L'ÉGALITÉ DANS LA CULTURE SYNDICALE

Recueil de bonnes pratiques en matière d'égalité des genres dans les organisations syndicales

UNI global union
equal opportunities

Remerciements

Ce recueil présente les résultats d'une enquête menée par le Département Egalité des chances auprès de syndicats affiliés à UNI Global Union.
Nous tenons à remercier toutes les organisations pour la bonne volonté dont elles ont fait preuve et pour les informations qu'elles nous ont transmises pour nous permettre d'élaborer le présent rapport.

Les syndicats qui ont participé à l'enquête sont les suivants :

AEBU-UY Asociación de Bancarios del Uruguay - Uruguay
COMFIA CC.OO-ES Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. - Espagne
CONTRAF-CUT-BR Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - Brésil
CWA-US Communication Workers of America - Etats-Unis
DBSSU-SG DBS Staff Union - Singapour
DFKF-DK Danish Hairdressers & Beauticians Union - Danemark
DFL-DK Danske Forsikringsfunktionaerers Landsforening - Danemark
FNV BONDGENOTEN-NL FNV Bongenoten- Pays-Bas
ICTJ-JP The Federation of Information and Communication Technology Service Workers of Japan - Japon
PSEU-IE Public Service Executive Union - Irlande
PSZ-HU Hungarian Postal Trade Union - Hongrie
SACCAWU-ZA South African Commercial, Catering and Allied Workers' Union - Afrique du Sud
SASBO - The Finance Union - Afrique du Sud
SDA-AU Shop, Distributive & Allied Employees' Association - Australie
SIBANPO-CR Sindicato de Trabajadores del Banco Popular - Costa Rica
SUTEP-AR Sindicato Único de Trabajadores del Espectáculo Público y Afines de la República Argentina - Argentine
SYNAPOSTEL-CI Syndicat National des Postes et Télécommunications – Côte d'Ivoire
UFCW-US United Food & Commercial Workers International Union, AFL-CIO, CLC – Etats-Unis
UNICOME-NP Union of Commercial Employees – Népal
VNUPTW-VN Vietnam National Union of Post and Telecom Workers – Vietnam

Table des matières

Introduction 1

1. Objectif primordial: accroître la participation des femmes dans les syndicats 3

1.1 Recruter plus de femmes. Augmenter les adhesions 4

1.2 Accroitre la participation des femmes dans la structure syndicale 6
1.2.a Etablissement d'une politique d'égalité 6
1.2.b L'établissement de quotas ou de postes réservés aux femmes 8
1.2.c Amendements aux Statuts du syndicat 9
1.2.d Collecte de données statistiques par genre 10
1.2.e Activités sur l'égalité des genres destinées aux deux sexes 12
1.2.f Communication, information et promotion de la culture de l'égalité 13
1.2.g Renforcement des capacités et formation des femmes 16
1.2.h Actions visant à résoudre les problèmes spécifiques des adhérentes 17

1.3 Structures internes specifiques 20

2. Pour une culture de l'égalité: Succès et obstacles 23
2.1 Succès 23
2.2 Obstacles 24

Graphiques 25

Introduction

Ce recueil fait suite au Guide pratique pour établir des politiques d'égalité dans les organisations syndicales, élaboré en 2011 par le Département UNI Egalité des chances. Il s'inscrit dans le cadre d'une série d'activités qui découlent de la résolution Aller de l'avant en matière de représentation des femmes au sein d'UNI Global Union, fixant comme objectif de parvenir à une représentation de 40% de chaque genre dans toutes les structures d'UNI et celles de ses affiliés au cours de la période 2011-2014.

Dans le cas présent, il s'agit d'un rapport qui présente des données et exemples de différentes pratiques que des syndicats du monde entier mettent en œuvre pour promouvoir l'égalité des genres dans leurs structures. Le principal objectif du recueil est de continuer à offrir aux affiliés d'UNI une série de ressources, lignes directrices et instruments pour diffuser les meilleures pratiques au sein de leur organisation, en vue d'accroître la participation des femmes à tous les niveaux de responsabilité et de parvenir ainsi à la représentation de 40 % fixée par la motion susmentionnée.

Les informations ont été organisées et classées selon les objectifs que chaque activité ou groupe d'activités entend réaliser et ont été réparties en trois grands domaines, à savoir :

- Recruter davantage de femmes dans les syndicats
- Augmenter la participation des femmes dans les organisations, en particulier aux postes décisionnels
- Créer et promouvoir des structures spécifiques pour l'égalité

Pour faciliter la lecture et la recherche d'informations, chaque groupe d'activités est présenté par une brève description, un panorama des mesures prises par le groupe de syndicats interrogés et quelques exemples d'informations détaillées concernant la manière dont ces activités sont réalisées dans certaines organisations, et le contenu spécifique de ces activités.

Le recueil présente les résultats observés par les syndicats qui ont réalisé certaines activités, ainsi que les obstacles et difficultés qui continuent à empêcher le succès de la promotion de l'égalité dans leur organisation.

Comme toujours, il ne s'agit pas ici d'offrir des solutions immuables à transposer à une autre organisation, car ce serait une erreur. Chaque organisation syndicale a sa propre culture et développe ses activités dans un contexte social, économique et politique précis. Ce contexte n'est pas transposable à d'autres organisations similaires, car bien que similaires, chaque organisation est unique.

C'est pourquoi, le défi que nous nous proposons de relever en tant que syndicat mondial est de trouver des moyens de collaborer aux efforts de chaque syndicat, en offrant des outils, des idées et des compétences qui peuvent être utilisés dans l'intérêt des travailleurs et travailleuses du monde entier, dans chaque contexte particulier.

Enfin nous devons garder à l'esprit que l'obtention de l'égalité des genres dans les syndicats et l'ensemble du monde du travail est un processus lent et progressif. Les exemples de bonnes pratiques figurant dans la présente publication reflètent les différentes étapes de la réalisation de cet objectif, depuis les tout premiers pas jusqu'à la formulation de politiques et programmes plus exhaustifs.

