une étape importante vers des développements ultérieurs comme la représentation proportionnelle dans les instances de décision. Le chapitre deux a cependant montré que des améliorations substantielles sont nécessaires pour accroître les niveaux de participation des femmes. Cela n'a rien d'étonnant puisque bon nombre de syndicats ne considèrent toujours pas l'égalité comme une de leurs priorités et que les politiques qui sont introduites ne sont généralement pas mises en œuvre de manière systématique. Dans ce contexte, l'introduction et la mise en œuvre de l'intégration de la dimension du genre pourraient faire office de catalyseur indispensable au changement.

La culture est essentielle pour la réalisation d'un objectif aussi subtil que l'égalité des genres. L'intégration de la dimension du genre peut agir comme un levier pour la réforme en contribuant à changer les mentalités pour que l'on comprenne que les problèmes des femmes sont aussi les problèmes des syndicats. Les politiques qui créent un meilleur environnement de travail pour les femmes sont bonnes aussi pour la société dans son ensemble. Les progrès dans le sens de ces conceptions ne peuvent être obtenus qu'en y travaillant activement. En incluant les femmes dans la négociation collective, les postes de décision ou dans d'autres domaines de la vie publique, la société bénéficie de leurs connaissances, de leurs capacités et de leur formation. Lorsque des femmes sont présentes à des postes décisionnels clé, il faut aussi adopter des stratégies intelligentes pour veiller à ce que ces femmes ne soient pas seulement présentes, mais qu'elles aient aussi un impact. Nous devons donc non seulement faire en sorte que des femmes occupent des postes élevés mais aussi prévoir les programmes de formation nécessaires pour que ces femmes possèdent les compétences requises pour représenter les autres femmes. Les syndicats qui tirent parti de la diversité que les femmes apportent ont les moyens d'améliorer la qualité de leurs services. Les femmes peuvent jouer un rôle de relais pour promouvoir un changement qui sera finalement profitable à tous.

Dans ce rapport, nous avons noté l'importance des réformes statutaires pour favoriser des niveaux plus élevés de participation des femmes. Des mesures telles que l'introduction de quotas ont l'avantage d'entraîner des améliorations immédiates aux disparités existantes. D'autres méthodes, comme des groupes réservés aux femmes permettent d'assurer que les pro-

blèmes des femmes apparaissent au grand jour, mais les syndicats doivent créer des passerelles entre les structures ordinaires et ces structures particulières pour que l'apport de ces dernières soit effectif. Des relais sont nécessaires pour faire passer les idées des groupes de femmes aux instances de décision. D'un autre côté, ces pratiques de discrimination positive peuvent ne pas convenir dans toutes les situations et pour tous les syndicats. D'autres dispositifs, comme une représentation proportionnelle, sont aussi utiles pour accroître la participation, surtout à présent que les femmes représentent une partie importante des effectifs. Toutefois, il faut se souvenir, quand on adopte de telles mesures, que ces politiques ne peuvent pas être menées isolément : un cadre général clair est indispensable.

Les syndicats ont un rôle majeur à jouer pour démontrer l'importance de l'intégration de la dimension du genre et les avantages que l'égalité des genres peut apporter au monde. Dans ce rapport, nous avons essayé de mettre en épingle les bonnes pratiques de l'égalité des genres dans les changements organisationnels et culturels. Si nous ne mettons pas en œuvre une dimension du genre dans toutes les politiques et décisions pertinentes, nous risquons de perpétuer ou de renforcer les inégalités qui existent déjà. Toutefois, tout au long de ce rapport, nous avons souligné qu'il ne suffisait pas de mettre en place des politiques d'égalité des genres. Des objectifs et des calendriers de réalisation doivent être fixés et faire l'objet d'un suivi pour évaluer les progrès accomplis et vérifier que les engagements pris se sont concrétisés sur le terrain. Le succès dépend de l'engagement déployé pour poursuivre durablement les politiques mises en place. L'intégration de la dimension du genre peut constituer un long processus qui requiert des ressources financières et humaines mais elle doit être considérée comme un investissement dans tout ce que les femmes peuvent apporter à la société.



