



***GENDER MAINSTREAMING DANS LES SYNDICATS*** Guide-repère MSU

**(OU APPROCHE INTÉGRÉE DE L'ÉGALITÉ)**

Brenda de Jong | Erika Pircher | Edeltraud Ranftl

Saskia Ravesloot | Rachel Silvera | Maxime Stroobant

## **GENDER MAINSTREAMING DANS LES SYNDICATS**

**(ou approche intégrée de l'égalité)** Guide - repère MSU

Auteurs : **Brenda de Jong** (Bureau Brenda E. de Jong / Haarlem), **Erika Pircher** (Diversity Centre / Salzburg), **Edeltraud Ranftl** (Université de Linz / Linz), **Saskia Ravesloot** (I.I.S.A / Bruxelles), **Rachel Silvera** (ISERES / Paris), **Maxime Stroobant** (I.I.S.A / Bruxelles)

Avec la coopération de : **Eliana Como** (IRES / Rome) et **Lotte Valbjorn** (Valbjorn, IHRD / Copenhagen)

Coordination du projet : **Rachel Silvera** (ISERES / Paris)

Publié par ISERES - Salzburg 2004  
Traductrice : Ann Simpson  
Edité par : Brenda de Jong, Rachel Silvera

Ont collaboré également au programme MSU :  
Cécile Granié (ISERES), Elfriede Ch. Neubauer,  
Eugene Sensenig-Dabbous (Diversity Centre)

Le Guide MSU est disponible en français et en  
anglais sur le site web : [www.iseres.org/msu](http://www.iseres.org/msu)

Conception graphique : Hermann Resch  
Impression : Salzburger Druckerei, Autriche

La publication du guide - repère MSU a été sub-  
ventionnée par la Commission européenne –  
DG Recherches N° de Contrat HP-CT-2001-00061

## SOMMAIRE

04	Introduction au guide-repère
06	Qu'est ce que le « <i>gender mainstreaming</i> »?
08	<b>Module 1 :</b> Un principe d'engagement
11	<b>Module 2 :</b> Les structures syndicales
14	<b>Module 3 :</b> La culture et le fonctionnement syndicaux
19	<b>Module 4 :</b> Les actions syndicales et les négociations collectives
22	<b>Module 5 :</b> Les inégalités des salaires
27	<b>Module 6 :</b> Le temps de travail et l'articulation vie professionnelle / vie privée
32	Glossaire
33	Annexe législative

# INTRODUCTION AU GUIDE - REPÈRE

Depuis plusieurs années déjà, il y a débat sur l'introduction et la mise en œuvre du *gender mainstreaming* (que l'on traduit en français par « l'approche intégrée de l'égalité »<sup>1</sup>) dans les organisations syndicales en Europe. Dans de nombreuses organisations, des décisions concrètes ont été prises et des projets initiés afin d'incorporer l'approche intégrée de l'égalité dans les structures syndicales, de même que dans les accords collectifs. Ces organisations ont reconnu que le principe du *gender mainstreaming* peut les aider non seulement pour conserver leurs adhérents actuels, mais aussi pour en attirer de nouveaux. Par ailleurs, introduire l'approche intégrée de l'égalité dans les pratiques syndicales est un moyen efficace de renforcer la lutte contre toutes les inégalités entre les hommes et les femmes, au travail et dans la société. Rappelons que malgré la participation de plus en plus forte des femmes à l'activité, dans l'ensemble des pays européens, des inégalités persistent : taux d'emploi inférieurs, surchômage, ségrégation professionnelle, inégalités de salaires, de statut et de temps de travail et enfin, partage inégal des tâches domestiques au sein des familles.

L'approche intégrée de l'égalité, en tant que stratégie – obtenir l'égalité des femmes et des hommes à l'intérieur de l'organisation syndicale et dans ses pratiques externes (négociations collectives et actions syndicales) – prend des formes diverses en Europe. Même si certaines organisations syndicales n'utilisent pas le terme de *gender mainstreaming* – et ne sont donc même pas conscientes de mener des politiques dans ce domaine – dans la réalité, elles le pratiquent : par exemple, lors de l'élaboration des revendications syndicales dans le domaine du temps de travail, lorsque l'on prend en compte les conséquences de l'articulation de la vie professionnelle / vie privée de tous les salarié(e)s, en considérant la grande diversité des besoins, et notamment en matière de responsabilités domestiques et familiales.

<sup>1</sup> Nous garderons néanmoins le terme anglais de *gender mainstreaming* qui est utilisé partout en Europe.

Ce guide « *Gender mainstreaming* dans les organisations syndicales » a été élaboré dans le cadre d'un projet européen sur trois années (2001–2004) : « Le défi du *mainstreaming* pour le syndicalisme en Europe : comment intégrer l'égalité entre les hommes et les femmes, au travail et dans la vie, par les organisations syndicales? », dit « MSU ». Ce projet fait partie du 5e programme cadre, action-clé : « Amélioration de la base des connaissances socio-économiques ». Y participent les instituts de recherches de six pays : Autriche (Diversity Centre), Belgique (I.I.S.A.), Danemark (IHRD), France (ISERES), Italie (IRES), Pays-Bas (Brenda de Jong).

Le point de départ de ce projet est de constater que la mise en œuvre d'une politique d'égalité des chances des femmes et des hommes ne se fait pas automatiquement par les organisations syndicales et qu'elle représente donc un défi. Dans l'histoire des revendications syndicales concernant les droits des femmes, des pressions internes et / ou externes ont toujours été nécessaires afin que les organisations syndicales s'emparent de cette question et l'intègrent dans leurs revendications pour les négociations collectives. Quand la Commission européenne a défini le *gender mainstreaming* au milieu des années 90 – afin de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes – le mouvement syndical européen était aussi interpellé à se mobiliser dans ce domaine.

Ce projet est une étude comparative des politiques syndicales et des politiques de négociations collectives dans la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité dans les pays partenaires. La recherche est composée de trois phases : premièrement, une étude des confédérations syndicales, de leurs politiques de *gender mainstreaming* et de la représentation des femmes dans les confédérations ; deuxièmement, les fédérations syndicales de trois branches – métallurgie, commerce et services publics – ont été étudiées en détail ; troisièmement, des études de cas (au niveau d'entreprises) ont été réalisées autour de bonnes

pratiques dans deux domaines de l'activité syndicale : les inégalités salariales et le temps de travail. Ce guide – repère est basé sur les résultats de ce programme de recherche.

Par ailleurs, le concept de diversité, basé sur l'article 13 du Traité d'Amsterdam, selon lequel personne ne peut être discriminée sur la base du sexe, de la religion, de l'ethnicité, du handicap, de l'orientation sexuelle, n'est pas un sujet spécifique à ce projet. Cependant, la question de la diversité – avec le *gender mainstreaming* – rencontre un intérêt croissant au sein des organisations syndicales. Lors de la recherche d'exemples de bonnes pratiques du *gender mainstreaming* dans les organisations syndicales, nous avons trouvé des cas de gestion de la diversité que nous avons conservés.

Ce guide est axé sur les différents domaines de tension au sein de la politique syndicale concernant l'égalité : d'un côté, sur le mode de fonctionnement des structures syndicales, de branche et d'entreprise, et de l'autre côté sur les politiques et les négociations de thèmes spécifiques (en l'occurrence sur les inégalités salariales et le temps de travail).

Le guide servira donc les intérêts des organisations représentant les salariés au niveau de l'entreprise et de la branche. Il cible les responsables syndicaux – en particulier ceux qui sont permanents dans les structures syndicales et qui participent à tous les processus des négociations collectives, les shopstewards, les membres des comités d'entreprise, d'autres responsables syndicaux et militants au niveau de l'entreprise. L'objectif principal est de soutenir et d'aider ces personnes dans les activités suivantes :

- Le repérage et la suppression d'inégalités basées sur le genre ;
- le développement et la mise en œuvre de mesures favorisant l'égalité des femmes et des hommes dans les organisations syndicales, dans le processus des négociations collectives et dans les entreprises ;
- l'échange d'expériences basées sur le principe des exemples de bonnes pratiques.

Le guide n'a pas pour objectif de fournir des instructions précises ou des modèles quant à la façon de mettre en œuvre le *gender mainstreaming* dans les organisations syndicales. Il reste volontairement général, afin de répondre aux besoins d'autant d'utilisateurs que possible.

Il est composé de six modules, qui peuvent être lus séparément : un principe d'engagement ; les structures syndicales ; la culture et le fonctionnement syndicaux ; les actions syndicales et les négociations collectives ; les inégalités salariales ; le temps de travail. Le contenu de chaque module est structuré de la façon suivante : une introduction ; le contexte ; des exemples de bonnes pratiques ; des recommandations ; des liens éventuels à des sites web pertinents et des références bibliographiques. Le guide contient également une introduction au *gender mainstreaming*, un glossaire et le cadre législatif concernant le *gender mainstreaming* de chaque pays participant à l'étude.

#### ■ RÉFÉRENCES

Rapports annuels MSU (2002 – 2004), *Le défi du mainstreaming pour le syndicalisme en Europe : comment intégrer l'égalité entre hommes et femmes, au travail et dans la vie, par les organisations syndicales?*, ISERES, [www.iseres.org/msu](http://www.iseres.org/msu)

## QU'EST CE QUE LE *GENDER MAINSTREAMING* (OU L'APPROCHE INTÉGRÉE DE L'ÉGALITÉ)?

### ■ INTRODUCTION

Le *gender mainstreaming* est une approche qui est nouvelle pour de nombreuses personnes dans les organisations syndicales et qui peut être considérée comme l'aboutissement actuellement le plus achevé des débats sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Il implique **une double stratégie** : il complète, mais ne remplace pas, les mesures d'actions positives pour les femmes.

### ■ LE CONTEXTE

Le concept d'approche intégrée de l'égalité a été diffusé pour la première fois lors de la troisième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes à Nairobi en 1985. Mais le véritable point de départ du débat actuel peut être situé lors de la quatrième Conférence mondiale des femmes à Pékin en 1995. A cette époque, le *gender mainstreaming* est devenu un thème central de la politique européenne de l'égalité. Selon la définition du Conseil de l'Europe, le *gender mainstreaming* est : « la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques ». En 1995, la Confédération européenne syndicale (CES) a décidé d'incorporer les intérêts des femmes et des hommes de façon volontariste dans tous les domaines d'action au sein des politiques syndicales. Depuis, cette approche a progressivement été mise en œuvre au sein des confédérations affiliées à la CES, bien qu'avec des degrés de qualité divers.

Dans ce contexte, le terme *gender mainstreaming* doit être clarifié parce qu'il n'est probablement pas encore très connu des lecteurs de ce guide : des explica-

tions restent donc toujours nécessaires. Le genre fait référence aux rôles sociaux et culturels des hommes et des femmes et des rapports entre eux ; les hommes font donc partie intégrante d'une approche en termes de genre. Les caractéristiques des genres (c'est-à-dire, les rôles sociaux et culturels respectifs des hommes et des femmes) se sont développées lors de processus historiques : elles peuvent donc être modifiées et réorganisées par des politiques volontaristes. Dans ce cadre, les différences biologiques entre les hommes et les femmes ne doivent pas être utilisées afin de justifier les différences que la société leur attribue, notamment sur le marché du travail.

Dans une approche de *gender mainstreaming*, le rapport entre les sexes ou la position des femmes au travail ne constitue pas un thème spécifique, mais plutôt un thème transversal qui touche tous les autres thèmes ; il est donc pertinent dans tous les domaines.

Le *gender mainstreaming* propose une nouvelle conception de l'égalité entre femmes et hommes, non plus traitée à côté, à part des prises de décision, mais de façon intégrée et permanente. Dans cette logique, il n'y a plus, d'un côté, les politiques économiques, les négociations et l'action, et de l'autre, la question de l'égalité professionnelle, conçue de façon indépendante et visant à corriger des inégalités antérieures.

Cette démarche a donc deux dimensions essentielles : il s'agit premièrement de concevoir l'égalité en permanence et en amont, au moment même où s'élabore une politique. Deuxièmement, il s'agit d'impliquer tous les acteurs qui ont un rôle décisionnel, que ce soit l'acteur public évidemment, mais aussi des acteurs sociaux et locaux (entreprises, syndicats, élus locaux...). Si le *gender mainstreaming* est essentiellement le développement d'une approche intégrée, il ne doit pas être un alibi pour ralentir ou supprimer des actions et des lignes de

budget spécifiques à l'égalité. La double approche suppose de maintenir ces actions positives, tout en développant une démarche transversale de l'égalité.

Concrètement, cela signifie que des politiques qui élargissent la participation active des femmes (les actions positives) dans les organisations – par exemple, des mesures pour augmenter le nombre de femmes dans les délégations de négociations collectives, pour placer des femmes dans les directions, ou le maintien des structures féminines (départements, comités ou collectifs femmes) – sont toujours des composantes nécessaires des politiques de l'égalité, tant que les femmes restent sous-représentées dans la prise de décisions et l'élaboration des politiques. L'approche intégrée de l'égalité peut compléter les objectifs de ces mesures. Avec sa double approche, le *gender mainstreaming* ne se substitue donc pas à l'action positive, mais l'enrichit.

Le *gender mainstreaming* est une stratégie qui traite une large diversité de processus décisionnels dans les situations de vie des femmes et des hommes et elle prend en compte leurs intérêts et besoins divers. A l'inverse des actions positives et de la promotion des femmes, le *gender mainstreaming* vise les deux sexes. Les mesures d'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée doivent notamment prendre en compte les besoins des femmes et des hommes : dans le domaine des politiques des entreprises par rapport au temps de travail, elles pourraient, par exemple, favoriser des aménagements d'horaires pour les dirigeants, comme le temps partiel dans certains pays, afin de casser les images stéréotypées sur les rôles des femmes et des hommes.

