



« CADRE D' ACTIONS SUR L'ÉGALITÉ DES GENRES »

Rapport d'évaluation

2009

Confédération européenne des syndicats[□]

BUSINESSEUROPE/UEAPME^{□□}

Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique
général

« CADRE D' ACTIONS SUR L'ÉGALITÉ DES GENRES »

Rapport final d'évaluation

octobre 2009

□ La délégation de la CES comprend des représentants du Comité de liaison Eurocadres/CEC
□ * UEAPME - European Association of Craft, Small et Medium-Sized Enterprises

Avant-propos

En mars 2005, les partenaires sociaux européens ont adopté un Cadre d'actions sur l'égalité des genres¹.

Ils ont identifié quatre domaines d'actions prioritaires. Ces priorités sont les suivantes:

- se pencher sur les rôles masculins et féminins,
- promouvoir les femmes dans la prise de décisions,
- soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale,
- s'attaquer à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les organisations membres de BUSINESSEUROPE, de l'UEAPME, du CEEP et de la CES² ont convenu de promouvoir le cadre d'actions dans les Etats membres à tous les niveaux appropriés, en tenant compte des pratiques nationales.

Elles ont également décidé de rédiger trois rapports annuels sur les mesures nationales mises en œuvre concernant les quatre priorités identifiées. Trois rapports annuels ont été publiés en 2006, 2007 et 2008.

En 2009, les partenaires sociaux nationaux ont été invités à soumettre des rapports d'évaluation nationaux couvrant la période qui englobe les rapports nationaux (2006, 2007, 2008) et à inclure les mesures supplémentaires qui ont été mises en œuvre depuis le rapport annuel final de 2008.

En 2005, les partenaires sociaux ont également décidé d'évaluer l'impact de leurs actions sur les entreprises et les travailleurs après trois rapports annuels – tel est le but du présent rapport.

Le rapport d'évaluation comprend les rapports d'évaluation nationaux élaborés conjointement par les partenaires sociaux des différents Etats membres, qui mettent en exergue les principales caractéristiques du travail des partenaires sociaux afin de promouvoir les quatre priorités de 2005 à 2009. Les partenaires sociaux européens font également rapport sur les mesures prises séparément au plan européen.

Cette évaluation peut conduire à une actualisation des priorités identifiées et/ou une évaluation des éventuelles mesures complémentaires à prendre dans un ou plusieurs des domaines prioritaires.

Le 27 octobre 2009, le présent rapport d'évaluation a été adopté par le Comité européen de dialogue social.

Le texte du cadre d'actions adopté en 2005 ainsi qu'une liste de personnes de contact appartenant à des organisations nationales et européennes figurent en annexe.

¹ Le cadre d'actions adopté en mars 2005 figure en annexe

² La délégation de la CES inclut des représentants du Comité de liaison EUROCADRES/CEC

Table des matières

	Page
Avant-propos	3
I. Principales tendances	5
II. Rapports d'évaluation nationaux:	
• Autriche	17
• Belgique	24
• Chypre	32
• République tchèque	36
• Danemark	44
• Finlande	51
• France	56
• Allemagne	61
• Hongrie	65
• Islande	68
• Irlande	70
• Italie	73
• Lettonie	82
• Lituanie	85
• Luxembourg	87
• Pays-Bas	89
• Norvège	93
• Pologne	96
• Portugal	102
• Slovénie	105
• Espagne	109
• Suède	113
• Turquie	120
• Royaume-Uni	122
• Niveau européen	127
Annexe	
• Liste de personnes de contact	139
• Cadre d'actions, mars 2005	147

Chapitre I – Principales tendances

INTRODUCTION

Cette section a pour but de faire ressortir les principales caractéristiques du suivi des quatre priorités d'action des partenaires sociaux (I) et d'évaluer leur contribution à la réalisation de l'égalité de genre sur le marché de l'emploi (II).

Les rapports nationaux révèlent que, dans la majorité des Etats membres, les partenaires sociaux ont pris part à la mise en œuvre des quatre priorités. Il est cependant plus difficile d'évaluer les actions de suivi dans les Etats membres qui ont adhéré à l'UE en 2007. Cette situation s'explique en partie par le fait qu'ils ont adhéré au processus tardivement. Quatre pays n'ont pas soumis de rapports nationaux conjoints depuis le début du processus.

Conformément à l'engagement qu'ils ont pris en 2005, les partenaires sociaux ont pris des mesures afin de promouvoir les quatre priorités, en mettant l'accent sur les domaines dans lesquels leurs besoins sont les plus grands. Conformément aux besoins et pratiques nationaux, les organisations nationales d'employeurs et d'employés ont utilisé divers outils et moyens pour étudier l'égalité de genre aux plans national, sectoriel et régional et à l'échelle de l'entreprise.

Ils ont fait rapport sur les mesures prises dans trois rapports nationaux adoptés conjointement et publiés en 2006, 2007 et 2008. Pour le présent rapport d'évaluation, ils ont été invités à soumettre un rapport 2009 conjoint afin d'évaluer les travaux réalisés de 2005 à 2009, et à sélectionner des exemples d'initiatives visant à illustrer les progrès réalisés à différents niveaux.

Il convient de noter que les rapports nationaux soumis au cours des quatre phases du rapport ne couvrent pas tous les pays. Néanmoins, le taux de réponse s'est amélioré au cours de la période couverte:

Année:	2006	2007	2008	2009
Nbre rapports:	20	19	22	24

En outre, certains facteurs contextuels importants ont évolué ou changé au cours de la période couverte par le cadre d'actions, depuis son adoption. Au plan de l'UE, 2009 marque le début d'un nouveau mandat du Parlement européen, d'une nouvelle Commission, et constitue une étape importante dans les discussions actuelles et futures sur une stratégie post-Lisbonne pour la croissance et les emplois et dans les engagements renouvelés afin d'améliorer le fonctionnement des marchés de l'emploi. Conjointement avec l'impact de la crise, il convient de garder à l'esprit que le paysage politique, économique et social actuel en Europe diffère considérablement de celui de 2005. Néanmoins, comme indiqué plus en détail ci-dessous, les mesures conjointes des partenaires sociaux sur l'égalité de genre se sont avérées efficaces et les quatre priorités identifiées restent valables aujourd'hui. Les progrès réalisés doivent être consolidés.

I/ ANALYSE DES MESURES PRISES EN 2005 - 2009

Le présent chapitre vise à donner un aperçu des mesures considérées comme les plus importantes par les partenaires sociaux nationaux. L'intention n'est pas de donner une liste exhaustive de toutes les mesures réalisées mais de mettre en lumière quelques exemples d'initiatives/outils intéressants élaborés par les partenaires sociaux. Les résultats présentés ci-dessous doivent être comparés aux objectifs originaux exposés dans l'accord de 2005 qui figure en annexe.

Plusieurs tendances générales peuvent être identifiées:

- Les quatre priorités recensées par le cadre d'actions ont souvent été traitées de manière interconnectée. Les initiatives mentionnées sous certaines rubriques ont fréquemment un impact sur les autres priorités du cadre d'actions en vertu de leur approche intégrée. Ceci apparaît clairement, par exemple dans certaines conventions cadres qui ont été inspirées par la formulation du cadre d'actions.
- Les partenaires sociaux manifestent un degré croissant d'adhésion vis-à-vis des objectifs plus larges poursuivis par le cadre d'actions. Cette évolution reflète en partie l'utilisation du cadre d'actions par plusieurs organisations en tant qu'instrument destiné à mobiliser les partenaires sociaux envers un agenda partagé qui peut être adapté au plan national en fonction des circonstances et caractéristiques locales. La variété des initiatives a également augmenté.
- Plusieurs rapports nationaux ont attiré l'attention sur le contexte économique actuel dans le cadre duquel les mesures politiques impliquant les partenaires sociaux visent à atténuer les effets négatifs de la crise et à contribuer à stimuler la relance. Dans certains pays, des pressions ont été exercées en faveur de mesures spécifiques sur l'égalité de genre étant donné que la lutte contre la crise est bien évidemment passée au premier plan. Cette situation pourrait avoir une conséquence sur certaines des initiatives visées et / ou en cours. Plusieurs rapports nuancent cette conséquence. Cependant, selon les partenaires sociaux nationaux et européens, l'importance de la question n'a pas diminué.
- L'augmentation annuelle du nombre d'initiatives signalées au plan des moyennes et grandes entreprises est notable et elle symbolise le passage d'une prédominance des initiatives au plan national à des mesures concrètes sur le terrain. En plus des initiatives individuelles et/ou conjointes entreprises par les partenaires sociaux, il est positif de noter que plusieurs organisations mettent en oeuvre, des programmes de diversité et d'égalité qui révèlent une reconnaissance croissante de la valeur des aptitudes et des compétences des femmes à tous les niveaux, même si la marge d'amélioration reste considérable.
- Les rapports contiennent également un grand nombre et une grande variété d'initiatives, de mesures, d'événements et d'approches innovants destinés à tenir compte de l'égalité de genre à différents niveaux. Cela souligne la valeur ajoutée de la collecte d'exemples d'expériences nationales en matière de partage de meilleures pratiques transférables.
- Enfin, certains rapports ont décrit les mesures prises afin d'augmenter la visibilité du cadre d'actions. Les partenaires sociaux de plusieurs pays les ont traduits, par exemple en tchèque, norvégien, polonais et suédois.

Ces tendances sont illustrées ci-dessous de manière plus détaillée, certaines initiatives et mesures distinctes ayant été signalées, comme par exemple, au plan communautaire, la révision réussie de l'accord cadre sur le congé parental en 2009.

PRIORITE 1: SE PENCHER SUR LES RÔLES MASCULINS ET FEMININS

Les rôles de genre et stéréotypes traditionnels exercent une forte influence sur la division du travail entre hommes et femmes dans différentes sphères: à la maison, sur le lieu de travail et dans la société en général, contribuant ainsi à créer un cercle vicieux d'obstacles à l'égalité de genre. Les partenaires sociaux reconnus dans ce cadre d'actions ont un rôle à jouer en prenant en compte les rôles et stéréotypes assignés à chacun des genres dans l'emploi et sur le lieu de travail.

Un nombre important d'initiatives signalées prennent en compte les **rôles assignés à chacun des genres et la lutte contre les stéréotypes**, en particulier afin de combattre la ségrégation sur le marché de l'emploi.

Certaines personnes interrogées ont mis en lumière la création de réseaux nationaux visant à faire mieux connaître les avantages de la diversité sur le lieu de travail. Dans ce cadre, certaines initiatives étaient axées sur l'identification des possibilités pratiques permettant de briser la prévisibilité du choix des hommes et des femmes en termes d'emplois et d'éducation.

Premièrement, les partenaires sociaux de plusieurs pays ont été directement impliqués dans la coopération avec les instances gouvernementales dans la formulation et la révision de la législation appropriée, allant des discussions sur le code du travail à l'élaboration des lois sur le traitement égal (Autriche, Espagne, Finlande, Pologne, Royaume-Uni).

Plusieurs rapports ont fait référence à l'intégration plus marquée du principe d'égalité de genre et d'intégration de la dimension de genre dans les différents domaines politiques nationaux dans la formulation desquels les partenaires sociaux ont joué un rôle influent (ex : Belgique).

Plusieurs rapports ont mis en lumière l'incidence croissante de l'intégration de considérations propres au genre dans les conventions collectives entre partenaires sociaux (ex : France), conjointement avec des pratiques de gestion de la diversité dans les entreprises.

Les rapports font apparaître un grand nombre d'approches basées sur le partenariat et associant de multiples acteurs, telles que:

- Des cadres nationaux de plates-formes d'action et de coopération entre les partenaires sociaux et, dans certains cas, les pouvoirs publics afin d'améliorer la situation des femmes sur le marché du travail, par des mesures positives, l'intégration des priorités de genre dans les conventions collectives, et / ou des mesures antidiscriminatoires (Autriche, Belgique, Finlande, Lettonie, Portugal, Royaume-Uni);
- Des plates-formes transnationales et nationales comprenant de multiples parties prenantes et / ou la société civile à différents niveaux afin d'étudier le phénomène de la segmentation du marché de l'emploi, d'en élaborer et d'en mettre en œuvre les outils de mise en pratique des mesures et initiatives d'intégration (Autriche, République tchèque, Luxembourg);
- Des programmes de guidage et d'orientation grâce à des approches basées sur le partenariat visant à encourager les femmes à occuper des emplois où elles sont sous-représentées (Autriche, Belgique, Pays-Bas);
- Des mesures sectorielles par le biais de structures de partenariat (c'est-à-dire par industrie, région) sur la gestion de la diversité (Belgique, Italie, Pays-Bas).

Les mesures des partenaires sociaux mettent de plus en plus l'accent sur les systèmes d'éducation et de formation et l'impact sociétal « précoce », afin d'inciter les jeunes filles et les femmes à exercer des professions dominées par les hommes, et vice-versa.

- Améliorer les perspectives de carrière des femmes dans les professions techniques grâce à des stratégies de marketing axées sur plusieurs publics cibles différents (élèves, parents, professeurs, employeurs) afin de briser les stéréotypes hommes-femmes (Autriche, Chypre, Danemark, Finlande, Allemagne) ;
- Attirer les hommes dans des secteurs dominés par les femmes (ex : soins, enseignement) (Belgique, Royaume-Uni) ;
- Des programmes d'éducation et de formation pour les élèves et les professeurs dans les écoles, notamment pour attirer les femmes dans les professions techniques ou scientifiques (Autriche, Belgique, Allemagne, Portugal) ;
- L'organisation de salons de l'emploi et de journées des femmes dans les entreprises grâce à des placements professionnels de courte durée (Autriche, Allemagne) ;
- Des mesures positives et des incitations spécifiques permettant aux employeurs de recruter des femmes dans les industries / secteurs où elles sont sous-représentées (Allemagne, Royaume-Uni) ;
- Des mesures destinées à encourager la participation des femmes dans les programmes d'entrepreneuriat (Autriche, Chypre) ;
- Des récompenses nationales pour les entreprises qui démontrent de bonnes pratiques (France) ;
- Améliorer le recours aux groupes sous-représentés dans les procédures de recrutement et la transparence des systèmes de classification des emplois et des structures d'évolution des emplois basés sur des critères neutres et objectifs (Belgique, République tchèque, Danemark, Espagne).

Plusieurs mesures ont été adoptées afin de lutter contre la discrimination dans l'accès à l'emploi, d'améliorer les procédures de recrutement et les systèmes de classification comme, par exemple, l'abandon des titres liés à l'appartenance sexuelle dans les systèmes de classification professionnelle ou la mise en place de mesures positives de lutte contre la ségrégation sexuelle sur le marché de l'emploi.

Au plan de l'entreprise, certains rapports ont également mis l'accent sur la pratique consistant à mettre en place des plans d'égalité et / ou à fixer des objectifs quantitatifs pour les critères de représentativité (essentiellement dans les moyennes et grandes entreprises). Des principes de non-discrimination dans le cadre des politiques des entreprises sur la Responsabilité sociale de l'entreprise sont également mentionnées (République Tchèque)

Il a également été souligné qu'il fallait impliquer davantage d'hommes dans le débat politique sur les questions de genre. Certains rapports ont mis en lumière les résultats des campagnes ou des programmes de sensibilisation et d'information visant à décrire les différents rôles masculins (Danemark).

PRIORITE 2: PROMOUVOIR LES FEMMES DANS LA PRISE DE DECISIONS

L'augmentation de la proportion des femmes dans les postes de prise de décision est un objectif partagé par les partenaires sociaux, qui considèrent la promotion des femmes dans les postes supérieurs et les postes de direction comme un investissement en vue d'un environnement de travail plus productif et plus stimulant et de meilleurs résultats économiques. A long terme, ces développements devraient avoir un impact sur la réduction des écarts de revenu relatifs entre femmes et hommes. Les approches illustrées ci-dessous varient considérablement selon les différents contextes.

Plusieurs des contributions des partenaires sociaux nationaux considèrent que la sous-représentation des **femmes dans les postes de prise de décisions** dans les domaines économiques et politiques est préoccupante.

Plusieurs rapports soulignent qu'il est important de tenir compte du principe d'intégration de la dimension de genre et de l'appliquer, en particulier en ce qui concerne la question des femmes occupant des postes supérieurs. A cet égard, les mesures innovantes adoptées incluaient par exemple:

- Une Charte sur l'intégration de la dimension de genre signée par les syndicats intersectoriels (Belgique);
- Des actions conjointes des partenaires sociaux sur l'identification de l'égalisation et de la discrimination à tous les niveaux de l'entreprise (Autriche).

Plusieurs contributions nationales faisaient état d'actions des partenaires sociaux destinées à relever le défi d'avoir une représentation plus équilibrée des femmes dans les postes de prise de décisions. Les actions visaient à augmenter le nombre de femmes chefs d'entreprise, et/ou de femmes dans les organes de prise de décisions au sein d'organisations de partenaires sociaux et/ou d'unités de négociation.

Un des moyens les plus fréquemment adoptés par les partenaires sociaux est le recours à la collecte de données réparties par genre, afin d'effectuer une évaluation régulière et de formuler des recommandations concrètes. Les partenaires sociaux ont, par exemple, adopté des mesures spécifiques destinées à:

- contrôler la représentation et la participation des femmes au sein de leurs organisations (Royaume-Uni, Portugal, Islande, Danemark);
- mettre en place des programmes de formation ou d'encadrement spécifiques (tels que des formations en leadership pour attirer plus de femmes vers les rôles de leadership) (Pologne, Royaume-Uni);
- réaliser des études auprès des cadres féminines moyennes et supérieures afin de voir comment elles concilient leurs engagements professionnels et privés et de savoir ce qui les motive (Norvège).

D'autres initiatives étaient davantage axées sur la mise en place de projets et/ou de programmes destinés à stimuler les talents d'entrepreneur des femmes. Plusieurs projets étudient les meilleures pratiques en termes de promotion des carrières des femmes dans les postes de direction et formulent des recommandations spécifiques (ex : Finlande). Les récompenses sont aussi souvent utilisées afin d'encourager les entreprises qui parviennent avec succès à augmenter le nombre de femmes occupant des postes de direction (Autriche, République tchèque, Pays-Bas, Slovaquie).

La création de réseaux, ou d'ambassadeurs des femmes occupant des postes supérieurs dans des entreprises privées était également considéré comme un moyen d'encourager les entreprises à prendre des mesures destinées à augmenter le nombre de femmes parmi les cadres supérieurs (Danemark, Finlande).

Dans d'autres cas, des groupes de travail ou des forums des affaires (recevant un financement extérieur) traitant des femmes dans l'entreprise ont été créés (Irlande, Finlande).

Des conventions intersectorielles traitant de cette question ont également été adoptées (Italie, Espagne)

Les partenaires sociaux ont souvent été engagés dans des discussions encouragées par des commissions tripartites. Dans certains cas, la question des femmes occupant des postes de prise de décisions a été traitée dans le cadre de programmes pluriannuels sur l'égalité de genre (comme en Autriche, Lituanie, Lettonie et Turquie) ou dans des projets. Certains programmes

visent, par exemple, à augmenter le nombre de femmes occupant des postes de premier plan dans le gouvernement central (Suède).

Dans certains cas, les partenaires sociaux ont activement contribué aux études ou ont collaboré avec les Commissions sur l'égalité de genre afin de rédiger de nouvelles publications et d'organiser des débats sur la question (Belgique, Royaume-Uni).

Des événements publics traitant de l'importance de la gestion de la diversité sur le lieu de travail et soulignant la nécessité d'avoir plus de femmes occupant des postes de prise de décisions dans les organisations ont été organisés conjointement ou unilatéralement par les partenaires sociaux (Pays-Bas, Irlande).

Il convient enfin de noter qu'il est difficile d'évaluer les initiatives sectorielles dans ce domaine. Les contributions reçues ont fait apparaître que les diverses initiatives rapportées mettaient généralement l'accent sur le niveau interprofessionnel (du sujet).

En ce qui concerne le niveau de l'entreprise, plusieurs exemples intéressants sont illustrés dans les rapports nationaux³.

PRIORITE 3: SOUTENIR L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

Dans le contexte d'une Europe vieillissante, tous les pays européens partagent l'objectif de concilier la vie professionnelle, privée et familiale et de renforcer la participation de la main-d'œuvre, en particulier des femmes. Un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et privée peut permettre de faire face aux défis de l'évolution démographique et aux développements du marché de l'emploi: une population vieillissante, des lacunes sur le marché du travail et le faible taux de fécondité dans l'UE.

Un certain nombre de partenaires sociaux considèrent qu'au cours des quatre dernières années, ils ont été extrêmement actifs sur la question de la conciliation du **travail, de la famille et de la vie privée**. Cette situation s'explique en partie par le fait que ce sujet figure également parmi les priorités de l'UE, en particulier depuis la publication de deux documents de consultation de la CE traitant de la révision éventuelle des arrangements existants ou de l'introduction de nouveaux arrangements en matière de congé (ce point sera développé dans la section du rapport sur les actions communautaires).

Les organisations nationales de partenaires sociaux ont souvent été engagées dans des consultations au niveau tripartite, examinant les changements législatifs sur les arrangements en matière de congé (maternité, congé parental, de paternité) ou les arrangements sur le temps de travail, tels que les dispositions sur le temps partiel ou le télétravail (Luxembourg, Pologne). Au plan national, plusieurs pays ont révisé les régimes de congé familial (Belgique, République tchèque, Finlande, France, Islande, et Suède).

Dans certains pays, des comités spécifiques traitant de l'équilibre vie-travail ont été mis en place. Ils ont normalement pour objectif de soutenir et de faciliter l'élaboration de politiques favorables à la famille au plan de l'entreprise (Irlande, Lettonie).

En outre, l'action bipartite a été essentielle dans ce domaine. Les partenaires sociaux ont conclu des conventions collectives afin de mieux concilier les engagements professionnels et familiaux, aux plans intersectoriel et sectoriel (Italie, Espagne, Suède).

³ Total Belgique, Center Parks, Etap Lighting, Janssen Pharmaceutical, Volvo, Daimler, Deutsche Telekom.

Il convient de noter que cette action prioritaire a souvent été traitée conjointement avec d'autres priorités du cadre d'actions: celle d'augmenter le nombre de femmes dans les postes de direction ainsi que la lutte contre les rôles assignés aux genres, comme par exemple dans le cas de campagnes encourageant les pères à faire usage des accords existants en matière de congé (en Finlande, Italie). Les activités des partenaires sociaux étaient non seulement destinées à mettre l'accent sur les options en matière de congé et les accords de travail ayant un impact direct sur l'équilibre vie-travail, mais elles sont parfois allées plus loin, en formant les membres et les représentants aux divers outils existants (Lettonie, Portugal).

Des exemples d'actions conjointes des partenaires sociaux ont également été donnés (événements, séminaires) aux plans sectoriel et régional (Allemagne).

Les accords de travail flexible (télétravail, travail à temps partiel) ont également été cités comme un moyen efficace permettant aux parents de mieux combiner leurs engagements professionnels et familiaux. Cependant, le recours à ces accords sur le temps de travail varie selon les pays: à titre d'exemple, certains mettent l'accent sur l'extension de la possibilité d'utiliser le travail à temps partiel alors que d'autres examinent les moyens de limiter les facteurs potentiellement négatifs liés au travail à temps partiel volontaire ou involontaire. Certaines initiatives essaient non seulement d'inciter les travailleurs à temps partiel à travailler des heures plus longues, mais également à examiner les conditions (telles que la garde des enfants) à remplir pour permettre une meilleure combinaison des responsabilités professionnelles et familiales (Pays-Bas). Dans certains pays, des débats ont été organisés sur la promotion des formes de travail flexible (République tchèque).

Les partenaires sociaux ont traité de la question de l'équilibre vie-travail dans le contexte des projets transnationaux, souvent financés par des initiatives européennes telles que EQUAL et le FSE (Chypre, Allemagne).

Les questions concernant la qualité, l'accessibilité et la disponibilité des structures d'accueil des enfants faisaient également partie des actions des partenaires sociaux dans le domaine de l'équilibre vie-travail. Dans certains cas, les partenaires sociaux prennent régulièrement des initiatives vis-à-vis des pouvoirs publics afin d'améliorer l'utilisation des systèmes de soins existants (Autriche, République tchèque, Suède, Royaume-Uni). Dans d'autres cas, ils étaient partenaires de projets conduits par le gouvernement. Les rapports nationaux contiennent des exemples d'activités conjointes des partenaires sociaux, qui vont de la promotion des jours de fermeture moins nombreux et de l'allongement des heures d'ouverture dans les institutions de garde de jour jusqu'aux mesures facilitant les obligations familiales de garde et de soins (Danemark, Allemagne).

Tout comme pour la question des femmes dans la prise de décisions, dans certains pays, des récompenses sont accordées aux entreprises qui mettent en place des mesures favorables aux familles. Les partenaires sociaux siègent souvent dans les comités ad hoc en qualité de juges (Danemark). Dans d'autres cas, ils ont contribué à la mise en place de systèmes d'audit et de certificats destinés à évaluer les politiques d'entreprise favorables aux familles (Autriche, Slovaquie).

Au plan de l'entreprise, les partenaires sociaux ont pris part à la négociation d'accords complétant le cadre national réglementaire existant sur les accords en matière de congé. Dans d'autres cas, des employeurs privés et publics ont indiqué qu'ils encourageaient les accords de travail flexibles et la possibilité de congés autorisés à la place des heures supplémentaires, la mise en place des gardes d'enfants en entreprise⁴, la disposition à d'informations spécifiques sur les services pour les parents, etc.

⁴ Exemples dans les rapports nationaux : Poste Italiane, Microsoft, Alcatel, Dexia, Siemens, Renault

PRIORITE 4: S'ATTAQUER A L'ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Cinquante ans après l'établissement du principe du salaire égal pour les hommes et les femmes dans le premier traité européen, l'écart entre les salaires reste considérable. **L'écart de salaires** est une question complexe qui a de multiples causes, traitées à différents niveaux par tous les acteurs concernés. En dépit des inégalités persistantes existant à travers les pays, secteurs et professions, les rapports indiquent que les Etats membres et les partenaires sociaux sont actifs dans ce domaine.

Le rapport annuel 2008 met plus particulièrement l'accent sur la collecte d'informations relatives à l'égalité salariale dans les Etats membres.

Les rapports nationaux indiquent que les partenaires sociaux ont participé aux tables rondes relatives à l'échange de pratiques destinées à mieux comprendre les facteurs contribuant aux écarts salariaux entre les hommes et les femmes et l'élimination de ces facteurs. Les partenaires sociaux nationaux font également référence à leur participation active aux commissions consultatives nationales traitant de l'égalité des salaires (Norvège) ainsi que leur engagement direct dans les projets promus dans le cadre du travail de ces organes.

Plusieurs partenaires sociaux (aux plans national, sectoriel ou de l'entreprise) ont, soit conjointement, soit unilatéralement, créé des boîtes à outils destinées à faire face à l'écart de salaires hommes-femmes dans les négociations et dans les négociations collectives. Un certain nombre de rapports nationaux font référence aux efforts conjoints visant à faire à l'écart de salaires via la négociation collective (Norvège, Hongrie) et certains exemples indiquent comment la question a été traitée dans les conventions collectives (France, Lituanie, Espagne).

En outre, les statistiques salariales ou les enquêtes sectorielles sur les écarts salariaux sont considérées comme des moyens efficaces de comparer les niveaux de salaires des hommes et des femmes. De nombreux syndicats organisent une formation sur l'égalité salariale pour leurs négociateurs ainsi que des journées nationales d'action sur l'égalité des salaires (Allemagne). Plusieurs rapports font référence à des études spécifiques menées par des syndicats nationaux afin d'étudier l'impact de la parentalité sur l'égalité des salaires et les nombreuses contributions conjointes indiquent le niveau d'écart salarial moyen existant dans leur pays respectif.

Exemples spécifiques d'activités au macro-niveau:

- Participation des partenaires sociaux à la mise en œuvre de la législation concernant l'égalité des salaires (Chypre) ;
- Structures de coopération tripartites (ex : programmes d'égalité des salaires, Journée de l'égalité des salaires) et participation des partenaires sociaux à la fixation d'objectifs au plan national (Finlande, Allemagne) ;
- Publications (dépliants, brochures, guides, recueils d'informations), campagnes et conférences destinées aux personnes privées et aux entreprises afin d'attirer l'attention sur les écarts salariaux (Autriche, Belgique, Chypre, Allemagne, Pays-Bas) ;
- Etudes et enquêtes sur la meilleure compréhension des facteurs intervenant dans les écarts salariaux (Danemark, Finlande, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni) ;
- Elaboration et amélioration de la surveillance statistique des écarts salariaux (Finlande, France, Islande, Irlande, Slovaquie, Royaume-Uni).

Exemples spécifiques d'activités au micro-niveau:

- Réseaux pour l'égalité des salaires – boîte à outils sur l'équité des revenus et l'accès à l'information (ex : stage sur l'égalité salariale) afin d'améliorer la connaissance des différentes structures salariales (Autriche) ;
- Révision des systèmes de classification des emplois afin de les rendre non-discriminatoires, en respectant le principe « à travail égal, salaire égal » (Belgique, Finlande, Suède) ;
- Politiques de rémunération des entreprises axées sur des critères liés aux performances et sexuellement neutres (Allemagne) ;
- Check-list pour évaluer les systèmes de salaires concernant l'égalité de genre sur le lieu de travail (Belgique, Pays-Bas, France)

II/ IMPACT DU CADRE D' ACTIONS

Le Cadre d'actions sur l'égalité des genres est la deuxième initiative de ce type pris par les partenaires sociaux européens ; il fait suite au cadre d'actions de 2002 pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie.

Les négociations avec les partenaires sociaux ont abouti à la définition de priorités d'actions communes à tous les partenaires sociaux nationaux et à un plan de travail pour le suivi futur. Le cadre d'actions a donné un message clair et une orientation aux partenaires sociaux nationaux de la plupart des pays sur les travaux en matière d'égalité de genre. Il a été un instrument de changement, et/ou a soutenu les actions préexistantes des partenaires sociaux sur l'égalité de genre, et a certainement contribué à déclencher une série d'actions concrètes dans ce domaine aux plans européen et national.

En outre, en plus de sensibiliser et d'accroître la visibilité, les partenaires sociaux européens estiment que le processus de coordination politique entrepris au plan européen gagnerait en clarté, efficacité et attractivité pour les parties prenantes s'il était axé sur quelques priorités essentielles – telles qu'elles sont articulées dans le cadre d'actions. Les partenaires sociaux européens appellent en outre les institutions européennes à tenir pleinement compte de leurs discussions, propositions et priorités de travail.

Le cadre d'actions a incontestablement joué un rôle important en influençant l'évolution politique de l'UE dans le domaine de l'égalité des chances des hommes et des femmes. A titre d'exemple, ses objectifs ont été rappelés par la feuille de route 2006-2010 sur l'égalité de genre, par la Communication de 2008 intitulée "Combattre l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes" ainsi que dans la consultation en deux étapes sur la conciliation la vie professionnelle, familiale et privée lancée par la Commission en 2007.

Concernant le suivi, les rapports annuels nationaux ne visent pas à être exhaustifs mais à mettre en lumière les mesures les plus importantes prises par les partenaires sociaux aux plans national, sectoriel, régional et de l'entreprise. Les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur une sélection d'exemples destinés à illustrer les progrès accomplis, qui donnent une indication des priorités fixées dans leur travail. On observe une évolution claire au cours de l'intervalle des rapports.

Le nombre et la diversité des mesures et des initiatives ont augmenté, ainsi que le degré des exemples relatifs à la mise en oeuvre concrète sur le terrain, ciblant de plus en plus les employeurs et les particuliers, ainsi que des groupes / secteurs / industries spécifiques.

Dans la plupart des pays, une évolution notable a été l'amélioration de la coopération qui a clairement conduit à une compréhension accrue et à de meilleurs partenariats entre les partenaires sociaux et d'autres acteurs, suscitant un sentiment de responsabilité partagée en vue de la réalisation des objectifs. Grâce à des stratégies coordonnées permettant d'influer sur les

opinions des élèves, des parents, des professeurs, des employeurs et des hommes politiques, il est plus facile de démanteler les attitudes et stéréotypes négatifs au cours du temps.

Un important facteur contextuel, déjà mis en exergue dans les observations préliminaires, concerne la crise et la contribution essentielle des partenaires sociaux à l'élaboration de conditions conduisant à une relance économique rapide. Il est désormais prioritaire pour la plupart des organisations de partenaires sociaux et a eu un impact inévitable sur les activités en cours / ou prévues dans d'autres domaines, y compris les questions d'égalité de genre. Néanmoins, l'accent demeure fortement mis sur la prise en compte des défis en matière d'égalité de genre en dépit du fait que la crise met en lumière les avantages sociaux et économiques à plus long terme qui résulteront d'une participation plus équilibrée des hommes et des femmes, tant sur un plan professionnel que vertical sur tous les marchés de l'emploi.

Compte tenu de caractéristiques nationales très diverses, la majorité des rapports mettent en lumière des préoccupations similaires concernant les défis démographiques à plus long terme et l'amélioration de l'équilibre vie-travail d'une manière qui encourage femmes à continuer à travailler, tout en n'ayant pas d'impact négatif sur les taux de fécondité.

En ce qui concerne l'impact du cadre d'actions au plan sectoriel, il convient de noter que dans certains cas, les priorités identifiées étaient utilisées en tant que source d'inspiration et/ou référence directe pour examiner ou promouvoir les initiatives dans le domaine de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes. Cependant, la diffusion de cet instrument varie selon les différents secteurs européens, certains semblant l'avoir utilisé de manière plus systématique (à savoir la métallurgie, l'alimentation, l'agriculture et le secteur touristique).

Enfin, l'influence du cadre d'actions sur les activités des partenaires sociaux continuera dans l'avenir. Elle dépend aussi de la capacité des partenaires sociaux à tous les niveaux de diffuser les résultats de cet exercice d'évaluation et de les faire mieux connaître.

III/ PERSPECTIVES FUTURES

Quatre ans après l'adoption du cadre d'actions, des progrès encourageants en termes d'égalité de genre ont été constatés sur les marchés européens de l'emploi. Mais un certain nombre de défis subsistent, tels qu'atteindre un taux d'emploi de 60% pour les travailleuses ainsi que les objectifs de Barcelone en matière de garde d'enfants. L'amélioration de la quantité et de la qualité de la participation des femmes au marché de l'emploi et le fait de permettre aux femmes de tirer le meilleur profit de leurs aptitudes et compétences permettra de faire face aux futurs défis de la société et du marché de l'emploi, en particulier afin de stimuler la croissance économique et de faire face au vieillissement démographique. Les partenaires sociaux, les institutions, les hommes et les femmes doivent continuer à travailler ensemble afin de remettre en question les rôles et stéréotypes attribués à chacun des genres dans l'éducation, le travail, au domicile et dans la société.

Les politiques de promotion de l'égalité de genre sont essentielles pour faire face à la segmentation du marché de l'emploi et exploiter pleinement le potentiel de la main-d'œuvre européenne. Les mesures prises à cet égard devraient être axées sur les hommes et les femmes. Dans le cadre d'actions, les partenaires sociaux ont identifié des initiatives et outils concrets et souvent innovants qui peuvent inspirer les futures actions des partenaires sociaux à travers l'Europe.

Les partenaires sociaux européens estiment que les quatre priorités identifiées en 2005 restent valables et essentielles là où d'autres mesures sont requises pour lutter contre les inégalités subsistant sur les marchés de l'emploi. Intégrer les initiatives sur l'égalité de genre dans des politiques plus larges en matière de marché de l'emploi requiert une interaction et

une coopération entre tous les acteurs concernés, y compris les partenaires sociaux. L'intégration de la dimension de genre doit davantage être présente dans tous les domaines politiques. Pour ces raisons, ils continueront à travailler sur les priorités du cadre d'actions et à évaluer les progrès dans le cadre d'un futur programme de dialogue social. Ils vont également intégrer la dimension de genre dans les prochaines discussions dans le cadre du dialogue social européen.

Les partenaires sociaux doivent poursuivre leurs efforts afin d'améliorer la fourniture d'infrastructures de soins, et les travaux conjoints destinés à mettre en place les accords de travail flexible qui peuvent apporter une réelle différence en permettant aux hommes et aux femmes de combiner travail et vie de famille. Comme expliqué dans le Rapport d'activité relatif à la conciliation de la vie professionnelle, privée et familiale adopté en février 2008, les partenaires sociaux européens ont un intérêt commun d'examiner et de promouvoir des formes d'accords sur le temps de travail qui bénéficient aux employeurs et aux travailleurs. Sur cette base, ils évalueront s'il est possible, et sous quelle forme, d'encourager des accords de travail innovants et adaptables pour les femmes et les hommes.

Chapitre II – Rapports d'évaluation nationaux

Autriche

Sources d'information :

- Syndicats : ÖGB (Fédération des syndicats autrichiens), membre de la CES, AK (Chambre du Travail)
- Employeurs : IV (Fédération industrielle autrichienne), membre de BUSINESSEUROPE; WKÖ (Chambre économique fédérale autrichienne), membre de l'UEAPME

Table des matières :

1. Mesures communes des partenaires sociaux, avec la participation d'au moins deux groupes d'intérêt
2. Initiatives individuelles des partenaires sociaux
3. Exemples de bonnes pratiques

1. MESURES COMMUNES DES PARTENAIRES SOCIAUX, AVEC LA PARTICIPATION D'AU MOINS DEUX GROUPES D'INTERET

Conférence d'experts (Priorités 1, 2, 3 et 4)

En octobre 2008, les partenaires sociaux et la Fédération industrielle autrichienne ont organisé une conférence sur l'"égalité de genre". Cette conférence portait sur les rôles masculins et féminins traditionnels, leur impact sur l'économie et la société, et les possibilités de changement.

Document de position commun des partenaires sociaux et de la Fédération industrielle autrichienne (Priorités 1, 2, 3 et 4)

Suite à la conférence de fin octobre 2008 (voir ci-dessus), les partenaires sociaux et la Fédération industrielle autrichienne ont publié un document de position commun faisant également référence au Cadre d'actions sur l'égalité des genres. Les partenaires sociaux et la Fédération industrielle autrichienne proposent les mesures suivantes afin de promouvoir l'égalité économique et de réduire l'écart salarial entre hommes et femmes: formations et choix professionnels atypiques pour les filles et les garçons, partage coopératif de la garde des enfants entre pères et mères, promotion des femmes à des postes d'encadrement, amélioration des conditions permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale, calcul cohérent des salaires, et enfin, comme outil de mise en œuvre, la Loi sur l'égalité de traitement. Ce document a été transmis aux ministères fédéraux et sert de point de départ au développement du Plan d'action national pour l'égalité de genre (voir ci-dessous).

Accord entre la Fédération des syndicats autrichiens et la Chambre économique fédérale autrichienne concernant un salaire minimum de 1000 euros dans les conventions collectives (Priorité 4)

En 2007, la Fédération des syndicats autrichiens et la Chambre économique fédérale autrichienne ont convenu que toutes les conventions collectives sectorielles de leurs membres devaient prévoir un salaire minimum de 1000 euros pour un emploi à temps complet jusqu'au 1.1.2009. Cet accord concerne particulièrement les femmes, qui exercent souvent des métiers faiblement rémunérés.

Plan d'action national pour l'égalité de genre (Priorités 1, 2, 3 et 4)

Le Programme gouvernemental pour 2008-2013 prévoit un Plan d'action national pour l'égalité de genre, qui sera développé par le gouvernement ainsi que par les partenaires sociaux. Au printemps 2009, les dirigeants des partenaires sociaux ainsi que le Ministre de la Femme ont pris part à une table ronde. Au cours de l'été 2009, des mesures concrètes seront développées par

quatre groupes de travail. Les partenaires sociaux et la Fédération industrielle autrichienne sont représentés dans tous ces groupes de travail.

Rencontre de dialogue (Priorités 3 et 4)

Au mois de novembre 2008, le Service autrichien du secteur public (AMS) a tenu une réunion sur le thème "Enfants-Economie-Politique". Les partenaires sociaux, l'AMS et des représentants des secteurs de la garde d'enfants et de l'infrastructure ont débattu des conditions nécessaires à la réinsertion des femmes sur le marché de l'emploi.

Amélioration de la garde d'enfants (Priorité 3)

L'une des revendications de longue date des partenaires sociaux a été partiellement satisfaite par l'initiative du gouvernement, qui augmente le nombre des structures de garde d'enfants et de programmes d'apprentissage précoce des langues. Plus de 100 millions d'euros seront investis dans l'expansion des services de garde d'enfants. Cette initiative a déjà porté ses premiers fruits.

Année gratuite de maternelle (Priorité 3)

Depuis longtemps, les partenaires sociaux insistent sur l'importance des services de garde d'enfants à prix abordable. A partir de l'automne 2009, l'ensemble des Etats fédéraux proposeront des demi-journées gratuites de maternelle pour les enfants de cinq ans. A l'automne 2010, les parents seront tenus de scolariser leurs enfants de cinq ans en maternelle. Pour mettre en œuvre ce projet, le gouvernement investira 70 millions d'euros par an de 2009 à 2013.

Loi sur l'allocation de garde d'enfant (Priorité 3)

Suite à une initiative commune des partenaires sociaux, le gouvernement autrichien a modifié la législation en introduisant une nouvelle loi sur l'allocation de garde d'enfant. La nouvelle loi, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2008, prévoit trois options pour les parents :

1. 15 mois (plus trois mois pour le/la partenaire) à raison de 800 euros par mois
2. 20 mois (plus quatre mois pour le/la partenaire) à raison de 624 euros par mois
3. 30 mois (plus six mois pour le/la partenaire) à raison de 436 euros par mois – option qui existait déjà.

Le fait de pouvoir choisir entre ces trois options permet aux parents d'organiser leurs vies professionnelles et familiales avec plus de souplesse. De l'avis des partenaires sociaux autrichiens et de la Fédération industrielle autrichienne, ces nouvelles options sont positives, et nous approuvons l'intention du gouvernement autrichien de prévoir une quatrième option l'année prochaine. Il est prévu que les parents touchent 80% de leur ancien salaire. Le revenu de substitution sera au minimum de 100 euros et au maximum de 2000 euros par mois. La durée de cette nouvelle option sera de 12 mois, plus 2 mois pour le partenaire.

FIT – Femmes dans le technique (<http://www.fit.sid.at/>) (Priorité 1)

Les groupes cibles sont les femmes et les jeunes filles, qui sont encouragées à choisir des options non traditionnelles lors des phases de conseil et d'orientation. Le FIT contribue à réduire la ségrégation dans les secteurs techniques des universités, de l'économie et de l'industrie. Le FIT mène des campagnes de sensibilisation sous forme de marketing ciblé dans les écoles et les médias. Dans certaines régions d'Autriche, le FIT coopère à différents niveaux avec les partenaires sociaux.

Journée des Filles (Priorité 1)

La Journée des Filles (<http://www.girlsday-oe.at>) est une journée d'action nationale, quoique animée au niveau régional, dont l'objectif est d'élargir les orientations professionnelles des filles. A Vienne, on appelle cette activité "Journée de la Fille" (au sens de la relation parent-fille) <http://www.toechtertag.at/011/Home>). Pour plus d'informations voir ci-dessous un exemple de bonne pratique.

Améliorations de la Loi sur l'égalité de traitement de 2008 (Priorités 1 et 4)

Le 1er août 2008, sur la recommandation des partenaires sociaux, la Loi sur l'égalité de traitement a été élargie à l'égalité de traitement des hommes et des femmes dans le domaine de l'accès et la fourniture des services et des biens. Les inégalités de traitement basées sur le genre sont à présent interdites dans les domaines de la coiffure, du transport, de l'assurance et des activités de loisir. A l'avenir, il sera impératif de déterminer les raisons de la nature du harcèlement.

Audit FAMILY & PROFESSIONAL CAREER (Priorité 3, nationale et opérationnelle)

L'audit FAMILY & PROFESSIONAL CAREER aide les sociétés à se servir d'un catalogue intensif de critères pour contrôler leur réceptivité aux besoins des familles, évaluer les mesures prises et améliorer encore cette réceptivité. Pour plus d'informations voir ci-dessous un exemple de bonne pratique.

Commission pour l'égalité de traitement (Priorités 1 et 4)

Suite à l'entrée en vigueur de la Loi autrichienne sur l'égalité de traitement en 2004, la Commission pour l'égalité de traitement a été créée. L'objectif principal de cette Commission est d'examiner les cas potentiels de discrimination. Sur le plan juridique, elle est appelée à traiter toutes les questions afin que soit respecté l'impératif de l'égalité de traitement. Elle constitue une unité spéciale et fonctionne aux côtés des tribunaux du travail, des tribunaux sociaux et des tribunaux civils.

Participation des partenaires sociaux en tant que partenaires stratégiques aux réseaux de développement EQUAL relatifs au genre :

Klara – Réseau pour l'égalité des salaires et l'égalité de genre sur le marché du travail (Priorité 4) (<http://www.netzwerk-frauenberatung.at/klara/>) L'objectif est de créer un jeu d'outils sur l'égalité des revenus destiné aux employeurs et aux salariés, ainsi qu'une formation sur l'égalité des salaires pour 15 multiplicateurs qui souhaitent élargir leur connaissance de la réduction de l'écart salarial.

Congés parentaux et carrière (Priorité 3) – Ce projet concerne les congés parentaux actifs pour les femmes (<http://www.karenzundkarriere.at/>) et porte principalement sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Il sert à développer des interfaces innovantes entre les pères, les mères et les entreprises.

Learn forever (Priorité 2) – Formation continue, à une époque et dans une société qui dépendent de l'information – nouvelles méthodes pour les femmes (<http://www.learnforever.at/>). L'enseignement supérieur et la qualification en sont les points principaux.

Qe-gm (Priorité 2, nationale et régionale) – Quality Development Gender Mainstreaming (<http://qe-gm.at/>) Identification de l'égalisation et de la discrimination à tous les niveaux, au moyen d'une enquête statistique en vue d'une action de sensibilisation, et par l'application du module 4 (enseignement supérieur et cadres) pour les femmes leaders.

Les femmes et l'auto-entreprise (Priorités 2 et 3, régionale) : Les partenaires sociaux constituent des partenaires stratégiques, et les objectifs de ce programme sont :

- La réintégration des femmes ayant des responsabilités familiales dans le monde du travail
- La sécurisation de l'existence en-dehors d'un emploi rémunéré
- Faciliter la formation d'une entreprise par les femmes ayant des responsabilités familiales
- Développement des possibilités de financement pour les femmes créatrices d'entreprises
- Suivi des jeunes femmes entrepreneurs.

2. INITIATIVES INDIVIDUELLES DES PARTENAIRES SOCIAUX

Fédération industrielle autrichienne

"L'industrie se féminise" (Priorité 1)

Depuis de nombreuses années, la Fédération industrielle autrichienne encourage vivement la participation des jeunes femmes à l'enseignement technique. Avec l'initiative "L'industrie se féminise", démarrée en 2005, la Fédération industrielle autrichienne fait valoir les opportunités proposées aux femmes dans les métiers techniques. Il s'agit d'une mesure nationale, régionale et opérationnelle destinée à promouvoir la compréhension de certains rôles et la réduction des stéréotypes. Des stratégies de marketing spéciales ainsi que des opérations destinées à influencer les élèves, les parents, les enseignants, les employeurs et les politiciens facilitent l'accès des femmes aux métiers techniques et contribuent à résoudre le problème du manque de main d'œuvre spécialisée.

Le site www.industriekarriere.at a été mis à jour récemment, et des informations détaillées sont fournies par trois dépliants : le "dépliant femmes" consacré à l'initiative, le "dépliant entreprises", dans lequel les entreprises s'efforcent de motiver les femmes intéressées, et un "checklist employeurs" destiné à aider les services RH à réorienter leurs politiques afin de tirer un meilleur parti du potentiel des salariées.

"MiA- Female Migrants Award" (Priorités 1 et 2)

Le MiA est une récompense décernée aux femmes autrichiennes issues de l'immigration. En raison de l'importance croissante des femmes et des immigrés dans l'économie et la société autrichiennes, la Fédération industrielle autrichienne a lancé ce projet en mars 2008 en collaboration avec plusieurs partenaires, sponsors et sociétés. Les femmes immigrées, qui outre la discrimination de genre courante ont à relever les défis liés à leurs origines ethniques, sont récompensées dans cinq domaines : Science & Recherche, Economie, Engagement Humanitaire & Social, Art & Culture et Sports. Cette récompense nationale permet à la Fédération industrielle autrichienne de mettre en valeur des exemples d'intégration réussie et contribue à une meilleure compréhension de l'égalité de genre.

"TechWomen" (Priorité 1)

Fondée en 2008, TechWomen est une plateforme de projets nationaux et internationaux destinée à soutenir les femmes qui exercent un métier technique. Elle met des informations et des possibilités de réseaux à la disposition des individus, des entreprises, des communautés et des établissements d'enseignement. Le site www.techwomen.at permet à l'ensemble des membres d'échanger des idées et des expériences, de signaler l'existence de projets et de demander un soutien.

Les principaux groupes cibles sont les entreprises et les élèves filles du secondaire. L'un des sous-projets de la plateforme est de mettre en relation les entreprises et les écoles. Les écoles sont considérées comme un lieu d'activation des centres d'intérêt et de présentation des possibilités. Les enseignants peuvent demander à des femmes travaillant dans l'industrie de venir s'exprimer, tandis que les élèves peuvent se renseigner sur d'éventuels stages ou excursions.

