

# Egalité des chances et négociations collectives en Europe

---

Document publié par

**L'Académie Syndicale européenne**



**La Fondation européenne  
pour l'amélioration des  
conditions de vie et de travail**



# Egalité des chances et négociations collectives en Europe

---

## Avant-propos

En 1999, le congrès de la CES avait adopté un plan d'action en faveur de l'égalité. Il visait à accroître la représentation des femmes dans les négociations collectives et les organes décisionnels des syndicats et comportait trois objectifs principaux : veiller à ce que les femmes soient adéquatement représentées au sein des organes chargés des négociations collectives et des décisions, intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques syndicales (par le respect de la parité), obtenir l'égalité des rémunérations et mener une nouvelle campagne pour l'égalité des salaires.

L'ASE a mis en oeuvre ce plan d'action en faveur de l'égalité par le biais de ses projets et programmes de formation, et par la publication d'un matériel de formation. Ce matériel a été développé avec la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail en suivant le plan d'action de la CES. Il se base sur une étude de la Fondation intitulée « Egalité des chances et négociations collectives dans l'Union Européenne », qui donne une idée des conventions collectives sur l'égalité des chances et analyse la situation actuelle dans l'Union européenne. Le présent matériel, composé de six unités de travail, est destiné à aider les formateurs à exploiter cette riche source d'informations et à contribuer à améliorer la qualité des négociations aux niveau européen et national.

## Remerciements

au Dr. Jane Pillinger, qui les a rédigés pour le compte de l'ASE en collaboration avec Mia Latta (EFILWC) et Jacky Barry (ASE).

---

### Académie Syndicale Européenne

Bld. du Roi Albert II, 5, bte 7  
B-1210 Bruxelles  
Belgique

Tél. : +32 2224 0530

Fax : +32 2224 0520

Courriel : [etuco@etuc.org](mailto:etuco@etuc.org)

<http://www.etuc.org/etuco/>

### Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Wyatville Road  
Loughlinstown  
Co. Dublin  
Irlande

Tél. : +353 1 204 3100

Fax : +353 1 282 6456

Courriel : [postmaster@eurofound.ie](mailto:postmaster@eurofound.ie)

<http://www.eurofound.ie>

---



# Egalité des chances et négociations collectives en Europe

---

## **Introduction    Objectifs et ressources**

### **Unité 1            Introduction : définition des thèmes**

Activité 1.1 - Où en sommes-nous à propos de l'égalité des chances ?

Activité 1.2 - Pourquoi l'égalité des chances est-elle importante dans les négociations collectives ?

Activité 1.3 - Problèmes rencontrés par les femmes sur leur lieu de travail

### **Unité 2            Egalité des chances au niveau national**

Activité 2.1 – Conventions

Activité 2.2 – Analyse de la situation nationale

Activité 2.3 – Evaluation de la situation nationale

### **Unité 3            Mettre de bonnes pratiques en œuvre : les accords innovateurs**

Activité 3.1 – Découvrir des accords innovateurs

Activité 3.2 – En quoi consiste une bonne convention ?

### **Unité 4            Elaborer des stratégies en faveur de l'égalité**

Activité 4.1 – Etablir un plan d'action pour l'égalité

Activité 4.2 – Comment élaborer une convention en matière d'égalité des chances

Activité 4.3 – L'égalité et la modernisation des syndicats

### **Unité 5            L'égalité des chances sur le lieu de travail**

Activité 5.1 – Favoriser l'égalité des chances dans les négociations collectives

Activité 5.2 – Faire respecter l'égalité des chances sur le lieu de travail

### **Unité 6            L'égalité dans votre syndicat**

Activité 6.1 - L'ordre du jour syndical interne en matière d'égalité

Activité 6.2 - Favoriser et promouvoir l'égalité dans les syndicats

# Introduction

---

## Objectifs du module

- Dynamiser le débat sur l'égalité des chances dans les négociations collectives au niveau national
- Rechercher, examiner et évaluer une série de conventions collectives se rapportant à l'égalité des chances
- Mettre au point des outils pratiques en vue d'établir un futur ordre du jour concernant l'égalité des chances et les négociations collectives.

Nous sommes heureux de vous présenter ces matériels didactiques sur l'égalité des chances et les négociations collectives en Europe. Ils concernent l'égalité entre les femmes et les hommes au travail ainsi que le rôle que peut jouer la négociation collective syndicale dans la promotion de l'égalité au travail. Il s'agit là de l'un des aspects de l'ordre du jour relatif à l'égalité et à la diversité que l'UE, les gouvernements nationaux et les syndicats sont de plus en plus obligés de traiter.

Ces matériels se fondent sur cette recherche, et plusieurs de leurs activités se réfèrent directement à des informations et à des témoignages contenus dans les comptes-rendus. Pour ce motif, les formateurs chargés de cours en salle de classe devront veiller à commander des exemplaires des rapports en question, tandis que les apprenants qui utilisent ces matériels dans le cadre d'un apprentissage à distance ou informel pourront se procurer les publications qui les intéressent ou qui concernent le pays où ils vivent (voir ci-après le chapitre sur les **Ressources**).

Les matériels didactiques sont répartis en 6 unités, chacune contenant un exposé sur les thèmes abordés dans l'unité ainsi qu'un certain nombre d'activités qui pourront être réalisées en groupes. Des conseils seront donnés sur la manière d'approfondir ces thèmes par le biais d'activités complémentaires sur le lieu de travail et/ou dans les syndicats, de cours ou de lectures. Le cas échéant, chaque unité comportera une liste d'ouvrages conseillés.

Ils ont été conçus pour être utilisés souplement, de sorte que les formateurs auront le loisir de se concentrer sur une seule activité ou sur toutes. Dans chaque unité, des *thèmes essentiels de débat* sont mis en évidence. Les formateurs pourront s'en servir pour présenter les principaux thèmes et lancer un débat à leur propos au cours des activités subséquentes. Ils peuvent également servir de toile de fond aux apprenants qui utilisent ces matériels dans le cadre d'un apprentissage à distance. Ils sont prévus pour être utilisés lors de cours et de séminaires impliquant un contact direct entre les apprenants et les formateurs. L'objectif est d'encourager les activités en groupe, de nouer un débat sur une série de thèmes, débat qui pourra déboucher sur un partage des expériences vues sous un angle national ou sectoriel. Ils peuvent encore servir dans le contexte d'un apprentissage à distance en ligne. Les activités en groupe pourront se dérouler par courriel, téléconférence ou par des activités d'un groupe informel ou de groupes d'étude organisés par l'apprenant.

## Ressources

---

Un certain nombre de ressources pourront compléter utilement ces matériels didactiques :

- Document informatif de base édité par l'ASE : "L'égalité des chances et les négociations collectives en Europe", 1999 (en anglais, français et italien), téléchargeable à l'adresse : [http://www.etuc.org/ETUCO/fr/resources/ETUCO\\_AFETT/tueurope/eurwldwk.cfm](http://www.etuc.org/ETUCO/fr/resources/ETUCO_AFETT/tueurope/eurwldwk.cfm)
- Des rapports de recherche émanant de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail à propos de "l'égalité des chances et les négociations collectives dans l'UE".