---

## Annexe 1

### Suède – LO

#### Confédération des syndicats suédois

LO est l'organisation centrale de 18 syndicats affiliés, du secteur public comme du privé, qui totalisent ensemble environ 1.918.800 membres dont environ 882.445 sont des femmes.

La politique syndicale menée par LO en termes d'égalité des genres est basée sur l'intégration de la dimension du genre. Conformément à la décision prise par le Conseil exécutif de LO à la fin des années 90, tous les niveaux de la structure syndicale et tous les acteurs syndicaux impliqués dans la prise de décision doivent prendre en considération une perspective du genre.

Sur le terrain, LO a lancé plusieurs mesures et actions :

- une plus grande «visibilité» de la situation entre les femmes et les hommes, en particulier par le recours à des statistiques ventilées par genre.
- l'utilisation d'une méthodologie appropriée pour assurer le suivi de l'application d'une perspective de genre, y compris le recours à la méthode dite des «3R» (représentation, ressources, réalité) (Gertrud Astrom, *Mainstreaming in Schweden. Für eine gerechte Lokalregierung*, 1998).
- l'utilisation d'outils d'évaluation d'impact spécifiques permettant de prêter une attention particulière à la situation respective des femmes et des hommes.
- l'élévation du niveau des connaissances grâce à une politique systématique d'information, de sensibilisation et d'éducation, y compris la formation d'employés et de cadres sur les questions de l'égalité, afin de les aider à comprendre l'importance des questions de genre et la manière d'agir dans ce domaine.
- le développement de réseaux, en particulier au sein de la Confédération européenne des syndicats (CES) pour permettre que le recours au corpus du droit européen de la sécurité sociale entraîne des avancées en termes de droits au congé parental et au congé de maternité.
- page d'accueil de LO-Suède: <http://www.lo.se/>

---

## Annexe 2

### **FSESP (EPSU)**

#### **Fédération des syndicats européens des services publics European Federation of Public Service Unions**

L'EPSU est une fédération de syndicats indépendants des travailleurs des services publics en Europe. C'est la plus importante fédération sectorielle au sein de la CES. L'EPSU représente à peu près 8 millions de travailleurs syndiqués dont plus de 50% sont des femmes.

L'assemblée générale de Lisbonne en 2000 a établi au sein de l'EPSU un comité de l'égalité des genres. Il est composé d'une femme et d'un homme de chacune de ses composantes, qui sont également membres titulaires du Comité exécutif. Il a un rôle consultatif et fait rapport au Comité exécutif et au Comité directeur.

Le comité se réunit au moins une fois par an dans le but :

1. de parvenir à une égale représentation des femmes et des hommes au sein des instances de décision de l'EPSU ;
2. d'assurer l'intégration de la dimension du genre dans les politiques internes et externes de l'EPSU.

Les objectifs internes de l'EPSU :

- l'égale représentation des femmes et des hommes au sein des instances de décision de l'EPSU et de ses organisations affiliées ;
- l'intégration de la dimension du genre dans les politiques internes et externes de l'EPSU.

Les priorités externes sont :

- l'intégration de la dimension du genre dans la négociation collective : cela impliquera avant tout les campagnes de la CES et de l'ISP sur le thème : à travail égal, salaire égal ;
- l'analyse et la diffusion d'informations à propos des politiques de l'Union européenne, l'adoption de mesures visant à influencer les politiques communautaires, l'incitation au suivi de la mise en œuvre de ces politiques au plan national.

Selon les statuts de la fédération:

- lors des congrès, chaque délégation doit être composée d'un nombre égal d'hommes et de femmes ;

- au sein du comité exécutif, pour chaque syndicat affilié, chaque direction doit être représentée par une femme supplémentaire ;
- au sein du comité des directeurs, un des représentants nommés doit être une femme. Toute direction qui ne respecte pas cette condition de nomination d'une femme perdra son siège.

Site Internet du Comité de l'EPSU sur l'égalité des genres :  
<http://www.epsu.org/r/28>

---

## Annexe 3

### CGIL – Italie

La *Confederazione Generale Italiana del Lavoro* (CGIL) est le plus ancien et l'un des plus importants syndicats italiens. La CGIL représente plus de 5 millions et demi de travailleurs dont 49% sont des femmes.