La Fédération industrielle autrichienne, qui souhaite motiver davantage de femmes à travailler dans le secteur industriel, joue le rôle de partenaire de coopération et contribue ainsi à un programme de bon augure, qui encourage les femmes à s'orienter vers des carrières non traditionnelles.

Syndicats autrichiens

"Pop Up GeM" (Policy and Public Services Push Gender Mainstreaming) (Priorités 1 et 4)

L'objectif de Pop Up GeM est de réduire la discrimination de genre en mettant en œuvre une orientation égalitaire dans les structures du marché du travail.

POP UP GeM constitue une plateforme pour les organisations politiques, les experts en gender mainstreaming (approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes) et les entreprises, qui œuvrent activement côte à côte pour comprendre les raisons complexes de la ségrégation du

marché du travail, développer des outils destinés à mettre en place l'égalité des chances, et les mettre en œuvre de manière durable. Ce projet a servi à développer un concept de base de gender mainstreaming dans le cadre des syndicats (<http://www.popupgem.at/>).

"job.plan" (Priorité 4)

L'initiative "job.plan – femmes économie avenir" a pour objectif la réduction des inégalités de salaires et la prise de mesures assurant l'égalité de traitement des hommes et des femmes. Une enquête réalisée par la Chambre du Travail du Vorarlberg a mis en évidence les structures salariales et servira de base à d'autres mesures de réduction de l'écart salarial, par exemple : recherches, coaching et mentoring pour les femmes, les jeunes femmes et les couples, qualification des formateurs et sensibilisation des groupes cibles respectifs.

"Ne faisons pas les choses à moitié – Comblons l'écart !" (Priorité 4)

Avec sa campagne sur les revenus "Ne faisons pas les choses à moitié – Comblons l'écart !", les femmes syndicalistes autrichiennes ont mis en valeur l'écart salarial considérable entre hommes et femmes et dressé un catalogue de revendications destiné à le combler. Elles ont distribué des dépliants demandant la signature d'une pétition adressées par elles aux ministres fédéraux Bartenstein et Rauch-Kallat. Un ensemble de 13 783 signatures a été présenté aux ministres le 29 juin 2005, qui ont été priés d'agir afin que les femmes puissent bénéficier d'un revenu équitable.

"Donner le bon exemple" (niveau des entreprises, niveau sectoriel)

Le syndicat "Métal-Textile" a publié un guide intitulé "Donner le bon exemple" sur le gender mainstreaming dans les conventions collectives. L'objectif principal de cet ouvrage est la sensibilisation, et, partant, la prévention des discriminations indirectes dans les conventions collectives.

Chambre du Travail

"Profession-Baby-Education" (Priorités 1 et 3)

Foire aux informations annuelle organisée pour les salariés en congé parental. Au cours de ces deux journées, des informations et des conseils sont prodigués concernant la réinsertion, le marché du travail et les paramètres juridiques applicables aux besoins particuliers des personnes en congé parental. Un dépliant d'information est envoyé par courrier à tous les Viennois en congé parental.

Brochure et dépliant d'information "Lutter contre la discrimination dans les entreprises" (Priorité 4)

La Chambre du Travail de Vienne et les syndicats autrichiens ont conjointement publié à l'intention de leurs membres un **dépliant d'information** concernant la loi sur l'égalité de traitement ainsi qu'une **brochure** intitulée "Lutter contre la discrimination dans les entreprises", destinées aux conseils d'entreprise et aux syndicats autrichiens.

(<http://www.arbeiterkammer.at/pictures/d33/Gleichbehandlung1.pdf>,
<http://www.arbeiterkammer.at/pictures/d26/Antidiskriminierung.pdf>).

Chambre économique fédérale autrichienne

Manuel "Concilier famille et travail dans les PME" (Priorité 3)

La Chambre économique fédérale autrichienne et le Ministère de l'Économie, de la Famille et de la Jeunesse ont publié un manuel destiné à promouvoir une meilleure conciliation de la famille et du travail, qui a fait l'objet d'une révision et d'une augmentation en 2009. Cette brochure défend une meilleure réceptivité aux besoins des familles et donne aux entreprises des conseils pratiques

qu'elles peuvent mettre en œuvre immédiatement. Cet ouvrage d'information et de conseil est disponible gratuitement en version pdf à l'adresse suivante : www.wko.at/familieundberuf.

"Femmes en affaires" (Priorités 1 et 2)

Au sein de la Chambre économique fédérale autrichienne, "Femmes en affaires" est le partenaire contact de 100 000 femmes entrepreneurs autrichiennes. 33% environ des entreprises autrichiennes sont dirigées par des femmes. Ce groupe fait tout particulièrement campagne pour une meilleure conciliation de l'entrepreneuriat et de la vie de famille. www.unternehmerin.at

"Femmes dans les conseils des chambres" (Priorités 1, 2 et 3)

Ce projet a été démarré en 2007 et fait partie du projet communautaire "Implication des femmes dans le développement local", dont l'objectif est de promouvoir la présence des femmes aux postes de prise de décision au sein des chambres (<http://www.eurochambres.eu/Content/Default.asp?PageID=217>). Ce projet fait suite au projet "Les Chambres contre les stéréotypes dans l'emploi". La Chambre économique fédérale autrichienne – Femmes en Affaires a pris la tête du groupe de travail "Implication des femmes dans le développement local". Les autres partenaires de ce projet sont : la Chambre de commerce et d'industrie de Milan, la Chambre de commerce centrale de Finlande, la Chambre slovène de commerce et d'industrie et la Chambre de commerce et d'industrie de Schwerin. L'objectif de ce groupe de travail est de développer des directives permettant d'augmenter la présence des femmes dans les conseils des chambres à tous les niveaux. A long terme, ce projet devrait faire augmenter le nombre de femmes dans les conseils des chambres et rendre plus visibles les objectifs des femmes en affaires. La Chambre économique fédérale autrichienne – Femmes en Affaires compte se baser sur cette étude pour augmenter la proportion des femmes dans les conseils des chambres.

"Technic rocks" (Priorité 1)

Cette campagne lancée par la Chambre de Salzbourg est destinée à promouvoir la formation technique à l'école élémentaire et dans le secondaire. Elle attire l'attention sur les diverses options professionnelles et les formations proposées dans ce domaine passionnant et orienté vers l'avenir. A la fin de l'année 2006, 148 filles s'étaient engagées dans cette voie, contre 94 en 2004. Un nouveau Centre des sciences a ouvert ses portes en 2009 afin de promouvoir encore davantage l'intérêt pour la recherche, les sciences et les technologies.

Compendium – Loi sur l'égalité de traitement de 2004 (Priorités 1 et 4)

Donne aux employeurs des conseils pratiques pour la prévention de la discrimination et la promotion de la diversité. Cet ouvrage est destiné à expliquer clairement et simplement les situations complexes couvertes par la Loi sur l'égalité de traitement et ainsi à prévenir la discrimination.

EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

Journée des Filles (Priorité 1)

L'objectif principal de la Journée des filles est d'élargir l'éventail des professions choisies par les filles. En leur proposant d'exercer une profession inconnue pendant une journée, elle tente d'éveiller leur intérêt pour les métiers techniques de l'avenir. En Autriche, 270 formations sont proposées en apprentissage. 216 d'entre elles ont un caractère technique ou commercial. Comme il est rare que les filles s'orientent vers ces carrières, il ne leur reste que 54 options. La moitié des filles deviennent soit employées de bureau, soit vendeuses, soit coiffeuses. Des filles de 13 à 17 ans passent une journée à travailler dans une entreprise qu'elles ont sélectionnée elles-mêmes en ligne. Cette manifestation nécessite évidemment la coopération de partenaires des secteurs administratif, économique et industriel. La Journée des filles se déroule dans les différentes régions d'Autriche.

Audit FAMILY & PROFESSIONAL CAREER (Priorité 3, nationale et opérationnelle)

L'audit FAMILY & PROFESSIONAL CAREER aide les sociétés à se servir d'un catalogue intensif de critères pour contrôler leur réceptivité aux besoins des familles, évaluer les mesures prises et améliorer encore cette réceptivité. L'audit Family & Professional Career constitue donc un contrôle de la culture d'entreprise dans son ensemble ainsi qu'une recherche de solutions qui soient à la fois raisonnables et compatibles avec les besoins des familles. Cet audit permet de démarrer un processus interne dont l'objectif est de développer sur 3 ans une politique de ressources humaines réceptive aux besoins des familles. Il devient ainsi possible de restructurer les entreprises de manière à tenir compte de la vie de famille (par ex. nomination flexible des salariés au sein de l'entreprise).

"Des actes, pas des mots !" (Priorité 3)

Cette initiative sélectionne des entreprises dans trois catégories différentes – petites, moyennes et grandes – pour la façon dont elles encouragent leurs salariés à concilier le travail et la vie de famille, par exemple en proposant des horaires de travail souples et des formations sur le lieu de travail, en faisant preuve de souplesse sur la question du lieu de travail, ou en nommant des femmes à des postes décisionnels. L'objectif est d'encourager les entreprises à introduire de telles mesures dans leurs activités quotidiennes et de permettre à leurs salariés de concilier plus facilement vie professionnelle et vie de famille.

Belgique

Sources d'information :

Conseil national du Travail :

- Syndicats : FGTB, CGSLB, CSC, membres de la CES
- Employeurs : FEB, membre de Business Europe, UNIZO, UCM, membre de l'UEAPME Boerenbond, CENM,

1. SE PENCHER SUR LES ROLES MASCULINS ET FEMININS

- Au niveau national

L'accord interprofessionnel (AIP) 2007-2008 a constitué certainement un moment fort de la politique menée en Belgique en matière d'égalité de genre. Cet accord a placé en effet la lutte contre les différentes formes de discrimination (y compris fondées sur le genre) parmi les grandes priorités de travail des partenaires sociaux.

De manière très schématique, on peut dire que cet accord comportait deux grands axes d'action : d'une part, il entendait perfectionner le cadre conventionnel permettant de lutter contre les discriminations à l'encontre de certaines catégories de travailleurs et notamment des femmes, sur le lieu de travail ; D'autre part, cet accord visait à promouvoir à tous les niveaux, les outils et les initiatives pouvant contribuer, sur une base volontariste, à une plus grande égalité des chances des personnes appartenant à certaines catégories fragilisées sur le marché de l'emploi, parmi lesquelles, les femmes.

Le Conseil national du Travail (CNT) a concrètement contribué à mettre en œuvre cet accord. Concernant le volet conventionnel, un important volet de l'AIP consistait à étendre le champ d'application du principe de l'égalité de traitement à toutes les phases de la relation de travail. En effet, le champ d'application de ce principe était jusque là limité au cadre de la CCT n° 38, c'est à dire au recrutement et à la sélection de travailleurs (sous réserve de la CCT n° 25 concernant l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins). Cette extension a été réalisée par l'adoption de la CCT n° 95 du 11 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail qui constitue une avancée majeure des partenaires sociaux en matière de lutte contre les discriminations. Cette nouvelle convention collective de travail s'insère dans le dispositif légal de lutte contre les discriminations (y compris fondées sur le genre) adopté en Belgique en 2007.

En ce qui concerne le développement d'outils de promotion de l'égalité de traitement, le CNT a adopté, conformément à l'AIP, un code de conduite à destination des employeurs lors du recrutement et de la sélection des travailleurs. Ce code de conduite traduit l'engagement des partenaires sociaux en faveur d'une plus grande diversité. Il comporte en particulier un appel aux employeurs individuels « à fournir des efforts dans leur politique de recrutement afin de réaliser une participation renforcée des groupes à risque au marché du travail. ». Il met en lumière certains outils à disposition des secteurs et des entreprises qui souhaitent s'inscrire dans une telle démarche de diversité et fixe également, sur la base des expériences menées sur le terrain, un certain nombre de directives que les entreprises sont invitées à suivre dans leur politique de recrutement et de sélection.

L'AIP demandait d'accorder une attention particulière à certains groupes cibles, dont les femmes, dans la mise en œuvre des efforts de formation. Des travaux ont été menés au CNT afin d'améliorer l'évaluation des efforts de formation des entreprises ce qui a mené à une adaptation du bilan social des entreprises, avec une attention particulière à la ventilation par genre des données relatives à la formation.

De manière générale, la Belgique s'est dotée depuis 2007 d'un outil de gender mainstreaming : la dimension de genre doit être structurellement intégrée à toutes les lignes politiques définies au niveau belge.

Dans l'accord interprofessionnel 2009-2010, il n'a pas été possible de réitérer l'attention explicite qu'accordait le précédent AIP 2007-2008 à l'égalité de genre. Le dossier passe trop rapidement au second plan dans des périodes de récession.

- Au niveau des secteurs

L'AIP 2007-2008 appelait les secteurs à mener une politique de diversité et certains secteurs y ont répondu en élaborant des codes de conduites ou des conventions collectives de travail sectorielles permettant de mieux encadrer l'action des entreprises en matière de diversité. Sans prétendre être exhaustif, on relèvera les exemples suivants sur la période 2005-2009 :

- Le secteur du nettoyage (CCT qui reprend l'interdiction de comportements discriminatoires)
- Le secteur Horeca (modèle de code de conduite non discrimination auquel les entreprises sont invitées à souscrire)
- Le secteur du métal (un paragraphe sur le principe de non-discrimination dans le règlement de travail est recommandé)
- Les secteurs des banques et des assurances (CCT réaffirmant le principe de non-discrimination)

Des initiatives ont été menées pour sensibiliser les femmes à des études et des professions qui tranchent avec l'attribution traditionnelle des rôles entre hommes et femmes. Le secteur du transport de marchandises a ainsi, par exemple, mené une campagne pour orienter plus de femmes vers le secteur logistique. En collaboration avec notamment les autorités wallonnes, les partenaires sociaux ont lancé en 2006 un projet visant à intégrer les femmes dans le secteur de la construction, dans le but de lutter contre les stéréotypes et la ségrégation sur le marché du travail. Ce projet s'est déroulé de 2006 à 2007 et s'est concentré sur deux régions qui connaissent un taux de chômage élevé : Liège et Charleroi. Les obstacles que les femmes doivent surmonter dans le secteur de la construction sont notamment les idées et la mentalité stéréotypées, l'image du secteur, la législation relative aux obligations sanitaires, la mobilité, etc.

- Au niveau des entreprises

Ces quatre dernières années, certaines entreprises ont été encouragées par les partenaires sociaux, à tous les niveaux, à développer des initiatives en matière de gestion des ressources humaines pour promouvoir la diversité et l'égalité des chances.

Ainsi, suite aux CCT conclues dans le secteur financier, certaines grandes entreprises (KBC, Fortis) ont conclu des chartes. Un autre exemple concerne l'asbl L'Essor, une entreprise de formation par le travail, qui a engagé des femmes dans des métiers traditionnellement masculins, comme les travaux de peinture, et ce, malgré la réticence des stagiaires elles-mêmes. De même, l'armée belge est depuis longtemps attentive à la dimension de genre, en tant qu'élément de la politique de diversité. Un module concernant le genre a été ajouté aux formations qui sont destinées aux intermédiaires comme les recruteurs, les formateurs et les personnes de confiance.

Le genre est également un élément des formations pour le personnel récemment entré en service. Les moyens et méthodes d'enseignement appropriés ont été développés à cette fin.

Les partenaires sociaux ont également activement contribué à la création du label Egalité diversité – www.labelegalitediversite.be. Ce label est accessible aux entreprises qui prennent des mesures visant à améliorer l'accès à l'emploi et à accroître la participation durable et la progression des femmes dans l'emploi, pour réduire la ségrégation fondée sur le genre sur le marché du travail. L'octroi du label suppose dans tous les cas le respect de la législation anti-discrimination ainsi qu'une analyse tant qualitative que quantitative de la diversité. Ce label a été décerné à différentes entreprises en 2007 et 2008⁵.

Un certain nombre d'entreprises s'efforcent également de briser les schémas de comportement et stéréotypes masculins en matière de genre. Ainsi, chez Dexia, on tente de changer les mentalités chez les cadres afin de rendre également naturelle la conciliation entre le travail et la famille pour les dirigeants masculins. À Gand, les organismes d'accueil de l'enfance tâchent d'engager également des puériculteurs. L'entreprise Proost à Turnhout, active dans l'impression et la reliure de livres, a investi dans une formation technique et personnelle pour les ouvriers peu qualifiés afin de mieux pouvoir évaluer et renforcer leurs compétences. Cette formation s'adresse aussi explicitement aux travailleuses.

a. Impact

Des données statistiques existent, en particulier dans l'enquête sur les forces de travail (EFT), qui permettent de mesurer certaines évolutions liées au premier pilier du cadre d'actions. Les données les plus pertinentes concernent le taux d'emploi des femmes, la proportion de femmes ayant des emplois à temps partiel et la représentation des femmes dans certaines professions auxquelles elles ont traditionnellement peu accès.

D'importantes réserves méthodologiques doivent être toutefois posées à l'analyse de ces données. Tout d'abord Il n'est pas possible de déterminer quelle est la contribution des mesures prises par les partenaires sociaux dans les évolutions qui peuvent être constatées. Ces évolutions peuvent être dues à d'autres facteurs que les mesures en question. Par ailleurs, il n'est pas certain que les mesures les plus récentes aient déjà eu un impact susceptible de se retrouver dans les dernières données publiées.

1) Taux d'emploi

Le taux d'emploi des femmes demeure en 2008 en dessous de celui des hommes (56,2% pour les femmes contre 68,6 % pour les hommes). Toutefois, on constate une augmentation relative plus importante du taux d'emploi chez les femmes que chez les hommes sur la période 2005-2008. Le taux d'emploi féminin est passé en effet de 53,8 % en 2005 à 56,2 en 2008 soit une augmentation relative du taux d'emploi de 4,46%. Ce taux est passé sur la même période chez les hommes de 68,3 % à 68,6% (soit une augmentation relative de 0,43%).

2) Travail à temps partiel

De manière générale, la proportion de femmes salariées qui travaillent à temps partiel (43 %) demeure en 2008 bien supérieure au pourcentage de travailleurs salariés masculins (8,2 %).

⁵ SNCB, l'ASBL Boulot, Belgacom, Age d'or Services, la Ville de Gand, le Crioc, la Ville de Leuven, Ethias Assurances, Sodexo, la Ville de Liège, Randstad, Police fédérale, et Centers Parcs Belgique.

En outre, sur la période 2005-2008 le pourcentage total (hommes et femmes confondus) de travailleurs salariés travaillant à temps partiel a augmenté en Belgique, passant de 23,4 % à 24,2%.

L'augmentation relative de la proportion de travailleurs salariés travaillant à temps partiel est toutefois plus marquée chez les hommes que chez les femmes. Chez les hommes, la proportion de salariés travaillant à temps partiel est passée de 7,8 % en 2005 à 8,2 % en 2008, soit une augmentation relative de 5,12 %. Chez les femmes, ce pourcentage est passé de 42,6% en 2005 à 43 % en 2008, soit une augmentation relative de 0,93 % sur la même période. Alors que le travail à temps partiel des femmes a pour but principal de leur permettre de travailler et de s'occuper de leur famille en conciliant mieux les deux, l'augmentation observée chez les hommes s'explique en partie par une augmentation du travail à temps partiel à un âge plus avancé en vue d'une cessation progressive de la carrière.

3) Professions masculines et féminines

Les données de l'EFT montrent que certaines professions restent très marquées du point de vue du genre. Cependant, l'enquête permet également de constater certaines évolutions favorables dans des professions qui, tout en demeurant très largement « masculines », voient en leur sein une importante augmentation relative de la représentation des femmes sur la période 2004-2008.

C'est ainsi que le pourcentage de femmes parmi les charpentiers, menuisiers et parqueteurs est passé de moins de 1% en 2004 à 1,6% en 2008. Il en va également ainsi pour la profession de plombier (la proportion de femmes passe de 1,1% en 2004 à 1,6 en 2008 soit une augmentation relative de près de 45,5%). On constate également une importante augmentation de la représentation des femmes parmi les chauffeurs d'autobus.

On constate également dans certains métiers principalement féminins une diminution du pourcentage de femme et donc une augmentation du pourcentage d'homme qui y sont représentés entre 2006 et 2008. Les augmentations relatives les plus spectaculaires du pourcentage d'homme dans ces métiers principalement féminins entre 2006 et 2008 concernent les fonctions de femme de ménage (les femmes passent de plus de 99 % à 96,4 %), d'aide soignant et aide infirmière (les femmes passent de 94,1% à 86,7%), de maîtresse d'école maternelle (le pourcentage passe de 98,7% à 97,2%), d'assistante pharmacienne (le pourcentage de femmes passe de 92,9% à 86,1%) et enfin de garde enfant et aide ménagère (le pourcentage passe de 98,3% à 96,8%).

2. PROMOUVOIR LES FEMMES DANS LA PRISE DE DECISIONS

a. Actions

- Au niveau national (et régional)

En vue de promouvoir le rôle des femmes dans la concertation sociale, les trois syndicats représentatifs en Belgique ont signé, le 23 septembre 2004, la charte "Gender mainstreaming". Ils s'y sont notamment engagés à augmenter l'implication des femmes dans les syndicats à tous les niveaux et à incorporer à partir de ce moment, de manière systématique, la dimension de genre dans le fonctionnement syndical. Suite à cette charte, les syndicats ont organisé des

journées d'étude et des formations. Ils ont développé des plans d'action, ont modifié leurs statuts et évaluent régulièrement les progrès, au moyen d'enquêtes, de réunions et de publications.⁶

L'attention supplémentaire que les syndicats belges accordent depuis la charte au "gender mainstreaming" de leurs activités se reflète notamment dans :

- une autre organisation des formations, qui ne sont plus résidentielles, si bien que la participation des femmes avec charge de famille a augmenté ;
- l'augmentation du nombre de candidates élues lors des élections sociales de 2008 par rapport à celles de 2004 ;
- l'augmentation effective du nombre de dirigeantes au sommet des organisations interprofessionnelles et centrales professionnelles.

Ces dernières années, le Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes (CWEHF) (les partenaires sociaux au niveau régional) a émis des publications et organisé des colloques en vue de la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes au niveau communal et provincial, d'une meilleure répartition des mandats politiques entre les deux genres, de la lutte contre les stéréotypes liés au genre, le plafond de verre, l'écart salarial, etc. Le CWEHF a fourni d'importantes données statistiques à ce sujet.

- Au niveau des entreprises

En 2006, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a conclu un partenariat au sein du projet DIANE, initié par l'UCM, qui a pour objectif de valoriser les femmes indépendantes et chefs de très petites et petites et moyennes entreprises. Le cofinancement de la part de l'Institut a permis de réaliser une analyse de la situation dans laquelle se trouvent ces femmes et d'identifier les obstacles qu'elles doivent surmonter.

De nombreuses entreprises poursuivent des activités qui ont pour objectif de briser ce que l'on appelle le plafond de verre. Ainsi, Total Belgium a pris la décision d'expatrier les jeunes femmes plus tôt dans leur carrière, ce qui constitue un élément important dans l'évolution de la carrière. De cette manière, elles ont déjà acquis de l'expérience lorsqu'elles atteignent l'âge auquel on a généralement des enfants. En outre, l'entreprise prévoit un reclassement professionnel pour les membres de la famille des travailleurs qui en ont déjà une.

Briser le plafond de verre n'est pas avantageux que pour les femmes hautement qualifiées. Ainsi, Center Parks a mis en place une politique de gestion des compétences qui donne la possibilité aux femmes peu qualifiées de progresser au sein de l'entreprise. Etap Lighting a formé des opératrices afin qu'elles puissent accéder au niveau plus élevé d'opératrices techniques. Chez Randstad Belgium, le travail à temps partiel volontaire n'est pas considéré comme un frein aux promotions et il y règne une culture de réunion respectueuse de la vie familiale. Ces mesures simples ont eu un impact sur la présence des femmes dans des fonctions à responsabilités. Il ne s'agit là que de quelques bons exemples.

Janssen Pharmaceutica a développé la Women's Leadership Initiative. Ce projet vise à identifier les besoins et obstacles spécifiques à l'épanouissement des collaboratrices, à accroître leurs possibilités de développement personnel et à leur offrir le soutien dont elles ont besoin. En 2001, Janssen Pharmaceutica ne dénombrait que 10% de femmes occupant des fonctions directoriales ou supérieures ; aujourd'hui, elles sont plus de 18% en 2006.

Volvo a créé un réseau diversité ainsi 15% des nouveaux travailleurs sont des femmes, alors qu'elles étaient moins de 3% auparavant.

⁶ Publication : *La charte gendermainstreaming dans les syndicats, un catalyseur de la politique syndicale belge en matière de genre. Réflexions sur la pratique, 2005-2007 - VUB press, 2008.*

Afin d'aider les entreprises et les organisations à trouver la femme de la situation, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a, en collaboration avec le centre de recherches Amazone, développé le projet VEGA, qui a créé le premier guide en ligne de femmes expertes. Ce guide a pour but d'augmenter la reconnaissance et la visibilité de l'expertise féminine. Par le biais de ce guide, les femmes qui disposent d'une expertise peuvent mettre leur profil en évidence afin d'être mieux remarquées par les entreprises qui sont à la recherche d'un tel profil. L'excuse selon laquelle il n'est pas possible de trouver des femmes expertes ne peut dès lors plus être invoquée.

b. Impact

Malgré ces mesures positives, si l'on compare la proportion de femmes et la proportion de femmes dans des fonctions dirigeantes cela permet de constater le maintien d'une ségrégation verticale. Le rapport 2009 sur l'écart salarial de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes montre que, sur les 50 secteurs examinés, il n'y en a que six où les femmes sont majoritaires dans les fonctions dirigeantes.

3. FAVORISER L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVEE

a. Actions

- Au niveau national

En 2002, les partenaires sociaux ont remplacé l'ancien système d'interruption de la carrière par un nouveau système de crédit-temps, qui permet aux travailleurs de suspendre ou de réduire temporairement leurs prestations de travail afin de faire face à des circonstances qui sont liées à la vie privée. Une convention collective de travail a été conclue à cette fin au sein du Conseil national du Travail. Elle a déjà été adaptée à plusieurs reprises au fil des ans et offre aux travailleurs la possibilité de concilier de manière flexible leur travail avec leur vie privée. En 2005, les partenaires sociaux ont également élaboré une convention collective de travail concernant le télétravail.

Le congé de maternité, le congé parental et le congé de paternité ont été récemment adaptés en Belgique⁷. La conciliation entre le travail et la famille donne lieu à une succession de propositions de loi, par lesquelles le monde politique entend apporter une réponse à la problématique. Les partenaires sociaux représentés au sein du Conseil national du Travail se sont dès lors engagés à évaluer et à réviser en 2009 les réglementations existantes afin de permettre une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée.

- Au niveau des entreprises

De nombreux employeurs du secteur public et du secteur privé s'efforcent de faciliter la conciliation entre le travail et la famille en rassemblant et en diffusant des bonnes pratiques, en faisant des recommandations et en sensibilisant les cadres. Un bon exemple est l'entreprise Bayer, qui a développé pour ses différentes sections européennes, sur le "Bayer Europa Forum", une boîte à outils contenant de bonnes pratiques (législation, réglementation, conventions collectives de travail, etc.) concernant notamment l'égalité des chances (dont l'égalité de genre)

⁷ Depuis le 1er avril 2009, congé de maternité : possibilité de convertir le congé prénatal non pris en jours de congé postnatal + meilleure indemnité lors de l'éloignement obligatoire du travail pendant la grossesse ; congé parental : relèvement de la condition d'âge de l'enfant à 12 ans ; congé de paternité : possibilité de le prendre jusqu'à quatre mois après la naissance.

et la conciliation entre le travail et la vie privée. Ces derniers temps, des services favorables aux familles ont également été organisés dans un certain nombre d'entreprises, comme Alcatel, qui organise un service de plats à emporter à des prix très avantageux, Omega Pharma, qui organise des services de repassage, ou Ferrero Ardennes, qui organise un service de bus pour conduire au travail ses travailleurs peu mobiles (principalement) de genre féminin. Chez Alcatel, les travailleurs ont des horaires très flexibles et Dexia offre à son personnel la possibilité de faire du télétravail, y compris pour des tâches opérationnelles et bancaires. La banque couvre les frais d'infrastructure qui y sont liés. Ce ne sont là que quelques exemples.

De leur côté, les syndicats ont élaboré, à l'attention des (représentants des) travailleurs, des brochures d'accompagnement et de sensibilisation et des check-lists sur le thème de la conciliation entre le travail et la famille.

Ces derniers temps, des progrès ont également été réalisés en matière d'accueil (extrascolaire) des enfants. Il est important que les autorités régionales en Belgique poursuivent leur politique afin de mieux faire correspondre l'accueil de l'enfance aux exigences du marché du travail.

b. Impact sur les entreprises et les travailleurs

En ce qui concerne les congés thématiques (congé parental, congé pour soins, congé palliatif), on a constaté, entre 2005 et 2009, un doublement du nombre d'hommes qui prennent ces congés et une augmentation de plus de 50 % chez les femmes. Les femmes constituent toutefois toujours la grande majorité des bénéficiaires, avec 77 % contre 23 % d'hommes.

Au niveau du crédit-temps, c'est surtout la réduction des prestations qui a du succès : augmentation de 55 % chez les femmes et de 46 % chez les hommes entre 2005 et 2009. Les femmes représentent ici aussi la majorité avec 62 %.⁸

Les actions de promotion d'une meilleure conciliation entre le travail et la sphère privée visent davantage à briser les schémas de comportement et stéréotypes traditionnels en matière de genre.

4. REDUIRE L'ÉCART DE REMUNERATION ENTRE LES GENRES

a. Actions

- Au niveau national

Le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de même valeur est ancré de la législation belge. Les partenaires sociaux se sont engagés à s'attaquer à l'écart salarial qui subsiste entre les hommes et les femmes, notamment en prévoyant, dans la convention collective de travail n° 25 ter du 9 juillet 2008 qui garantit une rémunération égale pour un travail de même valeur, que les systèmes de classification des fonctions ne peuvent en aucun cas être discriminatoires et qu'ils doivent par conséquent être sexuellement neutres. Les partenaires sociaux ont adapté le texte de la convention collective de travail n° 25, qui porte sur l'égalité de rémunération pour un travail de même valeur, à la réglementation nationale et européenne entre-temps modifiée et ils ont une fois de plus explicitement inscrit dans le texte que les secteurs et les entreprises doivent revoir leurs systèmes de classification des fonctions et des salaires en vue d'assurer de la neutralité de genre.

Ces derniers temps, les syndicats ont également mis sur pied des campagnes⁹ en vue d'aborder la problématique de l'écart salarial avec le grand public, les responsables politiques, les

⁸ Source : ONEM.

employeurs et les travailleurs. Toute une série de brochures d'accompagnement, d'outils, d'instruments d'audit, etc. ont également été développés en collaboration avec les partenaires sociaux.

- Au niveau des secteurs

Les secteurs ont en outre été appelés à rendre sexuellement neutres les systèmes de classification de fonctions existants qui ne l'étaient pas encore ou à introduire un système sexuellement neutre. Afin de les aider, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a développé, en collaboration avec les partenaires sociaux, un guide pratique (www.igvm-iefh.belgium.be > publications) ainsi qu'une check-list (<http://www.iefh.be/eva>) pour la classification des fonctions et salaires au sein du projet EVA. Les secteurs des banques, des assurances, du textile, de la métallurgie, etc. ont notamment répondu à cet appel.

b. Impact

Depuis 2007, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes publie annuellement le rapport officiel sur l'écart salarial (www.igvm-iefh.belgium.be > publications). Ces chiffres concrets permettent aux partenaires sociaux de mieux analyser les rémunérations des hommes et des femmes et de suivre l'évolution de l'écart salarial.

Dans son rapport 2009, l'Institut constate une diminution évidente de l'écart salarial en 2006. Il met toutefois en garde contre une interprétation trop optimiste : si l'on observe une tendance évidente à la baisse sur le long terme, la diminution sur le court terme reste très limitée quoi que constante, à l'exception de l'année 2006 où elle est plus marquée.

⁹ FGTB : www.equalpayday.be.

Chypre

Sources d'information :

- Syndicats : Fédération démocratique du travail de Chypre (DEOK), Confédération des travailleurs de Chypre (SEK), membres de la CES
- Employeurs : Fédération des employeurs et industriels de Chypre (OEB), membre de BUSINESSEUROPE
- Chambre du commerce et de l'industrie de Chypre (CCCI), membre de l'UEAPME

1. SE PENCHER SUR LES RÔLES MASCULINS ET FEMININS

Les partenaires sociaux dans leur ensemble ont contribué ce qui suit :

Contributions principales	Impact	Niveau
Contribution à la formation de la politique sociale en participant au conseil législatif et en indiquant leurs positions au sein de ses divers comités	Promotion d'un meilleur cadre législatif	National
Campagne auprès des médias	Promotion des positions et suggestions destinées à changer les mentalités et la culture actuelles	National
Formation des membres au moyen de séminaires sur l'égalité de genre et les rôles masculins et féminins	Sensibilisation aux rôles masculins et féminins	National

Les partenaires sociaux chypriotes ont plus particulièrement noté ce qui suit :

- Les priorités de l'OEB incluent l'abolition de toute forme de discrimination entre femmes et hommes au niveau de l'emploi, des salaires, etc. L'OEB assure donc la promotion de l'égalité de genre par l'intermédiaire d'un ensemble d'activités
- Par ailleurs, l'OEB contribue à promouvoir une bonne mise en œuvre de la législation existante sur l'égalité ainsi qu'un renforcement de la position des femmes au travail, au moyen de séminaires tels que "Former des femmes leaders efficaces" et "Le rôle actuel des femmes leaders dans l'environnement de travail."
- L'OEB a également publié un guide des bonnes pratiques pour la prévention du harcèlement sexuel au travail et pendant la formation professionnelle, ainsi qu'un guide de l'employeur sur l'égalité et la diversité au travail. Ces ouvrages ont été distribués à tous ses membres et leur application immédiate encouragée.
 - Parmi ses activités, la DEOK compte : la publication de 3 guides sur "L'égalité des salaires à l'international et en Chypre", "Le harcèlement sexuel au travail – un cauchemar invisible" et "Etapas vers une égalité des salaires". Ces ouvrages ont été diffusés au niveau national. Leur objectif était de fournir aux parties prenantes et aux syndicats des informations concernant ces problèmes.
 - La DEOK a également réalisé une étude sur "La femme dans la société moderne, à l'international et en Chypre : personnalité et facteurs de réussite", dont les résultats ont été publiés et diffusés à l'échelle nationale.
 - Des interventions sur des questions relatives à l'égalité ont également eu lieu dans les usines pendant la période de référence.
 - La DEOK a également organisé un séminaire réservé aux hommes pour le personnel masculin du Holiday Inn Hotel Cyprus de Limassol et de la municipalité d'Ayios Athanasios. Au cours de ce séminaire, dont l'objectif était de sensibiliser les hommes, des débats ont été organisés autour des rôles sociaux masculins et

- féminins. Divers outils scientifiques ont été utilisés (questionnaires, groupes de travail, etc.) pour démontrer les avantages d'une participation masculine active à la vie quotidienne (par ex. ménage, garde des enfants, etc.).
- La SEK fait de la promotion de l'égalité de genre une priorité et a publié un ensemble de guides sur des sujets tels que l'égalité des salaires, les droits liés à la maternité, le congé parental, etc. Des séminaires et des réunions sur les mêmes sujets ont également été organisés dans toute l'île, avec pour objectif la promotion de l'idée que l'égalité concerne les deux genres.
 - Les activités de la CCCI comprenaient :
 - Dans le cadre du projet européen CHASE (<http://www.eurochambres.eu/Content/Default.asp?PageID=216>) :
 - ✓ la CCCI a réalisé une enquête sur les stéréotypes au travail en Chypre. Des propositions pour l'amélioration et l'élimination des stéréotypes ont été émises et transmises à l'ensemble des autorités compétentes. De même, des recommandations ont également été faites et transmises aux autorités compétentes.
 - ✓ un outil de détection des talents a été développé afin d'aider les jeunes filles à choisir leur orientation professionnelle. Cet outil contribue également à attirer les jeunes filles vers les métiers et professions dits "masculins".
 - ✓ 6 modèles ont été identifiés, c'est-à-dire 6 femmes ayant réussi en affaires (entrepreneurs, salariées, cadres) dans des secteurs et des métiers dominés par les hommes. Ces femmes ont accepté d'évoquer en public leur vie et leur carrière, ce qui permettra à d'autres de prendre exemple sur elles, notamment les jeunes générations.
 - Dans le cadre du projet européen "Implication des femmes dans le développement local" (<http://www.eurochambres.eu/Content/Default.asp?PageID=217>), la CCCI a développé un guide en ligne sur l'accès au financement pour les femmes entrepreneurs existantes ou en devenir, ainsi qu'un guide de la rédaction d'un plan d'affaires pour les femmes entrepreneurs en activité ou en devenir.
 - La CCCI participe à l'initiative de la Commission européenne "Donnez un coup de pouce au talent : combattez les stéréotypes de genre" (<http://www.businessandgender.eu/fr/accueil>) et a produit l'étude chypriote sur la situation nationale en matière de ségrégation des genres dans les PME.
 - Programme de renforcement de l'entrepreneuriat des femmes – avec le soutien et l'engagement de la CCCI et de BPW Chypre. Une subvention est octroyée à des femmes de 18 à 55 ans souhaitant démarrer une activité économique dans les secteurs de la fabrication, du commerce électronique, des services et du tourisme. Pour plus d'informations voir : http://www.mcit.gov.cy/mcit/mcit.nsf/dmlschemes_archive_en?OpenForm
 - ***Les actions ci-dessus ont eu pour effet d'augmenter l'entrepreneuriat féminin et d'encourager plusieurs entreprises à étudier des méthodes, voire à développer des plans pour combattre les stéréotypes de genre.***

2. PROMOUVOIR LES FEMMES DANS LA PRISE DE DECISIONS

- L'OEB participe activement à cette politique en créant des organismes qui se consacrent aux questions de genre telles que le Mécanisme national pour les droits des femmes, le Sous-comité des relations sociales et le Comité de l'égalité de genre au travail.
- L'OEB compte également parmi ses activités de promotion de l'égalité de genre la réalisation de deux enquêtes. L'objectif de la première, "La position actuelle des femmes dans l'entreprise chypriote" était d'identifier le rôle des femmes dans les activités économiques nationales, le pourcentage de participation féminine aux divers niveaux de

l'emploi, les raisons de la limitation de la participation féminine et les mesures susceptibles d'améliorer la situation actuelle. Cette enquête a montré entre autres que le taux de féminisation des postes de cadres supérieurs était très faible. Pour cette raison, l'OEB a décidé de réaliser une seconde enquête dans les secteurs semi-gouvernemental et bancaire, dont l'objectif était de déterminer les raisons spécifiques qui empêchent les femmes d'accéder aux postes d'encadrement supérieur.

- La DEOK a encouragé les femmes à participer à ses organes décisionnels, et de ce fait le nombre des femmes membres a augmenté. En même temps, la DEOK a mené des recherches sur la participation des femmes aux organes décisionnels des syndicats chypriotes, avec pour objectif de sensibiliser les syndicats eux-mêmes.
- La CCCI a étroitement collaboré avec BPW Chypre, et des membres du conseil d'administration de BPW sont devenues membres d'office de la CCCI et des chambres locales. Voir également ci-dessus les guides de la CCCI ainsi que le programme de renforcement de l'entrepreneuriat des femmes.
- ***Les actions ci-dessus ont eu pour effet d'augmenter la présence des femmes aux conseils d'administration des Chambres chypriotes ainsi que le nombre des femmes entrepreneurs.***

3. SOUTENIR L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

- L'OEB encourage les formules d'emploi souples telles que le travail à temps partiel, le télétravail... qui permettent de concilier vie professionnelle et vie de famille. L'OEB a également lancé les "Corporate Social Excellence Awards", dont l'objectif est de reconnaître les bonnes pratiques dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises. Un guide a également été publié sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- De 2005 à 2009, la SEK a mis l'accent sur le thème fondamental de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille. La SEK a coordonné le programme Pandora (EQUAL) pour la promotion des bonnes pratiques dans ce domaine. En diffusant des informations, la SEK tâche de sensibiliser la société afin que les hommes et les femmes se partagent de manière égale la responsabilité de la famille et de l'éducation des enfants. Par ailleurs, la SEK conçoit et assure la promotion de programmes spécialisés dans la diffusion d'informations, la sensibilisation aux questions de genre et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille.
- La SEK a également étudié les points faibles des infrastructures de garde d'enfants et leur impact négatif sur la vie de famille. En effet, de nombreuses femmes restent sans emploi en raison du coût élevé et des horaires de ces infrastructures.
- La DEOK a coordonné le programme ELANI (EQUAL), qui a permis d'introduire dans le monde du travail de nouvelles façons d'envisager la conciliation de la vie de famille et des responsabilités professionnelles. Des guides ont été publiés sur ce sujet, qui visent les hommes, les femmes, les employeurs et la société en général. Voir également le séminaire "réservé aux hommes" de la DEOK au point (a) ci-dessus.
- Programme de promotion des formes d'emploi flexibles – avec le soutien de la CCCI et de BPW Chypre. Il s'agit d'un programme de subvention destiné aux organisations et aux entreprises qui créent des emplois nouveaux et flexibles et emploient des femmes. L'objectif de ce programme est d'attirer sur le marché du travail des femmes au chômage ou économiquement inactives qui souhaitent travailler de manière flexible, et qui restent au chômage ou économiquement inactives faute de trouver des opportunités.
- L'engagement de la CCCI dans le programme "Channels of Access" (EQUAL) a suscité des propositions pour faciliter le retour des femmes sur le marché du travail depuis les zones rurales. Ces propositions incluent notamment l'introduction des horaires de travail flexibles, qui permet de concilier le travail et la famille. Pour plus d'informations, voir : <http://www.channelsofaccess.org/>

- ***Les actions ci-dessus ont eu pour effet d'encourager plusieurs entreprises à introduire des formules de travail souples, qui conviennent particulièrement aux femmes qui travaillent. Un autre résultat positif a été le retour d'un plus grand nombre de femmes sur le marché du travail, réduisant ainsi l'écart entre taux d'emploi masculin et féminin et augmentant la participation des femmes au marché du travail.***

4. S'ATTAQUER A L'ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- Tous les partenaires sociaux sont engagés dans le Plan d'action du gouvernement de lutte contre l'écart de salaires entre hommes et femmes, et ont soumis des propositions au Ministère du Travail et de l'Assurance Sociale.
- L'OEB contribue à la promotion d'une bonne application de la législation existante sur l'égalité des salaires en organisant pour ses membres des séminaires spécialisés.
- La SEK a éliminé l'ensemble des discriminations salariales dans la quasi-totalité des conventions collectives. Il convient toutefois de faire remarquer que les rémunérations demeurent inégales dans les entreprises et les secteurs non couverts par une convention collective, principalement parce qu'il n'y a pas de représentation syndicale (par ex. les supermarchés).
- La SEK insiste tout particulièrement sur l'écart salarial et s'efforce de sensibiliser le grand public à ce problème en organisant des réunions et en publiant des matériels d'information, qui sont également remis aux médias.
- La DEOK a publié un guide sur l'évaluation des postes, les séminaires, les brochures... dans le but d'informer les parties prenantes.
- La CCCI a organisé des séminaires d'information sur la législation existante.

République tchèque

Sources d'information :

- Syndicat : Confédération des syndicats de Tchéquie et de Moravie (CMKOS), membre de la CES
- Employeur : Confédération de l'industrie de la République tchèque (SPCR), membre de BUSINESSSEUROPE

Les partenaires sociaux tchèques sont d'avis que la conscience générale de la nécessité de promouvoir l'égalité de genre a augmenté, en particulier pendant la période de pré-accession. L'entrée de la République tchèque dans l'UE a contribué à faire figurer l'égalité de genre au programme. Les activités et les initiatives au niveau communautaire ont eu un impact direct aux niveaux national et autres en République tchèque, par exemple l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous. Toutefois, les partenaires sociaux tchèques regrettent que l'égalité de genre n'ait pas suffisamment figuré à l'ordre du jour de la présidence tchèque.

La promotion de l'égalité de genre est un processus de longue haleine, qui ne doit pas être influencé par la crise actuelle. Toutes les mesures anticrise doivent respecter le principe de l'égalité de genre.

Le Cadre d'actions sur l'égalité des genres signé le 1^{er} mars 2005 par les partenaires sociaux européens a également donné une impulsion dans ce sens. Les partenaires sociaux tchèques ont approuvé les principes généraux qui y sont exprimés et estiment que le Cadre constitue une bonne base pour leurs propres activités dans ce domaine.

Les partenaires sociaux de République tchèque ont participé à la traduction du Cadre d'actions et approuvé la version tchèque. Les membres des organisations tchèques de partenaires sociaux ont pris connaissance du Cadre d'actions et l'ont diffusé sur leurs réseaux électroniques ainsi que dans leurs documents d'information. Ils ont ainsi touché un large public, y compris le Ministère du Travail et des Affaires Sociales ainsi que des ONG.

1. SE PENCHER SUR LES RÔLES MASCULINS ET FEMININS

Malgré des campagnes de sensibilisation plus larges et l'organisation d'activités sur l'égalité de genre, il reste encore beaucoup à faire : les stéréotypes relatifs à la division des rôles masculins et féminins dans la société, en famille et au travail ont la vie dure, y compris chez les jeunes. Malheureusement, aucune volonté politique d'aboutir à des changements visibles ne s'est manifestée clairement au cours des dernières années; les stéréotypes existants ont même eu tendance à se renforcer, en particulier sur le marché du travail (détournement des formules de travail souples, en particulier pour les femmes, réduction des services publics...).

Par l'intermédiaire de leurs membres, les partenaires sociaux tchèques ont visé l'application du principe du gender mainstreaming à tous les niveaux : national, sectoriel et entreprises. Des structures spécialisées travaillent au sein de leurs organismes-cadres (Comité de la CMKOS pour l'égalité des chances hommes-femmes et task-force de la Confédération de l'industrie de la République tchèque (SP) respectivement). Elles jouent un rôle consultatif dans le processus de prise de décision de leurs organisations et adoptent des documents pertinents. Leurs travaux font partie des activités standard de leurs organisations. Les questions de genre figurent

régulièrement à l'ordre du jour des organismes de la CMKOS. Quant à la task-force de la Confédération de l'industrie, elle informe les membres et formule les politiques de la Confédération de l'industrie.

Les problèmes relatifs à l'égalité de genre font partie intégrante de la formation des partenaires sociaux à différents niveaux. Les représentants des partenaires sociaux aspirent à l'élimination des attitudes stéréotypées envers les rôles masculins et féminins, par exemple dans les médias. Pour diffuser leurs informations, les partenaires sociaux se servent de la presse et collaborent également à une revue importante, celle de l'ONG Gender Studies o.p.s., qui est également distribuée aux entreprises et aux syndicats. Ils publient des articles sur le genre dans leurs propres médias électroniques et papier, ou encore dans la revue d'affaires Prosperita.

De plus en plus, les diverses organisations s'efforcent de coopérer, de bâtir des synergies et de créer petit à petit un réseau efficace. Les partenaires sociaux mettent l'accent sur leur coopération avec certaines ONG, par exemple Gender Studies o.p.s., le Lobby des femmes tchèques, l'Association tchèque des femmes cadres, l'Association des femmes entrepreneurs, Forum 50%, l'Association tchèque pour le développement des ressources humaines, et d'autres encore. Les partenaires sociaux tchèques collaborent avec des chercheurs et des scientifiques de l'Académie des sciences et de l'Institut de recherche pour le travail et les affaires sociales (RILSA) qui travaillent sur les questions liées au genre.

La Confédération de l'industrie et la CMKOS apprécient également les activités et la collaboration étroite qui se sont tissées au sein de leurs organisations européennes et internationales sur les questions de genre : BUSINESSEUROPE, l'OIE, la CES et la CSI respectivement, ainsi que leurs activités dans le cadre de l'OIT.

Les partenaires sociaux tchèques ont été représentés au Conseil gouvernemental pour l'égalité des chances hommes-femmes, qui traite entre autres des "priorités et procédures du gouvernement pour l'application de l'égalité hommes-femmes". Chaque année, les partenaires sociaux sont invités à remettre leurs informations dans le cadre de ces rapports périodiques. Ils ont noté à plusieurs reprises qu'en dépit de campagnes répétées la politique de genre ne figurait pas parmi les priorités du gouvernement (c'est-à-dire de la coalition de janvier 2007 à mai 2009).

Les partenaires sociaux tchèques attendaient l'adoption de la Loi contre la discrimination, car la loi tchèque n'était pas tout à fait alignée sur les dispositions des normes européennes sur ce point. La loi a été adoptée suite à des négociations très prolongées et est entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2009. La CMKOS est d'avis que cette loi est insuffisante et qu'il est nécessaire de la modifier.