Ceci comprend des rapports nationaux provenant de chacun des 15 Etats membres de l'UE ainsi que quatre rapports de synthèse qui se réfèrent à l'ensemble des Etats membres. Il y a également un aperçu et une évaluation des évolutions survenues dans toute l'Europe, ainsi que des recommandations en faveur d'un changement. Il est conseillé aux participants d'examiner les chapitres appropriés des quatre rapports de synthèse (Rapports 1 à 4 ci-dessous) et les rapports nationaux pour leur propre pays.

La Fondation européenne a également publié un rapport succinct qui souligne les principaux éléments issus de la recherche : « Renforcement et intégration de l'égalité des chances par la négociation collective » (*Strengthening and Mainstreaming Equal Opportunities Through Collective Bargaining*). Ce document devrait être remis à tous les participants aux cours.

Nous encourageons les formateurs à commander ces documents auprès de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Wyattville Road, Loughlinstown, Co Dublin, Irlande. D'autres informations figurent sur le site Internet de la Fondation : <http://www.eurofound.ie>

### *Rapports de synthèse :*

Rapport 1: Définition des thèmes (en anglais, français et allemand)

Rapport 2: Analyse de la situation (en anglais, français et allemand)

Rapport 3: Analyse d'accords innovateurs (en anglais, français et allemand)

Rapport 4: Explication du processus (en anglais, français et allemand)

### *Rapports nationaux :*

Phase I: Examen de la situation nationale (un document pour chacun des 15 Etats membres, tous disponibles en anglais et dans la langue du pays concerné).

Phase II: Sélection de conventions (un document pour chacun des 15 Etats membres, tous disponibles en anglais et dans la langue du pays concerné)

Phase III: Etudes de cas nationales (un document pour chacun des 15 Etats membres, tous disponibles en anglais et dans la langue du pays concerné)

Tous les rapports nationaux peuvent être consultés en anglais et dans la langue du pays en question sur le site : <http://www.eurofound.ie>

- Nous incitons aussi les participants à récolter leurs propres données nationales en matière d'égalité des chances, notamment en ce qui concerne les politiques des confédérations et des syndicats nationaux, documents de travail, plans d'action et conventions collectives relatives à l'égalité des chances, conclues dans leur pays et/ou par leur syndicat.

### **Autres lectures et ressources**

Cockburn, Cynthia (1995) *Strategies for Gender Democracy: Women and the European Social Dialogue*, Bruxelles : Commission européenne

CES (1999) *Le deuxième sexe du syndicalisme européen*, Bruxelles : CES

*Plan de la CES en vue de promouvoir l'égalité à la CES et dans ses organisations affiliées, 1999* (en anglais et en français)

*Egalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne. Rapport annuel, 1999*. Février 2000, Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes (dans toutes les langues officielles de l'UE)

*Eironline*, le site Internet de l'Observatoire européen des Relations industrielles. Il s'agit d'une base de données contenant des articles et des faits d'actualité relatifs aux relations industrielles aux niveaux national et européen. La recherche peut s'effectuer à l'aide de mots-clés. Ce site offre une foule de liens vers des organisations syndicales nationales et européennes : <http://eiro.eurofound.ie>

Le site Internet de la Confédération Européenne des Syndicats constitue un bon point de départ dans la recherche de documents syndicaux. Il offre un accès vers des sites connexes, dont ceux de l'Institut Syndical Européen et de l'Académie Syndicale Européenne : <http://www.etuc.org>

Lobby européen des Femmes (en anglais et en français) : <http://www.womenlobby.org>

Commission européenne - Egalité des chances (toutes langues de l'UE)  
[http://europa.eu.int/pol/equopp/index\\_fr.htm](http://europa.eu.int/pol/equopp/index_fr.htm)

Organisation Internationale du Travail <http://www.ilo.org/public/french/index.htm> (en anglais, français et espagnol). Voir également la nouvelle page du site de l'OIT sur l'égalité entre les femmes et les hommes <http://www.ilo.org/public/french/bureau/gender/index.htm>, qui vous en dira plus sur les activités réalisées par l'OIT dans ce domaine. Elle contient également une section très utile sur des publications et des matériels didactiques (en anglais, français et espagnol).

La liste de ces matériels a été mise à jour au début de l'année 2001. Les formateurs veilleront à se tenir informés des modifications éventuelles survenues sur les sites Internet précités et à se référer à des sources nationales d'information.

# Unité 1 Introduction : définition des thèmes

---

## Objectifs d'apprentissage

A la fin de cette unité, les apprenants pourront :

- Comprendre la signification de l'égalité des chances et la façon dont elle se rattache aux négociations collectives au niveau national
- Evaluer les différentes approches afin de parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes

## Principaux thèmes de débat

L'égalité des chances dans les négociations collectives a acquis une importance accrue à la suite de(s) :

- transformations survenues dans la vie économique et sociale des femmes, et surtout en raison de leur arrivée en nombre croissant sur le marché du travail ;
- inégalités continues entre les femmes et les hommes dans les rémunérations, dans l'accès à l'emploi et aux promotions, et dans les conditions d'emploi ;
- l'émergence de pressions de la part des femmes appartenant au mouvement syndical et de la part du mouvement plus large des femmes en faveur de politiques pour l'égalité ;
- changements sur le marché du travail, le nombre accru de femmes travaillant dans le secteur des services et l'augmentation du travail des femmes à temps partiel ou atypique ;
- changements de mentalité chez les femmes et les hommes et l'admission du fait que le travail et la société doivent être réorganisés si l'on veut que les intérêts et les besoins des femmes soient davantage mis en évidence ;
- la reconnaissance du fait que l'égalité n'est pas qu'un simple problème féminin, et qu'elle est tout aussi bénéfique pour les hommes que pour les femmes. Le problème de l'égalité a une incidence directe sur les hommes. Par exemple, les congés de paternité mal adaptés dans certains pays, de même qu'une longue culture et des pratiques rigides en matière de travail font que les hommes ont du mal à concilier vie professionnelle et vie familiale.
- Il incombe aussi aux syndicats d'adopter de nouvelles formes de militantisme et de présenter une image plus diversifiée et plus nuancée de la façon dont ils peuvent réagir face à la situation des femmes, des minorités ethniques, des gens de couleur, des homosexuels ou des handicapés.

Voici quatre itinéraires différents (bien que se rencontrant parfois) qui doivent permettre d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail :

*L'égalité des chances dans la législation* : celle-ci est basée sur des principes de non discrimination dans l'accès à l'emploi, d'égalité des rémunérations et d'autres droits. Toutefois, les clauses anti-discriminatoires traditionnelles ne parviennent pas à gommer entièrement toutes les inégalités car bon nombre de discriminations sont indirectes, cachées ou imperceptibles. Souvent, l'entrée en vigueur d'une loi peut s'avérer base d'appui non négligeable dans la négociation de conventions sur l'égalité, et d'une manière qui peut parfois contribuer à mettre ces droits en valeur.

Une *action positive* peut aller encore plus loin lorsqu'elle parvient à aplanir les inégalités entre les femmes et les hommes grâce à l'élaboration d'actions en faveur des femmes. Elle peut accélérer l'avènement de l'égalité et éliminer les discriminations cachées. Le Conseil de l'Europe définit l'action positive comme une action visant à "favoriser l'accès des membres de certaines catégories de personnes, en l'espèce les femmes, aux droits qui leur sont reconnus, à l'égal des membres d'autres catégories, en l'espèce les hommes." En guise d'exemple, on peut citer l'instauration de quotas d'emploi réservés à des femmes ou encore dans la représentation de femmes à des postes décisionnels politiques ou publics où elles sont sous-représentées. L'action positive peut contribuer à l'élimination de stéréotypes sexuels structurels ainsi que des disparités en traitant différemment les hommes et les femmes pour parvenir à l'égalité, car un traitement différent entre les femmes et les hommes peut contribuer à supprimer les discriminations cachées.