1. Objectif primordial: accroître la participation des femmes dans les syndicats

Si les syndicats cherchent à obtenir l'égalité des genres au travail, en la défendant comme un droit humain fondamental, ils doivent être les premiers à montrer que l'égalité fait partie intégrante de leurs structures et politiques organisationnelles et à promouvoir une représentation adéquate des hommes et des femmes dans tous les domaines.

Comme nous l'avons vu dans le précédent guide, toute politique organisationnelle qui vise un changement spécifique doit fonder son action sur une série d'objectifs. Ces objectifs peuvent être décomposés selon leur degré de généralité.

Dans le cas qui nous occupe, l'objectif général que tous les syndicats interrogés cherchent à atteindre par les différentes activités est d'accroître la participation des femmes, tant au niveau de la base que dans les organes décisionnels. Car si, au cours des dernières années, nous avons assisté à une augmentation importante du nombre de femmes sur le marché mondial du travail, et par conséquent dans le milieu syndical, il subsiste un écart, en particulier dans les postes à responsabilité et les rôles de décision et de négociation.

Cet objectif fondamental peut ensuite se décomposer en objectifs plus spécifiques qui nécessiteront des actions différentes pour réaliser chacun d'entre eux. Ces objectifs spécifiques peuvent être les suivants:

- Recruter plus de femmes et augmenter les effectifs féminins dans les syndicats
- Augmenter la participation des femmes dans les structures syndicales
- Créer des structures spécifiques pour les femmes

Dans la partie qui suit, nous verrons le genre d'actions qui ont été entreprises pour réaliser ces objectifs dans les organisations que nous avons sondées.

1.1 Recruter plus de femmes. Augmenter les adhesions

Pour que les femmes soient représentées de manière égale dans les syndicats, la première mesure que les organisations doivent prendre est de les attirer dans leurs rangs. Et pour cela, les syndicats doivent tenir compte du fait que les femmes ont des priorités et des besoins qui leur sont propres, précisément parce qu'elles appartiennent à ce groupe.
Il en résulte que les activités de recrutement doivent contenir le concept d'égalité des genres ou en être imprégnées.

Parmi les syndicats consultés, 78% ont déclaré promouvoir des activités de recrutement.

Parmi ces activités, nous pouvons souligner les suivantes:

- Campagnes promouvant et soulignant l'importance de la participation des femmes dans le syndicat (71%)
- Campagnes de renforcement du pouvoir d'action des femmes (28%)
- Organisation de structures, réseaux et collectifs de femmes (21%)

L'un des objectifs de la politique mise en œuvre par **AEBU (Uruguay)** est le recrutement et la formation d'un plus grand nombre de femmes pour intégrer toutes les structures du syndicat. A cet égard, le syndicat encourage la participation des travailleuses par des cours de formation et des campagnes d'information qui mettent en évidence l'importance de leur participation pour le bon fonctionnement de l'organisation.

- Les dirigeants du **DBSSU (Singapour)** programment une journée spéciale, appelée Journée des membres, à laquelle tous les membres du syndicat, y compris leur famille, sont invités à participer. Ce type d'activité a pour but de renforcer le sentiment d'appartenance au syndicat et d'encourager la participation des travailleurs.

- Parmi les objectifs d'égalité fixés par le **FNV (Pays-Bas)** figure "la promotion de l'inclusion comme moyen d'attirer plus d'adhérentes" dans ses rangs. A cet effet, il mène des

activités qui diffusent des informations sur le travail qu'effectue le syndicat sur des questions qui les concernent, comme le droit à l'égalité de salaire (par le biais de cartes électroniques sur la Journée de l'égalité salariale), la garde des enfants, les licenciements, etc. Cela engendre une plus grande sensibilisation des femmes aux avantages qu'apporte une participation aux syndicats.

- Dans le cas du **PSEU (Irlande)**, ce dernier essaie d'atteindre une participation égale des hommes et des femmes au syndicat en encourageant les travailleuses à participer à l'organisation par le biais d'un cours d'introduction destiné exclusivement à ce groupe.

- SACCAWU (Afrique du Sud) a réalisé un projet ciblé sur la mise en place de dirigeantes syndicales sur le lieu de travail. La stratégie du syndicat a consisté à concentrer ses efforts sur les activités menées auprès des femmes sur leur lieu de travail, en les formant au leadership et en les sensibilisant à l'activisme syndical. Une des femmes était choisie par ses pairs comme déléguée. Ces femmes sont devenues des leaders, et sont devenues toujours plus familières des processus de syndicalisation, des droits des travailleurs et des questions de genre. De plus, elles sont devenues des modèles pour les autres qui voient de nouvelles possibilités de renforcement du pouvoir d'action sur leur lieu de travail et ont une plus grande motivation à participer au militantisme syndical.

- Les membres de **SASBO (Afrique du Sud)** ont diffusé des informations sur la création d'un nouveau syndicat pour les travailleurs domestiques en distribuant des brochures dans les gares et les stations de taxi. Chaque nouvel adhérent du syndicat était encouragé à amener dix amis. Ces travailleurs (en majorité des femmes) exercent leurs tâches dans les maisons privées et leur sensibilisation au mouvement syndical est donc beaucoup plus complexe.

1.2 Accroitre la participation des femmes dans la structure syndicale

Dans la plupart des cas, les syndicats sont des organisations largement dominées par les hommes. Comme nous l'avons déjà dit, malgré l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail, leur représentation n'a pas augmenté de manière proportionnelle à l'intérieur des structures syndicales (et ce pour diverses raisons, afin d'en savoir plus, nous vous recommandons de consulter les guides déjà publiés par le département). Au vu de cette situation, de nombreux syndicats ont pris des mesures spécifiques pour remédier à cette sous-représentation et créer des organisations plus équitables et plus justes. Ces mesures peuvent couvrir un large éventail d'actions et d'activités, allant des initiatives isolées et limitées dans le temps à l'élaboration de politiques plus générales et à plus long terme.

Afin de rendre plus accessible la lecture des pratiques des syndicats interrogés, nous avons classé les mesures dans les catégories suivantes :

- **Etablissement d'une politique d'égalité**
- **Etablissement de quotas et de postes réservés aux femmes**
- **Amendements aux Statuts du syndicat**
- **Dissociation des données par genre**
- **Activités sur l'égalité des genres destinées aux deux sexes**
- **Communication, information et promotion d'une culture de l'égalité**
- **Actions visant à résoudre les problèmes spécifiques des adhérentes**

1.2.a Etablissement d'une politique d'égalité

Une politique est un plan de travail qui part d'une situation actuelle que l'on cherche à modifier, en fixant une situation future à atteindre, par le biais d'un certain nombre d'actions qui seront développées pendant un certain laps de temps.

