



MSU - WP1 à 3-Europe

**LE DEFI DU MAINSTREAMING POUR LE SYNDICALISME EN EUROPE :
comment intégrer l'égalité entre hommes et femmes, au travail et dans la vie, par les
organisations syndicales ?**

**SYNTHESE DE LA PREMIERE ANNEE DU PROGRAMME MSU
(Mainstreaming and Unions).**

Autriche – Belgique – Danemark – France – Italie – Pays-Bas

Rachel SILVERA

Coordination du projet: Rachel Silvera - ISERES - France
en collaboration avec Anita Ardura - ISERES, Gilbert Lefevre - MATISSE - France

Partenaires:

- Rachel Silvera, Anita Ardura - ISERES, Gilbert Lefevre - MATISSE - France
- Erika Pircher, Eugene Sensenig-Dabbous, Elfriede Ch. Neubauer – Diversity Centre – Austria
- Maxime Stroobant and Saskia Ravesloot – IISA – Belgium
- Lotte Valjborn – Athene – Denmark
- Giovanna Altieri and DorianaPellerito – IRES – Italy
- Brenda De Jong – the Netherlands

Projet financé dans le cadre de l'action clé : Amélioration de la base des connaissances socio-économiques" - Commission Européenne – Direction générale de la recherche.

Contract n° : HP-CT-2001-00061

SOMMAIRE

Introduction.....	p.3
I – La situation des femmes sur le marché du travail et les politiques nationales d'égalité....	p.5
1. Données sur l'emploi des femmes.....	p.5
2. Les politiques d'égalité et la place du gender mainstreaming dans les pays étudiés.....	p.6
II – Les systèmes de relations professionnelles dans les pays étudiés.....	p.9
1. Les configurations syndicales.....	p.11
2. Le syndicalisme face aux nouveaux enjeux socio-économiques.....	p.13
3. Le système de négociation collective et articulation avec la loi.....	p.14
4. Indicateur de conflictualité.....	p.15
III – la place de l'égalité et du <i>gender mainstreaming</i> dans les structures syndicales : bilan et perspectives.....	p.17
1. De la syndicalisation des femmes.....	p.18
2...à leur participation aux directions syndicales.....	p.19
3. Les obstacles et les leviers d'une démarche de gender mainstreaming.....	p.22
4. Quels outils pour développer le gender mainstreaming au sein des syndicalisme?.....	p.27
Conclusion.....	p.35
6	
Références générales.....	p.38

INTRODUCTION

La participation massive des femmes au marché du travail en Europe est une des transformations majeures du 20^{ème} siècle. Certaines avancées incontestables en matière d'égalité hommes - femmes ont vu le jour : outre la progression de l'activité féminine, citons l'augmentation du niveau des diplômes féminins, ou encore l'accès à des emplois qualifiés et réservés jusqu'à présent aux hommes... Malgré tout, la liste des inégalités de genre¹, y compris parmi les pays les plus avancés sur ce plan, est longue : taux d'emploi inférieurs à celui des hommes, surchômage dans la plupart des pays, ségrégation professionnelle, inégalités de salaires, de statut et de temps de travail, partage inégal des tâches domestiques au sein des familles...

L'égalité, dans le travail et dans la vie, est ainsi devenue un axe important des politiques tant nationales, qu'européennes. Dans la stratégie européenne de l'emploi, notamment, cet enjeu est largement affirmé.

Ces dernières années, la Commission européenne a impulsé une nouvelle approche de l'égalité, à travers le concept de *gender mainstreaming*, c'est-à-dire "***l'intégration de l'égalité dans l'ensemble des politiques et par tous les acteurs impliqués***" (voir encadré 1).

Encadré 1 - Le *gender mainstreaming* : définitions et enjeux

L'apparition du "concept" de *mainstreaming* remonte à 1985, lors de la troisième Conférence mondiale des Nations-Unies sur les femmes à Nairobi. Il s'agissait alors de promouvoir le rôle des femmes et d'intégrer "les valeurs féminines" dans les travaux sur le développement (Conseil de l'Europe, 1998). Après des années de formulation d'une stratégie de développement d'une telle approche, la plate-forme adoptée lors de la quatrième Conférence mondiale des Nations-Unies sur les femmes à Pékin (1995) fut plus explicite "*les gouvernements et les autres acteurs doivent favoriser une politique active et visible en vue d'intégrer une démarche soucieuse de l'égalité entre les sexes (mainstreaming a gender perspective) dans toutes les politiques et dans tous les programmes en analysant, notamment, le cas échéant, les conséquences qui en résultent avant toute prise de décisions*".

En parallèle, au sein de la Commission européenne, les troisième et quatrième programmes d'action pour l'égalité des chances ont impulsé une nouvelle volonté plus explicite de *mainstreaming*. Un texte a été adopté dans ce sens en 1996 (Commission européenne, 1996).

On peut retenir, parmi ces divers travaux, la définition du Conseil de l'Europe, pour qui le *mainstreaming* (traduit en français par "*approche intégrée de l'égalité*") est "***la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques***" (Conseil de l'Europe, 1998).

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

Cette démarche a donc deux dimensions essentielles : il s'agit en premier lieu, de concevoir l'égalité en permanence et en amont, au moment même où s'élabore une politique. En second lieu, il s'agit d'impliquer tous les acteurs qui ont un rôle décisionnel, qu'il s'agisse de l'acteur public évidemment, mais aussi des acteurs sociaux et locaux (entreprises, syndicats, élus locaux...).

Rappelons que le *mainstreaming* ne doit pas être un alibi pour ralentir ou supprimer des actions et des lignes de budget spécifiques à l'égalité mais qu'il permet - au contraire - de s'ajuster au développement d'une approche intégrée. Ainsi, la plupart des travaux soulignent non pas l'abandon d'une approche

¹ Rappelons qu'en mobilisant le terme de "genre" (au sens anglo-saxon de *gender*), nous souhaitons mettre l'accent sur l'ensemble des processus de différenciations sexuées sur le marché du travail.

spécifique au profit de l'approche intégrée mais plutôt une articulation entre ces deux politiques : "le *mainstreaming* est généralement présenté comme une nouvelle stratégie vers l'égalité des sexes, et ses partisans soulignent qu'en aucun cas, il ne doit remplacer les politiques " traditionnelles " (...). Il s'agit en fait d'un complément" (Conseil de l'Europe, 1998).

Parmi les leviers d'action en vue de la diffusion du *gender mainstreaming*, les confédérations syndicales peuvent jouer un rôle essentiel, en intégrant l'égalité dans toutes leurs pratiques et dans toutes leurs stratégies. Cette démarche constitue également un enjeu essentiel pour améliorer la place des femmes et de l'égalité au sein des organisations syndicales. Deux axes sont donc recherchés : sur le plan interne, favoriser la place des femmes dans les instances de directions des confédérations représentatives ; sur le plan des stratégies, renforcer le thème de l'égalité dans toutes les actions et négociations, de façon à la fois transversale et permanente.

L'objectif de cette recherche est donc d'appliquer ce concept de *gender mainstreaming* au champ syndical, à ses activités déjà réalisées ou engagées, en croisant analyse conceptuelle et situations nationales respectives. Il s'agit également de développer une approche comparative entre des pays européens rarement réunis de cette façon, à savoir : - **Il s'agit de l'Autriche, de la Belgique, du le Danemark, de la France, de l'Italie et des Pays-Bas.** Cette démarche présente l'intérêt d'observer les mécanismes à l'œuvre dans ces différents pays où le *gender mainstreaming* est diversement pris en compte – voire quasiment ignoré - par l'acteur syndical, selon des configurations sociétales spécifiques qu'il convient de mettre en évidence. Comment la question du *mainstreaming* a-t-elle été ou non introduite dans ces pays ? Quelle articulation peut être observée entre les politiques et actions spécifiques visant l'égalité et l'innovation méthodologique introduite par le *gender mainstreaming* ? Quel rôle jouent les syndicats dans les processus favorables/défavorables à l'égalité et comment se positionnent-ils par rapport au *mainstreaming*? Nous tenterons, au cours de cette recherche, de répondre en partie à toutes ces questions.

L'objet de cette présentation est de proposer une synthèse des principaux résultats collectés par chacun des partenaires des six pays, durant la première phase du programme. Ce tour d'horizon comprend trois volets : une photographie de la situation des femmes sur les différents marchés du travail et quelques indicateurs sur les politiques nationales d'égalité ; une comparaison des systèmes de relations professionnelles (modes d'organisation et de fonctionnement des syndicats, caractéristiques de la négociation collective, articulation entre les niveaux de négociation, rôle de la législation et ses relations avec la négociation collective...) et enfin, les premiers résultats de notre étude sur la question du *gender mainstreaming* dans les différentes organisations syndicales. Ces trois volets sont liés : on ne peut comprendre la place accordée à l'égalité au sein du syndicalisme sans se référer à la position des femmes sur le marché du travail et à la prise en compte de l'égalité de genre aux plans des politiques publiques. La nature des relations professionnelles, propre à chaque pays, joue, également, un rôle explicatif dans la diffusion du *gender mainstreaming* au sein des organisations syndicales.

I – LA SITUATION DES FEMMES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL ET LES POLITIQUES NATIONALES D'EGALITE

1. Données sur l'emploi des femmes

La situation des femmes sur le marché du travail varie sensiblement d'un pays à l'autre de l'Europe et notamment dans les pays retenus pour notre étude, même si des éléments de convergence ressortent de notre analyse.

Pour l'ensemble des pays européens, à des degrés divers, le modèle traditionnel de retrait provisoire ou définitif des femmes du marché du travail, du fait de la présence d'enfants, tend à s'estomper. Mais face à la crise économique, des menaces sur le droit à l'emploi des femmes, notamment mères de famille, se manifestent régulièrement. Leur inscription sur le marché du travail est plus souvent que pour les hommes l'objet d'obstacles (difficultés d'accès à une véritable carrière, vulnérabilité plus forte au chômage...) et de contradictions (affichage d'une politique favorable à l'emploi des femmes, mais absence de mesures suffisantes d'accueil des enfants...).

Ces points de convergence entre les pays retenus dans cette étude doivent être évidemment affinés : en premier lieu, le Danemark, la France et, dans une moindre mesure l'Autriche, ont connu une évolution de l'activité féminine plus ancienne et le temps plein dans ces pays est la norme (le temps partiel ne dépassant pas un tiers de l'emploi féminin). Aux Pays-Bas, et en partie [la-en](#) Belgique, la progression de l'activité féminine est plus récente et fondée, surtout dans le premier pays, sur l'essor du temps partiel (la norme de l'emploi féminin aux Pays-Bas est le temps partiel, il est aussi de plus de 40% en Belgique). Enfin, l'Italie est marquée par une participation des femmes au marché du travail encore faible (le taux d'emploi féminin n'est que de 39%) ; le temps partiel, en progrès, reste très nettement inférieur à la moyenne européenne (16% pour les femmes, contre 33% en Europe).

Tableau 1 : Principaux indicateurs de l'emploi et du chômage en 2000 - Source : Eurostat

	A	B	DK	F	I	PB	UE15
Taux d'emploi total	68,3	60,5	76,3	62,2	53,5	73,2	63,3
Hommes	77	69,5	80,8	69,3	67,5	82,4	72,5
Femmes	59,4	51,5	71,6	55,3	39,6	63,7	54
15-24	53,1	29,1	66	29	25,9	69,2	40,3
25-54	82,2	77,4	84	78,8	67,9	81,8	76,6
55-64	28,9	26,3	55,7	29,7	27,8	38,3	37,7
Taux d'emploi équivalent temps plein	63,5	60,5	69,3	58,7	51,7	57,2	57,9
Hommes	76,2	74,4	76,9	69,2	67	74,6	71
Femmes	51	46,6	62,2	48,7	36,7	40,1	45,3
Taux de chômage total	3,7	7	4,7	9,5	10,5	2,7	8,2
Hommes	3,2	5,7	4,2	7,8	8	2	7
Femmes	4,3	8,8	5,3	11,5	14,4	3,7	9,7
Taux de chômage de longue durée	1	3,8	1	5,9	6,4	0,8	3,6
Hommes	1	3,1	0,9	3,5	4,9	0,7	3
Femmes	1	4,8	1,2	9,5	8,8	1,1	4,4
Taux de temps partiel total	16,3	20,8	21,3	16,9	8,4	41,1	17,7
Hommes	4,1	5,8	10,2	5,4	3,7	19,2	6,2
Femmes	32,2	40,5	34,1	31	16,5	70,5	33,3

En résumé, trois formes de discriminations restent problématiques dans tous les pays étudiés :

- La ségrégation professionnelle, sur laquelle l'intervention publique est d'autant plus difficile que des débats contradictoires ont parfois lieu (ainsi, au Danemark, certains mouvements féministes considèrent que la mixité de toutes les filières professionnelles n'est pas toujours synonyme d'égalité, mais correspond davantage à un objectif patronal de recrutement). La ségrégation verticale ne relève pas seulement de la compétence des pouvoirs publics mais aussi de barrières au sein des entreprises privées sur lesquelles il est difficile d'intervenir (**France, Autriche**, où il n'y a pas de législation dans ce domaine). Enfin, les choix individuels et/ou familiaux en matière de filières de formation sont marqués par l'intériorisation des normes sociales, culturelles et des représentations.
- Les écarts de salaire qui s'expliquent largement par la persistance de la ségrégation professionnelle. En dehors d'expériences encore isolées (~~Belgique et~~ Danemark, Pays-Bas et Belgique), leur réduction apparaît extrêmement difficile.
- La précarité et les difficultés d'accès à l'emploi stable et à une carrière, enfin, constituent une autre caractéristique de l'emploi féminin en Europe, sous des formes diverses (temps partiel contraint, CDD, emplois "para-subordonnés", ou emplois informels).

2. Les politiques d'égalité et la place du gender mainstreaming dans les pays étudiés.

Le Conseil européen extraordinaire de Luxembourg sur l'emploi a adopté, le 15 décembre 1997, les premières lignes directrices pour l'emploi en 1998. Chaque Etat membre s'est ainsi engagé à adopter une structure commune dans les plans d'action nationaux annuels. Cette structure repose sur quatre "piliers" qui visent à améliorer le fonctionnement des marchés du travail. En premier lieu, renforcer la capacité d'insertion professionnelle des chômeurs, notamment de longue durée, autour du thème d'employabilité ; en second lieu, développer l'esprit d'entreprise en réduisant les contraintes administratives et fiscales de la création d'entreprise ; en troisième lieu, améliorer la capacité d'adaptation des entreprises, afin de moderniser l'organisation du travail, notamment par des accords sur le temps de travail, sur la souplesse des contrats de travail... Enfin, la volonté de renforcer l'égalité des chances est l'objet d'un pilier à part entière, le quatrième : "*Les Etats membres doivent s'attaquer à la discrimination entre hommes et femmes, prendre les mesures appropriées pour permettre aux hommes et aux femmes de concilier vie professionnelle et vie familiale et faciliter la réintégration des hommes et des femmes dans la vie active*" (Résolution du Conseil européen, 1997).

A la suite des premiers plans nationaux de 1998, la Commission européenne a dressé un bilan plutôt mitigé sur la place accordée à ce pilier par la plupart des Etats membres. Afin de renforcer cet axe, l'idée du *mainstreaming* a été introduite pour la préparation des plans de 1999. La nouvelle ligne directrice 19 souligne que les Etats membres "*adopteront une approche visant à l'intégration de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans la mise en œuvre des lignes directrices des quatre piliers*" (JO CE, 1999).