Les statuts de la CGIL prévoient différentes formes d'auto-organisation pour les femmes, ayant toutes le même objectif d'expérimenter des formes de travail qui permettent de réaliser l'intégration de la dimension du genre et l'autonomie des acteurs. Le Secrétariat de la Confédération a été chargé de définir une politique d'égalité des chances qui recoure à la méthode de l'intégration de la dimension du genre. Cette introduction d'une politique d'égalité des chances utilisant la méthode de l'intégration de la dimension du genre représente, tout comme la création d'un Forum, un instrument pour la construction d'une « politique des femmes ». La politique du genre conjugue la proposition d'une politique des femmes avec des actions spécifiques visant à promouvoir des femmes à des postes importants au sein du syndicat. Le point de départ consiste à réaliser une politique des genres et à concrétiser les maîtres mots de Pékin. Dans cette perspective, il est indispensable que les femmes soient toujours présentes dans la composition du conseil de management et dans ses décisions et ses négociations ; dans le même temps, la responsabilité de l'intégration de la dimension du genre doit être assumée par l'organisation dans son ensemble et pas seulement par les femmes.

En 1996, la CGIL a introduit dans ses statuts un article régissant la formation d'instances officielles, comme le Comité des membres, la Ligue des pensionnés et le Comité exécutif et précisant les remplacements qui pourraient s'avérer nécessaires en leur sein et dans la représentation extérieure de l'organisation au plan national et international. Chaque genre doit être représenté par au moins 40% des membres et pas plus de 60% des membres. En pratique, si ces seuils ne sont pas respectés, on procède à une substitution, ce qui signifie que le candidat appartenant au genre le plus représenté cède sa place au candidat appartenant au genre le moins représenté.

En 1998, la CGIL a institué un forum des femmes pour débattre des politiques du genre. Ce forum est constitué de femmes siégeant au comité exécutif de la CGIL et de représentantes de différents groupes de femmes autonomes au sein de la CGIL ; il est dirigé par une déléguée à l'égalité des chances. La tâche de cette déléguée consiste à prendre contact avec les

différents départements pour identifier les synergies possibles dans les initiatives en cours ou programmées et pour entretenir des relations avec des institutions externes de même nature.

Pour montrer que la CGIL reconnaît les compétences des femmes dans l'organisation, les femmes élues au secrétariat national ont reçu des positions très importantes. Une femme de la CGIL a été nommée vice-présidente du Conseil national du travail et de l'économie : c'est la première fois qu'une telle responsabilité était attribuée à une femme.

La CGIL a entrepris, suite à une proposition de son forum des femmes, une analyse des mesures adoptées par le gouvernement en matière d'emploi et de sécurité sociale, pour étudier son impact sur chaque genre.

Site Internet de la CGIL sur l'égalité des chances (en italien) : <http://www.cgil.it/pariopportunita/>

---

## Annexe 4

### Solidarność – Pologne

Solidarność a été fondé suite aux actions de protestation des travailleurs et établi sur la base des accords de Gdańsk signés le 31 août 1980 par le Comité de grève inter-entreprises et la Commission gouvernementale. Solidarność rassemble quelque 800.000 membres dont 38% sont des femmes.

Solidarność compte une responsable pour l'égalité au niveau national, chargé de la coordination des politiques d'égalité. Il existe aussi des responsables pour l'égalité au niveau régional. Chaque région dispose d'un budget de 10.000 euros à consacrer à la problématique de l'égalité (pour des réunions, des séminaires, de la documentation). Cet argent est fourni par la commission nationale à partir des cotisations des membres. Comme l'argent est fourni par les procédures budgétaires normales, il ne peut être prélevé à d'autres fins.

Plusieurs programmes de formation à l'égalité ont été organisés ou sont en voie de l'être.

1. Il existe un programme de formation appelé Leader qui consiste en un séminaire de 2 jours et demi pour former les futures responsables. Au moins 20% des participants doivent être des femmes.
2. Un programme précédent, «Ensemble dans Solidarność», qui s'est déroulé de 1998 à 2002, était centré sur la formation des membres à l'égalité. Le programme visait à recruter 50% d'hommes et 50% de femmes pour le cours, qui était gratuit pour les participants afin d'encourager les organisations à les faire suivre par leurs membres.
3. Dans l'avenir, un nouveau programme de formation sera mis en place sur la manière de négocier de meilleures conditions de travail pour les femmes. 15 formateurs seront engagés pour former les participants à la négociation, que ce soit dans le cadre d'une négociation collective ou dans des situations informelles.