Introduire l'approche intégrée de l'égalité dans une organisation est un processus long, qui nécessite un engagement et des initiatives actives de la direction. Cela ne signifie pas, cependant, que les évolutions soient forcément un processus hiérarchique, qui peut seulement être introduit de haut en bas. Les expériences nous montrent que la mise en œuvre réussie du *gender mainstreaming* nécessite une combinaison d'initiatives de « bas en haut » et de « haut en bas ». Lorsque tout le monde est impliqué – de la direction jusqu'à la base – et se considère directement responsable du succès immédiat d'un projet de *gender mainstreaming*, alors seulement ce processus peut réussir.

L'objectif est de lancer un processus de transformations, par exemple en ce qui concerne l'organisation du travail, l'aménagement du temps de travail, la politique des négociations collectives. La direction, les cadres de l'organisation doivent incorporer le *gender mainstreaming* dans leurs activités quotidiennes, tout comme ils prennent en compte les possibilités et les contraintes budgétaires dans tous les domaines décisionnels.

Pour synthétiser, le *gender mainstreaming* :

- est une stratégie pour atteindre l'égalité des chances ;
- traite les processus décisionnels ;
- nécessite l'engagement et la mise en œuvre active de la direction ;
- cible les deux sexes ;
- nécessite un engagement et une démarche actifs de l'organisation dans son ensemble.

Les dirigeants syndicaux et les responsables des comités d'entreprises doivent, donc, mettre en œuvre le *gender mainstreaming* dans les affaires syndicales quotidiennes. Les points d'entrée, liés aux principaux thèmes de l'égalité des femmes et des hommes, seront traités dans les différents modules.

## ■ RÉFÉRENCES

Coleman M., Hasting S. (1993), *Les femmes et les syndicats en Europe*, BIT, [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

Commission européenne (1996), *Communication* : « Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires », Bruxelles, [http://europe.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/gms\\_fr.htm/](http://europe.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_fr.htm/)

Confédération européenne des syndicats (1999), *Plan d'action d'égalité*, Bruxelles, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/1999/10/feature/eu9910201f.htm>

Confédération européenne des syndicats (2002), *Le genre du syndicalisme européen*, Bruxelles, [www.etuc.org](http://www.etuc.org)

Conseil de l'Europe (1998), *L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes*. [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/gms\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html)

Lehn, Sine og Mette Lykke Nielsen (2001), *Mainstreaming : fra strategi til praksis*, København Videnscenter for Ligestilling, [www.vidlige.dk](http://www.vidlige.dk)

Minister for ligestilling (dansk) (2003) *Håndbog om Mainstreaming*, Copenhagen, (disponible en anglais), [www.lige.dk](http://www.lige.dk)

Udsen, S. (2001), *Guide til ligeværdige forandringsprocesser : mainstreaming på arbejdspladsen*, København, LO, FUI, [www.lo.dk](http://www.lo.dk)

### ■ INTRODUCTION

La volonté politique d'introduire des nouveaux modèles d'organisation, d'adopter des nouvelles procédures et de modifier les comportements, est vitale pour le succès de l'approche intégrée de l'égalité dans les organisations syndicales. Afin d'empêcher que de tels engagements restent lettre morte et de s'assurer qu'ils conduisent à des résultats tangibles, une procédure formelle est une bonne façon pour les organisations syndicales de concrétiser ces engagements.

### ■ LE CONTEXTE

Elaborer un principe d'engagement sur une approche structurelle – l'intégration de la dimension du genre dans les processus décisionnels quotidiens – peut aider à conserver et à renforcer la défense des intérêts et des besoins sociaux, économiques, généraux et spécifiques de tous les salariés, femmes et hommes. Si les organisations syndicales souhaitent communiquer leur engagement de façon réussie, cette procédure devrait être mesurable et communiquée à un large public. Les principes d'engagement peuvent prendre diverses formes : par exemple, une résolution de congrès, une déclaration officielle, des lignes directrices ou des règlements (charte, plan...). Ce qui compte n'est pas la forme, mais le contenu et la façon dont ils peuvent être contrôlés sur un période plus longue.

Le contexte idéologique et politique de l'organisation syndicale influencera son principe d'engagement : son histoire, ses traditions et son environnement créent un contexte spécifique. Les concepts peuvent avoir des significations différentes selon les organisations syndicales, mais ce qui importe est de les clarifier et d'établir les priorités par rapport aux résultats souhaités pour une période précise. Le contexte politique influencera les possibilités qui existent dans le cadre

des négociations collectives. Par exemple, le modèle tripartite, qui existe sous différentes formes au Danemark et aux Pays-Bas, a subi des modifications politiques importantes, qui tendent à remettre en cause ce type de compromis social. Le contexte économique est également un défi pour les organisations syndicales quand il s'agit de décider d'objectifs réalisables. Par exemple, les restructurations industrielles, le développement du secteur tertiaire, le développement de petites unités économiques, la mondialisation, la délocalisation ou la sous-traitance sont tous des éléments que les organisations syndicales doivent prendre en compte dans ce principe d'engagement.

Les facteurs socio-démographiques obligent les organisations syndicales à considérer, par exemple, la croissance de « nouveaux » groupes sur le marché du travail ayant des traditions syndicales moins ancrées (les minorités ethniques, les jeunes, les salariés à temps partiel...) et l'évolution du marché du travail (la proportion de salariés ayant un niveau d'éducation supérieur, l'augmentation du nombre de chômeurs et de personnes âgées), lorsqu'elles définissent les groupes cibles de cette procédure d'engagement. D'autres facteurs influencent aussi le champ de ce principe, comme l'accroissement de la flexibilité et de la précarité dans les relations du travail ou les nouvelles formes de participation dans l'organisation du travail et la plus grande mobilité sur le marché du travail.

Enfin, les organisations syndicales considèrent les facteurs culturels et idéologiques comme un ingrédient important du principe d'engagement. La montée de l'individualisme et l'orientation syndicale concernant la place des femmes et des hommes dans la société et dans la vie politique influencent cette procédure. Il est important d'identifier les normes et les valeurs de l'organisation syndicale concernant l'objectif de l'égalité des chances et les moyens pour l'atteindre. De même, des mesures de suivi et d'évaluation de l'impact de ces engagements sont obligatoires.

Un principe d'engagement devrait devenir un document important à prendre en compte pour tout salarié et responsable syndical (élu) qui élabore ou qui évalue une décision stratégique. Un bon principe d'engagement donne une vision et une direction pour l'organisation pour de nombreuses années et il ne devrait pas être nécessaire de le réviser souvent, lors de changements dans l'environnement de l'organisation syndicale. Cependant, il doit être modifié, s'il n'est plus approprié ou a perdu sa signification ou sa pertinence.

## ■ BONNES PRATIQUES

### **Belgique : Charte sur le *gender mainstreaming***

La Charte, signée le 23 septembre 2004 par les trois confédérations syndicales représentatives belges, est un bon exemple d'un engagement clair de tous les syndiqués belges (plus de 3 millions). Cette Charte explique d'abord le contexte, indiquant ainsi l'état d'esprit des engagements. Elle est composée de dix articles et commence par un engagement au principe du *gender mainstreaming* et aussi par la reconnaissance de l'importance de la politique de l'égalité. Les organisations syndicales conviennent de l'importance du suivi et du contrôle de la politique de genre et dans cette activité, elles coopéreront étroitement avec les fédérations de branche. L'échange d'informations (les analyses et les statistiques sexuées) sera développé. Afin de permettre le suivi et le contrôle, les organisations syndicales conviennent d'identifier des organismes de suivi et de contrôle et de leur accorder des compétences statutaires. Les organisations syndicales demanderont aux employeurs de leur donner les informations nécessaires afin de vérifier le niveau des inégalités et d'analyser les problèmes sexués de façon adéquate. Les organisations syndicales ont aussi décidé de prendre en compte la dimension sexuée par rapport à chaque point de leurs ordres du jour. Des formations seront organisées afin de prendre en compte le genre dans les points abordés. Une interaction positive avec le mouvement féministe sera favorisée. Le dernier article de la Charte engage les organisations syndicales à faire un bilan annuel, qui sera analysé par les structures concernées et rendu disponible pour tous les adhérents.

### **France : des chartes de mixité**

Dans les années 80, la plupart des organisations syndicales (fédérations, unions régionales) de la CFDT ont adopté des chartes de mixité lors de leur congrès. Les objectifs de ces chartes visent à engager ces structures sur différents points, comme par exemple : développer des revendications de mixité qui concernent particulièrement les femmes (gardes d'enfants, temps partiel) ET étendre progressivement ces revendications aux hommes (congé parental) ; de même, favo-

riser la place des femmes dans les structures (politique de « relève » visant des femmes par la formation et un recrutement adapté « permettant une prise de responsabilité progressive »). Pour cela, des moyens précis sont déployés (quotas, mise en place d'un groupe de travail sur la mixité, réflexion sur le mode de fonctionnement (horaires, mais aussi « éviter l'agressivité, les débats idéologiques sans rapport avec le concret »...). Mais, lors des enquêtes MSU réalisées récemment auprès de certaines fédérations, on a constaté que ces chartes étaient la plupart du temps devenues obsolètes : à partir du moment où les personnes « ressources » (souvent des femmes, à l'initiative de la démarche) quittaient leur responsabilité, la charte devenait lettre morte... La CGT a, quant à elle, inscrit dans sa charte de la vie syndicale (congrès 2003) la volonté de « promouvoir la présence en plus grand nombre de syndiquées aux responsabilités avec l'objectif de respecter partout la mixité, et au-delà la parité des collectifs, directions syndicales à tous les niveaux (...) ».

### **Pays-Bas : diversité d'intentions écrites**

Les fédérations affiliées à la FNV utilisent divers principes d'engagement et d'instruments écrits afin de définir et de suivre des objectifs clairs par rapport à une plus grande participation des femmes partout dans l'organisation syndicale. Chaque fédération traite cette question de sa propre manière. La grande fédération des salariés de l'industrie, des transports et des services a, par exemple, mis par écrit son intention d'améliorer la représentativité de son Conseil fédéral, en reflétant les adhérents dans le secteur (non seulement par rapport aux hommes et aux femmes, mais aussi par rapport à l'âge et aux origines ethniques) ; de développer un profil de tous les membres des conseils de branche dans le cadre d'une politique visant à atteindre la diversité (genre, âge, ethnicité) ; et de proposer un nombre égal de candidats hommes et femmes pour le comité exécutif. La fédération du livre et des médias a créé un groupe de travail avec l'objectif de transformer la fédération et ses structures afin de refléter de façon plus appropriée les salariés des branches concernées. La fédération des salariés du secteur public – fédération où les évolutions vers la représentation égale des femmes ont avancé de façon constante depuis des années – pratique « la gestion par le discours et par l'écrit » et souligne l'importance de nommer des membres femmes, migrants et jeunes en tant que délégués au congrès, membres du comité exécutif ou du conseil fédéral. Depuis 1986, le suivi global des évolutions est assuré par le département femmes de la FNV. Il collecte les données et les statistiques sur la position des femmes parmi la direction, les militants, les adhérents syndicaux et les salariés des différents niveaux de la FNV et de ses fédérations. Chaque année, les principaux résultats sont rendus public le 8 mars, Journée internationale des femmes.

### Le plan d'égalité de la CES

La CES a adopté un second plan d'égalité à son dernier congrès (Prague, 2003). Il comprend trois objectifs, avec, à la différence du précédent (1999), des mesures pour leur réalisation : supprimer l'écart de représentativité des femmes au sein des instances de direction ; approfondir l'approche intégrée ; renforcer le rôle de l'organe responsable de la politique d'égalité entre les hommes et les femmes. Le premier objectif s'appuie sur la volonté de réduire de moitié l'écart de représentativité par un plan qui fixe des objectifs quantifiés, un calendrier, un suivi et une évaluation. Le second objectif vise à inclure la dimension égalité dans les négociations collectives par la formation à l'égalité des négociateurs, par la préparation des négociations avec les responsables en matière d'égalité et par un suivi et une évaluation de cette démarche. Enfin, le dernier objectif vise à ce que l'organe en charge de l'égalité assure la double approche de l'égalité, avec des ressources humaines et financières suffisantes. Les liens entre cet organe et toutes les fédérations syndicales ainsi que le comité des femmes de la CES seront renforcés.

### ■ RECOMMANDATIONS

- Rédiger un principe d'engagement clair et succinct, présentant l'objectif de l'organisation syndicale en matière de politique de *gender mainstreaming*.
- Incorporer des critères socialement significatifs et mesurables et adopter une approche large.
- Inclure certains concepts comme : la position morale/éthique de l'organisation syndicale, l'image publique souhaitée, la description du public ciblé et des attentes.

- Incorporer des déclarations concernant la volonté politique de l'organisation syndicale à introduire des changements dans les structures syndicales, l'organisation et le mode de fonctionnement afin d'atteindre l'égalité des chances.
- Faire une déclaration claire sur l'accès égal des femmes aux structures de négociations collectives et décisionnelles.
- Prévoir les moyens nécessaires afin d'atteindre les objectifs (données statistiques, moyens financiers, ressources humaines...).
- Prévoir non seulement un engagement, mais aussi des structures d'évaluation afin de mesurer la mise en œuvre des politiques.
- S'assurer que le principe d'engagement est présenté aux nouveaux salariés, dirigeants et militants syndicaux.

### ■ RÉFÉRENCES

CGSLB – CSC – FGTB (2004), *Charte des syndicats belges représentatifs : Gender mainstreaming dans les syndicats*, Bruxelles.

Confédération européenne des syndicats (1999), *Plan pour promouvoir l'égalité au sein de la CES et de ces organisations affiliées*, Bruxelles, [www.etuc.org](http://www.etuc.org)

Confédération européenne des syndicats (2003), *Plan d'égalité de la CES*, [www.etuc.org](http://www.etuc.org)

Nordic Council (2000), *Gender Mainstreaming in the Nordic Countries – a strategy for gender equal employment and youth policy*, publié par le Conseil nordique, Copenhague, (Synthèse disponible en anglais), [www.norden.org](http://www.norden.org)

### ■ INTRODUCTION

Un des éléments du processus décisionnel débattu par les organisations syndicales porte sur l'efficacité des structures féminines séparées visant l'égalité des chances sur le lieu de travail et au sein des organisations syndicales elles-mêmes. Certains considèrent les structures séparées comme un élément vital pour atteindre l'égalité ; d'autres croient que les structures générales sont suffisamment adaptées pour ce même objectif, à condition explicite qu'il y ait une représentation juste des femmes dans ces structures afin qu'elles puissent se faire entendre. Cependant, toutes les structures syndicales devraient réfléchir à la meilleure façon d'atteindre l'égalité des sexes. La plupart des organisations syndicales doivent supprimer les obstacles à la participation des femmes dans les processus décisionnels et de négociations collectives sur une base égale avec leurs collègues masculins.

