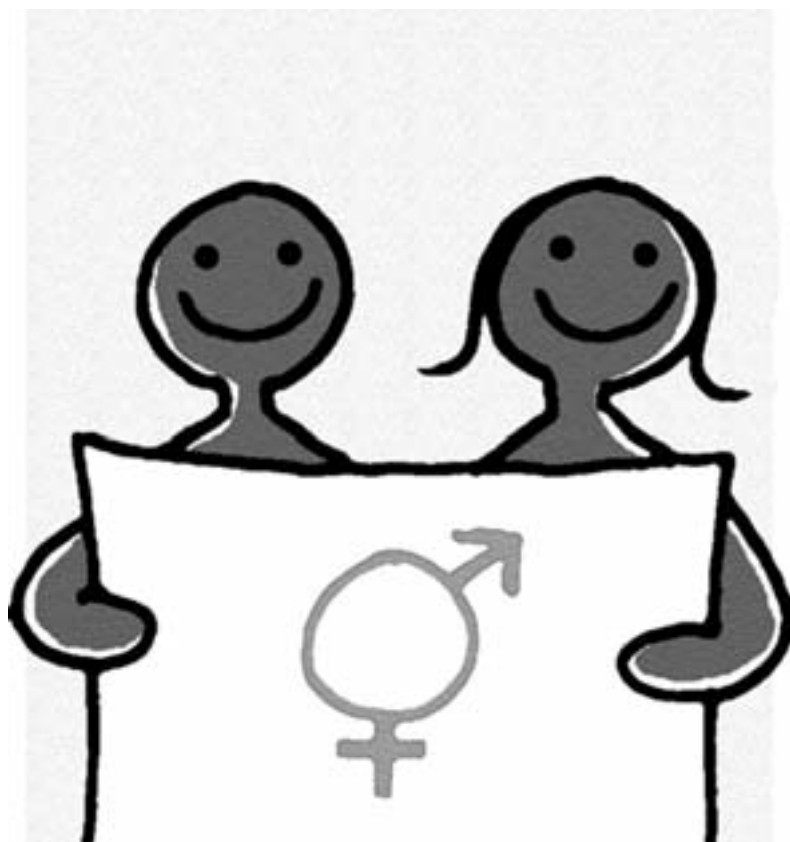


ÉGALITÉ DE GENRE

CSI Confédération syndicale internationale
Novembre 2007



Programme d'action pour parvenir à l'égalité de genre dans les syndicats



L'histoire des syndicats est marquée par le combat pour les droits sociaux et économiques, l'égalité de chances et la dignité humaine. Nous croyons en la parité entre les femmes et les hommes dans chaque lieu de travail, à tous les niveaux de la société, et dans les organisations syndicales elles-mêmes.

Depuis son établissement, le mouvement syndical mondial a fait d'énormes progrès vers le développement de normes en matière d'égalité de genre.

Mais il reste beaucoup à faire pour assurer une approche plus intégrée des questions liées au genre, une plus grande cohérence dans tous les domaines d'action, une meilleure prise de conscience des perspectives de genre et une répartition plus équitable des ressources.

L'intégration de la dimension de genre est une stratégie organisationnelle visant à accomplir et à maintenir l'égalité de genre et le renforcement du pouvoir des femmes.

Parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes ne doit pas être une préoccupation « de femmes », il s'agit d'un élément fondamental pour la réalisation des objectifs de l'ensemble des syndicalistes. Des mesures dynamiques axées spécialement sur les femmes sont requises pour corriger la discrimination existante et pour changer les attitudes et conditions dans les syndicats et par les syndicats. Des mesures sont nécessaires autant pour renforcer la sensibilisation parmi les femmes que pour les aider à concilier leur travail avec leur vie personnelle et familiale, tout en permettant également aux hommes de disposer de temps pour leur famille et de partager les responsabilités familiales.