Page d'accueil de Solidarność : <http://www.solidarnosc.org.pl/eng1.htm>

---

## Annexe 5

### UNISON – Royaume-Uni

UNISON est le plus important syndicat britannique : il compte près d'un million de membres féminins, ce qui correspond à plus des deux tiers des effectifs du syndicat.

UNISON est le premier syndicat du Royaume-Uni à avoir déployé un large éventail de stratégies relatives à la représentation et à la participation des femmes à titre individuel et comme groupe social.

Au niveau local, de nombreuses branches possèdent des groupes féminins autonomes, qui offrent aux femmes un forum de rencontre et de discussion, susceptible aussi de conseiller les branches sur la manière de promouvoir l'égalité des femmes au travail et dans le syndicat.

Chaque région compte aussi un groupe de femmes qui se réunit régulièrement pour développer des politiques de promotion de l'égalité et encourager la participation des femmes au niveau de la région et de la branche.

Bon nombre de ces groupes comptent organiser des formations et d'autres événements ouverts à toutes les femmes dans la région. Beaucoup publient une lettre d'informations destinée aux femmes.

Au niveau national, le Comité national de femmes compte des représentantes de chaque région. Chaque année, une conférence nationale des femmes dresse l'agenda des travaux du Comité des femmes.

UNISON entend parvenir à une représentation équitable et proportionnelle des femmes à tous les niveaux du syndicat, y compris dans les organes élus.

Cela signifie que les femmes devraient être représentées dans les différents comités et structures d'UNISON au moins en proportion du pourcentage des femmes dans les effectifs (c'est-à-dire que les deux tiers des membres du conseil seront des femmes).

Un certain nombre d'actions / discriminations positives sont utilisées pour s'assurer que les obstacles à la participation des femmes sont surmontés.

C'est notamment le cas :

- des formations réservées aux femmes ;
- de l'offre de service de garde d'enfants ou de personnes dépendantes pour les personnes qui assistent aux conférences ;

- d'une procédure électorale destinée à assurer une représentation proportionnelle des femmes.

Les femmes sur le site Internet d'UNISON :

<http://www.unison.org.uk/women/index.asp>



## Annexe 6

### La Charte belge *Gender mainstreaming* dans les syndicats

La Belgique compte trois confédérations syndicales reconnues comme organisations représentatives : l'ACV-CSC (syndicat chrétien) avec 1.700.000 affiliés, l'ABVV-FGTB (socialiste) avec environ 1.000.000 et l'ACLVB-CGSLB (libéral) avec 240.000 membres.

En 2004, les trois syndicats ont conclu un accord sur l'intégration de la dimension du genre. Ils entendaient ainsi exprimer leur conviction que l'égalité des chances est une composante essentielle de leur mission pour une société démocratique.

Les représentants ont indiqué que pour rencontrer les aspirations légitimes de tous leurs membres, ils doivent adapter leurs structures, actions, modes opérationnels et mentalités aux intérêts et aux besoins des travailleurs masculins et féminins, et donc permettre aux membres féminins de participer au processus décisionnel syndical. Leur consensus s'est traduit par une charte dont les 10 articles sont résumés ci-dessous :

Article 1 : Volonté de parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes dans les structures syndicales dans tous leurs domaines de compétence (*gender mainstreaming*).

Article 2 : Organisation d'un contrôle normalisé, périodique et transparent à tous les niveaux en recourant à des données comparables.

Article 3 : Echange d'informations – fourniture par les confédérations syndicales de toutes les informations relatives au genre, à leurs syndicats membres, qui à leur tour fournissent à leurs confédérations les informations relatives à leurs politiques du genre.

Article 4: Désignation d'un organe spécifique pour assurer le suivi des résolutions du congrès et des décisions politiques au niveau sectoriel et au niveau de la confédération.

Article 5: L'approbation d'actions positives, y compris des structures spéciales pour les femmes qui coexisteront à côté des structures mixtes.