En observant le contenu des différents plans nationaux d'action, on note que cette démarche est inscrite à l'agenda de tous les pays, mais que les résultats concrets sont à des stades différents. En s'appuyant, de façon simplifiée, sur les travaux concernant l'emploi des

femmes en Europe (Fagan, 1998, Fouquet et al, 1999²), on peut considérer que trois conceptions fort différentes du *mainstreaming* sont à l'œuvre :

- Dans un premier groupe de pays, notamment nordiques, le *mainstreaming* est entendu au sens large : il s'agit alors effectivement d'intégrer l'égalité dans toutes les politiques et actions économiques et en amont des mesures. Cette approche interfère donc directement sur le fonctionnement du marché du travail : nature des emplois, écarts des salaires, critères de recrutement et de promotion, conditions et temps de travail... mais aussi sur l'articulation entre vie professionnelle et familiale. Le **Danemark** constitue une illustration de cette situation. Les **Pays-Bas** se rattachent en partie seulement à ce cas.

- Dans un second groupe de pays, le plus important (**Autriche, France, Belgique**), la situation est intermédiaire : sans avoir totalement adopté une véritable démarche intégrée de *mainstreaming*, des éléments intéressants³ figurent dans ces plans et pourraient changer la place traditionnellement accordée à l'égalité au sein de ces configurations nationales

- Dans un troisième groupe de pays (comprenant en Europe, les pays du Sud et les pays dits "insulaires" – **Royaume-Uni** et **Irlande**), le *mainstreaming* est présent mais semble encore entendu de façon restrictive. Il porte sur des domaines précis de l'égalité, mais concerne en général des dimensions exogènes au marché du travail : il s'agit, par exemple, d'agir sur le système éducatif pour favoriser le niveau de formation des femmes ou d'améliorer les systèmes de garde d'enfants. **L'Italie** illustre en partie cette position, même si des efforts importants sont à l'œuvre, exemple notamment avec la loi 53/2000 sur l'articulation de la vie professionnelle et familiale pour les femmes et pour les hommes. Cette loi associe en effet des mesures favorisant l'articulation entre sphère privée et sphère professionnelle dans le champ du travail (congé parental, congé pour s'occuper de personnes dépendantes, congé formation, etc.) et dans le champ sociétal (généralisation des bureaux du temps, des plans de régulation des horaires et des tables de négociations quadrangulaires réunissant, aux côtés des partenaires sociaux, d'autres acteurs de la société civile. Désormais, l'approche "intégrée", et non plus exclusivement "femmes", apparaît dans l'ensemble des programmes politiques et dans les négociations collectives.

² Reprenant en partie l'approche de C. Fagan et J. O'Reilly, A. Fouquet et al. intègrent divers espaces dans la définition d'un contrat social de genre, différencié selon les pays : "*une dimension politique dont les valeurs s'expriment dans les systèmes nationaux de protection sociale, une dimension domestique qui considère les différences dans les modèles familiaux et enfin une dimension professionnelle*" (Fouquet et al., p. 106). L'intérêt de cette étude est de définir quatre configurations types : les modèles nordique, continental, méridional et "insulaire" ; la France étant dans une situation intermédiaire entre les modèles nordique et continental.

³ Par exemple, la France a mis en place des conventions interministérielles sur l'égalité, afin de sensibiliser et d'évaluer la place de l'égalité dans tous les domaines (notamment éducation, transport, emploi...). De plus, l'idée de négocier l'égalité dans l'ensemble des champs de la négociation collective est désormais introduite. La Belgique a introduit une démarche d'évaluation des emplois non discriminante qui implique les partenaires sociaux. Ou encore, en Autriche, des objectifs quantitatifs sur la place des femmes dans chaque mesure de la politique de l'emploi sont respectés.

Encadré 2 : le gender mainstreaming dans les politiques publiques

Lorsque l'on regarde l'application de ce concept dans les pays de notre étude, la première dimension adoptée porte sur le mode de fonctionnement ministériel et l'impulsion politique retenue. Ainsi, au **Danemark**, dont le mode de régulation du marché du travail est cité en exemple (rôle structurant de la négociation collective), si un ministre est en charge du *mainstreaming* (Ministre des Affaires sociales et de l'Égalité), dans le même temps, les 20 ministres du gouvernement sont considérés chacun comme responsable de l'égalité dans son domaine de compétence. Pour autant, "la double approche" (actions spécifique et transversale) est appliquée via les activités d'un ministère en charge de ces questions. Depuis juin 2000, le *mainstreaming* est inscrit dans la loi sur l'égalité, piloté par le ministère pour l'égalité, mais relayé au sein de chaque ministère. Ainsi, le ministère de l'emploi est chargé du *mainstreaming* en matière d'emploi et doit suivre chaque loi, chaque mesure du point de vue du genre, en évaluer l'impact en termes d'égalité. Dans l'objectif de suivre la mise en œuvre du *mainstreaming* dans l'administration centrale, un comité de pilotage, composé de représentants de haut niveau de tous les ministères, a été créé, afin d'échanger des expériences et de lancer des projets pilotes, mais aussi de contrôler les progrès des projets initiés dans chaque ministère.

En **France**, la démarche ministérielle d'introduction du *gender mainstreaming* a été retenue en exemple de bonne pratique par la Commission. C'est en 2000 qu'un comité interministériel consacré à l'égalité a réellement introduit cette démarche, engageant chaque ministère dans des conventions d'égalité (procédure d'accès des femmes à tous les échelons, formations et sensibilisation à l'égalité...). Par exemple, une convention entre le Ministère délégué à l'égalité et l'Éducation nationale a permis d'engager des formations internes à l'égalité et des outils de sensibilisation pour les élèves, à tous les échelons.

En **Autriche**, également, des efforts ont été tout d'abord engagés en vue de favoriser une approche transversale de l'égalité. Mais des doutes quant à la poursuite d'une politique de l'égalité sont exprimés par les associations de femmes et l'opposition depuis le changement gouvernemental de 2000. En effet, une des premières mesures du nouveau gouvernement a été de supprimer le ministère de l'égalité, dont les activités sont désormais transférées au ministère de la Sécurité sociale et des générations et à un comité interministériel chargé du *gender mainstreaming*... Le risque de dilution de cette problématique, désormais loin d'être prioritaire, est donc grand.

Aux **Pays-Bas**, dans les années 80, le gouvernement a décidé que la coordination des mesures "d'émancipation" devait être assurée par le ministère des Affaires sociales (et non plus celui de la culture), ce qui correspond bien à un changement dans le rôle désormais attribué aux questions du travail dans l'émancipation et à une remise en cause du modèle du "*male breadwinner*", jusqu'à présent dominant. Depuis, différentes structures visent une intégration du *mainstreaming* : une commission interdépartementale pour l'émancipation (chargée de produire notamment des rapports sur les effets des mesures retenues par chaque département) et un service de contrôle de l'émancipation ("*Emancipation Monitor*"), chargé d'évaluer les résultats tous les deux ans.

En **Belgique**, le ministère de l'Emploi et du Travail est aussi chargé de l'égalité des chances. Les politiques sont ainsi fortement axées sur les conditions de travail des femmes et sur le renforcement de leur position sur le marché du travail. Afin d'attirer l'attention de tous les ministères sur la perspective du genre, le ministère de l'Emploi et du Travail a initié en 2001 un premier pas dans la direction du *gender mainstreaming*. Ce projet vise à assister l'ensemble des ministères, par la formation et le conseil, afin de favoriser la mise en place d'objectifs stratégiques d'égalité des chances des femmes et des hommes, propres à chaque ministère. L'importance d'un tel processus a été confirmée par une grande partie du personnel des services publics, même si les résultats sont encore insuffisants.

* Enfin en **Italie**, le Département de l'égalité des chances (1983) et la Commission pour l'égalité des chances (1984) sont deux organismes qui ont contribué à promouvoir l'égalité. Cette commission est composée de membres de partis politiques, d'associations, de mouvements de femmes, d'organisations patronales et d'organisations syndicales. Les femmes syndicalistes ont œuvré, en collaboration avec ces organismes, au développement d'importantes initiatives. A partir de 2000-2001, de nouveaux moyens ont été promus visant par exemple le renforcement des "conseillers à l'égalité", chargés de veiller à l'application de la loi sur l'égalité ; la création d'un réseau national d'échanges sur les bonnes pratiques ; l'introduction de nouveaux critères pour favoriser la promotion des femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées...

L'intégration politique du *gender mainstreaming*, désormais à l'œuvre, recèle cependant deux contradictions :

- En premier lieu, tous les rapports ont souligné la volonté de chaque pays de renforcer l'emploi des femmes, à l'instar des recommandations des sommets pour l'emploi de Lisbonne (mars 2000) et Stockholm (mars 2001). Mais la contradiction entre l'objectif quantitatif et un objectif plus qualitatif d'amélioration de la qualité de l'emploi est particulièrement forte lorsqu'il s'agit de l'emploi féminin : comment en effet favoriser l'emploi des femmes, sans poser le problème du type d'emplois offerts (faible niveau de qualification, faible reconnaissance des compétences "informelles") et des statuts d'emploi proposés (CDD, temps partiel) ? Peu de pays ont réussi à véritablement résoudre cette contradiction. Ainsi, la question de l'essor du temps partiel (observé dans tous les pays étudiés, à l'exception du Danemark) montre toute l'ambiguïté de ces politiques : aux Pays-Bas notamment, des mesures de protection du temps partiel ont été introduites mais elles n'empêchent pas le développement du temps partiel court qui touchent les femmes, mais aussi tous les jeunes.
- En second lieu, les problèmes d'articulation entre vie familiale et professionnelle sont désormais inscrits sur l'agenda de tous les pays européens. Mais un décalage apparaît entre principes énoncés et résultats affichés : la prise en charge des jeunes enfants est encore bien souvent le fait des mères, via des dispositifs de congés, parfois longs mais diversement rémunérés. Il n'y a pas encore suffisamment de choix pour d'autres formes d'accueil des enfants, adaptées aux besoins des familles. Tant que des droits à l'accueil des jeunes enfants ne seront pas réellement offerts, l'existence de véritables carrières professionnelles pour les mères restera problématique. L'accès à des droits à congés, dotés d'un niveau de rémunération suffisant, constitue bien sûr un objectif à poursuivre, notamment pour inciter davantage les pères à y avoir recours. Mais cela n'empêche pas la nécessité de développer des structures d'accueil diversifiées, répondant aux besoins des familles (qualité de l'accueil, proximité, souplesse des horaires, coût...). Or dans trois des pays étudiés, les moyens restent bien en deçà des besoins (Autriche, Pays-Bas, Italie).

II – LES SYSTEMES DE RELATIONS PROFESSIONNELLES DANS LES PAYS ETUDIÉS

Pour mieux comprendre la position des femmes au sein du syndicalisme, il convient de dessiner le cadre des relations professionnelles propre à chaque pays. Notre hypothèse initiale est en effet d'observer un lien entre systèmes de relations sociales et degré d'intégration du genre dans le syndicalisme. La diversité des relations professionnelles en Europe rend notre exercice difficile : chaque pays de l'étude a adopté des principes tant juridiques que sociaux qui lui sont propres. On peut ainsi distinguer de façon très schématique, tant les évolutions internes sont complexes, deux modèles types :

- D'un côté, des systèmes de relations professionnelles "intégrés", dits "néo-corporatistes" que l'on retrouve au **Danemark**, aux **Pays-Bas** et en **Autriche**. Ces systèmes sont marqués par un mode de partenariat social fort, visant une stabilité tant économique que sociale.⁴ Ainsi, LO au **Danemark**, a eu jusqu'à présent un rôle fortement institutionnalisé

⁴ Pour une vision plus détaillée et précise des relations professionnelles, voir notamment, H. Slomp, (2000), *Les relations professionnelles en Europe*, Ed. De l'Atelier.

et a souvent pesé sur les débats de société, l'élaboration des lois et le développement social. En **Autriche**, l'OGB, seule confédération syndicale détenant le monopole de négociation, disposait, jusqu'au changement gouvernemental de 2000, du droit informel de nommer le Ministre des Affaires sociales et avait un impact direct et important sur la législation dans les domaines économiques, l'investissement social... Depuis 2000, l'influence politique de l'OGB est remise en cause. Aux **Pays-Bas**, la plus importante fédération de syndicats est celle issue de la tradition socialiste et sociale-démocrate : le NVV. La seconde, le NKV, était liée à la tradition catholique. Ces deux organisations se sont regroupées au sein du FNV. Le CNV relève, quant à lui, de la tradition protestante et l'Unie MHP regroupe l'encadrement. Le rôle des syndicats est inscrit dans une relation tripartite forte, dans laquelle les consultations intensives entre le gouvernement et les partenaires sociaux sur toutes les questions socio-économiques essentielles sont un élément caractéristique.

- De l'autre, des systèmes de relations professionnelles historiquement marqués par une non coopération entre Etat et acteurs sociaux et un syndicalisme dit "révolutionnaire" ou encore de "lutte de classes" (France, Italie). En France, les clivages syndicaux sont fortement imprégnés de divergences dans la conception idéologique du rôle du syndicalisme. Les cinq confédérations représentatives se distinguent en effet par une tradition d'intervention dans le champ de la négociation très différente, entre l'affirmation d'un syndicalisme "réformiste" (la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC) et le maintien d'un syndicalisme d'opposition (en partie pour la CGT et FO). Mais ce positionnement varie fortement dans le temps, selon le contexte politique et les thèmes de négociation. En Italie, les traditions politiques au sein des confédérations syndicales sont toujours prégnantes. La CGIL, principale confédération, a été créée par les partis politiques. Pendant des décennies, cette confédération était l'organisation syndicale des salariés communistes (PCI) et des socialistes (PSI), mais aussi de certaines minorités gauchistes dès le milieu des années 1960. Si durant les deux dernières décennies, l'Italie s'est rapprochée du premier modèle à travers des pactes sociaux importants, la période récente est marquée par un retour de pratiques de fortes oppositions et mobilisations syndicales.
- La **Belgique** se situe dans une situation intermédiaire entre ces deux modèles, marquée notamment par une distinction entre syndicalisme chrétien et syndicalisme social-démocrate, et par une volonté de partenariat social important. La FGTB, seconde confédération, se réclame du socialisme démocratique et sa pratique syndicale est influencée par cette approche idéologique. Les statuts de la CSC (chrétien) affirment le caractère confessionnel du syndicat. La CGSLB se dit, quant à elle, à la recherche d'une société plus libre et plus équitable, sur des bases sociales libérales telle qu'elles sont précisées par les congrès. ~~La CGSLB~~ Cette dernière confédération se proclame indépendante de tout parti politique.

Encadré 3 : Les centrales syndicales représentatives

Danemark : la Confédération danoise des syndicats (LO), la Confédération des employés et fonctionnaires (FTF) et la Confédération des associations professionnelles (AC) universitaires.

Pays-Bas : la FNV est la confédération la plus puissante du pays (fusion du NVV et du NKV); le CNV de tradition protestante ; la fédération de l'encadrement (Unie MHP).

Autriche : La Confédération syndicale autrichienne :- (OGB) ~~regroupe 13 fédérations organisées en fonction des secteurs économiques~~ et la GPA (fédération des cols blancs mensualisés en opposition aux salariés payés à l'heure).

Belgique : la Confédération des syndicats chrétiens (CSC/ACV), la Fédération générale du Travail de Belgique (FGTB/ABVV) et la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB/ACLVB et VSOA/SLFP).

France : la Confédération générale du travail (CGT) ; la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ; la Confédération française démocratique du travail (CFDT, née suite à la déconfectionnalisation de la CFTC, la partie majoritaire ayant changé de nom) ; la CGT-Force ouvrière (CGT-FO) et la Confédération générale des cadres (CFE-CGC).

Italie : la Confédération générale italienne du travail (CGIL) ; la Confédération italienne des syndicats des travailleurs (CISL) et l'Union italienne du travail (UIL).

