

Les syndicats et les femmes

PASSER À L'OFFENSIVE

Pour : l'Europe sociale
la solidarité

le développement durable



5

Ce module de formation fait partie d'une série publiée dans le cadre d'un projet européen ambitieux nommé *Civil Society Dialogue: Bringing together workers from Turkey and the EU through a shared culture of work* (« Dialogue de la Société civile: rapprocher les travailleurs de la Turquie et de l'Union européenne par une culture du travail partagée »), dont l'objectif est de renforcer les connaissances et la compréhension que la Turquie et l'Union européenne ont l'une de l'autre ainsi que d'assurer la prise de conscience des défis et opportunités que présente le futur élargissement de l'UE.

À QUI S'ADRESSE CETTE PUBLICATION ?

Les modules de formation de cette série visent à fournir une introduction claire et concise au sujet dont ils traitent. Ils sont destinés à un public actif dans le secteur syndical et sont tous assortis d'une activité éducative pouvant être mise en œuvre en salle de formation ou au sein d'un groupe. Vous trouverez ci-dessous la liste des modules publiés dans cette série ; ceux-ci sont par ailleurs téléchargeables sur le site de la CES à l'adresse www.etuc.org/r/557

DANS LA MÊME SÉRIE

1. Les syndicats au niveau européen
2. Les relations industrielles au niveau européen
3. Les syndicats turcs et les relations industrielles
4. Les syndicats et les relations industrielles au sein de l'UE
5. Les syndicats et les femmes
6. Les syndicats et la société civile
7. Les syndicats et les migrations dans l'Union européenne
8. Les syndicats et la libre circulation des travailleurs dans l'Union européenne
9. Travailler ensemble

MANIFESTE DE LA CES

Lors de son 11^e Congrès, qui s'est tenu à Séville en mai 2007, la Confédération européenne des syndicats (CES) a adopté un manifeste résumant les actions à mener au cours des quatre années suivantes. Ce manifeste définit cinq grands fronts sur lesquels la CES s'est engagée à passer à l'offensive dans l'intérêt des travailleurs européens :

- le marché du travail européen
- le dialogue social, les négociations collectives et la participation des travailleurs
- l'amélioration de la gouvernance économique, sociale et environnementale européenne
- le renforcement de l'Union européenne
- le renforcement des syndicats et de la CES

AVANT-PROPOS

Lors de son Congrès de 2007, la Confédération européenne des syndicats s'est prononcée en faveur de l'adhésion de la Turquie à l'Union européenne, « pourvu qu'elle réponde, dans les faits et non sur papier, aux critères d'appartenance à l'UE et aux dispositions de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Une transformation de la société turque, amenant un respect total des droits et libertés individuelles, doit être menée à bien durant le processus de négociation ».

C'est sur cette base que la CES et ses membres turcs et européens ont accepté de renforcer leur collaboration et de se lancer dans un projet européen ambitieux, nommé *Civil Society Dialogue: Bringing together workers from Turkey and the EU through a shared culture of work* (« Dialogue de la Société civile: rapprocher les travailleurs de la Turquie et de l'Union européenne par une culture du travail partagée »), dont l'objectif est de renforcer les connaissances et la compréhension que la Turquie et l'Union européenne ont l'une de l'autre ainsi que d'assurer la prise de conscience des défis et opportunités que présente le futur élargissement de l'UE.

Les composantes essentielles de ce projet sont les suivantes :

- 12 séminaires d'échange et de compréhension mutuelle rassemblant les syndicalistes provenant de différentes régions de Turquie, d'une part, et de différents États membres de l'Union européenne, d'autre part.
- 9 séminaires de formation organisés en collaboration avec les fédérations syndicales européennes.

Le projet a également été l'occasion de produire la présente série de modules de formation, lesquels constitueront un outil important de renforcement des capacités de la CES et permettront aux autres travailleurs et syndicalistes, turcs comme européens, de comprendre les défis qui nous attendent et d'accepter plus aisément les différences culturelles, sociales et politiques qui nous séparent.