*L'approche intégrée* est inscrite dans les politiques de l'UE et du Conseil de l'Europe, ce dernier disposant d'un groupe spécialisé qui, en 1997, la définissait ainsi "L'approche intégrée consiste en la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques."

*Les conventions collectives* jouent un rôle capital dans la mesure où elles permettent d'évoquer les questions d'égalité sur le lieu de travail. Dans certains cas, elles constituent un aspect important dans la mise en œuvre des législations nationale ou européenne ; dans d'autres cas, elles peuvent favoriser l'adoption sur le lieu de travail de nouvelles pratiques susceptibles d'inspirer les moyens de parvenir à l'égalité. Les conventions syndicales sont essentielles dans la mesure où elles garantissent la mise en œuvre pratique de la législation, d'actions positives et de l'égalité entre les sexes. Un nombre croissant de conventions prennent à présent en compte les problèmes d'égalité, et prévoient des actions positives, l'égalité des rémunérations, la lutte contre le harcèlement sexuel au travail, la durée du temps de travail, les congés parentaux, etc.

Ces évolutions ont conduit à inscrire dans les ordres du jour internes des syndicats de nouvelles actions en faveur de l'égalité, et sur le plan externe, à un accroissement des droits au travail pour les femmes, tant aux niveaux national qu'europpéen. L'essor des droits juridiques des femmes a servi de toile de fond aux négociations collectives sur l'égalité des chances sur le lieu de travail.

## **Ressources**

*Rapport I* de la Fondation européenne : *Définition des thèmes* (en anglais, français et allemand). Il s'agit d'un document de fond très utile, qui définit l'égalité des chances dans les négociations collectives et présente les bonnes pratiques. Voir également le rapport succinct





intitulé : « Renforcement et intégration de l'égalité des chances par la négociation collective ».

Document de fond informatif de l'ASE : "L'égalité des chances et les négociations collectives en Europe", ASE, 1999 (en anglais, français et italien), qui peut être téléchargé à l'adresse suivante :

[http://www.etuc.org/ETUCO/fr/resources/ETUCO\\_AFETT/tueurope/eurwldwk.cfm](http://www.etuc.org/ETUCO/fr/resources/ETUCO_AFETT/tueurope/eurwldwk.cfm)

## Activité 1.1 Où en sommes-nous à propos de l'égalité des chances ?

### Objectifs

- Analyser quelques premières idées sur l'égalité des chances
- Comparer quelques stéréotypes courants sur le rôle des hommes et des femmes

### Tâche

Cette activité est un bon moyen de "rompre la glace" lors des cours donnés en salle de classe, et peut se révéler un point de départ utile à la réflexion sur ces problèmes lorsque l'enseignement se déroule à distance.

La façon la plus simple de réaliser cette activité est de demander aux participants de se réunir deux par deux ou par petits groupes pour débattre des affirmations ci-après. Chaque argument devra être débattu et les réponses devront être motivées. Les différentes réponses peuvent être partagées par le groupe.

Une autre manière de procéder consiste à demander aux participants de se regrouper au centre du local. A chaque extrémité de la pièce, deux panneaux sont apposés l'un en face de l'autre : sur l'un est inscrit le mot *oui*, sur l'autre le mot *non*. Le formateur lit à haute voix une affirmation et demande aux participant s'ils sont en *accord* ou en *désaccord* avec elle. Ces derniers se dirigent ensuite vers le panneau qui correspond le mieux à leur opinion. Lorsque les deux groupes auront été constitués, ils débattront chacun des motifs pour lesquels ils ont choisi de dire *oui* ou *non*. Après une brève délibération, le formateur lit ensuite une autre affirmation.

Voici quelques affirmations que l'on pourra formuler afin d'inciter les participants à envisager les aspects de l'égalité entre les sexes dans les syndicats :

- Les hommes ont plus de pouvoir que les femmes
- Les femmes sont plus fortes que les hommes
- Les femmes ont besoin d'organisations féminines particulières
- Les hommes ont besoin d'organisations masculines particulières
- Ce qui empêche le plus les femmes de se défendre par elles-mêmes est leur manque de confiance en elles
- Les quotas constituent une bonne méthode pour parvenir à une plus grande égalité dans les syndicats
- Les différences de comportement entre les femmes et les hommes sont dues à des différences biologiques
- Les femmes sont plus douées que les hommes pour s'occuper des enfants

Cette activité peut être également menée à la fin d'un cours, afin d'encourager les participants à examiner si leurs perceptions et leurs attitudes ont - ou n'ont pas - varié.

## **Activité 1.2 Pourquoi l'égalité des chances est-elle importante dans les négociations collectives ?**

### **Objectifs**

- Evoquer certains obstacles qui empêchent de parvenir à l'égalité des chances
- Réfléchir aux moyens de faire appliquer l'égalité des chances sur le lieu de travail

### **Tâche**

Par petits groupes, ou avec un(e) collègue de travail ou du syndicat, réfléchissez aux principaux obstacles qui empêchent d'atteindre l'égalité des chances sur le lieu de travail. Vous souhaitez peut-être envisager quelques-uns des points évoqués dans l'activité précédente et ceux contenus dans les notes explicatives ci-dessus.

Pensez à vos propres expériences sur le *lieu de travail*. Quels sont les principaux problèmes auxquels sont confrontées les femmes ? Vous pourriez songer, par exemple, à l'éducation des enfants, aux promotions et aux possibilités de formation, aux attitudes négatives et aux clichés relatifs au rôle et aux capacités des femmes, aux difficultés de concilier vie professionnelle et vie familiale, etc.

Pensez à vos expériences à l'intérieur de votre *syndicat*. Quels sont les principaux problèmes auxquels sont confrontées les femmes ? Vous pourriez songer peut-être à la manière dont les décisions sont prises dans les syndicats et au moment où elles le sont, à la position des femmes dans les prises de décision, aux attitudes et stéréotypes discriminatoires à l'égard des femmes, etc.

Transcrivez ces notes sur un tableau de conférence ou dans un cahier et parlez-en avec vos collègues.

Si vous suivez en cours en salle de classe, présentez un compte-rendu de vos débats et discutez-en avec tout le groupe.

### **Ressources**

*Rapport I* de la Fondation européenne : *Définition des thèmes* (en anglais, français et allemand). Il s'agit d'un document de fond très utile, qui définit l'égalité des chances dans les négociations collectives et définit quelles sont les bonnes pratiques.

Voir également le rapport succinct intitulé : « Renforcement et intégration de l'égalité des chances par la négociation collective ».