Une politique d'égalité des genres est une politique qui, sur la base de la reconnaissance de la diversité, cherche à résoudre les inégalités existant entre les hommes et les femmes à l'intérieur d'un groupe donné.

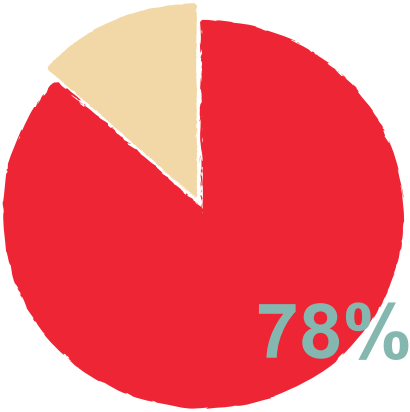
78% des organisations ont établi une politique ou un plan d'égalité ayant des objectifs spécifiques.

CONTRAF-CUT (Brésil) a élaboré une politique dont les principaux objectifs sont d'accroître la participation des femmes dans le syndicat, sensibiliser la direction à l'importance qu'il y a à démocratiser le pouvoir et les structures décisionnelles en organisant des collectifs de femmes dans chacun des états du pays, et de parvenir à une représentation de 40% de femmes d'ici au prochain Congrès.

- **FNV (Pays-Bas)** a mis en place un programme d'action intitulé « Temps de la diversité 2011-2015 ». Les objectifs de ce programme pour ce qui est de l'égalité des genres – car il n'est pas uniquement destiné aux femmes mais cherche également à améliorer la situation des jeunes, des migrants et d'autres minorités – sont de promouvoir l'inclusion d'un plus grand nombre de femmes dans le syndicat, d'équilibrer la représentation des femmes en fonction de la composition de la main d'œuvre et de réaliser des actions qui ont donné précédemment de bons résultats.

- UFCW (Etats-Unis) a un programme de diversité dont les objectifs et le plan d'action ont été établis sur la base des résultats d'enquêtes menées auprès des travailleurs du pays. Les stratégies adoptées dans ce programme sont : mener des "audits d'égalité", consacrer du temps et des ressources à la formation du personnel syndical et des militants en mettant l'accent sur l'inclusion et la diversité; repenser les responsabilités et engagements sur le temps de travail dans le syndicat, afin qu'il soit adapté aux personnes ayant des responsabilités familiales ; inclure l'égalité dans la formation des délégués et dans les cours sur l'action politique, la négociation collective et le leadership; énoncer clairement la position du syndicat concernant la diversité dans toutes les publications, réunions et sur le site web; entre autres.

- Pour ce qui est du **VNUPTW (Vietnam)**, il a créé un plan d'action sur l'égalité des genres 2011-2015 pour renforcer la participation des femmes aux postes de direction et réduire le fossé entre les genres; améliorer les possibilités de formation en technologie de l'information et en langues étrangères dans les collectifs de femmes; garantir l'égalité des genres dans toutes les activités syndicales; garantir l'égalité dans la vie familiale, éliminer la violence envers les femmes et renforcer le pouvoir d'action des travailleuses.



Ont déclaré promouvoir des activités de recrutement.

Des organisations ont établi une politique ou un plan d'égalité ayant des objectifs spécifiques.

1.2.b L'établissement de quotas ou de postes réservés aux femmes

Il s'agit de mesures d'action positive à caractère contraignant dont l'objectif est de garantir l'intégration des femmes aux postes électifs et décisionnels et qui obligent à intégrer des femmes sur les listes de candidatures ou sur les listes électorales. Leur bien-fondé se justifie par la nécessité de surmonter les obstacles qui empêchent une représentation appropriée des femmes aux postes à responsabilité.

Dans 44% des cas, les syndicats ont établi des quotas de représentation des femmes ou de postes réservés aux femmes dans leurs organisations.

Dans les statuts fédéraux de **COMFIA CC.OO (Espagne)**, il est stipulé que *« les candidatures dans les organisations où l'affiliation des femmes est égale ou supérieure à 30% des effectifs totaux conserveront la proportion de 60/40% pour chaque genre. »*

Dans les organisations où l'affiliation des femmes est inférieure à 30%, les candidatures intègreront un nombre minimum de femmes proportionnel au nombre de femmes membres de cette organisation en augmentant de 10% le total de l'adhésion féminine.

A l'article 51 du Règlement pour l'élection au comité exécutif de **SIBANPO (Costa Rica)**, il est stipulé que *«les bulletins de vote pour les postes au comité exécutif doivent inclure au moins 40% de femmes et/ou d'hommes.»*

1.2.c Amendements aux Statuts du syndicat

Dans ce cas, les syndicats modifient ou incluent des dispositions spécifiques sur l'égalité des genres dans leurs statuts ou documents de base.

Des dispositions de ce type peuvent consister en des déclarations signalant l'engagement de l'organisation à éradiquer la discrimination ou les écarts entre les genres, des mesures d'action positive comme celles mentionnées ci-devant ou la référence aux politiques adoptées avec leurs objectifs et lignes directrices.

Parmi les syndicats qui ont répondu à l'enquête d'UNI, 33% ont inclus dans leurs statuts des sections visant à promouvoir l'égalité.

Dans les Statuts du syndicat **PSZ (Hongrie)** figure le droit pour *"tout un chacun, sans distinction de sexe, nationalité, race, idées politiques ou religieuses" d'être membre du syndicat, et dès 18 ans d'être élu aux organes décisionnels de l'organisation »*.

Dans les cas de **CONTRAF-CUT (Brésil)**, **UNICOME (Népal)**, **SYNAPOSTEL (Côte d'Ivoire)** et **SASBO (Afrique du Sud)**, les syndicats ont déclaré qu'ils ont l'intention de modifier leurs statuts lors du prochain Congrès pour y inclure des clauses concernant une représentation de 40% de femmes dans leurs structures décisionnelles, conformément aux lignes directrices d'UNI Global Union.