Nous tenons à remercier :

- les organismes affiliés à la CES, c'est-à-dire les fédérations syndicales européennes et les confédérations syndicales nationales turques et européennes, qui ont soutenu ce projet ;
- les travailleurs et le personnel des syndicats turcs et européens qui ont pris part aux différentes activités de formation ;
- les formateurs issus des syndicats nationaux turcs et européens, ainsi que Marcus Strohmeier (ÖGB), qui a coordonné les activités de formation et contribué aux présents fascicules ;
- Nigel Rees (Trade Union European Information Project), qui a dirigé la rédaction des textes des modules de formations, ainsi que Kazim Ates, qui en a assuré la révision ;
- Laura Fallavollita, Yücel Top et les autres membres du comité de coordination du projet (Osman Yildiz, Uğraş Gök et Kivanç Eli Açıık), qui, sous la direction de Joël Decaillon et de Jeff Bridgford, ont permis au projet d'arriver à bon port.

Je recommande ces modules de formation aux syndicalistes des organismes affiliés à la CES. Je vous encourage à les utiliser afin que nous soyons tous mieux à même de défendre les intérêts des travailleurs, en Turquie comme dans l'Union européenne.

John Monks
Secrétaire général
Confédération européenne des syndicats

CONTEXTE

Il ne fait aucun doute que de réels progrès ont été enregistrés ces dernières années sur le terrain de l'égalité entre les hommes et les femmes, mais les statistiques relatives au marché du travail montrent qu'il y a encore un long chemin à parcourir avant de parvenir à la situation idéale. Les femmes sont confrontées à des défis importants et se heurtent à de graves problèmes de ségrégation et d'inégalité, tant au travail que dans la société en général. Bien souvent, le travail réalisé par les femmes est sous-évalué et n'est pas perçu comme « du vrai travail », tant et si bien que celles-ci restent sous-qualifiées et sous-payées.

Les femmes sont globalement moins présentes sur le marché de l'emploi : les chiffres avancés par la Commission européenne dans son dernier rapport sur « *l'Emploi en Europe 2009* » indiquent que dans l'UE, le taux d'emploi (le nombre de salariés divisé par la population de la tranche d'âge concernée) des femmes a augmenté au cours des dix dernières années. Ceci étant dit, il reste nettement plus élevé pour les hommes : 72,8 % pour ces derniers contre 59,1 % pour les femmes en 2008. La situation varie d'un pays à l'autre : l'écart est plus faible au Nord (Danemark, Finlande, Suède et pays baltes) et plus creusé au Sud ; Malte, l'Italie et la Grèce, par exemple, ont un taux d'emploi pour les hommes de 72,5 %, 75,0 % et 75,0 % respectivement, mais un taux d'emploi pour les femmes bien plus faible, à savoir 37,4 %, 47,2 % et 48,7 % respectivement. Il est encore plus important en Turquie, où les chiffres sont de 67,7 % (hommes) et 24,3 % (femmes) pour la même période.

Les femmes sont en outre plus susceptibles d'avoir un « emploi précaire », c'est-à-dire à temps partiel, à durée déterminée ou temporaire. Les chiffres récents du travail à temps partiel sont particulièrement évocateurs : dans l'Union européenne, la moyenne des femmes travaillant à temps partiel est de 31,1 %, contre 7,9 % seulement pour les hommes ; en Turquie, ces proportions sont de 20,8 % et 5,6 % respectivement. Les chiffres sont plus proches en matière de contrats à durée déterminée : ceux-ci concernent 14,9 % des femmes et 13,3 % des hommes en Europe ; et 12,5 % des femmes contre 11,6 % des hommes en Turquie. Cependant, même si la différence est moins marquée, les femmes risquent plus de perdre leur emploi en période de crise économique et de hausse du chômage.