1. Les configurations syndicales

L'histoire sociale et politique de chaque pays a modelé, en Europe, des formes de syndicalisme différenciées. Il est impossible de prendre en compte ici l'ensemble des éléments de différenciation mais deux facteurs se dégagent particulièrement de notre analyse :

1. En premier lieu, dans les pays de tradition conflictuelle, **la pluralité, voire parfois la division syndicale règne**. La **France** compte 5 confédérations représentatives au plan national et différents syndicats autonomes ou catégoriels. Des organisations radicales, souvent issues de scissions au sein des grandes confédérations ont émergé sur la période récente. La **Belgique** et l'**Italie** comptent 3 principales confédérations. Dans ces trois pays, les structures syndicales s'articulent sur le plan interprofessionnel et professionnel (structure verticale et horizontale). En revanche dans le modèle de "coopération" le syndicalisme est largement unitaire, une seule grande centrale domine. Des clivages apparaissent cependant selon les professions comme, par exemple, entre cols blancs / cols bleus (au **Danemark**, en **Autriche** et en **Belgique**). Aux Pays-Bas, le clivage entre professions n'existe plus, il ne subsiste guère qu'une séparation entre salariés et cadres, ces derniers pouvant appartenir au FNV ou au syndicat de l'encadrement. Il existe donc dans ce pays, à la différence du Danemark, davantage de choix possibles pour les salariés d'adhérer à des confédérations différentes en dehors du FNV (le CNV et l'Unie MHP regroupent désormais un tiers des effectifs du FNV). En Belgique - où la distinction est faite entre les fédérations du secteur privé et celles du secteur public - vient se rajouter la question des communautés linguistiques qui se traduit par une restructuration des syndicats (organes communautaires appelés des "inter-régionales" au sein des organisations interprofessionnelles. ~~il y a aussi des syndicats pour le secteur de l'enseignement et les cols blancs (CSC)).~~

2. En second lieu, **le nombre de syndiqués et les principes de l'adhésion** diffèrent d'un pays à l'autre. Toutefois, dans certains pays comme les **Pays-Bas** ou la **France**, le taux de syndicalisation n'est pas le seul indicateur de l'influence réelle du syndicalisme.

* Au **Danemark**, le taux de syndicalisation (plus de 87%) est le plus élevé d'Europe, en raison des droits sociaux liés à cette adhésion. Les salariés sont syndiqués principalement en fonction de leurs qualifications et de leurs professions et non selon le secteur d'activité. Par exemple, pour les ouvriers, ~~Pour~~ afin de permettre au système de négociation de fonctionner, les syndicats concernés coopèrent dans le cadre d'un cartel comme "CO-industry". LO, la grande centrale syndicale, compte 23 organisations membres, soit 1,4 million de salariés dans l'industrie privée, le commerce et les services ainsi que dans le secteur public. FTF (fonctionnaires) a une structure plus complexe avec 106 organisations affiliées et compte environ 450 000 membres dont 75% dans le secteur public. Enfin, AC (universitaires) avec 22 organisations rassemble 240 000 adhérents.

* En **Autriche**, l'organisation du monde du travail est à la fois hautement centralisée et unifiée. La Fédération unifiée des syndicats autrichiens (OGB) a été reconnue dès 1947, comme la seule organisation légitime des salariés, en partenariat avec l'AK⁵ (la chambre du travail *Arbeiterkammer*) dont tout salarié fait obligatoirement partie et les BR (*Betriebsrat*), conseils d'entreprise élus dans les entreprises de plus de 35 salariés. De nombreux droits dans la sphère de la co-détermination sont garantis aux représentants des salariés au niveau de l'établissement ou de l'entreprise. D'une manière générale, le système spécifique autrichien, s'appuyant sur ces trois piliers, assure au-delà des divisions idéologiques, un niveau élevé de cohésion et de coopération. Le taux de syndicalisation y est légèrement supérieur à la moyenne européenne.

* Aux **Pays-Bas**, nous avons relevé le rôle essentiel que jouent les syndicats dans le modèle de négociation – notamment - comme partenaire consultatif du gouvernement au regard des questions socio-économiques cruciales. Paradoxalement, si l'on prend comme seul indicateur le taux de syndicalisation, on pourrait penser qu'il s'agit d'une surévaluation : seulement 27% des salariés jugent utiles de se syndiquer ; mais ceci montre plutôt que l'adhésion n'est pas le seul critère à prendre en compte pour juger de la force d'un syndicat, car l'influence syndicale ne découle pas directement de l'adhésion syndicale. Cela conduit souvent à des débats publics sur la légitimité syndicale, mais grâce à la nature intégrée des syndicats dans la structure socio-économique du pays, cette situation ne mène pas à d'importants changements dans les relations professionnelles. Comme le confirment les travaux sur les relations professionnelles aux Pays-Bas, le fait syndical est apparemment peu contesté.⁶

* En **Belgique**, aucune institution officielle n'est chargée de collecter les données concernant le nombre d'adhésions aux organisations syndicales. Même les organisations syndicales elles-mêmes publient rarement des chiffres concernant le nombre d'adhérents. Selon une étude récente, les deux principales confédérations syndicales (CSC et FGTB) attestent une croissance du nombre d'adhérents après une baisse dans les années 1980. En 2000, la FGTB comptait 39% du nombre total de syndiqués (avec 7 fédérations professionnelles et 18 fédérations régionales) ; la CSC est en tête avec 53,8% des syndiqués (17 fédérations

⁵ "Kammer für Arbeiter und Angestellte", en termes abrégés : Arbeiterkammer : La chambre du travail. Elle est principalement en charge de la recherche, de la formation, de la documentation et de la protection des consommateurs ainsi que du développement de propositions de loi au sein du système autrichien de partenariat social. L'AK joue également un rôle important en représentant les salariés dans un litige déclaré au sein de l'entreprise.

⁶ Voir notamment les références analysées dans Wierenk, (2000).

Mis en forme

Mis en forme

professionnelles et 22 régionales). On observe, par ailleurs, une augmentation de la syndicalisation des employés (cols blancs).

* **L'Italie** a un taux de syndicalisation de 36-37%, ce qui est relativement élevé, compte tenu du modèle de relations sociales et de l'évolution du marché du travail italien (précarité, chômage). Les confédérations ont, en valeur absolue, augmenté le nombre de leurs adhérents (retraités inclus) mais ont perdu en valeur relative par rapport à l'ensemble de la population active. Entre 1980 et 1998, le nombre de membres a diminué de 28% par rapport à la population active (y compris pour les syndicats autonomes qui sont puissants dans la fonction publique). Pour le principal d'entre eux, la CGIL, la baisse est de 34%.

* **La France** a le taux de syndicalisation le plus faible d'Europe (moins de 9 % actuellement, tous syndicats confondus), malgré – ou à cause – d'une multitude de confédérations. Le mouvement syndical français, à la différence de pays voisins comme la Belgique ou le Danemark, repose sur le militantisme. Il ne s'agit pas d'un syndicalisme de service dans la mesure où il n'y a pas de droits sociaux liés à l'adhésion à un syndicat. De plus, la place des syndicats dans la société française ne dépend pas que d'eux : la situation de l'emploi, la précarité, le chômage, etc. ne sont pas sans incidence sur ces baisses d'adhésion, nettement plus marquées dans le secteur privé que public. Par ailleurs le gouvernement et le patronat ont un impact sur le rôle et la place des syndicats dans la société française : la répression syndicale est toujours, en France, une réalité à ne pas négliger dans le secteur privé. Les gouvernements, selon leur couleur politique, peuvent contribuer à la plus ou moins grande institutionnalisation du syndicalisme (gestion d'une partie de la protection sociale, participation à des instances consultatives...). Selon les périodes, le syndicalisme en France s'apparente à un modèle quasiment néo-corporatiste, ou au contraire s'inscrit en opposition forte, avec des mobilisations qui peuvent apparaître d'une importance disproportionnée au regard de leur implantation réelle, aux yeux pour des d'observateurs étrangers, au regard de leur implantation réelle.

Tableau 2 – Taux de syndicalisation dans les pays de l'étude (%), 2000

Pays	Taux de syndicalisation
Danemark	87.5
Belgique	69.2
Autriche	46
Moyenne européenne	43.8
Italie*	35.4
Pays-Bas	27.0
France	9.1

* 1998 figure. Source: EIRO et chiffres nationaux

2. Le syndicalisme face aux nouveaux enjeux socio-économiques.

Depuis 20 ans, la représentativité syndicale dans la plupart des pays industrialisés s'est réduite de manière importante. Aucun modèle ne semble véritablement épargné par les chiffres négatifs publiés par différentes études comparatives. De nombreuses raisons sont avancées dans la littérature pour expliquer cette régression. Cinq groupes de facteurs, en relation avec la nouvelle composition sociale du travail, sont déterminants :

a) *Le contexte politique* : les pays où domine le modèle néo-corporatiste (Danemark, Autriche et en partie Pays-Bas), ont connu récemment des changements politiques importants qui tendent à remettre en cause les compromis sociaux antérieurs. Ainsi au Danemark, le gouvernement libéral-conservateur a décidé de "libérer les gens" (*setting people free*) par différentes mesures (libéralisation du temps partiel, et surtout démantèlement du modèle tripartite dans un nombre considérable de comités et conseils). De même en Autriche, le gouvernement ~~actuel~~^{récent} affiche clairement sa volonté "de rompre définitivement avec le compromis social et le "néo-corporatisme" autrichien" (Dufour, 2000).

b) *Les facteurs économiques* : pour tous les pays, le contexte économique joue en défaveur des syndicats : évolution des secteurs d'activité (restructuration dans l'industrie, ~~tertiarisation~~ et développement des activités de services, tant aux entreprises qu'à la collectivité et à la personne, ~~+~~ diffusion des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTCI) ; réorganisation du travail et développement de petites unités économiques accompagné d'un éclatement des collectifs traditionnels ; mondialisation, délocalisation et sous-traitance des activités... exclusion d'une partie du salariat constituant le "noyau dur" des adhérents (effet des préretraites, du chômage...) ;

c) *Les facteurs socio-démographiques* : croissance de « nouveaux » groupes sur le marché du travail avec des traditions syndicales faibles (les minorités ethniques, les jeunes, les personnes à temps partiel ou encore les employés "cols blancs" des NTCI) ; changements sur le marché du travail avec un pourcentage relativement important de salariés ayant une éducation supérieure (et une position relative plus forte sur le marché du travail, les incitant moins à ~~e~~ adhérer à une organisation syndicale). Ces points ont été fortement soulignés dans le cas des Pays-Bas, de la France et de la Belgique.

d) *Les facteurs organisationnels* : développement de la flexibilité et de la précarité dans les relations de travail ; nouvelles formes de participation à l'organisation (plus forte implication professionnelle et identification à l'entreprise pour certains salariés ; rapports plus distants au travail pour d'autres), plus grande mobilité sur le marché du travail.

e) *Les facteurs culturels et idéologiques* : montée de l'individualisation, perte de repères collectifs dans le travail ; distanciation par rapport à la vie politique et sociale, montée des voix en faveur de la droite conservatrice, voire populiste ...

3. Le système de négociation collective et articulation avec la loi

L'articulation entre loi et conventions collectives et le fonctionnement du système de négociation renvoient en partie aux modèles sociaux présentés précédemment : dans le modèle de "coopération", les conventions collectives jouent un rôle prépondérant (surtout au **Danemark** où l'Etat n'intervient qu'en cas d'échec des négociations (comme à propos du conflit sur les congés). En Autriche, aux Pays-Bas et également en Belgique, la répartition des champs d'intervention entre loi et négociation est plus équilibrée, cette question soulevant de nombreux débats. Les conventions collectives nombreuses et étendues, couvrent généralement l'ensemble des salariés (85% au **Danemark**⁷ ; 80% aux **Pays-Bas**, près de 100% en **Autriche**).

⁷ Voir S.K. Andersen, (2000).

En **France** et en **Italie**, en revanche, la loi joue un rôle prépondérant, même si le poids des conventions collectives est loin d'être négligeable. Par exemple en France, près de 90% des salariés ~~du fait du principe de l'extension des accords par l'Etat~~ sont couverts par des conventions collectives, du fait du principe de l'extension des accords par l'Etat (ce qui est moins le cas -en Italie). La négociation permanente et pas seulement "à chaud" se généralise⁸ dans ces deux pays.

Fait constaté dans tous les pays, les conventions collectives tendent à se décentraliser vers l'entreprise. Mais la décentralisation ne revêt pas toujours le même sens, selon le modèle de négociation. Dans les pays où la négociation centralisée, ~~le plus souvent sectorielle~~, est forte, ce processus de décentralisation ne signifie cependant pas que le rôle des conventions collectives centralisées diminue. Ce niveau de négociation devient de plus en plus un cadre général, donnant davantage d'espace de négociation au niveau des entreprises (Danemark, Pays-Bas et aussi Belgique). On parle ainsi dans le cas danois de "*décentralisation centralisée*", tant les accords centraux, qui ne sont plus d'ordre interprofessionnel, mais seulement sectoriels, encadrent cette décentralisation (Andersen, 2000). En revanche, lorsque la négociation centrale est plus faible, le processus de décentralisation au plan local peut revêtir un véritable risque d'individualisation des situations, en fonction des rapports de force et de l'implication syndicale (comme en **France**).

De plus, certains secteurs d'activité (notamment dans les services) et certaines catégories de salarié-e-s (précaires, à temps partiel, immigrés...) ne sont pas toujours bien couverts par ces conventions, y compris dans des pays où ces conventions sont importantes (Autriche, Belgique et France).

4. Indicateur de conflictualité

Enfin, l'analyse des systèmes de relations professionnelles suppose de prendre en compte le niveau de conflits sociaux. Malgré un effort d'harmonisation au niveau du BIT (Annuaire des statistiques, 2001), la comparaison statistique est cependant délicate, tant les définitions nationales sont différentes ou incomplètes (prise en compte de l'emploi public ou pas, mode de calcul...). Dans le prolongement des travaux de M. Aligisakis (1997) et de Davies (2001) nous avons tenté de comparer quelques données sur le nombre de jours de grève, avec toutes les réserves que cela suppose.

Généralement, on observe une diminution des conflits sociaux sur les deux dernières décennies. Mais, les données récentes montrent une certaine reprise du nombre de jours de grèves avec des pics enregistrés ces dernières années (en France l'année 1995 ; Danemark en 1998 et plus récemment en Italie). Par ailleurs, les conflits semblent plus marqués dans les pays du sud (Italie et France), correspondant au modèle social "d'opposition", même si les forces syndicales ne sont pas toujours importantes. Dans les modèles de coopération, il est logique de relever peu ou pas de conflits (en Autriche, aux Pays-Bas et en Belgique). Seul le Danemark affiche un taux plus élevé, du fait de l'année 1998 où un grand mouvement de grèves sur les questions de temps de travail a été largement suivi (1317 jours pour 1000 salariés).

⁸ On oppose la négociation à chaud et à froid : dans le premier cas, fréquent dans les modèles peu corporatistes, la négociation apparaît à l'issue d'un conflit ; tandis que généralement, dans les modèles de co-détermination, la négociation est à froid, régulière : le conflit n'apparaissant qu'en cas d'échec de la négociation.

Tableau 3 : Indicateurs de la conflictualité dans les pays étudiés

	Nombre total de jours de grève 1991*	Nombre total de jours de grève 2000	Jours de grèves /1000 salariés Moyenne 1990-1999**	Jours de grèves /1000 salariés 1999**
Autriche	58 341	2 947	4	0
Belgique***	66 500	87 100 (1998)	29	8
Danemark	70 000	124 800	173	38
France****	497 300	807 758	77	72
Italie	2 985 000	884 100	159	62
Pays-Bas	96356	9432	22	11

* BIT, 2001.

**Davies (2001)

*** non compris le secteur public

**** non compris l'agriculture et l'administration publique

* *

En guise de **résumé** et de **conclusion de cette partie**, il apparaît que la grille de lecture des systèmes de relations professionnelles, adoptée ici, reste valide : d'un côté, le modèle dit "néo-corporatisme", est toujours dominant au Danemark, en Autriche, en partie aux Pays-Bas et en Belgique. De l'autre côté, un modèle plus hybride que nous avons nommé "d'opposition", de faible coopération entre Etat et partenaires sociaux, se perçoit toujours en France et en partie en Italie. Dans ce cadre, la loi joue un rôle très central dans le domaine social du fait de cette absence de partenariat social fort.