1.2.d Collecte de données statistiques par genre

La collecte de données statistiques dissociées par sexe entre les membres du syndicat, ainsi qu'entre les affiliés, est un outil extrêmement utile pour diagnostiquer les écarts de représentation des genres, pour élaborer ensuite des programmes d'activités visant à combler ces écarts. Il est également utile de surveiller l'application des politiques qui ont été adoptées et les résultats qui en découlent.

Parmi les syndicats consultés, 72% ont des statistiques dissociées par genre.

COMFIA CC.OO (Espagne) a conçu une "carte des genres" qui montre la participation syndicale et la représentation des hommes et des femmes dans les commissions de travailleurs. Cette carte regroupe des informations statistiques sur l'affiliation, la participation et la représentation des hommes et des femmes dans le syndicat. Les données sont réparties en trois catégories – Carte du recrutement, affiliation et élections syndicales – et sont disponibles dans le Système informatique confédéral, qui est géré et mis à jour par les organisations membres. Ce document est un instrument utile pour le suivi et l'évaluation des politiques d'égalité au sein de l'organisation.

- **CWA (Etats-Unis)** tient des registres démographiques de ses membres et de ses dirigeants, qu'il partage avec les Comités nationaux. Si des statistiques de genre supplémentaires sont nécessaires ou si une enquête à ce sujet est requise, cela devient un projet de la Commission spécifique ou d'une Commission ad hoc qui examine et supervise les objectifs des droits humains pour le Conseil exécutif national.

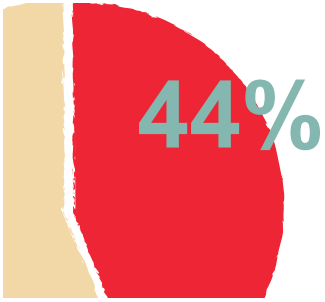
- DFKF (Danemark) récolte des données dissociées par sexe, notamment des informations sur les salaires des travailleuses et membres du syndicat, qui sont comparés à ceux d'autres organisations où les hommes prédominent, pour rechercher d'éventuels écarts, car le syndicat représente un secteur qui est largement dominé par les femmes (coiffure et esthétique).

- Afin de mieux répondre aux besoins des femmes, **FNV (Pays-Bas)** a mené en 2011 une enquête parmi ses adhérentes et membres potentiels. Les résultats ont été utilisés pour élaborer des activités de genre dès 2012 répondant aux besoins

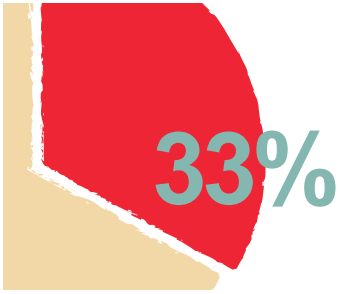
recensés dans l'étude. L'une des conclusions générales est que les femmes ont des besoins très différents de ceux des hommes. Par exemple, il ressort de l'enquête que les points les plus importants pour les femmes sont les conditions de travail, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, la charge de travail, le contrôle des heures de travail, et l'aménagement d'heures flexibles pour améliorer la situation des employées. Parmi les femmes sondées, 30% ont déclaré qu'il était nécessaire que le syndicat élabore des propositions spécifiques pour les femmes. Un autre sujet qui ressort de l'enquête est les sources vers lesquelles les femmes se dirigent lorsqu'elles cherchent des informations relatives au travail. L'Internet et Google ont été les plus cités. C'est pourquoi l'organisation a décidé d'œuvrer davantage à la diffusion d'informations et d'assistance à ce groupe.

- En 2001, **l'UCFW (Etats-Unis)** a entrepris de récolter des données démographiques et d'effectuer une analyse de ses affiliés, administrateurs, personnel et organes directeurs. Les informations recueillies ont fourni la base pour élaborer un programme d'action en vue d'établir un syndicat qui corresponde véritablement à la diversité et encourage la participation à tous les niveaux. L'organisation a prévu d'entreprendre une enquête similaire en 2013, en y intégrant ce qu'elle a appris lors de la précédente enquête.

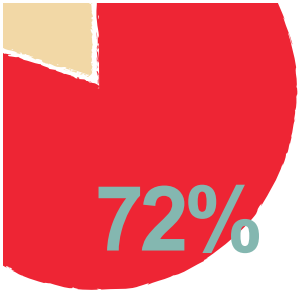
- UNICOME (Népal) tient des registres des noms, type de services, âge, nature du travail et expérience au travail pour les hommes et les femmes membres. Grâce à ces données, le syndicat réalise des actions et améliore les stratégies de recrutement à partir des taux de syndicalisation des femmes.



Ont établi des quotas de représentation des femmes ou de postes réservés aux femmes dans leurs organisations.



Ont inclus dans leurs statuts des sections visant à promouvoir l'égalité.



Ont des statistiques dissociées par genre.

1.2.e Activités sur l'égalité des genres destinées aux deux sexes

Il s'agit d'actions destinées à tous les membres du syndicat visant à les sensibiliser aux questions de genre, ainsi que d'activités intégrant la perspective de genre tout en abordant d'autres thèmes.

La sensibilisation à l'égalité de genre pour les hommes et les femmes est essentielle car l'un des principaux obstacles à l'égalité est l'existence de stéréotypes et de préjugés qui pèsent sur les capacités et les potentialités des femmes.

72% des syndicats entreprennent des activités qui incluent l'égalité de genre dans leurs thèmes et sont destinées à la fois aux hommes et aux femmes.

CONTRAF-CUT (Brésil) mène une campagne appelée Campagne nationale des employés de banque, dans le cadre de laquelle se renouvellent les conventions collectives. Pour organiser cette campagne, le syndicat tient différentes conférences régionales lors desquelles sont élus les délégués participant à la « Conférence nationale intégrant la dimension de genre, race, orientation sexuelle et handicap », où sont abordées les questions du secteur dans une perspective sexospécifique.

- **DFKF (Danemark)**, comme indiqué ci-devant, est une organisation principalement féminine. Ses membres ont constaté que les activités qui sont bénéfiques aux femmes le sont également pour les hommes. C'est pourquoi elles sont destinées aux deux groupes, et s'il existe un décalage dans la participation, le syndicat essaie de la combler.