Document de fond informatif: "L'égalité des chances et les négociations collectives en Europe", ASE, 1999 (en anglais, français et italien), qui peut être téléchargé à l'adresse suivante :

[http://www.etuc.org/ETUCO/fr/resources/ETUCO\\_AFETT/tueurope/eurwldwk.cfm](http://www.etuc.org/ETUCO/fr/resources/ETUCO_AFETT/tueurope/eurwldwk.cfm)

## **Activité 1.3 Problèmes rencontrés par les femmes sur leur lieu de travail**

### **Objectifs**

- Déterminer les principaux problèmes affrontés par les femmes sur leur lieu de travail
- Réfléchir aux moyens d'y faire face

### **Tâche**

- a) Choisissez *un* problème auquel les femmes sont confrontées sur leur lieu de travail. Il pourrait s'agir de l'inégalité des salaires, de la santé et de la sécurité de femmes travaillant sur ordinateur, de la flexibilité du temps de travail, des congés parentaux, de la formation, de la promotion, du harcèlement sexuel, etc.
- b) Parlez-en et recherchez les types d'information qu'il vous faut pour appuyer le cas dont vous vous occupez.
- c) *Exemple* : si vous choisissez le congé parental, la législation européenne est fondée sur la directive de 1995 sur le congé parental, qui actuellement a été transposée dans les législations nationales des Etats membres de l'UE. Vous devrez également vérifier l'existence d'accords-cadres, de conventions locales ou sectorielles sur le congé parental. Il faudra voir également ce que disent d'autres institutions, par exemple des commissions nationales pour les femmes, des organes gouvernementaux en charge de l'égalité et d'autres, dont la mission est d'appuyer le développement de politiques en matière de congé parental.
- d) Débattre de vos réponses à l'intérieur de votre groupe et recherchez la façon dont vous soulèveriez la question auprès de votre syndicat et/ou de la direction de votre entreprise.

### **Suivi**

A la fin du cours, voyez si vous pouvez assurer un suivi du sujet que vous avez choisi. Vous devrez peut-être trouver des preuves concrètes ou éventuellement rechercher des conseils juridiques auprès de votre syndicat. Pensez à la manière dont vous pourrez faire avancer les choses à votre retour au travail ou dans votre syndicat.

## Unité 2      **Egalité des chances au niveau national**

### Objectifs d'apprentissage

A la fin de cette unité, les apprenants pourront :

- Comprendre les mécanismes liés à l'égalité des chances au niveau national
- Evaluer comment différents facteurs peuvent influencer la situation des femmes en matière d'emploi

### *Principaux thèmes de débat*

Tous les Etats membres de l'UE ont élaboré des cadres législatifs et des politiques officielles dans le but d'éliminer les discriminations les plus manifestes sur le lieu de travail ainsi que de favoriser l'égalité des chances. Toutefois, il existe des disparités sensibles entre ces pays en ce qui concerne l'importance accordée aux droits des femmes.

Dans certains d'entre eux, des organes chargés des questions d'égalité, financés par l'Etat, ont contribué grandement à stimuler des actions en faveur de l'égalité. L'UE elle-même a promulgué un solide ensemble de législations portant sur les droits juridiques des femmes, qui ont été transposées au niveau national. Dans certains cas, les pressions en faveur de ces droits juridiques ont découlé directement d'actions syndicales, tandis que dans d'autres, elles ont été un stimulus important dans la négociation collective de l'égalité des chances.

Les femmes sont sous-représentées dans les structures décisionnelles syndicales, en particulier aux postes d'encadrement. Dans seulement quatre syndicats affiliés à la CES, la position de Secrétaire général est occupée par une femme. Au niveau européen, la représentation des femmes aux postes de direction des fédérations syndicales européennes est tout aussi faible, bien que la Fédération européenne des syndicats des services publics a une Secrétaire générale et a élu sa première Présidente en 2001<sup>1</sup>. Dans toute l'Europe, de nombreux syndicats ont mis en place des structures destinées à améliorer la représentation des femmes à l'intérieur de leurs organisations, par le biais de quotas, de réservation de sièges ou de systèmes de représentation proportionnelle des femmes dans les organes décisionnels syndicaux et dans les structures de négociation collective. Ces stratégies se sont avérées importantes dans la mesure où elles ont permis de placer les intérêts des femmes dans les ordres du jour des négociations collectives, ainsi que de favoriser l'accès de femmes aux structures décisionnelles syndicales.

La présence de femmes à des postes d'encadrement, que ce soit à la direction des syndicats où parmi les négociateurs, ne peut qu'avoir des retombées positives dans la négociation collective en faveur de l'égalité.

<sup>1</sup> Situation en septembre 2001

Les syndicats ont été confrontés à des mutations rapides dans leurs propres structures de négociation collective, de sorte que la négociation de l'égalité est devenue une chose plus courante, en particulier en ce qui concerne le congé parental, l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, ainsi que le partage des responsabilités professionnelles et familiales.

La meilleure représentation des femmes dans les syndicats et dans les négociations collectives pour l'égalité des chances entre pour une part essentielle dans la modernisation des syndicats et des relations industrielles dans toute l'Europe.

La sous-représentation permanente des femmes dans les organes décisionnels syndicaux signifie que les négociations collectives n'ont cessé d'être dominées par les intérêts masculins. Le système même des négociations collectives constitue un processus non exempt de préjugés sexistes, et il en résulte que les conventions collectives reflètent les intérêts et les priorités du puissant groupe des travailleurs masculins à plein temps, intérêts qui peuvent être parfois contradictoires à l'égard de ceux des travailleuses. Le danger est que les conventions collectives peuvent déboucher sur des pratiques discriminatoires.

En 1999, le congrès de la CES avait adopté un plan d'action en faveur de l'égalité. Il visait à accroître la représentation des femmes dans les négociations collectives et les organes décisionnels des syndicats et comportait trois objectifs principaux : veiller à ce que les femmes soient adéquatement représentées au sein des organes chargés des négociations collectives et des décisions, intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques syndicales (par le respect de la parité), obtenir l'égalité des rémunérations et mener une nouvelle campagne pour l'égalité des salaires.

## Ressources

*Rapport 2* de la Fondation européenne : *Analyse de la situation* (en anglais, français et allemand). Ce rapport de synthèse regroupe les expériences et les approches diverses des 15 Etats membres.

*Analyses de la situation nationale* de la Fondation européenne (rapport national pour chacun des 15 Etats membres, disponible en anglais et dans la langue du pays concerné)

Rapport succinct de la Fondation européenne « *Renforcement et intégration de l'égalité des chances par la négociation collective* ».

*Plan d'action de la CES afin de promouvoir l'égalité à la CES et dans ses organisations affiliées, 1999* (en anglais et français)

Une page Internet élaboré par la CES sur sa campagne pour l'égalité des rémunérations est une source d'informations très utile sur les différentes campagnes, conventions collectives et activités aux niveaux national et européen : <http://www.etuc.org/equalpay/>

## **Activité 2.1 Conventions**

### **Objectif**

- Découvrir les conventions déjà conclues

### **Tâche**

Cette tâche a été conçue pour vous aider à découvrir les conventions déjà en place. Ne vous inquiétez pas si vous ne les connaissez pas. A travers cette activité, vous découvrirez l'expérience acquise en la matière par le groupe et pourrez parler des conventions, appropriées et importantes, dont vous auriez connaissance.

- a) Existe-t-il un accord-cadre dans votre secteur, et si oui, se réfère-t-il à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ?
- b) Quelles sont les conventions sectorielles existantes qui traitent de l'égalité des chances ? Quelle est leur durée et la périodicité de leur négociation, et quels sont les thèmes qui y sont abordés ?
- c) Enfin, identifiez toute convention locale dans votre lieu de travail, ou dans le lieu de travail dont vous avez la charge si vous êtes responsable syndical, qui traite par exemple de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la flexibilité du temps de travail, des salaires, de la formation, etc.