Le travail à temps partiel est parfois affaire de préférence personnelle mais peut également refléter un partage inégal des tâches ménagères et des responsabilités familiales, qui décourage les femmes de prendre un emploi à temps plein. Il peut également indiquer un manque de garderies et autres services permettant de concilier plus facilement la vie professionnelle, familiale et privée.

Autre statistique clé : les salaires. La discrimination est encore très présente sur ce plan : à travail égal ou comparable, les femmes sont généralement moins bien rémunérées que les hommes. Le Forum économique mondial a récemment publié un rapport nommé « *Global Gender Gap Report 2007* » et montrant que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes (exprimé sous la forme du rapport entre le revenu estimé des femmes et celui des hommes) est considérable dans certains de l'UE, notamment en Autriche, en Italie, à Malte et au Luxembourg, où les femmes ne gagnent respectivement que 44 %, 46 %, 48 % et 49 % du revenu des hommes. La différence est moins marquée en Finlande, au Danemark et en Suède, où les chiffres sont de 71 %, 73 % et 81 %, mais plus importante encore en Turquie, où le rapport est de 35 %.

Ces statistiques sont révélatrices de la place des femmes dans la société. Outre les différences salariales, celles-ci subissent en effet de nombreux désavantages sur le plan professionnel, notamment en termes d'avancement, de pensions ou de statut. Les femmes sont fréquemment moins bien payées que les hommes accomplissant le même travail, mais cela ne représente en réalité qu'une petite partie de l'écart de rémunération : de manière

« Après la loi sur l'égalité des salaires, je suis allé dans une usine de chaussures et j'ai dit au directeur 'Je suppose que les hommes et les femmes qui travaillent sur les mêmes machines, là bas, gagnent le même salaire ?'. Il m'a répondu 'Mon dieu non ! Les hommes mettent des talons sur des chaussures pour homme et les femmes mettent des talons sur des chaussures pour femme. Ce n'est pas le même travail !' »

Extrait de « *The Changing Status of Women* »,
Olivia Bennett, 1987 (Royaume-Uni).

plus générale encore, les métiers traditionnellement féminins sont sous-évalués par rapport aux emplois majoritairement dévolus aux hommes.

Malgré un niveau de scolarité plus poussé dans la quasi-totalité des États membres de l'UE, les femmes n'atteignent pas les mêmes postes que les hommes sur le marché du travail. Selon Eurostat, dans tous les pays de l'Union européenne à l'exception de l'Allemagne, on trouvait plus de femmes que d'hommes dans l'enseignement supérieur entre 2002 et 2006 (la proportion était inverse en Turquie), mais tous les secteurs et toutes les professions ne font pas usage du haut niveau d'éducation et de compétence détenu par les femmes. Concrètement, cela signifie que les femmes ont tendance à occuper des emplois et à travailler dans des secteurs « féminins » (nettoyage, textiles, services, soins, etc.) assortis de salaires plus faibles. Elles rencontrent également plus de difficultés à progresser dans leur carrière et restent plus souvent coincées dans des emplois subalternes, n'accédant que rarement aux postes de direction. À niveau de qualification équivalent, enfin, les femmes sont plus susceptibles de rester sans emploi que les hommes. Dans l'UE, le taux de chômage des femmes est plus élevé que celui des hommes, tous niveaux de qualification confondus ; un constat qui vaut également pour la Turquie aux niveaux intermédiaire et supérieur, mais pas inférieur.

En fin de compte, cette discrimination représente un défi majeur pour les syndicats ; la CES et ses organisations affiliées, de l'Islande à la Turquie, de la Norvège à Malte, sont fermement décidées à tout mettre en œuvre pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes.

LES FEMMES DANS LES SYNDICATS EUROPÉENS : DES ÉCARTS À COMBLER

Tous les quatre ans, la Confédération européenne des syndicats (CES) procède à une grande enquête sur la position des femmes dans ses organisations affiliées. Fin 2006, elle leur a posé une série de questions détaillées concernant le nombre de femmes membres, les actions entreprises pour faire appliquer le principe d'égalité entre les hommes et les femmes au sein des politiques syndicales et le rôle des femmes dans le processus de décision des syndicats. La dernière publication de la CES sur ce sujet se nomme « *Les femmes dans les syndicats : des écarts à combler* ».