- **SUTEP (Argentine)** développe des activités de formation à l'égalité des genres destinées tant aux délégués qu'aux déléguées depuis la base jusqu'aux dirigeants nationaux dans le but de « pouvoir déconstruire les rôles et les tâches que la société impose traditionnellement aux hommes et aux

femmes, en leur montrant les mécanismes de renforcement du pouvoir d'agir qui sont présents en chacun d'eux». Le but de cette activité est que tous les dirigeant/e/s et tous les délégué/e/s puissent faire leur travail et créer des liens entre eux en ayant une vision plus large de la dimension de genre.

- **VNUPTW (Vietnam)** a un plan d'action 2011-2015 pour l'égalité qui vise à fournir des formations sur les questions de genre à au moins 70% des travailleurs et à 100% des dirigeants afin qu'ils intègrent l'égalité de genre dans les réglementations, politiques et actions de recrutement et activités du syndicat.

- Dans le cas d'**ITCJ (Japon)**, la politique d'égalité stipule que tous les délégués syndicaux et membres du personnel du syndicat (tant hommes que femmes) doivent participer à au moins une réunion annuelle sur l'égalité des genres organisée par la confédération syndicale nationale.

1.2.f Communication, information et promotion de la culture de l'égalité

Parmi les actions entreprises pour sensibiliser aux questions de genre figure la diffusion des informations aux membres du syndicat, par différents moyens comme les magazines, les brochures, les affiches et autres campagnes de communication.

55% des syndicats ont inclus, dans les activités visant à réaliser l'égalité entre les genres, l'élaboration de matériels et de campagnes de communication.

Parmi l'éventail d'activités décrites par les organisations sondées figurent:

- publication des droits, lois et clauses des conventions collectives qui traitent de la question de l'égalité
- utilisation du site internet des organisations ainsi que des réseaux sociaux pour diffuser des informations sur l'égalité de genre, les activités à réaliser et les campagnes de sensibilisation
- conception de dépliants, brochures et bulletins sur la question de l'égalité

- publication de magazines qui fournissent des informations sur les activités réalisées par le syndicat et abordent les questions d'égalité
- publications contenant des outils de formation sur l'égalité de genre.

Ces types de campagnes et de publications visent à la fois les affiliés ainsi que leurs membres et dirigeants.

AEBU (Uruguay) publie régulièrement les lois et droits qui protègent les travailleuses dans le pays, et réalise des tracts à distribuer aux femmes membres, avec des clauses spécifiques sur l'égalité figurant dans les conventions collectives du secteur.

- COMFIA CC.OO (Espagne) a publié un "Guide" pour servir de support aux délégués et déléguées du syndicat sur les questions les plus fréquemment posées concernant les nouveaux droits et dispositions décrites dans la loi, ainsi que sur leurs plans pour l'égalité. Le document a été placé sur le site du syndicat pour que tous les travailleurs et travailleuses puissent en prendre connaissance.

Par ailleurs, dans toutes les brochures publiées par l'organisation sur la carrière professionnelle, les salaires, etc., la question de l'égalité des chances est traitée de manière transversale. Le syndicat a également rédigé une brochure spécifique sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, qui s'adresse tant aux hommes qu'aux femmes.

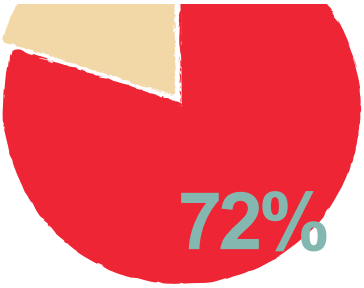
- CWA publie des brochures, qui sont également disponibles sur son site web, contenant des informations sur les objectifs et les activités des Comités nationaux de la femme, des droits civils et de l'égalité ; des informations sur le harcèlement sexuel pour la formation des membres et à titre d'information générale liée aux questions de genre (violence sur le lieu de travail, loi sur le congé familial et médical par exemple).

- DFL (Danemark) a publié une “boîte à outils” sur l’égalité des genres avec du matériel qui a été distribué aux syndicats affiliés et aux membres.

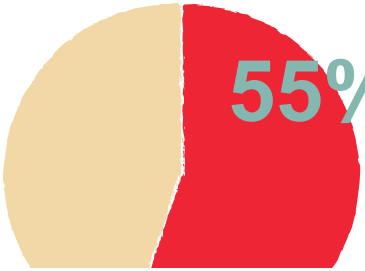
- SASBO (Afrique du Sud) publie un magazine pour ses membres intitulé « Sasbo News », qui est également disponible sur son site web, via lequel il diffuse des informations sur les activités réalisées en matière d’égalité des genres, en particulier celles menées dans le cadre du Comité des femmes d’UNI.

- SDA (Australie) réalise des publications qui intéressent spécialement les femmes, et défend les questions d’égalité dans des revues et sur le site web de l’organisation.

- SUTEP (Argentine) publie un magazine intitulé ‘Tras el Foro del Espectáculo’ (‘Derrière le rideau’), qui comprend une section consacrée aux problématiques de genre, apportant des informations utiles sur ce thème. De plus, par le biais des délégations et sections de tout le pays, il est également communiqué sur ces questions. Le syndicat donne également des informations sur son site web, mais il ne faut pas oublier qu’en Argentine tout le monde n’a pas accès à Internet.



Des syndicats entreprennent des activités qui incluent l’égalité de genre dans leurs thèmes et sont destinées à la fois aux hommes et aux femmes.



Des syndicats ont inclus, dans les activités visant à réaliser l’égalité entre les genres, l’élaboration de matériels et de campagnes de communication.

1.2.g Renforcement des capacités et formation des femmes

Toutes les organisations sondées offrent des cours, séminaires, modules de formation visant à améliorer la participation et la représentation des femmes dans la structure syndicale. Cela est dû au fait que l'éducation est un outil fondamental lorsqu'il s'agit de renforcer le pouvoir d'action des femmes, en leur permettant de développer les capacités nécessaires pour pouvoir participer plus activement, en savoir plus sur leurs droits, la législation et les outils de négociation, et en constituant des sources de leadership pour pouvoir accéder aux postes à plus haute responsabilité.