Les partenaires sociaux ont participé à divers projets relatifs aux rôles masculins et féminins, par exemple :

- La CMKOS a pris part au projet sur les problèmes de discrimination pour les syndicats des pays de l'ECE, organisé par le réseau des femmes de la CSI. Les débats ont porté sur la discrimination à l'encontre des femmes au travail ainsi que des questions plus larges relatives à la discrimination contre les femmes.
- Parmi les projets importants au niveau sectoriel, on comptait un projet géré par le programme européen Leonardo da Vinci sur l'égalité et la diversité dans l'industrie européenne de l'acier. L'un des partenaires de ce projet était le syndicat tchèque KOVO.
- La Confédération de l'industrie a joué le rôle de partenaire dans un projet régional (région de Karlovy Vary) de promotion de l'intérêt des élèves pour les métiers techniques et artisanaux, quel que soit leur genre. Elle participe également à un projet international dont le but est d'identifier et de mettre en valeur le rôle des partenaires sociaux dans l'orientation scolaire des jeunes, garçons et filles, vers le secteur industriel.

Les partenaires sociaux tchèques mettent l'accent sur les aspects relatifs au genre dans tous les projets auxquels ils participent. Ils respectent les règles des appels d'offres et soutiennent l'égalité des chances pour les deux genres.

- Au niveau des entreprises : les politiques de genre et de diversité s'intègrent peu à peu aux processus économiques et de management des entreprises, bien qu'il reste encore beaucoup à faire. C'est au niveau des conventions collectives qu'a lieu la plus grande reconnaissance des principes généraux, qui en font explicitement partie intégrante. Les entreprises de République tchèque, en particulier les multinationales, sont de plus en plus nombreuses à adopter les principes de la non-discrimination dans le cadre de codes de conduite ou de la responsabilité sociale des entreprises.

Les entreprises coopèrent de plus en plus avec les partenaires sociaux en ce qui concerne les besoins du marché du travail, participent à des journées d'orientation et organisent des journées portes ouvertes pour les élèves et les étudiants, quel que soit leur genre. Les partenaires sociaux encouragent les entreprises :

- À étudier la manière dont les intitulés de postes, les descriptions de postes et les annonces sont formulés et à sensibiliser les responsables du recrutement à ces questions;
- À adapter les lieux de travail de manière à augmenter la mixité;
- À utiliser plusieurs méthodes de gestion de la diversité et à porter plus d'attention aux aspects relatifs au genre dans la communication interne.

Les entreprises publient des offres d'emploi pour cadres dans les magazines économiques (par ex. Ekonom) et mettent en place des programmes de formation afin de développer les compétences de leur personnel.

2. PROMOUVOIR LES FEMMES DANS LA PRISE DE DECISIONS

Malheureusement, les statistiques montrent qu'à long terme les choses n'ont que peu changé, en particulier en ce qui concerne l'accès des femmes aux postes d'encadrement et décisionnels. Cette situation prévaut dans toutes les sphères de la société tchèque.

Pour que les choses évoluent, les partenaires sociaux continuent de promouvoir l'égalité des chances par le gender mainstreaming.

Les partenaires sociaux font le suivi des données statistiques relatives aux genres au sein de leurs propres organisations, à différents niveaux des structures décisionnelles et des travaux réalisés en équipe, y compris à l'international. Ces données révèlent que la représentation des femmes ne reflète pas encore leur effectif dans les organisations. Néanmoins, les partenaires sociaux tchèques tâchent d'équilibrer leur représentation au sein des organismes et structures européens (ou internationaux le cas échéant), et d'envoyer un nombre comparable de représentants des deux genres à diverses manifestations (conférences, congrès, réunions, ateliers, séminaires, y compris la CIT). Par exemple, le principe de la parité a été respecté lors de la nomination des représentants des partenaires sociaux au CESE en 2006.

Les partenaires sociaux s'emploient à promouvoir le rôle des femmes dans le dialogue social à tous les niveaux, en particulier dans les équipes de négociation collective. Les organisations de partenaires sociaux tchèques ainsi que leurs affiliés ont développé des systèmes de formation afin d'aider les femmes sur le marché du travail et dans leur carrière.

En avril 2006, une femme a été élue Vice-président au 4e Congrès de la CMKOS, une première historique.

Avec pour objectif de modifier une situation insatisfaisante, la CMKOS a adopté le Plan modifié sur la promotion de l'égalité des femmes et des hommes au sein de la CMKOS et de ses syndicats

membres. Des statistiques concernant divers secteurs sont régulièrement collectées au moyen d'un questionnaire de la CMKOS. Au mois d'octobre 2007, le Comité de la CMKOS pour l'égalité des chances hommes-femmes a organisé une réunion élargie sur les questions de genre, à laquelle participaient des femmes syndicalistes. Diverses approches ont été examinées en fonction des ressources humaines et financières disponibles.

Le service d'assistance juridique de la CMKOS propose aux femmes (et aux hommes) une aide en cas de situation difficile (relative à l'emploi ou autre). Par l'intermédiaire d'un service spécialisé, la CMKOS met en œuvre des programmes de développement des ressources humaines, relatives notamment à l'amélioration de l'estime de soi des femmes et de leur aptitude à prendre part aux processus de décision.

La Confédération de l'industrie collabore avec l'Association des femmes entrepreneurs afin de nommer des femmes à des postes de commandement, d'encourager leur esprit entrepreneurial et de les inciter à prendre des risques en affaires. Avec L'Association tchèque des cadres et la Confédération des associations d'employeurs et d'entrepreneurs de République tchèque, la Confédération de l'industrie décerne chaque année les très prestigieux prix des Managers de l'année dans plusieurs catégories, dont ceux de la Femme Manager de l'année et du Jeune Manager de l'année (attribué aux moins de 36 ans). En 2009, ce dernier titre fut remporté par une jeune femme. Ces récompenses mettent en valeur les aptitudes managériales des deux genres et donnent aux hommes et aux femmes la même chance de démontrer leurs qualités d'entrepreneurs et de managers.

Les partenaires sociaux tchèques continuent de coopérer avec certaines organisations non gouvernementales qui soutiennent activement leurs efforts pour promouvoir l'incorporation des femmes dans les processus décisionnels. Des représentants du Comité de la CMKOS pour l'égalité des chances hommes-femmes se sont associés à la Campagne LEF 50/50.

Une coopération est également maintenue avec certaines femmes détentrices de fonctions politiques à divers niveaux.

Les partenaires sociaux tchèques accueillent volontiers les initiatives des partenaires sociaux européens, en l'occurrence de BUSINESSEUROPE et de son réseau pour l'égalité, qui sert de forum d'information et d'échange d'expériences aux employeurs au niveau national, ou encore de la CES, avec les conclusions de son Congrès de mai 2007, en particulier la Charte sur le gender mainstreaming dans les syndicats adoptée par le Congrès, qui est soutenue par la CMKOS.

- Au niveau des entreprises : la représentation des femmes cadres continue d'augmenter légèrement au plus haut niveau, en raison de l'application par les entreprises de critères de recrutement, de sélection et d'avancement non sexistes et basés sur la compétence. Les entreprises encouragent aussi le développement des carrières de leur personnel stratégique.

La représentation des femmes dans les instances de direction et de contrôle des entreprises d'Etat et des sociétés par actions avec participation de l'Etat doit faire l'objet d'un suivi.

En ce qui concerne la représentation des femmes dans les syndicats, c'est au niveau des entreprises qu'elle est la plus forte.

3. SOUTENIR L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

C'est ce domaine qui s'est avéré le plus important au cours des derniers mois.

Les partenaires sociaux tchèques se font les avocats de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée jusque dans leurs propres stratégies et politiques (et tentent de réduire l'inégalité des genres, car les deux domaines sont étroitement liés). C'est la position de la CMKOS dans son programme pour 2006-2010, adopté par le 4^e Congrès au mois d'avril 2006.

Les partenaires sociaux tchèques ont participé à la concertation tripartite (Conseil de concertation économique et sociale), où toutes les principales propositions de lois sont discutées. Ils ont participé au développement de politiques nationales (cadre légal et extra-légal) relatives à la conciliation de la vie familiale, privée et professionnelle : politique familiale, solidarité entre les générations, conditions de travail flexibles. La loi sur l'assurance-maladie constitue un bon exemple d'équilibrage de la vie professionnelle et privée, car elle stipule qu'il doit être possible pour un salarié d'alterner le travail et les soins à une personne dépendante.

La notion de flexicurité continue de faire l'objet de discussions (nouvelles formes d'organisation du travail, organisation des horaires de travail, structures de garde d'enfants). Le dispositif législatif de référence reste le Code du travail, qui constitue une base solide pour la promotion d'une approche concrète de la question du genre dans les relations du travail.

Toutefois, ainsi qu'il a déjà été indiqué dans des rapports précédents, les partenaires sociaux tchèques n'ont pas été suffisamment consultés sur la réforme des finances publiques présentée par le gouvernement de coalition et approuvée par le Parlement au mois d'août 2007. Son impact, renforcé par les effets de la crise financière et économique, se fait de plus en plus manifester dans divers domaines, y compris les politiques de genre. Certains secteurs fortement féminisés – verre, céramique, hôtellerie et restauration – sont parmi les plus touchés par la crise, et des secteurs communs aux hommes et aux femmes tels que le commerce, le textile et la santé ont à faire face aux inégalités et aux difficultés traditionnelles.

Les partenaires sociaux tchèques ont à plusieurs reprises exprimé leur désaccord avec la politique familiale du Ministère tchèque de la Famille et des Affaires Sociales, ou du gouvernement de coalition tchèque (janvier 2006-mai 2009). On peut citer la position de la CMKOS sur le document du gouvernement présenté comme un "Ensemble de mesures relatives à la politique familiale", ou sur la position tchèque concernant la communication de l'UE "Redoubler d'efforts pour mieux concilier vie professionnelle, vie privée et vie de famille". La CMKOS était d'avis que l'approche du gouvernement n'était pas suffisamment exhaustive au vu de la situation économique et sociale générale des salariés (en particulier modestes et moyens), et ne prenait pas suffisamment en compte les personnes dépendantes. Dans ce contexte également, la CMKOS souhaite qu'il soit mieux tenu compte du genre dans l'évaluation de l'impact de la crise.

Pendant la présidence tchèque, la CMKOS s'est fortement opposée à la position du Ministère du Travail et des Affaires Sociales concernant les objectifs de Barcelone, et s'est associée au courrier envoyé au Ministre sur ce point par les partenaires sociaux européens.

Au niveau européen, les partenaires sociaux ont pris part aux négociations de la directive sur les congés parentaux dans le cadre du dialogue social européen.

Les partenaires sociaux se sont impliqués dans divers projets relatifs à l'équilibre vie professionnelle-vie privée, par exemple :

- le projet EQUAL de l'UE, sous le titre "Conditions pour la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale", dont la CMKOS était partenaire.

- A l'occasion du centième anniversaire de la Journée internationale de la femme, le Comité de la CMKOS pour l'égalité des chances hommes-femmes, en collaboration avec la FES, a organisé un

atelier sur les conséquences positives et négatives des formes de travail flexible sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

- Au mois de novembre 2008, la Fédération de l'industrie a organisé à Prague une conférence internationale dans le cadre du projet "Promotion des formes de travail flexible par le dialogue social – Le point de vue des employeurs". La Confédération de l'industrie a particulièrement soutenu le développement des services de garde d'enfants et des services sociaux, afin d'équilibrer la vie professionnelle et la vie familiale.

- La Confédération de l'industrie et la CMKOS ont pris part à des conférences de la présidence tchèque, entre autres "Soins parentaux et politique de l'emploi" (Prague, février 2009) et "La flexicurité en temps de crise économique" (Prague, mars 2009).

- Au niveau des entreprises :

Les partenaires sociaux affirment que les négociations collectives au niveau de l'entreprise jouent un rôle-clé dans l'équilibrage de la vie professionnelle et de la vie privée. Il s'agit en effet d'un outil de première importance dans l'organisation du travail et des formules de travail, les formules de congés, les programmes sociaux, les avantages sociaux, etc. Outre les salaires, ces questions se trouvent au cœur des négociations d'entreprise.

Le secteur public continue de jouer un rôle primordial dans la fourniture à un coût abordable de structures de garde d'enfants, de soins aux personnes âgées, etc. Toutefois, on voit apparaître des partenariats entre le gouvernement et les entreprises dans le cadre de solutions innovantes.

Les entreprises pourront obtenir un certificat en collaboration avec l'association Gender Studies o.p.s. après avoir fait l'objet d'un audit concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi que l'égalité des chances.

4. S'ATTAQUER A L' ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

D'après les dernières statistiques de l'Office tchèque des statistiques, l'écart salarial hommes-femmes en République tchèque est de 19,8% (2007), c'est-à-dire qu'en 2007 le salaire moyen d'une Tchèque était de 80,2% de celui d'un compatriote de genre masculin.

Les partenaires sociaux tchèques prennent ce problème très au sérieux et cherchent activement des solutions réalistes.

A l'occasion de la publication de la communication de l'UE "Combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes", les partenaires sociaux ont attiré l'attention sur la situation en République tchèque. Des représentants des partenaires sociaux tchèques au Comité économique et social européen ont pris part aux débats du groupe de travail, avec pour objectif la formulation de l'avis du Comité concernant cette communication de l'UE ainsi que d'autres avis relatifs aux questions de genre.

Les partenaires sociaux reconnaissent que le dialogue social joue un rôle important dans ce domaine et estiment par exemple qu'une participation équilibrée des hommes et des femmes aux équipes de négociation à tous les niveaux pourrait améliorer la situation. C'est pourquoi les deux partenaires ont développé des projets de gender mainstreaming dans le cadre des négociations collectives :

- De septembre à décembre 2006, les partenaires sociaux ont participé au projet de jumelage entre la République tchèque et l'Allemagne sur "L'égalité de traitement des genres : le rôle des partenaires sociaux au travail". Cette manifestation était organisée par le Ministère tchèque du Travail et des Affaires Sociales et portait sur la réduction de l'inégalité salariale entre hommes et femmes.

- La Confédération de l'industrie a distribué aux employeurs son guide intitulé "Comment combattre l'inégalité des salaires entre hommes et femmes", créé dans le cadre du projet EQUAL et présenté par l'association Gender Studies o.p.s. au mois de juillet 2007.

- La représentante CR de la Confédération de l'industrie a représenté BUSINESSEUROPE lors de la Conférence organisée par la présidence française à Lille en novembre 2008, "L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un enjeu économique face au défi démographique ?" et a fait une intervention sur la rémunération des femmes et des hommes ainsi que le point de vue des employeurs sur les nouvelles réglementations en préparation.

- La CMKOS a participé au projet organisé par le réseau des femmes de la CSI, qui regroupait des organisations syndicales des PECO. Un manuel sur le gender mainstreaming dans le cadre des négociations collectives a été élaboré au sein de ce réseau. Il est à présent utilisé par les affiliés de la CMKOS.

- Des experts de la CMKOS ont rédigé un manuel de formation intitulé "Négociation collective et transposition de l'égalité de genre dans la pratique". Ce manuel fait partie du projet 50/50 dans le cadre du programme EQUAL, auquel la CMKOS a participé en tant que partenaire de l'association Gender Studies. Il contient des chapitres sur le dialogue social à différents niveaux et précise clairement les méthodes et les possibilités de négociation collective relatives au genre. Une section importante du manuel est consacrée à l'écart de salaires entre hommes et femmes.

- A plusieurs reprises, dans les recommandations pour les négociations collectives qu'elle adresse chaque année à ses syndicats membres, la CMKOS a insisté sur le fait que l'égalité des chances fait partie de ses objectifs.

- Avec ses affiliés, la CMKOS fait campagne pour des salaires équitables, dont la lutte pour l'élimination de l'écart des salaires entre hommes et femmes ne saurait être dissociée, que ce soit au niveau régional ou national (voir les actions de la CMKOS contre une réforme mal conçue des finances publiques). Au niveau européen, la CMKOS s'est engagée dans la campagne de la CES, y compris la manifestation organisée à Ljubljana en avril 2008. Dans le cadre de la Journée mondiale pour le travail décent (7 octobre 2008), la CMKOS et ses affiliés ont organisé des activités de promotion du travail décent pour les femmes et les hommes.

- En 2008, les partenaires sociaux tchèques ont commencé à mettre en œuvre un projet commun à long terme, dont l'objectif est le renforcement du dialogue social par la modernisation des institutions, la promotion du développement des ressources humaines (y compris les aspects liés au genre) et l'amélioration de la qualité des services fournis par les partenaires sociaux. Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen et a un impact considérable à tous les niveaux des structures de dialogue social.

- Au niveau des entreprises :

Dans ce cas également, la négociation collective est un outil de première importance.

Les partenaires sociaux ont continué de fournir des informations sur la législation actuelle en matière d'égalité des salaires, de conseiller toutes les parties intéressées sur la manière de

comblent l'écart des salaires à différents niveaux, et de faire le suivi des statistiques concernant l'écart de salaires entre les genres.

Au moyen de ces activités et de ces outils, les partenaires sociaux tchèques cherchent à encourager un nombre croissant d'entreprises à utiliser les diverses approches existantes : vérification des offres d'emploi afin d'assurer qu'elles ne contiennent pas d'éléments discriminatoires, examen des critères salariaux afin d'assurer qu'ils ne sont pas discriminatoires, plans pour l'égalité, modernisation des systèmes salariaux, etc.

Danemark

Sources d'information :

- Syndicat : LO, Confédération danoise des syndicats, membre de la CES
- Employeur : DA, Confédération des employeurs danois, membre de BUSINESSEUROPE; Local Government Denmark, membre du CEEP

1. SE PENCHER SUR LES RÔLES MASCULINS ET FEMININS

Au niveau national

- Depuis quatre ans, le système danois de formation syndicale (FIU) s'efforce d'intégrer les hommes aux activités pour l'égalité des chances, en tant que domaine de politique et en tant que participants. Cette opération a réussi au-delà de toute espérance et à l'heure actuelle les hommes représentent environ 25% des effectifs des formations sur l'égalité de genre.
- www.loli.dk : Depuis six ans, la LO gère le plus grand portail Internet des pays nordiques sur les questions liées au genre et au marché du travail. Loli.dk publie un bulletin mensuel où se poursuivent des débats sur les nouveaux thèmes relatifs à l'égalité de genre.
- Nouvelle stratégie pour combattre la ségrégation des formations professionnelles : en 2009, la LO a approuvé une action concrète de réduction de la ségrégation des genres lors de l'orientation professionnelle des jeunes dans l'enseignement technique.
- Les entreprises relevant des organisations membres de la DA font un travail considérable au niveau local pour appuyer diverses initiatives pour l'égalité des chances, par exemple au niveau des politiques de recrutement.

Au niveau sectoriel

- Hommes et santé (3F) : La plus grande confédération syndicale de la LO (3F) a mené une importante campagne de santé auprès de ses 230 000 membres hommes, qui a été couronnée de succès.
- Hommes et garde des enfants : Tous les principaux syndicats membres de la LO ont fortement encouragé leurs membres hommes à faire un plus grand usage de leur droit au congé de paternité.
- Hommes dans les secteurs tertiaire et de la santé : depuis deux ans, la Fédération danoise des fonctionnaires (FOA) encourage vivement les hommes à travailler davantage dans ces secteurs importants et fortement féminisés. Les efforts se poursuivent.
- Femmes dans l'informatique : au cours des dernières années, le Syndicat des métallurgistes danois fait activement campagne pour le recrutement d'un plus grand nombre de jeunes femmes dans les formations informatiques.

- Les rémunérations versées pendant les congés de maternité/paternité ont figuré à l'ordre du jour des quatre dernières négociations contractuelles entre la LO et la DA. Les entreprises affiliées à la DA versent à présent l'intégralité de leur salaire aux femmes pendant les 4 semaines qui précèdent la naissance et les 14 semaines suivantes. Elles versent également un supplément de neuf semaines de salaire (dont trois aux pères) dans les limites d'un montant maximum.
- Dans le cadre de la convention collective de 2007 pour le secteur privé, les employeurs augmentent les cotisations de retraite des femmes pendant les 14 semaines qui suivent la naissance afin de minimiser l'écart entre les retraites créé par les congés de maternité.

Au niveau des entreprises

De nombreuses entreprises affiliées aux membres de la DA ont lancé des mesures concrètes encourageant les hommes à prendre des congés de paternité, par exemple la campagne "Un câlin de papa" menée par Teledanmark (TDC), qui lui a valu en 2009 le prix "Female Leader Focus" pour sa contribution à l'égalité de genre.

2. PROMOUVOIR LES FEMMES DANS LA PRISE DE DECISIONS

Au niveau national

- Centenaire du vote des femmes : en 2008, la LO a organisé une grande marche de célébration dans Copenhague, à laquelle participaient les partis politiques, les associations de femmes et les syndicats.
- Comptes "égalité des chances" de la LO : la LO réalise en continu des audits sur l'égalité hommes-femmes qui suivent attentivement l'évolution de la représentation des genres à tous les niveaux au sein de la LO et de ses syndicats membres.
- Base de données commune : le Confédération danoise de l'industrie (DI) et le Centre d'information sur les études sur les femmes et les études de genre (Kvinfo) ont créé la base de données "Women on Board" afin de mettre en place un lien entre les candidates compétentes aux conseils d'administration et les entreprises privées.
- Le système danois de formation syndicale (FIU) fait des efforts particuliers pour l'égalité de genre, et depuis dix ans se consacre tout particulièrement à la formation des femmes à l'encadrement.
- La Confédération danoise de l'industrie a sélectionné dix ambassadeurs (des PDG de grandes organisations des secteurs public et privé) dont le rôle est d'encourager une augmentation de la représentation féminine dans les postes d'encadrement.

Au niveau sectoriel

- Initiatives locales pour l'égalité de genre : de 2003 à 2008, la LO a disposé d'un fonds spécial lui permettant d'attribuer de petites subventions à une large gamme d'initiatives locales pour l'égalité de genre.

Au niveau des entreprises

- Plusieurs entreprises publiques et privées encouragent le recrutement d'un plus grand nombre de femmes aux postes de management. On peut citer l'initiative de la radio

nationale danoise (Danmarks Radio), qui a pour objectif de compter au minimum 50% de cadres femmes en 2015, et les efforts de Danish Oil et Natural Gas (DONG), qui a créé des réseaux et évalué ses procédures de recrutement afin d'inclure davantage de femmes parmi ses cadres.

3. SOUTENIR L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

Au niveau national

- Mise en place et expansion du fonds de congé maternité et du degré de couverture, afin d'inclure également les hommes.
- La LO et la DA font partie de l'initiative "Projet garde d'enfants", qui fait campagne pour la réduction du nombre de jours de fermeture et l'allongement des horaires d'ouverture des structures de garde d'enfants.
- En 2008, sous le titre "Vie professionnelle et temps de travail", la DA a publié un rapport sur la vie professionnelle des parents de jeunes enfants et la possibilité de concilier vie professionnelle et vie de famille.
- Le Ministère pour l'Egalité des Genres a créé le Prix Equilibre, décerné pour la première fois en 2009. Ce prix est attribué à deux entreprises, une grande et une petite, en récompense de leurs efforts pour l'amélioration de la vie professionnelle et de la vie de famille. La DA et la LO siègent au jury de ce prix.

Au niveau sectoriel

- Lors des négociations collectives de 2007 entre la DA et la LO, il a été créé un "compte d'épargne salariale volontaire" qui permet aux salariés d'épargner de l'argent ainsi que des heures supplémentaires.

Au niveau des entreprises

- Certaines entreprises, par exemple Microsoft, donnent à leurs salariés la possibilité de travailler à domicile. En outre, de nombreuses entreprises proposent des horaires de travail flexibles et permettent à leurs employés de prendre des jours de congé en rémunération des heures supplémentaires. Ces initiatives intégrées aux politiques RH des entreprises permettent aux salariés de mieux concilier vie professionnelle et vie de famille.

4. S'ATTAQUER A L'ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Au niveau national

- En 2009, la LO a approuvé une stratégie pour l'égalité des salaires, qui entre autres devrait assurer la durabilité du système syndical et des accords salariaux en matière d'égalité des revenus.
- La Loi de 2007 sur la transparence en matière d'information sur les salaires impose aux entreprises (au-dessus d'une certaine taille) de publier des statistiques annuelles concernant les salaires des hommes et des femmes. Ces statistiques doivent ensuite faire

l'objet de discussions entre la direction et les salariés au sein du comité de coopération ou d'autres contextes similaires.

- Suite aux négociations collectives concernant les employés du secteur public, le gouvernement a créé en 2009 une commission salariale pour le secteur public, qui s'intéresse notamment à la ségrégation des genres sur le marché du travail ainsi qu'à l'égalité des salaires. La LO et la DA siègent l'une et l'autre à cette commission.
- En 2003, la DA et la LO ont réalisé une analyse des salaires en fonction des genres, "Salaires des femmes et des hommes", qui examine les écarts salariaux entre hommes et femmes et explique les facteurs qui sous-tendent ces écarts.

Au niveau sectoriel

- Au cours des négociations collectives du secteur public de 2008, une attention particulière a été accordée aux professions du secteur médico-social (social, santé, etc.), où la vaste majorité des travailleurs sont des femmes.
- En 2007, la DA, la LO et le Ministère pour l'Égalité des Genres ont publié un guide de l'égalité des salaires qui utilise des exemples issus d'entreprises spécifiques pour étudier le problème de l'égalité salariale entre hommes et femmes.

Au niveau des entreprises

- Chaque année, la LO réalise un audit interne sur l'égalité de genre dans sa politique de ressources humaines, y compris l'égalité des salaires et d'autres problématiques centrales liées à l'égalité de genre.
- Avec la décentralisation croissante des négociations salariales, les entreprises sont de plus en plus sensibles aux problèmes salariaux et font des efforts pour lutter contre les écarts salariaux non délibérés entre hommes et femmes.

Evaluation générale des mesures dans le contexte du dialogue social sur l'égalité de genre

De manière générale, la collaboration entre la DA et la LO sur les questions et les efforts actuels dans le domaine de l'égalité de genre a été positive, en particulier au niveau des initiatives tripartites nationales.

Toutefois, les projets et les avis des employeurs et des salariés continuent de diverger fortement sur la nature l'égalité de genre, la manière dont elle doit être mise en œuvre, et la question de savoir si elle peut être réalisée avec le libre consentement des individus ou si elle doit dépendre d'initiatives politiques du haut vers le bas.

Par ailleurs, l'égalité de genre nécessite des initiatives très différentes suivant le contexte. Ainsi, les initiatives destinées à augmenter la présence féminine dans les organes exécutifs des syndicats et celles qui tendent à augmenter le nombre des femmes dans les conseils d'administration des entreprises privées sont très différentes. Dans ce cas, et dans d'autres domaines encore, la coopération et les efforts communs au niveau national ne sont pas d'une grande utilité.

Contribution finale commune de l'Autorité des employeurs publics et de la Fédération centrale des organisations de fonctionnaires et d'employés, 27 août 2009

Secteur public

SE PENCHER SUR LES RÔLES MASCULINS ET FEMININS

Les employeurs du secteur public ont l'obligation de ne pas discriminer sur la base du genre. L'égalité de genre est réglementée par la loi et fait partie intégrante de la politique de gestion et de ressources humaines du secteur public. Les comités de coopération des organismes du secteur public jouent un rôle important dans l'incorporation de l'égalité dans les activités au quotidien.

En 2007 (Année européenne de la diversité et de l'égalité des chances), une conférence sur la "Diversité au travers de l'égalité dans les administrations publiques en Europe" a été organisée à Copenhague par le Réseau des administrations publiques européennes et la Délégation syndicale pour l'administration nationale et européenne. Les objectifs de cette conférence étaient de lancer et d'amplifier des discussions stratégiques concernant les obstacles futurs à la diversité et à l'égalité des chances en Europe; d'inspirer et de motiver les participants par l'échange d'expériences et la présentation de bonnes pratiques; de débattre du rôle du dialogue social au niveau national et communautaire dans la réalisation de l'égalité et de la diversité au travail. L'égalité de genre ainsi que le gender mainstreaming ont été des thèmes de premier plan tout au long de la conférence.

PROMOUVOIR LES FEMMES DANS LA PRISE DE DECISIONS

L'Autorité des employeurs publics prend des mesures proactives pour augmenter le nombre de femmes cadres, et plusieurs initiatives ont été prises au cours des dernières années. De 2001 à 2007, le nombre des femmes cadres et des femmes dirigeants dans le secteur public a augmenté de 37% et 35% respectivement.

Par exemple, une nouvelle formule de mentoring pour les femmes cadres des secteurs public et privé a été lancée en 2007. Son objectif est de stimuler les carrières des femmes ainsi que les débats intersectoriels sur le leadership et le management.

Au mois de septembre 2009, l'Autorité des employeurs publics a organisé une rencontre avec des dirigeants et des personnels RH concernant le projet du secteur public d'augmenter l'occupation de postes décisionnels par des femmes. Les participants seront également invités à prendre part à un dialogue sur l'utilisation de la "Charte pour l'augmentation du nombre des femmes cadres", dont l'Autorité des employeurs publics est signataire. Cette Charte a été rédigée conjointement avec les secteurs public et privé et fait partie des actions du gouvernement pour encourager les entreprises à promouvoir l'occupation de postes décisionnels par des femmes.

SOUTENIR L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

Au cours des dernières années, les partenaires sociaux ont pris des mesures de soutien à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour le personnel du secteur public.

Par exemple, en 2005, le nombre des jours payés "congé maladie enfant" est passé de 10 à 16. En outre, le nombre de jours de congés payés accordés aux parents pour l'accompagnement de leurs enfants hospitalisés a également augmenté.

Les congés payés de maternité/paternité ont été modifiés par la convention collective de 2008. La réglementation reste inchangée jusqu'à la 14^e semaine de l'enfant et couvre les 6 semaines qui précèdent l'accouchement ainsi que les 14 semaines qui le suivent. 2 semaines de congé de paternité sont également accordées à la naissance de l'enfant. Ces dispositions sont également valables pour les couples qui cohabitent officiellement depuis 2 ans et demi. Une nouvelle réglementation s'applique à partir de la 14^e semaine, qui prévoit 6 semaines de congé de maternité ainsi que 6 semaines de congé de paternité. Par ailleurs, il est possible de prendre

encore 6 semaines de congé de maternité ou de paternité (ce congé pouvant être partagé entre les parents). La nouvelle réglementation fait donc passer le congé de paternité de 2 à 6 semaines, et l'ensemble des congés de 12 à 18 semaines si les deux parents travaillent dans le secteur public. Si l'un des parents seulement travaille dans le secteur public, il/elle a la possibilité de prendre 12 semaines de congé.

En 2008, la réglementation concernant les congés payés accordés pour la première journée de maladie d'un enfant s'applique désormais aussi à la seconde journée. Les parents qui le souhaitent peuvent se partager ces journées, ce qui permet à l'un des parents de s'absenter le premier jour et à l'autre le second.

Afin d'aider les employeurs du secteur public à appliquer la réglementation, les partenaires sociaux tiennent régulièrement à jour un guide des congés de maternité/paternité.

S'ATTAQUER A L'ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Suivant la convention collective signée en 2005 par les partenaires sociaux du secteur public, la durée des droits à la retraite pendant les congés parentaux sans solde est étendue. Cette mesure a des conséquences importantes pour l'égalité de genre (réduction de l'écart des retraites entre les genres), car les femmes sont bien plus nombreuses à prendre des congés parentaux sans solde dans la foulée d'un congé de maternité/paternité. Les employeurs paient l'intégralité des cotisations de retraite (au lieu des 2/3 habituels) pour leurs salariés en congé parental sans solde, et ce pendant 32 semaines au maximum.

En outre, dans une déclaration conjointe, les partenaires sociaux au niveau central encouragent les partenaires sociaux négociant de nouveaux systèmes salariaux au niveau local à veiller à ce que ces systèmes soient équilibrés et ne créent pas d'inégalités salariales basées sur le genre.

Des informations statistiques concernant les employés du secteur public sont à la disposition du public dans la base de données "négociations" du Ministère des Finances, notamment sur la répartition des niveaux de salaire suivant le genre.

Contribution jointe finale des régions danoises, du gouvernement danois et de la fédération des employés des gouvernements locaux, octobre 2009.

Secteur local et régional

Pour un équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Au printemps 2008, les partenaires sociaux ont mené les dernières négociations collectives lors desquelles de nouvelles initiatives liées à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ont été prises. D'une part, les partenaires sociaux ont conclu un nouvel accord sur le bien-être et la santé. Parmi l'ensemble des initiatives, cet accord détermine l'obligation dans le chef de l'employeur de s'assurer que les membres du personnel puissent influencer la planification du temps de travail. Afin de mettre en œuvre cette obligation, des projets concernant le temps de travail sont créés. Par exemple, les partenaires sociaux au niveau régional ont créé des projets de gestion du temps de travail traditionnels et autonomes. Afin de garantir la flexibilité et d'accroître la possibilité de gestion autonome du temps de travail, de nombreux services hospitaliers (c'est-à-dire un large panel de groupes de personnel) ont utilisé de nouveaux outils pour la planification des horaires de travail. Grâce à un nouveau système informatique, les employés ont désormais la possibilité d'influencer et de planifier dans une grande mesure leur propre horaire de travail.

Dans le cadre de l'accord sur le bien-être et la santé mentionné plus haut, les régions se sont penchées plus particulièrement sur le travail de nuit afin de garantir un équilibre entre vie

professionnelle et vie privée, ainsi que la santé des employés. L'accord met en avant le fait que les employeurs devraient réduire au minimum les heures de travail de nuit.

En outre, dans le cadre des négociations collectives de 2008, les partenaires sociaux ont conclu un accord en vue de modifier l'accord existant relatif aux congés de maternité/paternité. Désormais, la mère a droit à 8 semaines de congé avant la naissance et 14 semaines après la naissance. Le père a quant à lui droit à 2 semaines de congé de paternité après la naissance de l'enfant. De plus, l'accord prévoit 6 semaines de congé parental pour chaque parent et 6 semaines supplémentaires de congé de maternité/paternité, ou un mélange des deux (18 semaines au total). Grâce à ces changements récents, le congé de paternité est passé de 2 à 8 semaines.

Avant le 1^{er} avril 2009, chaque parent avait la possibilité d'avoir un jour d'absence rémunéré si son enfant était malade. Grâce aux négociations collectives de 2008, cette disposition a été modifiée afin d'autoriser un congé payé pendant les deux premiers jours pendant lesquels l'enfant est malade.

Régulièrement, les partenaires sociaux mettent à jour un guide conjoint sur le congé de maternité/paternité notamment, afin d'aider le personnel régional et municipal en charge de la gestion de la réglementation. Les partenaires sociaux mettent à disposition une brochure en anglais sur le congé parental qu'ils ont rédigée.

Attribution des rôles aux hommes et aux femmes

En 2007, les partenaires sociaux ont créé un projet qui visait à engager plus d'hommes dans le secteur local. L'objectif était la promotion d'idées et de méthodes pour aider les municipalités à recruter et employer davantage d'hommes dans le secteur des soins de santé. Le projet présentait les facteurs qui donnaient envie aux hommes de postuler pour un emploi dans le secteur des soins de santé, et ceux qui les dissuadaient. Il encourageait la mise en œuvre de projets locaux qui auraient les mêmes objectifs et la communication des résultats. De plus, les partenaires sociaux avaient publié divers documents, dont la brochure « More men Please! » (Plus d'hommes. S'il vous plaît !) concernant le recrutement et l'embauche d'hommes dans le secteur des soins de santé.

Promotion des femmes dans la prise de décisions

Les partenaires sociaux s'intéressent de plus en plus au potentiel décisionnel des femmes employées dans le secteur local. Avec leur projet « Women with careers » (Les femmes et leur carrière), les partenaires sociaux avaient pour objectif la mise en lumière de ce potentiel. Ce faisant, les femmes devraient se sentir plus en confiance et oser postuler pour des postes tels que Directrice générale. Le projet a donné lieu à la publication d'un livre en décembre 2008. Celui-ci présentait 11 interviews de femmes exerçant des postes influents dans le secteur local. Elles décrivent les circonstances et conditions qui les ont menées à leur poste actuel.

Lutte contre la différence de salaire entre hommes et femmes

Grâce aux négociations collectives menées par les partenaires sociaux en 2005, la période pendant laquelle le droit à la retraite en cas de congé parental non rémunéré a été allongé. Nombreuses sont les femmes qui prennent un congé non rémunéré en plus de leur congé de maternité rémunéré. Par contre, le nombre d'hommes qui font de même est bien moins élevé. Afin d'éviter une différence au niveau de la retraite entre les hommes et les femmes, les employeurs cotisent désormais pour l'ensemble de la retraite en cas de congé parental non rémunéré de 32 semaines maximum.

Au nom du partenaire social – les régions danoises, le gouvernement danois et la fédération des employés des gouvernements locaux

Finlande

Sources d'information :

- Syndicats : Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK), Confédération finlandaise des salariés (STTK), Confédération des syndicats des salariés diplômés de l'enseignement supérieur (AKAVA), membres de la CES
- Employeurs : Confédération des industries finlandaises (EK) membre de BUSINESSSEUROPE, Commission des employeurs de l'administration locale, Office du gouvernement en tant qu'employeur, Commission des employeurs ecclésiastiques, membres du CEEP

Actions de suivi des quatre priorités du cadre d'actions :

I. Table ronde des partenaires sociaux sur l'égalité de genre

Depuis plus de 10 ans, les partenaires sociaux finlandais collaborent de manière permanente et régulière sur les questions relatives à l'égalité de genre. La table ronde a porté principalement sur des questions liées aux négociations collectives et sur le rôle des partenaires sociaux dans la promotion de l'égalité de genre. Cette manifestation a coordonné les actions communes des partenaires sociaux nationaux et pris de nouvelles initiatives dans le domaine de l'égalité de genre.

En 2008, pour marquer le dixième anniversaire de la Table ronde sur l'égalité de genre, les partenaires sociaux ont organisé un séminaire sur des sujets d'actualité dans le domaine de l'égalité de genre et de l'égalité des chances. En plus des partenaires sociaux, ce séminaire a réuni une centaine de chercheurs, de représentants du gouvernement et de représentants de la société civile.

II. Législation sur l'égalité de genre

Les partenaires sociaux finlandais ont participé à la modification de la Loi sur l'égalité entre femmes et hommes de 1986 (Livre des Statuts de la Finlande, 8.8.1986, 609/86). La Loi modifiée, entrée en vigueur le 1^{er} juin 2005, impose des conditions plus strictes en matière de planification de l'égalité de genre et d'enquêtes salariales spécifiques aux employeurs au niveau des lieux de travail. Les partenaires sociaux ont assuré un soutien et une formation concernant les obligations légales et contribué à l'interprétation tripartite des dispositions en vigueur.

III. Programme pour l'égalité des salaires

Objectifs et contenu du programme

Depuis 2006, les partenaires sociaux finlandais participent à un vaste programme tripartite pour l'égalité de genre (Programme d'égalité salariale). L'objectif de ce programme est de faire appliquer le principe de l'égalité des salaires conformément à la Loi modifiée sur l'égalité entre femmes et hommes et de combler l'écart salarial entre les genres au moyen de diverses mesures dans des domaines multiples.

L'un des objectifs concrets du programme est de diminuer l'écart entre les salaires des hommes et des femmes calculé sur la base des horaires mensuels de travail réguliers, qui est actuellement de 20% environ. Il est envisagé de le réduire de 5 points d'ici 2015. Un autre objectif est de faire en sorte que d'ici 2012 20% des salariés exercent des métiers occupés à 40-59% par des hommes et des femmes. Enfin, le programme entend également donner aux femmes et aux hommes les mêmes chances d'avancement professionnel et permettre à des femmes d'occuper la moitié des postes d'encadrement d'ici 2020. Dans le domaine des salaires, l'objectif est faire en sorte que les trois-quarts des salariés bénéficient de systèmes salariaux équitables et basés sur l'incitation d'ici 2015.

Le programme comprend des mesures et des projets relatifs à la ségrégation verticale et horizontale, aux politiques et systèmes salariaux, à la planification de l'égalité de genre, à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, au développement et à la coopération en matière de statistiques.

Au cours du programme, les parties ont abordé les domaines suivants : le rôle des négociations collectives dans le renforcement de l'égalité des salaires, les moyens de mettre fin à la ségrégation professionnelle des genres, les façons d'encourager le développement des carrières des femmes et le leadership féminin, le développement des systèmes salariaux et des congés parentaux dans le cadre de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Une grande partie des actions a été consacrée à l'amélioration qualitative et quantitative de la planification de l'égalité de genre et des enquêtes salariales sur les lieux de travail.

En plus du programme pour l'égalité des salaires, les partenaires sociaux participent à divers comités et groupes de travail tripartites, par exemple le comité de réforme du système de sécurité sociale, qui traite également de l'égalité de genre et encourage l'égalité des chances entre hommes et femmes.

Avancement actuel du programme

Le programme sur l'égalité des salaires comprend plusieurs programmes de recherche, de développement et de formation qui appuient les objectifs communs du programme. En tant que membres du comité de pilotage, les partenaires sociaux ont participé à la planification et à la gestion de la plupart des projets.

Les deux grands projets actuellement en cours ont trait au développement des systèmes salariaux. Le projet de recherche SATU fournit des informations sur l'impact des nouveaux systèmes salariaux sur les salaires des hommes et des femmes dans les secteurs public et privé. Ce projet, qui doit durer jusqu'à la fin 2010, est mis en œuvre par le Labour Institute for Economic Research en collaboration avec le Research Institute of the Finnish Economy (ETLA) et Statistics Finland.

Le projet TAPAS est un projet de recherche et développement de trois ans qui développe des systèmes salariaux basés sur l'évaluation des tâches et de la performance des employés de manière à promouvoir une rémunération égale et équitable tout en créant des incitants. 16 à 20 organisations issues de divers secteurs industriels ou couverts par une même convention collective participent à ce projet, qui est mis en œuvre par l'Université technologique d'Helsinki (centre de recherche BIT) et financé par le Fonds social européen.

En ce qui concerne la ségrégation, un nouveau projet a été lancé en 2009, qui créera un réseau de travail sur l'égalité de sept cents correspondants de lycées généraux ou techniques. Ce projet mettra en place un programme de formation continue et produira des matériels de soutien à la planification de l'égalité de genre, qui seront mis à la disposition des correspondants.

Un projet sur la ségrégation (égalité de genre et sensibilisation au genre) financé par le Ministère de l'Education a été lancé au mois d'avril 2008 dans le cadre du projet TASUKO (formation des enseignants). Ce projet fait l'état des lieux en matière de planification de l'égalité de genre dans les établissements scolaires et dispense une formation à la planification de l'égalité de genre.

IV. Impact des actions communes des partenaires sociaux sur le programme pour l'égalité des salaires

- Au niveau national

Au cours de ces dernières années, le programme pour l'égalité des salaires a constitué le projet commun le plus ambitieux et le plus exhaustif des partenaires sociaux finlandais dans le domaine de l'égalité de genre. Les partenaires sociaux ont également collaboré sur des questions relatives à l'égalité de genre hors du cadre de ce programme. Toutefois, la plupart des actions communes récemment entreprises l'ont été sous les auspices du programme.

En 2004-2005, les partenaires sociaux nationaux ont pris part à la rédaction du programme pour l'égalité des salaires. En principe, ce programme est en voie d'application dans le cadre d'une coopération tripartite.

Ce programme commun constitue un véritable défi, lent au démarrage et lent à progresser. Plusieurs années se sont écoulées depuis le lancement des actions communes et les résultats concrets sont peu nombreux. Plus le programme avance et plus les objectifs fixés en 2005 paraissent difficiles à réaliser. Malgré un consensus fort des partenaires sociaux sur les réformes les plus urgentes, les résultats concrets sont rares.

De manière générale, ce programme, largement diffusé par les médias, a porté la notion d'égalité des salaires devant le grand public. Malheureusement, il n'a pas touché les parties prenantes du monde du travail autant que l'auraient souhaité les partenaires sociaux nationaux, n'a pas intégré la notion d'égalité salariale dans l'activité professionnelle au quotidien, et n'a pas donné lieu à des actions concrètes. Certains problèmes structurels du marché du travail finlandais, par exemple la ségrégation professionnelle, n'ont pas été suffisamment traités.

- Au niveau sectoriel

Au niveau sectoriel, les partenaires sociaux ont participé à certains projets du programme ainsi qu'à des séminaires et des ateliers. Certaines associations sectorielles ont une longue expérience des problèmes d'égalité de genre. Dans certains secteurs où la ségrégation est la plus forte, les associations d'employeurs et de salariés travaillent ensemble au démantèlement de la ségrégation professionnelle (par exemple le secteur technologique).

Au cours des dernières années, le système finlandais de négociation collective est passé de la négociation centralisée de politiques de revenus à la négociation collective par secteur. Il est trop tôt pour mesurer les effets de ce changement de politique sur l'égalité de genre. Les nombreux cycles de négociation centralisés n'ont eu que peu d'effet sur l'écart salarial entre hommes et femmes, même si les accords centralisés contenaient quelques mesures spécifiques à cette fin (par ex. les allocations "bas salaires" ou "égalité salariale hommes-femmes"). Au cours du dernier cycle de négociation, certains secteurs ont introduit un modèle de discussion des salaires garantissant un contrôle régulier de ceux-ci, qui pourrait également profiter aux femmes.

Les discussions entre partenaires sociaux concernant les politiques salariales et le rôle des négociations collectives dans l'élimination de l'écart salarial ont directement concerné les associations sectorielles. Le cycle de négociations 2007-2008 a été très fortement influencé par un séminaire sur la politique salariale organisé par le programme pour l'égalité des salaires.

- Au niveau des entreprises et des lieux de travail

Au niveau des lieux de travail, le programme pour l'égalité des salaires s'est surtout manifesté sous la forme d'actions, de déclarations et d'enquêtes (communes ou séparées) des partenaires sociaux, ou encore de projets de recherche impliquant directement les lieux de travail.

Les partenaires sociaux nationaux ont également fourni des informations aux employeurs concernant l'interprétation de la Loi sur l'égalité entre femmes et hommes, ainsi que des conseils pratiques pour la planification de l'égalité de genre. Au cours des dernières années, les partenaires sociaux ont participé au développement de la qualité et de l'efficacité des plans d'égalité de genre en mettant l'accent sur le caractère concret des plans, la qualité de la rédaction et la coopération entre employeurs et salariés.

Le programme s'est adressé plusieurs fois aux entreprises et a collecté des informations, par exemple sur l'étendue et la qualité de la planification de l'égalité de genre. Le programme a donné lieu à la publication de manuels sur la planification de l'égalité de genre et à l'organisation de formations et de services de conseil sur les questions liées à l'égalité salariale. Le programme dispose également d'un site Internet accessible au grand public, qui contient des informations générales sur la notion d'égalité salariale.

V. Principales réalisations dans le domaine des quatre priorités

[Il est très difficile de classer les réalisations de cette manière, car de nombreuses actions ont ciblé plusieurs priorités à la fois]

1. SE PENCHER SUR LES RÔLES MASCULINS ET FEMININS

Campagne d'information des partenaires sociaux "Choisir son métier sans a priori"

En 2007, les partenaires sociaux ont entrepris un projet commun, avec pour objectif d'encourager les jeunes à choisir leur futur métier sans tenir compte des idées reçues ou des traditions. Cette campagne présentait des hommes et des femmes ayant fait des choix atypiques dans des domaines fortement identifiés à l'un ou l'autre genre (par exemple, en Finlande, les infirmiers sont généralement des infirmières).

Les témoignages d'hommes et de femmes travaillant dans des secteurs traditionnellement masculinisés ou féminisés ont été publiés sur un site Internet bien connu qui aide les jeunes à s'orienter professionnellement. On y trouve des infirmiers, des puériculteurs, des conductrices de trains, des femmes pilotes, des soudeuses, des ouvrières métallurgistes, des femmes gardes-frontières, des physiciennes. Une documentation sur l'évitement des stéréotypes dans le choix des métiers a également été distribuée dans le cadre de journées d'orientation ainsi qu'aux conseillers d'orientation des écoles.

L'objectif principal de cette campagne était de réduire la forte ségrégation du marché du travail. De l'avis des partenaires sociaux, elle a été réussie, mais aurait eu davantage d'effet si elle avait bénéficié de plus de ressources et de visibilité et avait ciblé un public plus large.

Analyse des aspects liés au genre des conventions collectives

En 2006, les partenaires sociaux ont réalisé une analyse commune des aspects liés au genre des conventions collectives. Elles ont collecté les dispositions relatives au genre de ces conventions et ont recommandé à leurs organisations membres (associations d'employeurs et syndicats) de s'informer régulièrement (par exemple) de l'avancement de l'égalité de genre, de prendre en compte les aspects liés au genre lors des négociations, et de suivre l'évolution de l'écart salarial entre les genres (concerne également d'autres sujets prioritaires).

Les partenaires sociaux ont mis à jour l'analyse et la recommandation en 2009 en vue du prochain cycle de négociations.

2. PROMOUVOIR LES FEMMES DANS LA PRISE DE DECISIONS

Séminaires sur le leadership féminin et l'avancement professionnel des femmes

En 2006, le Ministère finlandais des Affaires Sociales et de la Santé a organisé une table ronde pour les PDG des 100 entreprises les plus importantes de Finlande. L'objectif de cette manifestation était d'encourager la discussion sur la participation et l'avancement professionnel des femmes dans le monde des affaires. La table ronde a été suivie d'un forum pour responsables RH sur le thème de la promotion des bonnes pratiques en matière d'avancement professionnel des femmes.