L'évolution de ces modèles et des organisations syndicales qui les composent est cependant plus complexe. En premier lieu, nous avons relevé des taux de syndicalisation très diversifiés, y compris au sein de chaque "pôle". Ainsi l'Italie a un taux de syndicalisation supérieur à celui des Pays-Bas. Cela découle du fait que désormais, dans ce dernier pays, l'adhésion n'est plus comme au Danemark une condition nécessaire à la défense des droits sociaux ou à l'obtention d'avantages sociaux. On ne peut donc pas repérer un lien direct entre adhésion syndicale et influence du syndicalisme. Certes, aux deux extrêmes, (Danemark et France), on sait que l'adhésion syndicale obéit à des ressorts totalement différents : couverture sociale dans le premier cas, action "militante" dans le second.

Face à l'évolution commune du marché du travail de ces pays, on peut souligner des points de convergence entre eux : des conflits parfois durs apparaissent dans les pays où la coopération est la règle dominante (Danemark, par exemple, à propos du temps de travail) ; une tendance à l'institutionnalisation des relations professionnelles (concertation, signature de conventions, accords en vue de la paix sociale, ~~Belgique notamment...~~) dans les pays qui relèvent d'une tradition oppositionnelle, a été soulignée, notamment en Italie sur les deux dernières décennies, mais en dehors de la période actuelle où les mobilisations sociales ont repris de la vigueur. De plus, dans les pays de ce second groupe, comme en France, si la loi semble toujours déterminante, on observe une modification de son rôle : de normative, elle devient incitative (notamment à la dérogation à l'ordre public social et à la mise en place d'accords collectifs comme dans le champ du temps de travail avec les récentes lois sur les 35 heures).

Par ailleurs, dans tous les pays faisant partie de l'étude, on constate à des degrés différents une certaine remise en cause de l'audience syndicale qui se traduit notamment par une baisse ou une stagnation du nombre d'adhérents. Cette baisse s'explique par une multitude de facteurs socio-économiques (développement des emplois de services, recul des emplois masculins qui constituaient "la cheville ouvrière" des forces syndicales, aspirations de nouvelles catégories de salariés, éclatement des statuts du travail...). Cette perte de légitimité se repère aussi à travers les changements politiques au Danemark et en Autriche où une volonté de limiter le pouvoir institutionnel des syndicats, en libéralisant davantage les procédures de négociation, apparaît.

Ainsi, dans tous les pays étudiés, la décentralisation des négociations est en marche, à des degrés et sous des formes diverses. Il s'agit en réalité, dans tous ces pays, d'une recomposition des rôles entre Etat et partenaires sociaux, entre niveaux de négociation (central, sectoriel, local...).

Enfin, les thèmes de négociation dans ces pays sont très proches et nous devons souligner que partout, la question de la flexibilité du temps de travail et des congés se développe, ce qui n'est pas sans lien avec notre étude.

III – LA PLACE DE L'EGALITE ET DU GENDER MAINSTREAMING DANS LES STRUCTURES SYNDICALES : BILAN ET PERSPECTIVES

On a coutume de souligner que le mouvement syndical a, au départ, largement ignoré les femmes – ou, tout au moins, les mouvements féministes. Le mouvement ouvrier est en effet un héritage du compagnonnage, des premières sociétés de résistance et des mutuelles, structures toutes fondées sur des univers exclusivement masculins. Dans tous les pays étudiés, la référence est l'ouvrier de métier, qualifié, le mineur, l'ouvrier de la métallurgie, sans aucune reconnaissance et visibilité des femmes au travail. Différents facteurs, que nous ne ferons qu'évoquer⁹, justifient cette non-reconnaissance :

- Tout d'abord, le travail féminin se devait d'être transitoire, un pis-aller et non une fin en soi. Alors même que les effectifs des femmes salariées augmentent partout en Europe à la fin du 19^{ème} siècle, les syndicats refusent le principe du travail féminin, si ce n'est dans des emplois bien spécifiques. Progressivement, on leur reconnaîtra l'accès aux travaux de l'aiguille, la confection de beaux tissus, mais non le travail difficile de l'usine. L'image de la femme couturière devient forte, mais ces travaux s'effectuent à domicile ou dans de petits ateliers, loin des lieux d'intervention du syndicalisme...

- ~~L~~ De plus, le travail des femmes apparaît très vite comme une menace pour les ouvriers : les qualifications des femmes ne sont pas reconnues par des processus d'apprentissage, mais le plus souvent fondées sur leur présumée nature féminine (adresse, minutie...), ce qui peut représenter un risque de concurrence sur les salaires, effectivement très faibles dans les secteurs où le travail féminin se développe. Accepter l'ouverture des usines aux femmes risquait d'accroître de tels risques... Ceci s'est parfois produit dans certains secteurs comme la typographie où l'entrée des femmes s'est faite avec de faibles salaires et a donc effectivement

⁹ Sur l'histoire des femmes et du syndicalisme, voir par exemple pour la France, M.H. Zylberberg-Hocquard (1981).

constitué une situation de concurrence, sans pour autant que les syndicalistes revendiquent, au départ, l'idée de salaires égaux pour les hommes et les femmes...

- Enfin, les syndicalistes cherchent à donner de l'ouvrier une image qui corresponde à la morale de l'époque : celui d'un ouvrier "propre, bien repassé, qui a un foyer bien tenu"... De ce fait, la place légitime et naturelle des femmes est à la maison, en tant que mère et épouse et non au travail...

Puis progressivement, le travail des femmes et leur place dans les syndicats vont être reconnus. Une question essentielle – notamment du point de vue de notre recherche – va alors se poser : faut-il constituer des syndicats spécifiques aux femmes, ou au contraire les intégrer dans les structures masculines ? Le choix entre "autonomie et mixité" est déterminant et loin d'être simple. Parmi les pays étudiés, deux exceptions à la mixité des structures désormais dominante sont observables :

le Danemark a gardé un syndicat de femmes, le *KAD*, syndicat des ouvrières, fondé en 1901, qui organise toujours uniquement des femmes et représente les intérêts des femmes dans presque tous les cartels, lors des négociations. Autre cas particulier intéressant, les Pays-Bas où un tournant important eut lieu plus récemment : lors du congrès de 1981 - congrès de la fusion entre *NVV* et *NKV* mais aussi, congrès de l'adoption du Programme "Action pour les Femmes", document politique exprimant des points de vue importants sur l'égalité - après de nombreux débats, il fut décidé d'accepter au sein de la confédération, un nouveau syndicat de femmes regroupant les femmes travaillant sans rémunération (les mères de familles ou volontaires non-rémunérées dans les associations...). Ouvert à toutes, et non plus aux seules compagnes des syndiqués, ce syndicat est devenu une organisation attractive, faisant des propositions originales dans le domaine de l'émancipation. Disposant du droit de vote au sein de la confédération, ce syndicat ne peut cependant pas négocier avec les employeurs sur tout ce qui relève du travail salarié.

En dehors de ces exceptions, les syndicats vont choisir la mixité plutôt que l'autonomie, soit d'emblée, soit progressivement : en Autriche, si les femmes ont été très tôt salariées et syndiquées, dès la fin du 19^{ème} siècle, le choix a été de privilégier des sections ou départements "femmes", plutôt que des syndicats féminins. En France, à la *CFTC* (syndicat chrétien), des syndicats masculins et féminins se côtoient jusqu'en 1944. A la *CGT*, des syndicats féminins ont été créés ("Dames employées de commerce" ou encore les ouvrières de "l'Aiguille"). Progressivement, ces syndicats féminins vont disparaître. Mais les résultats à terme concernant la prise en compte de l'égalité et la présence des femmes au sein des directions syndicales montrent dans tous les cas l'existence de résistances internes.

Fait qui se retrouve dans la plupart des pays, les rapports entretenus entre mouvements féministes et mouvement syndical ont été historiquement complexes. Au départ, dans certaines confédérations (en France, Belgique et Italie), une défiance s'est manifestée à l'égard de tels mouvements sociaux, considérés comme un courant de la bourgeoisie. Puis, dans un second temps, les mouvements féministes ont progressivement été acceptés, et ont même largement contribué à une meilleure prise en compte de cette dimension, comme aux Pays-Bas.

1. De la syndicalisation des femmes...

La constitution de données statistiques homogènes pour les six pays de l'étude est problématique : certaines confédérations ne fournissent toujours pas de données sexuées sur leurs adhérents ; par ailleurs, les appellations des différentes instances diffèrent d'une confédération à l'autre. Afin d'avoir néanmoins une base comparative minimale, nous nous sommes appuyés sur les études de la Confédération européenne des syndicats (CES) menées en 1993, 1998 et 2002, complétées par les données recensées par chaque experte nationale.

La CES évalue à 40% la part des femmes syndiquées en Europe et constate de fortes disparités selon les pays, de l'ordre de un à sept. Notre enquête MSU confirme cette tendance générale (voir tableau 4). La part des femmes syndiquées dans les six pays de notre étude varie entre 18 et 50%.

Au Danemark, en Belgique (CSC), en Italie (CGIL) et en France (CFDT), la part des femmes syndiquées est élevée, proche de la parité. Mais des raisons différentes justifient ce résultat commun : au Danemark, l'environnement socio-économique incite les femmes à être syndiquées (taux de syndicalisation général fort en lien avec l'accès aux droits sociaux, taux élevé de participation des femmes à l'activité) ; en Belgique, le taux de syndicalisation général élevé est certainement le facteur déterminant de cette participation car l'activité féminine est relativement plus faible. Pour la CFDT (France), ce taux de féminisation s'explique par la base syndicale de cette confédération plus tertiaire que la CGT. En revanche en Italie, ni le taux de syndicalisation (moyen) ni surtout la part des femmes actives ne peuvent justifier ce dynamisme... On peut donc considérer que la sensibilité de la CGIL aux questions de genre et l'introduction de quotas et d'une norme anti-discriminatoire dans ses structures ont porté leurs fruits.

Pour les autres ~~pays-confédérations~~ (Autriche, Pays-Bas, et CGT France), la faible syndicalisation des femmes s'explique par le taux de syndicalisation général et par la nature des emplois féminins. En effet, l'implantation syndicale est encore marquée par la prédominance des secteurs traditionnellement masculins (industrie, grandes entreprises...) alors que l'emploi féminin se développe partout en Europe dans les services (commerce, santé, services publics...). Les syndicats peinent à s'implanter dans ces secteurs, d'autant plus que la nature des emplois qui y sont créés correspond souvent à des statuts atypiques et / ou à temps partiel (contrats à durée déterminée, emplois informels...). Les traditions d'implantation syndicale correspondent surtout aux grandes entreprises industrielles masculines où les droits syndicaux sont plus importants (comme en France). Ce sont précisément dans les maillons faibles de l'activité syndicale que de nombreuses femmes exercent leur activité professionnelle (secteurs moins structurés sur le plan syndical, activités contractuelles plus faibles notamment dans les emplois de la restauration et du commerce). *A contrario*, le développement de l'emploi public féminin (éducation, administration, santé) constitue de nouveaux points d'appui pour les syndicats (Pays-Bas notamment). Enfin, on peut également rappeler que les femmes sont aussi plus souvent que les hommes exclues du marché du travail, que ce soit dans l'inactivité ou le chômage.

2...à leur participation aux directions syndicales

Par ailleurs, toutes les études soulignent un décalage persistant entre taux de syndicalisation des femmes et participation aux instances de direction syndicales. Aucun pays n'échappe à ce constat : même dans les syndicats où le taux de syndicalisation des femmes dépasse celui des hommes, les femmes sont sous-représentées dans les directions. Notre étude confirme ce résultat : quel que soit le contexte national (nature des relations professionnelles, place de

l'égalité dans les politiques), quels que soient aussi la part des femmes syndiquées et le niveau de leur participation au marché du travail, dans tous les pays, un déficit de représentation des femmes dans les instances de direction des syndicats apparaît... Ainsi, d'après nos données, complétées par celles de la CES, la part des femmes déléguées aux congrès est autour de 30%. En Autriche, aux Pays-Bas et en Belgique, ce taux est d'environ 20%, tandis qu'il dépasse la moyenne européenne pour la CGIL (Italie), FO (France) et la FTF (Danemark).

Parmi l'ensemble des instances de direction des confédérations, nous n'avons retenu que deux indicateurs : la part des femmes dans les comités exécutifs et dans les bureaux ou comités de direction¹⁰. Dans seulement deux pays de notre étude, on trouve au mieux un tiers de femmes dans les comités exécutifs (Danemark et Pays-Bas). Ailleurs on est le plus souvent proche d'un quart de femmes, voire en dessous de 20%, la moyenne européenne étant de 25% (CES, 2002). Au sein des comités de direction, la situation est plus équilibrée au plan européen (32% de femmes en moyenne). Ceci ne s'observe pas dans les pays ici étudiés dont la situation apparaît très différenciée : certaines confédérations ont adopté la parité (CGIL (Italie) ; CGT (France), tandis que d'autres n'ont aucune femme dans cette instance dirigeante (CGSLB (Belgique) ou seulement 10% (CGC, CFTC (France) UIL (Italie) et CSC (Belgique).

Y compris dans les syndicats à dominante féminine, les femmes restent bien en dessous de leur place (par exemple le syndicat des fonctionnaires FTF (Danemark) comprend 70% de femmes syndiquées mais "seulement" 50% de femmes aux postes de direction.

Enfin, fait unique en Europe et sur lequel nous reviendrons, la CGT (France) a adopté lors de son dernier congrès de 1999 la parité (c'est à dire une répartition 50/50) dans ces deux instances de direction (Commission exécutive et Bureau confédéral).

Afin d'affiner ces données, nous avons tenté de repérer une évolution de la féminisation de ces structures sur les dix dernières années, à partir de la dernière étude de la CES (2002). Pour l'ensemble des pays européens, la part des femmes dans l'ensemble de ces structures est croissante (de 8% dans les délégations aux congrès ; de 10% dans les comités exécutifs et de 16% dans les bureaux journaliers). Pour ce qui est des six pays étudiés, cette progression apparaît plus faible. Elle est cependant significative pour la FGTB (Belgique), LO (Danemark) et CGT (France).