Faites un compte-rendu.

### **Suivi**

Lorsque vous aurez terminé le cours, cherchez avec exactitude quels sont les conventions existantes qui intègrent le thème de l'égalité des chances. Existe-t-il d'éventuelles failles ou les omissions ?

Déterminer combien de conventions ont été signées par votre syndicat et/ou confédération, qui, premièrement, intègrent les éléments liés à l'égalité des chances dans la convention principale et, deuxièmement, concernent tout particulièrement l'égalité des chances.

### **Ressources**

Convention nationales et documentation syndicale.

## Activité 2.2 Analyse de la situation nationale

### Objectifs

- Analyser la situation au niveau national
- Réfléchir aux différentes pistes qui conduiront à l'égalité au niveau national

### Tâche

Votre syndicat vous a demandé de faire un bref exposé, lors d'une conférence internationale, sur la façon dont on a tenté de parvenir à l'égalité dans votre pays et, en particulier, sur le rôle joué par les syndicats dans la promotion de l'égalité.

Par petits groupes ou en compagnie d'un(e) collègue, préparez un bref exposé.

Vous devez prendre en compte les questions et les éléments suivants :

- a) Quels sont les cadres juridiques en place au niveau national en matière d'égalité et quel est leur degré d'importance pour l'égalité entre les femmes et les hommes ?
- b) A quel point les négociations collectives sont-elles importante pour parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes ?
- c) Donnez un bref aperçu des activités syndicales menées dans votre pays à propos de l'égalité.

Faites un compte-rendu des principaux points qui seront évoqués dans votre présentation.

### Suivi

Vous pourriez songer aux moyens d'utiliser votre exposé dans le but d'informer des collègues de travail ou de votre syndicat sur les questions d'égalité.

### Ressources

Documents de la Fondation européenne :

- a) *Analyse de la situation* (en anglais, français et allemand)
- b) *Analyses de la situation nationale* de la Fondation européenne (rapport national pour chacun des 15 Etats membres, disponible en anglais et dans la langue du pays concerné)
- c) Rapport succinct de la Fondation européenne « *Renforcement et intégration de l'égalité des chances par la négociation collective* ».

Afin de laisser aux participants le temps de lire et d'assimiler ces documents, les formateurs pourraient songer à les diffuser avant le début du cours, en y soulignant dans chacun d'eux les passages utiles à la future activité.

Dans les cours transnationaux, les participants peuvent être répartis par groupes nationaux et l'on pourra ensuite entamer un débat sur les différentes approches nationales.

Lors de cours nationaux, seul le pays des participants sera normalement analysé et débattu, mais la situation d'autres pays peut être prise en compte à titre d'exemple de bonnes pratiques.



## **Activité 2.3      Evaluation de la situation nationale**

### **Objectif**

- Evaluer la situation au niveau national

### **Tâche**

Par petits groupes ou en compagnie d'un(e) collègue, parlez des progrès accomplis dans votre pays en matière d'égalité des chances.

Tenez compte des éléments suivants :

- a) Quels ont été les progrès réalisés en vue d'obtenir l'égalité des chances dans la pratique (tant dans les structures internes syndicales que sur le lieu de travail à l'extérieur) ?
- b) Quels sont, à votre avis, les principaux obstacles ou problèmes ?
- c) Quelles sont, à votre avis, les principales réussites ?
- d) A votre avis, quelles sortes d'activités devront être mises en place à l'avenir ?

Faites un compte-rendu.

### **Ressources**

Les mêmes que dans l'activité précédente.

## Unité 3      **Mettre de bonnes pratiques en œuvre : les accords innovateurs**

---

### Objectifs d'apprentissage

A la fin de cette unité, les apprenants pourront :

- Discerner en quoi consiste un accord innovateur en matière d'égalité des chances
- Evaluer les mérites respectifs d'une série d'accords différents

### *Principaux thèmes de débat*

Les points qui suivent contiennent certaines conclusions issues des recherches de la Fondation européenne dans le domaine de l'égalité des chances et des négociations collectives.

En Europe, les systèmes nationaux de négociations collectives sont fondés sur des cadres légaux variables :

- Dans certains pays (France, Allemagne et Grèce) la législation joue un rôle important dans la réglementation des conditions d'emploi. Dans d'autres (Danemark, Finlande, Norvège, Suède, Italie), les négociations collectives occupent une part importante.
- L'étendue des thèmes abordés dans les négociations est vaste dans les pays dont la réglementation obtenue par négociation est exhaustive (Autriche, Danemark, Finlande, Allemagne, Suède et, dans une moindre mesure, Belgique, France et Pays-Bas). Elle est moindre dans les pays où l'efficacité des conventions est plus restreinte (Grèce, Portugal, Espagne et Luxembourg) et où les négociations collectives ont moins d'importance (Irlande et Royaume-Uni).
- La négociation collective se déroule aussi à différents niveaux. Elle tend à être centralisée en Suède et en Finlande, décentralisée au Danemark et au Royaume-Uni. Les systèmes centralisés peuvent également s'avérer nécessaires si l'on veut éliminer les discriminations par la négociation, car une négociation décentralisée n'œuvre par toujours en faveur de l'égalité des chances.
- L'égalité des chances a été efficacement intégrée dans les négociations collectives au Danemark, en Finlande et en Suède, tandis qu'en Espagne, en Grèce, en Allemagne et en Autriche, les liens entre les deux éléments sont faibles. Dans ces derniers pays, l'égalité est inscrite dans un cadre légal limité, ce qui compromet la possibilité d'intégrer l'égalité des chances dans la négociation collective.

En plus de ces divers scénarii nationaux, la négociation de l'égalité est influencée par un certain nombre de facteurs contextuels se rapportant au rôle des employeurs et des syndicats, ce qui peut avoir des retombées sur les résultats de la négociation de l'égalité. Tout d'abord, nous devons prendre en considération la part jouée par les employeurs et les problèmes

connexes inhérents au marché de l'emploi et au maintien de la compétitivité. Deuxièmement, nous devons prendre en compte le rôle des syndicats, savoir jusqu'où les femmes peuvent faire entendre leur voix dans les structures syndicales, connaître l'importance accordée à la négociation de l'égalité à l'intérieur du syndicat ainsi que la nature des politiques et des structures existantes destinées à obtenir les résultats souhaités. Troisièmement, il y a la structure et la place occupée par la négociation collective au sein d'une organisation.

En Europe, des différences existent sur les plan de l'étendue, du contenu et de la nature des négociations collectives en matière d'égalité des chances. Actuellement, tous les Etats membres s'occupent de mener des actions positives et se penchent sur les problèmes du congé parental et du harcèlement sexuel au travail. De plus en plus, la négociation va au-delà de la simple suppression des discriminations les plus criantes pour aller vers une restructuration des organisations et du lieu de travail grâce à laquelle il serait possible de concilier vie professionnelle et vie familiale avec davantage de souplesse.