Tous les syndicats sondés ont des activités de formation destinées aux femmes membres.

Ce genre de formation peut être destinée uniquement aux femmes ou être ouverte aux hommes et aux femmes. Dans ce dernier cas, le syndicat doit veiller à ce qu'il y ait une représentation proportionnelle des femmes.

Parmi les sujets discutés dans ces cours et séminaires, figurent:

- les dispositions en matière d'égalité des genres dans la négociation collective
- les droits du travail, les lois nationales et les conventions de l'OIT
- la formation syndicale et le recrutement
- le leadership
- la formation professionnelle
- les didacticiels
- la santé et la maternité
- les rôles liés au genre
- le harcèlement sexuel et le harcèlement au travail
- la conciliation de la vie familiale et professionnelle

Chez **COMFIA CC.OO (Espagne)**, la formation aux questions de genre et aux concepts d'égalité et de non discrimination s'étend à toutes les déléguées et tous les délégués, avec une attention particulière aux cadres s'occupant des négociations collectives. Le plan d'action du syndicat comprend des cours sur la formation syndicale, un cours de base à l'égalité et une formation à la négociation collective et aux plans d'égalité. Il comporte également des journées spécifiques pour renforcer

et/ou développer des capacités professionnelles et socio-professionnelles, et les compétences personnelles des femmes pour le bon accomplissement de leurs tâches de direction, de gestion et de leadership.

- DBSSU (Singapour) propose des cours, symposiums et journées de formation au leadership avec d'autres syndicalistes et dirigeants. Il se concentre également sur la formation pour les hommes et les femmes via des didacticiels et encourage les jeunes à assumer des rôles dirigeants.

- **SYNAPOSTEL (Côte d'Ivoire)** réalise régulièrement des séminaires et activités de formation pour le renforcement des capacités, les compétences en communication, et la négociation collective, entre autres. Elles sont destinées aux hommes et aux femmes.

- UCFW (Etats-Unis) a réalisé différents programmes de formation, notamment le Programme pilote de recruteurs expérimentés, qui est censé former le personnel, améliorer les compétences en matière de recrutement, leurs capacités à penser de manière stratégique et à diriger le personnel. Le programme réparti sur 16 mois comprend des cours, des ateliers, des travaux pratiques hebdomadaires, ainsi que du travail sur le terrain. Dix des 13 participants étaient des femmes et des personnes issues de minorité ethnique.

Il existe également un nouvel atelier pour les recruteurs qui consiste en un programme de 10 jours géré par des recruteurs expérimentés, y compris les diplômés du programme pilote de recruteurs expérimentés.

- **VNUPTW (Vietnam)** organise régulièrement des séances, séminaires et conférences de formation pour les femmes. Cette formation vise à améliorer les compétences et à actualiser les connaissances. Parmi les activités menées figure un cours de formation au renforcement du pouvoir d'action des femmes dirigeantes, destiné aux dirigeantes et au personnel féminin. Il propose également des ateliers sur le genre, la santé reproductive, le comportement culturel, la culture au travail, etc.

1.2.h Actions visant à résoudre les problèmes spécifiques des adhérentes

L'une des raisons pour lesquelles les femmes participent moins aux activités syndicales sont les limitations que leur imposent leurs responsabilités familiales. C'est pourquoi, afin d'améliorer l'égalité au sein de leurs structures, les organisations prennent des mesures pour tenter de réduire ces limitations.

Elles organisent aussi des activités qui traitent de la santé, de la maternité, du harcèlement sexuel, etc.

44% des syndicats interrogés ont déclaré qu'ils avaient entrepris des activités pour traiter des questions qui concernent spécifiquement les adhérentes.

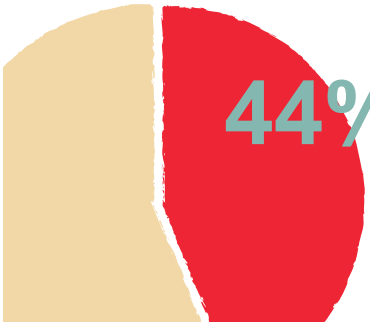
Dans sa politique d'égalité, le **SACCAWU (Afrique du Sud)** a une série de stratégies qui abordent les problèmes spécifiques des adhérentes. Parmi elles figurent : revoir le calendrier des réunions afin de permettre aux femmes d'y participer, en tenant compte des responsabilités familiales et des changements dans les modèles d'organisation du travail ; inclure des garderies dans toutes les activités de l'organisation au niveau national et local pour encourager les femmes à participer; et promouvoir des thèmes intéressant les femmes qui répondent à leurs besoins et modifient leurs conditions matérielles.

- **SDA (Australie)** a commencé à œuvrer pour accroître la participation des femmes dans le syndicat et a reçu des réactions de la part des femmes elles-mêmes qui disaient qu'elles ne pouvaient prendre part aux réunions parce qu'elles ne savaient pas conduire, devaient rester à la maison pour préparer le repas de la famille ou pour faire le ménage. Le SDA a pris des mesures pour surmonter ces obstacles en offrant des cours de conduite à prix réduit et en lançant des campagnes intitulées: "Apprends à ton mari à cuisiner " et "Apprends à tes enfants à faire le ménage". Le syndicat a également organisé des réunions le soir où il offrait un repas avant la réunion et mettait des bus à disposition pour aller chercher les travailleuses sur leur lieu de travail. De plus, le syndicat a des politiques sur l'égalité des chances et le harcèlement sexuel. Les permanents et délégués syndicaux ont été formés pour aider les membres à résoudre les problèmes de cette nature.