¹⁰ ~~Chaque confédération nomme différemment ces structures. Nous avons tenté une harmonisation entre les comités exécutifs (comprenant environ une trentaine de membres) et les bureaux de direction plus restreints. Pour avoir un élément de comparaison, nous avons séparé les comités exécutifs comprenant environ de trente à cinquante membres représentant l'ensemble des organisations, élus lors des congrès, et les bureaux confédéraux ou journaliers, groupes plus restreints, assurant la direction quotidienne de la confédération.~~

Tableau 4 : Syndicalisation, activité des femmes et représentation dans les directions syndicales en 1993 et 2002

Pays	Organisations syndicales	Taux de syndicalisation général	Part des femmes syndiquées 2000	Part des femmes actives	Part des déléguées au congrès en %		Part des femmes dans les Comités exécutifs des confédérations			Part des femmes Comité de direction ou bureau journalier des confédérations				
					1993 %	2002 %	1993 %	2002 %	2002 Chiffres absolus	1993 %	2002 %	2002 Chiffres absolus		
Autriche	OGB	39.8	32,3	44	14	17	8	16,6	10/60	29	20	2/10		
Belgique	FGTB	69.2	40,3	42.5		18	7	27,5	11/40	20	29	2/7		
	CSC		47,6					8,5	3/35	13*	11	1/9		
	CGSLB		39					14	3/21	0	0/8			
Danemark	LO	87.5	49	46.9	30	30	14	22		14	33			
	FTF		+/-70					37*	50		26			
	AC		36					29	18	40	0	50		
France	CGT	9	28	45.6	21	28	25,2	48	43/90	35,7	47	8/17		
	CFDT		42					37	25	30,5	11/36	29	22,2	2/9
	CGT-FO		45					35	45	30	6/49	8	23	3/13
	CFTC		40					31	13,6	6/44		12,5	2/16	
	CFE-CGC		18,5					8,7	30		11,1	1/9		
Italie	CGIL	35.4	49	38.5	18	40	34*	38	60/156	25*	50	6/12		
	CISL		40					31	7	15	7/47	12		
	UIL		18					7	20	12	12	18/45	13*	
Pays-Bas	FNV	27	28	43.2	20	25	19	29,721	3/14	29	33-40	2/56		
	CNV		27*					14	2/14					

Mis en forme

Source : enquête MSU et Eurostat - *En italique : CES, 1993, 2002.*

En italique avec : CES, 1999*

3. Les obstacles et les leviers d'une démarche de gender mainstreaming

Le *gender mainstreaming* ou plutôt "l'approche intégrée de l'égalité" dans le syndicalisme, est encore loin d'être un processus réellement mis en œuvre par les organisations syndicales. L'idée "d'intégrer" la question de l'égalité hommes/femmes dans le syndicalisme ne date pourtant pas d'hier. Cependant, comme le rappelait C. Rogerat (1995) à propos de la France, l'intégration se faisait alors dans un autre sens : *"en fait, il s'agissait (dans les années 60-70), d'inclure les femmes dans le syndicalisme, de les assimiler sur la base du modèle dominant"*.

L'approche du *gender mainstreaming* est totalement différente et nouvelle, puisqu'il s'agit désormais d'une double stratégie : maintenir des actions spécifiques, tout en développant dans l'ensemble des pratiques syndicales, une approche transversale du genre, en veillant à ce que la question de la place des femmes et de l'égalité soit présente en permanence. De plus rappelons que cette démarche comprend deux volets indissociables :

- La place des femmes dans les structures syndicales, leur représentativité, est un passage incontournable du *mainstreaming*.
- Une réelle approche transversale et intégrée de l'égalité suppose qu'au-delà de la représentativité, la question de l'égalité et la perspective du genre soient intégrées dans l'ensemble des stratégies et pratiques syndicales (luttres contre les inégalités professionnelles, intégration de l'égalité dans les négociations collectives...).

Si au sein de chaque confédération nationale ce mouvement est encore lent, sur le plan européen, on peut considérer que cette démarche a été amorcée à travers les actions menées au sein de la CES. C'est en effet en 1992 que le Comité femmes de la CES a introduit ce terme en référence au troisième Programme d'action de la Commission sur l'égalité des chances : *"ce terme de mainstreaming a correspondu à l'attente des femmes du Comité Femmes de la CES, qui s'inquiétaient de voir l'action des femmes se "ghettoïser" dans des structures spécialisées. (...) Elles revendiquaient surtout que le Comité femmes participe aux comités thématiques permanents de la CES et demandaient que les dirigeants de ces comités soient sensibilisés à la question du genre dans leur domaine de compétence, que les secrétariats confédéraux et leurs départements au sein des comités permanents aient responsabilités et moyens pour impulser une politique de genre dans leurs activités"* (Cockburn, 1997). Concrètement, depuis cette initiative, une conférence sur les femmes est organisée avant chaque congrès (tous les quatre ans). Les statuts de la Confédération ont été amendés pour que le Comité femmes soit représenté dans chaque structure de décision (Congrès, Comité exécutif, Comité d'organisation et certains comités permanents).

Dans le plan d'action pour l'égalité de la CES, adopté en 1995 et reconduit en 1999, le principe est réaffirmé : *"une perspective d'égalité des chances et de traitement des femmes et des hommes est nécessaire pour refléter les intérêts des femmes comme ceux des hommes dans les politiques et programmes syndicaux. (...) Les syndicats doivent garantir l'expression des problèmes collectifs et individuels des femmes, dans toutes les politiques et dans tous les programmes des organisations et dans les négociations collectives."* (CES, 1995). En 1999, le plan en faveur de l'égalité dans la CES et ses organisations affiliées sera davantage explicite et trois objectifs y seront affirmés : en premier lieu, assurer la représentativité des femmes dans

les organes de négociation collectives et de prises de décision ; en second lieu, "Intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques syndicales (intégration de la dimension de genre)". Le principe de l'égalité salariale y était également annoncé.

L'essentiel des principes du *mainstreaming* était ainsi contenu dans ce plan d'action qui affirmait également en introduction : "Nous voulons aussi attirer l'attention sur les liens entre les trois objectifs. Plus il y a de femmes, présentes dans les processus de négociation collectives, plus les chances augmentent que celles-ci traitent de thèmes relatifs à l'égalité, dont l'égalité salariale".

Poursuivant cette démarche, le projet de plan d'égalité de la CES pour 2003 maintient parmi ces objectifs "d'inclure la dimension de l'égalité (*gender mainstreaming*), en premier lieu dans les négociations collectives (par la formation des négociateurs, en incluant ce thème dans les négociations ...) ; (...) et en troisième lieu, expliciter la prise en compte de la dimension "égalité" dans toutes les politiques"¹¹.

Il faut constater aujourd'hui que ces principes affirmés dans le cadre de la CES, ne trouvent pas toujours un réel écho au sein des confédérations nationales retenues pour notre étude. L'un des premiers résultats de nos enquêtes est en effet de souligner que peu d'organisations syndicales ont réellement expérimenté le *gender mainstreaming*, même si le principe général "d'intégrer l'égalité dans les politiques syndicales" a été introduit récemment dans de nombreuses confédérations : LO (Danemark), FNV (Pays-Bas), l'OGB (Autriche), CGIL (Italie), CFDT (France), FGTB (Belgique). L'étude démontre toutefois que certaines démarches, qui ne sont pas qualifiées en tant que telles de "*gender mainstreaming*" s'apparentent à une démarche intégrée de l'égalité des genres dans la mesure où elles visent à mieux intégrer de façon permanente et systématique l'égalité et la place des femmes dans l'ensemble des structures et des pratiques syndicales (par exemple à la CGT (France), où ce terme n'est pas utilisé mais où la démarche est en partie appliquée (représentativité des femmes au sein des structures)).

Les freins au développement du *gender mainstreaming* dans le syndicalisme sont multiples. Ils renvoient à des facteurs historiques et relativement "objectifs" comme l'implantation syndicale, dont nous avons parlé précédemment, mais aussi à des facteurs plus stratégiques liés au mode de fonctionnement interne du syndicalisme. A partir des travaux existants ~~ou en~~ ~~ours~~ sur cette question au plan international (BIT, 1993 ou la CES, 1998 et 2002, Fondation de Dublin, 1999), et des enquêtes réalisées dans le cadre de MSU, on peut distinguer trois grandes dimensions déterminantes pour la mise en œuvre du *gender mainstreaming*. Il s'agit tout d'abord de la barrière linguistique qui révèle peut-être des réticences plus profondes ; joue ensuite le contexte législatif propre à chaque pays ; enfin, nous insisterons sur le mode de fonctionnement interne des syndicats et la dimension culturelle observée à travers les comportements et parcours individuels des militant-e-s.

Problème de terminologie

Une des premières raisons invoquées par certaines confédérations pour justifier la non utilisation du *gender mainstreaming* est que ce terme ne trouve pas son équivalent en français, allemand ou italien... Plus fondamentalement, ce terme suppose une réflexion sur la construction sociale du "genre", c'est-à-dire de décoder et modifier les rôles joués par les

¹¹ Extrait du projet de plan d'égalité. CES, 2002.

hommes et les femmes dans les organisations syndicales. Une telle démarche reste encore étrangère à de nombreux militants.

A des degrés divers selon les pays, la crainte est grande pour certains, pourtant favorables à l'égalité, que cette nouvelle approche n'invalide les efforts accomplis pour acquérir une visibilité dans le domaine de l'égalité des chances. La peur de voir ces approches spécifiques diluées dans l'action syndicale se manifeste. La démarche, que nous retenons nous-mêmes, d'une "double" stratégie - de maintien des structures spécifiques *et* d'introduction du *mainstreaming* dans toutes les politiques - reste encore à affirmer.

Certaines confédérations, nous l'avons dit, (notamment LO, Danemark ; FNV, Pays-Bas ; CFDT, France ; CGIL, Italie ; [OGB, Autriche](#)), ont cependant tenté de traduire ou d'adapter le terme. C'est peut-être aux Pays-Bas que cette démarche est désormais la plus avancée : pour le FNV, en principe, les revendications et les sujets concernant les femmes doivent être pleinement pris en compte et intégrés dans toutes les politiques syndicales. En France, la CFDT traduit le terme de *gender mainstreaming* par la volonté d'avoir une " *démarche intégrée (traduction du mainstreaming) pour une approche mixte des enjeux sociaux*". En Italie, au sein de la CGIL, dès 1996, lors de son congrès, ont été réaffirmées les implications théoriques et pratiques de ce concept. [En Autriche, l'OGB a introduit ce principe en 2001](#). En Belgique, la position est mitigée : on préfère se référer à l'idée d'approche intégrée en faveur de l'égalité, incluant la nécessité de favoriser une plus forte représentation des femmes au sein des structures, plutôt que d'utiliser cette notion de "*gender mainstreaming*".

Le contexte législatif et le mode de négociation

Fait largement souligné au début de cette présentation, le développement du *gender mainstreaming* a été favorisé par la législation et les directives européennes (tout comme les politiques pour l'égalité des chances). Le changement est notable même s'il demeure insuffisant entre le concept restrictif d'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes exposé dans l'article 117 du traité de 1957, le Traité de Maastricht qui régule l'égalité des chances sur le marché du travail, les récentes directives sur la « conciliation » entre temps de travail et temps "hors-travail" et enfin, l'introduction du *gender mainstreaming* dans le cadre de la stratégie européenne de l'emploi (Sommet de Luxembourg 1997). Cependant, si l'évolution de la législation au niveau européen est considérée comme importante, et si dans chaque pays, il existe des lois sur l'égalité, cette évolution n'a pas toujours eu les effets escomptés. L'application des textes, des directives et des accords syndicaux, demeure insuffisante, les sanctions sont inexistantes en cas de non respect...

Comme nous l'avons montré dans la partie précédente, l'articulation entre la loi et la négociation est différente selon les pays et joue fortement sur la place consacrée à l'égalité dans les négociations : en France et en Italie, par exemple la loi joue un rôle déterminant, tandis que dans les autres pays, nous avons souligné que le poids des conventions collectives est prépondérant (notamment au Danemark).

A partir de la place de la négociation collective de chaque pays, on voit apparaître un type d'articulation entre égalité des chances et négociation. On peut, pour schématiser, opposer deux logiques, sachant que chaque configuration nationale correspond en réalité à des situations plus complexes :

- Dans de nombreux pays européens, l'égalité des chances n'est pas un enjeu véritable de négociation et reste à un niveau plutôt symbolique. La loi sur l'égalité y est souvent considérée comme suffisante pour le respect de l'égalité formelle (France, Italie, Belgique). Certes, dans ce premier groupe de pays, l'incidence des lois au sein des structures syndicales est parfois importante : ainsi l'introduction de mesures volontaristes, en vue de favoriser une meilleure représentativité des femmes aux postes de décision est apparue ces dernières années. En France, notamment, la loi sur la parité en politique de 1999 a incité à un débat au sein des confédérations syndicales ; on peut supposer également que les mouvements de femmes, plus ou moins institutionnalisés dans ces pays, ont contribué à introduire une telle démarche.
- Dans les pays nordiques (en l'occurrence au Danemark), mais aussi en partie en Autriche et aux Pays-Bas, l'égalité des chances est intégrée à la négociation et fait partie des responsabilités syndicales, que ce soit sur le thème des conditions de travail mais aussi, plus largement, sur les conditions de vie des salarié-e-s. Notons, enfin-toutefois, que dans ce groupe de pays, les lois en matière d'égalité peuvent jouer aussi un rôle incontestable et encadrent certains thèmes de négociation.

Le fonctionnement interne des syndicats et la culture "dominante"

Dans tous les pays étudiés, le fonctionnement des structures syndicales reste bien souvent caractérisé par un modèle "du militant masculin". Les responsables syndicaux doivent faire preuve d'une forte disponibilité, répondre aux exigences de mobilité, dans un contexte d'insuffisante prise en compte des responsabilités familiales, au-delà même de ce qu'une entreprise peut demander à son encadrement. Ce type de fonctionnement a bien évidemment une influence négative sur la présence et la participation des femmes à la vie syndicale et aux responsabilités dans ces organisations, d'autant plus que les critères de recrutement des responsables relèvent encore bien souvent de réseaux de cooptation fermés.

Ce constat général doit être nuancé selon les pays et les organisations. Des critères tels que le rapport entre direction et base syndicale, l'autonomie des fédérations professionnelles, la taille des organisations syndicales, l'existence et l'efficacité d'une commission femmes, le fonctionnement même des organisations (horaires des réunions...)... sont autant de facteurs qui contribuent à favoriser ou à freiner le *gender mainstreaming*. L'expérience menée par le FNV (**Pays-Bas**) mérite notre attention car elle introduit un autre critère : la distinction entre le personnel salarié du FNV et les militants et dirigeants syndicaux. Le FNV a permis de développer une démarche interne d'égalité réellement efficace (mesures d'actions positives, changement du climat interne, réflexion sur les horaires de réunion...) et de développement d'impulser des négociations sur l'égalité... En revanche cette démarche peine à se diffuser parmi les militants (non permanents) des syndicats où des résistances se manifestent.

Une véritable "**culture des réunions, de la disponibilité, et de la mobilité**" est dénoncée désormais dans la plupart des confédérations. En Autriche par exemple, cette remise en cause s'appuie sur les "intérêts nouveaux" de la nouvelle génération de syndicalistes masculins. Ces derniers sont d'autant plus sensibles à ces questions, que leur conjointe exerce une activité professionnelle.

- L'exigence de "disponibilité totale" s'explique en partie par la pratique **du cumul des mandats**, fait dénoncé notamment en Pays-Bas, comme un des obstacles principaux à l'accès des femmes aux postes de direction. Le cumul des fonctions s'explique parfois par la faiblesse des effectifs militants et des droits syndicaux, par exemple en France : les représentants se disent contraints d'occuper différents mandats (délégué syndical, représentant du personnel, secrétaire de CE, conseillers auprès des salariés...). Cette situation se justifie aussi par les statuts syndicaux qui imposent le cumul de mandats (obligation d'être élu local, régional... pour être mandaté au congrès ou avoir d'autres responsabilités). Ces règles syndicales de cumul des fonctions, sont à l'évidence, un frein à l'entrée de nouvelles femmes aux postes à responsabilité, tandis que celles qui accèdent aux responsabilités sont également prises dans la spirale. Parce qu'elles sont trop peu nombreuses, l'organisation aura tendance à leur fait jouer un plus grand rôle. Le cumul dans le temps des responsabilités syndicales est également très fréquent : faire "carrière" dans le syndicalisme, d'une responsabilité locale, à un mandat fédéral, puis confédéral, fait aussi partie du modèle militant actuellement contesté. Aujourd'hui, bon nombre de femmes, rejointes en cela par de jeunes militants, ne souhaitent pas devenir permanentes ou veulent l'être seulement quelques années. L'idée de maintenir un pied dans le monde professionnel, de ne pas se couper totalement de leur métier, du collectif de travail, "*des réalités*" est exprimée par des femmes syndicalistes.