En résumé, dans le domaine de l'égalité des chances, les négociations collectives ont été centrées sur les principaux thèmes suivants : égalité des rémunérations, mesures anti-discriminatoires dans l'accès à l'emploi, aux promotions, à la formation et aux systèmes de retraites, discriminations indirectes, droits des travailleurs temporaires et à temps partiel, actions positives, grossesse, maternité, congé parental et éducation des enfants, harcèlement sexuel au travail, égalité des chances et durée du temps de travail, conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

## **Ressources**

Documents de la Fondation européenne :

- a) *Analyse d'accords innovateurs* (en anglais et français). Ce rapport fournit un résumé, une analyse et une synthèse d'accords innovateurs conclu dans les 15 Etats membres. Tous les accords innovateurs sélectionnés dans ce projet sont présentés sous la forme d'un tableau, qui sera utile pour rechercher certains accords particuliers en vue d'en débattre.
- b) *Accords sélectionnés* (un rapport national pour chacun des 15 Etats membres, tous les documents sont disponibles en anglais et dans la langue du pays concerné). Ces documents offrent un choix d'accords provenant de chacun des 15 Etats membres.
- c) *Etudes de cas nationales* (un rapport national pour chacun des 15 Etats membres, tous les documents sont disponibles en anglais et dans la langue du pays concerné). Elles présentent une analyse approfondie d'un nombre plus réduit d'accords innovateurs conclu dans chacun des 15 Etats membres.
- d) *Renforcement et intégration de l'égalité des chances par la négociation collective*

## Activité 3.1 Découvrir des accords innovateurs

### Objectifs

- Examiner des exemples d'accords innovateurs
- Débattre des accords et de leur mise en application dans la pratique

### Tâche

Jetez un bref coup d'œil sur une sélection d'accords innovateurs contenus dans l'étude de recherche menée par la Fondation européenne à propos de l'égalité des chances et des négociations collectives. (Votre formateur vous les présentera et vous donnera quelques informations à leur sujet). Par petits groupes ou en compagnie d'un(e) collègue, choisissez *un* accord. Votre tâche consiste à l'examiner en tenant compte des aspects suivants :

- a) Quel est le groupe cible et qui sont les principales parties signataires de l'accord ?
- b) Quel est le principal objectif de l'accord ?
- c) Donnez un bref aperçu des buts de cet accord.
- d) Évaluez les principaux points forts (ou points faibles) de l'accord.
- e) Quel est le degré d'utilité de cet accord s'il devait servir de modèle pour d'autres secteurs de l'économie ?

Cet exercice peut être répété plusieurs fois afin d'évaluer plusieurs accords. Présentez un compte-rendu, qui sera suivi d'un débat sur les mérites respectifs des différents accords évoqués.

### Suivi

Vous pourriez souhaiter suivre la progression de cet accord depuis sa signature. Dans ce cas, vous devrez assurer ce suivi en concertation avec son syndicat signataire.

### Ressources

Documents de la Fondation européenne :

- a) *Analyse d'accords innovateurs* (en anglais et français). Ce rapport fournit un résumé, une analyse et une synthèse d'accords innovateurs conclu dans les 15 Etats membres. Tous les accords innovateurs sélectionnés dans ce projet sont présentés sous la forme d'un tableau, qui sera utile pour rechercher certains accords particuliers en vue d'en débattre.
- b) *Accords sélectionnés* (un rapport national pour chacun des 15 Etats membres, tous les documents sont disponibles en anglais et dans la langue du pays concerné). Ces documents offrent un choix d'accords provenant de chacun des 15 Etats membres.
- c) *Etudes de cas nationales* (un rapport national pour chacun des 15 Etats membres, tous les documents sont disponibles en anglais et dans la langue du pays concerné). Elles présentent une analyse plus approfondie d'un nombre plus réduit d'accords innovateurs conclu dans chacun des 15 Etats membres.
- d) *Rapport succinct* « Renforcement et intégration de l'égalité des chances par la négociation collective »

## **Activité 3.2 En quoi consiste un bon accord ?**

### **Objectifs**

- Revenir aux exemples d'accords innovateurs
- Parler de ce qui fait un bon accord

### **Tâche**

Revenez à l'activité précédente et aux accords innovateurs dont vous avez discuté.

A présent, nous allons examiner les principales caractéristiques qui font qu'un accord est bon ou innovateur.

Par petits groupes ou en compagnie d'un(e) collègue :

- a) Dressez une liste récapitulative des principales caractéristiques qui, à votre avis, font qu'un accord est bon. Envisagez son contenu, les personnes responsables de l'accord, etc.
- b) Déterminez tout autre point ou condition qui permettra d'assurer la réussite de l'accord dans la pratique. Quels sont les autres éléments à prendre en compte afin de s'assurer que l'accord sera mis en œuvre dans la pratique ?
- c) Quelles sont les structures à mettre en place afin d'être certains que l'état d'avancement de l'accord sera régulièrement évalué et surveillé ?

### **Suivi**

Effectuez un suivi de ces questions à votre retour au travail. Parlez-en avec vos collègues de travail ou du syndicat, en vue d'élaborer une convention pour le futur.

### **Ressources**

Les mêmes que dans l'exercice précédent.

## Unité 4      **Elaborer des stratégies en faveur de l'égalité**

---

### **Objectifs d'apprentissage**

A la fin de cette unité, les apprenants pourront :

- Comprendre les diverses stratégies que l'on pourra poursuivre afin d'obtenir l'égalité des chances par la négociation collective au niveau national
- Déterminer les actions qui pourront être menées au niveau national

### ***Principaux thèmes de débat***

Reportez-vous aux unités précédentes et aux diverses stratégies égalitaires répertoriées dans l'unité 1 (égalité des droits dans la législation, action positive, égalité entre les femmes et les hommes, négociations collectives).

Dans la présente unité, nous allons nous intéresser plus particulièrement à l'élaboration d'une stratégie destinée à déclencher le processus de la négociation collective. Vous devez penser que ce processus ne doit pas simplement impliquer un changement de contenu des accords, mais qu'il doit s'accompagner aussi de stratégies visant à ce que l'égalité fasse quotidiennement partie de l'organisation et des activités syndicales. Pour ce motif, vous pouvez estimer que votre stratégie impose de mener des actions positives ou d'adopter des techniques égalitaires, ou qu'un amendement de la législation pourrait favoriser une négociation collective de plus large portée afin d'y inclure l'égalité des chances. Un autre point concerne la nécessité d'une meilleure représentation féminine dans les organes décisionnels syndicaux et les équipes de négociateurs.

Dans la mise au point de stratégies pratiques, nous examinerons les moyens d'établir des plans d'action et des conventions en matière d'égalité, et verrons comment ces derniers se rattachent aux ordres du jour relatifs à la modernisation des organisations syndicales.

## Activité 4.1 Etablir un plan d'action pour l'égalité

### Objectifs

- Formuler des suggestions en vue d'un plan d'action syndical en faveur de l'égalité
- Mettre en évidence les principales priorités à insérer dans les plans d'action syndicaux pour l'égalité

### Tâche

Votre syndicat vous a demandé de mettre en place un groupe de travail chargé d'élaborer un plan d'action pour l'égalité, qui recouvre à la fois les activités syndicales internes en matière d'égalité et les activités externes sur le lieu de travail.

Tout d'abord, consultez-vous en groupe pour savoir s'il existe déjà d'éventuels plans d'action syndicaux pour l'égalité. Si certains d'entre vous en ont déjà l'expérience, parlez de la façon dont ils ont été mis en œuvre et de leurs répercussions dans la pratique.