"Women to the Top !" et rentabilité du leadership féminin

En 2006-2007, le forum finlandais d'affaires et de politique EVA s'est engagé dans le projet "Women to the Top !", qui présentait l'avis du monde des affaires sur l'avancement professionnel des femmes. Le rapport final examine les bonnes pratiques du monde des affaires et fait 10 recommandations concrètes pour l'avancement des femmes jusqu'au plus haut niveau. Certains partenaires sociaux ont participé au comité de pilotage de ce projet.

<http://www.eva.fi/eng/index.php?m=7&subm=2&action=1&id=76>

EVA a également publié une analyse, "Rentabilité du leadership féminin dans le monde des affaires". Cette analyse conclut que la rentabilité moyenne des entreprises dirigées par des femmes est supérieure de 10% à celle des entreprises dont le PDG est un homme. Le taux de femmes au conseil d'administration a un impact positif similaire.

http://www.eva.fi/files/2133_Analyysi_no_003_eng_FemaleLeadership.pdf

Delfoi Academy

La Delfoi Academy était un projet de deux ans destiné à encourager les jeunes femmes à devenir leaders en développant leurs compétences managériales, en les aidant à progresser dans leur carrière, et en les encourageant à créer des réseaux (Delfoi Academy). L'"esprit de la Delfoi Academy", c'est-à-dire des programmes de formation des jeunes femmes au leadership, a été maintenu dans plusieurs établissements de formation.

Réseau de femmes leaders

Il existe dans le secteur gouvernemental un réseau permettant aux femmes leaders de se soutenir mutuellement et de faire avancer leur carrière. Le réseau organise des rencontres une à deux fois par an, par l'intermédiaire des ministères.

Manifestations de la SEFE dans le cadre de la Journée de la Femme

L'Association finlandaise des diplômés des écoles de commerce (SEFE) organise chaque année des manifestations pour ses membres à l'occasion de la Journée de la Femme. L'objectif de ces manifestations est de sensibiliser les participants à l'égalité de genre et de fournir un soutien dans le cadre des négociations salariales.

3. SOUTENIR L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

Révision du droit sur le congé familial

Les dernières modifications du droit finlandais sur le congé familial datent de 2006-2007. Tout d'abord, les partenaires sociaux et le gouvernement ont convenu d'allonger les congés parentaux et de garde d'enfants des parents adoptifs, autorisé les parents d'enfants handicapés ou souffrant d'une longue maladie à prendre des congés de garde d'enfants à temps partiel, et clarifié la réglementation sur le droit des parents ne vivant pas avec leurs enfants à prendre des congés de garde d'enfant.

Ensuite, le système de congé familial a été modifié afin de partager plus équitablement le coût de ces congés entre l'ensemble des employeurs et d'encourager les pères à prendre plus souvent ce type de congé.

Une large campagne d'information tripartite a été lancée pour encourager les pères à prendre davantage de congés familiaux. Cette campagne utilisait des spots radio et télévisés, un mailing direct et des appels téléphoniques adressés aux pères, aux mères et aux organisations professionnelles. Son objectif était de diffuser des informations sur les dispositions légales en matière de congés de maternité, de paternité et familiaux ainsi que le rôle de la fiscalité dans le choix des personnes prenant ces congés. Des réponses étaient fournies à des questions concrètes sur le congé parental et la nouvelle législation sur un site Internet interactif.

Les partenaires sociaux participent également à un comité d'enquête sur la réforme du système des congés familiaux, créé en août 2008 par le Ministère des Affaires Sociales et de la Santé.

Dispositions des conventions collectives sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Dans certains domaines, les partenaires sociaux sectoriels ont négocié des congés de maternité (de 1 à 3 mois). Pour certains secteurs, un congé payé de paternité de 6 jours a été introduit lors du dernier cycle de négociations. Des dispositions ont également été introduites concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Il est question de ces dispositions dans l'analyse commune des conventions collectives réalisée par les partenaires sociaux (voir paragraphe 3.5, point 1).

4. S'ATTAQUER A L'ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Voir ci-dessus le texte sur le programme pour l'égalité des salaires et les autres domaines prioritaires.

France

Sources d'information :

- Syndicats : CFDT, CFTC, CGT, FO, membres de la CES
- Employeurs : MEDEF membre de BUSINESSSEUROPE, CGPME, UPA membres de l'UEAPME

Préambule :

En mars 2005, lorsque le cadre d'actions européen pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes fut adopté, la France possédait déjà tout un panel de textes légaux et conventionnels, mais aussi d'outils concernant cette thématique :

- La loi du 22 septembre 1972 introduisant dans le code du travail, le principe selon lequel le chef d'entreprise est tenu « *d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale (...) l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes* » ;
- La loi du 13 juillet 1983 invitant les entreprises à réaliser tous les ans un rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes et à le soumettre au comité d'entreprise ;
- La loi de mai 2001, créant l'obligation de négocier dans les branches et dans les entreprises ;
- L'Accord National Interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle, signé à l'unanimité par les partenaires sociaux ;
- Le Rapport de Situation Comparée (RSC) obligatoirement établi par les entreprises de plus de 50 salariés, et le label « Egalité professionnelle » mis en place en mars 2005, décerné aussi bien aux petites, moyennes et grandes entreprises.

Durant ces 4 dernières années, ce panel s'est encore étoffé avec la loi du 23 mars 2006 visant plus précisément à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes en France d'ici 2010.

Par ailleurs, à l'initiative des organisations syndicales et patronales, un travail sur le dossier de candidature pour l'octroi du label «Egalité professionnelle» a été mené afin d'en faciliter la rédaction, en insistant davantage sur le respect par les entreprises candidates de la législation portant sur l'égalité professionnelle. Il a été également décidé de répertorier l'ensemble des bonnes pratiques ou initiatives en matière d'égalité professionnelle mises en place dans les entreprises labellisées, afin de les mettre en exergue et d'en faire la promotion auprès des entreprises à la recherche d'initiatives pertinentes. A ce jour, il a été attribué à 46 entreprises.

Ainsi le dialogue social concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a pu progresser davantage depuis quelques années, marquées aussi en novembre 2007 par la conférence tripartite sur l'égalité professionnelle, souhaitée par les organisations syndicales.

Cette conférence à l'initiative de l'Etat faisait référence à la communication de la commission européenne de juillet 2007 « Combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes » mais aussi à la loi du 23 mars 2006. Les organisations syndicales ont pu faire référence à cette occasion au cadre d'actions européen.

Cette conférence aura permis de proposer un ensemble d'actions destinées:

- À résorber les inégalités salariales constatées,
- A lutter contre les facteurs structurels des inégalités professionnelles.

S'agissant de l'égalité salariale, les débats ont porté sur la nécessité de faciliter la mesure et l'analyse, par les entreprises, des écarts salariaux, préalable à l'identification des causes objectives et à la mise en place d'éventuels budgets visant à résorber les écarts injustifiés, dans le cadre de la négociation dans les entreprises.

Un groupe de travail a œuvré sur l'amélioration du Rapport de Situation Comparée (outil d'aide à la négociation obligatoire pour toutes les entreprises de + de 50 salariés comportant des indicateurs obligatoires sexués), ce qui a permis d'une part la modification de certains indicateurs, mais aussi une meilleure accessibilité de cet outil aux entreprises. De plus, un guide d'utilisation de ce rapport a été élaboré aussi bien pour les grandes que les petites entreprises.

Pourtant la dynamique engagée en termes de propositions ne s'est pas poursuivie, aussi les organisations syndicales ont demandé que la question de l'égalité professionnelle et salariale soit à l'ordre du jour de l'agenda social en 2009 entre l'Etat et les partenaires sociaux, une concertation est prévue à l'automne sur ce thème.

Le bilan quantitatif et qualitatif des accords sur l'égalité dans les entreprises et branches professionnelles (ORSE mars 2009) montre un accroissement significatif du nombre d'accords : 35 branches professionnelles ont signé un accord dédié à cette question depuis 2002 : 16 entre 2002 et 2007 et 19 en 2008 notamment dans des secteurs importants comme la chimie, la grande distribution ou les assurances.

En 2008, 1235 accords d'entreprise ont également été signés. Pour mémoire, ils étaient au nombre de 800 environ en 2007.

Pour la totalité des accords signés en 2008 (tous thèmes confondus), la fréquence du thème de l'égalité professionnelle est de 5,6% : elle était de 4,3% en 2007, 2,1% en 2006 et 1,3% en 2005 (source Ministère du Travail).

Cependant, de nombreuses entreprises traitent encore le thème de l'égalité professionnelle avec celui la diversité qui relèverait pourtant d'une approche distincte.

En dehors de ce dialogue social, il n'y a pas eu d'action, ni de communication particulière commune entre les organisations syndicales et les employeurs pour promouvoir spécifiquement le cadre d'actions.

Enfin, il est à noter que, si quelques procédures ont été menées devant les conseils des Prudhommes cette année pour des différences de traitement salarial entre un homme et une femme travaillant dans la même entreprise, cette possibilité reste très peu utilisée du fait de la difficulté de pouvoir mettre en avant des différences de traitement pour un travail égal. Il est souvent avancé pour justifier ces différences, le fait que l'un et l'autre possèdent des compétences différentes à valeurs inégales.

1. SE PENCHER SUR LES ROLES MASCULINS ET FEMININS

Il n'y a pas eu d'action générale de communication, d'information visant nationalement à s'attaquer aux rôles masculins et féminins et aux stéréotypes.

Pourtant, ce sujet était largement inscrit dans l'Accord National Interprofessionnel de 2004.

Néanmoins, des politiques spécifiques sont menées par les branches professionnelles et de nombreux accords de branches et d'entreprises traitent de la nécessité d'assurer une mixité homme/femme dans tous les métiers et fonction de l'entreprise.

Cette priorité a donc été reprise dans beaucoup d'accords d'entreprise aussi bien dans le sens d'une féminisation que dans le sens d'une masculinisation (ex : ressources humaines, secrétariat, marketing...) et en fonction bien sûr du secteur d'activité de l'entreprise.

Ces actions ont amené certaines entreprises à agir sur les conditions de travail et notamment la pénibilité, ce qui a été profitable à l'ensemble des salariés.

2. PROMOUVOIR LES FEMMES DANS LA PRISE DE DECISIONS

Là encore, aucune action au niveau national n'a été entreprise.

C'est seulement au niveau sectoriel et au niveau des entreprises que des actions volontaristes se sont déroulées. La question du plafond de verre qui freinerait ou empêcherait les femmes d'accéder à des postes de responsabilité a davantage été mise en avant dans les Rapports de Situation Comparée, outil qui au fil des années est de plus en plus réalisé par les entreprises.

Des entreprises se sont données des objectifs chiffrés d'encadrement (Total, Société Générale...) et d'autres même créent des outils de promotion des femmes (mentoring chez France Télécom, réseaux de femmes...) ou des outils de process (entretien d'évaluation).

Enfin, il faut souligner la volonté de l'ensemble des organisations syndicales et patronales de promouvoir des femmes à des postes décisionnels lors de la constitution de leurs instances, et ceci au niveau national ou sectoriel.

3. FAVORISER L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVEE

La loi du 23 mars 2006 a imposé un nouveau critère dans le Rapport de Situation Comparée. Les entreprises doivent désormais y indiquer les actions qu'elles mettent en place pour veiller à cet équilibre (ex : incitation à ne pas tenir des réunions en fin de journée, aide financière pour la garde des enfants aux salariés devant suivre une formation...).

On peut remarquer aussi que les salariés des entreprises n'ont pas toujours connaissance des avantages et des solutions innovantes dont ils peuvent bénéficier en matière de parentalité. Certaines entreprises ont donc élaboré un guide de la parentalité qui a été distribué à tous les salariés et remis aux nouveaux embauchés (Renault).

De même, une charte sur la parentalité en entreprise à l'initiative de l'Etat a été signée en avril 2008.

Les accords sur l'égalité professionnelle traitent de plus en plus des modes de garde pour les enfants en bas âge et élargissent cette question à l'accompagnement des familles confrontées à des problèmes de garde pour les parents ou conjoints en fin de vie. Depuis 2005, le code du travail prévoit la possibilité de prendre un congé sans solde, sur une durée qui reste très limitée, pour ces problèmes spécifiques de garde.

4. REDUIRE L'ECART DE REMUNERATION ENTRE LES GENRES

C'est sur cette thématique que la France a plus précisément œuvré depuis 2005, notamment avec la loi de mars 2006 qui vise à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes en France d'ici 2010.

La modification du RSC doit aider dans ce sens. Il doit permettre d'établir désormais un diagnostic précis, diagnostic qui peut être fait par l'entreprise même ou un consultant qu'elle aura mandaté en accord avec les partenaires sociaux. L'entreprise peut alors prétendre à des aides financières pour cette analyse.

De plus en plus il arrive de voir des entreprises mettre aussi en place annuellement une enveloppe salariale destinée uniquement à la résorption des écarts de salaire.

En 2006, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, la rémunération brute totale moyenne des femmes est inférieure de 27% à celle des hommes. L'écart est de 16% quand on se réfère au salaire horaire brut total, c'est-à-dire la rémunération rapportée au nombre d'heures rémunérées, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heure. Pour le seul salaire horaire de base, l'écart est moindre, car les primes et les heures supplémentaires ou complémentaires sont plus fréquentes et de montant horaire moyen supérieur pour les hommes.

Enfin, lors de la conférence tripartite en novembre 2007, l'Etat s'est engagé à promulguer une loi visant à la mise place de sanctions financières pour les entreprises qui ne veilleraient pas à appliquer l'égalité salariale.

A ce jour, aucun texte n'est encore paru.

Conclusion :

La France dispose d'un large dispositif légal et conventionnel pour favoriser la mise en œuvre du principe de l'égalité professionnelle, ainsi que d'outils performants qui devraient permettre de réels progrès en la matière. Or les choses n'évoluent pas suffisamment vite en ce domaine.

En effet, en France la question se pose toujours des limites des lois sur l'égalité professionnelle et salariale si elles ne sont pas coordonnées avec une politique d'emploi et une politique familiale. C'est pourquoi il faut avoir une approche en termes de parcours professionnels.

Qui plus est, il n'existe plus depuis 2005 de ministère ou de secrétariat d'état de l'Egalité professionnelle.

Enfin, de plus en plus d'acquis, telle la majoration par enfant dans le calcul de la retraite des femmes (cette majoration devait compenser les interruptions de carrière dues aux maternités) sont aujourd'hui remis en cause (elle a déjà été fortement modifiée dans la fonction publique depuis 3 ans). C'est pour se conformer aux textes européens que ce dispositif serait aménagé... au nom de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes !

ANNEXES : Site du ministère : www.travail-solidarite.gouv.fr//espaces//femme-egalite//

Allemagne

Sources d'information :

- Syndicats : DGB, membre de la CES
- Employeurs : BDA, membre de BUSINESSEUROPE; ZDH, membre de UEAPME

L'an dernier, comme les années précédentes, les partenaires sociaux et leurs membres ont mis en œuvre un ensemble d'initiatives dans les domaines prioritaires. Le présent rapport décrit les initiatives communes des partenaires sociaux ainsi que leurs projets individuels.

Cette année, dans le cadre de discussions et de préparatifs intensifs, la BDA, le DGB et le Ministère fédéral du Travail et des Affaires Sociales (BMAS) ont mis en place les conditions du nouveau **programme global des partenaires sociaux pour l'égalité des femmes dans l'économie**. Le programme pourra donc démarrer à l'automne 2009. Pour ce faire, un total de 110 millions d'EUR a été mis à disposition dans le cadre du Fonds social européen 2007-2013 (fonds du FSE et nationaux). L'objectif de ce programme des partenaires sociaux est de faire un meilleur usage du potentiel professionnel des femmes et d'améliorer la situation professionnelle des femmes afin de les rendre économiquement indépendantes, de leur donner les mêmes opportunités en matière de carrière et d'avancement, de les impliquer davantage dans la formation professionnelle, de combler l'écart des revenus et d'équilibrer leur vie professionnelle et leur vie privée. En matière d'avancement, les priorités incluent une approche innovante de l'organisation du temps de travail, qui tient compte à la fois des besoins de l'employeur et de l'équilibre vie professionnelle-vie privée, afin d'améliorer la participation des femmes au monde du travail. Par ailleurs, des mesures ont été prévues pour mieux combattre les stéréotypes, par exemple pour encourager les jeunes femmes à choisir plus souvent des professions MIST (mathématiques, informatique, sciences, technologie). Les capacités des acteurs au sein des entreprises en matière de promotion de l'égalité des chances seront également renforcées, notamment en ce qui concerne les possibilités d'avancement ainsi que leur acceptation par les femmes. Une autre priorité est le développement au sein des entreprises de systèmes de réduction et de prévention de la déqualification des femmes pendant les congés familiaux, qui les encouragent à retourner au travail dès que possible. Par ailleurs, des modèles et des mesures destinés à permettre aux entreprises de gérer les changements démographiques, d'augmenter leur proportion de salariées âgées et de garantir les possibilités d'emploi sont en cours de développement. C'est de cette façon que le programme permet d'appuyer des modèles d'affaires et de sociétés tout au long d'une vie professionnelle.

Le programme de promotion a été développé sur deux ans et a donné lieu à des débats intenses entre les partenaires sociaux. C'est principalement l'expérience d'une coopération équitable et réussie au cours des quatre dernières années du Cadre d'actions qui a permis la mise en œuvre de ce programme national ambitieux, qui constitue également la base de ce qui promet d'être une coopération fructueuse au sein du groupe de pilotage central du programme de la FSE sur les cinq années à venir.

1. SE PENCHER SUR LES RÔLES MASCULINS ET FEMININS

Les stéréotypes continuent d'être un sujet important, pour les entreprises comme pour les partenaires sociaux. L'effilochage progressif des images traditionnelles des hommes et des femmes, l'ouverture aux femmes des professions traditionnellement "masculines", souvent mieux

rémunérées, peuvent avoir un effet positif sur le développement professionnel des femmes et leur capacité à gagner leur vie. Par exemple, par l'intermédiaire de leur Forum sur la société de l'information, la technologie, l'avenir et les métiers de l'informatique (FRITZI), la *Verband der Wirtschaft Thüringens* (Fédération du commerce et de l'industrie de Thuringe), le *Bildungswerk der thüringischen Wirtschaft* (Centre de formation commerciale de Thuringe) ainsi que d'autres partenaires ont élargi l'éventail des professions ouvertes aux filles et aux femmes. De nombreuses initiatives ont été prises par les entreprises pour modifier les stéréotypes et attirer davantage de jeunes filles et de femmes vers les formations et les métiers techniques et scientifiques. Un autre exemple : Deutsche Telekom AG a organisé une semaine de l'innovation "MIST" dans huit établissements berlinois. Les élèves filles ont eu la possibilité de s'essayer à des métiers techniques fortement masculinisés et de présenter à la fin de la semaine un "produit de l'avenir". Le projet "Découverte Vacances" mis en place par Sanofi Aventis permet de faire l'expérience d'une formation scientifique sur le terrain, dans les laboratoires de l'entreprise et à partir d'expériences. On peut encore citer le projet "Technologie et avenir en Bavière" (TezBa), qui propose aux filles des stages et des cours sur les métiers du technique.

Actuellement, les mesures destinées à améliorer la compatibilité entre vie professionnelle et vie de famille s'adressent en priorité aux femmes. Cependant, de plus en plus, les pères souhaitent passer davantage de temps avec leurs enfants. Ils jouent un rôle actif dans la vie de famille et tiennent compte de la modification des stéréotypes. C'est pour cette raison qu'un nombre croissant de mesures tient également compte de la situation des pères. On peut citer le réseau "Heimspiel" de Deutsche Telekom, destiné à créer un climat d'ouverture pour les parents et à remettre en question les stéréotypes traditionnels.

2. PROMOUVOIR LES FEMMES DANS LA PRISE DE DECISIONS

Le thème important de l'accès des femmes au management n'est pas uniquement une question de politique sociale. Elle crée également de véritables avantages concurrentiels pour les entreprises du point de vue de la "gestion de la diversité". Par exemple, la première action de Daimler AG en matière de gestion de la diversité est la promotion des femmes à des postes de dirigeants. L'entreprise s'est fixé un objectif de 20% de femmes dirigeants. Il faut d'abord encourager les femmes à participer aux procédures de sélection pour les postes de dirigeants. Des objectifs ont été fixés dans un accord de groupe concernant la représentation des femmes dans la masse salariale, la formation professionnelle et le premier niveau hiérarchique. Pour sa part, Deutsche Telekom AG a décidé en 2009 que les *short lists* pour l'ensemble des postes d'encadrement devraient désormais inclure au moins une femme. Par ailleurs, les consultants en ressources humaines seront tenus de proposer davantage de femmes (une au minimum dans tous les cas de figure). Le but de cette initiative est de scruter de plus près les talents féminins sur le marché et d'en tenir compte dans les procédures de recrutement et d'avancement. Deutsche Bahn AG souhaite éviter la discrimination de genre, par exemple en choisissant de recruter par l'intermédiaire d'un centre d'évaluation, si bien que la proportion des femmes stagiaires dépasse maintenant les 50%.

Un exemple de promotion de la création et de la reprise d'entreprises de petite taille par des femmes est l'initiative de la *Fachhochschule des Mittelstands* (Institut professionnel des PME) et de la *Zentralverband des Deutschen Handwerks* (ZDH – Confédération allemande des artisans et des petits entrepreneurs) sur "La fondation d'entreprises artisanales par les femmes" (2009), au cours de laquelle les conditions-cadre de la fondation d'entreprises artisanales par les femmes ont été analysées. Les résultats du projet seront transposés sous forme d'un concept de qualification professionnelle des consultants commerciaux (hommes et femmes) fournis par les chambres allemandes des artisans.

3. SOUTENIR L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

La conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale se trouve toujours au cœur des initiatives et des mesures visant l'égalité des chances pour les hommes et les femmes. En témoignent de nombreuses activités des partenaires sociaux et des entreprises, qui ont été détaillées dans des rapports précédents. Les efforts des entreprises restent soutenus : ainsi, Siemens AG compte doubler la capacité de sa crèche d'entreprise d'ici 2011. Par ailleurs, avec l'augmentation du nombre des personnes âgées dans la population, les politiques de RH des entreprises commencent à prendre en compte la conciliation de la vie professionnelle et des soins, notamment en raison de l'adoption voici deux ans d'une réglementation autorisant la prise d'un congé pour soins. Ce congé ne peut durer plus de six mois et n'est pas payé. Cette mesure permet de garder dans l'entreprise des salariés qualifiés ayant une responsabilité de soins. Une politique RH réceptive aux besoins des familles rend les employeurs plus attractifs, fidélise les salariés, et crée donc un avantage concurrentiel sur le marché du travail. Ainsi, la fédération nationale des employeurs de l'industrie chimique (BAVC) et le syndicat représentant les travailleurs des mines, de la chimie et de l'énergie (IG BCE) ont organisé une manifestation sur les "soins aux membres de la famille", tandis que leurs représentants en Rhénanie-Palatinat se sont interrogés sur "Ce qui se passe quand nos parents ont besoin de nous – le temps des soins". Dans ce domaine, la fédération régionale d'employeurs *Baden-Württembergische Arbeitgeberverbände e.V.* a également organisé un congrès "Travail et vie de famille – avantage situationnel ou facteur de coûts ?" en collaboration avec le gouvernement régional. La fédération régionale des employeurs du secteur chimique HessenChemie propose un ensemble de séminaires sur "La formation aux soins", qui s'adresse aux salariés des deux genres et traite de sujets tels que "Conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée", "Vivre avec la démence sénile" et "Réglementation et allocations relatives aux soins".

Au niveau des entreprises, par exemple, BASF AG propose à ceux de ses salariés qui le demandent des séances de conseil sur les soins dans le cadre de son service de conseil social. L'objectif de cette mesure est de les préparer individuellement à donner des soins à leurs proches malades. Des modèles de travail à temps partiel, d'horaires souples et de télétravail peuvent également être mis en œuvre pour améliorer la conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille. De nombreuses formules de congé sont également mises à la disposition des salariés afin de leur permettre de prendre soin de proches nécessitant divers niveaux de soins, ou d'enfants handicapés. Toute personne souhaitant s'occuper elle-même d'un proche au-delà des périodes réglementaires peut aussi demander un congé de soins supplémentaire de six mois. Il est également possible de prendre un congé de soins allant jusqu'à deux ans. Deutsche Bahn AG soutient ses salariés en leur proposant un service de conseil gratuit sur les soins aux enfants et aux personnes âgées, en collaboration avec le service conseil *Elternservice Arbeiterwohlfahrt (AWO)*, et, le cas échéant, un service "Soins aux personnes âgées", dans le cadre duquel son partenaire *Seniorenservice AWO* conseille gratuitement les employés des deux genres sur les possibilités de soins, à titre individuel si nécessaire. Ces ressources sont proposées suite à un accord signé en 2007 par l'entreprise et les représentants du personnel. L'accord d'entreprise "Travail et famille" de Deutsche Bank AG base les congés sur les situations familiales des individus.

4. S'ATTAQUER A L'ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

D'après les calculs de l'Office fédéral des statistiques, le salaire horaire moyen des femmes est inférieur de 23% à celui des hommes. Ces écarts salariaux, qui ont des répercussions aussi bien économiques que sociales, ont des origines multiples. Par exemple, les femmes travaillent plus souvent dans des secteurs où le niveau des salaires est moins élevé, les femmes sont moins représentées dans les fonctions d'encadrement et elles travaillent moins d'années. Tout cela

affecte leurs revenus de manière négative. Au sein des familles, les stéréotypes existants influencent la répartition des tâches et le choix du métier, ce qui entraîne un écart salarial. Enfin, les conditions mises en place par l'Etat – en particulier les structures de garde d'enfants, encore insuffisantes et peu flexibles – sont partiellement responsables de ces différences.

En 2009, pour la seconde fois, une "Journée de l'égalité des salaires" a été organisée pour mettre en valeur cette différence, et a connu un grand succès. L'augmentation de la participation des groupes actifs de femmes et des acteurs politiques, ainsi que de l'intérêt des médias, peut en particulier s'expliquer par le réseau de femmes BPW Allemagne, qui a créé une alliance nationale avec la BDA, le groupe conseil *Deutscher Frauenrat*, la fédération de femmes entrepreneurs *Verband der Unternehmerinnen* (VDU) et la *Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros* (BAG) afin de mener une action pendant la "Journée de l'égalité des salaires". L'un des objectifs de cette alliance est la sensibilisation aux causes des écarts salariaux et l'injection d'une mesure d'objectivité dans le débat sur ces écarts. Par ailleurs, elle entend mettre en valeur les différentes opportunités de carrière dans divers métiers et secteurs et mettre l'accent sur les voies d'avenir, avec pour objectif l'égalité salariale entre hommes et femmes. Au cours des deux années à venir, le travail de l'alliance bénéficiera d'une subvention du Ministère fédéral de la Famille, du Troisième Âge, des Femmes et de la Jeunesse.

Les syndicats affiliés à la DGB en tant qu'organisation centrale n'ont pas (encore) rejoint cette alliance. Seules les structures syndicales de femmes y ont adhéré, par l'intermédiaire du *Deutscher Frauenrat*. Les syndicats apportent une contribution indépendante sur le travail pédagogique sur un site Internet dédié, www.entgeltgleichheit.de.

BAVC et IG BCE prévoient de rédiger un document commun de position pour l'automne 2009. Les représentants des employeurs et des salariés de ce secteur souhaitent attirer l'attention sur les causes des écarts salariaux résiduels.

Au niveau national, les partenaires sociaux (BDA et DGB) ont également travaillé sur la partie allemande du séminaire franco-allemand sur l'écart salarial qui s'est tenu à Berlin le 24 juin 2009.

En Allemagne, les entreprises s'intéressent activement aux causes des écarts salariaux. Afin de déterminer s'il existe des différences spécifiques au genre dans les structures salariales, de nombreuses entreprises procèdent à des comparaisons de rémunération. Par exemple, une analyse effectuée par le service de gestion de la diversité mis en place par Deutsche Telekom a révélé qu'il n'existait pas de différences spécifiques au genre entre les employés non couverts par une convention collective. En outre, conformément aux normes sociales et de travail mondiales, les politiques de rémunération des entreprises se basent sur la performance, qui n'est pas liée au genre (on peut citer BASF), et appliquent donc le principe de non-discrimination salariale liée à la nationalité, à la religion, au genre ou à d'autres caractéristiques de diversité.

Hongrie

Sources d'information :

- Syndicats : MSZOSZ, membre de la CES
- Employeur : Confédération des employeurs et industriels de Hongrie (MGYOSZ), membre de BUSINESSEUROPE

Synthèse

Pour résumer, les évolutions depuis 2004 ont considérablement changé la société hongroise, mais n'ont pas couvert l'ensemble de ses aspects et n'ont pas eu l'effet que l'on pouvait attendre de la part de mesures prises par l'Union européenne et plusieurs organisations non gouvernementales (y compris les représentants des salariés et des employeurs).

En 2008, après la rédaction du troisième rapport national, aucune mesure n'a été prise qui aurait pu avoir un effet positif, petit ou grand. Le fonctionnement des institutions est affecté par la crise économique et financière.

Le Cadre d'actions sur l'égalité des genres a bien été mis en œuvre en 2005, mais n'a pas eu l'effet attendu par les partenaires sociaux européens sur le monde du travail et les rapports industriels. En revanche, il a donné l'impulsion à des évolutions positives et tangibles. La Loi sur l'égalité des chances adoptée en 2003 est une loi-cadre qui impose l'égalité de traitement et interdit les traitements discriminatoires dans tous les aspects de la vie. Des institutions et des programmes ont été créés, travaillent, et cherchent à sensibiliser l'opinion aux inégalités existantes ainsi qu'aux possibilités de les réduire.

1. SE PENCHER SUR LES RÔLES MASCULINS ET FEMININS

Une analyse de l'activité économique des 15-74 ans montre qu'en 2007 le taux d'activité des hommes était de 58%, contre 44,3% pour les femmes. Le taux d'activité global était de 50,9%. En 2009, les chiffres étaient les suivants :

- en activité : 3 797 100 (49,4%)
- chômeurs : 401 700
- hommes en activité : 2 058 300 (55,9%)
- femmes en activité : 1 738 800 (43,4%)
- hommes au chômage : 225 500
- femmes au chômage : 176 600

En comparant les chiffres antérieurs et postérieurs (de 2 ans) à l'accession de la Hongrie à l'UE, on s'aperçoit que les taux de participation des femmes ont changé. Au cours de ces années, plus de femmes sont entrées au Parlement ou dans des fonctions dirigeantes dans l'administration. Par contre, on observe une régression au niveau des principaux postes économiques : d'après une enquête réalisée au mois de septembre 2009, parmi les PDG des entreprises du secteur public les plus importantes, 92,8% étaient des hommes, et même dans les entreprises de taille moyenne la proportion de femmes dirigeantes était inférieure à 20%.

Le même problème se fait sentir dans l'économie hongroise au niveau des secteurs typiquement féminisés (santé, enseignement, services, industrie textile...). En raison de la crise économique et financière, les espoirs de changement sont faibles.

Par comparaison avec les autres pays européens, le travail à temps partiel est particulièrement peu féminisé en dépit des mesures gouvernementales et des appels à proposition. La raison est simple : les employeurs ne sont pas intéressés par le travail à temps partiel, qui gonfle leurs coûts. D'autre part, même si un employé sollicite un emploi à temps partiel, l'employeur n'est pas tenu d'accéder à cette demande (une proposition a été présentée au Parlement hongrois qui encouragerait les employeurs du secteur public à agréer ces demandes si le demandeur a un enfant de moins de 3 ans).

2. PROMOUVOIR LES FEMMES DANS LA PRISE DE DECISIONS

Le taux de femmes occupant des postes dirigeants n'a pas changé depuis 2004. Plus frappant encore, leur représentation au Parlement hongrois a chuté à moins de 10% en 2008. Les partis politiques sont entrés dans la spirale classique : ils ne présentent pas de femmes aux élections sous prétexte qu'"elles ne seront pas élues", et faute de candidates sur les listes les électeurs n'élisent pas de femmes.

La participation des femmes à la vie économique est également très faible. 92,8% des PDG sont des hommes, et dans les plus grandes entreprises du secteur public les conseils d'administration et les commissions de contrôle sont fortement masculinisés. D'après une enquête menée au mois de septembre 2009, le rôle des femmes dans la prise de décisions est généralement plus faible. Dans la quasi-totalité des entreprises, le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes occupant les mêmes postes.

A ce jour, la société hongroise accepte mal l'idée des quotas de femmes, et les nouvelles propositions ne tardent pas à tomber dans l'oubli faute d'intérêt. Malheureusement, il semblerait que les promoteurs de ce concept ne sachent pas quoi faire, comment le faire, et comment trouver une base de soutien; ils se contentent d'une médiatisation éphémère et ambiguë.

La situation n'est pas si différente dans les syndicats et les groupes d'intérêt : les confédérations hongroises comptent moins de 10 femmes leaders et toutes les présidences sont occupées par des hommes. Même dans les secteurs soi-disant dominés par les femmes, la plupart des dirigeants sont de genre masculin.

Les facteurs socio-psychologiques décrits dans les rapports précédents restent d'actualité, et ont été intensifiés par la crise économique et financière. L'allongement du temps de travail, le dumping d'information, l'incapacité à prédire l'avenir ainsi que d'autres facteurs ont freiné la responsabilisation, voire entraîné une régression, et de ce fait les femmes sont fréquemment oubliées dès le stade des nominations.

3. SOUTENIR L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

Cette priorité a connu un succès remarquable. Le "Prix de la réceptivité aux besoins des familles" du Ministère des Affaires Sociales et du Travail a créé un climat d'émulation. Ce prix a été remporté non seulement par des PME, mais aussi par des entreprises de grande taille, créant un

exemple des plus positifs. L'idée que la réussite d'une entreprise dépend de la satisfaction de ses salariés continue de faire son chemin.

Les organisations civiles s'investissent fortement dans la diffusion des solutions permettant de concilier le travail et la famille, et ont appelé à encourager la transmission des savoir-faire. La crise est malheureusement venue entraver ce processus, mais on peut espérer qu'elle n'y mettra pas fin.

Les syndicats revendiquent de plus en plus l'élaboration de mesures permettant de concilier vie professionnelle et vie privée, que ce soit au sein des syndicats (programme d'égalité des chances) ou en collaboration avec les employeurs (programme d'égalité des chances ou convention collective).

4. S'ATTAQUER A L'ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

C'est l'Autorité pour l'égalité de traitement qui a le plus œuvré pour cette cause en Hongrie. Ses résolutions – qui figurent (de manière anonyme) sur sa page Internet – montrent les facteurs et les conditions de l'infériorité des salaires féminins. L'Organisme de conseil contribue également à ces travaux avec sa déclaration, qui constitue un guide utile sur le plan juridique.

L'Alliance nationale des syndicats de Hongrie (MSZOSZ) a organisé le projet "Egalité des chances au travail", dont les objectifs principaux étaient de modifier les attitudes des syndicalistes envers l'élaboration des plans pour l'égalité des chances au travail et d'encourager la mise en application du principe "à travail égal, salaire égal" imposé par les conventions collectives.

Islande

Sources d'information :

- Syndicats : ASI - Confédération du travail d'Islande, membre de la CES
- Employeurs : SA – Confédération des employeurs islandais, membre de BUSINESSEUROPE

Depuis dix ans, l'égalité entre hommes et femmes au travail, l'écart de salaires entre les genres et la participation égale des hommes et des femmes aux processus décisionnels politiques et économiques jouent un rôle important dans le dialogue social islandais. Cet intérêt se reflète dans les conventions collectives entre les partenaires sociaux.

1. SE PENCHER SUR LES RÔLES MASCULINS ET FEMININS

En 2008, à l'occasion des conventions collectives du nouvel an, l'ASI (Confédération du travail d'Islande) et la SA (Confédération des employeurs islandais) ont signé un protocole spécial pour la promotion de l'égalité de genre sur le marché du travail. Ce protocole comprend trois axes principaux :

- Développement d'un système de certification des entreprises attestant la mise en œuvre par celles-ci d'un programme d'égalité de genre et d'une politique d'égalité salariale des genres (à travail égal ou équivalent, salaire égal).
- Collaboration avec Statistics Iceland sur les statistiques relatives au genre afin d'analyser les résultats et de détecter un éventuel écart des salaires entre les genres.
- Promotion de l'information et de la formation sur l'égalité de genre, avec mise à disposition de matériels d'information pour les salariés et les employeurs. Ces matériels doivent être accessibles à tous les DRH et consultants.

2. PROMOUVOIR LES FEMMES DANS LA PRISE DE DECISIONS

- Depuis 2005, l'ASI travaille à un projet de promotion des femmes au sein du mouvement syndical. Chaque année, un rapport statistique est publié par les syndicats aux niveaux national et sectoriel. Le projet comprend des programmes d'information et de formation, ainsi que des conférences annuelles sur la capacitation, la visibilité égale, la responsabilité et la participation des hommes et des femmes dans les syndicats.
- Au mois de mai 2009, la SA, la FKA (Association des femmes entrepreneurs d'Islande) et la Chambre de commerce islandaise ont signé un accord sur la promotion des femmes leaders dans le monde des affaires islandais. L'objectif de cet accord est d'arriver à un pourcentage minimum de 40% de femmes leaders d'ici 2013. Bien qu'il concerne surtout l'égalité, une nouvelle étude islandaise montre que les chances de réussite des entreprises augmentent lorsqu'elles sont dirigées à la fois par des hommes et des femmes. Cet accord a le soutien de l'ensemble des partis politiques d'Islande.

3. SOUTENIR L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

En 2000, une nouvelle loi sur les congés de maternité/paternité et parentaux a été adoptée. La durée des congés est passée à neuf mois, dont trois pour la mère, trois pour le père, et trois à

partager suivant les vœux des parents. Le congé de paternité serait introduit par étapes au cours des trois années suivantes. En 2003, les pères ont obtenu le droit à trois mois de congé de paternité. Les demandes des pères se montent à 86,6% de celles des mères. Cette modification a été introduite en étroite collaboration avec la SA et l'ASI.

4. S'ATTAQUER A L'ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Dans sa plateforme politique (2007), le gouvernement a annoncé son intention d'appliquer une politique de marché du travail dans laquelle l'égalité de genre et l'égalité salariale joueraient un rôle-clé. Deux Commissions pour l'égalité des salaires ont été créées, avec pour tâche de mener des enquêtes et de faire des recommandations pour la réduction de l'écart des salaires entre femmes et hommes, la capacitation des femmes dans la prise de décisions et la manière d'imposer un soutien à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. La Commission travaillant avec le marché privé compte des représentants des deux partenaires sociaux (ASI et SA) et a présenté ses recommandations au gouvernement en octobre 2008.

Une nouvelle Loi sur l'égalité du statut et des droits des femmes et des hommes (N°10/2008) a été votée par le Parlement (Althing) au mois de février 2008. Cette loi comportait une disposition provisoire précisant que *"Le Ministre des Affaires Sociales et de la Sécurité Sociale veillera à ce qu'un système spécial de certification soit développé en collaboration avec les organisations des partenaires sociaux afin d'attester l'application de la politique d'égalité salariale et d'égalité en matière d'emploi et de licenciement"*.

Concernant la disposition provisoire de la nouvelle Loi sur l'égalité du statut et des droits des femmes et des hommes, les partenaires sociaux (SA et ASI) ont signé un accord de travail avec le gouvernement et l'IST (Icelandic Standards) au mois d'octobre 2008 afin de veiller au bon déroulement de la mise en œuvre du système de certification attestant l'application de la politique d'égalité salariale et d'égalité en matière d'emploi. La Commission pour l'égalité des normes présentera ses recommandations pour évaluation en 2009/2010.

Irlande

Sources d'information :

- Syndicats : ICTU - Congrès des syndicats irlandais, membre de la CES
- Employeurs : IBEC - Confédération irlandaise des entrepreneurs et employeurs, membre de BUSINESSEUROPE

Evaluation des actions de suivi par les partenaires sociaux des priorités du cadre d'actions :

- 1. SE PENCHER SUR LES RÔLES MASCULINS ET FEMININS**
- 2. PROMOUVOIR LES FEMMES DANS LA PRISE DE DECISIONS**
- 3. SOUTENIR L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE**
- 4. S'ATTAQUER A L'ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

L'accord national irlandais en vigueur, *Towards 2016*, est consultable sur l'Internet (<http://www.taoiseach.gov.ie/index.asp?locID=181&docID=2755>) et contient de nombreux engagements significatifs dans le domaine de l'égalité de genre. Les partenaires sociaux se plient à ces engagements en collaboration avec l'Etat. En ce qui concerne la population active, la vision de *Towards 2016* est la suivante :

"Tout individu, quels que soient son origine ou son genre, bénéficierait de l'égalité des chances et ne subirait aucune discrimination". Cette vision est développée dans un chapitre sur l'égalité, qui contient d'autres engagements pour l'avènement d'une société plus juste et de l'égalité pour tous, et qui reconnaît que l'égalité véritable nécessite une approche globale et une compréhension à tous les niveaux de la société de la complémentarité des rôles et des compétences des hommes et des femmes. Le gouvernement s'est engagé à promouvoir par une série de mesures l'égalité de genre tout au long de la vie.

National Women's Strategy (NWS - Stratégie nationale pour les femmes)

Le résultat le plus significatif de l'accord de partenariat a été la publication au mois d'avril 2007 d'une Stratégie nationale pour les femmes pour 2007-2016. Cette stratégie comprend 20 objectifs et 200 actions affectant la vie des femmes dans trois domaines thématiques :

1. Egalisation des opportunités socio-économiques des femmes
2. Assurer le bien-être des femmes
3. Engagement des femmes en tant que citoyennes actives et à titre égal

Le premier domaine concerne les questions relatives à l'emploi des femmes; les revenus des femmes et l'écart de salaires entre hommes et femmes; les femmes et l'enseignement; les femmes dans certains secteurs et métiers; les retraites. Parmi les objectifs, on trouve :

- Augmentation de la participation des femmes au monde du travail
- Réduction de l'écart des salaires
- Soutien aux femmes entrepreneurs
- Veiller à ce que les filles réalisent leur potentiel dans le système éducatif
- Veiller à ce que les services de garde d'enfants répondent aux besoins des parents

- Réduire le nombre des femmes pauvres.

Les partenaires sociaux siègent au groupe de suivi et de mise en œuvre de la NWS, et dirigent certaines actions qui les concernent. Par l'intermédiaire du Ministère de la Justice, de l'Égalité et de la Réforme des Lois, le gouvernement fournit régulièrement des rapports d'avancement concernant la NWS. Le plus récent d'entre eux est consultable sur l'Internet :

http://www.justice.ie/en/JELR/Pages/nws_progress_rpt1

Femmes en entreprise : Initiatives 2009 de l'IBEC

En soutien à la Stratégie nationale pour les femmes, la Confédération irlandaise des entrepreneurs et employeurs (IBEC) a mis en place un sous-groupe "Femmes en entreprise" qui se compose de dirigeantes et de directrices RH issues d'un certain nombre d'entreprises. Leur tâche est d'étudier la manière d'améliorer la position des femmes au travail.

Les sujets abordés en 2009/2010 seront :

- L'écart de salaires entre hommes et femmes. Le groupe étudiera la possibilité de procéder à des audits salariaux dans plusieurs entreprises, avec pour objectif la mise en place d'un modèle de bonnes pratiques pour le calcul des rémunérations
- Des actions positives pour la promotion des femmes à des postes de management
- Une réflexion sur la manière d'augmenter le nombre de femmes siégeant aux commissions d'Etat et aux organes décisionnels (identification de femmes qualifiées pour ces postes dans le secteur privé).

A l'automne 2009, l'IBEC rédigera également un rapport sur le nombre de femmes et leur rémunération dans ses 7500 entreprises membres.

En 2009, l'IBEC a également mené un projet de "gestion de la diversité" dont l'objectif est de promouvoir la diversité dans le monde des affaires (y compris la diversité des genres), et de soutenir les entreprises dans le développement et la mise en œuvre d'initiatives pour la diversité. A ce jour, les résultats ont été les suivants :

- Un ensemble de séminaires régionaux sur la diversité organisés dans toute la République d'Irlande
- Mise en place d'un Help Desk sur la diversité
- Développement de matériels de benchmarking et guide de la mesure de la diversité destiné aux entreprises; mise en place d'objectifs; suivi des progrès relatifs à ces objectifs.

Initiatives du Congrès :

Le Congrès des syndicats irlandais continue de faire connaître sa stratégie par l'intermédiaire de ses réseaux, et a organisé un séminaire syndical national sur les femmes à Belfast au mois de mars 2009, qui insistait sur la nécessité de l'égalité de genre dans le contexte actuel de crise économique (<http://www.ictu.ie/equality/gender.html>). Les syndicats ont également écrit au Ministère de l'Égalité pour lui faire part de leur inquiétude face à l'abandon apparent de la Stratégie nationale pour les femmes (NWS) et affirmer l'importance de l'égalité de genre dans un éventuel plan national de reprise (http://www.ictu.ie/download/doc/minister_john_moloney_td_re_nws_in_times_of_crisis.doc).

Comité-cadre national pour l'égalité des chances au niveau des entreprises

Le Comité-cadre national pour l'égalité des chances au niveau des entreprises (comité des partenaires sociaux financé par l'Equality Mainstreaming Unit, elle-même cofinancée par le Fonds social européen 2007-2013 et par l'Autorité pour l'égalité) poursuit ses travaux de développement

et de diffusion de soutiens concrets à l'égalité des chances dans les entreprises, de soutien à des projets individuels et d'engagement dans une planification et des contrôles de l'égalité rentables.

Le Comité supervise un programme d'intervention concret qui permet aux PME d'accéder à un service de conseil et ainsi d'améliorer leurs politiques et leurs pratiques relatives à l'égalité. En dépit de la crise, ce projet continue d'attirer une attention significative de la part de PME individuelles.

Il soutient également plusieurs projets sectoriels, dont un avec le secteur hôtelier irlandais, qui a développé des directives ("10 étapes vers l'égalité") et a mis en œuvre ces actions dans plusieurs hôtels en 2009.

Le Comité soutient également le projet de gestion de la diversité de l'IBEC ainsi que le projet "Champions de l'égalité" du Congrès des syndicats irlandais, dans le cadre duquel des représentants syndicaux sont formés à la problématique de l'égalité. Ensuite, les syndicats demandent une subvention "Equality Challenge" afin de mettre en œuvre des initiatives pour l'égalité au sein de leurs propres organisations.

Le Comité envisage également des travaux sur l'écart de salaires entre hommes et femmes dans le but de sensibiliser les entreprises à l'égalité de genre.

Comité-cadre national pour la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée

Le Comité-cadre national pour la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée continue de soutenir et de faciliter le développement de politiques réceptives aux besoins des familles destinées à encourager la conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille au niveau des entreprises. Les activités du Comité continuent d'être financées par un budget spécifique. Ce Comité supervise également un système de conseil destiné à encourager l'introduction dans les PME de politiques de conciliation vie professionnelle-vie privée. Le Comité étudie actuellement la manière de relever le défi de l'articulation des politiques d'équilibrage travail-famille et des systèmes de travail flexibles dans le contexte actuel de crise économique.

Italie

Sources d'information :

- Syndicats : CGIL, CISL et UIL, membres de la CES
- Employeur : CONFINDUSTRIA, membre de BUSINESSEUROPE

Au niveau national : D'après les données Eurostat, le taux d'emploi féminin est de 47,2% environ, contre une moyenne européenne de 60% (objectif fixé par la stratégie de Lisbonne). Le taux moyen de l'Italie est affecté par un déséquilibre régional considérable entre le nord, le centre et le sud du pays.

Actions entreprises de 2005 à 2009 pour :

- Se pencher sur les rôles masculins et féminins
- Promouvoir les femmes dans la prise de décisions
- Soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale
- S'attaquer à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

1. SE PENCHER SUR LES RÔLES MASCULINS ET FEMININS

– Au niveau national :

Le *Comitato Nazionale Parità* (Comité national pour la parité) a été mis en place au sein du Ministère du Travail, essentiellement pour financer des projets relatifs à la promotion de l'égalité entre femmes et hommes.

Ce Comité se compose d'un nombre équilibré de représentants des partenaires sociaux (Confindustria, Confcommercio, Confartigianato, Confapi, Confcooperative, CGIL, CISL, UIL, UGL et CISAL) et de quelques représentantes d'associations de femmes.

A partir de 2005, de nombreux projets ont été financés pour soutenir les actions du Cadre.

– Au niveau sectoriel :

1) Convention nationale du secteur textile

Un groupe spécifique réalise une analyse des structures d'enseignement, de formation et de conseil afin de déterminer si elles suffisent à assurer l'égalité des conditions et des opportunités sur le marché du travail.

2) Convention nationale du secteur des télécommunications

L'Observatoire des relations industrielles a l'intention d'aborder les questions liées à l'égalité des chances, et tout particulièrement aux tendances de l'emploi féminin et aux problèmes associés.

Il fournira aux syndicats des informations sur les tendances en matière de taux d'emploi, ventilés (lorsque cela sera possible) par genre, par secteur et par tranche d'âge.

Le Comité commun national sur l'égalité des chances analyse les caractéristiques de l'emploi féminin dans le secteur.

3) Convention nationale du secteur électrique

Le Comité commun national fait le suivi des projets d'action positive mis en œuvre par les entreprises, ainsi que d'autres questions identifiées au cas par cas dans le cadre de ses activités. Il encourage – sur la base de rapports semestriels – la production régulière de statistiques pour information sur l'emploi féminin au sein des entreprises, ventilées par profil d'emploi. Il fait également le suivi des formations et des parcours professionnels liés.