Tout cela se repère par exemple en Belgique, où l'on souligne le fait que les actions sont le plus souvent menées par les mêmes militants (qui siègent aux conseils d'avis, qui organisent les activités et les formations) et que l'activité "égalité des chances" se surajoute à d'autres responsabilités syndicales. Une étude belge confirme que les facteurs qui expliquent le faible engagement syndical des femmes sont : le manque de temps, l'accès à l'information trop restreint, le peu de possibilité de formation et l'existence de réseaux réservés aux militants masculins. Ce rapport cite également des problèmes au niveau de la sélection des candidates, un processus informel dans lequel les militants masculins jouent un rôle déterminant. Les candidats recherchés doivent être largement informés de tout ce qui se passe au sein des entreprises, parler facilement, être connus par la majorité, tous traits caractérisant des militants hommes anciennement implantés. On ne peut s'étonner alors du fait que les hommes parviennent à cumuler des mandats successifs pour des durées atteignant 20 ans. Peu de sièges restent, dans ces conditions, disponibles pour les femmes.

Ajoutons qu'aux Pays-Bas, l'organisation des structures elles-mêmes est jugée trop rigide, trop figée, du fait de la constitution de délégations, de bureaux... Tout le monde ne peut y participer et tout cela demande du temps, de longues réunions et d'interminables négociations.

- Tant chez les femmes que chez les hommes, différents types de comportements sont à distinguer dans la façon de militer et le rapport au pouvoir. Partant de l'hypothèse que la conception dominante serait celle des hommes, certains hommes refusent eux-mêmes ce modèle et sont porteurs d'une autre conception, prenant en compte notamment le fait qu'ils sont également pères et conjoints. Des comportements masculins et féminins peuvent donc converger, tandis que certaines femmes adhèrent, à l'inverse, au modèle masculin dominant. Mais les difficultés du mouvement syndical dans tous les pays européens amènent les organisations syndicales à mieux intégrer les nouveaux comportements, sans fondamentalement pouvoir remettre en cause son fonctionnement traditionnel. Il n'en demeure pas moins que ce sont les femmes qui doutent, culpabilisent... par rapport à leur capacité à prendre des responsabilités syndicales. Si aux Pays-Bas, la volonté de changer la culture syndicale et la tradition militante (réunions tardives, grands meetings...) s'exprime de plus en plus, cela reste une entreprise difficile. Certains considèrent que les femmes elles-

mêmes ne sont pas toujours prêtes à se battre, à se positionner sur le long terme, à faire ce qu'il faudrait pour améliorer leurs positions. D'autres mettent au contraire l'accent sur les changements à venir dans les comportements, les modèles sociaux, dans le niveau de connaissances et d'expériences des femmes, grâce à leur participation croissante au marché du travail.

Enfin, observons un slogan très souvent repris lors des entretiens auprès des responsables syndicaux français : "*une femme en plus, c'est un homme en moins*"... Ainsi, lors de la préparation ~~actuelle-récente~~ des élections prud'homales, il s'~~est avéré~~ parfois difficile de donner toute leur place aux femmes sur les listes : d'un côté, il s'agit de les convaincre de l'enjeu de cette représentativité, mais de l'autre, il faut aussi que les hommes, souvent depuis longtemps conseillers, acceptent de laisser leur place, et soient convaincus que les femmes sont suffisamment compétentes pour occuper cette fonction.

4. Quels outils pour développer le gender mainstreaming au sein du syndicalisme ?

Face au déficit de femmes dans la prise de décision et à l'absence d'une véritable intégration de l'égalité dans toutes les actions syndicales, différentes méthodes sont mises en œuvre. Selon la dernière étude de la CES (2002), "*ces actions positives peuvent être ainsi brièvement répertoriées : la mise en œuvre de Conférences femmes ; la création de Comités femmes, de Commissions de l'égalité, de départements femmes ou la désignation de responsables des questions d'égalité ; l'établissement de quotas, de sièges réservés, la garantie de la proportionnalité ; l'existence de nouvelles approches dans la conduite des affaires syndicales ; l'éducation des femmes à l'exercice des responsabilités*".

D'après les résultats de cette enquête européenne, ce sont avant tout des actions de formation, de sensibilisation des hommes et des femmes qui sont privilégiées (par 79% des confédérations); puis l'utilisation de statistiques et de recherches est citée (75%); enfin, l'adoption de sièges réservés, de quotas (67%) et le lancement de campagnes (58%)... Le bilan de cette étude est aussi de constater que seule une minorité de confédérations veille à développer une politique d'aménagement des horaires et des mesures facilitant la syndicalisation des femmes (accueil des enfants par exemple).

Selon notre propre étude, il apparaît tout d'abord que toutes les confédérations ont adopté, depuis longtemps, une structure spécifique chargée des questions d'égalité, rattachée aux directions confédérales, disposant d'un budget propre et parfois d'un droit de vote. La désignation d'un-e responsable "égalité" est également fréquente. Si le recours aux formations et actions de sensibilisation se généralise, la question de l'introduction de quotas est désormais controversée. De plus, au delà de la seule question des horaires, notre enquête fait état d'un besoin de plus en plus manifeste de mener une nouvelle réflexion sur le fonctionnement global du syndicalisme. Enfin, développer le thème de l'égalité dans toutes les actions est un des objectifs prioritaires du *gender mainstreaming*, même s'il ne se repère pas encore systématiquement. Ces outils ont des effets plus ou moins directs et visibles et sont en réalité utilisés différemment selon les pays.

Favoriser la place des femmes : quotas, mixité et parité

Parmi l'ensemble des outils disponibles, le plus visible consiste à favoriser, par une politique volontariste, la place des femmes dans les instances de direction. **L'existence d'une "masse**

critique" de femmes, estimée autour d'un tiers des effectifs, a été relevée dans de nombreux rapports européens¹², comme un passage obligé en vue d'une meilleure intégration du genre. Nous avons cependant rappelé que le *gender mainstreaming* ne se limitait pas à la seule question de la représentativité des femmes, ~~mais cette démarche semble un passage obligé.~~

Ainsi, le plan en faveur de l'égalité de la CES de 1999 insiste largement sur cette dimension. Dans le bilan réalisé à mi-parcours de son plan pour l'égalité, les recommandations suivantes sont stipulées : "*Nous devons mettre en place une approche double, conjuguant l'utilisation de mesures spécifiques (...) et la mise en œuvre efficace d'un système d'intégration de la dimension du genre, en vue de garantir que les femmes seront présentées comme il se doit dans le processus décisionnel et de négociations collectives de nos syndicats. La nécessité d'actions positives et de mesures volontaristes avec des objectifs quantifiables et un calendrier déterminé ne peut être sous-estimée*". (CES, 2001)

Or, notre étude MSU montre que bien des barrières subsistent dans la mise en place de telles mesures volontaristes et quantifiables, dans les pays étudiés. Un clivage important apparaît entre les pays et même au sein de certains pays entre confédérations, selon l'existence ou non d'affichage d'un objectif quantitatif au plan des instances de direction. De plus, il faut tenir compte de l'ancienneté d'une telle démarche. Paradoxalement, les pays correspondant au modèle "néo-corporatiste", qui semblaient les plus en pointe sur ces questions n'appliquent pas ou peu une politique de quotas, mais vont privilégier d'autres actions positives. En revanche, cette question semble désormais d'actualité en France surtout (avec de forts clivages internes selon les syndicats), en partie en Italie et en Belgique.

Au **Danemark**, par exemple, l'introduction de quotas est rejetée, alors que des politiques d'actions positives ont eu lieu auparavant pour favoriser la place des femmes et de l'égalité. Cette démarche a été surtout pratiquée dans le domaine politique, dans certaines associations, mais pas dans le mouvement syndical. Si des progrès dans la féminisation des instances syndicales apparaissent, on peut se demander si ce n'est pas surtout l'effet de la féminisation du travail, de l'émergence des femmes dans le débat public, en politique, etc. Ce sont donc des mesures indirectes qui ont fortement incité les partenaires sociaux à promouvoir la place des femmes : la législation en matière d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les commissions publiques ou la proposition, pour tout recrutement de membres de conseils publics, de deux candidats (homme et femme), ont eu une vraie influence sur l'ensemble des acteurs sociaux. Ce sont donc des actions positives d'ordre plus qualitatif et non coercitif (comme les places réservées ou les quotas) qui vont être privilégiées à LO. Ces réticences sont en partie partagées aux **Pays-Bas**, où l'on considère que l'introduction de quotas ou de places réservées, de façon systématique et générale, ne peut être efficace que si les femmes sont suffisamment nombreuses à militer. Dans certaines structures, le déficit de femmes disponibles a rendu toute politique de quota impossible. En revanche, dans d'autres organisations où il y avait suffisamment de femmes disponibles, des actions positives en faveur de la présence des femmes, ou encore et surtout, "*le concept plus progressif d'une représentation proportionnelle des femmes*" ont mieux réussi. Enfin en **Autriche** : seul le GPA (syndicats des cols blancs) a introduit depuis 1995 un système de quotas : 43 % des dirigeants doivent être des femmes.

- Inversement, en **France**, la question de la place des femmes dans la prise de décision, et notamment dans le champ politique, a suscité d'importants débats publics récents, vu le déficit de femmes dans les différentes instances politiques. La révision constitutionnelle de juin 1999

¹² Par exemple, l'étude de A. Garcia, pour la CES ou encore celle de la Fondation de Dublin.

a eu des retentissements importants : après de nombreux débats très controversés sur l'idée de parité, la Constitution française a introduit le principe de favoriser un accès égal pour les hommes et les femmes aux mandats électoraux, s'appliquant dès les élections de 2002, où les listes devaient présenter 50% d'hommes et de femmes (sans imposer toutefois une obligation de résultats concernant l'ordre de nomination des femmes...).

Ces lois ont jusqu'à présent eu un impact quantitatif assez mitigé par rapport aux objectifs de la parité¹³. En revanche, on ne peut pas nier l'effet d'entraînement dans d'autres **champs domaines** : l'idée de créer un équivalent dans le champ des élections professionnelles a été finalement aussi adoptée (sans pour autant imposer d'entrée de jeu la parité dans les listes électorales, vu la composition fortement masculine de certains secteurs d'activité). Paradoxalement, alors que ce pays a toujours résisté à la mise en œuvre d'actions positives en matière de recrutement, de promotion... (y compris dans le secteur public), cette loi incite désormais à mieux observer la composition de délégations dans l'ensemble des lieux de représentation.

Ce débat a eu également une incidence auprès des organisations syndicales. Certes, la CFDT est la première à avoir introduit, dès les années 80, le principe de **quotas** (d'un tiers) au sein des grandes instances confédérales (bureau national et commission exécutive) et réfléchit désormais à un mixage de modalités : parité au plan interprofessionnel et mixité au plan des fédérations (**et** "juste représentation" des femmes selon les secteurs d'activité). Beaucoup plus tardivement, mais de façon plus radicale, la CGT a adopté lors de son congrès de 1999, le principe de la **parité** dans deux instances de direction (le Bureau confédéral et la Commission exécutive confédérale). Enfin, les autres centrales syndicales sont marquées par de fortes réticences à l'égard de toutes modalités coercitives en la matière (FO, CFTC, CFE-CGC). De tels choix sont complexes et font l'objet de controverses¹⁴, à l'instar du débat en politique sur l'introduction de la parité : convient-il de "forcer" l'égalité, d'imposer une juste représentativité, au risque d'une approche "communautariste" ? La position la plus commune est pourtant de constater que le mouvement "spontané" sera loin de suffire à une juste reconnaissance de la place des femmes dans les structures syndicales.

Ces modalités ont eu un véritable impact sur le fonctionnement syndical. Même si la présence des femmes est loin d'être le seul vecteur de l'égalité, cette démarche semble un passage obligé pour développer et mieux porter le thème de l'égalité. Mais ces principes de parité, de mixité, ou "de juste représentation des femmes" rencontrent plus de difficultés au plan des fédérations ou des unions géographiques : par exemple, à la CGT, la parité n'a pas été introduite au sein du Comité confédéral national, véritable instance de direction entre deux congrès, très loin d'être paritaire (25% de femmes), car cette structure reflète la composition des fédérations. ~~N~~**Ainsi, nous avons constaté que seulement 10% des fédérations syndicales**

¹³ Pour les élections législatives, les femmes représentaient 10,9% des membres de l'Assemblée nationale en 1999 et désormais 12,3%. Alors que la loi prévoyait que 50% des candidats devaient être des femmes, elles ont été 38% à se présenter, mais peu en place éligible, les grands **partis** politiques (PS et UMP) n'ayant présenté respectivement que 36 et 20% de femmes, seront financièrement sanctionnés. En revanche, la loi a eu un impact nettement plus visible au niveau communal (47,5% de femmes dans les conseils municipaux des communes de plus de 3500 habitants **en 2001**, au lieu de 25,7% en 1995). Mais le nombre de femmes maires reste faible (10,9% au lieu de 7,5%). Les femmes au Sénat représentent désormais 10,9% au lieu de 5,6%...

¹⁴ Y compris au sein d'une même confédération : ainsi L. Brovelli, à l'époque secrétaire confédérale à la CGT, était-elle intervenue contre la parité à la CGT : "*Elire 50 % de femmes à la commission exécutive n'est pas en soi une garantie pour combler les carences. Pire, c'est se tranquilliser à bon compte en croyant avoir fait un pas décisif. Il serait plus efficace de planifier des étapes, liées à une véritable activité et au dégageant de moyens pour atteindre , oui, la parité, d'abord dans le nombre de femmes syndiquées.*"

de la CGT étaient dirigées par des femmes. Pour autant, le bilan est loin d'être négatif : désormais, dans la plupart des organisations, ce débat sur la place des femmes et les questions d'égalité est porté lors de la préparation des congrès de ces différentes organisations, et ceci montre que la mise en œuvre de la parité, au plan confédéral, peut avoir un effet d'entraînement, à terme sur l'ensemble des organisations.

En **Italie**, ~~mais~~ dans une moindre mesure, alors que nous avons constaté une forte présence de femmes dans la CGIL (49% des syndiqués), leur faible représentativité au sein des instances de direction a conduit à introduire un **quota minimum** de femmes parmi les secrétaires et les "officers" syndicaux en 1991. Ainsi, dans les statuts de la CGIL un article nouveau fut voté au 12^e congrès : "*Dans toutes compositions d'une direction, des comités d'adhérents et ligues de retraités aux directions représentatives, internationales et nationales, il est établi que jamais un sexe ne représente moins de 40% et plus de 60% de l'ensemble*". De même, une **norme "anti-discrimination"** établit une meilleure représentation des femmes dans les directions d'un taux de 30 à 40%. Cette norme commence à avoir des effets positifs, surtout dans les fédérations où les emplois sont féminisés (textile, habillement, chaussures). Au dernier congrès de la CGIL de septembre 2002, la part des femmes déléguées a été de 38,5% avec des taux entre 40 et 60% dans le commerce, le textile et l'emploi public. Pour la seconde confédération, la CISL, les femmes représentent 40% et du fait de l'introduction d'un quota minimum, il y a désormais 30% de femmes à la direction. Mais observons que désormais en Italie, on estime plus important de développer des mesures plus qualitatives en faveur des femmes et de mettre en retrait des mesures de quotas.

Enfin, en **Belgique**, les quotas ou les mécanismes de parité ne sont pas appliqués, ni lors des élections sociales¹⁵, ni lors de la composition des structures syndicales. Seule la FGTB a fait un pas dans ce domaine en introduisant dans son dernier congrès en juin 2002 un quota d'un tiers de femmes au sein de son bureau exécutif. Mais on reconnaît que la composition des structures ne joue pas toujours en faveur des femmes : dans les résolutions du Congrès de 2002 'Emploi de qualité, vie de qualité', la FGTB a inscrit : "*La parité entre hommes et femmes devient peu à peu la règle. La FGTB, qui a été aux premières lignes du combat pour l'égalité, doit y préparer ses structures. A cette fin l'alternance hommes / femmes sur les listes des élections sociales 2004 devrait être l'objectif. Dans les secteurs à représentation hommes / femmes déséquilibrée, où cet objectif ne pourrait, en toute logique, être atteint, il faudra viser une participation proportionnelle. La FGTB fédérale décide, pour sa part, d'inclure au minimum 1/3 de femmes dans son Bureau exécutif.*" Les réticences à "imposer" des femmes se manifestent dans les autres syndicats : pour la CGSLB, on insiste sur le fait que les hommes, tout comme les femmes, doivent représenter les intérêts de tous, hommes et femmes, groupes cibles ou pas.