Environ trois quarts des confédérations nationales ont répondu. Dans l'ensemble, la proportion de femmes dans les syndicats s'élève à 42,6 %, ce qui représente une hausse d'environ 2,5 % par rapport à l'enquête précédente, menée en 2002. Bien que la masse syndicale ait décliné, le nombre de femmes membres est en progression dans la plupart des pays ; une évolution qui est probablement liée à l'augmentation de la part des femmes dans la main-d'œuvre européenne. Pour les confédérations ayant participé, les pays baltes et scandinaves sont ceux qui enregistrent le pourcentage le plus élevé ; on dénombre même cinq confédérations comptant plus de femmes que d'hommes parmi leurs membres. L'enquête montre que les syndicats européens analysent de plus en plus la composition de leurs effectifs et collectent régulièrement des données relatives au sexe de leurs affiliés.

L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Le « gender mainstreaming », c'est-à-dire l'intégration de la dimension homme-femme dans l'organisation, vise à évaluer l'impact de toutes les politiques et actions sur les hommes et les femmes et de maximiser les effets positifs sur l'égalité des sexes. Toutes les organisations affiliées à la CES ont adopté une charte sur le « gender mainstreaming » lors du Congrès de Séville en 2007.

Une enquête a démontré que, si 95 % des confédérations syndicales menaient sous une forme ou l'autre une politique d'égalité des sexes, seul un tiers d'entre elles évaluaient toutes leurs politiques sous cet angle.

À vous de jouer

Consultez le site web et/ou les autres publications de votre syndicat afin de trouver le pourcentage de femmes au sein de celui-ci.

Comment votre syndicat défend-il les intérêts des femmes ?

Introduire l'égalité hommes-femmes dans une organisation est un processus de longue haleine qui nécessite des initiatives provenant à la fois de la base et de la direction. L'expérience montre que l'engagement de cette dernière est vital pour faire bouger les choses et parvenir à l'égalité des chances.

Dans le contexte des activités syndicales, l'intégration de la dimension homme-femme comporte trois aspects :

1. Dans le cadre du processus de négociation collective.

Les syndicats nationaux doivent défendre les questions les plus pressantes pour les travailleurs de sexe féminin, à savoir l'élimination des inégalités salariales, l'introduction d'horaires de travail flexibles ou encore la création de structures d'accueil pour les enfants ; et faire usage de la législation et des politiques gouvernementales pour faire valoir leurs exigences.

Par la charte sur le « gender mainstreaming », les syndicats affiliés à la CES affirment leur attachement à l'égalité entre les hommes et les femmes et s'engagent à prendre des mesures visant à en faire une réalité ainsi qu'à nommer au plus haut niveau un responsable chargé de superviser le processus d'intégration de la dimension homme-femme à l'organisation. La charte appelle également les syndicats à prendre les mesures suivantes lors de leurs discussions avec les institutions de l'UE et de leurs négociations :

- **vérifier la neutralité de toutes les propositions (par exemple en matière de flexibilité des schémas de travail) ;**
- **encourager les femmes à participer aux comités et aux cellules de négociation collective ;**
- **former les négociateurs aux questions d'égalité des sexes ;**
- **inclure une perspective relative à l'égalité des sexes à tous les sujets traités ;**
- **faire les efforts nécessaires pour résorber l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et, à cette fin, mettre en place des objectifs et des programmes de révision des systèmes d'évaluation professionnelle.**