4) Convention nationale de l'industrie chimique

L'Observatoire national des relations industrielles fait le suivi de l'égalité des chances, en termes d'accès au marché du travail et d'avancement professionnel.

5) Convention nationale de l'industrie du verre

L'Observatoire national des relations industrielles met en œuvre des actions positives destinées à créer l'égalité des chances et à améliorer le statut professionnel des femmes.

6) Convention nationale du secteur de la métallurgie

Le Comité commun sur l'égalité des chances étudie les caractéristiques du marché du travail ainsi que les tendances de l'emploi féminin dans ce secteur, dans le but de réaliser des études et des recherches pour promouvoir l'égalité des chances et identifier les obstacles potentiels qui ne permettent pas une véritable égalité des genres au travail.

7) Convention nationale du secteur ferroviaire

Le Comité commun national identifie des initiatives destinées à encourager l'emploi des femmes, en particulier dans les métiers associés aux nouvelles technologies.

8) Convention nationale de l'industrie alimentaire

Le Comité commun national sur l'égalité des chances et les comités communs locaux sur l'égalité des chances sont chargés des missions suivantes :

- Analyser les caractéristiques du marché du travail et les spécificités territoriales des tendances de l'emploi féminin dans le secteur
- Etudier les questions relatives à l'emploi féminin dans les métiers associés aux nouvelles technologies.

9) Convention nationale de l'industrie papetière

Le Comité commun national sur l'égalité des chances est chargé des missions suivantes :

- Étudier les tendances de l'emploi féminin dans les secteurs réglementés par la Convention nationale
- Définir des projets en vue d'une action positive
- Étudier les problèmes posés par l'accès des femmes aux professions non traditionnelles.

2. PROMOUVOIR LES FEMMES DANS LA PRISE DE DECISIONS

- Au niveau national :

Il existe plusieurs organismes spécifiques dont la tâche est de promouvoir l'égalité des chances pour les femmes et les hommes et de lutter contre la discrimination basée sur le genre :

- la **Commission pour l'égalité des chances entre hommes et femmes**, créée par la Loi N° 248/2006 et réorganisée par le Décret présidentiel N° 215/2007, non active à présent
- le **Comité national pour la mise en œuvre des principes d'égalité de traitement et d'égalité des chances pour les hommes et femmes**, au Ministère du Travail
- le **Conseiller national sur l'égalité** ainsi que le réseau des **Conseillers sur l'égalité entre hommes et femmes**
- la **Commission sur l'entrepreneuriat féminin du Ministère de l'Egalité des Chances**. Cette Commission a été reconstituée récemment, mais n'est pas active à l'heure actuelle.

3. SOUTENIR L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

– Au niveau national :

Conformément aux objectifs définis pour la fin de l'année 2010 par la Commission européenne au mois de mars 2006 dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes, les partenaires sociaux continuent d'œuvrer pour l'amélioration constante des conditions d'emploi des femmes. L'engagement des partenaires sociaux porte sur l'élaboration de modèles d'entreprise à mettre en œuvre dans les divers secteurs, qui sont basés sur des politiques concrètes d'équilibrage de la vie professionnelle et de la vie privée, ou du temps productif et du temps personnel, qui inclut la vie de famille sans nécessairement s'y limiter. Par ailleurs, ils s'investissent considérablement dans la création d'outils de formation professionnelle et de réinsertion, ainsi que dans le suivi des conventions collectives nationales. Les politiques de conciliation ont pour objectif de soutenir l'intégration de la vie professionnelle et de la vie privée, de la famille et du travail, dans un cadre global qui inclut également l'accès aux services de garde d'enfants et aux écoles maternelles (afin de permettre aux femmes de retourner au travail), et aussi des soutiens financiers aux parents, une extension de la flexibilité des contrats et la possibilité pour les deux parents de prendre des congés parentaux. Bien évidemment, la position exprimée renforce l'intention d'envisager, en plus des incitants économiques à l'entrée et au retour des femmes sur le marché du travail, une redéfinition des politiques de soutien aux familles et des "amortisseurs sociaux". A cet égard, on peut citer les dispositions de la loi italienne, en particulier la Loi N° 53/2000, "Dispositions concernant le soutien à la maternité et à la paternité, le droit aux soins et à la formation, et la coordination du temps des villes" qui, par l'intermédiaire de l'ancien article 9 (à présent l'article 38 de la Loi N° 69/2009), soutient au moyen de fonds alloués ad hoc les entreprises qui s'efforcent de mettre en œuvre des actions positives pour la conciliation des engagements professionnels et de la vie de famille, par exemple en encourageant les horaires de travail souples pour les pères et/ou les mères qui travaillent, des programmes de formation en vue d'un retour au travail suite à une période de congé parental, et des projets envisageant des actions et des services innovants de soutien aux soins familiaux et au travail dans le but de construire un système social et de travail favorable à la vie de famille.

– Au niveau sectoriel :

1) Convention nationale du secteur textile

Pendant le congé de maternité obligatoire (5 mois), l'employeur verse un complément de salaire permettant à la salariée de recevoir 100% de son salaire.

80% sont payés par l'INPS (organisme national de sécurité sociale).

2) Convention nationale du secteur des télécommunications

Pendant le congé de maternité obligatoire (5 mois), l'employeur verse un complément de salaire permettant à la salariée de recevoir 100% de son salaire.

80% sont payés par l'INPS (organisme national de sécurité sociale).

Le Comité commun national sur l'égalité des chances encourage des mesures facilitant la réintégration des femmes sur le marché du travail suite à un congé de maternité, et protège leur statut professionnel.

3) Convention nationale du secteur électrique

Pendant le congé de maternité obligatoire (5 mois), l'employeur verse un complément de salaire permettant à la salariée de recevoir 100% de son salaire.

80% sont payés par l'INPS (organisme national de sécurité sociale).

Les entreprises sont tenues de promouvoir la réintégration des salariées sur le marché du travail suite à un congé de maternité ou dans le cadre d'un autre régime ou système prévu à leur intention.

4) Convention nationale de l'industrie chimique

Pendant le congé de maternité obligatoire (5 mois), l'employeur verse un complément de salaire permettant à la salariée de recevoir 100% de son salaire.

80% sont payés par l'INPS (organisme national de sécurité sociale).

Aux termes de l'article 9 de la Loi N° 53/2000 et des opportunités prévues par ses dispositions, les sociétés peuvent si nécessaire prendre des initiatives de promotion de la réinsertion sur le marché du travail suite à un congé de maternité/paternité ou parental, à travers des initiatives de formation spécifiques à identifier au niveau national.

Relations industrielles au sein des groupes industriels

Chaque année, dans le cadre d'une réunion spécifique organisée par l'association sectorielle des employeurs, chacun des groupes industriels doit également informer les syndicats des tendances de l'emploi féminin et des problématiques associées.

En particulier :

- Tendances de l'emploi à la lumière des résultats du rapport semestriel
- Problèmes spécifiques pouvant survenir à la suite de l'organisation du travail, de la mobilité, de la flexibilité et de l'avancement professionnel.

La participation et la contribution des salariées ayant une connaissance appropriée de ces sujets est envisagée, afin d'encourager des actions positives de mise en œuvre de l'égalité des chances.

Convention nationale du secteur de l'énergie et du pétrole

Pendant le congé de maternité obligatoire (5 mois), l'employeur verse un complément de salaire permettant à la salariée de recevoir 100% de son salaire.

80% sont payés par l'INPS (organisme national de sécurité sociale).

Au regard des dispositions légales concernant les congés de maternité ou parentaux, les entreprises vont promouvoir des initiatives de formation afin de faciliter la réinsertion des salariés suite à un congé, si nécessaire en tenant compte d'un éventuel changement de rôle suite à une restructuration.

Convention nationale de l'industrie du verre

Pendant le congé de maternité obligatoire (5 mois), l'employeur verse un complément de salaire permettant à la salariée de recevoir 100% de son salaire.

80% sont payés par l'INPS (organisme national de sécurité sociale).

Chaque année, l'association représentant les sociétés de fabrication de verre et l'ensemble des entreprises comportant une seule usine employant plus de 150 personnes sont tenues de fournir aux syndicats des informations concernant les congés parentaux.

Convention nationale du secteur de la métallurgie

Pendant le congé de maternité obligatoire (5 mois), l'employeur verse un complément de salaire permettant à la salariée de recevoir 100% de son salaire.

80% sont payés par l'INPS (organisme national de sécurité sociale).

Le Comité commun national pour l'égalité des chances, les Comités locaux pour l'égalité des chances et les Comités des entreprises pour l'égalité des chances encouragent des initiatives susceptibles de faciliter la réintégration des salariées sur le marché du travail suite à leurs congés de maternité et de maintenir leur statut professionnel.

Convention nationale du secteur ferroviaire

Pendant le congé de maternité obligatoire (5 mois), l'employeur verse un complément de salaire permettant à la salariée de recevoir 100% de son salaire.

80% sont payés par l'INPS (organisme national de sécurité sociale).

Le Comité commun national encourage les initiatives susceptibles de faciliter la réintégration des salariées sur le marché du travail suite à leurs congés de maternité et de maintenir leur statut professionnel.

Convention nationale de l'industrie alimentaire

Pendant le congé de maternité obligatoire (5 mois), l'employeur verse un complément de salaire permettant à la salariée de recevoir 100% de son salaire.

80% sont payés par l'INPS (organisme national de sécurité sociale).

Le Comité commun national et les Comités communs locaux pour l'égalité des chances étudient des mesures susceptibles de faciliter la réintégration des femmes sur le marché du travail suite à leurs congés de maternité et de maintenir leur statut professionnel.

Convention nationale de l'industrie papetière

Pendant le congé de maternité obligatoire (5 mois), l'employeur verse un complément de salaire permettant à la salariée de recevoir 100% de son salaire.

80% sont payés par l'INPS (organisme national de sécurité sociale).

4. S'ATTAQUER A L'ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

– Au niveau national :

Les articles 3 et 36 de la Constitution italienne établissent le principe de l'égalité des salaires entre femmes et hommes.

A tous les niveaux (sectoriel et entreprise), les négociations collectives définissent les niveaux salariaux sans discriminer entre hommes et femmes.

Rapport séparé de CEEP-IT, CGIL, CISL, UIL et des syndicats sectoriels

Actions positives

La Loi N° 125/2001 a créé deux organismes chargés de l'application des "actions positives" – équilibrage de la vie professionnelle et de la vie de famille et mesures pour l'égalité des chances – sur les lieux de travail :

1. Comité national pour l'égalité des chances

Le Comité national pour l'égalité des chances est intégré au Ministère du Travail et des Services Sociaux. Il se compose de délégués syndicaux et des organisations d'employeurs, ainsi que de fonctionnaires des ministères, de délégués d'associations privées, d'universitaires et de juristes.

Le Comité est tenu de publier chaque année un programme-cadre établissant les mesures à mettre en œuvre au cours de l'année. Les mesures de ce programme doivent avoir pour objectif la promotion des "actions positives" pour améliorer la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée et réduire l'écart entre les genres au travail.

2. Office technique "Collegio Istruttorio"

Le rôle du *Collegio Istruttorio* est de fournir un soutien technique au Comité en préparant les projets et en gérant leur développement.

La Loi N° 125/2001 assure un financement adéquat au bon fonctionnement des deux organismes.

Comité pour l'égalité des chances

Les conventions collectives du secteur public ont créé le Comité pour l'égalité des chances en 1998.

Les Comités opèrent au sein de chaque administration et réalisent les tâches suivantes :

- a) Collecte de données relevant de leur domaine de compétence
- b) Formulation de propositions
- c) Promotion d'initiatives de mise en œuvre des directives communautaires sur l'égalité des chances et les actions positives conformément à la Loi N° 125/1991.

Les Comités imposent des mesures de promotion de l'égalité des chances au travail et de l'avancement professionnel dans l'ensemble des domaines suivants :

- a) Accès aux formations professionnelles
- b) Horaires flexibles
- c) Recherche d'un équilibre des postes dans le système de classification fonctionnel
- d) Mobilité.

Les administrations sont tenues d'apporter leur soutien à l'action des comités en assurant l'effectivité des résultats obtenus. Les Comités doivent présenter un rapport annuel sur les conditions de travail des femmes.

Un réseau de comités régionaux pour l'égalité des chances a été mis en place au sein de Poste Italienne, en coopération avec les syndicats de la poste. Ces organismes sont coordonnés avec l'organisme national. Ils ont réalisé de nombreuses analyses et mis en œuvre de nombreuses initiatives pour la création d'une véritable égalité des chances au sein de l'entreprise.

Ecart de salaires entre hommes et femmes et promotion des femmes dans la prise de décisions

En ce qui concerne l'écart de salaires, le système italien des conventions collectives impose l'égalité, en particulier dans le domaine des salaires. Le problème de l'écart affecte surtout l'accès des femmes aux postes décisionnels.

La Loi N° 165/2001 régleme la procédure de nomination des cadres dans le secteur public : l'article 19 (4a, 5b) établit des critères de nomination des cadres, dont l'obligation de garantir l'égalité des chances. En outre, la Directive du 23 mai 2007 publiée par la Présidence du Conseil des Ministres impose la prise de mesures de rééquilibrage de la répartition des postes décisionnels entre hommes et femmes lorsque l'écart entre les genres est au moins de 2/3.

Mesures de la loi de finances annuelle de 2008 (Loi N° 244/2007)

Mesures spécifiques destinées à encourager l'emploi des femmes :

- Création d'un crédit d'impôt pour l'emploi de femmes appartenant à la catégorie des travailleurs défavorisés
- Mise en place d'incitants à l'entrepreneuriat des femmes
- Création d'un fonds de financement du "Protocole Social" : ce protocole prévoit des mesures de soutien à l'emploi des femmes et de promotion de l'intégration des femmes dans le monde du travail.
Il comprend des incitants fiscaux ainsi que des mesures de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, par exemple les horaires flexibles et le travail à temps partiel.

Politiques d'égalité des chances :

- Mise en place d'un fonds pour les politiques de droits humains et d'égalité des chances
- Mise en place d'un fonds pour l'inclusion des statistiques relatives au genre dans le rapport statistique annuel.

Projets et bonnes pratiques

- "*Rete per le pari opportunità*" (Réseau pour l'égalité des chances) : ce projet reçoit l'appui du Ministère de l'Égalité des Chances et constitue un outil pour l'échange d'informations, d'expériences et de bonnes pratiques entre les parties prenantes de l'égalité des chances. Il sert de plateforme pour la communication et le traitement des propositions et des instruments méthodologiques relatifs à l'égalité des chances. Ce projet a été mis en œuvre grâce à un financement du Fonds social européen (FSE) et de Fonds européen pour le développement régional (FEDER).
- P.A.R.I. "*Padri attivi nella responsabilità interna della famiglia*" (Participation des pères aux responsabilités internes des familles) : ce projet reçoit l'appui du Ministère de l'Égalité des Chances et de la Présidence du Conseil des Ministres. Il s'insère dans le contexte défini par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Son objectif est de soutenir et d'encourager la conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille, et a pour partenaires l'Isfol (niveau national) et S&T ainsi qu'un réseau unissant la Conférence Etat-Région, l'ANCI, l'UPI, l'UNCEM et les organisations d'employeurs. Il fait partie d'un réseau européen qui comprend également la Direction générale pour l'égalité des chances de la ville de Madrid (Espagne), l'Organisation panhellénique des femmes/Panathinaiko (Grèce) et l'Office national de l'égalité des chances de Slovaquie.
- "*Evaluation de l'équilibre travail-famille*" : ce projet reçoit l'appui du Ministère de l'Égalité des Chances et s'adresse directement aux secteurs public et privé. Les organismes et les entreprises doivent remplir un questionnaire permettant aux décideurs de politique de prendre des mesures spécifiques basées sur des besoins réels. L'objectif ultime du projet est de sensibiliser les employeurs et les salariés aux bénéfices pour les entreprises d'une politique d'équilibrage du travail et de la famille.
- "PER.FOR.MA.GE" : L'objectif de ce projet est de mettre en valeur la "culture de genre" au sein de l'administration publique centrale en Italie. 12 ministères nationaux participent à des ateliers et à des formations spécifiques destinées à internaliser la perspective de genre à tous les niveaux de divers secteurs et politiques. Le projet souhaite mettre en place une formation qui aiderait les principaux acteurs institutionnels des ministères à développer et à diffuser le gender mainstreaming et la notion d'égalité, en particulier :
 - aide à l'élaboration de politiques et d'actions administratives au niveau de la planification économique
 - aide à la favorisation de l'égalité de genre dans la détermination des choix du gouvernement en matière de politique sociale et économique
 - aide au développement et à l'harmonisation des compétences professionnelles pour l'intégration de l'égalité de genre dans les processus de planification et la définition des politiques.

On attend par ailleurs une valorisation des différences entre les genres comme facteur de qualité dans l'action administrative. La mise en œuvre de l'égalité des chances permet d'améliorer le niveau des services fournis par les organismes publics, avec pour objectif la fourniture de services plus efficaces et mieux adaptés aux attentes des citoyens, hommes et femmes.

Enfin, un processus de mainstreaming circulaire sera activé qui aura un effet positif sur l'encouragement des interventions par une culture de la gouvernance.

Conformément à l'article 70 de la loi de finances de 2002, de nombreuses entreprises à participation publique ont créé un jardin d'enfants au sein de leurs structures de travail. L'objectif de cette initiative est d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie de famille des salariés. Poste Italiane, qui en 2007 a ouvert le premier des sept jardins d'enfants qu'elle avait prévus, en constitue un bon exemple.

Lettonie

Sources d'information :

- Syndicat : Confédération des syndicats indépendants de Lettonie (LBAS), membre de la CES
- Employeur : Confédération des employeurs lettons (LDDK), membre de BUSINESSEUROPE

1. SE PENCHER SUR LES RÔLES MASCULINS ET FEMININS

De manière générale, l'impact de l'action des partenaires sociaux dans le domaine des rôles masculins et féminins en 2005-2009 a été positive à tous les niveaux. Cependant, il convient de rappeler que les stéréotypes ont la vie dure et qu'on ne considère pas les questions d'égalité de genre comme prioritaires ou problématiques. L'attitude des médias eux-mêmes est entachée d'ironie, surtout en ce qui concerne les activités réalisées dans le cadre du projet FSE pour le renforcement des capacités des organisations des partenaires sociaux (2004-2006).

Principaux résultats positifs :

Sensibilisation des employeurs, des leaders syndicaux et des salariés aux rôles masculins et féminins et aux questions relatives à l'égalité de genre au niveau des entreprises et au niveau sectoriel.

Nouvelles dispositions dans les conventions collectives sur le respect des principes de l'égalité de genre, articles spéciaux concernant la promotion de la mixité dans certaines professions.

Nouvelles publications/directives pour les experts syndicaux et les services RH des entreprises sur la mise en œuvre du gender mainstreaming sur les lieux de travail.

Nouvelles initiatives de la LBAS et de la LDDK : organisation de manifestations/concours utilisant entre autres des critères relatifs à l'égalité de genre pour désigner l'organisation patronale et l'organisation syndicale de l'année. Le prix du meilleur employeur est également décerné aux entreprises afin de promouvoir une attitude responsable et durable vis-à-vis de la concurrence et de l'emploi dans les régions.

2. PROMOUVOIR LES FEMMES DANS LA PRISE DE DECISIONS

Au niveau national :

Avec la participation de la LBAS et de la LDDK, adoption d'un programme de mise en œuvre de l'égalité de genre pour les années 2007-2011, qui traite notamment de la promotion des femmes dans la prise de décisions.

Au niveau sectoriel et au niveau des entreprises : la majorité des délégués syndicaux sont des femmes.

Les femmes participent au processus d'élaboration, de mise en œuvre et de supervision des conventions collectives, et participent activement aux instances de prise de décision au niveau des entreprises.

La LBAS a instauré la parité dans l'ensemble de ses organes décisionnels.

Les statistiques montrent que la Lettonie a l'un des taux les plus importants de femmes entrepreneurs exerçant des fonctions décisionnelles au niveau des entreprises.

3. SOUTENIR L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

Au niveau national :

Des experts de la LDDK et de la LBAS travaillent au sein de commissions gouvernementales sur l'amélioration des dispositions sur la garde d'enfants afin de soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

De plus en plus de pères demandent un congé de paternité.

Suite à l'initiative prise par les partenaires sociaux au cours des dernières années, les parents qui travaillaient pouvaient toucher l'intégralité de l'allocation parentale. Malheureusement, en raison de la situation économique actuelle (2009), cette allocation a été réduite de 50% pour les parents occupant un emploi.

Au niveau des entreprises :

De nouvelles dispositions dans les conventions collectives encouragent les horaires de travail flexibles.

La LDDK a élaboré des directives sur le télétravail ainsi que sur les horaires de travail flexibles, tandis que de son côté la LBAS a publié un guide à l'intention des négociateurs syndicaux, "Pour les accords de négociation collective dans chaque entreprise", qui comporte des dispositions particulières sur la conciliation de la vie professionnelle et la vie de famille (congé parental, horaires de travail flexibles, cofinancement des structures préscolaires). Ce dernier est largement utilisé dans les entreprises.

4. S'ATTAQUER A L'ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Au niveau national :

Les écarts de salaires résultent principalement de la ségrégation professionnelle.

Suite à d'importants mouvements de protestation organisés par la LBAS, les enseignants et les travailleurs de la santé (dont 80% sont des femmes) ont vu augmenter considérablement leurs salaires et obtenu une meilleure protection sociale.

Toutefois, d'importantes réformes structurelles sont en cours dans les secteurs de l'enseignement et de la santé, qui ont pour résultat de fortes baisses de salaire et une augmentation du chômage.

Au niveau des entreprises :

Les employeurs et les dirigeants syndicaux sont plutôt bien informés des questions relatives à l'égalité de genre, y compris l'inégalité des salaires; personne ne semble les ignorer. Le principe de l'égalité des salaires est en vigueur dans les entreprises ayant signé une convention collective.

Lituanie

Sources d'information :

- Syndicat : Confédération lituanienne des syndicats (LPSK), membre de la CES
- Employeur : Confédération lituanienne des entrepreneurs employeurs (LVDK), membre de l'UEAPME

1. SE PENCHER SUR LES RÔLES MASCULINS ET FEMININS

Pendant la période 2005-2009, la Confédération lituanienne des syndicats (LPSK) a entretenu de bonnes relations avec la Confédération lituanienne des entrepreneurs employeurs (LVDK), qui ont résolu ensemble des problèmes économiques, sociaux, et autres.

En Lituanie, dans de nombreux domaines, la position des hommes et des femmes reste différente. Toutefois, le rôle des femmes ne cesse de se renforcer : lutte contre la discrimination, promotion de l'égalité de genre en Lituanie, participation à la prise de décisions à tous les niveaux...

Les syndicats et les partenaires sociaux de Lituanie ont joué un rôle important dans cette évolution en coordonnant des actions et les mettant en œuvre suivant le Plan de développement du partenariat social pour 2007-2008, approuvé par le gouvernement lituanien, les syndicats et les organisations d'employeurs.

Les employeurs, les dirigeants syndicaux et les salariés sont de mieux en mieux sensibilisés aux problèmes des rôles masculins/féminins et de l'égalité de genre au niveau sectoriel et au niveau des entreprises.

Le Centre des femmes de la LPSK a fait des propositions de modification des conventions collectives susceptibles d'améliorer la position des femmes au travail.

2. PROMOUVOIR LES FEMMES DANS LA PRISE DE DECISIONS

Le nombre des femmes occupant des postes décisionnels dans tous les domaines et à tous les niveaux de la société est en augmentation, tout comme leur participation au marché du travail, au monde de la politique et dans les syndicats.

Avec la participation du Centre des femmes de la LPSK, de la LVDK et du gouvernement lituanien, le Programme national pour l'égalité des chances entre femmes et hommes pour 2005-2009 a été mis en œuvre. Un nouveau programme national pour 2010-2014 est actuellement en cours de préparation.

Les femmes participent au mouvement syndical afin de défendre leurs droits au travail et de garantir leurs droits sociaux au niveau des entreprises.

3. SOUTENIR L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

De 2005 à 2008, la LPSK, des ONG, des organisations d'employeurs et des institutions gouvernementales ont conjointement mis en œuvre le projet "*FORWARD! Šeima ir darbas* –

suderinam' (Conciliation de la famille et du travail). Deux modèles de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée – l'un à l'usage des citadins, l'autre des ruraux – ont été créés et mis à l'épreuve. En collaboration avec les employeurs, les partenaires du projet s'efforcent de faire modifier les dispositions concernant les familles ayant des enfants d'âge préscolaire (les femmes surtout). Tout au long du projet, les partenaires sociaux ont fait des recommandations sur la manière d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie de famille, qui ont été diffusées dans l'ensemble du pays.

Le Centre des femmes de la LPSK a préparé et fait circuler des propositions destinées à être intégrées dans les conventions collectives afin de faciliter la situation des salarié(e)s ayant des responsabilités familiales (2008-2009).

De 2006 à 2009, le Centre des femmes de la LPSK a organisé plusieurs séminaires, au cours desquels des entreprises ayant le statut social ont été invitées à partager leurs expériences, et ont évoqué les moyens qu'elles mettent en œuvre pour aider leurs salarié(e)s à concilier leurs obligations professionnelles et familiales.

Le Centre des femmes de la LPSK a réalisé une enquête en 2006, qui portait en partie sur les problèmes liés à la coordination de la vie professionnelle et de la vie de famille, et a émis des propositions. Les résultats ont été publiés sur le site Internet de la LPSK et dans la newsletter "Syndicats de Lituanie".

Au cours de la réunion du Conseil tripartite (juin 2008), la LPSK, la Fédération du travail de Lituanie et le syndicat lituanien "Solidarumas" ont conjointement présenté des propositions de modification du Code du travail qui amélioreraient la position des salarié(e)s ayant des responsabilités familiales.

Dans certaines entreprises, les conventions collectives incluent des dispositions améliorant les conditions de travail des salarié(e)s ayant des responsabilités familiales. Malheureusement, ceci ne concerne que 2 à 3% des entreprises.

4. S'ATTAQUER A L' ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

D'après le Département des statistiques de Lituanie, le salaire brut moyen des femmes atteignait 80,7% de celui des hommes en 2007.

En 2008, le taux d'emploi des femmes reste inférieur à celui des hommes : 61,8% pour les femmes contre 67,1% pour les hommes. En 2009, les taux de chômage masculin et féminin ont augmenté, celui des femmes de 9,2% et celui des hommes de 14,6%.

Sur la base des statistiques, les documents officiels nationaux font valoir le rôle important de la ségrégation horizontale et verticale du marché du travail dans l'écart de salaires entre les femmes et les hommes.

Ce sont les travailleurs de la santé, les infirmier(e)s, les bibliothécaires et les enseignant(e)s qui sont les plus mal payé(e)s.

Avec d'autres centrales syndicales, la LPSK a organisé une action de protestation afin de faire augmenter les salaires en Lituanie.

Au niveau des entreprises :

Grâce aux employeurs et aux syndicats, le dialogue social joue un rôle important dans ce domaine, et les conventions collectives encouragent le maintien de l'équilibre entre les salaires des hommes et des femmes.

Luxembourg

Sources d'information :

- Syndicats : CGT-L (OGBL/FNCTTFEL) et LCGB, membres de la CES.
- Employeurs : Fedil – Business Federation Luxembourg, membre de BUSINESSEUROPE et la Fédération des Artisans, membre de l'UEAPME.

1. SE PENCHER SUR LES ROLES MASCULINS ET FEMININS

Les partenaires sociaux luxembourgeois ont convenu en 2008 d'un plan d'actions sur plusieurs années (2009-2012), chaque année se penchera sur un sujet spécifique tout en mettant l'accent sur le fait qu'il s'agit d'actions promouvant l'égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail :

En 2008-2010 le thème retenu est : « *Les rôles des hommes et des femmes sur le marché de l'emploi* »

Le sujet sera abordé dans sa globalité en s'adressant à l'orientation professionnelle et scolaire pour les différentes voies de formation et en fonction des besoins du marché de travail.

Le manque de données statistiques en matière de stéréotypes en milieu de travail, plus particulièrement en ce qui concerne les critères de choix professionnels ainsi que leur évolution dans le temps a amené les partenaires sociaux à charger dès décembre 2008 le CEPS (Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques) d'une étude concernant les stéréotypes qui jouent sur les choix professionnels des femmes et des hommes. Cette étude vise à procurer les données nécessaires pour définir des actions communes allant à l'encontre du renforcement de ces stéréotypes sur le marché du travail.

Les résultats de l'étude pourront servir d'un côté aux partenaires sociaux à la définition des actions à lancer, de l'autre côté aux instances publiques à l'élaboration d'une politique d'orientation auprès des jeunes en vue d'un équilibre hommes/femmes futur sur le marché du travail.

Les partenaires sociaux prévoient début 2010 une conférence avec présentation des résultats de l'étude et définition des pistes à suivre.

D'ici-là les actions se baseront prioritairement sur la communication en vue de la sensibilisation de tous les acteurs (les parents, le corps enseignant, les entreprises)

2. PROMOUVOIR LES FEMMES DANS LA PRISE DE DECISIONS

Après la création de la FFCEL (Fédération des femmes cheffes d'entreprises du Luxembourg) en 2004, les milieux patronaux ont continué à soutenir les activités de cette fédération dont les missions sont entre autres :

- Favoriser et développer l'entrepreneuriat féminin ;
- Défendre le point de vue des entrepreneures auprès des instances politiques, économiques et sociales ;
- Développer les relations publiques et l'image positive de la femme ;
- Encourager l'accès des femmes à des fonctions dirigeantes dans l'économie ;

- Promouvoir l'égalité des chances dans toutes les professions ;
- Etudier les problèmes rencontrés par les membres dans le cadre de leurs activités ;

Dans le cadre des actions communes planifiées par les partenaires sociaux pour 2009-2012, le sujet sera décliné aussi bien au niveau des créations d'entreprises qu'au niveau de la hiérarchie dans les entreprises. Un accent prioritaire sera mis sur la formation et le mentoring en vue d'acquérir les compétences pour un poste à responsabilité ainsi que sur l'ouverture des entreprises pour des promotions basées sur les compétences et des nominations équilibrées à des postes à responsabilité.

Il s'agira d'organiser des campagnes d'information et de sensibilisation en présentant des bonnes pratiques et des exemples de femmes dans la prise de décision. Les moyens à utiliser sont des publiereportages et une conférence.

3. FAVORISER L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVEE

Les partenaires sociaux sont en train de négocier un accord sur une réforme du contrat à temps partiel et prévoient de communiquer les résultats et les autres possibilités existantes au niveau de l'aménagement du temps de travail lors d'une conférence commune au courant de l'année 2010.

4. REDUIRE L'ECART DE REMUNERATION ENTRE LES GENRES

Après plusieurs années où le sujet a été particulièrement bien suivi grâce à des formations organisées avec le support des chambres professionnelles (salariales et patronales), les partenaires sociaux ont convenu d'organiser en 2012 une conférence dans le cadre du plan d'actions cité en haut, sur l'évolution de l'équilibre salarial appuyée par les statistiques mis à jour ainsi que des bonnes pratiques en la matière.

Pays-Bas

Sources d'information :

- Syndicats : FNV (Confédération syndicale des Pays-Bas), MHP (Fédération syndicale pour les travailleurs des classes moyennes et de haut niveau) et CNV (Fédération nationale des syndicats chrétiens), membres de la CES
- Employeurs : VNO-NCW (Confédération de l'industrie et des employeurs des Pays-Bas), membre de BUSINESSSEUROPE; MKB-Nederland (Association royale des PME des Pays-Bas), membre de l'UEAPME; LTO (Association des agriculteurs et horticulteurs des Pays-Bas)

1. SE PENCHER SUR LES RÔLES MASCULINS ET FEMININS

- A la demande des partenaires sociaux nationaux, le gouvernement néerlandais a créé en 2007 la *Task Force Part-Time Plus* (Groupe de travail sur le travail à temps partiel) afin d'encourager les femmes à travailler plus d'heures. Aux Pays-Bas, la plupart des femmes choisissent de travailler à temps partiel, parfois dans des emplois très modestes, qui n'assurent pas leur indépendance économique et grèvent leurs opportunités professionnelles. Cette préférence des femmes néerlandaises confirme l'existence de rôles de genre et constitue un obstacle au changement. De plus, une augmentation en ETP du taux de participation est nécessaire aux Pays-Bas. Les travaux de la Task Force visent à influencer les aspects culturels : comment modifier les préférences des femmes néerlandaises. On encourage également les employeurs à donner aux femmes plus de possibilités d'allongement de leurs horaires de travail. Une conférence scientifique est prévue pour la fin de l'année 2009 sur les mesures de politique et la gestion des ressources humaines, qui pourrait permettre de se pencher sur les rôles masculins et féminins et encourager les femmes à travailler davantage d'heures.
- L'Association royale des PME des Pays-Bas, MKB-Nederland, est étroitement associée aux travaux du Réseau national sur la gestion de la diversité (DIV). L'objectif de ce réseau est de sensibiliser les employeurs, en particulier les PME, aux avantages de la diversité dans le cadre des politiques d'entreprise en général et des politiques RH en particulier. Quelques exemples d'activités du DIV : 1) dans certains secteurs (construction, métallurgie, transports), conseils concernant l'embauche de groupes sous-représentés, par exemple les femmes souhaitant se réinsérer dans le monde du travail; 2) développement d'outils pour aider les entreprises à mettre en œuvre la gestion de la diversité, par exemple un outil de diagnostic du travail à temps partiel et un "indice du plafond de verre"; 3) promotion de l'échange de bonnes pratiques entre PME.
- Au niveau sectoriel, plusieurs organisations (par exemple le secteur de la construction) ont développé des programmes destinés à attirer davantage de femmes et à augmenter leur représentation parmi les cadres.
- Des organisations sectorielles d'employeurs participent à la plateforme *Beta Techniek*, qui encourage les jeunes à s'orienter vers des études techniques ou informatiques, et qui organise également des activités ciblant les femmes.
- Des entreprises néerlandaises ont lancé un projet commun avec les lycées : Jet-Net (Réseau jeunes et technologie des Pays-Bas). Les entreprises participantes aident les établissements à rendre leurs programmes scientifiques plus attractifs en y incorporant de nombreuses activités, permettant ainsi aux élèves de mieux comprendre leurs perspectives de carrière dans l'industrie et la technologie.

- De plus en plus d'entreprises néerlandaises participent à la Journée des Filles. Au cours de cette journée, des filles de 10 à 15 ans visitent des entreprises, et les salariés leur présentent leur métier technique (ou informatique).

2. PROMOUVOIR LES FEMMES DANS LA PRISE DE DECISIONS

- En 2007, les partenaires sociaux ont pris part au conseil consultatif national de l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous. Ils ont également organisé un séminaire sur l'importance de la gestion de la diversité au travail et l'importance d'augmenter le nombre des femmes occupant des postes décisionnels au sein des organisations. Des outils pratiques ont été réalisés pour les directeurs HR et les membres des conseils d'entreprise, nombreux au rendez-vous.
- La Confédération de l'industrie et des employeurs des Pays-Bas (VNO-NCW) a participé activement à l'*Ambassadeursnetwerk*. Ce réseau temporaire (2001-2008), financé par le gouvernement, était une communauté d'un total de 80 dirigeants, issus en majorité du secteur privé, renouvelés chaque année, et qui s'engageaient à nommer plus de femmes à des postes de cadres ou de dirigeants. Une évaluation de ce réseau par le gouvernement montre qu'il a contribué à améliorer la position des femmes au plus haut niveau des entreprises participantes, en termes de chiffres (plus de femmes dirigeantes) et de politiques RH. L'initiative a également encouragé d'autres entreprises à mettre en œuvre ces bonnes pratiques.
- Le Prix de la diversité remis chaque année par la VNO-NCW a été conçu pour encourager les entreprises à mettre en œuvre une politique active en faveur de la diversité. La VNO-NCW souhaite ainsi accorder une reconnaissance officielle à ces entreprises afin d'équilibrer davantage les personnels de haut niveau et d'encourager les employeurs à poursuivre dans cette voie.
- Les présidents des principales confédérations d'employeurs et de syndicats (VNO-NCW et FNV) participent au groupe de travail "Femmes au sommet". Cette initiative encourage les entreprises à signer une charte qui les engage à mettre en œuvre une politique active de gestion de la diversité et à se donner des objectifs concernant le pourcentage des femmes au plus haut niveau et dans d'autres postes à responsabilités. Une centaine d'entreprises et d'organisations ont déjà signé cette charte. Leur but est de faire passer le pourcentage de femmes au sommet de 17 à 25% (en moyenne) au cours des 3 à 5 prochaines années.
- La FNV a lancé un projet de 4 ans pour améliorer la position des femmes. Le syndicat des femmes au sein de la FNV a entamé un projet de capacitation destiné à faire augmenter le nombre de femmes noires et immigrées dans les organes décisionnels de la FNV. Ce projet reçoit une subvention du gouvernement.
- La MHP a entamé des recherches sur l'évolution professionnelle des femmes et la possibilité d'occuper des postes décisionnels à temps partiel.

3. SOUTENIR L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

- Lors du Sommet sur la participation de juin 2007, les partenaires sociaux au niveau national et le gouvernement ont convenu d'augmenter la participation des femmes en prêtant plus d'attention à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée dans les conventions collectives. La *Task Force Part-time plus* entend non seulement encourager les femmes à allonger leurs horaires de travail, mais aussi déterminer les conditions nécessaires à la réalisation de cet objectif (garde d'enfants, horaires de travail appropriés...).

- En 2008, la Fondation du travail a préparé une recommandation aux entreprises et aux partenaires sociaux au niveau sectoriel et au niveau des entreprises, qui concerne le télétravail et les horaires de travail flexibles. L'objectif est d'étaler la mobilité des salariés afin d'éviter les heures de pointe, et aussi de promouvoir un meilleur équilibre entre travail et vie privée.
- Dans leur mémoire annuel sur les conditions de travail, les principales associations d'employeurs ont conjointement demandé à leurs membres d'accorder une attention particulière aux horaires de travail flexibles ainsi qu'aux arrangements qui facilitent les soins aux personnes dépendantes.
- Au niveau sectoriel, les partenaires sociaux ont fourni et continuent de fournir à leurs membres une large gamme d'informations concernant les possibilités de conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille.
- En 2008, la CNV a organisé une campagne "Famille et travail" destinée à informer les jeunes travailleurs parents de leurs droits et des possibilités de conciliation de la vie professionnelle et familiale. Pour ce faire, elle a créé un site Internet dédié : www.cnv.nl/gezinnenwerk.
- En 2009, les partenaires sociaux ont participé à l'organisation d'une conférence sur les "Travailleurs en famille", dont l'objectif était de promouvoir la conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille. Un "ordre du jour des travaux" a été établi (survol des l'ensemble des activités sur ce thème pour 2009).

4. S'ATTAQUER A L'ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- Le plan budgétaire 2009 du Ministère des Affaires Sociales et de l'Emploi montre que l'écart inexplicable entre les salaires des hommes et des femmes s'est réduit, passant de 7% en 2004 à 6,5% en 2006. La Fondation du travail estime que l'objectif du gouvernement (6% en 2008-2012) est réaliste.
- La Fondation du travail a conseillé au gouvernement d'approfondir son enquête sur les sujets suivants : pourquoi les femmes se retrouvent souvent dans des secteurs ou des emplois mal payés, et pourquoi les métiers et les emplois "féminins" dans les secteurs dits "féminins" sont moins payés que les métiers et les emplois "masculins" dans les secteurs "masculins". D'après la Fondation du travail, l'objectif des recherches doit être de déterminer des points de référence pour une politique de réduction maximale de la ségrégation des genres.
- Au niveau national, les partenaires sociaux se rencontrent régulièrement au sein de la Fondation du travail pour débattre de ce thème. Des informations sont publiées sur le site www.stichtingvandearbeid.nl. Un autre site Internet bien connu est www.gelijkloon.nl.
- En 2006, les partenaires sociaux au niveau national ont participé au Groupe de travail national pour l'égalité des salaires, créé par le gouvernement. L'objectif de ce groupe de travail officiel était de promouvoir la mise en œuvre effective de l'égalité des salaires, et de conseiller à ce sujet les entreprises et les parties engagées dans la négociation collective. Ce groupe de travail soutient également des activités de la Fondation The Wage Indicator, dont l'objectif est d'éliminer l'écart de salaires entre hommes et femmes. Des congrès et des réunions sont organisés afin de discuter de divers aspects de l'égalité des salaires. Depuis 2007, les partenaires sociaux au niveau national participent à un groupe de travail officieux qui fait le suivi des résultats des recommandations du Groupe de travail national sur l'égalité des salaires.
- Au niveau national, et en collaboration avec des organisations telles que le gouvernement néerlandais et la Commission pour l'égalité de traitement, les partenaires sociaux ont organisé en 2006, 2008 et 2009 la Journée de l'égalité des salaires afin de sensibiliser les employeurs et les salariés à cette question.
- En 2006, la Fondation du travail a révisé sa liste de vérifications sur l'égalité de salaires entre hommes et femmes. Il s'agit d'un outil qui permet aux partenaires sociaux de contrôler leurs systèmes salariaux. En 2009, l'annexe à cette liste a été modifiée en fonction de la législation en vigueur et des jugements prononcés.

- Au niveau sectoriel, les partenaires sociaux prêtent également attention à la sensibilisation dans ce domaine. La FNV et deux de ses affiliés ont participé à un projet européen, "Eliminer l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes". Plusieurs enquêtes sectorielles ont été réalisées (à la demande de la FNV) et discutées avec les employeurs et les conseils d'entreprise. Les salariées ont également reçu des informations concernant l'égalité des salaires.

Norvège

Sources d'information :

- Syndicats : LO – Confédération norvégienne des syndicats, Unio – Confédération des syndicats professionnels, YS, membres de la CES
Confédération des syndicats d'employés Akademikerne – Fédération des associations professionnelles de Norvège (depuis décembre 2007)
- Employeurs : NHO – Confédération des entreprises norvégiennes, membre de BUSINESSEUROPE, Association norvégienne des autorités locales et régionales, KS Bedrift – Association des employeurs norvégiens des entreprises locales, HSH, FAD – Ministère de la Réforme et de l'Administration du Gouvernement (membre du CEEP depuis mai 2007)
Fédération des sociétés commerciales et de services de Norvège Association d'employeurs Spekter (depuis décembre 2007)

1. SE PENCHER SUR LES RÔLES MASCULINS ET FEMININS

"Le grand casse-tête"

A l'automne 2008, les partenaires sociaux norvégiens ont réalisé une enquête auprès des femmes cadres moyens et supérieurs, "Concilier vie professionnelle et vie privée – le grand casse-tête", dont l'objectif est de déterminer comment ces femmes relèvent les défis de leurs vies professionnelles et privées : ce qui les stresse, ce qui réduit leur stress, les raisons qui les amènent à poursuivre leur vie trépidante. Quelles recommandations feraient-elles à d'autres femmes qui aspirent à des postes de cadres ?

Cette enquête a été réalisée en collaboration avec l'Institut norvégien de recherche sur le travail (WRI), et vient compléter une enquête de la Confédération des entreprises norvégiennes ("L'Avenir des femmes", 2007).

Les conclusions de cette enquête seront présentées le 13 novembre 2009.

Niveaux : National et sectoriel

2. PROMOUVOIR LES FEMMES DANS LA PRISE DE DECISIONS

Action : "Le grand casse-tête" (suite donnée par les partenaires sociaux à "L'avenir des femmes" de la NHO)
(Voir 3a)

3. SOUTENIR L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE-

1) Action : "Le grand casse-tête" (suite donnée par les partenaires sociaux à "L'avenir des femmes" de la NHO)
(Voir 3a)

2) Action : Commission norvégienne pour l'égalité des salaires (voir 3d)

4. S'ATTAQUER A L'ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

1) Action : Commission norvégienne pour l'égalité des salaires

Le processus de négociation collective a permis aux syndicats et aux organisations d'employeurs de jouer un rôle important dans la campagne pour l'égalité des salaires. Cependant, malgré leurs efforts, les femmes de Norvège gagnent environ 15% de moins que les hommes¹⁰. Cette inégalité persiste depuis de nombreuses années. Dans le cadre de la politique du gouvernement norvégien sur l'égalité des chances et des salaires, la Commission norvégienne pour l'égalité des salaires a été créée en 2006. La Commission a étudié des mesures qui pourraient aider à combler l'écart de salaires entre hommes et femmes. Voici un extrait du mandat de la Commission :

- S'intéresser aux écarts de salaires horaires, quoique dans un contexte économique élargi
- Décrire et analyser les faits et les causes
- Déterminer les effets des négociations collectives
- Faire la lumière sur les effets de la Loi sur l'égalité des genres
- Proposer des approches et des actions en vue d'une amélioration
- Analyser les conséquences de ces mesures

La Commission a présenté ses recommandations le 21 février 2008. Ces recommandations couvraient à la fois les politiques salariales et les politiques familiales, qui sont étroitement liées.

Les syndicats et les organisations d'employeurs faisaient partie du groupe de référence de la Commission. Aux cours de ses travaux, la Commission devait consulter le groupe de référence, et a donc organisé des forums communs de discussion et de communication. Les syndicats et les organisations d'employeurs ont joué un rôle actif en participant à des séminaires et des conférences et en publiant des avis sur le site Internet de la Commission. En plus des réunions du groupe de référence, les syndicats et les organisations d'employeurs ont apporté des contributions écrites aux travaux de la Commission.

En ce qui concerne le domaine couvert par la convention collective du secteur public, un groupe de travail composé des syndicats et organisations d'employeurs concernés a été créé, dont l'objectif principal était d'étudier l'égalité des salaires dans le secteur public.

2) Action : Négociations collectives

Comme indiqué par le Comité technique de reporting sur la négociation des tarifs en Norvège, le salaire moyen des femmes en pourcentage de celui des hommes s'est légèrement détérioré entre 2006 et 2007, passant de 86,8 à 86,5% (temps complet). Cette année, l'écart de salaires entre hommes et femmes a été résolument placé au centre des négociations collectives. Dans le protocole de la convention, les partenaires sociaux ont convenu de coopérer davantage en matière d'égalité des salaires, et de promouvoir l'égalité des salaires dans le cadre de la coopération tripartite. Le cadre central comprend des mesures de stimulation des activités au niveau local afin de réduire l'écart de salaires entre hommes et femmes.

¹⁰ Si l'on se base sur les salaires annuels ou horaires, et compte tenu des horaires de travail, les femmes gagnent en moyenne 15% de moins que les hommes.

Ce même protocole fait référence au droit à la révision des négociations salariales ou du niveau de salaire suite à un congé parental ou à un retour au travail (par exemple après un congé parental). Cette disposition a été reprise dans plusieurs conventions nationales et sectorielles au cours du processus de négociation centrale de 2008.

Autres actions et commentaires

Un groupe de travail composé de représentants des partenaires sociaux susmentionnés a été créé en 2006. L'existence de ce groupe s'est avérée utile dans d'autres situations et se poursuivra sous la forme d'un réseau informel.

Au cours des négociations de 2006, un paragraphe faisant référence au Cadre d'actions sur l'égalité des genres a été repris dans l'accord de base entre les partenaires sociaux du secteur privé.

Une traduction norvégienne du Cadre d'actions (version complète et version courte) a été réalisée et publiée.

Pologne

Sources d'information :

- Syndicat : NSZZ Solidarnosc, membre de la CES
- Employeurs : Association des professions artisanales polonaises (ZRP), membre de l'UEAPME, Confédération polonaise des employeurs privés (PKPP) Lewiatan, membre de BUSINESSEUROPE; Confédération des employeurs polonais (KPP), membre du CEEP

Introduction

La mise en œuvre de l'égalité hommes-femmes est en Pologne une réalité générale, y compris dans les petites communautés locales. Un nombre croissant d'employeurs apprécie la nécessité pour les femmes de concilier vie professionnelle et vie de famille, surtout lorsqu'elles occupent des postes-clés ou ont accès aux informations confidentielles de l'entreprise. Les employeurs sont à présent plus disposés à leur fournir une bonne couverture médicale ainsi que des services de garde d'enfants. Les femmes qui retournent au travail après une maternité ne se sentent pas discriminées. La législation en vigueur permet une coopération stable et un contact continu avec l'entreprise. Pour les jeunes parents, toute aide est précieuse, depuis le "becikowe" (petite allocation de 250 EUR versée par l'Etat après une naissance) jusqu'aux allocations familiales et aux congés parentaux.

Le télétravail permet de s'occuper des enfants tout en prenant une part active au fonctionnement de la société. Les pères polonais commencent aussi à s'intéresser davantage aux congés parentaux.

L'amélioration de la situation des parents qui travaillent ne s'accompagne malheureusement pas d'une plus grande égalité salariale. Dans certaines entreprises, les femmes continuent d'être moins rémunérées pour un travail similaire.

Parmi les effets positifs, on peut citer la participation des femmes aux formations financées par l'UE, où le principe de parité est appliqué sans détours.

Le public est de mieux en mieux sensibilisé à la question de l'égalité des genres, mais il faudra encore bien des efforts, au niveau financier comme au niveau de l'emploi.