- **UCFW (Etat-Unis)** compte, parmi ses stratégies pour améliorer la participation des femmes dans le syndicat,

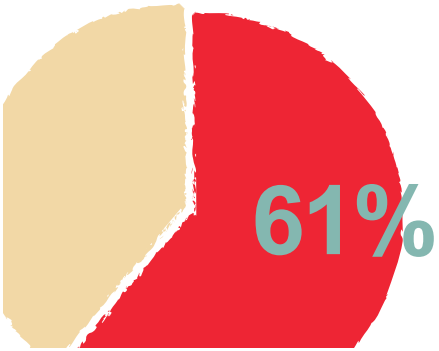
la révision des responsabilités et du temps consacré aux postes de travail des syndicats locaux afin qu'ils soient adaptés pour les personnes ayant des responsabilités familiales, des enfants, des parents et des personnes handicapées à charge. Parmi les solutions figurent : le partage de poste, les horaires flexibles, la tenue des réunions et événements syndicaux dans des bâtiments accessibles et la mise à disposition de garderies. Il demande également aux membres comment rendre les réunions plus accessibles. En plus, les membres du syndicat sont formés au harcèlement et à la discrimination, et encouragent les membres à les contacter s'ils sont concernés par ce genre d'abus.

- UNICOME (Népal) est un syndicat nouvellement créé qui n'a pas encore instauré de politique d'égalité des genres. Toutefois il mène des activités de syndicalisation pour inclure davantage de femmes dans le syndicat et un programme pour améliorer leurs capacités. En 2012, il a lancé une campagne contre le harcèlement sur le lieu de travail et pour un salaire minimum. Ces campagnes ont permis d'une part de sensibiliser les femmes et d'autre part d'obtenir leur soutien au syndicat.



Des syndicats interrogés ont déclaré qu'ils avaient entrepris des activités pour traiter des questions qui concernent spécifiquement les adhérentes.

Des syndicats interrogés ont des structures spécifiques pour les femmes et l'égalité des chances.



1.3 Structures internes specifiques

Les structures internes destinées spécifiquement aux femmes et aux problèmes d'égalité des genres sont une constante dans les organisations interrogées. Dans certains cas, ces structures ont été modifiées et abordent le thème de « l'égalité des chances » comme un tout, pour tenir compte du fait que l'égalité des genres n'est pas qu'un « problème de femmes » mais qu'il s'agit bien d'un type d'inégalité parmi d'autres. Ces problèmes doivent être résolus à égalité par les hommes et les femmes, si l'on veut atteindre le but ultime de sociétés justes et démocratiques.

Selon la couverture territoriale, le fonctionnement et l'éventail des problématiques, nous trouvons différents types de structure, à savoir :

Secrétariats
Bureaux régionaux/nationaux
Départements
Comités
Permanents
Congrès

61% des syndicats interrogés ont des structures spécifiques pour les femmes et l'égalité des chances.

Parmi les objectifs fixés dans la politique des genres de **COMFIA CC.OO (Espagne)**, élaborée par le Secrétariat aux questions féminines au niveau confédéral, toutes les fédérations territoriales et groupes sectoriels doivent avoir une personne responsable de l'égalité. De plus, les sections syndicales ayant plus de 250 adhérents doivent avoir aussi un Secrétariat de la femme. Cela signifie qu'il existe une structure spécifique pour l'égalité des genres à tous les niveaux de l'organisation.

- **CWA (Etats-Unis)** a un Département des droits humains qui surveille en permanence les activités de l'organisation afin de maintenir l'équilibre entre les genres et la diversité. Par ailleurs, tant le Comité national de la femme que la Commission nationale des droits civils et de l'égalité

fonctionnent à plein rendement et disposent de commissions permanentes qui présentent un rapport annuel sur les problèmes existants et organisent des conférences une fois par an. Les rapports de ces deux commissions sont présentés au Congrès national du CWA qui a lieu tous les deux ans et comprennent des plans d'action à appliquer dans les syndicats locaux. Souvent les résolutions sont utilisées dans l'élaboration de politiques qui ensuite sont débattues et votées par les délégués de toutes les parties de l'organisation. La politique du CWA prévoit également que chaque syndicat local ait un Comité des femmes en activité.

- PSEU (Irlande) a un Département de justice et d'égalité, qui ne s'occupe pas uniquement des questions de genre mais aussi de celles liées à la communauté LGBT.

- Dans le cas de **SASBO (Afrique du Sud)**, il existe une coordinatrice des genres et du VIH-SIDA, car dans cette région le problème du HIV est très important et est intimement lié au groupe des femmes, qui sont les plus touchées par cette maladie.

- Chez **PSZ (Hongrie)**, il existe une section des femmes qui coordonne les adhérentes et est responsable de leur représentation. Les expériences et les propositions de cette structure sont soumises aux organes directeurs du syndicat. Les problèmes qui ne peuvent être résolus dans le cadre du secteur postal sont soumis à la Confédération nationale des syndicats hongrois (MSZOSZ), qui compte un Comité de direction des femmes auquel PSZ participe activement, ce qui lui permet d'exercer son influence sur la législation générale.

- UFCW (Etats-Unis) a un Réseau de femmes qui relie entre elles les militantes des Etats-Unis et du Canada. Elles travaillent ensemble pour orienter, motiver et éduquer les femmes au niveau local afin d'accroître la participation de ce groupe aux programmes et activités de l'UFCW. Le but est d'établir un groupe de militantes engagées dans la croissance de l'organisation. Le Réseau sert également à amplifier la voix des femmes depuis leur lieu de travail sur les questions les plus importantes pour ce groupe, en particulier sur les sujets d'égalité salariale, les changements de décisions chez Walmart, et l'augmentation des salaires et prestations dans le secteur du commerce de détail.

- Chez **SIBANPO (Costa Rica)**, il y a un Secrétariat de la femme qui est mentionné dans les statuts du syndicat. Les statuts détaillent les fonctions du Secrétariat de la femme et les activités qu'il peut mener, comme des séminaires, cours, tables rondes et campagnes de promotion destinées au groupe féminin de l'organisation.

Comment indiqué au début de ce guide, il faut du temps pour parvenir à l'égalité, et les actions dans ce sens doivent être contextualisées, en tenant compte des caractéristiques particulières du groupe, de la société et de la culture dans lesquels elles sont mises en œuvre.

Pour obtenir l'égalité, il est toutefois nécessaire de changer les idées et les conceptions, d'éradiquer les préjugés et de changer les attitudes qui sont profondément enracinées dans nos sociétés depuis de nombreuses années. C'est pourquoi, dans ce processus, nous n'aurons pas que des succès mais aussi des revers et des obstacles que nous devrons surmonter.