### ■ LE CONTEXTE

Notre étude souligne la sous-représentation systématique des femmes dans les structures syndicales décisionnelles et de négociations collectives. Depuis la fin des années 1990, cependant, de nombreuses initiatives ont augmenté la participation de femmes dans ces structures. Bien que la tendance soit positive, la masse critique de 30% de femmes dans les instances de décision n'a pas été atteinte dans de nombreuses structures. Les recherches montrent que dès que ce seuil est atteint, les femmes sont considérées comme un groupe significatif, pouvant peser dans les processus décisionnels et de négociations collectives. Le décalage entre syndicalisation des femmes et responsabilités syndicales persiste : si environ 40% des syndiqués en Europe sont des femmes, elles ne sont que 30% environ des mandatées aux congrès, et environ un quart seule-

ment aux commissions et bureaux nationaux, avec de fortes disparités d'un pays à l'autre.

Le *gender mainstreaming* promeut une synergie entre les structures féminines et les structures générales afin d'atteindre l'égalité des chances. Une condition préalable pour la réussite de cette approche est que les structures communes soient composées d'un nombre représentatif de femmes. Si les organisations syndicales choisissent une interprétation de la « représentation juste » en termes de proportionnalité ou en termes de parité, elles doivent décider des modes d'intervention (actions positives, règles facultatives ou obligatoires...) et de l'application des instruments (quotas, parité, sièges réservés, cibles chiffrées...). Par ailleurs, une démarche de *gender mainstreaming* suppose l'utilisation de mesures augmentant « le vivier » de femmes éligibles et qualifiées par des instruments comme le « *mentoring* » et la formation.

Compte tenu du fait que les structures féminines sont souvent considérées comme des « bastions féminins », leurs opinions et leurs recommandations sont parfois perçues comme partielles et ne sont donc pas prises en compte par les structures générales. Les structures féminines, cependant, sont moins contestées si leur statut leur accorde plus d'influence : si elles n'ont qu'un rôle consultatif très limité, elles risquent de ne pas être prises en compte ; mais si elles ont des pouvoirs de négociations, ce risque est moindre. Le droit de participer dans les organismes décisionnels, avec un ou deux représentants, est aussi un moyen d'influencer les processus décisionnels. Il est aussi important que les comités femmes soient enracinés parmi l'ensemble des militant-e-s : les comités femmes, qui n'ont pas la possibilité de recevoir et d'intégrer les opinions des militantes – mais aussi peut-être des militants –, risquent de manquer d'ouverture d'esprit.

### **Ouvrir les portes du pouvoir**

L'orientation double de certaines organisations syndicales notamment aux Pays-Bas – envers leurs propres salariés et responsables et envers les salariés qu'elles représentent dans les entreprises – les engage à prendre en compte les besoins et les intérêts communs et spécifiques des deux groupes, tous les deux composés de femmes et d'hommes. Afin d'assurer cette prise en compte, les femmes devraient participer à l'organisation toute entière. Les portes du pouvoir s'ouvriront pour les femmes si des transformations organisationnelles sérieuses sont élaborées. Ce processus peut seulement réussir si les mentalités changent et si les femmes sont actives parmi les responsables et les salariés de l'organisation syndicale. Les collectifs, les comités, les commissions femmes peuvent guider ces processus de changement en discutant de la problématique en profondeur et en livrant des propositions de politiques. De plus, elles signaleront des inégalités spécifiques ou identifieront des problèmes concernant des thèmes normalement traités par les organisations syndicales de façon neutre par rapport au genre.

### **Planifier, suivre, évaluer, rendre compte, retransmettre**

Afin de réussir ces transformations, les objectifs – souvent formulés en termes de résolutions, de déclarations officielles, de plans d'actions ou de règles – devraient être fixés et programmés. Néanmoins, on omet souvent de préciser ces objectifs : ainsi, la liste de bonnes intentions se rallonge et la liste de bonnes pratiques se raccourcit. Quand les organisations syndicales formulent des objectifs, elles doivent également établir des systèmes de suivi et d'évaluation. Les structures féminines peuvent jouer un rôle important dans ces processus en élaborant des outils de collecte de données, en créant des systèmes de suivi, d'évaluation et de compte rendu et en fournissant des informations en retour, à tous les adhérents et à tous les organismes syndicaux.

### **Mettre sur pied un système de veille**

Les transformations organisationnelles peuvent rencontrer une forte opposition de ceux qui ressentent une perte de pouvoir quand les femmes entrent dans les structures décisionnelles et de négociations collectives. D'autres saluent ces transformations comme une opportunité de valoriser des compétences et des expériences pour toute l'organisation syndicale. Il est donc important – lors de l'introduction d'un processus de *gender mainstreaming* – d'anticiper ces obstacles et de proposer des transformations dans les relations de pouvoir. Les organisations syndicales devraient analyser les obstacles, identifier les risques, chercher des opportunités et élaborer des alternatives acceptables pour toutes les personnes concernées. Un des principaux défis est de modifier les structures

et de les transformer en un système plus moderne et ouvert, moins bureaucratique, plus vivant, qui accorde un espace à plus de personnes à tous les niveaux, et pas seulement aux « anciens » qui ont tendance à rester à tout prix, sans se remettre en cause.

### **Un ensemble de mesures intégrées à prendre**

L'augmentation du nombre de femmes dans les structures décisionnelles et de négociations est seulement un aspect de la réorganisation nécessaire, même si elle est essentielle. La participation des femmes dans les structures syndicales influence les processus politiques et a des conséquences importantes, par exemple, en transformant les procédures informelles (attitudes, horaires des réunions...) ou en modifiant des procédures formelles sans modifier les statuts (définition de l'ordre du jour, attribution des mandats...). Cela facilite aussi l'accès des femmes et rend les organisations syndicales plus attractives, tout en augmentant le choix de modèles sociaux possible pour les militantes. La réorganisation nécessite aussi des modifications de procédures de communications, de recrutement, de formation. Les structures féminines peuvent être utiles là où il y a une forte sous-représentation des femmes.

## **■ LES BONNES PRATIQUES**

### **France : juste représentation et parité**

Dès 1982, la CFDT a introduit le principe de quotas d'un tiers au sein des grandes instances confédérales (Bureau national et Commission exécutive). Pour la CFDT, seule une politique volontariste peut favoriser la féminisation des instances de direction de toutes les organisations. Mais depuis, on constate que la féminisation élevée des syndiquées ne se retrouve pas dans les postes de décision (autour de 20% de femmes). Pour son congrès de 2002, un mixage des mesures a été proposé et soumis au vote des syndicats pour tendre vers une vraie mixité des structures interprofessionnelles et une juste représentation des femmes dirigeantes en fonction des fédérations. La CGT a adopté plus récemment, lors de son congrès de 1999, le principe de la parité dans ces mêmes instances. Elle a maintenu ce cap lors du congrès de 2003 alors que ces structures ont été réduites. Cela a supposé toute une démarche de réflexion sur la composition de la commission exécutive, en limitant notamment les cumuls de mandats. Mais, en dehors de ces deux instances, la parité est loin d'être généralisée, les autres structures reflétant davantage la part des femmes syndiquées à la CGT (autour d'un tiers).

### Italie : norme pour la représentation des femmes et des hommes

On a observé qu'il y a beaucoup d'adhérentes de la CGIL, mais qu'il y a peu de dirigeantes. Cette situation a conduit en 1991 à l'introduction d'un quota minimum de femmes parmi les responsables syndicaux. Un nouvel article a été incorporé dans les statuts de la CGIL : « Dans la composition des organismes dirigeants – des comités des membres et des ligues des retraités jusqu'à la direction représentative nationale et internationale – aucun sexe ne peut avoir moins que 40% ou plus que 60% de la représentation ». De même, une « norme d'anti-discrimination » a établi une meilleure représentation des femmes dans les directions avec un taux de 30 à 40%. Cette norme a des conséquences positives, surtout dans les fédérations, qui représentent des emplois féminisés.

### Belgique : des plans obligatoires pour l'entrée et la promotion

Selon les résolutions du dernier congrès de l'ACV-CSC, les syndicats doivent élaborer un plan d'actions obligatoire qui assure l'entrée, la promotion et la sortie des femmes dans les organisations. Des mécanismes statistiques, des systèmes de suivi et d'évaluation, des unités de formation, de planification et d'évaluation sont créés. Un responsable pour l'égalité des chances sera recruté dans chaque organisation. L'ABVV-FGTB dispose de plusieurs structures féminines aux niveaux national, de branche, régional, local. Le bureau féminin confédéral a des compétences statutaires depuis 1997. Ce bureau est responsable pour la création d'une politique de *gender mainstreaming* au sein de l'organisation syndicale et de l'élaboration de plans d'action. Il a aussi des compétences consultatives respectées par la direction confédérale.

### Autriche : « mentoring » des nouvelles femmes

La GPA a initié un projet intéressant pour transformer les structures syndicales enracinées dans des préjugés par un système de « mentoring » des nouvelles militantes. Le *mentoring* est un processus où une personne expérimentée – femme ou homme – (« mentor ») guide la « carrière syndicale » d'une autre personne hors du champ des relations hiérarchiques. Le rapport entre les deux personnes est basé sur l'apprentissage et l'expérience dans un environnement sûr. Le projet dure au moins un an, mais le rapport ainsi construit peut être poursuivi. La GPA a rédigé un guide pour ce processus de *mentoring*.

### RECOMMANDATIONS

- Lors de la détermination d'objectifs, élaborer des indicateurs « SMART » (spécifiés, mesurables, acceptables, réalistes, situés dans le temps).

- Inciter l'ensemble des responsables, hommes et femmes, à participer à la mise en œuvre du *gender mainstreaming*, afin d'éviter que les tâches – et donc les informations et les connaissances nécessaires en matière de genre – soient détenues en un seul endroit (en l'occurrence les comités femmes).
- Revendiquer la réduction du cumul des mandats, parce que les femmes obtiennent les positions les moins importantes et les hommes réalisent les tâches intéressantes.
- Promouvoir l'interaction entre les niveaux national, de branche, régional, local et créer des synergies favorisant le processus du *gender mainstreaming*.
- Organiser des débats internes sur la signification des quotas, des sièges réservés, des objectifs chiffrés et d'autres instruments ; communiquer ces principes aux adhérents syndicaux.
- Introduire des systèmes adéquats de suivi, d'évaluation, de compte rendu ; revendiquer un contrôle régulier des engagements.
- Proposer des alternatives aux procédures de « successions traditionnelles » ; donner la priorité aux femmes lors du remplacement des hommes quittant leurs fonctions.
- Essayer d'introduire l'action positive aux niveaux inférieurs afin d'influencer la composition des structures syndicales aux niveaux supérieurs.

### ■ RÉFÉRENCES

GPA (2003), *Mentoring verschafft Frauen den entscheidenden Vorsprung*, Vienne, Autriche, [www.gpa.at/frauen/downloads/mentoring\\_leitfaden2003.pdf](http://www.gpa.at/frauen/downloads/mentoring_leitfaden2003.pdf)

ILO, *Promoting Gender Equality – A Resource Kit for Trade Unions*, Genève, <http://www.workinfo.com/free/links/Gender/cha-1.htm>

“Parity between Women and Men in Trade Union Organisations : good practice guide”, publication project UGT, FNV, DGB and TUC, 2004, Madrid. [www.ugt.es/mujer/proyecto europeo/ingles](http://www.ugt.es/mujer/proyecto europeo/ingles)

Vrouwenraad, *Hoe wordt ik machtswijzer? Module : Gender and the Trade Unions*, Bruxelles, [http://www.vrouwenraad.be/andere\\_publ/2004/vormingspakket\\_vakbond.htm](http://www.vrouwenraad.be/andere_publ/2004/vormingspakket_vakbond.htm)

### ■ INTRODUCTION

Les organisations syndicales en Europe sont toujours dominées par une culture organisationnelle traditionnelle – avec des comportements, des normes et des valeurs – qui répondent aux besoins des responsables et des adhérents (masculins) transmis depuis des générations. Cependant, la culture organisationnelle syndicale a commencé à se modifier progressivement sous l'influence du *gender mainstreaming*. C'est le résultat, en grande partie, de l'intensification du débat sur la problématique de l'articulation des besoins professionnels et privés de ces dernières années. Ce changement de valeurs – des hommes et des femmes – et le refus grandissant des rôles sexués traditionnels montrent que la société entière, et les syndicats en particulier, doivent agir désormais.

### ■ LE CONTEXTE

La culture de toute organisation – y compris de l'organisation syndicale – est composée d'un ensemble de normes, de rituels, de règles, de comportements propres à l'organisation. Cette culture est structurée selon des principes hiérarchiques sexués. Dans les organisations représentant les intérêts des salariés au niveau de l'entreprise ou de la branche, des « formes organisationnelles sexuées » sont à l'œuvre. Le mode de fonctionnement syndical est toujours caractérisé par un modèle de « l'homme militant ». Les responsables syndicaux doivent être extrêmement disponibles et mobiles dans un contexte qui ne prend pas assez en compte les responsabilités familiales – exigeant parfois même plus que ce qu'une entreprise peut demander à ses cadres. Il est clair que ce mode de fonctionnement a une influence négative sur la présence et la participation des femmes dans la vie syndicale et sur leur représentation parmi les responsables, surtout parce que les critères de recrutement des responsables sont souvent

liés étroitement à des réseaux de cooptation masculins fermés. Plus de femmes accèdent aux positions de responsabilités occupées auparavant par des hommes, mais ce qui reste inchangé est qu'elles sont sensées se comporter comme des hommes notamment du point de vue de leur vie privée.