~~T~~**Mais** tous ces efforts réalisés en matière de représentativité, se repèrent davantage au plan interprofessionnel que sur le plan des fédérations : les freins à la juste représentation des femmes en fonction des fédérations sont encore importants. Ceci est d'ailleurs révélateur du mode de fonctionnement de la plupart des confédérations, marquées par un fort fédéralisme (~~comme en France~~). En **Belgique**, au niveau de la FGTB et de la CSC, on identifie des structures d'encadrement pour une politique d'égalité des chances, mais ces structures ne sont pas disponibles dans toutes les ~~centrales-fédérations professionnelles et syndicales, ni dans toutes les fédérations~~ régionales. Par exemple, "le bureau des femmes" de la FGTB, créé en 1990 est un organe indépendant qui veille au respect de l'égalité dans toutes les structures et

¹⁵ Pourtant, depuis 1999, à l'instar de la France, une circulaire ministérielle prévoit que les listes des élections professionnelles doivent refléter la proportion des salariés (hommes et femmes) du secteur.

dans la politique globale de la FGTB. Cette structure a le pouvoir d'introduire des changements statutaires dans toutes les autres instances de décision, mais ce bureau n'existe pas au niveau des fédérations professionnelles. Cette remarque concerne aussi le FNV (**Pays-Bas**) où des écarts considérables apparaissent en matière d'égalité, selon les secteurs professionnels, certains ayant développé une véritable politique d'égalité des chances indépendamment des autres fédérations.

Favoriser l'égalité dans l'action et la négociation

Au-delà de la représentativité des femmes au sein des structures, nous avons déjà souligné qu'une véritable démarche de *gender mainstreaming* suppose que l'ensemble des pratiques et stratégies syndicales intègrent une perspective de l'égalité entre les genres, que ce soit au plan de l'action, des revendications, et bien sûr au plan des négociations. L'étude de la Fondation de Dublin (Kravaritou, 1997), avait montré à quel point intégrer l'égalité dans la négociation était difficile pour l'ensemble des pays, à des degrés cependant divers. "*L'androcentrisme persiste dans la négociation collective et dans le contenu des conventions collectives*". Même si le thème de l'égalité apparaît plus souvent, il reste marginal, traité à part. Notre propre étude montre une évolution sensible de ce thème dans les négociations, selon les pays, en lien avec le modèle de relations professionnelles :

* C'est aux **Pays-Bas**, que la volonté syndicale de favoriser l'égalité dans toutes les pratiques syndicales se manifestent le plus aujourd'hui. De nombreuses initiatives ont été prises pour favoriser l'égalité et impliquer les femmes dans les actions. Tous les représentants syndicaux du FNV trouvent important d'intéresser et d'impliquer les femmes salariées (pas seulement syndiquées) en utilisant, pour cela des moyens différents de ceux habituellement mobilisés. Cela devrait être fait d'une manière très large en utilisant les médias au-delà de la presse syndicale pour présenter le syndicat comme une organisation mixte, défendant les intérêts collectifs et individuels des hommes et des femmes. Il s'agit de présenter le syndicat comme une organisation tenant compte de l'opinion des syndiqués et des non syndiqués cherchant à impliquer les salariés à tous les niveaux de l'action syndicale. Différents principes ont ainsi été introduits, tant dans les méthodes de négociation et actions que dans les contenus : avant une négociation collective, des études et des sondages sont par exemple effectués pour mieux prendre en compte les points de vue des salariés, notamment des femmes, qui ne participent pas directement aux réunions. Ils proposent de nouvelles activités et explicitement y impliquent les femmes (plus de social, de consultation, de formation, de travail éditorial, organisationnel...). De plus, dans les thèmes de négociation, la question de l'équilibre entre travail et hors travail est clairement devenu un point central des négociations collectives visant à améliorer la situation des femmes au travail. Citons enfin, des expériences innovantes en matière d'inégalités salariales, comme la constitution d'un véritable observatoire des salaires féminins au sein du FNV (Wierenk, 2002) et des initiatives concrètes comme la lutte contre la discrimination dans l'évaluation des fonctions professionnelles, démarche entamée depuis 1989. On peut également considérer que l'effort conjoint des syndicats et des employeurs pour établir une liste des problèmes sur ce sujet au sein de l'association STAR, est quelque chose de « révolutionnaire ».

* Au **Danemark**, à l'issue du congrès de 1999 de LO, la question du genre est introduite dans tous les domaines de la politique syndicale, des mesures sont envisagées pour améliorer le rapport hommes / femmes dans toutes commissions et activités internes. Mais ces mesures ont connu depuis un certain statu quo. En matière de négociation, on peut cependant souligner que parmi les champs importants, la réduction des inégalités salariales entre hommes et

femmes a été favorisée et joue encore un rôle central. De même, les mobilisations sur la réduction du temps de travail pour les parents ont eu un impact essentiel en matière d'égalité et ont finalement permis une amélioration des conditions de travail et de vie de tous les salariés.

* En **Autriche**, cette intégration est moins systématique et concerne davantage les ~~fédérations~~ fédérations professionnelles. Le GMT (syndicat de la métallurgie) vient par exemple d'achever un projet européen sur l'égalité salariale. Cette recherche consiste à intégrer le genre dans les conventions collectives et à développer un guide – repère ("*checklist*") dans ce domaine. Un autre exemple peut être cité à propos du ~~dans le~~ débat sur l'éducation et l'accueil des enfants. Le contrôle de ce débat par des femmes syndicalistes a finalement conduit les hommes à prendre des initiatives concernant la politique de financement de la garde des enfants. En fait, l'absence de femmes dans les instances de décision a encore un impact négatif sur les informations qui arrivent au bas de l'échelle, sur le lieu de travail. Les dirigeants masculins ont une forte tendance à ignorer les informations sur les thèmes concernant le genre.

Dans les autres pays, cette démarche d'intégration de l'égalité se fait jour, mais sous des formes différentes. Comme nous l'avons précédemment montré, ce mouvement semble plus lent et davantage lié à un contexte d'incitation législative, qui s'explique par le rôle spécifique de l'Etat dans le champ des relations professionnelles de ces pays.

* En **France**, la tradition de négociation de l'égalité est très faible. Mais de l'avis partagé par toutes les confédérations, la question de l'égalité dans les négociations sera favorisée par la nouvelle loi sur l'égalité professionnelle du 9 mai 2001. Pour tous les interlocuteurs rencontrés, le volet de cette loi sur la négociation fait l'objet d'un consensus : la négociation **obligatoire** de l'égalité professionnelle en tant que telle et parmi les autres thèmes de négociation, la mise en place d'indicateurs sexués... contribueront à mieux intégrer l'égalité. Certains intervenants ont parfois émis des doutes quant aux répercussions réelles de cette loi, à plus long terme. Le bilan de la loi précédente sur l'égalité professionnelle de 1983 est en effet plutôt négatif : peu de plans d'égalité professionnelle, peu de rapports de situations sur la place des femmes et des hommes, même lorsque ces rapports étaient obligatoires... La crainte que la nouvelle loi ait aussi peu d'impact s'est donc exprimée : tant que les acteurs locaux de l'entreprise – et tout particulièrement les syndicats – ne s'impliqueront pas, ce thème ne viendra pas naturellement sur la table des négociations... Or, le nombre de thèmes de négociation (outre les salaires, le temps, la prévoyance collective, viennent s'ajouter l'égalité et l'épargne salariale) et la faiblesse des forces syndicales dans bon nombre d'entreprises ne simplifient pas la tâche des négociateurs. Enfin, les syndicalistes expriment aussi des doutes légitimes quant à l'implication des directions d'entreprise du fait notamment de la faiblesse des sanctions, rares par exemple en cas de non négociation réelle sur les salaires.

Globalement, la perspective du genre n'est pas systématiquement intégrée aux pratiques syndicales. Tout se passe comme si les thèmes revendicatifs actuels (lutte contre le chômage et les licenciements, défense du service public, avenir des retraites...) étaient prioritaires et n'avaient pas d'incidence en termes de genre...

* En **Italie**, depuis la session contractuelle de 1986/87, une nouvelle pratique de négociations est née. Elle régit le respect de l'égalité des chances par l'obligation d'insérer des clauses promouvant des formations favorables aux femmes. L'élaboration de plates-formes contractuelles a donné au mouvement syndical l'opportunité de définir des instruments

d'intervention pour soutenir la politique d'égalité des chances et, pour la première fois, il y a la reconnaissance explicite de l'existence d'inégalités au travail et du droit à l'égalité des chances pour les hommes et les femmes. De plus, l'importante recommandation de la CEE de 1994, sur la promotion d'actions positives pour supprimer les obstacles à l'égalité, a aidé l'engagement des femmes dans le mouvement syndical. Depuis, pour la CGIL, la mise en pratique de l'égalité des chances au travers du *mainstreaming* consiste à insérer l'égalité des chances dans tous les aspects de la négociation et de cette façon, à l'inclure dans l'élaboration de tous les accords nationaux. Le forum des femmes intitulé "négociateur pour la qualité du travail et la qualité de vie" a mis l'accent sur la façon dont ces thèmes affectaient les relations intersyndicales au niveau régional et national mais aussi au niveau européen, les instruments déjà existants devant être, selon la CGIL, renforcés. Ainsi, sur le plan des principes, le *gender mainstreaming* s'applique dans la négociation. Reste à en mesurer l'impact réel.

* En **Belgique**, dans le cadre des Accords Interprofessionnels, on porte une attention à la problématique de l'égalité de genre (formation, égalité de salaires, articulation vie familiale et professionnelle), mais cette attention est loin d'être systématique. La politique visant l'égalité relève d'une volonté ministérielle d'inciter les partenaires sociaux à intégrer cette problématique. Mais l'absence de sanctions et d'accords spécifiques consacrés à l'égalité limite cet effort et laisse chaque partenaire libre de s'engager ou non dans cette voie. Lors des périodes de haute conjoncture, une attitude plus favorable existe au sein des organes de concertation pour intégrer le thème de l'égalité des chances. Lorsqu'une conjoncture négative s'annonce, un pas en arrière est fait et le thème est traité en dernière position. Lors des préparations actuelles de l'Accord Interprofessionnel 2002-2004, les revendications des syndicats portent à nouveau peu d'attention à la problématique de l'égalité des chances.

Observons enfin que dans tous les pays étudiés, les thèmes revendicatifs ont tendance à s'élargir, à quitter le strict champ du travail et de l'entreprise et à mieux intégrer les dimensions du hors-travail, notamment autour de la réduction du temps de travail (revendications pour le temps libre, pour l'accueil des enfants...). On peut considérer que cette évolution commune est liée à une meilleure intégration de revendications initialement "féministes".

La question des formes de mobilisation, d'actions et de négociations de l'égalité est centrale pour notre étude. Ce point fera d'ailleurs l'objet de la suite du programme, puisqu'il s'agira de décliner cette thématique au niveau de fédérations professionnelles.

Modifier le fonctionnement interne et les structures syndicales

Dans l'ensemble des pays étudiés, face à la "culture" syndicale dominante évoquée précédemment, la volonté d'assouplir le mode de fonctionnement interne et les structures syndicales se manifeste. Il s'agit de proposer des changements organisationnels (en **France** par exemple, réflexions sur les horaires des réunions syndicales, sur l'aide au reclassement des syndicalistes par la mise en place d'une véritable "gestion des ressources syndicales" (CFDT)) ; d'introduire un mode de management plus déconcentré avec, par exemple, des directions collégiales (et mixtes...)... ; de changer et d'alléger certaines structures par fusion, de développer des organisations plus horizontales (**Pays-Bas**)... Comme nous l'avons évoqué précédemment, il est essentiel de distinguer s'agissant du FNV le personnel salarié de la confédération, des militants et élus non permanents. Pour les salariés du FNV, de nombreuses mesures visant l'égalité ont été introduites : possibilité d'accueil des enfants, de congés longs pour les pères *et* mères ; changement dans les méthodes de recrutement, avec une ouverture

sur l'extérieur ; changement dans la gestion interne du personnel (possibilité de temps partiel pour tous, restrictions des heures supplémentaires et remise en question du modèle de disponibilité "24 heures sur 24", changement des règles de mobilité obligatoire...). Toutes ces mesures font désormais partie d'un accord collectif interne au syndicat et ont réellement permis de modifier la culture dominante du syndicat, de favoriser l'égalité en interne. Ces mesures sont loin d'être généralisées parmi les syndiqués et responsables non permanents (qui sont cependant minoritaires parmi les membres des comités exécutifs mais nombreux au sein des comités de direction). Même si on relève des progrès, il paraît plus difficile de changer les pratiques de ces militants, qui offrent volontairement leur temps au syndicat...

Ces transformations, souvent encore à l'état de réflexion, ne visent pas toujours directement l'égalité de genre, mais ont souvent des effets indirects sur la question. A travers ces différentes mesures, l'objectif est d'ailleurs de mieux répondre aux attentes de tous les salariés ou chômeurs, notamment les plus jeunes. Ces intérêts "nouveaux" sont parfois surtout portés par les hommes syndicalistes comme en **Autriche**. De même, aux **Pays-Bas**, l'accent est mis en faveur de "la diversité" syndicale (étrangers, jeunes, chômeurs et femmes). Mais ici un véritable débat s'est engagé sur le fait d'abandonner pour autant les structures pour les femmes, comme par exemple au FNV *Bondgenoten*, où est fortement discutée l'idée de supprimer le Comité national pour les femmes et de mettre en place une structure commune pour les femmes, les jeunes et les étrangers.

La formation syndicale : un outil incontournable

Pour l'ensemble des pays, cet outil est en effet primordial. Qu'il s'agisse d'intégrer le thème de l'égalité dans les formations de base, ou de développer des formations spécifiques sur ces thématiques, cet outil joue un rôle incontestable de transversalité et d'intégration permanente de l'égalité dans l'ensemble des confédérations. Ce champ recoupe deux questions : en premier lieu, des études ont souvent été menées sur la participation des femmes aux formations (comme en **Belgique**, en **Italie** et en **France**) et concluent à une sous-représentation des femmes (environ 20% de femmes syndiquées y participent par exemple en **Belgique**). Ce déficit renvoie aux difficultés déjà évoquées précédemment : manque de disponibilité pour des stages sur plusieurs jours, problèmes d'accueil des enfants ou encore manque de confiance des femmes, sentiment que les thèmes abordés par les syndicats ne les concernent pas.... En **Italie**, d'après la recherche "*Io donna nella UIL*" (je suis une femme de l'UIL), 75% des femmes syndiquées considèrent que la formation est utile et 65% considèrent qu'il y a une relation entre formation, capacité de représentation et rôle des syndicats dans la négociation. Malgré cela, 62% des femmes n'ont jamais participé à des formations au cours des cinq dernières années. Les critères de sélection discriminatoires sont une des causes de cette faible participation.

En second lieu, ~~le thème de l'égalité est plus ou moins développé dans ces formations.~~

dans la plupart des pays étudiés, le thème de l'égalité est loin d'être abordé dans tous les cursus de formation (France, Autriche, Belgique). En Autriche, par exemple, des modules spécifiques sur la législation en matière d'égalité sont ouverts à tous les adhérents, mais le thème n'est pas systématiquement abordé dans tous les cursus. Des formations spécifiques, réservées aux femmes syndicalistes, sont par ailleurs assurées. En France, suite à la nouvelle loi sur l'égalité professionnelle, toutes les confédérations ont lancé des journées d'étude pour tous syndiqués sur la négociation de l'égalité. Mais il y a un ~~e~~-risque que ces formations

restent trop spécifiques et ponctuelles et ne soient "réservées" qu'à un public déjà concerné (une majorité de femmes y participe).