Au cours de cette période, le syndicat NSZZ Solidarnosc s'est engagé dans un certain nombre d'actions afin de mettre en œuvre le Cadre d'actions aux niveaux national, régional et des entreprises. Avec l'assistance de l'ISE, nous avons commencé par faire traduire le Cadre en polonais. Le texte du document est publié sur le site Internet de Solidarnosc. Nous avons également informé le Plénipotentiaire du gouvernement pour l'Egalité de l'existence de ce texte, espérant obtenir son soutien dans le cadre des actions communes des partenaires sociaux financées par le gouvernement. Malheureusement, aucune suite n'a été donnée.

Le service national de la formation a organisé un atelier sur le dialogue social et le Cadre d'actions. Au cours de cet atelier, les participants ont proposé des initiatives pour inclusion dans le processus de mise en œuvre, tout en ajoutant que le dialogue social autonome est bien faible en Pologne et qu'il n'existe pas de plateforme où les partenaires sociaux pourraient débattre de ces initiatives.

En 2009, Solidarnosc a demandé et obtenu une aide financière de l'UE pour élargir sa promotion du Cadre d'actions. A partir de cet automne, nous serons en mesure d'organiser une série de manifestations regroupant l'ensemble des partenaires sociaux afin de débattre des possibilités d'activités communes.

Solidarnosc a également pris part au projet de recherche international "Discrimination au travail". Ce projet couvrait 4 secteurs : commercial, santé, enseignement et textile. Il a été demandé à une majorité de femmes d'évaluer leur avancement professionnel ainsi que la possibilité pour elles de concilier vie professionnelle et vie de famille et d'influencer leurs conditions de travail au travers d'une action syndicale. Le rapport final a été publié fin 2008 par le Réseau des femmes d'Europe centrale et orientale.

1. SE PENCHER SUR LES RÔLES MASCULINS ET FEMININS

– Au niveau national :

- En réaction au problème de la discrimination des femmes au travail, l'Association des professions artisanales polonaises et la PKPP Lewiatan ont pris part aux débats parlementaires et ministériels sur la politique d'emploi et de retraites du gouvernement. Nous avons été consultés sur un certain nombre de propositions gouvernementales sur l'équilibre vie professionnelle-vie privée, qui comprenaient des modifications du Code du travail polonais.
- Avec les experts du Programme des Nations unies pour le Développement (PNUD), la PKPP a créé le Projet Indice Genre. L'objectif de ce projet était de développer des solutions pour une gestion efficace de l'entreprise qui incorporent des politiques d'égalité des genres. Il s'agit de créer dans les entreprises polonaises des environnements de travail sains qui encouragent l'égalité des chances pour les femmes et les hommes. Le PNUD et la PKPP encouragent les employeurs à adopter des solutions de management innovantes et progressistes afin que les ressources humaines puissent être utilisées de manière optimale. En popularisant des solutions qui encouragent l'égalité des genres dans l'entreprise, nous introduisons des outils qui améliorent la rentabilité ainsi que l'efficacité des entreprises. Le projet apporte son soutien à des entreprises spécifiques qui reconnaissent la nécessité pour leurs employés d'équilibrer leur vie professionnelle et leur vie privée. Dans le cadre de ce projet, la PKPP Lewiatan joue un rôle de partenaire. Des spécialistes de cette confédération ont organisé un Forum des entrepreneurs sur l'égalité des chances et l'amélioration de l'efficacité, à propos de la gestion des ressources humaines, de la gestion de la diversité et du droit du travail polonais. La PKPP Lewiatan participe également à un groupe chargé de mettre au point un modèle de formation.
- Dans le cadre de l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous (2007), la PKPP Lewiatan a également dirigé le projet "Employeurs contre la discrimination", dont l'objectif était de vérifier si le marché du travail polonais était accueillant et accessible aux salariés de tous horizons. Le module de recherche a été réalisé par l'Institut de sociologie de l'Université de Varsovie.
- L'Association des professions artisanales polonaises et la PKPP Lewiatan ont participé au processus de consultation dans le cadre de la mise en place du programme gouvernemental "Solidarité des générations".
- En 2008, les deux organisations ont également participé à la transposition dans le Code du travail des Directives 76/207/CEE, 89/391/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2002/73/CE, 2003/88/CE et 2006/54.
- La PKPP Lewiatan a été l'un des principaux organisateurs du Congrès des femmes polonaises, auquel a également participé l'Association des professions artisanales polonaises. Au cours de ce Congrès, 21 panels de discussion ont débattu les 20 et 21 juin de questions diverses et sont parvenus à 100 postulats. Le Congrès a également préparé

un projet de loi sur l'égalité (parité des listes électorales pour les élections parlementaires et régionales), à présent en phase pré-législative et de mainstreaming.

- En tant que partenaire du dialogue social, la ZRP est activement impliquée dans les travaux de la Commission tripartite sur les questions socio-économiques et le Comité des affaires sociales et de la famille de la Sejm RP (chambre basse du Parlement polonais), en tant qu'observateur invité.
- Avec le Ministère du Travail, l'Association des professions artisanales polonaises s'occupe des jeunes travailleurs et de leurs conditions de travail (réglementées par le Code du travail). Sur 90 000 jeunes apprentis, plus de 30% sont des filles. Dans certaines professions telles que la coiffure, la confiserie et la fabrication de sous-vêtements, elles constituent le groupe dominant. En ce qui concerne la formation professionnelle et les droits et obligations afférents, le droit du travail polonais ne fait pas de distinction entre les genres.
- Nous sommes autorisés à donner un avis concernant les projets de documents parlementaires et gouvernementaux (par exemple ceux des Ministères de l'Economie, du Travail et des Affaires Sociales).
- L'un des problèmes soulevés par les femmes entrepreneurs est la question des congés de maternité ou parentaux. Il y a quelques années, elles n'étaient pas tenues de payer l'intégralité de leurs cotisations sociales (par ex. caisse de retraite) tant que leur activité professionnelle était suspendue. Le Trésor public et le gouvernement ont ensuite réclamé le "remboursement" de ces primes, assorties d'intérêts. La ZRP a vigoureusement soutenu ces mères-entrepreneurs dans le cadre des débats parlementaires au sein du Comité des affaires sociales et de la famille de la Sejm RP (chambre basse du Parlement polonais). Ce problème a finalement été résolu et les milliers de femmes concernées sont désormais libérées de tout souci à cet égard. A la racine du problème : un manque d'information au sein du Trésor public.
- Au cours de la période concernée, la ZRP a pris part aux débats sur le droit du travail : même âge de retraite pour les femmes et les hommes, modification du Code du travail concernant l'égalité de traitement et les droits parentaux. Entre novembre 2008 et mars 2009, la ZRP a également émis quelques avis à ce sujet dans le cadre des consultations (pour l'UEAPME), par exemple concernant les modifications "Mme Madeira" et 92/85/CEE. Nous avons également envoyé ces avis aux députés européens polonais et avons obtenu leur soutien partiel.
- Solidarnosc a participé aux débats sur la politique familiale du gouvernement et approuvé les actions annoncées par le gouvernement pour augmenter les capacités d'accueil des structures de garde d'enfants et faciliter l'ouverture de jardins d'enfants privés. Concernant une augmentation éventuelle de l'âge de la retraite pour les femmes, notre organisation a adopté la position suivante : les tentatives de normalisation de la position des hommes et des femmes doivent commencer au travail, par un rééquilibrage de leurs salaires et de leurs conditions de travail.
- Solidarnosc mène actuellement une campagne "Salaire décent – retraite décente", dont l'objectif principal est d'améliorer l'investissement dans les travailleurs, leur sécurité, leur formation et leurs possibilités d'emploi; et qui concerne en priorité les groupes les plus vulnérables. Etant donné que les femmes constituent la majorité des travailleurs à faibles revenus, cette campagne a également pour objectif de combler l'écart de salaires entre hommes et femmes.
- Suite à la décision 771/2006/CE (17 mai 2006) du Parlement européen, le Conseil de l'UE a mis en place l'"Année européenne de l'égalité des chances pour tous - vers une société plus juste". A la mi-décembre, les membres du Comité consultatif de l'organisme chargé d'appliquer la décision de l'Union européenne (en l'occurrence le Service de lutte contre la discrimination des femmes et de la famille) ont été nommés à Varsovie. Les consultations sociales réalisées en UE au cours de l'année écoulée montrent qu'il est essentiel pour l'Union élargie de redoubler d'efforts pour lutter contre la discrimination. Un Comité consultatif a été créé en collaboration avec des organismes non gouvernementaux et les partenaires sociaux. Au cours des consultations, les priorités de la Stratégie nationale de

L'Année européenne de l'égalité ont été établies, avec pour objectif l'application et la promotion du principe de non-discrimination, quels que soient le genre, l'origine raciale ou ethnique, les croyances religieuses, l'âge ou l'orientation sexuelle. Le représentant de la KPP a participé à l'ensemble des consultations des Comités consultatifs.

- Le 20 septembre 2007, la KPP a émis un avis négatif concernant le projet de loi sur l'égalité de traitement. De l'avis de la KPP, la réglementation proposée par le Ministère du Travail et de la Politique Sociale favorisait grossièrement les employeurs dans leur transposition en droit polonais des directives européennes sur l'égalité. Notre position critique a également entraîné une suspension des travaux à ce sujet.
- Le représentant de la KPP participe également aux séances du Groupe de travail national de la campagne "Pour la diversité, contre la discrimination". C'est de cette manière que la KPP entend promouvoir l'idée du gender mainstreaming.

2. PROMOUVOIR LES FEMMES DANS LA PRISE DE DECISIONS

- Au niveau national :

La promotion des femmes dans la prise de décisions est l'un des plus importants groupes de postulats du Congrès. Elle constitue un facteur-clé dans l'avènement de l'égalité des genres en Pologne.

Le 1er juillet 2008, le Tribunal constitutionnel a statué que certaines dispositions de la Loi du 6 avril 2006 sur l'information et la consultation des salariés (Journal officiel polonais, 2006, N° 79, item 549), qui rendaient les syndicats seuls aptes à nommer les représentants des salariés aux comités de salariés, étaient contraires à la constitution polonaise. En tant que seule organisation à participer aux travaux de la Commission trilatérale pour les affaires économiques et sociales, la KPP n'avait pas accepté l'accord entre les parties sociales dans ce domaine et avait refusé d'accorder aux syndicats le monopole de la représentation des salariés dans les entreprises syndiquées. Des représentants de la KPP ont participé à chaque étape du travail législatif, faisant valoir que le contenu de la loi était en contradiction flagrante avec l'objectif et l'esprit de la directive mise en œuvre, qui est de donner à tous les salariés le droit à l'information et à la consultation. De l'avis de la KPP, un dialogue authentique et sans contraintes entre employeurs et salariés renforce une attitude positive envers le travail, encourage les salariés à s'engager au sein de leur entreprise et les responsabilise vis-à-vis de celle-ci. Cette évolution constitue manifestement une chance pour les femmes, qui peuvent s'engager directement dans le dialogue social au niveau de l'entreprise, sans avoir à affronter de discrimination au niveau des syndicats.

- Au niveau sectoriel :

Les structures régionales de Solidarnosc ont organisé des formations avec les matériels existants afin d'introduire la question de l'égalité dans les négociations collectives. Des séries de formations ont également été organisées dans plusieurs régions de Pologne à l'aide du manuel "Capacitation des femmes au travail". L'objectif de ces séminaires était de faire augmenter le nombre et le statut des femmes participant aux processus de prise de décisions.

3. SOUTENIR L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

- Au niveau national :

- L'Association des professions artisanales polonaises et la PKPP Lewiatan soutiennent l'équilibrage de la vie professionnelle et de la vie familiale et participent activement au

dialogue social dans ce domaine (Commission tripartite sur les questions socio-économiques et Commissions voïvodales (régionales) sur les questions sociales). Nous encourageons le télétravail, le travail à temps partiel, les horaires flexibles. Nous mettons en œuvre des projets dédiés et cofinancés par le FSE sur la flexicurité, c'est-à-dire des recherches complexes sur les bonnes pratiques et les pratiques souhaitables des modèles européens de flexicurité.

- Le Conseil des femmes des pays de la région baltique – un réseau de femmes syndicalistes d'Allemagne, de Lituanie et de Pologne – a lancé le projet "Equilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les pays de la région baltique", dont le thème principal était une analyse du rôle des syndicats en tant que partenaires actifs de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. Des activités de recherche et des débats ont été organisés dans tous les pays participants. La conférence finale s'est tenue à Neubrandenburg le 8 novembre 2007. La seconde étape du projet est en cours de mise en œuvre.
- Depuis le départ, la Confédération des employeurs polonais participe à des négociations dans le cadre de la réglementation juridique du télétravail, un thème complexe. Ces négociations ont eu lieu à l'occasion des travaux des partenaires sociaux pendant la Table ronde du dialogue social pour l'intégration européenne sur l'application de l'Accord-cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002. Sur la base des propositions acceptées par les partenaires sociaux, le Ministère du Travail et de la Politique Sociale a préparé un projet de loi sur la modification du Code du travail, présenté à la Commission trilatérale pour consultation. Le 19 mars 2007, les partenaires sociaux et le parti gouvernemental représenté au Groupe sur les problèmes de la Commission trilatérale pour le droit du travail et les traités de groupe ont conclu un accord sur les modalités de réglementation du télétravail dans le droit polonais. Le contenu de cet accord portait sur les modifications du Code du travail, acceptées en 2007. La KPP fait activement la promotion du télétravail, entre autres par sa participation à la campagne nationale polonaise de relations publiques "Be Flexi".

La KPP met l'accent sur l'importance de la flexibilité dans le droit du travail et son impact positif sur le marché du travail. Depuis de nombreuses années, la KPP s'efforce entre autres de faire modifier la loi sur le travail temporaire, de manière à lever certains obstacles et à permettre un plus large usage de cette formule. A l'initiative de la KPP, ce sujet a été présenté en décembre au forum du Groupe sur les problèmes relatifs à la politique sociale et au marché du travail de la Commission trilatérale pour les affaires économiques et sociales. Le Groupe a décidé de renvoyer cette question devant une commission d'experts, et le résultat des consultations sera présenté à la séance commune du Groupe pour le droit du travail et les traités de groupe et du Groupe pour la politique sociale et le marché du travail du Comité trilatéral pour les affaires économiques et sociales. A plusieurs reprises, la KPP a demandé à ce que soient entrepris des travaux urgents sur la modification des lois, qui supprimerait des procédures bureaucratiques redondantes et réduiraient les coûts de l'emploi, ce qui aurait un effet positif sur la gestion des entreprises, et partant sur le marché du travail. Ces propositions ont également été présentées par la KPP au cours des travaux du Groupe sur les problèmes relatifs au droit du travail et aux traités de groupe du Comité trilatéral pour les affaires économiques et sociales sur le fonctionnement de la loi du 9 juillet 2003 sur l'emploi des travailleurs temporaires. Les modifications proposées par la KPP portaient essentiellement sur : la réglementation concernant les certificats de travail, la libéralisation de la réglementation sur le temps d'archivage et de conservation des documents de travail sous forme électronique, l'obligation de fournir aux travailleurs saisonniers le document fiscal PIT-11 à la fin de chaque contrat d'emploi, l'allongement du détachement d'un travailleur temporaire auprès d'un employeur-utilisateur, l'interdiction d'être employeur-utilisateur en cas de licenciement (collectif) demandé par l'employeur. Ces obstacles limitent de façon cruciale l'utilisation du personnel temporaire par les employeurs. A l'heure actuelle, le projet de loi modifiant la loi sur l'emploi des travailleurs temporaires, actuellement en cours de traitement à la Sejm, prend en compte l'ensemble de nos

demandes. A de nombreuses reprises, la KPP a défendu, soutenu et promu l'auto-entreprise, qui plaît aux individus entrepreneurs, y compris les femmes. Nous avons insisté sur le fait qu'il est nécessaire de développer davantage les formules de travail flexible en Pologne, car les tendances économiques mondiales indiquent la direction dans laquelle vont se évoluer les marchés du travail, y compris le marché polonais. Dans ses publications et ses présentations, la KPP met l'accent sur le problème que pose la rigidité des lois sur le travail, entre autres à l'occasion du forum de la Commission trilatérale pour les affaires économiques et sociales, ou dans le cadre du Conseil général de l'emploi (organisme du Ministère du Travail). Par ailleurs, la KPP s'engage activement dans des initiatives de promotion des dispositions antidiscriminatoires du droit du travail. Il semblerait que cette question soit encore sous-estimée par les employeurs polonais.

4. S'ATTAQUER A L'ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La Pologne occupe la 8e position au classement du revenu moyen des femmes en UE, avec un niveau de 88% (EUROSTAT 2008). Malgré cela, nous continuons d'encourager cet aspect de la gestion de la diversité chez nos membres.

- Les négociations de Solidarnosc avec le gouvernement pour augmenter le salaire minimum ont été couronnées de succès. La majorité des travailleurs faiblement rémunérés étant des femmes, ce résultat améliorera leur situation et contribuera à combler l'écart de salaires. Solidarnosc a également lancé une action nationale sur le thème du "Respect des travailleurs par les entreprises". L'objectif de cette action est de promouvoir les bonnes pratiques et l'application des normes sur tous les lieux de travail de Pologne. Il s'agit d'un concours où des certificats seront décernés aux employeurs qui respectent le droit et les normes du travail (et combattent la discrimination).
- Au niveau sectoriel :
- L'écart de salaires entre hommes et femmes a été abordé au cours de séminaires sur la négociation collective organisés par les structures régionales de Solidarnosc. En collaboration avec des organisations non gouvernementales, NSZZ Solidarnosc a contribué à la préparation de rapports sur la situation des femmes travaillant dans les hypermarchés. A la suite de cette action, nos organisations ont négocié au niveau des entreprises des augmentations de salaire pour les femmes travaillant dans les hypermarchés ainsi que dans les structures de garde d'enfants dans certaines régions de Pologne. Les structures syndicales régionales ont lancé une série de formations pour les femmes leaders.
- Au niveau des entreprises :
- En faisant circuler d'excellents matériels parmi ses membres, la KPP prend des initiatives pour promouvoir activement les dispositions antidiscriminatoires du droit du travail. Il semblerait que le problème soit encore sous-estimé par les employeurs polonais.

Portugal

Sources d'information :

- Syndicats : CGTP-IN (Confédération générale des travailleurs portugais) et UGT-P (Union générale des travailleurs), membres de la CES
- Employeurs : APOCEEP (Association portugaise du CEEP) et CIP (Confédération de l'industrie portugaise), membre de BUSINESSEUROPE

1. SE PENCHER SUR LES RÔLES MASCULINS ET FEMININS

Dans le cadre du projet "Agir pour l'égalité", et suite à la phase initiale de formation des enseignants en 2007-2009, la CGTP-IN a organisé 16 actions de formation destinées à 356 enseignants et visant 4000 élèves dans 28 établissements.

Un guide méthodologique pratique a été créé dans le cadre du projet "Agir pour l'égalité dans les écoles" et sera diffusé dans d'autres établissements. Ce guide traite entre autres de l'égalité des genres, ce qui permettra de tenir compte de cette question dans les différentes matières, tant à l'intérieur qu'en marge des programmes. Ainsi, l'égalité des genres sera mieux comprise et intégrée au concept de la citoyenneté.

Avec ses syndicats affiliés, l'UGT a organisé des actions de formation sur l'égalité des genres et introduit un module sur l'égalité dans toutes ses formations professionnelles. Ce thème continuera d'être favorisé dans le plan d'éducation syndicale.

Au niveau national, l'UGT a développé l'Accord standard sur les négociations collectives. Les clauses de cet accord constituent la base des propositions et contre-propositions syndicales, conformément au principe d'autonomie des syndicats. En rédigeant l'Accord standard, en formant les négociateurs syndicaux, et surtout en appliquant l'Accord, les syndicats ont obtenu des résultats positifs et ont fait de l'élimination des différences d'accès à l'emploi et à la formation ainsi qu'à l'avancement professionnel, de l'égalité des salaires et de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille des priorités.

Un groupe de travail composé de dirigeants syndicaux a été créé et orienté vers le développement et la mise en œuvre de plans pour l'égalité des genres au sein des syndicats.

Au niveau des entreprises, la "CTT – Correios de Portugal" (la poste portugaise) a mis en œuvre avec succès un programme encourageant les femmes à se porter candidates aux emplois de postier. Une discrimination positive est pratiquée à l'embauche.

Au niveau des entreprises : partant du principe que l'exemple des entreprises d'Etat est essentiel à la promotion de la citoyenneté, la C.G.D. (Caixa Geral de Depósitos, banque du secteur public) a développé un programme basé sur les principes suivants :

- Gestion suivant les principes de l'égalité et sans oublier la diversité;
- Partage des informations relatives au développement de l'entreprise;
- Promotion de l'avancement professionnel;
- Conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille;
- Promotion du volontariat;
- Mise en place et promotion de manifestations et d'informations par des canaux de communication internes, par exemple la revue "Caixa em Revista" et le "portail salariés".

En bref, la C.G.D. s'efforce de contribuer au bien-être social de chacun et d'impliquer ses salariés dans de nombreux projets personnels et professionnels.

L'APOCEEP a inclus dans son Programme d'actions pour 2009-2010 le projet "Igualdade na Diversidade" ("L'Egalité dans la diversité"), avec la collaboration de l'IEFP (Institut de l'emploi et de la formation professionnelle). L'objectif de ce projet était de faire le suivi des résultats de la conférence européenne soutenue par le CEEP européen et organisée par l'APOCEEP en 2007.

2. PROMOUVOIR LES FEMMES DANS LA PRISE DE DECISIONS

La représentation des femmes dans les structures de la CGTP-IN a progressivement évolué. A présent, les femmes représentent 40,1% des dirigeants syndicaux. Dans les structures syndicales intermédiaires, la proportion des femmes est en moyenne de 28,30 % pour les fédérations et de 27,82 % pour les syndicats. Au sein des organes de la CGTP-IN, elles représentent 28,15 % du Conseil national, 27,50 % de la Commission exécutive et 33,30 % du Secrétariat.

Pour l'UGT, la représentation des femmes au sein de ses organes décisionnels demeure une priorité. Sur les 9 membres de son Comité permanent, 4 sont des femmes. La représentation des femmes a été renforcée dans des syndicats tels que le SITESE et le SBSI.

Sur l'ensemble des organes directeurs des syndicats, les femmes sont actuellement majoritaires (53% environ). Cette participation est fortement influencée par les syndicats d'enseignants.

3. SOUTENIR L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

Outre sa participation à d'autres projets de promotion de l'égalité des genres, la CGTP-IN a organisé un ensemble important d'actions positives dans le cadre du projet européen EQUAL – "Agir pour l'égalité". L'objectif de ces actions est non seulement d'approfondir les connaissances relatives à l'égalité des genres, mais aussi d'attirer l'attention sur la création d'outils permettant de concilier vie professionnelle et vie privée (par exemple mise en place d'horaires de travail compatibles et de subventions familiales dans certaines entreprises).

Au niveau national, en raison de contraintes importantes et d'un manque d'information concernant ces questions à l'intérieur du pays, l'UGT a organisé 3 séminaires dans le cadre du projet "La conciliation que nous avons, la conciliation que nous voulons".

La CGTP et l'UGT ont l'une et l'autre participé au projet EQUAL "Dialogue social et égalité dans l'entreprise", dont l'organisme de promotion était la Commission pour l'égalité au travail et dans l'emploi, avec les objectifs suivants :

- Soutenir les entreprises dans la promotion des bonnes pratiques en matière d'égalité des genres et de non-discrimination. Une documentation de référence sur la formation à l'égalité des genres a été réalisée, ainsi qu'un guide d'auto-évaluation de l'égalité des genres dans l'entreprise;
- Renforcer les mécanismes d'encouragement, de reconnaissance, de suivi et de diffusion de pratiques dans le cadre de la promotion de l'égalité des genres.

La Conférence européenne organisée par l'APOCEEP concernait des sujets fondamentaux tels que les principes de l'égalité, sans oublier la diversité, la conciliation du travail et de la vie privée et familiale, les droits maternels et paternels, la promotion de l'avancement professionnel, la participation des femmes aux processus décisionnels, l'égalité des chances et la promotion de programmes pour le développement des nouveaux métiers sans tenir compte des stéréotypes.

4. S'ATTAQUER A L'ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La CGTP-IN a poursuivi le projet EQUAL – "Revaloriser le travail pour promouvoir l'égalité" en tant qu'interlocuteur. Ce projet a été développé de manière tripartite et par le biais d'un dialogue social actif en 2007-2009 dans le secteur alimentaire; l'une des entités partenaires était l'OIT. Suite à l'analyse de 79 fonctions et à l'identification de 8 métiers stratégiques, un guide méthodologique et une grille d'analyse fonctionnelle ont été créés, qui incorporent 4 facteurs (compétence, responsabilité, effort et conditions de travail) et dont l'objectif est d'évaluer la valeur du travail – sans distorsion de genre – en vue d'un transfert vers d'autres secteurs. Un référentiel de formation sur l'égalité des salaires a également été créé, qui peut être adapté sous la forme d'une unité de formation de courte durée (25 heures) dans le cadre d'une formation générale sur l'égalité des salaires entre hommes et femmes.

Afin de renforcer les politiques d'égalité, et sur la base de questionnaires adressés à des femmes et des hommes dans différents secteurs, l'UGT et le CEFOSAP ont mené une enquête sur "L'égalité des chances sur le marché du travail", destinée à contribuer à la mise en œuvre d'actions positives de lutte contre les stéréotypes liés au genre, au renforcement du dialogue et de la dynamique des négociations collectives, ainsi qu'à l'évaluation et à la conception de diverses façons de concilier vie professionnelle et vie privée et du rôle des femmes dans les négociations collectives. Les résultats de l'étude seront présentés et feront l'objet de débats au cours d'une conférence qui aura lieu en novembre et fait partie des activités de notre Centre pour l'année européenne de "Egalité pour tous".

Par ailleurs, l'UGT a également participé au projet RSO-Matrix (financé par EQUAL) sur l'égalité des genres dans le contexte de la responsabilité sociale des entreprises et d'un projet tripartite sur "Le dialogue social et l'égalité dans les entreprises". Son objectif était de mettre en œuvre au sein des entreprises des bonnes pratiques relatives à l'égalité. Les négociations collectives ont permis de moderniser certains mécanismes, par exemple en termes de catégories et de développement professionnel, avec pour objectif l'élimination de certaines distorsions susceptibles de créer une discrimination à l'encontre des femmes.

Slovénie

Sources d'information :

- Syndicats : Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) – Association slovène des syndicats libres, membre de la CES
- Employeurs : Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS) – Association des employeurs slovènes, membre de BUSINESSEUROPE; (OZS) – Chambre de l'artisanat et des petites entreprises de Slovénie, membre de l'UEAPME, Gospodarska zbornica Slovenije (GZS) – Chambre du commerce et de l'industrie de Slovénie.

1. SE PENCHER SUR LES RÔLES MASCULINS ET FEMININS

– Au niveau national :

Dans le cadre du programme PROGRESS, financé par l'UE, le projet "Gestion de la diversité" a été mis en œuvre par le Ministère du Travail, de la Famille et des Affaires Sociales en collaboration avec la ZSSS (Association slovène des syndicats libres), la ZDS (Association des employeurs slovènes) et le ŠKUC (Centre artistique et culturel des étudiants). L'un des objectifs du projet était de créer un cadre conceptuel ainsi que des outils concrets de gestion de la diversité, une politique du marché du travail et de l'emploi basée sur l'égalité des chances; et d'encourager le développement d'approches actives de la diversité. L'un des principaux centres d'intérêt du projet était la question de l'égalité des genres, des rôles de genre et de la gestion de la diversité. Afin de réaliser ces objectifs, plusieurs séminaires et ateliers régionaux ont été organisés et accompagnés d'une publication et d'une campagne à l'intention du grand public (<http://www.raznolikost.org/publikacije/prirocnik-progress.pdf>, <http://www.raznolikost.org>, http://www.youtube.com/watch?v=1C35jurP3-0&eurl=http%3A%2F%2Fwww%2Eraznolikost%2Eorg%2Findex%2Ephp%2Fkampanja%2Ehtml&feature=player_embedded)

2. PROMOUVOIR LES FEMMES DANS LA PRISE DE DECISIONS

– Au niveau national :

Cela fait plusieurs années que le projet d'encouragement de l'entrepreneuriat féminin est en cours de mise en œuvre. Les résultats sont déjà visibles, puisque les femmes entrepreneurs jouent un rôle plus actif dans la vie économique et sociale. En 2007, pour la première fois depuis 19 ans, l'OZS (Chambre de l'artisanat et des petites entreprises de Slovénie) a remis le prix de l'entrepreneur de l'année à une femme (Nataša Ratej).

L'entrepreneuriat a été particulièrement encouragé dans certains groupes (femmes, jeunes, etc.). La politique nationale d'encouragement de l'entrepreneuriat dans certains groupes a été définie dans la résolution sur les projets de développement national pour 2007-2023. Cette résolution a été appliquée dans le domaine des marchés publics afin "d'encourager l'entrepreneuriat de certains groupes cibles et d'assurer la formation de certains groupes cibles à l'entrepreneuriat en 2008". L'objectif de ces marchés publics était de favoriser la croissance de l'entrepreneuriat parmi les groupes sous-représentés.

ZSSS : à l'occasion de la Journée internationale de la femme (8 mars), une nouvelle récompense de la ZSSS ("roža mogota") pour la réussite extraordinaire dans le domaine de l'égalité des chances est décernée depuis 2006. Les lauréates successives ont été :

- En 2006, Lidija Jerkič, pour le courage et les qualités de leader qui ont permis de consolider le plus gros syndicat sectoriel de Slovénie, le SKEI (<http://www.sindikar-skei.si/>). Pour cette raison, elle est un exemple pour les jeunes femmes aspirant à devenir dirigeantes syndicales.
- In 2007, le Dr. Lučka Kajfež Bogataj, membre du GIEC et lauréate du prix Nobel en 2006. (Cadre de l'action : les femmes exerçant un métier technique ou scientifique peuvent jouer un rôle d'"ambassadeur", informer et sensibiliser les filles aux opportunités de ces métiers).
- In 2008, Verica Blagovič, déléguée syndicale du SKEI dans une grande entreprise métallurgique, Gorenje, pour l'accord passé entre la direction générale et le syndicat de l'entreprise, qui stipule que les salariées enceintes sous contrat précaire ont la priorité pour les contrats d'emploi à long terme.

Au cours de son 5e congrès au mois de décembre 2007, la ZSSS a également adopté un document concernant le suivi de l'égalité des chances entre hommes et femmes dans les organes décisionnels des syndicats.

3. SOUTENIR L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

– Au niveau national :

La Loi sur les relations employeur-salarié a été modifiée. Les parents d'enfants scolarisés peuvent désormais prendre au moins une semaine de leurs congés pendant les vacances scolaires. Ces modifications permettent aux parents de passer plus de temps de qualité avec leurs enfants. Les pères et les mères jouissent des mêmes droits à cet égard.

Du point de vue du droit du travail, le soutien aux modèles de travail plus flexibles (travail à domicile, télétravail, travail à temps partiel) constitue un élément essentiel de l'équilibrage vie professionnelle-vie privée. Les partenaires sociaux nationaux encouragent vivement ces formes d'emploi en raison de leurs bienfaits dans ce domaine. Toutefois, le régime fiscal défavorable associé au télétravail et au travail à domicile reste un problème, car seule une petite partie des frais réels est déductible au titre des impôts.

La Loi sur la protection parentale et les allocations familiales n'a pas été modifiée de manière significative et les pères sont toujours autorisés à prendre un congé parental et un congé pour soins à enfant (pouvant être pris par la mère ou le père). L'un des deux parents peut également travailler à temps partiel jusqu'aux trois ans de l'enfant.

Une modification importante qui permet de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale est le régime de garde d'enfants, sous lequel cette garde est gratuite pour le deuxième enfant. Des allocations spéciales de cofinancement de la garde d'enfants sont toujours versées aux familles à revenus modestes et aux parents isolés. Toutefois, en raison de l'augmentation du taux de natalité des dernières années, il est devenu très difficile pour les parents de trouver une solution de garde pour leurs enfants. Les capacités d'accueil sont trop faibles, ce qui crée des problèmes professionnels supplémentaires pour l'un au moins des parents.

– Au niveau sectoriel :

Au niveau sectoriel, le droit d'utilisation des congés annuels a été amélioré par les partenaires sociaux. Aux termes de la majorité des conventions collectives, les salariés sont autorisés à prendre une semaine de leurs congés pendant les vacances scolaires. L'autorisation légale pour les salariés de prendre un jour de congé à leur convenance a été étendue à trois jours dans la majorité des conventions sectorielles.

– Au niveau des entreprises :

Au cours des quatre dernières années surtout, les entreprises de grande taille ont mis en place des crèches d'entreprise permettant aux salariées de retourner plus vite au travail et de permettre un contact avec l'enfant pendant la période la plus cruciale de l'enfance.

La tendance est également à l'introduction des horaires flexibles là où la nature du travail le permet. Malheureusement, cette tendance n'existe que pour les postes où la flexibilité des horaires n'affecte pas trop les processus de travail.

La ZDS et la ZSSS ont pris une part active à la promotion du certificat "Entreprise réceptive aux besoins des familles" ("voir <http://www.certifikatdpp.si/english/>), qui a connu un succès certain. Informations sur ce certificat : le certificat "Entreprise réceptive aux besoins des familles" représente une innovation significative dans le monde du travail slovène. Une enquête sociologique menée dans le cadre de ce projet en 2006 par la Faculté des sciences sociales (Université de Ljubljana) a montré que les cadres slovènes considèrent que la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle n'a pas à être évoquée au travail. Les employés sont tenus de gérer cette question eux-mêmes, sans en référer à leurs supérieurs.

L'objectif de l'introduction du certificat "Entreprise réceptive aux besoins des familles" était de sensibiliser les entreprises à l'impact négatif sur les affaires de la discrimination à l'encontre des parents (potentiels), au travail comme sur le marché du travail; de fournir aux entreprises des outils leur permettant de mettre en œuvre des politiques RH qui permettent aux salariés de mieux conjuguer vie professionnelle et vie de famille; d'accorder une reconnaissance officielle aux entreprises qui aident activement leurs salariés à trouver un tel équilibre.

La méthodologie de certification DPP est basée sur le système "Audit européen travail et famille" mis au point par l'organisation allemande "Berufundfamilie", et a été adaptée aux caractéristiques spécifiques du cadre économique et législatif slovène.

4. S'ATTAQUER A L'ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

– Au niveau national :

En Slovénie, l'écart de salaires entre femmes et hommes est de 7% environ, ce qui est honorable par rapport à la moyenne en UE. Il est nécessaire de l'analyser afin d'identifier les raisons de cette différence *de facto*, car il n'existe aucun facteur législatif direct qui permette de l'expliquer.

En général, on peut dire qu'il existe quatre raisons :

- *La prime d'ancienneté*, qui dans la plupart des cas est directement liée au nombre total d'années de travail et non d'années de travail chez le même employeur. Si l'on ajoute le fait que la loi slovène autorise les femmes à prendre leur retraite plus jeunes, le salaire moyen des femmes est inférieur en raison du plus petit nombre d'années travaillées.
- Un autre facteur important est le fait que ce sont traditionnellement les femmes plutôt que les hommes qui prennent un congé en cas de maladie des enfants. Etant donné que l'indemnité de congé maladie est inférieure au salaire, leur revenu moyen total est statistiquement inférieur.
- Le troisième facteur dans l'écart de salaires est que, de manière générale, la loi n'autorise pas les femmes à travailler dans certaines conditions auxquelles sont associées des primes.
- Enfin, les femmes travaillent souvent dans des secteurs où le niveau moyen des salaires est plus faible.

– Au niveau sectoriel :

Les partenaires sociaux respectent scrupuleusement le principe de l'égalité des salaires. Afin de rectifier les anomalies salariales, les partenaires sociaux au niveau sectoriel transforment progressivement la prime d'ancienneté afin de la lier aux années travaillées chez le dernier employeur.

Un autre facteur de l'écart de salaires entre hommes et femmes a été mitigé par la convention collective spéciale qui, dans l'industrie, autorise les femmes à travailler dans des conditions qui leur permettent de toucher des primes.

– Au niveau des entreprises :

La ZSSS a préparé une formation sur la négociation de l'égalité des chances au niveau sectoriel et au niveau des entreprises, dans le but de rendre plus visible l'égalité des chances dans les entreprises (cartographie annuelle des salaires afin de détecter les éléments qui créent l'écart de salaires, statistiques sur l'avancement professionnel suivant le genre, horaires de travail flexibles pour les parents de jeunes enfants, etc.). Toutefois, la mise en œuvre d'approches nouvelles a été freinée par la crise financière mondiale.

A la suggestion de la ZSSS, l'Office national des statistiques a préparé davantage de statistiques sur l'écart de salaires entre hommes et femmes (moyennes, primes, allocations, etc.).

Espagne

Sources d'information :

Syndicats : CCOO, ELA, UGT, USO, membres de la CES

Employeur : CEOE, membre de BUSINESSEUROPE

1. SE PENCHER SUR LES RÔLES MASCULINS ET FEMININS

- Aux niveaux national et sectoriel :

En 2007, les organisations d'employeurs et les organisations syndicales (CEOE, CEPYME, CCOO et UGT) ont conclu un accord (Accord interconfédéral sur la négociation collective – ANC) dans la lignée des précédents (2002, 2003 et 2005) afin d'introduire quelques lignes directrices dans les conventions collectives. En 2008, ces organisations ont décidé d'élargir cet **Accord interconfédéral sur la négociation collective – ANC 2007**. Comme indiqué, cet accord contient des critères généraux sur l'égalité des chances et l'égalité de traitement et recommande de donner les mêmes chances aux hommes et aux femmes.

L'avenant de 2008 développe diverses mesures relatives aux **priorités** du Cadre d'actions, en particulier "**se pencher sur les rôles masculins et féminins**" :

- Les intitulés de poste sexistes doivent être éliminés du système de classification professionnel (catégories, fonctions, tâches)
- Inclure des clauses d'action positive afin d'encourager l'accès des femmes dans les mêmes conditions que les hommes aux secteurs où elles sont actuellement sous-représentées
- Etude sur les systèmes de sélection, de classification, de promotion et de formation, basée sur des critères neutres et objectifs.

En 2007, l'ANC a été renforcé par la publication de la Loi organique 3/2007 **pour l'égalité effective entre hommes et femmes**. Cette loi met en place des mesures faisant référence aux négociations collectives, en particulier des mesures d'action positive encourageant les femmes à accéder aux secteurs où elles sont sous-représentées : "les négociations collectives pourront aboutir à des mesures d'action positive qui encouragent les femmes à accéder aux professions où elles sont sous-représentées..."

L'objectif est de faire en sorte que les conventions collectives lèvent des obstacles qui viennent grever les femmes dans certains secteurs et dans certains métiers.

Par ailleurs, suite au dialogue social tripartite entre le gouvernement et les partenaires sociaux, l'"Accord pour la croissance et l'amélioration de l'emploi" a été approuvé sous la forme d'un Décret-loi royal en décembre 2006. L'objectif de cet accord était de réduire les taux de travail temporaire, mesure qui bénéficie indirectement aux femmes puisqu'elles sont nombreuses à travailler en CDD.

Certaines conventions collectives comportent des dispositions suivant lesquelles les employeurs sont tenus d'informer les travailleurs temporaires de tout poste permanent, afin d'améliorer leur stabilité professionnelle.

2. PROMOUVOIR LES FEMMES DANS LA PRISE DE DECISIONS

Au dernier trimestre 2009, d'après les statistiques de l'EPA (Office national des statistiques d'Espagne), le pourcentage de femmes aux postes décisionnels du secteur des affaires et dans l'administration était de 32,47% pour l'ensemble de l'Espagne. Ces statistiques attirent l'attention sur le fait qu'au cours de l'année 2008 le nombre des cadres du secteur des affaires a chuté par rapport à 2007, même si le taux de féminisation est passé de 31,8% en 2007 à 32,47%.

- Aux niveaux national et sectoriel :

Dans l'avenant 2008 à l'ANC, diverses mesures relatives aux **priorités** du Cadre d'actions sont développées, en particulier la **promotion des femmes dans la prise de décisions** :

- Etude ou mise en place de systèmes différents de recrutement, de classification, de formation et d'avancement basés sur des critères techniques, neutres et objectifs.

En ce qui concerne la formation professionnelle, certaines conventions collectives encouragent l'égalité en incluant des dispositions permettant aux personnes en congé, en congé payé ou en horaires réduits pour raisons familiales de bénéficier de formations.

Il s'agit également d'une initiative positive, d'une mise en place de systèmes de reconnaissance et de validation continue des compétences professionnelles, qui associent la formation et l'avancement.

3. SOUTENIR L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

- Aux niveaux national et sectoriel :

Dans l'avenant 2008 à l'ANC, diverses mesures relatives aux **priorités** du Cadre d'actions sont développées, en particulier le **soutien à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale** :

- Incorporation de mesures sur les déplacements, les congés et les programmes de formation permettant de concilier les besoins de la production avec la vie familiale ou privée.

Ceci est l'un des principaux aspects des conventions collectives et des accords d'entreprise. La conciliation de la vie privée et de la vie familiale y est majoritairement traitée de deux façons :

1. D'une part, réglementation des autorisations, des congés et des allocations liés à la maternité, à la paternité ainsi qu'aux autres responsabilités familiales. Ces mesures mettent en œuvre les dispositions de l'*Estatuto de los Trabajadores* (Statut des travailleurs).

2. D'autre part, les horaires de travail. Afin d'aider les salariés à concilier vie professionnelle et vie privée, il existe plusieurs formules telles que les horaires flexibles et les déplacements irréguliers. En pratique, cet équilibre repose sur l'octroi de congés sans solde pour soins aux enfants ou à d'autres personnes dépendantes, qui sont généralement demandés par les femmes.

4. S'ATTAQUER A L'ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- Aux niveaux national et sectoriel :

Dans l'avenant 2008 à l'ANC, diverses mesures relatives aux **priorités** du Cadre d'actions sont développées, en particulier **l'écart de rémunération entre femmes et hommes** :

- Rectification des écarts salariaux résultant d'une mauvaise application du principe d'égalité des salaires entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. Ceci nécessite une analyse ainsi que l'application de systèmes d'évaluation de poste qui permettraient d'évaluer périodiquement dans ce but la classification professionnelle des emplois.

Les systèmes d'évaluation de poste constituent une mesure positive en faveur de l'égalité, car dans certains cas les inégalités de salaires découlent d'une configuration erronée des systèmes de classification professionnelle.

Depuis le mois de juillet 2008, la crise économique et la crise de l'emploi freinent les négociations collectives. Les variables macro-économiques et relatives à l'emploi ont eu des résultats encore plus négatifs qu'on ne l'avait prédit au moment de la signature de l'avenant en 2007.

Cette détérioration progressive des conditions s'est poursuivie en 2009. C'est entre autres pour cette raison qu'un nouvel ANC n'a pas été signé cette année par les organisations d'employeurs et de syndicats. Elle constitue également un obstacle majeur au consensus sur les recommandations salariales.

L'éradication de la discrimination n'a que peu progressé. De nombreuses conventions collectives ont inclus les clauses requises incorporant des déclarations sur l'égalité des salaires, mais ce n'est pas suffisant.

BONNES PRATIQUES AU SEIN DES ENTREPRISES :

- **El Corte Inglés** Plan pour l'égalité
- 3e convention collective nationale du **secteur hôtelier**
- 3e convention collective de **Grupo Endesa**. Plan pour l'égalité
- **La Caixa**
- Convention collective du secteur de **l'industrie chimique**
- **Le syndicat USO** se réunit chaque année à l'occasion de sa Conférence sur les négociations collectives pour établir des critères généraux de négociation collective. Un volet spécial est consacré à l'égalité des chances, y compris les quatre priorités du Cadre d'actions.

En ce qui concerne les quatre priorités :

Comme indiqué dans le présent document, les divers ANC, y compris ceux signés avant 2005, et toujours en application de l'article 14 de la Constitution espagnole de 1978, sont considérés comme des instruments privilégiés pour le développement de l'égalité des chances.

Certains critères généraux relatifs à l'égalité des chances (adoptés pour le Cadre d'actions) avaient déjà été recommandés aux négociateurs de conventions collectives par les ANC.

En ce qui concerne les négociations collectives : en raison de leur renouvellement périodique, on peut faire remarquer qu'elles sont mieux adaptées aux réalités des secteurs et des

entreprises ainsi qu'aux spécificités des travailleurs. Il est donc plus facile qu'on ne pense de rectifier certaines inégalités.

De plus en plus de conventions collectives comportent des clauses spécifiques relatives à : l'accès à l'emploi, la formation professionnelle, l'avancement personnel, la classification professionnelle, les grilles salariales, etc.

La Loi organique 3/2007 **pour l'égalité effective entre hommes et femmes** a été publiée au mois de mars 2007. Cette loi contraint les entreprises de plus de 250 salariés à mettre en place des plans pour l'égalité. Les autres peuvent le faire si elles le souhaitent, mais doivent de toute manière appliquer des mesures pour l'égalité. Les plans pour l'égalité doivent couvrir : l'accès à l'emploi, la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale, la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement lié au genre. Ces mesures ont donc un rapport avec les quatre priorités du Cadre d'actions, et sont par définition nationales, bien qu'elles aient une influence directe au niveau sectoriel et au niveau des entreprises.

Bien que les entreprises soient déjà en train d'appliquer des plans pour l'égalité, y compris des mesures destinées à obtenir l'égalité entre hommes et femmes, il n'est pas encore possible d'évaluer l'impact véritable de cette Loi.

Suède

Sources d'information :

- Syndicats : Confédération syndicale de Suède (LO), Confédération suédoise des employés professionnels (TCO), Confédération générale des travailleurs intellectuels de Suède (SACO), membres de la CES
- Employeurs : Confédération des entreprises de Suède (Svenskt Näringsliv), membre de BUSINESSEUROPE, Section nationale suédoise du CEEP (membres : Association suédoise des autorités locales et des régions – SALAR (Sveriges Kommuner och Landsting), Agence suédoise de la fonction publique – SAGE (Arbetsgivarverket) , KFS – Organisation suédoise des entreprises locales (KFS) , Fastigo (Fastigo) et Pacta – Association des employeurs pour les fédérations locales des autorités et des entreprises locales (Pacta)), membres du CEEP

Introduction

En 2006, les membres suédois de BUSINESSEUROPE/UEAPME, du CEEP et de la CES ont réalisé une traduction suédoise du Cadre d'actions sur l'égalité des genres. Cette traduction commune a amélioré la connaissance ainsi que la reconnaissance du Cadre. Elle est disponible sur papier, ou peut facilement être téléchargée en format .pdf sur les pages Internet des organisations suédoises.

La Suède a une longue tradition de l'égalité des genres. L'UE a contribué à ces travaux au niveau européen, au moyen des diverses directives communautaires et de la feuille de route de l'UE sur l'égalité de genre. Le Cadre d'actions sur l'égalité des genres des partenaires sociaux a donné à la lutte pour l'égalité une nouvelle dimension aux niveaux européen et national, et la collaboration s'est avérée positive.

Les partenaires sociaux de Suède ont également approuvé la révision par les partenaires sociaux européens de leur accord de 2009 sur les congés parentaux.

En temps de crise économique, les répercussions sur l'égalité des genres de la situation actuelle et des défis à venir doivent être prises en considération. Nous, les partenaires sociaux, souhaitons vivement participer de façon active aux travaux sur la nouvelle feuille de route et à l'intégration de la perspective de genre dans la stratégie de l'après-Lisbonne.

L'ombudsman suédois pour l'égalité des chances (JämO), responsable de l'égalité des genres, a cessé d'exister. En janvier 2009, une nouvelle organisation a été créée, l'Ombudsman pour l'égalité, et intégrée dans une nouvelle structure. Jusqu'alors, les autorités compétentes étaient l'Ombudsman pour l'égalité des chances (JämO), l'Ombudsman contre la discrimination ethnique (DO), l'Ombudsman pour les handicapés (HO) et l'Ombudsman contre la discrimination basée sur l'orientation sexuelle (HomO). En même temps, les anciennes lois sur la discrimination ont été remplacées par une Loi unique sur la discrimination.

Parmi les bons exemples de projets et d'activités mentionnés dans les premier, second et troisième rapports de suivi suédois, certains sont encore en cours cette année.

Comme démontré par le présent rapport ainsi que les précédents, les partenaires sociaux de Suède travaillent en continu sur les questions liées à l'égalité des genres. Il est important de

poursuivre ces travaux. En cette époque de mutations, l'impact et les effets de ces travaux mettent un certain temps à se faire sentir.

1. SE PENCHER SUR LES RÔLES MASCULINS ET FEMININS

C'est également un fait qu'il faut du temps pour changer les rôles et les stéréotypes de genre. Les thèmes principaux des travaux réalisés par les partenaires sociaux et décrits dans leurs précédents rapports étaient :

1. L'égalité des genres et les stéréotypes de genre dans les systèmes scolaire et préscolaire
2. Les inégalités entre hommes et femmes au niveau de la santé et des services de santé
3. Les violences des hommes à l'encontre des femmes.