Les organisations syndicales, qui proposent d'introduire une nouvelle culture interne sur la base du *gender mainstreaming*, doivent remettre en cause les normes, les valeurs, les règles implicites et modifier de façon active les conditions qui ont conduit à ce qu'elles existent toujours.

Selon notre étude, des éléments comme les rapports entre la direction et la base, l'autonomie des fédérations, la taille des organisations syndicales, l'existence et l'efficacité des commissions féminines, le mode de fonctionnement (horaires des réunions, systèmes de mandats, systèmes de communications...) contribuent tous à favoriser ou à freiner le *gender mainstreaming*. Modifier la culture est donc une des choses les plus difficiles à entreprendre.

Les aspects du mode de fonctionnement syndical ayant des conséquences discriminantes incontestées sont les suivants :

– Les horaires et les durées des réunions syndicales sont des éléments clés. Quand on décide de l'heure d'une réunion (après-midi, soir, week-end), souvent on ne prend pas en compte les besoins de certains participants, notamment de ceux ayant des responsabilités familiales, dont les possibilités sont moins flexibles et qui sont ainsi moins disponibles. On peut aussi se poser la question quant à l'efficacité de l'organisation des réunions. Cette approche est caractéristique de l'attitude attendue des militants qui doivent être toujours disponibles, mobiles, flexibles, d'autant plus qu'il s'agit de dirigeants syndicaux. Accepter des responsabilités syndicales à tout niveau reste toujours difficile pour ceux qui ont des responsabilités familiales.

– Un des obstacles importants à la participation dans les échelons plus élevés des organisations syndicales est le fait que les statuts syndicaux et les règles concernant les élections obligent les responsables syndicaux à être membres de comités spécifiques comme condition préalable pour faire partie de comités supérieurs dans la hiérarchie. Par exemple, en Autriche, la pratique officieuse concernant la nomination des délégations aux négociations collectives, selon un critère basé sur la représentativité, favorise les hommes : en effet, les secrétaires des comités d'entreprise sont choisis parce qu'ils représentent le mieux leur organisation. Cependant, il y a peu de femmes parmi eux, ce qui peut être considéré comme une forme de discrimination cachée.

« Les carrières syndicales » sont également affectées par le fait que si l'on accepte un nouveau mandat, on doit souvent accepter et cumuler d'autres mandats. Parfois, cela peut être nécessaire pour certains mandats où des connaissances sont requises, mais on peut souvent s'interroger sur la nécessité de ce cumul. Dans la plupart des cas, les connaissances réellement requises ne sont pas questionnées ou testées : ce sont les traditions et les règles qui prédominent. En tout cas, ce système conduit à une faible représentation d'une diversité d'adhérents dans les échelons supérieurs de la hiérarchie syndicale, parce qu'il empêche les personnes ayant des responsabilités familiales ou d'autres intérêts d'être élues à ces positions.

– Un autre aspect concerne la volonté d'accéder ou pas à de nouvelles responsabilités et la durée des mandats. On dit souvent – dans les organisations en général et aussi dans les organisations syndicales – qu'il y a assez de responsables qualifiés, y compris féminins, mais qu'ils ne sont pas intéressés par les positions dirigeantes. Cette réalité ne peut pas être expliquée uniquement par un manque d'intérêt, mais elle montre qu'il est nécessaire d'examiner les conditions de ces activités du point de vue de l'engagement en termes de disponibilité

et aussi du point de vue des conditions organisationnelles. Beaucoup de personnes souhaitent militer et prendre des responsabilités, mais sous d'autres conditions par rapport au temps qu'on doit y consacrer et à la charge de travail et d'engagement exigée. Cette situation est exacerbée par la durée des mandats, qui selon l'organisation syndicale peut atteindre de nombreuses années. Les responsabilités d'un mandat et le nombre important de réunions exigent une flexibilité et une mobilité à l'heure actuelle beaucoup trop élevées.

En fait, les organisations syndicales n'ont pas uniquement des projets de longue haleine, mais il y a également des missions plus courtes. De même, une répartition des responsabilités, sous forme de délégation, de travail en « binôme » est aussi une solution. Les organisations syndicales doivent donc prendre plus en compte les tendances des nouveaux modèles de vie des femmes et des hommes, qui perçoivent l'engagement syndical non plus comme permanent, mais qui peut être interrompu temporairement et adapté aux besoins spécifiques des différentes phases de la vie. Cela signifie qu'il est nécessaire d'avoir une approche plus flexible du militantisme et ouvrir ainsi l'organisation syndicale à plus de personnes.

– Le manque de transparence et le caractère informel de certaines prises de décision sont encore un autre aspect. Notre étude montre que le mode de fonctionnement syndical est basé sur un fort degré de processus informels ce qui signifie, entre autres, que les décisions ne sont pas toujours prises de façon transparente. Les réseaux masculins informels – qui existent aussi dans les organisations syndicales – renforcent les nombreux mécanismes d'exclusion auxquels les femmes et les minorités sont confrontées. Ceci explique l'existence persistante du plafond de verre et joue sur la sélection des candidats, qui est souvent un processus informel dans lequel les militants masculins ont un rôle décisif. Même si ce mode de fonctionnement a la vie dure, il y a eu des améliorations,

par exemple, en exposant les mécanismes informels et en les remplaçant par des processus discutés de façon ouverte et avec des conditions claires pour la prise de décisions.

– Le langage et les images constituent un autre aspect important de la culture organisationnelle. Le langage utilisé s'adresse-t-il aux deux sexes? Les hommes et les femmes sont-ils représentés de façon égale dans les publications syndicales? Est-ce que l'on porte les questions considérées importantes par les femmes dans les politiques et dans les négociations collectives? Sont-elles reflétées dans les présentations et les publications syndicales?

Le niveau de prise en compte de ces aspects montre la volonté d'une organisation syndicale d'initier des transformations culturelles et de s'adresser à une plus grande diversité d'adhérents. Il existe d'importantes initiatives concernant la modification du langage des publications et des accords collectifs afin de rendre les femmes plus visibles.

De nombreux responsables syndicaux ne perçoivent pas les véritables freins au recrutement des femmes à des responsabilités syndicales. Ils limitent les raisons aux seuls comportements des femmes elles-mêmes ou à la prégnance des modèles traditionnels.

Les initiatives et les résolutions au sein des organisations syndicales, prêtes à régler ce dilemme, sont souvent encore confrontées à un important écart entre la théorie et la pratique. Le fait qu'un nombre grandissant de responsables masculins prenne au sérieux leurs responsabilités familiales a conduit à une remise en cause des modes de comportement traditionnels. Des mesures pour modifier cette situation visent à faire correspondre les horaires des réunions aux besoins de tous les participants, à respecter les durées maximum des réunions, à organiser éventuellement l'accueil de enfants lors des réunions, à introduire des postes à temps partiel ou en temps partagé pour les dirigeants syndicaux. Certaines organisations syndicales ont commencé à examiner de façon créative les procédures internes et leurs processus de recrutement, à analyser les parcours des militants et progressivement déplacent ces barrières culturelles.

## ■ LES BONNES PRATIQUES

### **Autriche : langage sensible à la dimension de genre**

La GMT a expérimenté un examen du langage, sensible à la dimension de genre dans les accords collectifs, parce qu'ils utilisent une terminologie masculine, comme c'est le cas en général en Autriche. Dans le cadre d'un projet sur l'égalité des salaires, une *checklist* (c'est-à-dire une liste de contrôle) avec des indicateurs sexués a été rédigée pour les branches de la métallurgie et du textile. Un des points de la *checklist* consiste à examiner le langage utilisé dans les accords collectifs. Les propositions pour des accords collectifs qui intègrent le genre ont été faites dans la perspective de rendre les femmes plus visibles.

### **Danemark : favoriser la participation des femmes par la formation et le « mentoring »**

LO a initié plusieurs expériences de formation, dont l'objectif est de favoriser l'accès des femmes aux directions syndicales. Dans le programme « Starlet », de nouvelles jeunes adhérentes syndicales suivent une formation intensive afin d'accroître la représentation des femmes dans l'organisation syndicale et de mettre en lumière les attentes des jeunes femmes dans les politiques syndicales. Le programme « Victoria », vise, quant à lui, à donner à des adhérentes de longue date suffisamment de connaissances politiques et personnelles afin d'améliorer leur activités syndicales. Le programme pour le « *leadership* féministe » a l'objectif de fournir aux experts et aux dirigeants syndicaux un réseau professionnel pour le développement organisationnel et personnel et pour la formation tout au long de la vie. Il vise à briser les plafonds de verre et sensibiliser tous les acteurs à la perspective d'égalité, en mettant les activités quotidiennes dans cette perspective, aidant ainsi l'organisation syndicale à trouver des nouvelles méthodes sur des bases d'égalité. De plus, FLUK est une nouvelle formation pour de jeunes femmes sur la voie d'une carrière syndicale. Ce dispositif est basé sur une combinaison de formation, de réseaux et de *mentoring* (c'est-à-dire le suivi personnalisé d'une jeune syndiquée par un ou une « *mentor* »). L'objectif est d'encourager des rôles de direction basés sur les connaissances concernant le genre. La formation peut conduire à un diplôme en « genre et bien-être ». LO forme enfin des « ambassadeurs du *mainstreaming* ». Ce sont des réseaux de femmes et d'hommes qualifiés, soutenus par les réseaux locaux et national, pour introduire le *mainstreaming* dans les entreprises. Les délégués syndicaux peuvent leur demander de l'aide.

### **Autriche : organiser une conférence syndicale sensible au genre**

Le projet pilote « Bundesforum » (Forum national) a permis à GPA d'illustrer de façon convaincante à quoi ressemble une importante conférence syndicale sensible au genre. Premièrement, le groupe responsable du projet a défini les éléments essentiels d'une telle conférence. Deuxièmement, en utilisant la méthode des « 5 R » (représentation, ressources, droits, réalité, résultats), il a identifié les éléments suivants d'une conception sexuée :

- politiques d'invitation ;
- critères de participation ;
- forme de la prise des notes et de rédaction du compte-rendu ;
- contenu des débats ;
- création d'un consensus (résolutions, présentations, groupes de discussions).

Les critères de participation, par exemple, ont été examinés sur la base des questions suivantes :

- quelle est la situation personnelle et le budget temps qui en suit de chaque délégué(e) (par exemple, le rôle des besoins familiaux et de garde) ? ;
- quels droits ont les délégué(e)s par rapport à la participation (droit de prendre des heures – ou non ; règles pour les délégués syndicaux...) ? ;

Une checklist pour les résolutions a été rédigée sur la base de critères sexués, comme :

- comment les femmes/les hommes sont-ils touchés par le contenu des résolutions ? ;
- la résolution traite-t-elle des besoins des femmes et des hommes ?

### **Autriche : rendre les revues syndicales sensibles au genre**

Un projet spécial a été conçu afin de rendre la revue de GPA plus attrayante pour les femmes et les hommes. D'abord, des questions basées sur les « 5 R » ont été appliquées ; ensuite une *checklist* composée de critères qualitatifs et quantitatifs a été créée pour la phase d'analyse. Les responsables du contenu de la revue ont été interviewés. Les résultats ont été publiés dans la revue de GPA et un atelier sur le genre a été organisé pour les responsables de la revue. Ce projet a conduit à l'inclusion d'un thème concernant le *gender mainstreaming* à chaque réunion de l'équipe de rédaction. La phase analytique sera répétée après un an et les résultats évalués.

### **Pays Bas : action positive pour le personnel syndical**

La FNV a développé une approche d'action positive efficace afin de modifier la part des femmes et des hommes parmi ces propres salariés. Il y a quinze ans, il

y avait seulement 7% de femmes parmi les salariés (sans compter les secrétaires), maintenant 33% des responsables syndicaux, 60% des conseillers politiques et des formateurs et 33% des cadres (management) sont des femmes. Deux éléments ont joué un rôle important dans ce processus. Premièrement, il y a eu une approche active dans les politiques de recrutement, par exemple, par des campagnes de recrutement destinées uniquement aux femmes ou par une obligation de recruter au moins 50% de candidates. Cela a nécessité de mettre un terme au recrutement parmi les seuls militants syndicaux, ce qui a été un grand choc culturel au départ. Deuxièmement, la culture et les politiques de l'emploi ont été changées. Non seulement de nouvelles conditions d'emploi internes ont été introduites (comme des limites sur la mobilité requise, l'accueil des enfants, des congés, une politique contre le harcèlement sexuel, de nouveaux programmes de formation), mais aussi la politique du temps de travail a été modifiée afin de permettre aux salariés d'articuler la vie professionnelle et la vie privée. Par exemple, la possibilité de travailler 4 jours au lieu de 5 et le développement de véritables modèles de temps de travail (pour remplacer le concept de « disponibilité totale ») ont été appliqués aux femmes comme aux hommes de la FNV. Actuellement, certaines organisations syndicales traitent plusieurs objectifs : la poursuite de l'action positive pour les procédures d'embauche pour les femmes, de même que pour les étrangers et les handicapés jusqu'au moment où toutes les positions et tous les niveaux reflètent le salariat ; la création d'une plus grande diversité parmi les responsables syndicaux impliqués dans la négociation des « accords de coordination » ; l'intention de créer un projet de développement des cadres pour les femmes.

### **France : la gestion des ressources militantes**

La question du devenir des militants permanents se pose de plus en plus dans les organisations syndicales. La CFDT a mis en place une réflexion concrète prenant en compte d'une part le problème du vieillissement des cadres et leur devenir, mais aussi le regard nouveau que portent les jeunes générations et les femmes, sur les responsabilités syndicales, qui se démarque de la vision traditionnelle de l'engagement syndical. Une secrétaire confédérale est donc chargée de réfléchir et de mettre en œuvre cette gestion des ressources militantes, afin de faciliter le reclassement de syndicalistes par la validation des acquis de l'expérience syndicale et de permettre le rajeunissement et la féminisation des structures.