Il existe **sept domaines majeurs** où les droits des femmes doivent être mondialement défendus et développés: **l'éducation et la formation; l'emploi et l'égalité de rémunération; la protection sociale avec un accent sur la protection de la maternité et l'accès aux soins de santé; les responsabilités familiales; le harcèlement et la violence à l'encontre des femmes; la liberté syndicale; et l'intégration dans les syndicats.**

Ce Programme d'action établit des mesures spécifiques que nous recommandons aux organisations syndicales de prendre pour éliminer la discrimination de genre et promouvoir la pleine participation des femmes dans les syndicats. D'autres mesures de soutien du Comité des femmes de la CSI incluent une Charte des droits de la femme au travail de la CSI, l'action menée à l'occasion de la Journée internationale de la femme, un Guide sur le harcèlement sexuel, la syndicalisation, l'élaboration de dossiers de campagne, les travailleurs/-euses migrant(e)s et la diversité (action contre le racisme et la xénophobie et tout type de discrimination fondée sur le sexe, la race, la couleur, la religion, l'ascendance nationale, l'origine sociale, l'âge, le handicap, la santé et l'orientation sexuelle).

La syndicalisation des travailleuses

1./

Il n'y a pas de mouvement syndical fort sans syndicalisation ! Des stratégies doivent être développées pour organiser et représenter les femmes. De plus en plus de femmes entrent sur le marché du travail et adhèrent à des syndicats. **L'organisation et la représentation des femmes qui travaillent dans les secteurs formels et traditionnels, doivent s'étendre aux femmes occupées dans l'économie informelle et dans les zones franches d'exportation, aux jeunes femmes, aux femmes migrantes, aux femmes des minorités ethniques, aux femmes des zones rurales et urbaines, à celles concernées par le télétravail et le travail à domicile, aux employées de maison, aux mères travailleuses célibataires, aux femmes qui ont un emploi temporaire, occasionnel, faiblement rémunéré, et à d'autres travailleuses vulnérables et susceptibles d'être exploitées,** en les aidant à déterminer leurs besoins et à y faire face par une action de solidarité. En répondant aux besoins de l'ensemble de la classe travailleuse, l'organisation syndicale sera ainsi renforcée et réellement représentative.

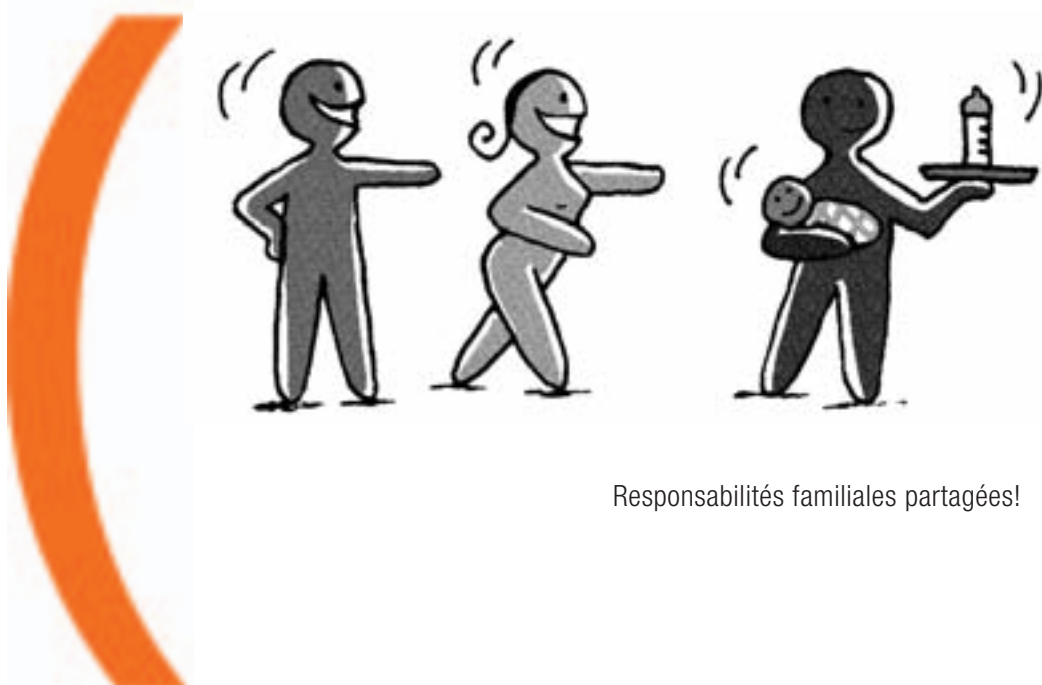
2./

Organiser les femmes, c'est faire des questions d'égalité une toute première priorité à l'ordre du jour des syndicats, c'est intégrer le genre dans tous les programmes, dans toutes les politiques et activités, et assurer l'accès égal des femmes à des postes de prise de décisions. Les femmes verront l'intérêt de s'affilier si elles se rendent compte que les syndicats travaillent pour les femmes dans la pratique, s'occupent de leurs questions et les représentent effectivement.