Notons cependant, les expériences innovantes, en matière de formation, lancées au **Danemark** qui visent à favoriser l'accès des femmes aux postes de direction syndicaux (programme "Starlet" pour les jeunes femmes, en vue de former des "ambassadrices de l'intégration" et de promouvoir un système de tutorat ; programme "Victoria" pour les femmes syndicalistes plus confirmées afin de leur donner des outils de connaissances tant politiques que personnelles et enfin le programme "Direction féministe" pour consultants et dirigeants politiques issus du syndicat ou de l'extérieur. Il ambitionne de créer un réseau professionnel susceptible de briser tous les plafonds de verre et de sensibiliser ces acteurs à l'égalité). Aux **Pays-Bas**, également, plusieurs fédérations du FNV ont adopté des programmes et des stages pour les nouveaux membres syndiqués et militants, où de nombreuses femmes sont recrutées.

D'autres outils vont dans le sens du *gender mainstreaming*. Ainsi, la démarche inspirée par la Confédération européenne des syndicats sous la forme du "plan en faveur de l'égalité" se retrouve en partie dans le principe de "charte de mixité" introduite dans certaines confédérations mais qui est loin d'être généralisé à l'ensemble des confédérations : cette démarche permet pourtant de mieux visibiliser les efforts entrepris et d'engager l'ensemble des organisations dans un tel processus. Il s'agit, de plus, de procéder à une évaluation régulière des efforts entrepris.

Par ailleurs, les outils de communications traditionnels (presse) ou plus innovants (internet) ont sans aucun doute un rôle incontestable de support au *gender mainstreaming* (par exemple en **Belgique** où les employeurs accordent du temps aux syndicalistes pour développer de tels outils). Bien souvent, ces démarches ne sont pas non plus systématiques, elles apparaissent marginales, reposent sur les seules personnes en charge des questions d'égalité (commission femmes). Ainsi en **Autriche**, une étude sur la place du genre dans la presse syndicale montre que ce thème est croissant mais ne représente que 10% de l'ensemble des articles. Sur le plan externe enfin, notons que d'importantes mobilisations autour de la situation des femmes et de l'égalité, prises à l'initiative des confédérations et / ou des mouvements de femmes se sont systématisées : conférences, forums réguliers, mobilisations à l'occasion de la journée internationale des femmes, participation à des manifestations de femmes, rencontres intersyndicales...

CONCLUSION

A la lecture des différents rapports nationaux, force est de constater que l'intégration de la place des femmes et de l'égalité est un processus lent, qui rencontre encore des difficultés, y compris lorsque le contexte semble favorable au plan des relations professionnelles (avec le système de coopération autrichien, ~~et la coopération tripartite danoise~~ ou le "polder model" hollandais). La reconnaissance des femmes au sein des structures syndicales ou même le thème de l'égalité ne se sont toujours pas totalement imposés. ~~On peut donc considérer que les systèmes "néo-corporatistes" n'ont pas eu une incidence directe sur l'intégration de l'égalité dans le syndicalisme.~~ Ces modèles sociaux intégrés se sont construits bien davantage sur la défense des intérêts du "noyau dur" du salariat essentiellement masculin (les ouvriers de l'industrie). L'exemple autrichien est à cet égard édifiant, où malgré une syndicalisation ancienne et importante des femmes, ces dernières restent largement exclues des centres de décision syndicaux à tous les niveaux des trois différentes organisations sur lesquels reposent

ce modèle social. De plus, fait alarmant, lorsque l'intégration semble acquise, parfois de longue date, elle reste fragile et le maintien d'une action tant transversale que permanente s'avère difficile partout.

Bien des interrogations ressortent de cette première étape de réflexion, que l'on peut regrouper autour de deux thèmes :

Approche spécifique et approche intégrée : comment les articuler ?

La question de l'articulation entre action spécifique et démarche intégrée de l'égalité a traversé toute l'histoire du syndicalisme et reste au cœur de son évolution actuelle. La plupart des recherches sur cette question, ainsi que certaines pratiques syndicales elles-mêmes, s'inscrivent dans ce type de questionnement : faut-il maintenir des comités " femmes, mixité et égalité " ou ne convient-il pas d'observer cette question dans l'ensemble des pratiques syndicales, lors de chaque action importante et surtout tout au long des processus de la négociation ? Faut-il maintenir des structures spécifiques (regroupant uniquement des femmes, afin de favoriser leur identité propre) ou au contraire, faire en sorte que les hommes se saisissent aussi de ces questions et s'impliquent eux-mêmes dans le processus égalitaire ? La réponse est en réalité entre ces deux positions extrêmes : à l'instar des politiques publiques, le syndicalisme doit simultanément répondre à des besoins, des revendications et une représentativité spécifiques aux femmes, tout en intégrant une démarche globale de l'égalité. Ces deux volets stratégiques sont en réalité complémentaires. L'intervention régulière de comités de femmes, l'existence de conférences sur les femmes au sein des syndicats constituent des éléments favorables au *mainstreaming* et permettent que ces questions ne restent pas spécifiques et interviennent en permanence dans les stratégies et actions syndicales. Mais un tel processus ne peut se réaliser qu'à condition que ces lieux d'expression et de décision aient une réelle emprise sur le fonctionnement des organisations syndicales, que leurs moyens tant financiers qu'humains soient suffisants et leur activité réellement reconnue, ce qui n'est pas encore le cas dans tous les pays de l'étude.

Une véritable démarche de *mainstreaming* devrait également articuler ces comités de mixité aux autres instances de décision, à tous les échelons de l'organisation. S'il n'existe pas de relais et d'interaction entre les différentes structures, le risque de " ghettoïsation " est réel. C'est d'ailleurs un des points qu'avait mis en avant le comité des femmes de la CES. Mais y compris à ce niveau, où cette démarche est portée depuis une décennie par le comité des femmes, les résultats sont partiels, d'autant plus que les hommes de la CES ont encore du mal à interpréter l'ensemble des dossiers, "avec les lunettes du genre", et surtout, ils tendent à considérer qu'une question importante n'a rien à voir avec une "question de femmes" et vice et versa, selon les observations de C. Cockburn (1997).

Quelles formes d'actions positives privilégier ?

L'étude comparative du défi du *gender mainstreaming* dans le syndicalisme nous a permis de relever les conditions préalables à une telle démarche : les systèmes de relations professionnelles dits "néo-corporatistes", marqués par une audience syndicale forte, une montée des thèmes égalitaires, portée conjointement par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux, ont favorisé cette démarche intégrée. Mais il semble qu'au Danemark et en partie aux Pays-Bas, les mesures d'actions positives sous forme de quotas et de places réservées, en vue d'améliorer directement et quantitativement l'accès des femmes aux postes de direction sont abandonnées. La démarche intégrée du *gender mainstreaming* apparaît sous d'autres formes

(intégration de cette question dans l'ensemble des pratiques syndicales, réflexion sur l'organisation, les horaires, intégration de l'égalité dans les négociations...). Si ces mesures sont efficaces sur le plan de la culture syndicale, il n'empêche que dans ces pays, la part des femmes aux postes de direction des principales confédérations est loin d'être à parité, (au Danemark surtout).

En revanche, dans les pays où le système de relations professionnelles est d'ordre plus oppositionnel (en France et en partie en Italie), l'Etat a compensé cette absence de consensus autour de l'égalité en introduisant une législation plus contraignante et / ou en s'appuyant sur les directives européennes (Italie et Belgique). Dans ces pays, sur la période toute récente, il semble que des mesures fortes apparaissent au sein des syndicats en vue d'améliorer la prise en compte des femmes dans les structures et les revendications syndicales, sous la double pression des mouvements sociaux (dont les mouvements féministes) et de la loi. Dans ce cadre, apparaissent des mesures volontaristes (comme les quotas, les normes anti-discriminations, la parité...) qui atteignent un effet encore relatif. En revanche, des mesures d'intégration réelle de l'égalité dans toutes les stratégies et actions syndicales s'avèrent plus difficiles à mettre en œuvre.

Or il convient de ne pas opposer mesures quantitatives et qualitatives : la présence des femmes à la direction des syndicats influence en effet les préoccupations syndicales (harcèlement sexuel, gardes d'enfants...) mais aussi les méthodes de travail, jugées plus démocratiques. Ainsi favoriser la représentativité féminine est un des moyens de diffusion des thèmes égalitaires.

L'étude du BIT confirme ce dernier point, en montrant que la présence de femmes permanentes syndicales permet d'aborder de nouvelles priorités dans les négociations comme l'égalité des salaires, la garde des enfants, le congé de maternité ou le harcèlement sexuel. "*La thèse de Morris* (secrétaire adjoint sur l'égalité des droits des TUC en 1992) *considérant les différences de salaires entre les sexes comme la clé pour une authentique féminisation du syndicat est confirmée par les femmes des pays nordiques qui, bien qu'ayant les différences de salaires les plus faibles en Europe, ont toujours commencé des activités pour améliorer les salaires des femmes et les baser sur la "valeur" de leur travail. (...) l'égalité changera la culture du travail dominante – les femmes faiblement et les hommes mieux payés – et changer cette relation, c'est aller au cœur même de ce qui fait l'essentiel de l'activité syndicale*" (Coleman, Hasting, 1993).

Il paraît donc difficile d'envisager une véritable politique de *gender mainstreaming* sans poursuivre des actions volontaristes, même si bien sûr ces mesures ne suffisent pas. Ces programmes d'actions positives (quotas ou sièges réservés) exigent simultanément une politique globale d'égalité dans le syndicat et un vrai engagement politique.

Au total, sous des formes différentes et à des degrés divers, il semble que non seulement la question de l'égalité soit davantage présente au sein des confédérations syndicales, mais aussi que cette activité soit un des lieux d'actions et de réflexions communes, transversales aux différentes centrales au sein d'un même pays et dans le cadre européen. Les questions des droits des femmes fédèrent en effet des objectifs communs aux centrales syndicales, y compris dans des pays marqués par de fortes divisions syndicales (France notamment). Au plan européen, un relais d'expression important apparaît à travers l'action du comité femmes de la CES. Ainsi, l'initiative européenne de l'année 2000, sur la question des inégalités de

salaires, a trouvé des échos dans nos pays européens et a permis des rencontres intersyndicales inédites.

Tous ces débats et initiatives autour du *gender mainstreaming* vont bien au-delà de la seule représentativité des femmes dans les instances syndicales, même si ceci constitue un préalable incontournable. Il s'agit d'un des enjeux majeurs du syndicalisme que d'intégrer une telle démarche, afin de favoriser l'égalité professionnelle mais aussi l'égalité dans toutes les dimensions de la vie. L'égalité restera un objectif vain sans une telle implication des partenaires sociaux, mais inversement, l'avenir du syndicalisme passe par une véritable reconnaissance de la place des femmes dans et hors de l'entreprise.

Références générales

Cette synthèse est fondée sur les rapports nationaux du programme MSU (2001 - 2002), Autriche : E. Pircher, Belgique : S. Ravesloot ; Danemark : B. Krogh-Knudsen et L. Valjborn ; France : A. Ardura, R. Silvera ; Italie : D. Pellerito – Pays-Bas : Brenda De Jong.

Aligisakis M. (1997), "Typologie et évolution des conflits du travail en Europe occidentale", *Revue internationale du travail*, vol 136, n°1.

Andersen, S.K. (2000), "Danemark, adieu aux hiérarchies, ou comment revitaliser un mouvement syndical démocratique ?", *Chroniques internationales de l'IRES*, n°66, septembre.

Bercusson B., Dickens L. (1996), *Egalité des chances et négociations collectives en Europe*, n°1, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail, Dublin.

Bercusson B., Weiler A. (1999), *Egalité des chances et négociations collectives en Europe*, n°3, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail, Dublin.

BIT (2001), *Annuaire des statistiques du travail*.

Braithwaite M., Byrne C. (1995), *Les femmes et la prise de décisions dans les syndicats*, Confédération européenne des syndicats.

~~Cockburn C. (1995), "Stratégies for gender democracy. Women and the European social dialogue", *Social Europe*, European Commission, sup. n°4.~~

Cockburn C. (1997), "Gender in an international space", *Women's Studies International Forum* vol. 20, n°4, publié en français en 1999 sous le titre : "Les relations internationales ont un genre : le dialogue social en Europe", *Travail, Genre et Sociétés*, n°2.

~~Cockburn C. (1995), "Stratégies for gender democracy. Women and the European social dialogue", *Social Europe*, European Commission, sup. n°4.~~

Coleman M., Hasting S. (1993), *Les femmes et les syndicats en Europe*, BIT.

Confédération européenne des syndicats (1999), *Plan pour promouvoir l'égalité au sein de la CES et de ses organisations affiliées*.

Mis en forme

Confédération européenne des syndicats (2002), *Projet de plan d'égalité de la CES*, www.etuc.org.

Confédération européenne des syndicats (2002), *Le genre du syndicalisme européen*.

Conseil de l'Europe (1998), *L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes*.

Commission européenne (1996), *Communication* : "Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires".

Commission européenne (1999), *Rapport conjoint sur l'emploi*.

Mis en forme

Davies J. (2001), "International comparisons of labour disputes in 1999", *Labour Market Trends*, Avril.

Dickens L. (1999), *Egalité des chances et négociations collectives dans l'Union européenne*, n°4, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin.

Dufour C., (2000), "Autriche, la résistance syndicale marque des points. Inutiles ?", *Chroniques internationales de l'IRES*, n°64, mai.

Fagan C., O'Reilly J. (1998), *Part-Time prospect in Europe : an International Comparison of Part-Time in Europe, North America and the Pacific Rim*, London, Routledge.

Fouquet A., Gauvin A., Letablier M.T. (1999), "Des contrats sociaux entre les sexes différents selon les pays de l'Union européenne", in Conseil d'analyse économique, *Egalité entre les femmes et les hommes : aspects économiques*.

Hacourt B., Garcia A. (dir.) (1998), *Le deuxième sexe du syndicalisme européen*, Confédération européenne des syndicats.

Garcia A. (1999), "Partenaires sociaux : où sont les femmes ?; présentation de l'étude pour la CES "Le "deuxième sexe du syndicalisme européen", Conférence européenne de Paris "Hommes et femmes au pouvoir", 15-17 avril.

Kravaritou Y. (1997), *Egalité des chances et négociations collectives dans l'Union européenne*, n°2, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin.

Résolution du Conseil européen (1997), *Les lignes directrices pour l'emploi en 1998*, JO des Communautés européennes.

Mis en forme

Silvera R. (coord.) (2002), *Etat des lieux des politiques en matière de gender mainstreaming Autriche – Belgique – Danemark – France – Italie – Pays-Bas*, Rapport de synthèse n°1, MSU

| Silvera R. (coord) (2002), avec la collaboration de A. Ardura et G. Lefevre, *Etat des lieux des relations sociales et évolution de la place des femmes dans le mouvement syndical*. Rapport de synthèse n°2, MSU.

Silvera R. (coord) (2002), avec la collaboration de A. Ardura et G. Lefevre, *La place de l'égalité et du gender mainstreaming dans les stratégies syndicales*. Rapport de synthèse n°3, MSU.

Trebilcock A. (1991), "Pour renforcer la présence des femmes aux échelons supérieurs des syndicats : les stratégies du succès", *Revue Internationale du Travail*, n°4.

Wierenk M. (2000), "Pays-Bas, une syndicalisation moyenne mais une solide capacité de représentation", *Chroniques internationales de l'IRES*, n°66, septembre.

Wierenk M. (2002), "Pays-Bas : un observatoire sur les salaires féminins à l'initiative de la FNV", *Chroniques internationales de l'IRES*, n°74, janvier.

M-H. Zylberberg-Hocquard (1978), *Féminisme et syndicalisme en France*, Paris, Editions Anthropos.