## ■ RECOMMANDATIONS

- Identifier les normes, les habitudes, les règles non remises en cause dans l'organisation, les départements, les comités d'entreprise concernant, par exemple :
  - les horaires et les lieux des réunions de la structure : respectent-ils les besoins des personnes ayant des responsabilités familiales? Sont-ils organisés de la façon la plus efficace?
  - le degré de procédures informelles dans les processus décisionnels ;
  - la représentation des femmes et des hommes dans les organismes décisionnels ;
  - le système de délégation des mandats et d'autres règles des structures.
- Questionner les stéréotypes traditionnels des rôles des femmes et des hommes dans les comportements, dans les images des médias syndicaux et dans la communication quotidienne.
- Examiner les structures de communication et les flux d'informations pour vérifier si la participation et la transparence existent pour tous, indépendamment du genre et de l'origine ethnique.
- Examiner le langage employé (neutre au genre/sensible au genre) (par exemple, dans les accords collectifs, les documents officiels, les revues syndicaux) et initier des discussions sur l'utilisation de langage sensible à la dimension des genres.
- Encourager l'adaptation des politiques d'emploi interne (introduire un recrutement actif des femmes dans une stratégie d'actions positives, modifier les politiques du temps de travail, les politiques de formation...) afin de lancer une transformation de la culture organisationnelle.

- Introduire de façon systématique le thème de l'égalité dans l'ensemble des formations syndicales, en plus de formations spécifiques à l'égalité.

## ■ RÉFÉRENCES

Buchinger B., Pircher E., Gschwandtner U., Reinstadler G. (2002), *1x1=mehr als Eins – Stationen auf dem Weg zur Chancengleichheit*, ed. IG-Metall & TRANSNET, Frankfurt, [www.igmetall.de/frauen/brett/broschueren/handbuch\\_chancengleichheit.html](http://www.igmetall.de/frauen/brett/broschueren/handbuch_chancengleichheit.html).

GMT (2003), *Mit gutem Beispiel voran, Gender mainstreaming in den Kollektivverträgen am Beispiel der Kollektivverträge der Gewerkschaft Metall-Textil*, 2e Edition, Vienne, [www.metaller.at](http://www.metaller.at).

GPA-Frauen, 2002, *Gender Mainstreaming in der GPA*, Schlussbericht der Projektgruppe des Bundesvorstandes der GPA, Vienne, [www.gpa.at/gender/downloads/gpa\\_gm\\_schlussbericht.pdf](http://www.gpa.at/gender/downloads/gpa_gm_schlussbericht.pdf)

Kruse, A (2003), *STARLET – en usædvanlig uddannelse i fagbevægelsen*, Copenhague, [www.loli.dk](http://www.loli.dk)

### ■ INTRODUCTION

En plus des changements nécessaires au sein des organisations syndicales elles-mêmes, il est très important d'intégrer l'approche de *gender mainstreaming* dans les actions syndicales et dans les négociations collectives.

### ■ LE CONTEXTE

L'intégration du *gender mainstreaming* dans les actions syndicales et les négociations collectives ne se fait pas sans efforts explicites. Si la question d'une plus grande représentation des femmes partout – y compris dans les négociations collectives – est fondamentale, il faut également mettre en priorité à l'ordre du jour des réflexions en termes de genre sur tous les thèmes de négociation, comme le temps de travail et l'articulation de la vie professionnelle/vie privée, l'égalité des salaires, l'hygiène et la sécurité au travail, la sécurité sociale...

Il est important que les organisations syndicales se rendent compte que les deux aspects de leur activité – actions et négociations – sont pertinents et que chaque question peut être abordée de façon différente, selon les contextes nationaux. L'action syndicale et les négociations collectives peuvent conduire à des résultats supplémentaires quand elles sont articulées de façon cohérente et stratégique.

Les actions syndicales – comme le lobbying actif, des campagnes afin d'influencer l'opinion publique, des grèves ou des recours devant les tribunaux – sont souvent efficaces : elles démontrent l'indépendance et la puissance des organisations syndicales. Mais, quand ces formes d'actions portent sur des programmes qui ont une incidence en termes d'égalité, elles ne sont pas toujours considérées

comme importantes par les syndicalistes hommes et les organisations syndicales sont parfois réticentes à agir. Néanmoins, de telles actions peuvent, dans certains cas, être plus efficaces que d'initier des négociations et rendre une meilleure visibilité des objectifs syndicaux dans ce domaine.

Les négociations avec les employeurs et les gouvernements sont, bien sûr, très importantes et doivent être utilisées dans de nombreuses situations afin d'atteindre les objectifs dans le cadre d'une approche de *gender mainstreaming*. Pour y parvenir vraiment, des objectifs concrets doivent être définis et la façon de les atteindre examinée activement. Tous les responsables – les conseillers et les négociateurs syndicaux – ont leurs propres responsabilités dans ce domaine. Cependant, les organisations syndicales, qui promeuvent activement une telle approche, fournissent des guides à leurs négociateurs pour leur permettre de traiter les questions et même de savoir comment les négocier de façon pertinente, tout en leur donnant les informations nécessaires. Elles désignent aussi des personnes au sein de l'organisation pour être responsables de la coordination de l'activité à cet égard. Le rôle des structures féminines (comité femmes...) est également déterminant. Il est aussi important de contrôler les résultats des négociations et de réajuster les objectifs et les façons de les atteindre en conséquence. Un élément important est enfin la publicité générée autour de ces résultats.

### ■ LES BONNES PRATIQUES

#### France : La loi du 9 mai 2001 et l'accord interprofessionnel sur l'égalité

En France, la loi du 9 mai 2001 rend obligatoire la négociation de l'égalité, au niveau des entreprises (tous les ans) et des branches (tous les 3 ans) ; elle oblige également à intégrer l'égalité dans les autres thèmes obligatoires (temps, salaires,

classification...). De plus, un accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 « relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes » a été signé par le patronat et toutes les organisations syndicales. L'accord traite de nombreux domaines des ressources humaines : l'orientation scolaire, le recrutement, la formation professionnelle, les promotions et la mobilité, ou encore l'égalité salariale... Parmi les avancées incontestables de ce texte, appuyons la critique accordée aux fameuses présumées « compétences féminines », considérées comme naturelles, servant de prétexte pour fermer l'accès aux femmes à des métiers valorisants et inversement pour ne pas reconnaître certaines compétences dans des emplois à dominante féminine. Cet accord est important car il a été signé par toutes les organisations syndicales représentatives et devrait permettre une véritable application de la loi du 9 mai 2001.

#### **Pays Bas : le référendum**

Traditionnellement, les décisions syndicales importantes sont prises dans des réunions auxquelles les militants assistent – pour la plupart des hommes. A cause du déséquilibre entre l'influence des femmes et des hommes sur les décisions importantes dans les organisations syndicales, la FNV et la plupart de ses fédérations expérimentent de nouvelles façons de consulter les syndiqués. En plus des enquêtes et des sondages auprès des adhérents, pendant les négociations collectives, les courriers électroniques et l'Internet sont utilisés afin de sonder davantage de salariés non seulement pour les informer du progrès des négociations, mais aussi pour leur donner la possibilité de s'exprimer. En 2003, pour la première fois, un autre type de consultation a été utilisé : le « référendum ». Le sujet de la consultation était le résultat des négociations nationales entre les trois confédérations syndicales, les organisations patronales et le gouvernement (de droite) en automne 2003. Les 1,2 million de syndiqués ont tous eu la possibilité de participer à un vote par correspondance sur le projet d'accord. Un peu plus de 200 000 adhérents (18,2%) l'ont fait. La participation des femmes

était un peu supérieure à leur part dans les adhérents : 31% (29,1% des adhérents étaient des femmes en 2003). Cela signifie que beaucoup plus de femmes ont participé au processus décisionnel. Le prochain congrès de la FNV est en 2005. Il présentera la première possibilité d'inscrire le référendum dans les statuts.

#### **Danemark : Accord de coopération et égalité de traitement**

En juin 1986, un accord a été signé entre l'organisation patronale (DA) et LO, qui a défini le cadre pour la coopération entre les employeurs et les salariés à tous les niveaux, dans toutes les entreprises dans les branches couvertes par DA et LO. Dans les entreprises de plus de 35 salariés, la coopération quotidienne doit être promue et observée par un comité de coopération composé de représentants de la direction et des salariés. L'accord a été modifié en 1991 pour inclure un volet sur l'égalité de traitement des femmes et des hommes. En 1999, il a été amélioré pour introduire l'égalité de traitement des salariés danois et ceux ayant différentes origines ethniques. Les comités d'entreprise ont accès à l'expertise des services de cet organisme central de coopération, notamment dans le domaine de l'égalité. Le comité d'égalité de LO, qui est très engagé par rapport aux questions de l'égalité des salaires et du fonds parental (voir module 6), a initié une formation pour les ambassadeurs régionaux du *mainstreaming*, qui est aussi une source de soutien pour les comités d'entreprises.

## ■ RECOMMANDATIONS

- Prévoir une juste représentation des femmes à toutes les tables de négociation et à toutes les réunions et groupes de préparation et de suivi des négociations, sur tous les thèmes.
- Mettre en place dans toutes les formations des modules de sensibilisation et connaissances à la négociation de l'égalité professionnelle, pour les hommes et femmes syndicalistes.
- Offrir des formations de sensibilisation concernant le genre et le *gender mainstreaming* pour tous les dirigeants des organisations syndicales et des comités d'entreprise.
- Introduire l'égalité professionnelle dans tous les thèmes de négociation et d'action.
- Soutenir les négociateurs syndicaux en élaborant des guide-repères sur des questions pertinentes leur fournissant des informations, des outils, des checklists (listes de contrôle).
- Contrôler fréquemment les résultats obtenus lors des négociations et faire en sorte que les bons exemples soient disséminés parmi tous les négociateurs et incorporés dans les mises à jour des guides-repères.
- Promouvoir activement les bons exemples en faisant de la publicité autour d'eux.

## ■ REFERENCES

Bercusson B., Dickens L., Kravaritou Y, Weiler, A., *Egalité des chances et négociations collectives en Europe*, Partie 1 (1996), Partie 2 (1997), Partie 3 (1999), Partie 4 (1999), Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail et de vie, Dublin.

CFDT (2003), *Guide pour négocier l'égalité*, Paris, [www.cfdt.fr](http://www.cfdt.fr)

CGT (2004) *L'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle : mode d'emploi d'une nouvelle ressource*, [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)

CGT-FO, (2003), *Guide de la négociation : construire l'égalité professionnelle*, Paris, [www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr).

### ■ INTRODUCTION

Il est largement reconnu que les hommes et les femmes doivent recevoir « un salaire égal pour un travail égal ou pour un travail de valeur égale ». Néanmoins, un écart salarial persiste au détriment des femmes. La forme de ces inégalités salariales diffère selon les branches et selon les pays. Le principe d'égalité des salaires est fixé dans les conventions internationales, les législations européenne et nationale. La question est très complexe, très conflictuelle et donc très exigeante pour les organisations syndicales. Dans les faits, cependant, il n'est guère connu que des emplois différents puissent être de valeur égale. Le principe de « salaire égal pour un travail de valeur égal » n'a pas encore été appliqué de façon efficace. Œuvrer pour l'égalité des salaires est en soi un objectif important, qui peut avoir une conséquence indirecte : remettre en cause la ségrégation horizontale et verticale des emplois sur une base sexuée et dépasser la division sexuée du travail.

### ■ LE CONTEXTE

Il y a discrimination salariale lorsque les femmes et les hommes ne reçoivent pas le même salaire pour le même travail ou un travail similaire, et aussi quand elles sont payées moins que les hommes pour un « travail de valeur égale ». Cela signifie que pour un emploi différent – mais qui exige le même niveau de compétences, de connaissances, d'efforts et de responsabilités – on doit recevoir le même salaire. Selon la législation européenne, le salaire inclut le salaire de base ainsi que d'autres avantages directs ou indirects, en nature ou non, versés par l'employeur. Le salaire inclut donc tout paiement complémentaire actuel ou futur (par exemple, les pensions de retraite) et toute prime liée au travail. Chaque élément du salaire doit respecter le principe d'égalité des salaires.

Selon la Cour de Justice des Communautés européennes (CJCE), les lignes directrices sur l'égalité des salaires interdisent non seulement la discrimination directe, mais aussi la discrimination « cachée » ou indirecte. « La discrimination indirecte apparaît dans le cas où des règlements, des critères, des procédures apparemment neutres désavantagent une part significativement plus importante d'un genre sur l'autre ». Si les femmes n'ont pas un accès égal à tous les éléments du système salarial, il y a aussi inégalité salariale. La discrimination indirecte existe souvent, par exemple, pour le travail à temps partiel, où non seulement les salaires, mais aussi les cotisations sociales des employeurs, ne sont pas les mêmes que pour les salariés à plein temps.

La législation européenne statue que le législateur national doit s'assurer que les lois et les règlements correspondent au principe de l'égalité des salaires des hommes et des femmes. De nombreux principes de l'égalité des salaires ont été établis par la juridiction de la CJCE. Cette jurisprudence a interprété le champ de la législation européenne sur l'égalité et ainsi, le principe de « salaire égal pour un travail de valeur égale » a été précisé. Sur la base de la jurisprudence, des lignes directrices peuvent être déduites :

- tout système salarial doit être transparent et doit pouvoir être examiné ;
- des critères objectifs de différenciation doivent être utilisés et interprétés de façon non discriminatoire ;
- les critères choisis doivent correspondre au type de travail fait ;
- chaque composant du salaire ainsi que le système de classification ne doivent pas être discriminants.

Lors de l'étude MSU, nous avons trouvé que la majorité des accords salariaux ne sont pas conformes à ces exigences européennes.