3. /

Les organisations syndicales doivent utiliser **des méthodes d'organisation adaptées aux besoins des femmes et à leurs conditions locales**. Par exemple, les lieux de réunion doivent être sains et appropriés; l'horaire, l'agenda et la durée des réunions doivent tenir compte des responsabilités familiales des travailleuses et travailleurs et, si nécessaire, une garderie pour les jeunes enfants sera prévue.



Responsabilités familiales partagées!

Les femmes, membres à part entière

4. /

Les programmes d'organisation des femmes seront **soutenus par les dirigeants syndicaux et des politiques d'action syndicale** qui encouragent l'égalité des droits des femmes dans tous les domaines, et en particulier dans les domaines économiques, sociaux et syndicaux.

5. /

Des structures/organes spéciaux (comme les comités, départements ou unités de travail des femmes, des groupes de femmes ou des réseaux de femmes) sont nécessaires aux différents échelons des organisations syndicales pour examiner les problèmes rencontrés par les travailleuses et faire des propositions pour **éliminer la discrimination, encourager la participation des femmes, promouvoir l'égalité de chances et suivre de près les progrès de l'égalité de genre dans les syndicats. Ces structures/organes seront dotés du pouvoir de prendre des initiatives, travailleront en liaison avec d'autres groupes de membres et participeront directement à la prise de décisions**. Une action conjointe, en coopération avec des organisations de femmes, sera un moyen de réaliser des objectifs communs.

La participation des femmes à la prise de décision et aux responsabilités syndicales

6. /

Les femmes, qu'elles soient syndiquées ou non, se forgeront leur propre jugement à propos des syndicats, en se fondant sur leurs résultats, par exemple la mesure dans laquelle les femmes participent à la prise de décisions dans les syndicats. **Le nombre de femmes occupant des postes à responsabilités syndicales devrait au moins correspondre au pourcentage de femmes membres (proportionnalité).**

7. /

L'action positive est nécessaire pour surmonter la discrimination directe et indirecte, à l'accès des femmes à des postes de direction dans les syndicats. Il faut pour ce faire:

- un solide engagement de la direction syndicale;
- des budgets transparents pour les initiatives prises par les organisations syndicales en matière de genre;
- la mise en œuvre de programmes intensifs de formation pour préparer les femmes à assumer des postes de direction;
- l'établissement de statistiques distinctes concernant les effectifs masculins et féminins, leur participation dans toutes les activités syndicales; et la représentation de femmes et d'hommes dans les organes de prise de décision;
- rendre compte aux Congrès, faits et chiffres à l'appui, des progrès accomplis en matière de politiques et dispositions;
- l'examen des structures et la suppression des obstacles qui empêchent les femmes d'accéder à des postes de direction; et la garantie que les femmes sont proportionnellement représentées à tous les niveaux, par exemple par la création de sièges supplémentaires (avec des responsabilités et des droits égaux) ou la cooptation.;
- faire des structures des femmes des organes statutaires; et leur allouer un budget spécial en leur assurant des conditions de travail adéquates et un soutien logistique;





Accès aux postes de direction!

- l'établissement d'un comité permanent dans les organisations syndicales pour promouvoir l'égalité de genre et la politique de recrutement;
- l'inclusion de femmes syndicalistes dans les délégations syndicales à des réunions, conférences et missions, aux niveaux national, régional et international, y compris auprès des institutions et organes financiers et économiques internationaux.
- l'introduction d'un objectif minimal initial de 30% de participation des femmes, et un objectif en termes de parité à tous les niveaux des organisations syndicales;
- l'introduction de sièges réservés, de quotas ou d'autres mesures provisoires dans les organes de prise de décisions des syndicats là où la parité n'est pas atteinte;
- la transparence dans la nomination de femmes à des organes consultatifs et de prise de décisions;
- un soutien aux femmes par une formation complémentaire, des soins aux enfants, et le partage des responsabilités familiales;
- la pleine utilisation des compétences des femmes syndicalistes dans tous les domaines d'activité;
- l'inclusion de femmes dans les comités/équipes de négociation à tous les niveaux ainsi qu'une dimension du genre dans tous les points figurant dans l'agenda de négociation.