2. Les politiques et les structures des syndicats.

Pour que la dimension homme-femme soit prise en compte de manière efficace, les syndicats doivent l'intégrer à toutes les étapes de la conception de leurs politiques, ce que fait l'immense majorité des membres de la CES, par exemple en créant des équipes de négociation composées d'hommes et de femmes, en rédigeant des guides de négociation collective tenant compte de l'égalité des sexes ou en fournissant aux dirigeants (masculins comme féminins) des formations sur les problèmes d'égalité des chances. Les syndicats ont aussi fréquemment pris des mesures formelles visant à assurer l'égalité entre hommes et femmes, que ce soit via certaines dispositions dans leurs statuts, via la mise en œuvre de programmes de parité ou via l'augmentation du nombre de femmes dans l'équipe de direction. Les résultats de ces politiques sont mitigés : dans les confédérations nationales, les femmes ne représentent encore que 14 % des présidents, 36 % des vice-présidents, 12 % des secrétaires généraux et 20 % des secrétaires généraux adjoints.

3. Le syndicat en tant qu'employeur.

Les syndicats peuvent également prendre des mesures visant spécifiquement à promouvoir l'égalité des sexes au sein de leur personnel : introduire des horaires de travail flexibles, réglementer la fréquence et les horaires des réunions afin de prendre en compte les responsabilités familiales, pratiquer des politiques de recrutement et d'avancement non sexistes, adopter des barèmes salariaux identiques pour les hommes et les femmes ou encore rédiger un code de protection de la dignité et d'élimination du harcèlement au travail.

LES POLITIQUES ET LES STRUCTURES DE LA CES

La CES travaille à la défense des droits des femmes ainsi qu'à celle de l'égalité entre les sexes sur le marché du travail et dans la société en général. Son action porte notamment sur l'égalité des rémunérations, la qualité de l'emploi, la participation des femmes au processus de décision, la conciliation de la vie professionnelle, privée et familiale et les conditions de travail à domicile, au sein de la société et dans les syndicats eux-mêmes.

Les statuts de la CES font clairement de la promotion de l'égalité des chances et de traitement entre hommes et femmes l'un des principaux objectifs de la Confédération. Ils prennent également en compte l'égalité des sexes et indiquent que le Secrétariat de la CES doit comporter au moins deux femmes.

Depuis 1975, la CES dispose également d'un Comité Femmes ; composé d'experts dans le domaine de l'égalité des sexes issus de toutes les organisations nationales membres, il poursuit activement les objectifs précités. Le Comité Femmes détient trois sièges au sein du Comité exécutif de la CES et un au sein du Comité de direction afin d'offrir ses compétences et de garantir l'intégration de la dimension homme-femme à l'ensemble des politiques et activités de la CES.

La Présidente actuelle du Comité Femmes est Mme Claudia Menne (DGB, Allemagne) et les deux Vice-présidentes sont Mme Karin Enodd, (LO, Norvège) et Mme France Perez (FO, France). Parmi les autres femmes influentes au sein du mouvement syndical européen, citons Wanja Lundby-Wedin (LO-S, Suède), Présidente de la CES ; Carola Fischbach-Pyttel et Anne-Marie Perret, respectivement Secrétaire générale et Présidente de Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) ; Edeltraud Glänzer, Vice-présidente de la Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie (EMCEF) ; Valeria Fedeli, Présidente de la Fédération syndicale européenne du textile, de l'habillement et du cuir (FSE:THC) ; et Bernadette Ségol, Secrétaire régionale d'UNI-Europa.

LE DIALOGUE SOCIAL : CADRE D'ACTION SUR L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

L'égalité des sexes est également le sujet de l'un des engagements pris par la CES, au nom de ses affiliés, avec les organisations patronales :

- la confédération des entreprises européennes BUSINESSEUROPE, qui dispose de membres dans tous les pays de l'UE ainsi qu'en Turquie (TÜSIAD et TISK) ;
- l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME), qui possède des membres dans tous les pays de l'UE et un membre associé en Turquie (TESK) ;

- le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP), qui possède des membres dans tous les pays de l'UE et un membre associé en Turquie (TBİK) ;

Tous ont signé un « Cadre d'action sur l'égalité hommes-femmes » en 2005. Ce texte conjoint, adressé à toutes les organisations nationales affiliées aux quatre partenaires sociaux intersectoriels européens, met en évidence une série de priorités dans le domaine de l'égalité des sexes, à savoir : se pencher sur les rôles masculins et féminins (I) ; promouvoir l'accession des femmes aux postes de décision (II) ; favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée (III) ; résorber l'écart de rémunération entre les sexes (IV).