Des travaux ont été réalisés dans ces trois domaines, aux niveaux national, régional et local, sous la forme de conférences, de livres, de projets financés par le FSE, de présentations de bonnes pratiques et de formations à divers niveaux, ainsi – bien évidemment – qu'avec des malades des deux genres et des femmes et des enfants victimes de violences. La société est de mieux en mieux sensibilisée à ces problèmes, qui font l'objet de nombreux débats.

Il existe une ségrégation des genres sur le marché du travail suédois. 80% des fonctionnaires sont des femmes. Alors que les femmes travaillent autant dans les secteurs public et privé, les hommes travaillent davantage dans le secteur privé. Le pourcentage de femmes exerçant une profession rémunérée est de 77% pour les femmes, contre 88% pour les hommes. La ségrégation des genres est à la fois horizontale et verticale.

Il est extrêmement difficile de modifier les stéréotypes qui conditionnent les préférences des individus ainsi que leurs choix de formation et de profession. Il y a eu des projets de déségrégation du marché du travail, qui par exemple tentaient d'attirer les hommes vers les métiers de la santé au moyen de réseaux, de traitements préférentiels et de groupes de développement. En Suède, le nombre des filles et des jeunes femmes dans les métiers à dominante masculine a augmenté, mais les hommes continuent d'éviter les filières dites "féminines". Les filles ont de meilleures notes à l'école et travaillent davantage à l'université.

Cette année, un comité gouvernemental pour l'égalité des genres dans l'enseignement supérieur a été formé, avec entre autres pour tâche d'encourager les contributions et de suggérer des mesures pour la promotion de l'égalité des genres dans l'enseignement supérieur. Ce comité prêtera une attention toute particulière à l'influence des stéréotypes de genre sur les choix professionnels et la baisse du taux de garçons candidats à l'enseignement supérieur. Ses travaux devront être terminés d'ici 2011.

Le Cadre d'actions sur l'égalité des genres a tendance à se concentrer sur les femmes. Il faut se rappeler que la modification des rôles de genre est l'affaire des hommes aussi bien que des femmes.

Exemple :

Fastigo a assisté plusieurs de ses entreprises membres dans leurs travaux de cartographie et d'analyse des différences de rémunération entre hommes et femmes. Les travaux concrets au niveau local sont réalisés en commun par les partenaires sociaux. Par ailleurs, Fastigo a organisé plusieurs formations pour ses membres sur la discrimination de genre et les mesures concrètes à prendre dans le domaine de l'égalité. L'organisation a également créé un prix "Meilleur employeur du secteur immobilier", qui a donné la priorité à d'importants travaux sur l'égalité de traitement pour tous. Le jury de ce prix comprend des représentants syndicaux.

2. PROMOUVOIR LES FEMMES DANS LA PRISE DE DECISIONS

La promotion des femmes dans la prise de décisions et l'existence d'une stratégie pour y parvenir constituent des mesures-clés pour parvenir à l'égalité des genres dans une société démocratique. Le rôle des femmes dirigeantes dans les entreprises a été largement débattu en Suède. Les partenaires sociaux, chacun à sa manière, ont activement contribué à ce débat, en particulier dans le cadre de l'imposition de quotas de femmes dans les conseils d'administration.

Chaque année, Statistics Sweden et les partenaires sociaux suédois font le suivi des statistiques ventilées par genre afin de mesurer l'évolution du nombre de femmes et d'hommes aux postes décisionnels. Ils étudient les résultats des programmes et des réseaux de leadership et de mentoring en mesurant les statistiques, et ventilent les résultats, ce qui leur permet de faire le point sur les progrès réalisés. En 2006, la proportion de cadres hommes était de 77% dans le secteur privé, 65% dans le secteur gouvernemental, 39% dans les municipalités et 50% dans les conseils régionaux (Source : Wage and salary structures, National Mediation Office).

Exemple :

Le système AID (arbetsidentifikation – identification de poste) est une convention collective entre les organisations d'employeurs SALAR et Pacta et les syndicats, qui concerne tous les fonctionnaires des municipalités et des conseils généraux de Suède, soit 1,1 million de personnes.

Les objectifs du système AID est d'analyser les composantes salariales aux niveaux local et central, de fournir des données de base relatives aux statistiques salariales, et d'identifier le contenu et les responsabilités des postes. Ce système contribue à faciliter les enquêtes sur les écarts de salaires et les enquêtes réalisées à partir de données ventilées, mais ne sert pas dans le cadre des évaluations de poste. Les contenus de postes sont beaucoup plus manifestes que dans les systèmes précédents. Le système AID élimine les descriptifs tels que "directeur", "responsable" ou "agent de maîtrise". Les responsabilités sont définies et décrites, ce qui rend l'identification plus exacte et plus correcte. L'identification du contenu et des responsabilités des postes en permet une meilleure description, avec une plus grande neutralité de genre, et donne notamment aux professions féminisées plus de visibilité et de clarté.

Exemple :

En ce moment, Saco procède à une analyse afin de déterminer s'il existe un lien entre l'organisation du travail et les rôles masculins et féminins qui rend plus difficile l'accès des femmes aux postes décisionnels de haut niveau dans les entreprises. Un rapport sera présenté dans le courant de l'automne 2009, dont le titre provisoire est "Potentiel et pouvoir, considérations sur les carrières des diplômés femmes et hommes". Les travaux peuvent être considérés comme faisant suite à ce rapport et montrent que les diplômées souhaitent accéder aux postes d'encadrement au même titre que les hommes (Le rapport "Plus en commun qu'on ne le pense" est disponible sur www.saco.se).

Exemple :

Création d'un programme commun des partenaires sociaux de promotion des femmes dans la prise de décisions, sous la forme de l'Accord-cadre 2002-2004 pour le secteur gouvernemental central. Ces travaux ont été poursuivis sous l'Accord-cadre 2007-2010 et les partenaires sociaux vont s'efforcer de réduire davantage l'écart de salaires entre hommes et femmes dans le secteur gouvernemental central.

Ce projet est mis en œuvre dans le cadre du Conseil des partenaires sociaux pour le secteur gouvernemental central et porte sur deux domaines principaux :

- Augmentation du nombre des femmes dirigeantes dans le secteur gouvernemental central;
- Développement de méthodes pour aider les partenaires locaux à identifier et à réduire l'écart de salaires entre hommes et femmes.

Dans le premier domaine, sa tâche principale est de faire le suivi du programme gouvernemental d'amélioration des opportunités de carrière des femmes dirigé par le Conseil suédois pour le développement stratégique des ressources humaines, et si nécessaire d'y apporter son concours. L'objectif du programme est de faire augmenter le nombre de femmes managers et experts dans le secteur gouvernemental central, et ce faisant de combler l'écart de salaires entre les genres. Les efforts pour réduire cet écart ont également porté sur l'amélioration du soutien aux négociations salariales locales par les partenaires centraux.

3. SOUTENIR L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

En Suède, le secteur public et ses services constituent une condition de base pour l'engagement des femmes et des hommes dans leur vie professionnelle. Les soins aux enfants, aux personnes âgées, etc. permettent d'équilibrer la vie professionnelle et la vie privée. Le secteur public emploie également un grand nombre de femmes.

L'allocation de congé parental se monte au total à 480 jours calendrier pour les deux parents. 80% du salaire sont versés pendant un total de 390 jours calendrier pour les deux parents s'ils ont la garde partagée de l'enfant, et 180 SEK par jour pendant les 90 jours qui restent. Si les parents ont la garde partagée de l'enfant, chacun des parents a droit à la moitié des congés payés. L'un des parents peut céder ses droits parentaux à l'autre, sauf pendant une période de 60 jours calendrier. Les parents peuvent utiliser leur congé parental pour réduire leur horaire de travail de trois-quarts, de moitié, d'un quart ou d'un huitième. Au niveau des entreprises, il existe de nombreux modèles horaires plus souples, qui permettent de concilier plus facilement vie professionnelle et vie privée.

En 2006, un nouveau paragraphe, "Interdiction des traitements défavorables" a été ajouté à la Loi suédoise sur le congé parental afin de mieux protéger les salariés en congé parental.

Les hommes sont souvent encouragés à prendre plus de congés parentaux. Pendant la durée du Cadre d'actions, le pourcentage de congé parental utilisé par les hommes est passé de 20 à 21%. Un débat est actuellement en cours sur le congé parental : doit-il être divisé également ou bien en trois (une partie pour la mère, une autre pour le père et une troisième à partager suivant la préférence des parents) ? Le congé parental est pris surtout par les mères, ce qui a des répercussions pour les femmes sur le marché du travail.

Exemple :

Afin de soutenir l'équilibrage de la vie professionnelle et de la vie privée, les partenaires sociaux suédois ont accordé une prime supplémentaire pour une période déterminée du congé parental, et ce dans de nombreuses conventions collectives, si ce n'est la plupart d'entre elles. Les salariés reçoivent souvent une prime de 10% de la perte de salaire encourue suite au congé parental. Par ailleurs, les conventions collectives autorisent les salariés à prendre à certains moments des congés sans perte de salaire (pour se rendre à la maternité). Ce droit peut être utilisé par les deux parents.

Les objectifs de Barcelone pour la garde d'enfants sont les suivants : pour 2010, existence de structures d'accueil pour 33% des enfants de moins de 3 ans et 90% des 3-6 ans. En Suède, ces objectifs sont atteints.

Enfants inscrits en crèche/maternelle en Suède (2007) :

Pourcentage de tous les enfants de la population, par âge : 0 an : 0 %, 1 an 49,3 %, 2 ans : 90,8 %, 3 ans : 94,5 %, 4 ans : 97,4 %, 5 ans : 97,7 %, 6 ans : 85,9 % (*Source : National Agency for Education*).

En juillet 2008, le gouvernement a inclus une prime à l'égalité des genres dans les allocations de congé parental. Les parents qui se partagent également le congé parental (qui prennent le même nombre de jours de congés payés) recevront la prime la plus importante. La prime est versée au parent qui a pris le plus de jours de congé parental payé, sur la base du nombre de jours de congé parental pris par l'autre parent. L'objectif de cette prime est d'encourager les parents à se partager équitablement le congé parental et son montant maximum est de 3000 SEK/mois. C'est la TCO qui est à l'origine de cette prime, même si sa forme actuelle est quelque peu différente de l'idée de départ. A ce jour, peu de parents y ont eu recours.

En juillet 2008, le gouvernement suédois a également donné aux autorités locales la possibilité de financer une réforme qui permettrait de verser aux parents une nouvelle "allocation de garde d'enfant", qui leur permettrait de faire garder leur enfant en-dehors du système public. Bien que les partenaires sociaux aient été consultés, il n'y a pas de consensus quant à l'impact de cette mesure sur la vie de famille.

En 2007, le gouvernement a introduit le droit à une réduction d'impôts pour certains services à domicile, par exemple le ménage. Les partenaires sociaux ont joué un rôle essentiel dans le débat public pour et contre cette réduction.

Exemples:

Les partenaires sociaux suédois ont soutenu la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée par l'intermédiaire des négociations collectives. Par exemple, de nombreuses conventions collectives reprennent les dispositions suivantes (la terminologie peut varier d'un document à l'autre) :

- "Il convient de prêter attention à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie de parent. L'organisation et les horaires de travail peuvent être revus et la possibilité du travail à la maison prise en compte si nécessaire."
- "il doit être tenu compte des besoins et des souhaits de l'entreprise aussi bien que de ceux des salariés lors de la détermination des horaires de travail. Les horaires de travail doivent être compatibles avec les objectifs et les impératifs artistiques. Ils doivent, autant que faire se peut, permettre aux salariés de concilier le travail, la vie de parent et la vie sociale. Par exemple, il est souhaitable que les périodes de temps libre soient continues." (extrait de la convention des acteurs)
- "La formation continue et l'information doivent normalement être dispensées pendant les horaires de travail habituels."
- "La vie professionnelle doit être attractive pour les salariés à tous les âges de la vie et accessible à tous."
- "L'évolution salariale des salariés en congé maladie ou en congé parental doit être comparable à celle des autres salariés."
- "La structure salariale doit encourager la formation continue et permettre aux individus de contribuer au développement de l'entreprise tout au long de leur vie professionnelle. Dans ce contexte, il est essentiel de prendre également en compte les salariés absents en raison d'un congé maladie ou d'un congé parental."

4. S'ATTAQUER A L' ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La nouvelle Loi sur la discrimination reprend l'ancienne Loi sur l'égalité des chances, avec quelques modifications. La mise en place d'un plan pour l'égalité reste obligatoire, mais tous les trois ans plutôt que tous les ans, et dans les entreprises de 25 salariés et plus au lieu de 10. Il en va de même pour l'enquête sur les écarts de salaires entre hommes et femmes, qui doit à présent être réalisée tous les trois ans. Les conséquences de ces mesures sont encore inconnues.

Les partenaires sociaux participent actuellement à un comité gouvernemental chargé d'enquêter sur les effets des actions positives de l'ancienne Loi sur l'égalité des chances et de l'ancienne Loi interdisant la discrimination ethnique. L'objectif est de déterminer les domaines dans lesquels il convient de mettre en œuvre des actions positives, et s'il convient ou non de le faire sur la base de l'ensemble des sept formes de discrimination.

Salaires des femmes en pourcentage de celui des hommes (temps complet, pondéré, Suède, 2007) :

Municipalités : 99 %

Conseils généraux : 95 %

Gouvernement central : 94 %

Privé : cols blancs 91 %, cols bleus 95 %

L'évolution en 2005-2007 montre une légère tendance à la réduction de l'écart entre les salaires des hommes et des femmes. En valeur pondérée cette réduction est de 0,2 %, de 94,6 à 94,8 % pour l'ensemble du marché du travail suédois.

Source : National Mediation Office, 2008. Les valeurs pondérées tiennent compte des différences entre hommes et femmes en termes d'âge, de formation professionnelle, de travail à temps complet/temps partiel, de secteur et de groupe professionnel.

Dans la réalité, l'écart de salaires entre hommes et femmes est plus important, car les uns et les autres travaillent dans des secteurs différents, qui sont évalués de manière différente. Lorsqu'on regarde les statistiques pour *l'ensemble du marché du travail*, la différence entre hommes et femmes est de 16%, mais elle ne tient pas compte de leur répartition entre les différents métiers. En outre, les femmes travaillent plus souvent que les hommes à temps partiel.

Ce qui ne veut pas dire qu'il existe une discrimination salariale au sens juridique du terme. Afin de détecter, de remédier et de prévenir les écarts injustifiés entre hommes et femmes, salariaux et autres, les employeurs doivent recenser et analyser tous les trois ans :

- leurs dispositions et pratiques en matière de salaires et des autres conditions de travail applicables dans l'établissement, et
- les écarts de salaires entre les femmes et les hommes faisant un travail égal ou devant être considéré de valeur égale.

Nombreuses sont les conventions collectives à avoir repris une partie des expressions utilisées dans l'ancienne Loi sur l'égalité des chances. Ces textes concernent souvent la comparaison annuelle entre les salaires des femmes et hommes afin de détecter les inégalités injustifiées. L'an prochain, en 2010, de nouvelles conventions collectives seront signées dans de nombreux secteurs. Reste à voir comment ces conventions seront affectées par la nouvelle loi.

Les partenaires sociaux suédois ont développé différents moyens d'aider les employeurs et les syndicats au niveau des entreprises à réaliser l'enquête/analyse sur les écarts de salaires entre les hommes et les femmes (par exemple formations et programmes informatiques).

Exemple :

En 2007, de nouvelles conventions collectives concernant le salaire des travailleurs manuels ont été signées. Les syndicats représentant les "cols bleus" ont délibérément exigé des augmentations de salaire plus importantes dans les secteurs faiblement rémunérés et fortement féminisés. D'après la LO, il s'agirait d'une mesure spéciale destinée à promouvoir l'égalité des genres, qui devrait aboutir à une réduction des écarts salariaux.

Voir également les exemples a) Fastigo, b) SALAR, Saco, Arbetsgivarverket.

Turquie

Sources d'information :

- Syndicat : TURK-IS (Confédération des syndicats de Turquie), membre de la CES
- Employeur : TISK (Confédération des associations d'employeurs de Turquie), membre de BUSINESSEUROPE

1. SE PENCHER SUR LES RÔLES MASCULINS ET FEMININS

- Comité consultatif UE-Turquie, emploi des femmes en Turquie, rapport de 2006
- Contribution par la TURK-IS d'un article à la revue de la TISK sur l'emploi des femmes, janvier 2006
- Sommet de la TISK sur l'emploi des femmes, 10-11 février 2006 (participation de la TURK-IS)
- Projet pilote TISK-TURK-IS pour améliorer l'efficacité dans la formation et l'emploi : conférence (brochure)
- Participation commune à la préparation du 6e rapport périodique "pays" sur la Turquie pour présentation au CEDAW en 2007
- Participation à un rapport du groupe de travail sur l'égalité hommes-femmes mis en place dans le cadre du projet européen de renforcement du dialogue social pour l'innovation et le changement en Turquie, 2007
- Participation au projet sur l'égalité au travail du gouvernement néerlandais et du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale de Turquie, 2006

2. PROMOUVOIR LES FEMMES DANS LA PRISE DE DECISIONS

- Au niveau national :
- Sommet de la TISK sur l'emploi des femmes, 10-11 février 2006 (participation de la TURK-IS)
- De 2005 à 2008, la Direction générale pour le statut des femmes de Turquie (KGSM) a mis en œuvre un projet sur le développement de l'égalité des genres. Ce projet comprenait 6 volets, et les partenaires sociaux ont participé à l'élaboration d'un projet d'institut du genre ainsi que d'un plan d'action national pour l'égalité. La TISK et la TURK-IS ont participé aux documents de politique d'action nationale dans les domaines suivants :

- Les femmes et l'instruction
- Les femmes et la santé
- Les femmes et l'économie
- Les femmes, le pouvoir et la prise de décisions
- Les femmes et la pauvreté
- Les femmes et les médias
- Les femmes et l'environnement

3. SOUTENIR L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

- Au niveau national :

- Sommet de la TISK sur l'emploi des femmes, 10-11 février 2006
(participation de la TURK-IS)

- De 2005 à 2008, la Direction générale pour le statut des femmes de Turquie (KGSM) a mis en œuvre un projet sur le développement de l'égalité des genres. Ce projet comprenait 6 volets, et les partenaires sociaux ont participé à l'élaboration d'un projet d'institut du genre ainsi que d'un plan d'action national pour l'égalité. La TISK et la TURK-IS ont participé aux documents de politique d'action nationale dans les domaines suivants :

Les femmes et l'instruction

Les femmes et la santé

Les femmes et l'économie

Les femmes, le pouvoir et la prise de décisions

Les femmes et la pauvreté

Les femmes et les médias

Les femmes et l'environnement

Royaume-Uni

Sources d'information :

- Syndicat : TUC (Congrès des syndicats), membre de la CES
- Employeurs : CBI (Confédération de l'industrie britannique) membre de BUSINESSEUROPE, Partenariat des employeurs du secteur public (PPE), membre du CEEP

1. SE PENCHER SUR LES RÔLES MASCULINS ET FEMININS

Au cours des quatre dernières années, un certain nombre d'actions communes ont été entreprises dans ce domaine. En 2005-2006, le TUC, la CBI et des membres du PPE ont participé ensemble à l'Enquête générale officielle (GFI) de la Commission pour l'égalité des chances (EOC). La GFI portait sur la ségrégation professionnelle et l'apprentissage, plus particulièrement dans cinq secteurs souffrant d'une pénurie de main d'œuvre : la construction, l'ingénierie, l'informatique, la plomberie et la garde d'enfants. Les résultats montrent une corrélation manifeste entre la pénurie de main d'œuvre et la sous-représentation des femmes. En réaction à ces résultats, la CBI, le TUC et les membres du PPE ont convenu de travailler en collaboration avec le gouvernement, les Conseils sectoriels pour les compétences et l'EOC à la réduction de la ségrégation professionnelle. En 2007, le TUC et la CBI ont témoigné ensemble devant le Sous-comité du commerce et de l'industrie de la Chambre des Communes, dans le cadre de l'enquête de celui-ci sur la mise en œuvre du rapport de la Commission "Femmes et travail", qui met en évidence des questions relatives à la ségrégation professionnelle des genres. La CBI, le TUC et les membres du PPE ont encouragé le gouvernement britannique à se pencher sur l'amélioration de l'orientation professionnelle et des stages en entreprise afin de lutter contre les stéréotypes de genre dès le plus jeune âge et de veiller à ce que les deux genres envisagent une orientation vers des secteurs non traditionnels. Des membres du PPE appartenant aux secteurs des transports, de la santé et de l'administration locale ont mis en œuvre des projets destinés à attirer davantage d'hommes vers les professions du secteur médico-social et davantage de femmes vers le secteur des transports (en les encourageant à devenir, par exemple, chauffeurs de bus), qui dans une certaine mesure ont été couronnés de succès. L'Obligation d'égalité des genres, entrée en vigueur en avril 2007, impose aux administrations d'éliminer la discrimination illégale et le harcèlement ainsi que de promouvoir l'égalité des chances pour les hommes et les femmes; elle a permis d'améliorer la promotion de l'égalité des genres. Le TUC, la CBI et les membres du PPE ont soutenu et conseillé leurs membres dans ce domaine. Les membres du PPE ont également travaillé activement au côté des administrations et des fournisseurs de services publics sur la manière de respecter l'Obligation dans les divers aspects de leurs tâches. Dans ce but, les administrations et les fournisseurs de services publics dressent des plans pour l'égalité et réalisent des études d'impact sur l'égalité depuis 2007. L'Obligation couvre non seulement l'égalité des genres, mais aussi d'autres types de discrimination, et s'applique aussi bien à la fourniture de services qu'à l'emploi.

En 2008, le TUC a publié un rapport, "Emplois pour les garçons : toujours plus et toujours mieux payés", qui attire l'attention sur le fait que, trois ans après la publication du rapport final de l'enquête de l'EOC sur la ségrégation professionnelle et l'apprentissage et deux ans après le rapport de la Commission "Femmes et travail", les femmes continuent de se cantonner dans les secteurs faiblement rémunérés, et que dans certains cas la ségrégation des genres est devenue encore plus forte. Le TUC met en évidence la nécessité de prendre une série de mesures pour encourager l'égalité au niveau de l'apprentissage, dont une stratégie nationale pour l'égalité et la diversité bénéficiant d'un soutien politique de haut niveau et assortie d'une obligation de rendre des comptes; la mise en œuvre de politiques de marchés publics; des objectifs pour les Conseils

sectoriels pour les compétences; une meilleure rémunération et une expansion de l'apprentissage pour adultes. Dans une nouvelle campagne lancée en 2009, le TUC a également mis l'accent sur le rôle joué par la ségrégation des genres et les bas salaires dans la pauvreté féminine.

La Loi sur l'égalité actuellement en cours de discussion au Parlement britannique élargira le champ de l'action positive et permettra aux employeurs de prendre davantage de mesures pour attirer les femmes vers des fonctions dans lesquelles elles sont traditionnellement sous-représentées. Les enquêtes de la CBI montrent systématiquement que l'un des principaux obstacles à la diversification des salariés par les entreprises est le manque de candidat(e)s en provenance de groupes sous-représentés. La nouvelle loi permettra aux employeurs d'aller plus loin dans le recrutement des femmes afin de corriger le déséquilibre des genres dans certains secteurs. Les partenaires sociaux britanniques soutiennent l'action du gouvernement dans ce domaine; des guides sont actuellement en cours d'élaboration, qui permettront aux employeurs de mieux comprendre la nouvelle législation.

2. PROMOUVOIR LES FEMMES DANS LA PRISE DE DECISIONS

Les partenaires sociaux britanniques ont participé à la Commission "Femmes et travail", qui a identifié la ségrégation verticale comme l'une des causes majeures de l'inégalité des salaires et des chances, et qui a mis au point des recommandations concrètes destinées à l'ensemble des parties prenantes. La CBI, le TUC et les membres du PPE ont témoigné ensemble devant le Comité restreint du commerce et de l'industrie, dans le cadre de l'enquête de celui-ci sur la mise en œuvre des recommandations de la Commission. En 2008, le TUC et la CBI ont collaboré avec la Commission pour l'égalité et les droits humains (EHRC) à la rédaction d'une nouvelle publication, "Le talent, pas les alibis", qui met en valeur les avantages de la diversité au travail. Ce rapport démontre aux employeurs et aux entreprises les avantages économiques de la diversité et contient de nombreuses études de cas ainsi que les "astuces" employées par une large gamme d'entreprises.

Le TUC se penche également sur la représentation et la participation des femmes au mouvement syndical. Un rapport publié en 2008 montre les progrès accomplis par les femmes ainsi que les défis qu'il leur reste à surmonter au sein du mouvement syndical; il contient également des données ventilées par genre concernant les délégués syndicaux, les dirigeants sectoriels et les représentants au sein du mouvement syndical. Il y est notamment question des actions entreprises par les syndicats pour améliorer la représentation des femmes dans les hiérarchies syndicales. Le TUC continue de faire le suivi des progrès au moyen des "audits égalité" qu'elle réalise tous les deux ans chez ses affiliés.

Le TUC insiste également sur la nécessité d'une plus grande représentation des femmes dans la vie politique et publique. Des éléments allant dans ce sens ont été présentés oralement et par écrit à la "Conférence du Président sur la représentation parlementaire" de 2009. Le TUC a également organisé une manifestation avec l'Office gouvernemental pour les égalités, dont l'objectif était une plus grande participation des femmes noires à la vie et à la représentation locales.

La CBI se félicite des progrès réalisés dans le domaine de la représentation féminine, qui sont particulièrement encourageants dans les conseils d'administration (postes exécutifs et non-exécutifs) des entreprises du FTSE 100 : le pourcentage de femmes est passé de 8,6% en 2003 à 11,0% en 2007/8. L'enquête la plus récente de la CBI sur les tendances de l'emploi montre également que les employeurs prennent des mesures positives afin de créer un environnement de travail plus flexible dans lequel les femmes peuvent accéder à des postes dirigeants. A présent, deux entreprises sur cinq encouragent activement leurs cadres à adopter des horaires de travail flexibles. Néanmoins, il reste encore beaucoup à faire dans ce domaine. La CBI est représentée au groupe de travail expert de l'Office gouvernemental pour les égalités, "Les femmes dans les conseils d'administration du secteur privé", qui doit servir au développement de

plans par cet Office pour l'augmentation de la diversité dans les conseils d'administration du secteur privé.

Nombreux sont les employeurs du secteur public à mettre activement en place des systèmes de réseaux et de mentoring pour les cadres supérieurs, ainsi que des formations au leadership destinées à former un plus grand nombre de femmes dirigeantes. En effet, et bien qu'elles soient majoritaires dans le secteur public, les femmes continuent d'être sous-représentées dans ces rôles. Dans la fonction publique et le National Health Service, des objectifs ont été fixés pour la représentation des femmes aux postes dirigeants. La fonction publique, dont l'objectif est de 30%, est en bonne voie. Quant au National Health Service, le pourcentage de femmes présidents et administrateurs non exécutifs est passé de 33% en 2000 à plus de 45% en 2008.

3. SOUTENIR L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

Depuis 2005, le TUC et la CBI ont entrepris un certain nombre d'actions destinés à favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. En septembre 2005, le gouvernement britannique, en association avec le TUC et la CBI, a publié un rapport sur la "Gestion du changement" sur les façons concrètes de réduire les horaires de travail et de modifier les méthodes de travail. Les études de cas de ce guide montrent de quelle manière la réduction des horaires de travail et la modification des schémas de travail sont avantageuses pour les entreprises, les individus et les familles, et qu'elles améliorent aussi bien la performance des entreprises que l'équilibre vie professionnelle-vie privée. En 2006-2007, la CBI, le TUC et des membres du PPE ont participé au groupe consultatif pour l'enquête de la Commission pour l'égalité des chances sur "La transformation du travail". Cette enquête a porté sur l'accès aux formules de travail flexibles dans les entreprises britanniques. Le rapport final, qui se base sur des travaux réalisés avec les employeurs et des exemples de solutions innovantes, propose des solutions pour tous les types de salariés et d'entreprises. A cette même époque, le TUC, la CBI et des membres du PPE ont également pris part à Work Wise UK, programme destiné à encourager des formules de travail plus intelligentes au profit des entreprises, des salariés et du pays en général. Une déclaration commune sur les bienfaits économiques, sociaux et environnementaux du travail flexible a été publiée en janvier 2007.

En 2007-08, le TUC, la CBI et des membres du PPE ont participé à une enquête en cours demandée par le gouvernement sur le droit des parents d'enfants d'âge scolaire à demander des horaires de travail flexibles. Suite à cette enquête, il était notamment recommandé d'étendre ce droit aux parents d'enfants de moins de 16 ans (alors qu'il ne s'appliquait qu'aux parents d'enfants de moins de 6 ans), de sensibiliser à ce droit les pères et les personnes donnant des soins à des adultes (qui bénéficient d'une assistance moindre), de mieux accompagner les entreprises dans la mise en œuvre des horaires flexibles. Le gouvernement a accepté ces recommandations, ce dont les partenaires sociaux se sont félicités. L'extension est entrée en vigueur au mois d'avril 2009, si bien que ne disposons pas encore de données sur le résultat des nouvelles dispositions: cependant, 69% des membres de la CBI indiquent que les horaires flexibles ont eu un impact positif sur leurs relations avec leurs salariés et il est fort probable que le résultat de cette action sera positif.

Le TUC a également attiré l'attention sur le fait que des services de garde d'enfants de bonne qualité sont nécessaires si l'on veut que les salariés puissent équilibrer leur vie professionnelle et leur vie de famille. Le faible niveau des salaires dans ce secteur continue de poser un problème grave. Avec le Daycare Trust, le TUC a publié un rapport commun en novembre 2009 : "Monter la barre : quel avenir pour les travailleurs de la petite enfance ?". Ce document fait le point sur les défis que doivent surmonter les travailleurs du secteur de la petite enfance et la nécessité urgente de remédier aux bas salaires et aux mauvaises conditions de travail que subissent nombre d'entre eux.

Avec leurs vis-à-vis syndicaux, les employeurs du secteur public dans les domaines de la santé, de l'enseignement supérieur et de l'administration locale ont mis au point un service de conseil et d'information sur l'équilibrage de la vie professionnelle et de la vie privée. En particulier, la norme "Amélioration de la vie professionnelle", qui comprend un système d'accréditation, a été mise en œuvre dans l'ensemble des services de santé (NHS). En juillet 2009, le Conseil des salariés du NHS (organisme de partenariat entre les employeurs et le syndicat) a publié une version mise à jour du "Cadre pour l'amélioration de la vie professionnelle" afin de mettre en valeur et de tirer le meilleur parti des réussites du système, qui fonctionne depuis 2001. Les diverses normes d'accréditation du système permettent de faire un suivi régulier des progrès.

4. S'ATTAQUER A L'ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La Commission "Femmes et travail" créée par le gouvernement britannique en 2004 a été chargée de mener une enquête sur les causes de l'écart de salaires entre hommes et femmes. La CBI, le TUC et des membres du PPE y sont représentés par des commissaires, ainsi que des syndicats et des organisations des secteurs public et privé. En février 2006, la Commission a publié 40 recommandations finales portant sur l'amélioration des bonnes pratiques dans le secteur de l'enseignement comme dans celui de l'emploi. Bien que la Commission n'ait pu obtenir de consensus sur l'obligation d'effectuer des enquêtes salariales, elle a pu se mettre d'accord sur la nécessité de modifier les méthodes d'enseignement, les structures de travail, les méthodes et les publics de la formation, et les méthodes d'éradication de la discrimination au travail. Ces recommandations visaient le gouvernement, les employeurs et les syndicats, qui se sont tous engagés à les mettre en œuvre. Le TUC et la CBI ont également participé à un groupe de pilotage qui a développé un "outil léger" recommandé par la Commission et destiné à "aider les employeurs à étudier l'ensemble des questions affectant l'écart de rémunération entre hommes et femmes".

Le TUC a continué de mettre en évidence l'absence de progrès dans le domaine de l'écart de salaires entre hommes et femmes et publié un rapport de mise à jour en 2008 qui démontre la force du lien entre les bas salaires et la pauvreté féminine. Ce rapport conclut qu'au Royaume-Uni les rapports entre le travail à temps partiel, la ségrégation professionnelle des femmes et les responsabilités familiales grèvent les femmes de manière particulièrement dramatique. L'écart de rémunération ne s'est pas amélioré en 2008 et s'est même légèrement aggravé par rapport à 2007, l'écart étant de 17,1% pour le travail à temps complet et 36,6% pour le travail à temps partiel. Le TUC milite pour une réforme de la législation sur l'égalité des salaires, en particulier dans le cadre de ses travaux sur la nouvelle Loi sur l'égalité. Parmi ses revendications : des audits "égalité des salaires" à caractère obligatoire, des comparateurs hypothétiques pour les litiges portant sur l'égalité des salaires, un mécanisme collectif de résolution des conflits collectifs sur l'égalité des salaires, une obligation d'égalité au niveau des achats et une application vigoureuse de l'obligation d'égalité dans le secteur public.

Bien que la CBI reconnaisse que les employeurs pourraient faire davantage pour réduire l'écart de salaires entre hommes et femmes en s'attaquant à la ségrégation professionnelle et en nommant une plus grande proportion de femmes dirigeants, elle s'oppose au projet du gouvernement, qui imposerait un reporting sur cet écart de salaires. Elle propose de remplacer celui-ci par une approche volontaire qui permettrait aux entreprises de baser ce reporting sur des indices qui correspondraient aux défis auxquels elles ont à faire face. La CBI et le TUC travaillent donc avec la Commission pour l'égalité et les droits humains afin de développer des paramètres de reporting appropriés. Même si leurs vues concernant le caractère obligatoire du reporting restent opposées, les partenaires sociaux sont plus ou moins d'accord sur le fait que les entreprises doivent disposer d'une plus large gamme d'indicateurs pour illustrer leur action en matière de transparence et d'égalité des genres, qui leur permettraient de refléter les défis très divers auxquels elles ont à faire face suivant leur secteur. La Commission pour l'égalité et les

droits humains procède actuellement à une consultation sur ces idées, dont le résultat viendra également nourrir la Loi sur l'égalité.

Le gouvernement central, les administrations locales et le National Health Service se sont mis d'accord sur un cadre pour l'évaluation des postes par le dialogue social. Le NHS a terminé la mise en œuvre de sa norme "Ordre du jour pour le changement", et l'ensemble de ses organisations ont fait l'objet d'une opération d'évaluation des postes.

Dans le contexte de l'examen à venir de la législation communautaire sur l'égalité des salaires et de la nouvelle Loi sur l'égalité, les employeurs des administrations locales cherchent à sensibiliser l'opinion à leurs efforts pour réduire les écarts de rémunération, qui seraient actuellement remis en cause par un nombre croissant de procès "no win no fee" (système selon lequel un avocat ne perçoit ses honoraires que si l'issue d'un procès est favorable à son client). Il semblerait que ces procès soient en train d'éroder les possibilités de conventions collectives sur le résultat des évaluations de poste, et soient en train de détourner des ressources qui pourraient être employées à réduire plus efficacement l'écart de rémunération (par exemple des mesures de déségrégation du marché du travail).

Le niveau européen

En adoptant le Cadre d'actions sur l'égalité des genres, l'objectif des organisations de partenaires sociaux européens était:

- d'apporter une contribution effective et spécifique à la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne pour la croissance économique, des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et la cohésion sociale;
- de contribuer au cadre législatif de l'UE sur le traitement égal entre hommes et femmes;
- de prendre en compte l'égalité de genre par des actions des partenaires sociaux à tous les niveaux appropriés.

Les actions de suivi sur les quatre priorités identifiées dans le cadre d'actions (prendre en compte les rôles assignés à chacun des genres, promouvoir les femmes dans la prise de décisions, favoriser l'équilibre vie-travail, lutter contre l'écart de salaires entre hommes et femmes) devaient essentiellement être mises en œuvre dans les Etats membres par les organisations membres de BUSINESSEUROPE, de l'UEAPME, du CEEP et de la CES. Néanmoins, les partenaires sociaux du niveau européen ont entrepris un certain nombre d'activités axées essentiellement sur la diffusion du cadre d'actions afin d'atteindre un public aussi vaste et divers que possible et d'influencer la politique européenne.

Mesures prises par les partenaires sociaux européens

Durant la période couverte par le cadre d'actions, les partenaires sociaux européens ont traité plusieurs questions essentielles qui concernent directement ou indirectement les priorités exposées. La plupart des activités exposées ci-dessous mettent l'accent sur l'amélioration de l'équilibre vie-travail.

En 2009 les partenaires sociaux européens ont mis un terme à la révision de leur accord cadre sur le congé parental de 1995, en y apportant plusieurs améliorations. Les changements sont destinés à améliorer la conciliation de la vie personnelle, professionnelle et familiale, en tenant compte des besoins des travailleurs et des entreprises, en introduisant des éléments qui reconnaissent les structures familiales de plus en plus variées et encouragent un partage plus équitable des responsabilités familiales.

A l'occasion du Sommet social tripartite de mars 2008, les partenaires sociaux européens ont présenté une évaluation conjointe des progrès réalisés par les Etats membres dans le cadre de la promotion d'une meilleure conciliation de la vie personnelle, professionnelle et familiale couvrant la période 1998-2008. Ils ont également suivi cette question en envoyant une lettre conjointe au Commissaire Spidla afin de soutenir la mise en œuvre des objectifs de Barcelone sur la garde d'enfants - en raison de l'écart important qui existe entre l'offre et la demande d'infrastructures de garde d'enfants de bonne qualité, accessibles et abordables - ce qui constitue un frein à l'emploi pour les nombreux deuxième salaires potentiels au sein de familles en couple et pour les parents seuls.

Les partenaires sociaux européens ont également apporté leur contribution en concluant et en surveillant la mise en œuvre d'accords encourageant les formes de travail flexibles qui facilitent la conciliation, dont le plus récent est l'accord cadre de 2002 sur le télétravail. Le rapport d'exécution final a été établi et présenté conjointement en 2006.

En outre, parmi les diverses actions et projets que les partenaires sociaux européens ont menés à bien depuis 2005 afin de promouvoir les priorités du Cadre d'actions sur l'égalité des genres, on peut mentionner les exemples suivants:

- BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES ont présenté conjointement les raisons et objectifs du cadre d'actions lors de douze séminaires nationaux de renforcement des capacités organisés dans la plupart des Etats membres qui ont adhéré à l'UE en 2004 et 2007 ainsi qu'en Turquie et Croatie;
- Ils ont encouragé les priorités traitées dans le cadre d'actions lors d'un certain nombre de conférences et de séminaires sur la politique européenne dans le domaine de l'égalité des chances entre hommes et femmes. Ces événements ont été organisés dans le contexte des présidences européennes (ex : conférence de la présidence autrichienne «Comblant l'écart salarial», Bruxelles 2006); ou d'auditions publiques au Parlement européen; de la Commission européenne (comme dans le cas de l'événement de haut niveau destiné à célébrer les 50 ans de l'égalité de genre in Europe – octobre 2007); ou du Comité économique et social;
- les partenaires sociaux européens ont soutenu les projets réalisés par leurs membres qui étaient spécifiquement axés sur la promotion du cadre d'actions (tel que le projet 2008 des partenaires sociaux allemands "Cadre d'actions sur l'égalité des genres: réflexion à mi-mandat et perspectives) ou une ou plusieurs de ses priorités. Ces projets étaient souvent financés par les Fonds structurels de l'UE et les lignes budgétaires de la Commission européenne;
- le Cadre d'actions sur l'égalité des genres a été traduit dans plusieurs langues par le Fonds de traduction géré conjointement par la CES et BUSINESSSEUROPE (au nom des organisations européennes d'employeurs). Ces traductions ont été mises en ligne sur les sites Internet du Centre de ressources des employeurs de l'UE et de la CES (voir ci-dessous)
- La CES ainsi que les organisations d'employeurs européens ont publié sur les pages du Centre de ressources leur site Internet respectifs la version originale du cadre d'actions conjointement avec toutes les traductions dans toutes les langues de l'UE disponibles (réalisées par le fonds de traduction ou d'autres projets financés par la CE). En outre, des rapports de suivi réalisés en vertu de ce Cadre d'actions ont été publiés par les partenaires sociaux européens. Voir: <http://resourcecentre.etuc.org/> et www.erc-online.eu. Le Cadre d'actions est aussi disponible sur tous les sites Internet des partenaires sociaux.

Outre ces actions conjointes, des activités spécifiques ont également été mises en place unilatéralement par les organisations européennes de partenaires sociaux.

En ce qui concerne la CES, les activités suivantes ont été menées à bien afin de promouvoir le cadre d'actions sur les objectifs en matière d'égalité de genre:

- La CES a organisé plusieurs séminaires de formation par le biais de son programme Centre de Ressources afin d'examiner les pratiques et expériences syndicales effectives en matière de mise en œuvre du cadre d'actions;
- Une enquête annuelle du 8 mars a été lancée en 2007 afin de surveiller et d'évaluer la présence des femmes dans les organes de prise de décision des syndicats;
- Des conférences et des tables rondes ont été organisées afin d'encourager l'action syndicale dans la mise en œuvre des priorités du Cadre d'actions sur l'égalité des genres;
- Une fiche a été publiée illustrant les demandes politiques de la CES dans le domaine de la conciliation du travail, de la famille et de la vie privée;

- un euro-pin's sur l'écart salarial a été réalisé, symbolisant l'écart salarial persistant dans tous les Etats membres de l'UE. Le pin's a été largement distribué parmi les syndicats affiliés à l'UE, à l'occasion des "50 ans d'égalité salariale" (2007).

En ce qui concerne les employeurs européens, les actions suivantes ont été menées:

- contribution en 2009 à une enquête européenne sur la présence des femmes dans les organes de prise de décisions de BUSINESSEUROPE et de ses membres;
- contribution à la campagne d'information 2009 de la Commission sur l'égalité des salaires (interview pour une vidéo sur la campagne);

L'UEAPME a pris une série de mesures encourageant l'esprit d'entreprise chez les femmes et l'égalité de genre. Les initiatives incluent:

- La contribution de l'UEAPME à la publication de la CE «Diversity at work - A guide in SMEs», 2009.
- La publication du «UEAPME compendium of good practices of diversity et non-discrimination in European Crafts, SMEs et their organisations», 2007. Le genre est un des quatre catégories étudiées. Les exemples incluent la promotion de l'esprit d'entreprise chez les femmes et les mesures de formation professionnelle à temps partiel dédiées aux jeunes femmes avec enfants. Les fonds sont fournis par l'UE dans le cadre de «L'année européenne de l'égalité des chances».
- Le Programme III Management of Business Support (BSP), 2008 à 2009. L'objectif était de familiariser les associations de PME à l'égalité de genre et à l'esprit d'entreprise chez les femmes dans le contexte de l'acquis communautaire et de l'élargissement à la Bulgarie, Roumanie, la Croatie et la Turquie. <http://www.smefit.eu/>.
- La participation au projet de l'UE et étude sur un «Business Case for Diversity in SMEs

Les activités du CEEP en matière de promotion du cadre d'actions au cours des 4 dernières années incluent:

- Au cours de ces années, le CEEP a encouragé les piliers du cadre d'actions, tant en ce qui concerne une juste égalité de genre que dans le cadre de politiques plus larges en matière d'égalité des chances pour tous et de gestion de la diversité dans les organisations d'employeurs et les entreprises fournissant des services d'intérêt général. A cet égard, une des activités à signaler est le projet Equally Diverse qui est la principale contribution du CEEP à l'année européenne de l'égalité des chances pour tous en 2007. Les principaux constats du projet sont que les employeurs du service public ont d'excellents antécédents en termes de mesures innovantes concernant l'anti-discrimination et l'égalité des chances et que les décideurs considèrent qu'ils ont souvent une longueur d'avance dans ces domaines. En ce qui concerne l'égalité de genre, par exemple, les employeurs du service public emploient proportionnellement plus de femmes que leurs homologues du secteur privé et ont proportionnellement plus de cadres supérieurs féminins et un écart salarial global moins élevé. De même, en tant que service d'intérêt public, il est essentiel qu'ils représentent et tiennent compte des besoins des communautés qu'ils servent.
- Le CEEP a également mis l'accent sur les priorités spécifiques du cadre d'actions en matière d'égalité de genre telles que l'écart de salaires entre hommes et femmes. A cet égard, le CEEP a lancé, conjointement avec les organisations membres dirigées par la section britannique du CEEP, un projet destiné à contribuer non seulement à la mise en oeuvre par le CEEP du Cadre d'actions sur l'égalité des genres, mais aussi à apporter à l'organisation d'importantes informations générales permettant de contribuer à la révision de la législation de l'UE sur l'égalité salariale.

Les partenaires sociaux européens évaluent positivement leur travail sur la diffusion et la mise en exergue des cadres d'actions. Ils accueillent en particulier avec satisfaction la bonne réponse en

termes de réaction annuelle des organisations qui ont adhéré à l'UE en 2004 et 2007 ainsi que la contribution reçue en 2009 des partenaires sociaux turcs.

Secrétariat **EUROCADRES** à Bruxelles

Dès sa formation en 2000, FEMANET, réseau européen de femmes d'EUROCADRES (femmes professionnelles et cadres syndiquées), s'est montré très actif. Le Cadre d'actions sur l'égalité des genres est une initiative utile, dont le réseau s'est servi pour traiter en profondeur des initiatives communautaires et des initiatives du Dialogue social européen dans le cadre de divers projets sur la participation des femmes aux processus décisionnels.

Parce que le Cadre comporte un volet spécifique sur les femmes et la prise de décisions, les membres de FEMANET ont abordé son contenu dans **sept états membres différents** en 2006 et 2007. L'objectif de toutes ces manifestations était de sensibiliser l'opinion au problème de l'égalité des genres chez les professionnels, de diffuser des informations sur le Cadre d'actions et d'aboutir à une perspective européenne. Les collègues **suédoises** ont réfléchi au problème des femmes dans les universités, tandis qu'AKAVA (**Finlande**) a invité des chercheurs et un ancien premier ministre à plaider la cause des femmes décisionnaires. En **France**, la CFDT-Cadres a tenté d'aborder autrement la question de l'équilibre entre vie professionnelle et vie de famille en réfléchissant sur l'organisation de leur temps de travail par les salariés. L'UGICT-CGT a analysé l'écart de salaires entre professionnels hommes et femmes. En **Italie**, des chercheurs, des universitaires, des représentants syndicaux et des représentants d'entreprises se sont demandé "comment réussir au féminin". Lors de la manifestation **autrichienne**, des représentants de la Commission européenne, de la CES, des employeurs autrichiens, du GPA (syndicat autrichien des employés du secteur privé) et d'une grande entreprise autrichienne ont discuté de l'égalité des femmes professionnelles, depuis le niveau européen jusqu'à celui des entreprises. Les collègues **belges** ont donné une explication théorique de la différence entre les genres et du coaching et présenté des informations statistiques, mais ont également partagé des expériences personnelles et fait des recommandations aux syndicats. Au **Danemark**, les participants ont considéré le "plafond de verre" de divers points de vue (recherche et sciences, secteur économique, secteur juridique) et ont convenu qu'un système de quotas constituerait une façon innovante de poursuivre cette discussion. Les collègues du syndicat **polonais** ont abordé la réglementation communautaire et polonaise ainsi que la feuille de route 2006-2010 sur l'égalité, toutes deux destinées à promouvoir l'égalité professionnelle des hommes et des femmes.

Les manifestations nationales ont connu un grand succès, réunissant de 25 à 120 participants, dont un nombre considérable d'hommes.

Enfin, les activités ont donné lieu à deux publications :

1. Un dossier sur l'égalité de genre au niveau européen, FEMANET, le Cadre d'actions sur l'égalité des genres et d'autres informations utiles, destinées aux femmes professionnelles et cadres. Ce dossier est disponible en anglais, français, allemand, italien et finnois et peut être soit commandé en version papier au secrétariat d'EUROCADRES, soit téléchargé au format .pdf sur
2. Le "Kit FEMANET : Réussir au féminin", disponible en français, anglais, allemand, danois, italien, polonais et néerlandais. Ce kit présente des recommandations et des expériences utiles à la carrière d'une femme dans son ensemble, depuis les études jusqu'à la retraite.

L'un et l'autre peuvent être téléchargés à partir du site Internet d'EUROCADRES :

<http://www.eurocadres.org/spip.php?rubrique16>

Ces manifestations ainsi que le débat sur la manière de faire entrer et de maintenir les femmes dans des postes décisionnels ont conduit FEMANET à incorporer en 2009 le leadership féminin au modèle de Management européen responsable dont il est question chez EUROCADRES depuis 1996. Pour l'instant, ce modèle ne comporte aucune perspective de genre. Le concept de Management européen responsable est important, car il reflète l'une des principales politiques

d'EUROCADRES. Il est donc essentiel qu'EUROCADRES valorise et encourage le leadership féminin dans les débats concernant ce modèle ainsi que son application à venir.

CEC

Pays : POLOGNE

- Sources d'information : Porozumienie Związków Zawodowych "KADRA", Membre de CEC-Confédération européenne des cadres

1. SE PENCHER SUR LES RÔLES MASCULINS ET FEMININS

- Au niveau national :

Des représentants de PZZ "KADRA" ont pris part aux travaux et aux négociations du Comité tripartite sur les questions économiques et sociales sur le Code du travail, qui régit les droits et les devoirs des employeurs et des salariés. Le Code du travail ainsi que d'autres réglementations protègent les droits suivants :

- respect des biens des travailleurs
- égalité des droits
- droit à une rémunération décente, principe "à travail égal, salaire égal"
- développement de la qualification professionnelle
- interdiction de la discrimination directe ou indirecte et du harcèlement
- égalité de traitement au travail
- droits relatifs au statut de parent.