Formation, communication et recherche

8. /

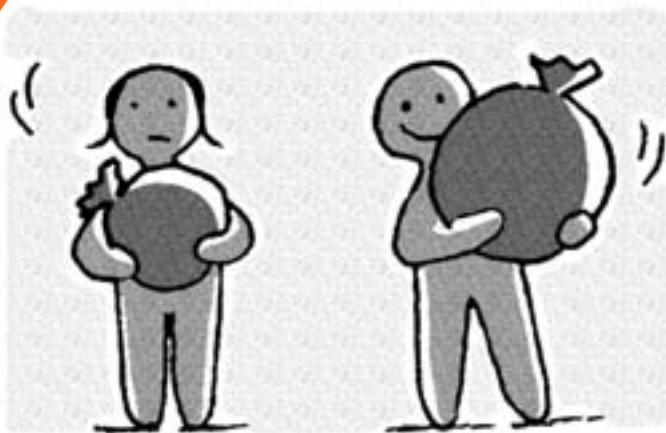
Les hommes et les femmes dans les syndicats doivent accepter, pratiquer et propager le principe de l'égalité de droits et de chances entre les hommes et les femmes, y compris les femmes qui reprennent leur travail après une pause carrière. Une formation de sensibilisation au genre et une formation pratique sur une approche intégrée du genre doivent faire partie de tout programme éducatif et activité éducative à tous les niveaux. Toute formation syndicale générale inclura un élément sur l'égalité de chances et sur les questions de genre, en particulier l'égalité de rémunération.

9. /

Toutes les publications, les documents syndicaux et le matériel éducatif doivent **présenter une image positive des femmes** et de leur rôle économique.

10. /

Les syndicats doivent mener à bien une étude sur les conditions de travail des femmes, afin de les aider à répondre plus efficacement aux besoins des travailleuses. **Les recherches syndicales devraient être transmises aux décideurs politiques** ainsi qu'à d'autres acteurs en vue d'assurer que le genre et l'Agenda du travail décent soient mieux compris.



Un salaire égal!

11. /

Des programmes de formation spécialement conçus pour les femmes sont nécessaires dans de nombreuses organisations syndicales pour encourager les femmes membres et les aider à s'exprimer et à formuler leurs propres demandes. Il est essentiel qu'un plus grand nombre de femmes reçoivent une formation sans perte de salaire. Les syndicats s'efforceront d'obtenir un congé éducatif lorsque celui-ci n'est pas encore un droit et encourageront les femmes à y recourir. Les activités éducatives seront organisées de manière à s'adapter au temps dont dispose les femmes et, si nécessaire, une garderie d'enfants sera assurée.

Procédures internes

12. /

Les syndicats devront:

- mettre au point des Principes directeurs en matière d'égalité d'emploi, de recrutement et de formation afin de garantir qu'ils ne soient pas discriminatoires, par inadvertance, et qu'ils reflètent la diversité de leurs membres, avec comme objectif la parité de genre;
- élaborer des programmes d'égalité dans les syndicats;
- procéder à une évaluation de toutes les politiques et de tous les programmes en matière de genre afin d'assurer une transversalité du genre;
- effectuer des audits de genre de l'organisation syndicale, y compris l'intégration de la dimension de genre lors de l'établissement de leur budget.

Les femmes dans la coopération au développement

13. /

En ce qui concerne les activités de coopération au développement, le mouvement syndical international fixe **un objectif minimum de 30% pour la participation globale des femmes aux activités aux échelons national, régional et international** ou de 40% pour les organisations qui comptent un pourcentage plus élevé de femmes membres, ainsi qu'un quota en matière de parité en tant qu'objectif final. Les nominations des affiliées comporteront les noms de participants féminins et masculins pour les activités aux niveaux régional et international.