Ces objectifs peuvent être poursuivis à l'aide d'actions communes et/ou unilatérales organisées à différents niveaux (lors de discussions en commissions tripartites, via des accords nationaux bipartite couvrant une entreprise, une région ou un secteur donné, etc.).

Le cadre d'action donne une série d'exemples concrets qui ont été identifiés par les partenaires sociaux européens et qui se sont déjà avérés utiles en matière de promotion de l'égalité des sexes sur le marché du travail et au sein de la société en général : les mesures proposées vont de l'organisation dans les entreprises de journées « portes ouvertes » destinées aux filles à celle de salons de l'emploi en passant par la fixation d'objectifs chiffrés d'augmentation du nombre d'apprenties dans les professions techniques et scientifiques, la reformulation des intitulés et descriptifs de fonction et des offres d'emploi, la formation des cadres à la gestion de la diversité ou encore la définition d'objectifs d'équilibre entre hommes et femmes pour ce qui est de la formation professionnelle.

Pour accroître le nombre de femmes aux postes de décision, le cadre recommande d'adopter des méthodes de recrutement non sexistes ; de discuter avec les employés de leurs besoins en matière d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ; de mener des entretiens avec les femmes qui quittent l'entreprise afin de comprendre les raisons qui les y ont poussées ; de pratiquer le mentorat ; de fixer des objectifs pour la promotion des femmes ; et de soutenir financièrement les femmes qui démarrent leur propre activité.

Pour aider les femmes à maintenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, il convient de combiner certaines modalités comme le travail à temps partiel, le partage de poste ou le télétravail aux pauses-carrières ou aux congés parentaux. Notons que ces mesures doivent également s'adresser aux hommes. Les centres de garde pour enfants peuvent être fournis par les entreprises ou par le gouvernement local, lequel aura éventuellement été persuadé de le faire par les partenaires sociaux. Les guides pratiques indiquant aux entreprises (et plus particulièrement aux PME) comment satisfaire à leurs obligations légales en matière d'égalité des salaires et les contrôles relatifs à la bonne application des conventions collectives sont perçus comme des outils permettant de combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. L'accord-cadre appelle enfin à la collecte de données statistiques claires et à jour, à passer en revue les descriptifs de fonction afin de vérifier qu'ils ne contiennent pas d'éléments discriminatoires, à fournir aux employés des outils leur permettant de comparer leurs salaires et à former les négociateurs à la problématique de l'égalité des sexes.

LES LOIS ET LA JURISPRUDENCE EUROPÉENNES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES

La CES influence également le processus de décision de l'Union européenne en vue de faire progresser la question de l'égalité entre les hommes et les femmes.

L'UE prend depuis plus de cinquante ans des mesures visant à parvenir à une égalité des salaires (à travail égal) ; ces dernières années, ces mesures se sont également étendues à l'emploi, à la formation professionnelle, à l'avancement, aux conditions de travail, à l'hygiène et la sécurité sur le lieu de travail et enfin à la fourniture de biens et de services.

Le nouveau traité de Lisbonne stipule que l'UE « est fondée sur les valeurs de respect de la dignité humaine, de liberté, de démocratie, d'égalité, de l'État de droit, ainsi que de respect des droits de l'homme, y compris des droits des personnes appartenant à des minorités. Ces valeurs sont communes aux États membres dans une société caractérisée par le pluralisme, la non-discrimination, la tolérance, la justice, la solidarité et

l'égalité entre les femmes et les hommes » ; tandis que la Charte des droits fondamentaux indique (à l'article 23) que « l'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération ».