Les causes des inégalités salariales sont complexes. Diverses études dans différents pays européens ont montré que trois principaux facteurs contribuent à l'écart salarial entre les femmes et les hommes :

- La ségrégation professionnelle : le fait que les femmes et les hommes ont tendance à occuper des emplois différents, non seulement dans des branches différentes, mais aussi au sein de la hiérarchie interne d'une organisation. Les femmes occupent également la majorité des emplois précaires et à temps partiel, dont les salaires et les compléments sont très inférieurs à la norme à plein temps masculine.
- L'impact inégal des responsabilités familiales : l'inégalité du traitement des salariés à temps partiel doit être mentionnée, encore une fois, mais aussi, par exemple l'impact des interruptions de carrière des femmes, qui perdent souvent leur statut professionnel ou l'accès à certaines promotions lorsqu'elles reprennent le travail.
- La discrimination des systèmes salariaux et de classifications : la sous-évaluation des compétences des femmes considérées comme des « valeurs féminines, jugées naturelles » est monnaie courante ; des critères d'évaluation différents pour les emplois occupés par des hommes et ceux occupés par des femmes sont pris en compte pour les classifications. Du fait d'une absence de prise de conscience de la discrimination salariale, cette sous-évaluation est reproduite dans les négociations salariales, dans le développement de systèmes d'évaluation et lors de la mise en œuvre des systèmes salariaux au niveau du lieu de travail. Cette mise en œuvre est donc un élément important conduisant à des différences salariales.

Les écarts salariaux peuvent être aggravés par des procédures discriminatoires de recrutement, de sélection, de promotion. L'évolution des carrières a aussi un impact sur l'écart salarial sexué ; elle est liée à l'accès à tous les niveaux professionnels, y compris l'accès aux formations, etc. Cette situation peut conduire à limiter les postes disponibles pour un genre, ce qui conduit à l'enfermement dans des postes à bas salaires.

Le dernier point qui doit être mentionné est l'absence de femmes dans le processus de négociations collectives : les femmes ne sont presque pas présentes dans les comités de négociations et, donc, ne participent pas aux prises de décisions. Cela peut conduire à une sous-évaluation des éléments salariaux liés au « travail féminin ».

Les acteurs clé pour atteindre l'objectif de l'égalité des salaires sont les employeurs, les organisations syndicales et l'Etat/le gouvernement. Les solutions au problème structurel de l'écart salarial sexué doivent être trouvées en majeure partie dans l'action concertée. La plupart des employeurs pensent qu'il n'y a pas d'écart de salaires sexué au sein de leur organisation ; c'est aussi souvent le cas des responsables syndicaux impliqués dans les négociations collectives.

Les organisations syndicales qui sont engagées dans la lutte contre les inégalités salariales entre les hommes et les femmes ont développé des instruments et des stratégies pour mettre en œuvre concrètement l'égalité des salaires :

- Sensibilisation concernant les inégalités salariales : Si l'on comprend bien les facteurs déterminant les inégalités salariales actuelles, il est plus facile de réfléchir aux stratégies d'actions pour favoriser l'égalité des salaires. La sous-évaluation historique du travail fait en majorité par les femmes est tellement répandue et représente la « perception commune », que souvent il n'y a pas de questionnement sexué des structures salariales et de classifications. La meilleure façon de sensibiliser l'opinion est de combiner le collecte de données et des campagnes sur cette question pour que tout le monde comprenne l'enjeu de l'égalité des salaires.
- Législation proactive : Compte tenu du fait que les inégalités salariales entre les femmes et les hommes sont un problème structurel, il est nécessaire de mettre en œuvre des mesures proactives afin de réduire l'écart salarial. Ce processus serait facilité considérablement si les gouvernements nationaux imposaient des obligations spécifiques aux partenaires sociaux : par exemple, obligation de faire des audits salariaux et d'élaborer des plans pour réduire l'écart salarial (en cas de discrimination potentielle).
- Données statistiques : Un des obstacles à de véritables mesures concernant l'écart salarial est la mauvaise qualité ou l'absence de bases de comparaison des données dans la plupart des pays. Parfois, les informations concernant le paiement des heures supplémentaires et d'autres primes, le temps partiel, le travail précaire sont omis et souvent les données ne sont pas assez détaillées pour permettre de détecter un « travail de valeur égale ».
- Audits sur l'égalité des salaires : Ces audits, élaborés au niveau de l'entreprise et de la branche, permettent de comparer les salaires des femmes et des hommes, d'expliquer tout écart salarial, de réduire les écarts qui ne peuvent pas être expliqués de façon satisfaisante par d'autres facteurs que le genre.

Selon les experts internationaux de l'égalité des salaires, une comparaison proportionnelle doit être faite des emplois des hommes et du travail fait en majeure partie par les femmes. Les données doivent être collectées par rapport à toute la force de travail et toutes les formes de rémunération, y compris les primes au mérite. Par ces audits, on augmente la transparence des politiques salariales, ce qui constitue la base pour la mise en œuvre concrète de l'égalité des salaires.

- Négociations collectives : Afin de faciliter le processus de négociations collectives concernant l'égalité des salaires, la participation équilibrée des hommes et des femmes est nécessaire. Tous les acteurs doivent recevoir une formation spécifique sur l'égalité des salaires et être conscients de la façon dont la discrimination salariale peut se produire. Ils doivent aussi posséder des informations sur les principes des systèmes d'évaluation des emplois non discriminants.
- Système d'évaluation des emplois : Le principe de « valeur égale » nécessite une comparaison d'emplois en les décomposant en différents critères. L'évaluation d'un emploi, critère par critère, diminue le risque de stéréotypes appliqués au travail masculin et féminin. La transparence et la justification objective sont très importantes, de même que la considération des toutes les exigences de l'emploi (par exemple, compétences émotionnelles et compétences en communication). Beaucoup de systèmes d'évaluation des emplois ne sont pas analysés du point de vue des risques de discrimination. Il existe de nombreuses *checklists* (listes de contrôles) pour contrôler le système de salaire et de classification.

Enfin, rappelons que l'égalité des salaires n'est pas seulement une question de méthodes et de législation, mais aussi de volonté politique. L'approche du *gender mainstreaming* renforcera l'engagement pour l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes.

## ■ LES BONNES PRATIQUES

### **Autriche : tester une évaluation d'emplois non discriminante**

Un thème principal d'un projet d'actions-recherches concernait le développement et l'essai d'un système d'évaluation d'emplois non discriminant dans deux entreprises. Les exemples concrets ont montré clairement comment un système d'évaluation des emplois moins discriminant peut être conçu : des exemples de différents emplois qui, en fait, sont de valeur égale, peut rendre le principe

d'égalité des salaires plus compréhensible pour les militants. Ceci a réactivé le débat sur l'égalité des salaires. Les départements femmes de la GPA et de la GMT, qui ont participé activement au travail préparatoire pour l'accord collectif dans l'industrie, ont initié des discussions syndicales sur les critères de sélection. Ils ont montré comment ces critères, qui constituent la base de l'évaluation des emplois et des classifications, peuvent avoir des conséquences négatives ou discriminantes pour les femmes. Un des résultats de ce processus en cours a été la publication par les fédérations de la métallurgie et du textile d'un guide sur la « *Gender mainstreaming* dans le processus de négociations collectives ».

### **France : des indicateurs pertinents**

La France pourrait être un bon exemple d'une législation proactive et d'une mise en place d'audits sur les salaires : depuis 1983, il est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés de publier des bilans annuels de la situation comparée des femmes et des hommes. La loi française du 9 mai 2001 précise que désormais ces bilans annuels doivent inclure des indicateurs pertinents, fournissant ainsi des données rendant possible la mesure des écarts. 21 indicateurs sont ainsi présentés concernant les conditions de recrutement, les formations, les conditions de travail et les salaires : des données chiffrées par sexe et par catégorie selon les grilles et les types de professions. Si les indicateurs sont bien adaptés à l'entreprise, ils peuvent être la base de négociations (notamment sur les salaires). Cependant, souvent, au niveau de l'entreprise, ces indicateurs sont perçus comme une obligation supplémentaire et une formalité plutôt qu'un sujet de dialogue et de négociations avec les organisations représentatives des salariés. Bon nombre d'entreprises ne fournissent pas ces données.

### **Les Pays-Bas : « *checklist* » sur l'égalité des salaires**

Le combat contre les inégalités salariales a une longue histoire aux Pays-Bas. Des systèmes d'évaluation des emplois ont été examinés pour discrimination sexuelle ; on a commencé à éliminer la discrimination contre les salariés à temps partiel ; de nombreux cas ont été portés au tribunal. La FNV a été très active dans ce domaine, aussi parce que la législation sur l'égalité de traitement permet des plaintes collectives. Un exemple de bonnes pratiques par rapport à la coopération des partenaires sociaux existe aux Pays-Bas. Les partenaires sociaux ont élaboré ensemble une *checklist* sur l'égalité des salaires. Cette *checklist* est conçue pour être utilisée lors du processus de négociations collectives au niveau de l'entreprise et de la branche. Elle montre comment un biais sexué sur les salaires peut exister et comment trouver des solutions. Dans certaines branches – par exemple, le nettoyage, la santé, les aides à domicile – des recherches critiques ont montré que les salaires des personnes à temps partiel et ceux à

temps plein sont différents du fait soit de la discrimination soit de systèmes d'évaluation des emplois, qui ne valorisent pas suffisamment les emplois des femmes. Dans tous les cas, des accords ont été signés entre les organisations syndicales et les employeurs, où l'employeur s'engage à dégager des financements afin de traiter ces différences. Cela a parfois conduit à des promotions salariales plus lentes pour les hommes, afin d'empêcher l'augmentation de l'écart.

#### **Autriche, France, Pays-Bas : formation – sensibilisation**

Le département femmes de la GPA (Autriche) et celui de la FNV (Pays-Bas) ont mis l'égalité des salaires au cœur du programme des négociations collectives. Ces dernières années, les deux départements ont mis sur pied des formations spécifiques afin de sensibiliser par rapport à l'égalité des salaires. Aux Pays-Bas, l'objectif de ces formations n'était pas seulement d'informer les militants ou les négociateurs syndicaux, mais aussi les responsables qui donnent des conseils juridiques. En Autriche, l'objectif était d'informer surtout les syndicalistes impliqués dans les négociations collectives. En France, la nouvelle loi sur l'égalité professionnelle rend obligatoire la négociation de l'égalité (de façon spécifique et intégrée aux thèmes habituels de négociation comme les salaires). Les organisations syndicales ont donc initié des formations sur la loi et sur la négociation de l'égalité. Cependant, dans les trois pays, ces efforts n'ont pas encore conduit à d'importants résultats en partie parce que peu d'hommes (qui constituent la majorité des négociateurs) assistent à ces formations et aussi parce que l'égalité de salaire est une question complexe à aborder.

#### **Danemark : éducation concernant l'égalité des salaires**

En août 2003, LO et DA ont publié une première analyse (dans une série de publications sur cette question), « Salaires des femmes et des hommes », sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes. C'est important, parce que dans les branches couvertes par ces organisations, les salaires sont basés sur les accords collectifs, qui créent un cadre, complété par des négociations individuelles dans les entreprises. Nombreux sont ceux qui ne sont pas conscients des dilemmes et des conséquences de leurs choix à long terme. Pour LO, c'est une raison pour promouvoir la formation des délégués syndicaux sur cette question, ce qui conduira à un plus grand nombre de délégués syndicaux dans l'entreprise capables d'aider les salariés, de s'assurer qu'il y ait de véritables négociations justes, des critères transparents de la répartition salariale et de la non-discrimination en soulignant le partage des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes. Non seulement LO, mais aussi HK, a commencé des formations aux négociations par rapport à cette question dans plusieurs entreprises. Si elles sont un succès, elles seront introduites dans d'autres entreprises.

#### **Autriche et Pays-Bas : collecte de données et de statistiques**

Des bonnes pratiques par rapport à la collecte de données et de statistiques se repèrent également dans ces deux pays. En Autriche, la GPA a initié un projet (« Pilotproject KV net ») pour collecter des données par internet. Un mot de passe est transmis au président du comité d'entreprise, qui doit remplir un formulaire électronique utilisé pour collecter des données sur toute la force de travail ventilées par sexe. Les résultats sont traités immédiatement pour toute l'entreprise et seront disponibles pour les syndiqués au niveau de la branche. L'objectif est d'obtenir des statistiques précises sur l'écart salarial sexué afin d'avoir une base reconnue pour négocier les salaires et pour sensibiliser sur cette question. Aux Pays-Bas, des données statistiques ont été collectées et ventilées par le Ministère des affaires sociales et de l'emploi. Il s'agit de macro-statistiques utiles aux décideurs. Afin de trouver des données au niveau des entreprises et des branches, la FNV a ouvert un site web en 2002 où les femmes et les hommes peuvent inscrire les différents éléments de leurs salaires. Pour certains secteurs, le logiciel compare leurs composantes salariales à celles de la branche. Ces informations, fournies par des milliers de salariés chaque année, sont ensuite analysées (de façon anonyme) et ainsi on obtient des données sur les écarts salariaux par branche. Cet « indicateur salarial » peut maintenant être utilisé dans 8 autres pays européens.

#### **RECOMMANDATIONS**

- S'assurer que tous les syndiqués et les représentants connaissent la signification de l'égalité des salaires, la législation et comprennent le principe de « salaire égal pour un travail de valeur égale ». Former tous les acteurs quant aux explications multiples des inégalités salariales. Fournir de bonnes informations sur la question de l'égalité des salaires.
- Collecter des données sur les salaires des hommes et des femmes. Vérifier que l'accès aux primes est le même pour les deux sexes et que les critères sont libérés d'un biais sexué. Faire des audits sur l'égalité des salaires. Reconstituer les carrières féminines et masculines pour des postes équivalents.
- Stimuler des discussions sur l'égalité des salaires dans les entreprises, les comités d'entreprise, les syndicats (sensibilisant ainsi l'opinion publique).
- Fournir des formations spécifiques sur l'égalité des salaires pour tous les militants impliqués dans les négociations collectives.