14. /

Dans la mise en œuvre des projets de coopération au développement, les syndicats feront de l'égalité une priorité principale dans les propositions de projets, et incluront des données spécifiques et une évaluation de l'incidence en termes de genre. **Tous les membres du personnel et tous les départements seront familiarisés avec les principes de l'action positive** et ne laisseront pas uniquement aux femmes le soin de les appliquer. Les équipes d'évaluation des projets compteront au moins un tiers de femmes et évalueront spécifiquement si l'activité a amélioré la situation des femmes.

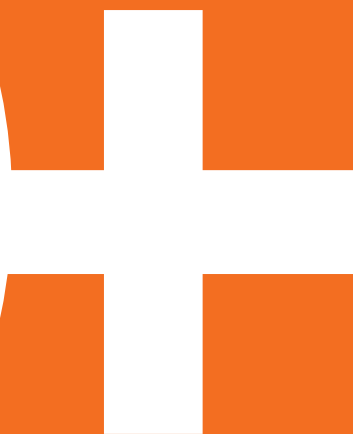
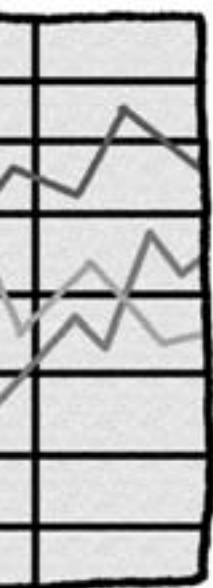
15. /

De bonnes relations devraient être promues également avec les experts internationaux en genre et développement dans les organisations et milieux universitaires et politiques internationaux en vue de partager l'expertise et de veiller à ce que les programmes de développement internationaux mettent particulièrement l'accent sur le travail décent pour les femmes.

Le rôle des syndicats

16. /

Nous sommes convaincus que les syndicats peuvent faire la différence dans la vie des femmes. Les syndicats ont besoin de compter des femmes dans leurs membres mais ne peuvent leur apporter de véritables avantages que s'ils prennent au sérieux le besoin impératif d'identifier les préoccupations des femmes et de prendre des mesures ciblées pour les aider et les soutenir au travail et dans la structure démocratique syndicale.



Liste de contrôle de l'intégration de genre dans les projets et programmes



- Les femmes sont-elles le principal groupe cible du projet ?
Si ce n'est pas le cas, les femmes sont-elles explicitement identifiées comme faisant partie du projet ou du programme ?

- Les représentantes des femmes ont-elles été consultées sur tous les aspects du projet ou du programme – c'est-à-dire sa conception, sa mise en œuvre, son contrôle et son évaluation ?

- Les obstacles à la participation des femmes sont-ils identifiés et des mesures ont-elles été envisagées pour les surmonter ?
(la participation aux réunions en dehors des heures de travail, les services de garde d'enfants, le transport de nuit en toute sécurité, les différents traditions et cultures qui ne permettent pas aux femmes de se rendre à des réunions, etc.).

- Les femmes sont-elles incluses dans le groupe cible pour le projet/programme et si ce n'est pas le cas, qu'a-t-on envisagé pour assurer la participation des femmes ?

- Comment le projet/programme renforcera-t-il la position des femmes par rapport à celle des hommes ?



- Comment le projet/programme améliorera-t-il la sensibilisation des hommes et des femmes aux questions d'égalité/parité dans les syndicats ?
- La formulation des invitations et des avis de réunions et d'activités donne-t-elle l'impression de s'adresser uniquement aux hommes ? Faites soigneusement attention au langage utilisé (par exemple représentant/représentante, délégué/déléguée).
- Les représentantes féminines participeront activement à toutes les prises de décisions à chaque stade du cycle des projets: planification, mise en œuvre, contrôle, évaluation et gestion des ressources;
- Les perspectives de genre seront pleinement intégrées aux projets et programmes;
- Toutes les personnes participant à la mise en œuvre, au contrôle et à l'évaluation des projets/programmes devront avoir connaissance de cet accord.



CSI Confédération syndicale internationale
5 Blvd du Roi Albert II, Bte 1, 1210-Bruxelles, Belgique
Tel: +32 2 2240211, Fax: +32 2 2015815
Courriel: info@ituc-csi.org • Web Site: <http://www.ituc-csi.org>

Novembre 2007
Illustrations: ©clarice • www.clarice-illustrations.be