Ci-après, nous exposons les progrès que les syndicats ont réalisés après la mise en pratique de leurs actions, et les obstacles qu'ils doivent affronter aujourd'hui encore et pour lesquels ils doivent encore trouver de nouvelles solutions et plans d'action.

2.1 Succès

- La participation des femmes a augmenté de manière générale dans l'organisation : 67%

- La participation des femmes a augmenté aux postes de décision du syndicat : 66%

- Une plus grande reconnaissance et un plus grand respect pour les femmes dans la structure syndicale : 33%

- De nouvelles structures internes ont été créées pour s'occuper des questions d'égalité: 25%

- Les statuts qui régissent l'organisation ont été ou seront modifiés prochainement afin d'inclure des dispositions sur l'égalité des genres: 25%

- De nouveaux réseaux et de nouveaux groupes de femmes ont été mis en place aux niveaux national et local : 17%

- Il y a une meilleure compréhension des questions de genre parmi les membres de l'organisation : 17%

2.2 Obstacles

- Il existe des résistances dans les structures de l'organisation concernant les activités et les éventuels changements qu'elles représentent : 62%

- La tradition et les préjugés empêchent la création et le développement des activités : 62%

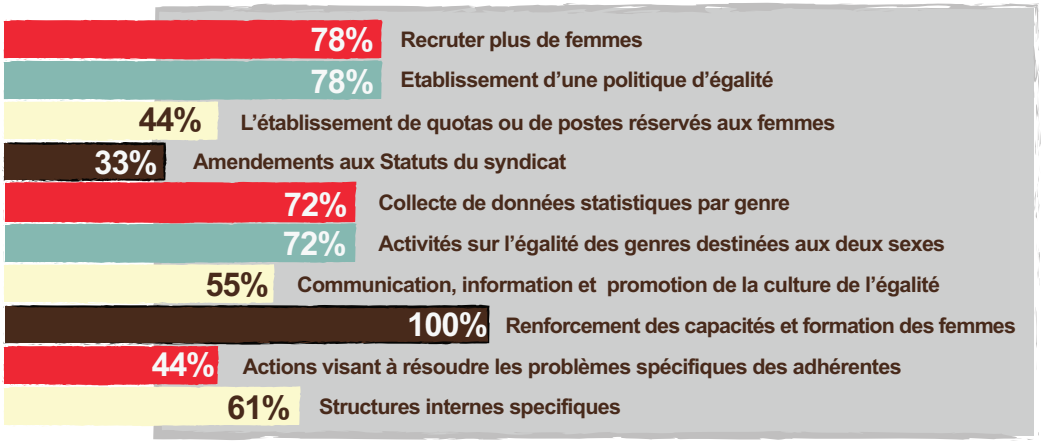
- La participation des femmes est rendue difficile par les responsabilités familiales (et il n'y a pas de réponse à ce problème): 50%

- Les questions de genre sont considérées comme des questions secondaires ou des « problèmes de femmes ». Par conséquent, elles n'ont pas la priorité dans la politique des organisations : 37%.

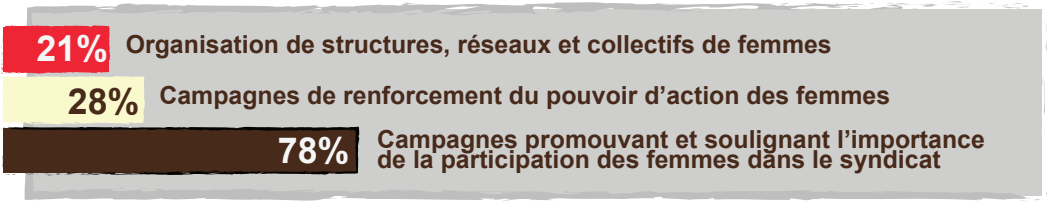
-Il n'y a pas assez de ressources économiques pour réaliser ces activités : 25%

- Le manque de politiques spécifiques empêche la mise en œuvre des activités: 12%

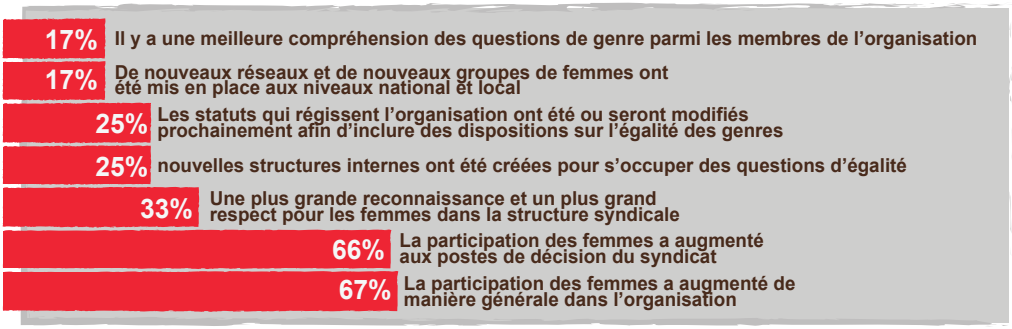
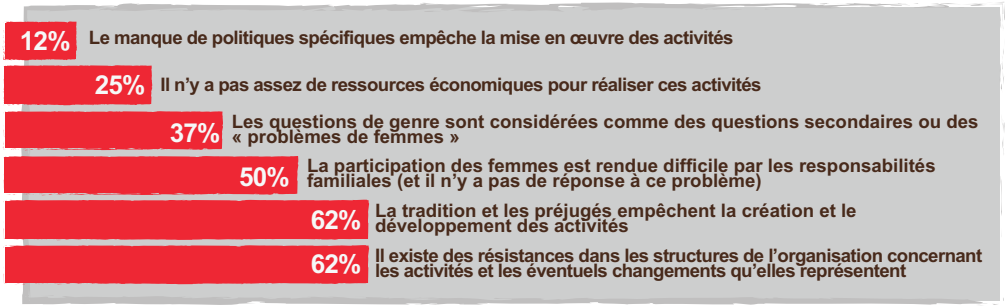
Practices that unions around the world implement to promote gender equality in their structure



Activities to organize more women



Achievements observed by those unions that have implemented some of the activities



Obstacles that still inhibit the success of equality promotion