- Faire participer les experts dans le débat sur les nouveaux systèmes d'évaluation des emplois et de classifications. De nombreux systèmes (de même que les accords collectifs) semblent dépassés et ne correspondent ni aux critères de définition des emplois et des fonctions qui sont totalement nouveaux, ni aux changements dans l'organisation du travail. Les systèmes salariaux sont donc en train d'être révisés. Il est essentiel de traiter les systèmes de classifications afin de concrètement mettre en œuvre l'égalité des salaires. Il faudrait faire des propositions claires et être bien préparés pour les négociations avec les employeurs.
- S'appuyer sur la législation en vigueur et faire appel aux experts juridiques, afin d'envisager des procédures de recours en justice. Examiner la législation actuelle et promouvoir une législation plus proactive dans les domaines où les écarts existent (par exemple, pour permettre des actions juridiques collectives).
- Déterminer des moyens financiers pour la réduction des écarts de salaires constatés. (tout en empêchant l'augmentation des écarts salariaux entre les hommes et les femmes lors de ce processus).

## ■ RÉFÉRENCES

Center for Kvindeforskning på AUC (2004), *Når køn forhandler løn*, udgivet af, [www.lo.dk/publikationer](http://www.lo.dk/publikationer)

DA (Danish Employers' Federation) and LO (Confederation of Danish Trade Unions) (2003), *Women's and Men's Wages*, August, [www.da.dk](http://www.da.dk)

*Models and Initiatives on Equal Pay* (2002), Documentation – International Conference Equal Pay, Berlin, Ed. Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth, Bonn.

*Outils d'égalité des salaires* (disponible en plusieurs langues) : <http://www.equalpaytools.org/>

Ranftl, E., Tondorf, K. (2003), *A code of practice on the implementation of equal pay for work of equal value for men and women*. Ed. Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth, Bonn.

Rapport MSU (2004), *Les stratégies syndicales face aux inégalités de salaires*, synthèse, [www.iseres.org/msu](http://www.iseres.org/msu)

Service des droits des femmes (2001), *Guide d'appui à la négociation au sein des entreprises et des branches*, Conseil supérieur à l'égalité (France), [www.emploi-solidarite.gouv.fr](http://www.emploi-solidarite.gouv.fr)

Silvera R. (1996), *Le salaire des femmes, toutes choses inégales*, La Documentation française.

Stichting van de Arbeid (2002), *The wage you are entitled to! Equal pay for men and women : checklist*, Den Haag, [www.stvda.nl](http://www.stvda.nl) [www.equalpaytools.org](http://www.equalpaytools.org), [www.wageindicator.org](http://www.wageindicator.org)

### ■ INTRODUCTION

La revendication pour une réduction du temps de travail est apparue dès la naissance des organisations syndicales. Toutes les organisations syndicales européennes ont transformé cette mesure en importantes revendications et en thème de négociations collectives, afin d'améliorer les conditions de travail, de développer l'idée du droit au temps libre, ou encore de combattre le chômage. Plus récemment, la question de l'articulation vie professionnelle/vie privée – liée à l'objectif d'égalité des sexes – a été promue. En fait, la question de l'articulation vie professionnelle/vie privée est devenue un des aspects importants de la politique européenne par l'adoption d'importantes directives et recommandations. Mais cette thématique doit s'inscrire dans l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes et sortir du piège traditionnel qui suppose que seules les femmes assument l'ensemble des responsabilités familiales.

### ■ LE CONTEXTE

La question du temps de travail a été, et reste, différente pour les hommes et pour les femmes, bien qu'il y ait maintenant des évolutions rapides, conduisant à une forte diversification au sein de toute la force du travail.

En général, les hommes travaillent à plein temps, gagnent un plein salaire, ont des horaires de travail complets. La majorité d'entre eux ont un contrat permanent, même si la situation varie selon les branches où la précarité est parfois importante. Le temps libre des hommes est toujours plus souvent consacré aux loisirs et à l'éducation, mais les hommes s'impliquent peu à peu davantage dans les tâches domestiques et le soin aux enfants, particulièrement les jeunes hommes.

Dans tous les pays, l'emploi à plein temps est toujours considéré comme le « plus important » en tant que soutien de famille (« *breadwinner* ») et il reste souvent la « norme » de référence des systèmes de sécurité sociale et des retraites.

Les femmes ont des situations plus diverses quand on examine leur temps de travail. En dehors de celles – de moins en moins nombreuses – qui travaillent seulement pendant une courte durée de leur vie (d'habitude avant d'élever leurs enfants), les femmes travaillent à plein temps, ou à temps partiel, dans diverses formes et avec de nombreux contrats précaires différents, par exemple, temporaires. Les recherches sur le temps libre des femmes montrent qu'il est utilisé pour s'occuper en priorité de leur famille ou répondre à d'autres responsabilités (personnes âgées dépendantes...).

Il y a des changements rapides dans les stéréotypes, en majeure partie suite aux évolutions démographiques (augmentation des familles monoparentales, du nombre de célibataires, et des personnes âgées). Ce processus met en cause les modèles de travail traditionnels des femmes et des hommes.

Plusieurs aspects peuvent être identifiés lorsque l'on étudie la question du temps de travail dans différents pays :

#### ■ Réduction du temps de travail

Dès 1976, la Confédération européenne syndicale (CES) a préconisé la réduction du temps de travail à 35 heures hebdomadaires. Mais, aujourd'hui, cet objectif a été obtenu dans peu de pays européens. En 2002, selon l'Observatoire des relations industrielles européen (EIRO), la semaine de travail moyenne en Europe s'est stabilisée à 38 heures environ. Il semblerait que ces dernières années le processus de réduction collective du temps de travail soit remis en cause. En même temps, le développement de politiques de temps de travail flexibles tend à

diversifier les heures et les cadences de travail : horaires atypiques, travail en équipes, temps partiel, annualisation, horaires variables, etc.

### ■ Temps partiel

Dans la plupart des pays européens, le temps partiel a augmenté depuis une décennie – sauf dans les pays nordiques, où il tend désormais à diminuer, surtout pour les femmes. Partout, le travail à temps partiel est essentiellement un phénomène féminin : il représente, en moyenne, un tiers de leurs emplois (c'est le cas pour quatre des six pays de notre étude) et plus de 70% des emplois des femmes aux Pays-Bas, cas très particulier.

Malgré le fait que de nombreuses femmes choisissent de travailler à temps partiel, parce qu'elles peuvent ainsi mieux articuler la vie professionnelle et la vie familiale, dans beaucoup de cas, le travail à temps partiel n'est pas un choix, mais il est subi. Dans tous les pays, des barrières existent à l'augmentation du nombre d'heures de travail des temps partiel. Cette situation a une incidence sur l'indépendance des femmes et joue sur de nombreux aspects comme la sécurité sociale et les retraites.

### ■ Horaires flexibles

Le développement de politiques sur les horaires flexibles est la conséquence essentiellement de facteurs économiques (recherche d'une compétitivité accrue, d'une productivité améliorée...). Ces éléments sont amplifiés par des tendances à l'individualisation des horaires, créant ainsi des problèmes complexes que les organisations syndicales doivent résoudre.

Des changements sociaux et culturels contribuent partiellement à ces évolutions : l'importante participation des femmes sur le marché du travail favorise une nouvelle configuration du temps de travail et explique l'augmentation du travail à temps partiel. De même, les aspirations pour plus de temps libre et pour un meilleur équilibre entre les temps sociaux se renforcent pour tous. Ce dernier élément est étroitement lié aux possibilités des salariés de maîtriser ou non leurs horaires de travail en faveur de plus de temps libre mais aussi, à l'inverse, il pose la question des risques d'une flexibilité accrue de la force de travail (contrats à temps partiel et marginaux).

Dans tous les pays de notre étude, les organisations syndicales développent des combinaisons de stratégies différentes par rapport au temps de travail :

- En général, la lutte pour diminuer le nombre « normal » d'heures de travail (pour le plein temps) se poursuit, mais chaque pays a une approche différente.

Actuellement, l'objectif de partager le travail et d'améliorer les conditions de vie est relégué au second plan laissant ainsi la voie libre à la flexibilité.

- La « flexibilité interne » est parfois négociée dans chaque pays : des exemples comme l'augmentation des horaires diversifiés et l'autogestion du temps de travail apparaissent.
- La question spécifique de l'articulation de la vie professionnelle/vie privée est posée partout en termes d'objectifs soit par rapport aux congés et aux services collectifs (accueil des enfants, aides à la personne...), soit par rapport aux temps partiel. Des systèmes d'épargne du temps (crédits de temps ou banques de temps) sont introduits dans certains pays afin de permettre aux salariés de moduler leurs temps de travail selon leurs propres besoins. Les organisations syndicales cherchent ainsi de nouvelles solutions (collectives) pour répondre à des besoins individuels.
- Le travail à temps partiel est une question traitée de façons très diverses, selon le pays. Certaines organisations syndicales s'opposent fortement au travail à temps partiel du fait de la situation inférieure de ces salariés et parce que les femmes y sont « enfermées » avec toutes les conséquences pour leur situation sociale et économique. D'autres, comme aux Pays-Bas, à l'inverse, promeuvent le travail qualifié à temps partiel plus long pour les femmes – et aussi pour les hommes – tout en essayant de diminuer l'écart entre les salariés à temps partiel et à temps plein par une amélioration de leurs conditions (par exemple, en obtenant les mêmes droits et le droit d'obtenir plus d'heures de travail) essayant ainsi de créer plus de mobilité entre les emplois à temps partiel et à plein temps (par exemple, pour des raisons familiales) et de donner au travail à temps partiel le même statut que le travail à plein temps, devenant ainsi plus attrayant pour les hommes.
- Les organisations syndicales dans tous les pays ont adopté différentes stratégies afin de lutter contre la précarité liée à la croissance d'une force de travail flexible comprenant de plus en plus de salariés à temps partiel et des contrats précaires. Un exemple notable est la loi sur la flexibilité et la sécurité aux Pays Bas.

En général, dans l'étude MSU, on peut observer que lorsque les organisations syndicales font des démarches afin de relier la question du temps de travail au *gender mainstreaming*, l'accent est mis sur l'aspect de l'articulation de la vie professionnelle/vie privée, pour les femmes seulement. Cela reflète l'idée que

le principal problème des femmes par rapport au temps de travail serait celui de combiner le travail et les responsabilités familiales et suggère ainsi que l'articulation de la vie professionnelle/vie privée est une question uniquement pour les femmes, pas pour les hommes.

Cela révèle en réalité une approche spécifique des femmes, nécessitant une attention « supplémentaire/particulière » : donc une approche seulement en termes d'actions positives. Seuls certains pays, (comme les Pays Bas et le Danemark), ont adopté une approche plus large, qui n'est pas axée uniquement sur les femmes mais aussi sur les hommes, qui reconnaît la diversité des salariés, ayant des besoins variés, selon leurs situations individuelles et qui peuvent évoluer tout au long de la vie. Ceci est l'essence-même d'une véritable approche intégrée et transversale de l'égalité entre les genres.

## ■ LES BONNES PRATIQUES

### **France : les 35 heures et l'égalité**

Face à l'échec des négociations entre syndicats et entreprises, le gouvernement a introduit deux Lois générales des 35 heures adoptées en 1998 et 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés. Certaines organisations syndicales ont largement appuyées et contribuées à ce mouvement. Les lois prévoient un lien entre le temps de travail et l'égalité, en promouvant des mesures favorisant les familles dans les accords. Globalement, les femmes – et surtout les femmes cadres – ont été les plus satisfaites de la réduction du temps de travail, parce qu'elle permet de libérer du temps et de diminuer les contraintes de temps liées à la charge de travail et aux responsabilités familiales. Cela a conduit à des négociations supplémentaires au niveau de l'entreprise. La présence des femmes dans les négociations a contribué à une meilleure prise en compte de cette dimension. En plus, dans certains accords, les temps partiel ont parfois été allongés, s'approchant du temps plein. Mais en contrepartie, la réduction du temps de travail s'est accompagnée d'une plus grande flexibilité des horaires, comme l'annualisation, une plus grande étendue d'horaires d'ouverture (commerce, services publics) et des horaires « a-sociaux » (par exemple, le samedi) qui sont désormais considérés comme « normaux ». Dans de nombreuses entreprises, les délais de prévenance ne sont pas respectés. Surtout dans le commerce – une des branches étudiées – la disponibilité quotidienne est le seul moyen d'obtenir quelques heures supplémentaires de travail pour les temps partiels. Par ailleurs, le nouveau gouvernement a depuis assoupli largement cette loi en facilitant le recours aux heures supplémentaires.

### **Danemark : le fonds général pour le congé parental**

Une des propositions les plus importantes pour l'égalité au Danemark est le Centrale Barselsfond, le Fonds général du congé parental, créé par des accords collectifs entre LO et DA en 2004 et 2005. Jusqu'alors, seuls les salariés du secteur public avaient droit à un congé parental total. Les accords locaux dans les entreprises privées garantissaient le plein salaire pour les salariés en congé. Les employeurs sont remboursés par l'Etat d'une allocation quotidienne pour la période du congé (28 semaines de congé maternité ; 2 semaines de congé paternité ; 32 semaines de congé parental, qui peut être partagé entre les parents et dont 8–13 semaines peuvent être utilisées jusqu'aux 9 ans de l'enfant). Avec le nouvel accord, la majorité des salariés du secteur privé reçoivent désormais aussi leur salaire complet jusqu'à 6 mois par enfant. Chaque employeur – qu'il soit dans un secteur féminisé ou non – contribue au Fonds général du congé parental par une cotisation annuelle pour chaque salarié, ce qui agira comme moteur d'égalisation.