Article 6: La recherche des points névralgiques et la fixation des priorités pour mieux mettre en concordance le fonctionnement pratique des instances syndicales avec les besoins tant des femmes que des hommes.

Article 7: Dans le dialogue social, l'invitation faite aux employeurs de fournir des informations qui expliquent la situation des travailleuses et des travailleurs.

Les organisations syndicales insistent auprès des employeurs pour que les instruments légaux soient utilisés et valorisés (notamment le bilan

social, le plan d'actions positives, le rapport annuel sur l'égalité des chances).

Chaque point à l'ordre du jour de la concertation doit être examiné à la lumière de la dimension du genre. À cette fin, les organisations syndicales prévoient la formation et les ressources nécessaires pour les syndiqués.

Article 8: Formation et sensibilisation accrues aux problèmes du genre dans les sessions générales de formation.

Article 9: Promotion des interactions positives avec le mouvement féministe.

Article 10: Production d'un rapport annuel sur l'avancement des améliorations en matière d'égalité des chances et de mise en oeuvre du *gender mainstreaming*.

## Bibliographie

- Behning, U., A. Serrano Pascual et D. Foden (2001) "Introduction", in U. Behning et A. Serrano Pascual (sous la direction de) *Gender mainstreaming in the European Employment Strategy*, Bruxelles: ISE.
- BIT – Gender Promotion Programme (2001) "Promoting Gender Equality – A Resource Kit for Trade Unions", Rapport de l'étude BIT-CISL, Genève: BIT. [http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eeo/tu/cha\\_1.htm](http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eeo/tu/cha_1.htm)
- Carley, M. (2000) "Equal Opportunities, Collective Bargaining and the European Employment Strategy", EIROnline. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/about/2000/05/study/tn0005402s.html>
- CES (2003) Plan d'égalité approuvé par le 10ème congrès statutaire de la CES, 26–29 mai 2003, Bruxelles.
- Clarke, L., E. Frydendal Pedersen, E. Michielsens et B. Susman (2005) "The European Construction Social Partners: Gender Equality in Theory and Practice", *European Journal of Industrial Relations*, 11 (2), 151–177.
- Commission européenne (1996) Communication de la Commission: *Incorporating Equal Opportunities for Women and Men into all Community Policies and Activities*, COM(96)67 final, Bruxelles, 21 février 1996.
- Commission européenne (2003) *Gender Mainstreaming in the Joint Inclusion Memoranda for future Member States: Practical Guide*. [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/gender\\_equality/docs/gmprac\\_guide\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/docs/gmprac_guide_en.pdf)
- Commission européenne (2001) *Women in Science*, rapport national italien, F. Delli Colli et S. Vallerga [http://europa.eu.int/comm/research/science-society/pdf/women\\_national\\_report\\_italy.pdf](http://europa.eu.int/comm/research/science-society/pdf/women_national_report_italy.pdf)
- Conseil de l'Europe (1998) *Gender Mainstreaming. Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices*. Rapport final des activités du groupe d'experts sur le mainstreaming (EG-S-MS(98)2).
- Danish National Research and Documentation Centre on Gender Equality (2001) *Methods for Gender Mainstreaming*, Aarhus.
- De Jong, B., E. Pircher, E. Ranftl, S. Ravesloot, R. Silvera et M. Stoobant (2004) *Gender Mainstreaming in Trade Unions: MSU Manual*, Salzbourg: ISERES.
- Dickens, L. (2000) "Collective bargaining and the promotion of gender equality at work: opportunities and challenges for trade unions", *Transfer*, 6 (2), 193–208.
- European Industrial Relations Review (2005) "Social partners agree joint text on gender equality", (381), 27–29.
- Eurostat (2004) "Labour force survey. Employment rate of women 15–64 years", Luxembourg. <http://europa.eu.int/rapid/pressReleasesAction.do?reference=STAT/05/112&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>
- Fernie, S. et H. Gray (2000) "Women – what unions can do for you", *CentrePiece*, 5 (2).
- Fernie, S. et D. Metcalf (2005) "Trade unions: resurgence or demise?" Londres: Routledge.