Dans votre groupe travail, dressez une esquisse de plan d'action en partant des deux domaines suivants de l'activité syndicale :

- a) Modifier les *structures décisionnelles syndicales* autour des thèmes suivants : élargissement de la participation des femmes et de leur influence sur les activités syndicales, modification de l'organisation et de la culture syndicales, programmes de formation pour les membres féminins, heures de travail et réunions syndicales qui n'empiètent pas sur la vie familiale, etc.
- b) Favoriser *l'égalité sur le lieu de travail par la négociation collective* autour des thèmes suivants : égalité des rémunérations, horaires de travail, éducation des enfants et autres responsabilités familiales, congé parental, etc.

Pour chacune de vos actions, déterminez son calendrier de mise en œuvre, la ou les personne(s) chargée(s) de sa mise en œuvre, et celle(s) qui devra(ont) surveiller et évaluer sa mise en œuvre. Un autre point que vous pourriez envisager concerne la façon dont vous consulteriez et impliqueriez les femmes dans votre syndicat afin de connaître les principaux problèmes auxquels elles doivent faire face.

### Suivi

Essayez de savoir si des plans d'action syndicaux ou relatifs au lieu de travail ont été élaborés avec la participation de votre syndicat ou confédération. Parlez à votre syndicat du plan d'action que vous aurez présenté ainsi que des moyens de l'étoffer davantage et de le mettre en œuvre sur le lieu de travail.

### Ressources

Plans d'action syndicaux particuliers.  
Plan d'action pour l'égalité, CES, 1999.

## **Activité 4.2      Comment élaborer une convention en matière d'égalité des chances**

### **Objectif**

- Etudier les différents stades de l'élaboration d'une convention

### **Tâche**

Votre syndicat vous a chargé(e) d'élaborer une convention locale en matière d'égalité. A ce stade, établissez un schéma de la manière dont vous allez mettre au point cette convention. Par petits groupes, choisissez dans la liste ci-dessous un thème sur la base duquel vous souhaitez élaborer la convention :

- Mesures anti-discriminatoires dans l'accès à l'emploi, les promotions, la formation et les systèmes de retraites
- Discriminations indirectes
- Droits des travailleurs temporaires et à temps partiel
- Actions positives
- Grossesse, maternité, congé parental et éducation des enfants
- Harcèlement sexuel au travail
- Egalité des chances et durée du temps de travail
- Concilier vie familiale et vie professionnelle

Ensuite, évoquez le rôle que doit jouer votre syndicat lors des différentes phases de l'élaboration d'une convention :

- Avant
- Pendant
- Après

Enfin, détectez les facteurs essentiels qui contribueront à la réussite de la convention. Considérez, par exemple, l'importance du fait que des femmes puissent siéger dans les structures de décision et de négociation, le soutien et l'engagement envers l'égalité des chances de la part de votre syndicat et de votre employeur, la façon dont la convention sera mise en œuvre et surveillée, etc.

### **Ressources**

Pour obtenir des indications et une analyse de tout ce qui fait un bon accord, ainsi que sur les différents stades de l'élaboration d'une convention, voir le document : *Explication du processus* (en anglais et français) de la Fondation européenne.



## Activité 4.3 L'égalité et la modernisation des syndicats

### Objectifs

- Trouver des arguments en faveur de l'égalité
- Relier la modernisation des syndicats à l'égalité

### Tâche

Lors du tout dernier congrès de votre syndicat a été votée une résolution appelant à une modernisation du syndicat afin qu'ils correspondent mieux aux besoins des femmes. On vous a demandé de vous joindre à un groupe de travail composé de responsables et de délégués syndicaux afin de parler de ce que le syndicat doit faire en pratique. Vous savez que lors de la première réunion, cette modernisation soulèvera quelques réticences. C'est pourquoi vous avez décidé de préparer un bref exposé de votre position.

Par petits groupes de travail ou en compagnie d'un(e) collègue :

- a) Présentez vos arguments en faveur d'une modernisation des syndicats dans le contexte des mutations en cours sur le marché du travail et dans l'emploi.
- b) Exposez les raisons pour lesquelles des femmes doivent être intégrées dans les négociations collectives.
- c) Donnez les motifs pour lesquels il faut assurer la parité au niveau des décideurs et des négociateurs syndicaux.
- d) Enfin, expliquez les avantages procurés par l'établissement d'un lien entre la négociation collective et l'égalité des chances.

Faites un compte-rendu.

### Ressources

*Rapport 4* de la Fondation européenne : *Explication du processus* (en anglais et français) (en particulier le chapitre 6).

## Unité 5      L'égalité des chances sur le lieu de travail

---

### Objectifs d'apprentissage

A la fin de cette unité, les apprenants pourront :

- Assurer un suivi sur leur lieu de travail et/ou dans leur syndicat des enseignements tirés de ce module
- Déterminer les structures et les problèmes sur le lieu de travail et/ou au niveau syndical

### *Principaux thèmes de débat*

Les activités ci-dessous s'inscrivent dans un travail de suivi que des participants à des cours en salle de classe pourront souhaiter poursuivre après leur stage. Ces activités peuvent être réalisées individuellement ou en groupes au retour sur le lieu de travail.

### **Activité 5.1      Favoriser l'égalité des chances dans la négociation collective**

#### **Objectif**

Formuler des suggestions en vue de futures activités syndicales relatives à l'égalité des chances

#### **Tâche**

En groupe, avec un(e) collègue ou seul(e), effectuez un suivi de quelques-uns des points qui ont été évoqués durant ce cours.

- a) Dressez une liste récapitulative des principaux problèmes d'inégalité des chances qu'il conviendra de tenter de résoudre par la négociation collective dans le but d'améliorer la situation des femmes sur le lieu de travail. Il devra s'agir d'éléments concrets se rapportant à des discriminations directes et indirectes concernant, par exemple, les promotions, l'accès à la formation, le harcèlement sexuel, l'égalité des rémunérations, la grossesse, l'éducation des enfants, les congés parentaux, la durée du temps de travail, etc.
- b) Parlez à votre syndicat de la manière dont ces problèmes peuvent être soulevés au cours d'une négociation collective.

## **Activité 5.2      Respecter l'égalité des chances sur le lieu de travail**

Cette activité de récapitulation a pour but d'encourager les apprenants à continuer de traiter de l'égalité des chances au niveau national et sur leur lieu de travail. En particulier, nous les encourageons à mettre au point leur propre base de ressources afin que ces entretiens puissent déboucher sur de futures activités sur leur lieu de travail.

A présent que vous êtes arrivé(e) au bout de votre cours sur l'égalité des chances et les négociations collectives, réfléchissez aux activités que vous pourriez entreprendre à votre retour sur votre lieu de travail.

### **Tâche**

Commencez par établir une liste des principaux éléments que vous avez appris pendant ce cours. Ensuite, envisagez comment vous pourrez :

- a) Discuter de l'égalité des chances avec vos collègues de travail.
- b) Connaître l'avis et les perspectives de votre employeur en matière d'égalité des chances.
- c) Mieux comprendre les politiques de votre syndicat et/ou confédération à propos de l'égalité des chances.
- d) Nouer des débats avec vos collègues de travail sur l'égalité des chances.
- e) Mettre au point une base de ressources contenant des matériels, des publications et des sites Internet pertinents de niveau national, que vous aurez obtenue après de votre propre syndicat et/ou confédération.

Transposez vos idées dans un plan d'action, accompagné de suggestions sur la manière de les transformer en activités pratiques sur votre lieu de travail.