Basée à l'origine sur l'article 119 du traité de Rome établissant la Communauté économique européenne, la directive de 1975 sur l'égalité des rémunérations rend illégale toute discrimination fondée sur le sexe dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération. Elle stipule également que lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour déterminer les rémunérations, il doit être basé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins. En 1976, dans le cadre de la directive relative à l'égalité de traitement, ce principe est étendu à l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et aux conditions de travail. En 1979, la directive sur la sécurité sociale rend obligatoire l'égalité de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes légaux qui assurent une protection contre les risques de maladie, d'invalidité, de vieillesse, d'accident du travail, de maladie professionnelle et de chômage.

Les décisions de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) soulignent toutefois les difficultés pratiques de faire appliquer la loi. Il suffit pour s'en convaincre de prendre l'affaire Allonby, au Royaume-Uni, dans le cadre de laquelle des enseignantes payées par une agence pour travailler au Rossendale College ne pouvaient prétendre au même niveau de rémunération que leurs collègues masculins employés directement par ledit College.

En 1992, la directive sur les travailleuses enceintes octroie à ces dernières un congé de maternité d'au moins quatorze semaines, vise à les protéger de l'exposition aux produits chimiques à risque et autres agents dangereux, interdit leur travail de nuit et prévoit pour elles une interdiction de licenciement. Cette disposition est actuellement en cours de modification à la lumière de l'affaire Webb contre Emo Air Cargo (UK) Ltd : Mme Webb avait été licenciée par son employeur lorsqu'elle avait informé celui-ci de sa grossesse. La CJUE a rendu un jugement en sa faveur, invoquant la directive sur les travailleuses enceintes et la protection

spéciale qu'elle octroie aux femmes en interdisant leur licenciement entre le début de leur grossesse et la fin de leur congé de maternité.

Un accord entre la CES et les associations patronales européennes sur le thème du congé parental a été transformé en directive en 1996 ; après consultation des partenaires sociaux, celle-ci a été révisée en 2009.

Les principales modifications apportées à la directive sont les suivantes :

- Allongement du congé parental : chaque parent peut maintenant prendre quatre mois par enfant (contre trois précédemment). Le mois supplémentaire ne peut être transféré d'un parent à l'autre afin d'encourager les pères à prendre leur congé ;
- Interdiction de discrimination : tout employé exerçant son droit au congé parental est protégé contre les différences de traitement dues à la demande ou à la prise dudit congé parental ;
- Contrats de travail : les nouveaux droits s'appliquent à tous les travailleurs, qu'ils soient à temps partiel, à durée déterminée ou intérimaires. La période de travail ou d'ancienneté d'un an maximum est toutefois maintenue.

La directive sur l'égalité de traitement mentionnée précédemment a quant à elle été amendée en 2002 afin d'inclure les définitions des termes « discrimination directe et indirecte », « harcèlement » et « harcèlement sexuel » ainsi que d'obliger les États membres à désigner un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe.

Toutes ces directives européennes font maintenant partie de l'acquis communautaire, c'est-à-dire de l'ensemble des droits et obligations qui lient tous les États membres au sein de l'Union européenne. Pour pouvoir adhérer à l'UE, les pays candidats ont donc dû transposer cet acquis dans leur législation nationale et l'appliquer dès l'instant de leur intégration.

Atelier

Que peuvent faire les syndicats pour parvenir à l'égalité des sexes au travail

OBJECTIFS

Cet atelier vous permettra :

- d'en savoir plus sur les besoins des femmes dans votre syndicat ou votre entreprise ;
- d'évaluer les améliorations qu'il est possible d'apporter à leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée/familiale.

ACTIVITÉ

Rédigez un questionnaire visant à déterminer les éléments suivants :

- le nombre d'hommes et de femmes que compte votre entreprise ;
- le nombre de travailleurs à temps plein et à temps partiel ;
- le temps de travail de tous les employés ;
- le taux d'absence ou d'arrêt-maladie et les raisons de ceux-ci ;
- les suggestions d'améliorations que peuvent éventuellement avoir les travailleurs.