- Garcia, A. (sous la direction de) (1999) *The second sex of European Trade Unionism*, Bruxelles: CES.
- Garcia, A. (sous la direction de) (2002) *Women in Trade Unions: Making the difference*, Bruxelles: CES.  
[http://www.etuc.org/IMG/pdf/genre\\_an\\_080403.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf/genre_an_080403.pdf)
- Grünell, M. et M. Schaapman (2004) “Gender Mainstreaming in Industrial Relations”, EIROOnline.  
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/10/study/tn0410101s.html>
- Hansen, L. L. (2004) “Does the future of unions depend on the integration of diversity?”, *Industrielle Beziehungen*, 11 (1–2), 129–142.
- Humphries, J. et J. Rubery (sous la direction de) (1995) *The Economics of Equal Opportunities*, Commission Égalité des Chances.
- ICFTU CEE & NIS Women’s Network (2005) “Negotiating Better Working and Living Conditions: Gender Mainstreaming in Collective Bargaining. Strategy and Techniques of Negotiations”, Booklet 4, Bruxelles: CISL et OMT.  
[http://www.cmtwcl.org/cmt/ewcm.nsf/0/20249dd5d64413d2c1256feb00375a15/\\$file/icftu-wclmanual-booklet%204.pdf?openelement](http://www.cmtwcl.org/cmt/ewcm.nsf/0/20249dd5d64413d2c1256feb00375a15/$file/icftu-wclmanual-booklet%204.pdf?openelement)
- Keune, M. (2005) *The coordination of collective bargaining in Europe 2005*, Bruxelles: CES.
- Kirton, G. (2005) “The influence on women joining and participating in unions”, *British Journal of Industrial Relations*, 36 (5), 386–401.
- Kirton, G. et G. Healy (2004) “Shaping Union and Gender Identities: A Case Study of Women-Only Trade Union Courses”, *British Journal of Industrial Relations*, 42 (2), 303–323.
- Latta, M. (2000) “Side-streaming gender? The potential and pitfalls of the European ideology on mainstreaming gender issues”, *Transfer*, 6 (2), 290–304.
- Mazey, S. (2001) *Gender Mainstreaming in the EU: Principles and Practice*, Londres: Kogan Page.
- Metcalf, D. (2000) “Fighting for equality: What role do unions play in reducing inequality in the workplace?”, *CentrePiece*, 5 (2), 24–27.
- McBride, A. (2001) *Gender Democracy in Trade Unions*, Londres: Ashgate.
- Mósesdóttir, L. (2005) *The European Social Model and Gender Equality*.
- Palm, A. (2005) “Struggling against stereotypes: good practices in gender equality by European trade unions”, conférence de l’ETUI-REHS et de l’Institut pour l’égalité des Femmes et des Hommes, 16 juin 2005, Bruxelles.
- Parker, J. (2003) “We’re on a road to somewhere: women’s groups in unions”, *Industrial Relations Journal*, 34 (2), 164–184.
- Rees, T. (1998) *Mainstreaming Equality in the European Union: Education, Training and Labour Market Policies*, Londres: Routledge.
- Rubery, J., H. Figueiredo, M. Smith, D. Grimshaw et C. Fagan (2004) “The ups and downs of European gender equality policy”, *Industrial Relations Journal*, 35 (6), 603–628.
- SAK (2004) *SAK Gender Equality Plan and a Guide to Mainstreaming*, Finlande: SAK. <http://netti.sak.fi/sak/pdf/ta-suune.pdf>
- SERTUC Women’s Rights Committee (2000) *New Moves Towards Equality: New Challenges*, Londres: SERTUC.
- Sinclair, D. (1996) “The importance of gender for participation in and attitudes to trade unionism” *Industrial Relations Journal*, 27 (3), 239–252.

- Verloo, M. (2001) “Another Velvet Revolution? Gender Mainstreaming and the Politics of Implementation”, IWM Working Paper No 5, Vienne.
- Waddington, J., M. Kahmann et J. Hoffman (2005) *A comparison of the trade union merger process in Britain and Germany. Joining forces?*, Londres: Routledge.
- Waddington, J. et C. Whitston (1997) “Why do People Join Trade Unions in a Period of Membership Decline?” *British Journal of Industrial Relations*, 35 (4), 515–546.