### **Italie : les îlots-caisses**

Une initiative intéressante de flexibilisation du temps de travail concerne l'utilisation d'îlots-caisses, expérimentés par les organisations syndicales dans le commerce. L'îlot-caisses est un système d'organisation du temps de travail, qui permet aux caissiers d'hypermarchés de gérer eux-mêmes leurs horaires. Le projet a été introduit en Italie dans deux hypermarchés à l'initiative de la direction avec le soutien des organisations syndicales nationale et locale dans l'objectif d'atteindre une meilleure articulation de la vie professionnelle et vie familiale. Les caissiers à temps partiel décident – et gèrent – collectivement leurs propres horaires tout en garantissant le quota de présence global établi par la direction sur la base du nombre d'heures de travail dicté par les besoins de l'entreprise. Un coordinateur est nommé afin d'établir les besoins en horaires de tous les caissiers du groupe. La direction propose la composition des groupes, choisissant des salariés de différents âges et situations familiales, mais avec un nombre identique d'heures de travail. Le projet existe depuis 3 ans et a produit des résultats positifs : une étude des salariés concernés par les îlots-caisses démontre un niveau élevé de satisfaction parmi les caissiers ; le lieu de travail est devenu moins stressant ; il y a moins d'absentéisme. L'îlot-caisses est un instrument positif pour articuler les temps de travail et les temps de vie, tant que les objectifs sont partagés par les deux parties (employeurs et syndicats). D'autres exemples montrent qu'il y a des résultats négatifs quant ce n'est pas le cas.

### **Pays-Bas : une stratégie double pour le travail à temps partiel**

Les Pays-Bas sont le pays « champion » par rapport au nombre de salariés à temps

partiel et à une forte culture familiale. Les stratégies de la FNV envers le travail à temps partiel sont donc doubles. D'un côté, il y a eu des négociations actives afin d'atteindre l'égalité du traitement des salariés à temps partiel dans les domaines du salaire, de la sécurité sociale, de la formation et des carrières. Cela a abouti à une législation sur l'égalité du traitement et un suivi strict des inégalités du traitement des salariés à temps partiel dans les négociations collectives, conduisant à de nombreuses améliorations. De l'autre côté, la FNV a promu des emplois à temps partiel long dans les branches, les emplois et les niveaux de postes où les femmes sont sous-représentées, parce que de nombreuses femmes – et aussi de nombreux hommes – ont exprimé le souhait explicite de travailler, par exemple, 4 jours au lieu de 5, choisissant ainsi de s'occuper de leur famille ensemble et d'avoir également une réelle carrière. Ce phénomène est devenu assez courant, par exemple, dans de nombreux postes de cadres moyens de plusieurs branches. Il y a quelques années – une loi a été adoptée – soutenue par la FNV. Elle permet aux salariés de demander à leur employeur davantage d'heures (en cas de travail à temps partiel) ou moins d'heures (en cas de travail à temps plein). Les employeurs peuvent seulement refuser pour des raisons très strictes, d'un point de vue économique. Cela a encouragé beaucoup d'entreprises à proposer une politique sur le travail à temps partiel négociée avec le comité d'entreprise. Dans l'industrie par exemple, de nombreuses entreprises, y compris celles ayant presque uniquement des salariés hommes, ont désormais des politiques permettant aux salariés de changer leurs heures de travail dans une certaine amplitude. Même certaines grandes entreprises avec de nombreux salariés travaillant en équipes, ont examiné leurs gestions des équipes afin de permettre à plus de salariés d'articuler leur vie professionnelle et leur vie familiale.

## ■ RECOMMANDATIONS

- Prendre en compte les situations sociales et personnelles différentes des salariés et réfléchir aux conséquences des politiques du temps de travail pour les différents groupes. Faire participer plus de personnes ayant des vues différentes – par les sites web, des questionnaires, des recherches – afin de nourrir les débats syndicaux internes.
- Distinguer clairement entre les mesures créant davantage de temps et les mesures permettant aux salariés de répondre à leurs responsabilités sociales. Accorder plus de priorité dans le programme syndical aux revendications pour l'accueil des enfants et les congés et relier ces revendications aux stratégies concernant le temps de travail.
- Accorder une plus grande priorité à la revendication pour plus de maîtrise des salariés sur l'organisation de leurs horaires. La capacité d'influencer l'organisation des horaires et des équipes et leur prévisibilité sont aussi importantes pour de nombreux salariés avec d'autres responsabilités (familiales, sociales, politiques...) afin de pouvoir faire leur travail et de garder leur emploi.
- Créer plus de possibilités de partage du temps de travail, de banques de temps en lien avec des modalités d'interruptions de carrières.
- Faire participer plus de femmes dans les négociations collectives concernant le temps de travail, notamment, en les faisant participer à toutes les étapes préliminaires.
- Lors de réduction du temps de travail (par la loi ou par un accord collectif), créer des possibilités pour les temps partiels de maintenir le même nombre d'heures, mais inversement de leur donner la priorité de passage au temps complet.
- Créer des possibilités pour les salariés dans des emplois à temps partiel courts d'augmenter le nombre d'heures car cela améliore leur position sur le marché du travail et augmente leur salaire, contribuant ainsi à leur indépendance économique.
- Œuvrer afin d'obtenir et garantir des droits égaux pour tous les salariés – sans égard au nombre d'heures qu'ils travaillent et au type de contrat qu'ils ont – en ce qui concerne les salaires, les prestations de la sécurité sociale, la formation.
- Encourager la création de temps partiels longs (28 heures et plus), pour tous, dans les branches et les postes où le travail à temps partiel n'existe pas. Cela permettra à plus de femmes et d'hommes d'articuler la vie professionnelle et la vie familiale et aussi de gagner un salaire qui garantit l'indépendance économique. Ce principe de temps choisi doit offrir des garanties collectives aux bénéficiaires, évitant ou supprimant des aspects négatifs du travail à temps partiel (par exemple, salaire, sécurité sociale, promotion, évolution de carrière) et pourrait s'inscrire dans une loi ou un accord collectif.
- Inversement, combattre toutes les formes de temps partiel subi, aux horaires atypiques, éclatés... Renforcer les droits des salariés concernés (prime de précarité, possibilité de mobilité et d'allongement des horaires...).

## ■ RÉFÉRENCES

Boulin, J.Y., Hoffmann, R. (2000), *Les nouvelles pistes du temps de travail*, Editions Liaisons, Paris.

Coral, A., Isusi I. (2003), *Part-Time work in Europe*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, [www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int)

EIRO (2004), *Working time developments – 2003*, Eironline, [www.eiro.eurofound.eu.int](http://www.eiro.eurofound.eu.int)

Holt, H., Thaulow, I. (1995), *Family-Friendly Workplaces*. Ministry of Social Affairs, Copenhagen, [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk)

Holt, H., Thaulow, I. (eds.) (1996), *Reconciling Work and Family Life. An International Perspective on the Role of Companies*. Socialforskningsinstituttet rapport nr. 12. Copenhagen, [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk)

Holt, H. (1994), *Forældre på arbejdspladsen – En analyse af tilpasningsmulighederne mellem arbejdsliv og familieliv i kvinde – og mandefag*. Socialforskningsinstituttets rapport. Institut for Statskundskab, Københavns Universitet. Licentiatserien, [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk)

Institut Syndical Européen (1995), *Le temps de travail en Europe, organisation et réduction*, sous la direction de R. Hoffmann, J. Lapeyre, Paris, Syros.

Rapport MSU (2004), *Les stratégies syndicales face aux temps de travail et au temps hors travail du point de vue du genre*, synthèse, [www.iseres.org/msu](http://www.iseres.org/msu)

## GLOSSAIRE : ACRONYM(E)S

Acronym(e) (country/pays)	Full title / titre en entier	English	Français
ABVV-FGTB (B)	Algemeen Belgisch VakVerbond	Belgian General Federation of labour	Fédération Générale du Travail de Belgique
ACV-CSC (B)	Algemeen Christelijk Vakverbond	Confederation of Christian Unions	Confédération des Syndicats Chrétiens
BIT	Bureau International du Travail	International Labour Office	
CES	Confédération Européenne Syndicale	European Trade Union Confederation	
CFDT (F)	Confédération Française Démocratique du Travail	French Democratic confederation of labour	
CGIL (I)	Confederazione Generale Italiana del Lavoro	Italian General Confederation of Labour	Confédération Générale Italienne du Travail
CGSLB	La Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique	Belgian Centre of Liberal Unions	
CGT (F)	Confédération Générale du Travail	General Confederation of Labour	
CJCE	Cour de Justice des Communautés Européennes	European Court of Justice	
CSC (B)	Cf ACV-CSC (Confédération des Syndicats Chrétiens)	Confederation of Christian Unions	
DA (D)	Dansk Arbejdsgiverforening	Federation of Danish Employers	Fédération des employeurs danois
ECJ	European Court of Justice		Cf CJCE
EIRO	European Industrial Relations Observatory		Observatoire Européen des Relations Industrielles
ETUC	European Trade Union Confederation		Confédération Européenne Syndicale
FGTB (B)	Cf ABVV-FGTB (Fédération Générale du Travail de Belgique)	Belgian General Federation of Labour	
FNV (NL)	Federatie Nederlandse Vakbeweging	Netherlands Trade Union Confederation	Confédération syndicale hollandaise
GMT (A)	Gewerkschaft Metall-Textil	Metal Industry and Textile Union	Fédération de la Métallurgie et du Textile
GPA (A)	Gewerkschaft der Privatangestellten	Trade Union for Private Employees	Fédération des Employés Privés
HK (D)	Handels-og kontorforbundet	Union of Commercial and Clerical Employees in Denmark	Union des employés du bureau et commerciaux
IISA (B)	Interuniversitair Instituut voor de Studie van de Arbeid	Inter-university Institute for Labour Studies	Institut Interuniversitaire pour l'Etude du Travail
ILO	International Labour Organisation (or Office)		Organisation Internationale du Travail (ou BIT, voir ci-dessus)
IRES (I)	Istituto Ricerche Economiche e Sociali	Economic and Social Research Institute	Institut de Recherches Economiques et Sociales
ISE	Institut syndical européen (CES)	European Trade Union Institute (ETUI-ETUC)	
ISERES (F)	Institut Syndical d'Etudes et de Recherches Economiques et Sociales	Trade Union Economic and Social Research Institute	
LO (D)	Landsorganisationen I Danmark	Confederation of Danish Trade Unions	Confédération des syndicats danois

## ANNEXE LÉGISLATIVE

### AUTRICHE [www.bmgf.gv.at](http://www.bmgf.gv.at)

1930 Loi constitutionnelle fédérale, art. 7 (1) (Bundesverfassungsgesetz) garantit l'égalité des droits pour tous les citoyens

1979 Loi sur l'égalité du traitement des femmes et des hommes dans la vie professionnelle (secteur privé) (Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (Gleichbehandlungsgesetz) ; dernier amendement 2004

1993 Loi sur l'égalité du traitement des femmes et des hommes pour le secteur public (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz) ; dernier amendement 2002

1998 Amendement de la loi constitutionnelle fédérale, art. 7 (2) : la Fédération, les Länder, les municipalités souscrivent à l'égalité de facto des hommes et des femmes

### BELGIQUE [www.staatsblad.be](http://www.staatsblad.be)

#### Constitution

- Art 10 et 11bis : Egalité femmes et hommes garantie dans tous les domaines

- Art.11 : Principe général de non-discrimination

- Art. 23 : Droit pour chacun à mener une vie conforme à la dignité humaine

1975 CCT n° 25 Conseil National du Travail – Egalité de rémunération

1981 Loi sur l'égalité entre femmes et hommes en ce qui concerne la sécurité sociale des salariés

1983 CCT n° 38 Conseil National du Travail – Egalité en ce qui concerne l'accès à l'emploi

1999 Loi sur l'égalité de traitement entre femmes et les hommes en ce qui concerne les conditions de travail et la sécurité sociale complémentaire (secteurs public et privé)

2004 Charte portant l'engagement des organisations syndicales d'appliquer le principe de *gender mainstreaming*

### DENMARK [www.lige.dk](http://www.lige.dk)

1986 NOW – l'accord de coopération signé entre DA (organisation patronale) et LO (confédération syndicale). Amendement de 1992 sur l'égalité du traitement des hommes et des femmes ; amendement de 1999 sur l'égalité du traitement des minorités ethniques

1998 Loi sur l'égalité du traitement des hommes et des femmes par rapport à l'emploi, au congé maternité, etc. (Consolidation Act, N° 213)

1998 Loi N° 134 sur l'égalité du traitement des hommes et des femmes par rapport aux systèmes de sécurité sociale professionnels

2002 Loi sur l'égalité des genres (Consolidation Act, N° 553)

2003 Loi sur l'égalité des salaires pour les hommes et les femmes (Act N° 358)

2003 Loi sur les changements du gouvernement municipal et l'égalité du traitement des hommes et des femmes (Act N° 159)

### FRANCE [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

1946 Préambule de la Constitution : garantie des droits égaux aux femmes et aux hommes dans tous les domaines

1972 Loi sur l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale

1983 Loi sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

2001 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes : obligation de négocier l'égalité ; généralisation du travail de nuit ; réglementation spécifiques dans la fonction publique

2004 Accord national Interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle

### ITALIE [www.pariopportunita.gov.it](http://www.pariopportunita.gov.it)

La Constitution de la république italienne, art.3 : garantie de l'égalité et de la dignité sociale

La Constitution de la république italienne, art.37 : l'égalité des femmes au travail

1977 Loi N° 9, N° 903 : Egalité du traitement des hommes et des femmes sur le lieu de travail

1990 Loi N° 22, N° 164 : Création de la Commission nationale pour l'égalité et pour l'égalité des chances pour les hommes et les femmes par le Cabinet

1991 Loi N° 125 : Actions positives pour la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail

### PAYS-BAS [www.cgb.nl](http://www.cgb.nl)

Code civil (Burgerlijk Wetboek), articles 7.646 – 7.649

Loi des fonctionnaires (Ambtenarenwet), article 125 g

1980 Loi sur l'égalité des chances des hommes et des femmes (Wet Gelijke Behandeling mannen en vrouwen, WGB). Articles 7–12 sont spécifiques sur l'égalité des salaires

1992 Loi sur l'égalité du traitement (Algemene Wet Gelijke Behandeling)

1994 Loi sur l'égalité du traitement temps de travail (Wet verbod op onderscheid naar arbeidsduur)

2002 Loi sur l'égalité du traitement des salariés temporaires et permanents (Wet Onderscheid Bepaalde en Onbepaalde Tijd)