Évaluez le questionnaire avec d'autres syndicalistes puis distribuez-le. Une fois les réponses reçues, préparez un rapport qui pourra servir de base à un plan d'action en faveur de l'égalité des sexes.


INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

La Confédération européenne des syndicats (CES) a été créée en 1973 afin de défendre les intérêts des travailleurs au niveau européen et de les représenter devant les organes de l'Union européenne (UE). L'objectif de la CES est d'établir une UE avec une dimension sociale forte garantissant le bien-être de l'ensemble de ses citoyens. À l'heure actuelle, la CES regroupe 82 confédérations syndicales nationales actives dans 36 pays européens, ainsi que 12 fédérations syndicales européennes et des organisations ayant un statut d'observateur en Macédoine, en Serbie, et en Bosnie-Herzégovine. D'autres structures syndicales telles qu'EUROCADRES (Conseil des cadres européens) et la FERPA (Fédération européenne des retraités et personnes âgées) opèrent sous l'égide de la CES. En outre, la CES coordonne les activités des 44 CSIR (Conseils syndicaux interrégionaux), qui organisent la coopération syndicale au niveau transfrontalier.

La CES est un des partenaires sociaux européens et est reconnue par l'Union européenne, par le Conseil de l'Europe et par l'Association européenne de libre-échange (AELE) en tant qu'unique organisation syndicale interprofessionnelle représentative au niveau européen.

www.etuc.org

PARTENAIRES DU PROJET

	Algemeen Belgisch Vakverbond – Fédération Générale du Travail de Belgique – ABVV-FGTB	www.fgtb.be/
	Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België – Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique – ACLVB-CGSLB	www.aclvb.be/
	Algemeen Christelijk Vakverbond – Confédération des Syndicats Chrétiens – ACV-CSC	www.acv-online.be/
	Confédération Française Démocratique du Travail – CFDT	www.cfdt.fr/
	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens – CFTC	www.cftc.fr/
	Confédération Générale du Travail – CGT	www.cgt.fr/
	Confédération Générale du Travail – Force Ouvrière – FO	www.force-ouvriere.fr/
	Union Nationale des Syndicats Autonomes – UNSA	www.unsa.org/
	Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων – ΑΔΕΔΥ	www.adedy.gr/
	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας – ΓΣΕΕ	www.gsee.gr/
	Confederazione Generale Italiana del Lavoro – CGIL	www.cgil.it/
	Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori – CISL	www.cisl.it/
	Unione Italiana del Lavoro – UIL	www.uil.it/
	Konfederácia Odborových Zväzov Slovenskej Republiky – KOZ SR	www.kozsr.sk/cms/
	Landsorganisationen i Sverige – LO-S	www.lo.se/
	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu – DİSK	www.disk.org.tr/
	Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu – HAK-İŞ	www.hakis.org.tr/
	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu – TÜRK-İŞ	www.turkis.org.tr/
	Trades Union Congress – TUC	www.tuc.org.uk/
	European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions – EFFAT	www.effat.org/
	Fédération Européenne des Métallurgistes – EMF	www.emf-fem.org/
	Fédération syndicale européenne des services publics – EPSU	www.epsu.org/
	European Transport Workers' Federation – ETF	www.itfglobal.org/etf/
	Fédération syndicale européenne : textiles, habillement et cuir – ETUF-TCL	www.etuf-tcl.org/
	UNI-Europa	www.uni-europa.org/



Ce projet est financé par l'Union européenne



Dialogue de la Société civile:
rapprocher les travailleurs de la
Turquie et de l'Union européenne
par une culture du travail partagée

Le contenu de la présente publication relève de la seule responsabilité de la Confédération européenne des syndicats et ne peut aucunement être considéré comme reflétant le point de vue de l'Union européenne

ETUC-CES

Maison syndicale internationale (ITUH)
Boulevard Roi Albert II, 5
B-1210 Bruxelles
Belgique

Avril 2010

Conception: www.design-mill.co.uk



L'administration contractante
de ce projet est la Central
Finance and Contracts Unit