## Unité 6 L'égalité dans votre syndicat

---

### Objectifs d'apprentissage

A la fin de cette unité, les apprenants pourront :

- Déterminer comment les structures syndicales internes peuvent encourager à l'égalité
- Identifier les structures existant dans leur syndicat en vue de promouvoir l'égalité
- Suggérer les moyens de modifier l'organisation dans le but de favoriser l'égalité à l'intérieur du syndicat.

Cette activité peut se dérouler aussi bien en salle de classe que dans le cadre d'un apprentissage à distance. Elle peut encore être adaptée pour s'inscrire dans une activité postérieure au stage.

### Principaux thèmes de discussion

Comme dans le monde du travail, les structures syndicales internes sont souvent tout aussi inégales. En général, l'élément masculin domine dans les négociations collectives.

Les ordres du jour interne et externe des syndicats en matière d'égalité sont étroitement reliés entre eux, dans la mesure où une meilleure parité au sein des organisations syndicales est importante parce qu'elle peut favoriser la négociation collective de l'égalité.

Certains problèmes sont considérés comme " typiquement féminins", alors qu'il serait facile de les résoudre dans le cadre du marché de l'emploi. Par exemple, le fait que de jeunes mères travaillent de plus en plus à temps partiel peut avoir des incidences sur le marché de l'emploi, et le harcèlement sexuel, quant à lui, peut être une source d'absentéisme.

Un grand nombre de syndicats ont élaboré un ordre du jour interne de l'égalité, comprenant un dispositif destiné à élargir la représentation des femmes dans les structures décisionnelles et les négociations collectives. Des responsables sont chargés de promouvoir l'égalité, le dirigeant doit favoriser l'égalité, et des politiques spécifiquement dirigées vers l'égalité sont en place concernant la formation ou le recrutement.

Dans certains syndicats, des systèmes de quotas ont été instaurés afin de garantir la parité hommes/femmes aux postes d'encadrement ; dans d'autre cas, l'on trouve des politiques basées sur une représentation proportionnelle, c'est-à-dire que le nombre de femmes aux postes d'encadrement est proportionnel au nombre d'adhérentes.

Aspects à prendre en compte dans l'élaboration d'un ordre du jour syndical interne en matière d'égalité :

- Formation des femmes, parrainage, recrutement et augmentation du nombre de femmes à l'intérieur du syndicat.
- Actions positives afin d'élargir la représentation féminine aux postes d'encadrement et de décision, par exemple : objectifs, quotas ou système de représentation proportionnelle.

- Politiques de lutte contre le harcèlement sexuel ou contre les stéréotypes sexuels.
- Cours de formation aux problèmes d'égalité et cours destinés à sensibiliser les femmes aux questions syndicales, à leur donner confiance en elles et à leur apprendre à s'exprimer aisément en public.
- Politiques destinées à éviter que l'activité syndicale n'empiète sur la vie familiale par une modification des horaires et de l'organisation du travail dans le syndicat, nouveaux processus décisionnels et réaménagement des horaires des réunions.
- Les résultats des recherches de la Fondation européenne concernant l'égalité des chances et les négociations collectives confirment que "la présence de femmes parmi les négociateurs peut s'avérer positive pour la négociation de l'égalité dans la mesure où les thèmes abordés à la table de négociation, la fixation des priorités de la négociation, et l'apport des connaissances concernant les préoccupations et les conditions de travail des femmes contribuent à obtenir des accords meilleurs et plus efficaces". (*Explication du processus*, page 34).

## **Activité 6.1 L'ordre du jour syndical interne en matière d'égalité**

### **Objectif**

Evoquer les politiques et les dispositifs destinés à favoriser l'égalité dans les structures et l'organisation syndicales.

### **Tâche**

En guise de point de départ, déterminez :

- Le pourcentage de femmes et d'hommes occupant des postes d'encadrement dans votre syndicat
- Qui mène les négociations dans votre syndicat ? Existe-t-il une ségrégation entre hommes et femmes ?
- Les statuts de votre syndicat contiennent-ils des clauses relatives à la représentation des femmes aux postes décisionnels ?
- De quelles politiques ou structures votre syndicat dispose-t-il pour promouvoir l'égalité au sein de l'organisation ?

Poursuivez en évoquant les mécanismes de promotion de l'égalité qui conviendraient le mieux à votre syndicat. Pensez-vous qu'il serait possible d'instaurer un système de quotas ou des structures particulières afin que des femmes puissent occuper des postes à responsabilités ?

Evoquez ces questions avec vos collègues syndicaux.

### **Ressources**

Document informatif de base édité par l'ASE : "L'égalité des chances et les négociations collectives en Europe", 1999 (en anglais, français et italien), téléchargeable à l'adresse :

[http://www.etuc.org/ETUCO/fr/resources/ETUCO\\_AFETT/tueurope/eurwldwk.cfm](http://www.etuc.org/ETUCO/fr/resources/ETUCO_AFETT/tueurope/eurwldwk.cfm)

Rapport de la Fondation européenne : *Explication du processus* (en anglais, français et allemand)

*Plan d'action de la CES en vue de promouvoir l'égalité à la CES et dans ses organisations affiliées, 1999* (en anglais et français)

## **Activité 6.2 Favoriser et promouvoir l'égalité dans les syndicats**

### **Objectifs**

Déterminer des stratégies alternatives dans le cadre de l'élaboration future par les syndicats de politiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Elaborer une stratégie en vue de mettre en œuvre un ordre du jour en matière d'égalité à l'intérieur de votre syndicat.

### **Tâche**

Vous avez été invité(e) à vous joindre à un petit groupe de hauts responsables syndicaux chargés de mettre au point une stratégie sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans votre syndicat. L'objectif est d'améliorer l'image du syndicat afin qu'il puisse désormais recruter un plus grand nombre d'adhérentes.

Vous jouerez un rôle non négligeable dans la promotion de la parité hommes/femmes dans les ordres du jour interne et externe du syndicat en matière d'égalité.

Présentez à vos collègues des arguments en faveur de l'égalité en parlant :

- Des liens entre la représentation féminine dans les postes décisionnels et les négociations collectives, d'une part, et l'ordre du jour poursuivi par le syndicat concernant la négociation de l'égalité, d'autre part.
- De la part occupée par l'égalité dans la modernisation du syndicat et des raisons pour lesquelles l'égalité est bénéfique pour les syndicats, pour le recrutement d'adhérentes, et pour les femmes autant que pour les hommes.
- De la démarche que doit accomplir le syndicat pour promouvoir un ordre du jour interne relatif à l'égalité.

Faites un compte-rendu de vos principales constatations.

Emportez ces propositions avec vous et soumettez-les à l'exécutif de votre syndicat.

### **Ressources**

Document informatif de base édité par l'ASE : "L'égalité des chances et les négociations collectives en Europe", 1999 (en anglais, français et italien), téléchargeable à l'adresse : [http://www.etuc.org/ETUCO/fr/resources/ETUCO\\_AFETT/tueurope/eurwldwk.cfm](http://www.etuc.org/ETUCO/fr/resources/ETUCO_AFETT/tueurope/eurwldwk.cfm)

Rapport de la Fondation européenne : *Explication du processus* (en anglais, français et allemand)

*Plan d'action de la CES en vue de promouvoir l'égalité à la CES et dans ses organisations affiliées, 1999* (en anglais et français)