- Au niveau sectoriel :

Des représentants de PZZ "KADRA" ont pris part à des négociations concernant l'organisation collective du travail, qui doit être compatible avec le droit national et les directives communautaires.

- Au niveau des entreprises :

Les syndicats du PZZ "KADRA" ont négocié avec les employeurs les conventions d'entreprise relatives à l'organisation collective du travail, à la réglementation des salaires, aux statuts des entreprises et aux autres consignes internes concernant l'égalité des genres.

2. PROMOUVOIR LES FEMMES DANS LA PRISE DE DECISIONS

- Au niveau national :

Les partenaires sociaux et les députés ont débattu de l'accès des femmes aux postes décisionnels et introduit la parité au niveau national. La Pologne a incorporé la directive communautaire dans son droit national à partir de 2004.

Certaines lois polonaises interdisant le travail des femmes ont été révoquées.

- Au niveau sectoriel :

Le nombre des femmes occupant des postes de cadres augmente de façon systématique. Dans le secteur des PME, plus de 70 000 entreprises sur 230 000 ont nommé des femmes à leur conseil

d'administration, soit près de deux fois plus qu'il y a deux ans. Dans une entreprise sur trois, le PDG est une femme. Par contre, la situation des femmes est moins bonne dans les grandes entreprises, là précisément où les syndicats de PZZ "KADRA" sont les plus nombreux.

- Au niveau des entreprises :

Ce sont le plus souvent des dirigeants syndicaux (hommes et femmes) de "KADRA" qui accèdent aux postes de cadres dans les entreprises polonaises. Les femmes membres de "KADRA" représentent 15% des dirigeants du syndicat le plus important. Il en va de même dans les entreprises. Les conseils d'administration des grandes entreprises ne comptent que 2% de femmes. Pour parvenir au plus haut niveau, les femmes ont des obstacles à franchir, et elles ont du mal à faire valoir leurs qualifications. D'après nos observations, il en va de même dans d'autres pays de l'UE.

3. SOUTENIR L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

– Au niveau national :

"KADRA" note qu'en Pologne ce sont les modèles traditionnels de la famille et du travail qui prédominent. La famille est une valeur fondamentale. Il est souvent difficile d'équilibrer vie professionnelle et vie privée. La loi protège les droits suivants :

- normes et temps de travail
- droit au repos
- temps de pause au travail – 60 minutes
- interdiction de travailler les dimanches et jours fériés
- respect des besoins des personnes
- nécessité des congés de loisirs
- demandes de congé.

4. S'ATTAQUER A L'ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

– Au niveau national :

"KADRA" prend des mesures pour équilibrer les niveaux salariaux des hommes et des femmes. L'écart moyen de salaires est d'environ 22% en Pologne.

– Au niveau sectoriel et au niveau des entreprises :

PZZ "KADRA" a la possibilité de lever les obstacles durables à la parité et de modifier la situation grâce à l'action syndicale statutaire. Toutefois, les effets de cette activité ne seront pas perceptibles à court terme, car il s'agit d'un problème à grande échelle.

Pays : Suède

- Sources d'information :
Ledarna (Association des cadres de Suède), membre de CEC-Confédération européenne des cadres

1. SE PENCHER SUR LES RÔLES MASCULINS ET FEMININS

2. PROMOUVOIR LES FEMMES DANS LA PRISE DE DECISIONS

3. SOUTENIR L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

Plateforme de communication : Ledarna a adopté une plateforme de communication sur l'égalité entre femmes et hommes. Intitulée, "Agenda pour l'égalité des genres", cette plateforme comprend six préalables indispensables pour l'égalité des genres au travail et s'accompagne d'une brochure. Celle-ci est distribuée aux membres de Ledarna afin de faire connaître la position de Ledarna sur l'égalité des genres, et aussi pour servir de point de départ à des débats sur l'égalité des genres au niveau des entreprises. Elle est également utilisée pour influencer l'opinion publique.

Programme sur le management : Ledarna propose à ses membres un programme sur le management pour les femmes leaders. Les objectifs de ce programme sont de créer un réseau d'apprentissage avec une perspective de genre, l'attirer l'attention sur le leadership au féminin et de conforter les femmes dans leur leadership.

Prix de la femme leader de demain : chaque année, Ledarna, avec la communauté professionnelle suédoise Shortcut, attribue cette récompense à une jeune femme leader choisie parmi 75 candidates suédoises.

Guide pour les leaders : Ledarna a publié un guide destiné aux managers, qui leur explique comment traiter équitablement hommes et femmes dans le cadre du leadership. Cet ouvrage a été distribué aux membres de Ledarna ainsi qu'à d'autres personnes intéressées par la perspective de genre dans l'égalité des genres; il est également utilisé pour des conférences sur l'égalité des genres et pour influencer l'opinion publique.

Site Internet : des informations sur l'égalité des genres sont disponibles sur notre site Internet.

Séminaires : Ledarna propose également à ses membres des formations/séminaires sur la Loi suédoise sur la discrimination.

4. S'ATTAQUER A L'ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Chaque année, Ledarna réalise une enquête auprès de ses membres, par exemple sur l'écart de rémunération entre femmes et hommes. Les informations collectées sont principalement utilisées comme suit :

- Une brochure "facile à lire", "Les chiffres du management" (en suédois : *Chefen i sifror*) est compilée à partir des faits et des chiffres et distribuée aux membres de Ledarna, aux journaux et à d'autres parties intéressées par les conditions de travail des cadres et opérant sur le marché du travail. Cette brochure est également disponible sur le site Internet de Ledarna.
- Relations publiques : les informations sont utilisées au cours des conférences de presse de Ledarna afin de sensibiliser l'opinion aux conditions de travail des cadres, par exemple à l'écart de rémunération entre les genres, et de mettre en avant la nécessité d'un engagement et d'une amélioration dans ce dernier domaine.

EFFAT (Fédération Européenne des Syndicats de l'Alimentation, de l'Agriculture et du Tourisme)

1. SE PENCHER SUR LES RÔLES MASCULINS ET FEMININS

Au sein des comités de dialogue social respectifs EFFAT-HOTREC (hôtels et restaurants) et EFFAT-FERCO (restauration collective concédée), des initiatives/accords de RSE ont été conclus qui contiennent des dispositions sur l'égalité des chances, la non-discrimination et l'égalité des salaires.

Conférence des femmes de l'EFFAT avant le congrès :

- Impact de la crise économique et financière sur les femmes et l'emploi féminin
- Améliorer la situation des femmes au travail
- Comment attirer plus de femmes vers le syndicalisme.

L'EFFAT est membre du Comité consultatif sur les femmes dans les zones rurales de la Commission européenne. La vice-présidente de l'EFFAT siège à ce comité depuis 2009.

2. PROMOUVOIR LES FEMMES DANS LA PRISE DE DECISIONS

L'EFFAT s'efforce d'augmenter la participation des femmes à tous les niveaux décisionnels des syndicats. La Constitution de l'EFFAT stipule en effet que la proportion des mandats attribués aux femmes dans les organismes et les structures de travail de l'EFFAT doit/devrait correspondre au pourcentage de femmes dans l'organisation.

Au Congrès de 2005, l'EFFAT s'est engagée à mieux appliquer les principes de sa Constitution sur la représentation des femmes.

En 2007, l'EFFAT a réalisé parmi ses 125 organisations membres nationales une "Enquête sur la proportion entre femmes et hommes dans les organisations affiliées à l'EFFAT et leurs politiques d'égalité des genres".

L'objectif de cette enquête était de collecter des données de base sur l'appartenance des femmes et des hommes aux organisations membres et de déterminer la proportion d'hommes et de femmes dans les structures de l'EFFAT.

Par ailleurs, l'enquête a permis de réunir des informations sur les initiatives des organisations membres pour aboutir à une participation égale des femmes et des hommes.

En préparation au Congrès de l'EFFAT en octobre 2009, des modifications de la Constitution ont été proposées qui fixeront des quotas de délégués femmes au Congrès et de représentation des femmes dans les autres organes décisionnels. Un nouveau poste de "Président délégué" sera créé. Le Président et le Président délégué devront être de genre opposé.

Deux résolutions relatives à l'égalité des genres seront proposées au Congrès en octobre 2009. L'une d'entre elles propose l'élaboration d'un plan pour l'égalité des genres qui comporterait des objectifs concrets : représentation équitable des hommes et des femmes, gender mainstreaming et **réduction des disparités entre les revenus** des hommes et des femmes, ainsi qu'un calendrier de mise en œuvre.

Incorporation de la dimension de l'égalité des genres dans l'ensemble des documents de politique de l'EFFAT sur les conseils d'entreprise européens :

- Suivi de la proportion d'hommes et femmes dans les organes spéciaux de négociation des conseils d'entreprise européens
- Plan d'action de l'EFFAT "Promotion de l'égalité des genres dans les CEE". Celui-ci précise ce que doivent faire les syndicats nationaux respectifs pour améliorer la participation des femmes aux conseils d'entreprise européens et encourager le débat sur l'égalité des genres au sein des conseils d'entreprise européens.
- Compilation d'une liste de questions sur l'égalité des chances entre femmes et hommes qui pourraient être soulevées au sein des comités d'entreprise européens.

4. S'ATTAQUER A L'ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'EFFAT a identifié l'écart de rémunération entre les genres comme étant le principal problème dans l'ensemble des secteurs de l'EFFAT (agriculture, alimentation, tourisme). Au cours de ses réunions, le Comité des femmes de l'EFFAT a débattu de cette question.

Parmi les contributions des syndicats au guide "Des considérations sociales dans les marchés publics: une étude, des exemples pratiques et un guide de la Commission", élaboré par la DG EMPL, l'EFFAT attire l'attention sur la possibilité de promouvoir l'égalité des genres au travers des marchés publics, comme le propose la Commission dans sa Communication COM (2007) 424 final 18.7.2007 "Combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes", page 9 :

3.3. Promouvoir l'égalité salariale auprès des employeurs

Par ailleurs, les administrations publiques ont un poids significatif dans les économies nationales, les marchés publics représentant 16 % du PIB communautaire. Elles ont donc la faculté d'inciter leurs fournisseurs à adopter des comportements responsables socialement. À cet effet, les directives 2004/17/CE17 et 2004/18/CE18 prévoient que «les pouvoirs adjudicateurs peuvent exiger des conditions particulières concernant l'exécution du marché (...) [qui] peuvent notamment viser des considérations sociales et environnementales».

La Commission :

- *intégrera les dimensions de l'égalité de traitement et de l'égalité salariale dans le guide qu'elle prépare pour 2008 sur l'intégration des critères sociaux dans les procédures d'exécution des marchés publics.*

Dans le cadre du reporting mutuel sur les résultats des négociations collectives dans 7 secteurs, il est demandé aux organisations membres de veiller à ce que leurs enquêtes annuelles couvrent des facteurs et des aspects qualitatifs autres que les augmentations de salaire, par exemple les questions relatives à l'égalité des genres.

L'écart de rémunération entre femmes et hommes a été abordé dans les accords RSE et constituera l'un des champs d'action majeurs du plan EFFAT pour l'égalité des genres (voir a).

FEM (Fédération européenne des métallurgistes)

Aucune organisation affiliée à la FEM n'a pris part au rapport d'évaluation. La FEM base sa contribution au rapport d'évaluation sur l'Accord-cadre européen signé avec Areva en 2006 et son projet connexe ODEO (Open Dialogue through Equal Opportunities), mis en œuvre de 2007 à 2009.

Introduction

Afin de soutenir le déploiement de l'accord européen sur l'égalité des chances, la direction Politique Sociale d'Areva, des membres du Conseil d'entreprise européen d'Areva et la Fédération européenne des métallurgistes ont mis en place le projet ODEO en 2007. Ce projet était financé par la Commission européenne.

Son objectif est de mettre en œuvre les engagements d'Areva en matière de parité hommes-femmes en développant un dialogue social ouvert et constructif sous la forme d'une approche commune à cent pour cent dans les 13 pays d'Europe où Areva est présente.

Ce projet comportait quatre étapes relatives à la parité :

- Une *évaluation* détaillée de l'égalité des chances sur les 51 sites européens d'Areva
- Un *séminaire* européen organisé dans le cadre d'un atelier restreint et réunissant 80 participants, dont 50% de représentants des salariés et 50% de cadres et personnels RH en provenance de 12 pays
- Dix *ateliers* d'échange de bonnes pratiques et d'élaboration de plans d'actions locaux, régionaux et nationaux réunissant 140 participants en provenance de 12 pays
- Un *retour d'expérience* auprès de la Fédération européenne des métallurgistes et du Comité d'entreprise européen.

Ce sont près de 9 000 salariés européens d'AREVA qui ont été sensibilisés et informés des engagements du groupe et de son Conseil d'entreprise européen en faveur de l'égalité des chances.

Grâce à ce projet, AREVA dispose aujourd'hui d'un "réseau Egalité des Chances" comptant 250 membres (représentants du personnel, responsables Ressources Humaines, managers) prêts à s'investir dans ce domaine.

Grâce à ODEO, les engagements de l'accord européen signé en novembre 2006 ont pu être respectés suite à une démarche ambitieuse et innovante basée sur le partage des bonnes pratiques et la participation à un dialogue social responsable.

La revitalisation du dialogue social à l'échelon national et européen a encouragé la participation à tous les niveaux, européen, national et local. La qualité des relations entre les organisations syndicales nationales, la FEM et les représentants élus a contribué à la réussite de ce projet.

1. SE PENCHER SUR LES RÔLES MASCULINS ET FEMININS

L'Accord-cadre européen jette les bases des travaux à venir dans des entreprises autres qu'Areva, permettant de multiplier les résultats et créer un exemple de bonne pratique.

2. PROMOUVOIR LES FEMMES DANS LA PRISE DE DECISIONS

L'Accord-cadre européen ainsi que le projet ODEO couvrent des domaines tels que : équilibre vie professionnelle-vie privée, structures de garde d'enfants au travail, organisation des

réunions, écart de salaires et traitement équitable des femmes dans un environnement de travail fortement masculinisé.

La diversité au travail a été encouragée par des campagnes d'information et de sensibilisation.

L'objectif de la FEM est d'encourager la participation des femmes aux organes décisionnels à tous les niveaux, y compris les organes internes de la FEM tels que les comités sectoriels, les comités de politique et les organes de gestion.

En 2003, la FEM a réalisé une enquête auprès de ses organisations affiliées sur la participation des femmes, qui a été renouvelée en 2009. Bien que le nombre d'organisations affiliées, de comités et de membres ait augmenté, le pourcentage de femmes n'a pas suivi, et a même diminué.

L'objectif de cette enquête était également d'identifier des initiatives telles que les conférences concernant spécifiquement les femmes et les projets des organisations membres encourageant la participation des femmes.

A long terme, la FEM entend trouver des mécanismes permettant d'augmenter le nombre des femmes. Des propositions seront présentées au Comité exécutif au mois de décembre 2009. On ne sait pas encore si les statuts de la FEM seront affectés; ce sera au Congrès de statuer en 2011.

3. SOUTENIR L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

L'Accord-cadre européen ainsi que le projet ODEO couvrent des domaines tels que : équilibre vie professionnelle-vie privée, structures de garde d'enfants au travail, organisation des réunions, écart de salaires et traitement équitable des femmes dans un environnement de travail fortement masculinisé.

4. S'ATTAQUER A L'ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'Accord-cadre européen ainsi que le projet ODEO couvrent des domaines tels que : équilibre vie professionnelle-vie privée, structures de garde d'enfants au travail, organisation des réunions, écart de salaires et traitement équitable des femmes dans un environnement de travail fortement masculinisé.

Annexe I – Liste des contacts

Pays	Organisation	Contacts
Autriche	IV (Fédération industrielle autrichienne)	Mme Alexandra Schöngrundner Tél. : +43 1 71135-2324 Courriel : a.schoengrundner@iv-net.at Mme Anna Spinka Tél. : + 43 1711350 Courriel : a.spinka@iv-net.at
	WKÖ (Chambre économique fédérale autrichienne)	Dr Martina Rosenmayr Courriel: martina.rosenmayr@wko.at Tél. : +43 5 90 900-4284
	ÖGB (Österreichischer Gewerkschaftsbund)	M. Oliver Roepke Courriel : oliver.roepke@oegb-eu.at Tél. : +32 2 230 74 63 Mme Sylvia Ledwinka sylvia.ledwinka@oegb.at
Belgique	VBO-FEB (Fédération des entreprises de Belgique)	Sonja Kohnenmergen Premier Conseiller Affaires sociales européennes Tél. : +32 2 515 0840 Courriel : SK@vbo-feb.be
	UNIZO (Union des entrepreneurs indépendants)	M. Kris Baetens Courriel : kris.baetens@unizo.be Tél. : +32 2 238 0531
	FGTB-ABVV (Fédération générale du travail de Belgique)	Mme Gitta Vanpeborgh Courriel : gitta.vanpeborgh@abvv.be Tél. : +32 2 506 82 66
	CSC-ACV (Confédération des syndicats chrétiens)	Mme Patricia Biard Courriel : pbiard@acv-csc.be
	CGSLB-ACLVB	Mme Sara Neiryck sara.neiryck@aclvb.be
Chypre	SEK (Confédération des travailleurs de Chypre)	Isaia Kosma Courriel : sek@sek.org.cy Tél. : +357 22 849 601
	DEOK	Anna Pilavaki Courriel : pilavaki@cytanet.com.cy Tél. : +357 22872194
	OEB (Fédération des employeurs et industriels de Chypre)	Mme Lena Panayiotou Responsable relations professionnelles et affaires sociales

		Tél. : 00 357 22 665102 Courriel : ipanayiotou@oeb.org.cy
	CCCI (Chambre du commerce et de l'industrie de Chypre)	Mme Demetra Palaonda Courriel : demetrap@ccci.org.cy Tél : +357 22 889 713
République tchèque	CMKOS (Confédération des syndicats de Tchéquie et de Moravie)	Mme Dana Stechova Courriel : stechova.dana@cmkos.cz cmkos@cmkos.cz Tél. : +420 23 446 2274
	SPCR (Confédération de l'industrie de la République tchèque)	Mme Vladimíra Drbalová Tél. : +420.234.37.95.00 Courriel : vdrbalova@sprc.cz
Danemark	DA (Confédération des employeurs danois)	Mme Lise Bardenfleth Courriel : leb@da.dk Tél. : +45 33389412
	LO (Confédération danoise des syndicats)	Mme Jette Lykke Courriel : jly@lo.dk Tél. : +45 35246157
	CEEP Danemark	M. Henrik Schilder Local Government Denmark Tél. : +45 33 70 33 70 Courriel : hbs@kl.dk
Finlande	EK (Confédération des industries finlandaises)	Mme Anu Sajavaara Tél. : 00.358.94.20.20 Courriel : anu.sajavaara@ek.fi
	CEEP Finlande	Mme Henrika Nybondas-Kangas Henrika.Nybondas-Kangas@kuntatyonantajat.fi
	SAK (Suomen Ammattiliitojen Keskusjärjestö)	Mme Marja Erkkilä Courriel : marja.erkkila@sak.fi Tél. : +358 207740170
	STTK	Anja Lahermaa Courriel : anja.lahermaa@sttk.fi Tél. : +358 9 13152207
France	MEDEF (Mouvement des entreprises de France)	M. Emmanuel Julien Directeur Adjoint des relations sociales Tél. : 33.1.53.59.19.19 Courriel : ejulien@medef.fr
	CAPEB/UPA (Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment; Union professionnelle)	Mme Roselyne Lecoultré Courriel : r.lecoultré@capeb.fr Mme Béatrice Brisson

	artisanale)	Tel : +33 1 47 62 73 73 Courriel : bbrisson@cgpme
	CFTC	Mme Patricia LeBihan Email : patricialebihan@aol.com
	CGT (Confédération Générale du Travail)	Mme Michele Biaggi CGT- Force Ouvrière Tel : +33 1 405 28415 Courriel : michele.biaggi@force-ouvriere.fr
Allemagne	BDA (Confédération du patronat allemand)	Mme Angela Schneider-Bodien Tel.: +49 30/ 20 33-1904 Courriel : a.schneider-bodien@bda-online.de
	CEEP Allemagne	Inge Reichert Tél. : +49 30 852 10 45 Courriel : reichert@bvoed.de
	ZDH (Confédération de l'Artisanat)	Dr Anne Dohle Email: dr.dohle@zdh.de Tel : +49 30 206 19 185
	DGB	Claudia Menne, Claudia.menne@dgb.de et Ines Grabner-Drews, ines.grabner-drews@dgb.de . Tél. : +49 30 24060 766
Hongrie	MGYOSZ (Confédération des employeurs et industriels de Hongrie)	Mme Terezia Borosné Barta Courriel : terezia.boros@gmail.com Tél. : +3614742041
	MSZOSZ (Alliance nationale des syndicats de Hongrie)	Mme Marianne Rózsáné dr. Lupkovics Tél. : +36 1 428 80 18 / 428 80 19 Courriel : lupkovics@kasz.t-online.hu lupkovics.mariann@chello.hu
Islande	SA – Confédération des employeurs islandais	Hrafnhildur Stefánsdóttir Tél. : +354 591 0020 Courriel : hrafnhildur@sa.is
	ASI – Confédération du travail d'Islande	Marianna Traustadóttir Tél. : +354 5355600 Courriel : marianna@asi.is
Irlande	IBEC (Confédération irlandaise des entrepreneurs et employeurs)	Mme Heidi Loughheed Déléguée permanente et directrice d'IBEC Europe Tél. : +32 2/512 33 33 Courriel : Heidi.loughheed@ibec.ie
	ICTU (Congrès des syndicats irlandais)	M. David Joyce Responsable de politique - Egalité

		Courriel : david.joyce@ictu.ie Tél. : +353 1 889 7777
Italie	CONFINDUSTRIA (Confédération italienne des industries)	M. Giorgio Usai Directeur, Relations professionnelles et affaires sociales Tél. : 39.06.59.03447 Courriel : g.usai@confindustria.it
	CEEP-It	Mme Maria Vittoria Marongiu Tél. : +39 06 32 48 33 24 Courriel : marongiu@aranagenzia.it
	CNA	Mme Daniela Piccione Courriel : europa@cna.it impr.donna@cna.it Tel.: 0039 06 441 88 270 Fax: 0039 06 442 49 515
	CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro)	Mme Aitanga Giraldi Courriel : a.giraldi@sede.cgil.it
	CISL	Mme Liliana Ocmin donne.immigrati.giovani@cisl.it Tél. : +39 06-8473458-322
	UIL	Mme Nirvana Nisi polcittadinanza@uil.it +39 06 4753279
Lettonie	LBAS (Confédération des syndicats indépendants de Lettonie)	Mme Ariadna Abeltina Courriel : international@lbas.lv +371 7035911
	LDDK (Latvijas Darba Deveju Konfederacija)	Mme Inese Stepina Tél. : +3717225162 Courriel : inese@lddk.lv
Lituanie	LVDK (Confédération lituanienne des entrepreneurs employeurs)	Danas Arlauskas Tél. : +370.5.249 8345 Courriel : info@lvdk.w3.lt
	LPSK/LTUC (Confédération lituanienne des syndicats)	Mme Irena Petraitiene Courriel : women@lpsk.lt Tél. : +370 5 2496931
Luxembourg	FEDIL – Business Federation Luxembourg (fédération patronale luxembourgeoise)	M. Marc Kieffer Conseiller juridique Tél. : 352.4353661 Courriel : marc.kieffer@fedil.lu
	FDA (Fédération des Artisans)	M. François Engels Tél. : +352 42 45 11-1 Courriel : f.engels@fda.lu
	LCGB & CGT-L	Mme Sandy Fournelle Secrétariat européen commun de la CGT-L (OGBL/FNCTTFEL) et du LCGB

		sandy.fournelle@secec.lu Tél. : (+352) 29 68 94 24
Pays-Bas	VNO-NCW (Confédération de l'industrie et des employeurs des Pays-Bas)	Mme Loes van Embden Andres VNO-NCW embdenandres@vno-ncw.nl Tél. : +31703490349
	MKB (Association royale des PME des Pays-Bas)	Mme M. Feenstra m.feenstra@mkb.nl Tél. : +31.152.19.12.12
	FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging)	Mme Muriel Dalgliesh Courriel : Muriel.dalgliesh@vc.fnv.nl Tél. : +31 20 5816300
Norvège	NHO (Confédération des entreprises norvégiennes)	Mme Trine Radmann Directrice Tél. : +32 2 285 0561 Courriel : trine.radmann@nho.no
	CEEP Norvège	Brit Olsson Kommunenenes Sentralforbund (NALRA) Tél. : +47 24 13 26 00 Courriel : brit.olsson@ks.no
	LO (Landsorganisasjonen I Norge)	Mme Karin Enodd Courriel : karin.enodd@lo.no Tel : +4723061746 (work); +4741583268
	YS (Confédération des syndicats d'employés)	Hege Hero Courriel : Hege.hero@ys.no Tél. : +47 21 01 37 15
	UNIO	Mme Liz Helegesen Courriel : liz.Helgesen@unio.no Tél. : +4722708850/861
Pologne	PKPP Lewiatan (Confédération polonaise des employeurs privés – Lewiatan)	M. Piotr Sarnecki Courriel : psarnecki@pkpplewiatan.pl Tél. : +48 22 565 20 94 Fax: + 48 22 565 20 80
	CEEP Pologne	M. Miroslaw Motyka Tél. : +48 32 614 12 00 Courriel : mmotyka@ipssa.pl
	ZRP (Association des professions artisanales polonaises)	Mme Izabela Opechowska Courriel : samorzad1@zrp.pl Mme Edyta Doboszynska Courriel : nza@zrp.pl Tél. : +4822 5044200

	NSZZ Solidarnosc (syndicat)	Mme Danuta Wojdat Courriel : wojdat@solidarnosc.org.pl Tél. : +48 58 308 43 14
Portugal	CIP (Confédération de l'industrie portugaise)	M. Luís Henrique Tél.: 00351 21 316 47 00 Courriel : dajsl@cip.org.pt
	CEEP Portugal - APOCEEP	M. José Protes da Fonseca Tél. : +351 21 780 79 83 Courriel : ceep@cgd.pt
	CGTP-IN (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional)	Mme Graciete Cruz Comité exécutif et Secrétariat Courriel : graciete.cruz@cgtp.pt Tél. : +351 213236659
	UGT-P (Union générale des travailleurs – Portugal)	Mme Paula Estevez Courriel : Paula.esteves@ugt.pt Tél. : +351 21 3931200
Slovénie	ZDS (Association des employeurs slovènes)	Maja Soba Tovsak Courriel : maja.soba@zds.si Tél. : + 386 1 563 4880
	OZS (Chambre de l'artisanat et des petites entreprises de Slovénie)	Mme Janja Meglic Tél. : +386.1.58.30.501 Courriel : janja.meglic@ozs.si
	ZSSS (Association slovène des syndicats libres)	Mme Lučka Böhm, Secrétaire exécutif, Association slovène des syndicats libres (ZSSS) Dalmatinova 4, SI-1000 Ljubljana, Slovenia Tél. : +386 1 43 41 245 Fax: +386 1 23 17 298 Courriel : lucka.bohm@sindikar-zsss.si
Espagne	CEOE (Confédération espagnole des employeurs)	Mme Gabriela Uriarte Tél. : +34 91 5663406 Courriel : gabrielauriarte@ceoe.es
	CEEP Espagne	M. Rafael Garcia Melgar NAVANTIA S.A. (SEPI) Tél. : +34 91 335 84 04 Courriel : rgarciam@navantia.es
	UGT (Unión General de Trabajadores)	Mme Elisa García Rodríguez, Carmen García Cruz c/ Hortaleza 88, 28004 Madrid, Espagne Courriel : egarcia@cec.ugt.org cgarcia@cec.ugt.org gopazo@cec.ugt.org Tél. : +34 91 5897815 Fax: +34 91 5897721
	CC.OO.(Confederación sindical de comisiones)	Mme Carmen Bravo: Carmen.bravo@ccoo.es Mme Raquel Gomez: raquelgomez@ccoo.es

	obreras)	Tél. : +34 91 7028096
	ELA (Union des travailleurs basques)	Mme Itziar Gabikagogeaskoa ELA Sindikatua Courriel : igabikagogeaskoa@elasind.org emakume@elasind.org Tél. : +34 94 403 77 73
Suède	Swedish Enterprise (Confédération des entreprises de Suède)	Mme Eva Kovar Tél. : +46 855343145 Courriel : eva.kovar@svensktnaringsliv.se
	CEEP Suède	Mme Jeanette Grenfors Tél. : +46 8 452 74 52 Courriel : jeanette.grenfors@skl.se Mme Anna Ulveson, Courriel : anna.ulveson@skl.se
	LO (Confédération syndicale de Suède)	Mme Berith Göthberg Courriel : Berith.gothberg@lo.se
	TCO (Confédération suédoise des employés professionnels)\$	Mme Ulrika Hagström Courriel : ulrika.hagstrom@tco.se Tél. : +46 87829131
	SACO (Confédération suédoise des employés professionnels)	Mme Charlotta Krafft Courriel : Charlotta.krafft@saco.se
Turquie	TISK	Mme Hilal Deric Tél. : + 90 312 439 77 17 ext 136 Courriel : hderici@tisk.org.tr
Royaume-Uni	CBI (Confédération de l'industrie britannique)	Nicola Walker Conseillère de politique Tél. : +44 (0)20 7395 8161 Courriel : Nicola.Walker@cbi.org.uk
	TUC (Congrès des syndicats)	Mme Narmada Thiranagama Courriel : nthiranagama@tuc.org.uk Tél. : +44 207 4671260
	CEEP Royaume-Uni	Mme Tina Weber Responsable de politique CEEP Royaume-Uni Tel +44 1254 246 413 Courriel : tweber@nereo.gov.uk
Niveau européen	BUSINESSEUROPE	M. Matthew Higham Av de Cortenbergh, 168 B – 1000 Bruxelles Tél. : +32 2 237 65 92 Courriel : m.higham@businessseurope.eu
	UEAPME (Union Européenne	Mme Helen Hoffmann

	de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises)	Courriel : h.hoffmann@ueapme.com Tél. : +32 (0)2 285 07 21
	CEEP (Centre Européen des Entreprises à Participation Publiques et des Entreprises d'Intérêt Economique Général)	Mme Valeria Ronzitti Tel.: + 32 (0) 2 229 21 42 Courriel : valeria.ronzitti@ceep.eu
	CES (Confédération européenne des syndicats)	Mme Catelene Passchier Tel.: +32 2 224 04 07 Courriel : cpasschier@etuc.org
	CEC (Confédération européenne des cadres)	Mme Aude Guillemain Courriel : guillemain@cec-managers.org
	EUROCADRES	Mme Slavica Uzelac slavica.uzelac@eurocadres.org Tél. : +32 2 22 40 731
	EFFAT (Fédération Européenne des Syndicats de l'Alimentation, de l'Agriculture et du Tourisme)	Kerstin HOWALD Tél. : ++32 2 209 62 64 (direct) k.howald@effat.org
	FEM (Fédération Européenne des Métallurgistes)	Caroline Jacobsson Tél. : +32.2.227.10.54 cjacobsson@emf-fem.org

Annexe II



01/03/2005

CADRE D' ACTIONS SUR L'EGALITE HOMMES-FEMMES

Traduction non officielle

seule la version anglaise fait foi

I. L'APPROCHE DES PARTENAIRES SOCIAUX

1. Les partenaires sociaux européens, UNICE/UEAPME, le CEEP et la CES¹¹, s'engagent à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et sur le lieu de travail. Dans ce contexte, ils ont un rôle clé à jouer. Ils ont adopté le présent cadre d'actions pour contribuer à la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne pour la croissance économique, l'amélioration qualitative et quantitative des emplois et la cohésion sociale, ainsi qu'à la mise en œuvre du cadre législatif de l'UE sur l'égalité entre les femmes et les hommes.
2. Sachant que les causes des inégalités qui demeurent sur les marchés du travail sont complexes et liées entre elles, les partenaires sociaux européens sont convaincus que, pour s'y attaquer avec succès, des stratégies intégrées de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes sont nécessaires qui prévoient, en particulier, des actions pour la déségrégation des marchés du travail et l'examen des rôles de l'homme et de la femme dans la société. Les partenaires sociaux, comme analyse de base pour leurs actions conjointes, font le constat que les rôles et stéréotypes masculins et féminins exercent une forte influence sur la division actuelle du travail entre les hommes et les femmes, aussi bien au sein de la famille que sur le lieu de travail et dans la société en général, produisant et reproduisant des écarts hommes/femmes. Il est donc capital de s'attaquer dans le cadre d'une approche intégrée, d'une part, à la ségrégation (verticale et horizontale) dans les professions et sur le marché du travail, et d'autre part, aux obstacles s'opposant à une meilleure compatibilité entre la vie professionnelle et la vie familiale, pour les hommes comme pour les femmes.
3. Une mention expresse de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les actions des partenaires sociaux, aux niveaux appropriés, conformément aux pratiques nationales de relations industrielles, comme le dialogue social, la négociation collective, les déclarations communes, les recommandations, etc. contribue à mettre en place un cadre d'appui.

¹¹ La délégation de la CES comprend des représentants comité de liaison EUROCADRES/CEC.

4. L'intégration d'initiatives d'égalité de genre dans des politiques plus larges de gestion de la diversité présente l'avantage de répondre aux besoins toujours plus diversifiés de l'homme et de la femme d'une manière qui convient également aux exigences de production de l'employeur. Une telle approche contribue également à améliorer le soutien ou l'implication des travailleurs, masculins comme féminins.
5. La CES, le CEEP et UNICE/UEAPME ont étudié toute une palette de bonnes pratiques, montrant qu'à tous les niveaux pertinents et de façon très variée, les partenaires sociaux contribuent à l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. Ils ont identifié quatre priorités sur lesquelles ils demandent aux partenaires sociaux nationaux d'agir durant les cinq prochaines années. Pour chacune de ces priorités, ils ont mis en évidence des éléments pour lesquels les partenaires sociaux peuvent apporter une valeur ajoutée en agissant et en intensifiant leur dialogue aux différents niveaux. S'inspirant de pratiques actuelles dans divers États membres et dans des entreprises de secteurs et de tailles différents, ils ont identifié des exemples d'instruments pouvant guider l'action des partenaires sociaux dans l'ensemble de l'Europe. Une description plus détaillée des études de cas dont ces exemples ont été tirés figure en annexe.

II. LES DEFIS

6. Relever les défis économiques, démographiques et sociaux de l'Europe suppose d'adopter une nouvelle perspective du rôle de l'homme et de la femme en tant qu'acteurs économiques par rapport à leurs rôles dans la société. Les évolutions démographiques exercent une pression croissante sur les économies et les entreprises dans leur ensemble. Elles peuvent également entraîner des pressions accrues, parfois contradictoires, sur les femmes en particulier. Le défi consiste à encourager les femmes à devenir ou demeurer actives sur le marché du travail. Cela ne peut se faire que par une approche intégrée, combinant des mesures de promotion de la participation au marché du travail, des mesures destinées à assurer une égalité de traitement en matière d'emploi, et des actions pour permettre aux hommes et aux femmes de conjuguer leurs responsabilités professionnelles et familiales.
7. La nécessité de prendre des mesures pour améliorer la participation des femmes aux marchés du travail fait partie intégrante de la stratégie de Lisbonne qui doit faire de l'Europe l'économie de la connaissance la plus compétitive du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale, comme l'illustrent les objectifs suivants à atteindre pour 2010 :
 - objectif d'un taux d'emploi aussi proche que possible de 70 % et d'une proportion de femmes actives (actuellement de 51 %) dépassant 60 % d'ici à 2010 (conclusions de Lisbonne, 2000);
 - objectif d'élimination des freins à la participation des femmes au marché du travail et, compte tenu de la demande en ce sens et conformément aux systèmes nationaux en la matière, effort pour mettre en place, d'ici 2010, des structures d'accueil pour 90 % au moins des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire et pour au moins 33 % des enfants âgés de moins de trois ans (conclusions du Conseil, Barcelone, 2002);
 - objectif d'une réduction significative, d'ici 2010, des écarts de rémunération entre hommes et femmes dans chaque État membre, grâce à une approche diversifiée des facteurs sous-jacents de l'écart de rémunération, comme la ségrégation sectorielle et

professionnelle, l'éducation et la formation, la classification des emplois et les systèmes de rémunération, la sensibilisation et la transparence (décision du Conseil du 22 juillet 2003 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres).

8. L'égalité entre les femmes et les hommes fut d'emblée l'un des principes fondamentaux de l'Union européenne. Depuis les années 1970, la législation sur l'égalité de traitement s'est développée pour former un cadre juridique cohérent, lequel a joué et continuera à jouer un rôle crucial dans la promotion d'une participation plus égale des femmes et des hommes dans les économies et sociétés européennes. Tout cela a entraîné des progrès significatifs vers l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de l'UE. Le rapport 2004 de la Commission sur l'égalité entre les femmes et les hommes mentionne clairement des données positives :

- les schémas sociétaux ont évolué au cours des vingt dernières années, s'écartant du modèle où l'homme était le soutien de famille pour passer à un modèle de famille où les revenus viennent des deux parents;
- les jeunes femmes suivent désormais plus longtemps les programmes d'éducation ou de formation professionnelle initiale, de la même manière que les jeunes hommes; elles sont plus nombreuses que les hommes dans l'enseignement secondaire ou tertiaire dans la plupart des États membres et constituent la majorité des diplômés dans l'UE;
- les taux d'emploi ont augmenté davantage pour les femmes que pour les hommes, se situant aujourd'hui à 55,6 % contre 50 % dans la première moitié des années 1990;
- on constate une tendance générale à la diminution des écarts entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, d'éducation et de recherche;
- la présence des femmes dans les fonctions de direction s'est accrue, du fait que les femmes ont été plus nombreuses, dans les années 1990, à parvenir à des postes professionnels et directionnels de haut niveau.

9. Ce sont la croissance économique et le progrès général de la société qui ont rendu ces évolutions possibles. Cependant, des écarts significatifs entre hommes et femmes subsistent, et le ralentissement économique constaté depuis 2001 révèle que les femmes restent plus vulnérables que les hommes au chômage et à l'inactivité économique, surtout si elles ont un niveau moindre de formation. Parmi les obstacles à l'égalité qui persistent, le rapport 2004 de la Commission sur l'égalité entre les femmes et les hommes souligne les éléments suivants¹² :

- Difficultés persistantes à concilier les responsabilités familiales et un emploi à temps plein, illustrées par :
 - i. le fait que les femmes ayant de jeunes enfants présentent en moyenne un taux d'emploi inférieur de 12,7 % à celui des femmes sans enfant, tandis que le taux d'emploi des hommes avec enfants est supérieur de 9,5 % à celui des hommes sans enfant;
 - ii. le fait que les femmes continuent à assumer la majorité des travaux ménagers et des soins à la famille, tendent à avoir des périodes d'emploi discontinues – avec tout ce que cela implique d'effets négatifs potentiels sur la carrière, le salaire et la retraite – et sont surreprésentées dans les emplois à temps partiel.

¹² Ceci est confirmé dans le rapport de la Commission sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2005 publié en février 2005

- Statistiques sur l'éducation qui montrent que, même si les femmes ne sont plus en retard sur le niveau de formation :
 - i. les schémas traditionnels persistent dans l'enseignement supérieur, avec 39 % de tous les doctorats délivrés à des femmes (et donc, 61 % à des hommes);
 - ii. les choix de formation des femmes et des hommes tendent à reproduire les stéréotypes de genre, avec une moyenne pour l'UE de 36 % de femmes parmi les diplômés en sciences, mathématiques et informatique, et 21 % seulement dans l'ingénierie, le bâtiment et la construction.
 - Ségrégation professionnelle et sectorielle sur le marché du travail qui reste forte, les femmes dominant dans les emplois moins rémunérés et moins qualifiés ou dans les secteurs tels que les soins de santé, les services sociaux, l'enseignement, l'administration publique et le commerce de détail, et un nombre disproportionné d'hommes techniciens, ingénieurs, professionnels de la finance et cadres.
 - Persistance entre les femmes et les hommes de l'UE d'un écart dans les niveaux moyens de rémunération de 16 %, seuls quelques pays ayant pris des mesures actives en faveur d'une réduction significative.
10. La main-d'œuvre féminine est une ressource clé, qui a tendance à être sous-utilisée ou sous-estimée, malgré les progrès réalisés. Il est dans l'intérêt de l'homme et de la femme, de l'économie et de la société dans son ensemble d'améliorer encore la situation des femmes sur les marchés du travail. La législation anti-discrimination existe; elle est nécessaire mais la législation en soi ne suffit pas à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette dernière requiert interaction et coopération entre tous les acteurs compétents, afin de régler par une approche intégrée les contradictions et les tensions générées à l'interface entre les tâches ménagères, la vie en société et les structures de l'emploi. Les partenaires sociaux sont déterminés à assumer leurs responsabilités propres, mais les pouvoirs publics, les institutions d'enseignement et les individus ont eux aussi un rôle clé à jouer.
11. Souhaitant renforcer les performances générales des marchés du travail européens et contribuer à atteindre les objectifs de Lisbonne susmentionnés, par des actions adéquates, dans leurs domaines de responsabilité respectifs, UNICE/UEAPME, le CEEP et la CES s'engagent à encourager les partenaires sociaux à tous les niveaux, et dans tous les pays de l'UE, à intensifier leur participation à la conception et à la mise en œuvre de stratégies intégrées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

III. PRIORITES D'ACTION

12. Les quatre priorités sur lesquelles le CEEP, UNICE/UEAPME et la CES souhaitent voir les partenaires sociaux agir durant les cinq prochaines années sont les suivantes :
- aborder les rôles de l'homme et de la femme;
 - promouvoir les femmes dans la prise de décision;
 - soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale;
 - s'attaquer à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.
13. Ces priorités sont interconnectées et d'une même importance. Les actions aux niveaux national, sectoriel et/ou de l'entreprise seront les plus efficaces si les divers aspects de ces priorités sont traités par une approche intégrée.

1. ABORDER LES ROLES DE L'HOMME ET DE LA FEMME

14. Les rôles traditionnels de l'homme et de la femme et les stéréotypes continuent à exercer une forte influence sur la division du travail entre l'homme et la femme à la maison, sur le lieu de travail et dans la société en général; ils tendent à maintenir un cercle vicieux d'obstacles à une égalité entre les femmes et les hommes. Bien que les partenaires sociaux n'aient pas pour rôle d'intervenir dans la vie privée, ils ont un rôle à jouer en abordant les rôles et stéréotypes masculins et féminins en matière d'emploi et sur le lieu de travail.
15. Au cours des trois dernières décennies, les taux d'emploi des femmes ont augmenté significativement et plus vite que ceux des hommes, mais pas de la même façon selon le secteur ou la profession. Les femmes tendent à être surreprésentées dans des domaines d'activité particuliers, liés aux rôles traditionnels de l'homme ou de la femme, tels que les soins, l'enseignement, le nettoyage, le commerce de détail, etc.; et sous-représentées dans les niveaux professionnels plus élevés.
16. Briser les barrières culturelles pour assurer qu'hommes et femmes suivent des carrières plus diversifiées et pour encourager leur participation à l'ensemble du marché du travail, est une tâche complexe vu les nombreux facteurs socio-économiques à prendre en considération. La déségrégation des marchés du travail est néanmoins cruciale pour parvenir à une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
17. Nombre d'entreprises de l'UE réfléchissent à l'influence que les attitudes culturelles et les rôles masculins et féminins peuvent avoir sur le lieu de travail. Elles vérifient leurs pratiques et politiques internes afin d'encourager activement des groupes donnés de personnes à prendre et conserver un emploi. Des initiatives ont été prises également par les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise, sectoriel et/ou national, conjointement, distinctement ou en coopération avec les pouvoirs publics.
18. Les partenaires sociaux estiment que les éléments suivants sont déterminants pour lutter contre les rôles stéréotypés de l'homme et de la femme sur le marché du travail.
 - Promouvoir une éducation sans a priori de genre à l'école et à l'université, ainsi qu'une orientation professionnelle efficace et non stéréotypée, aussi bien pour les étudiants que pour ceux qui travaillent, pour permettre à chacun d'opérer un choix de formation et de carrière plus éclairé. Encourager les élèves, les étudiants et les parents à envisager toutes les options de carrière possibles pour les filles et les garçons à un stade précoce. Exemples d'outils pratiques à cette fin :
 - organiser pour les filles des journées "portes ouvertes" dans les entreprises, afin de leur montrer que les idées préconçues sur les emplois typiquement masculins ou féminins ne sont pas justifiées dans la pratique, et afin de les informer des options de carrière qu'elles n'auraient sinon peut-être pas envisagées;
 - encourager les parents à promouvoir l'entreprise comme lieu de carrière pour leurs filles;
 - développer des programmes de coopération avec les pouvoirs publics et/ou les autorités pédagogiques pour faire connaître les besoins des marchés du travail;
 - participer aux "foires aux carrières".
 - Faire un effort particulier pour attirer les filles et les jeunes femmes vers les professions techniques et scientifiques, ce qui peut aussi contribuer à réduire les pénuries de

compétences et de main-d'œuvre qui freinent la croissance économique. Exemples d'outils pratiques à cette fin :

- fixer des objectifs chiffrés d'augmentation du nombre d'apprenties dans les professions techniques et scientifiques en vue d'accroître le recrutement de main-d'œuvre féminine à l'avenir;
 - envoyer des femmes exerçant des métiers techniques ou scientifiques comme ambassadrices dans les écoles, afin d'informer les filles et les sensibiliser aux possibilités offertes par les professions techniques ou scientifiques.
- Promouvoir le recrutement et le maintien de femmes et d'hommes ayant les compétences appropriées au niveau de l'entreprise dans les secteurs et professions où ils sont sous-représentés. Reconnaître et, si possible, enrichir le contenu "compétences" des professions féminines de manière à offrir de meilleurs parcours et possibilités de carrière pour les femmes dans les secteurs dominés par les femmes. Exemples d'outils pratiques à cette fin :
 - réexaminer la formulation des intitulés et descriptifs de fonction et des offres d'emploi, pour renforcer leur attrait pour les femmes, et sensibiliser les cadres chargés du recrutement à cette question;
 - adapter le lieu de travail pour permettre une mixité accrue au travail (ergonomie, services locaux);
 - informer des offres d'emploi et perspectives de carrière internes, via l'intranet.
 - Sensibiliser les cadres des entreprises aux moyens de promouvoir l'égalité des chances pour tous les salariés durant l'ensemble de la relation d'emploi. Exemples d'outils pratiques à cette fin :
 - utiliser tous les outils de communication disponibles pour mettre en lumière l'engagement de la direction pour une main-d'œuvre diversifiée et les avantages qu'elle apporte aux travailleurs comme à l'entreprise;
 - former les cadres aux avantages d'une gestion de la diversité et les rendre responsables de la mise en œuvre de la politique de diversité de l'entreprise;
 - assurer de bons flux d'information entre les personnes désignées pour recevoir les plaintes du personnel en matière d'égalité des chances et les cadres qui ont la responsabilité de les traiter;
 - mettre en lumière les exemples de pionnières.
 - Promouvoir l'entrepreneuriat comme carrière pour les femmes comme pour les hommes au niveau sectoriel et/ou national. Exemples d'outils pratiques à cette fin :
 - repérer les femmes ayant le potentiel pour créer une entreprise et/ou assumer une fonction directoriale, et les former.
 - Encourager le développement des compétences des adultes, pour permettre aux hommes et aux femmes d'évoluer dans leurs carrières tout au long de leur vie et pour tenter de combler les déficits engendrés par la structure du système éducatif par le passé, en s'attachant en particulier à soutenir les PME dans leurs efforts. Exemples d'outils pratiques à cette fin :

- assurer la transparence et la transférabilité des compétences et des qualifications;
- promouvoir la participation des travailleurs moins qualifiés et/ou des travailleurs ayant un emploi atypique à l'éducation et la formation continue et à l'apprentissage tout au long de la vie;
- fixer des objectifs d'équilibre entre hommes et femmes au niveau sectoriel pour ce qui est de l'accès à la formation professionnelle.

2. PROMOUVOIR LES FEMMES DANS LA PRISE DE DECISIONS

19. Le nombre de femmes occupant un poste décisionnel est en augmentation dans toutes les sphères de la société, fruit notamment d'une participation accrue des femmes au marché du travail et de leur succès dans l'enseignement supérieur. Cependant, les femmes représentent seulement 30 % des cadres, 10 % des membres de conseils de direction, 3 % des PDG ou fonctions équivalentes¹³. Les partenaires sociaux ont une responsabilité claire à assumer pour veiller à ce que l'environnement général de travail favorise une participation plus équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décisions.
20. Les entreprises qui ont encouragé avec succès la participation des femmes au niveau de l'encadrement indiquent qu'elles l'ont fait dans le cadre de leurs efforts pour construire un lieu de travail performant, en prenant des initiatives visant à libérer le potentiel inexploité des femmes. Promouvoir les femmes à des fonctions décisionnelles, c'est investir pour un environnement de travail plus productif, innovant et stimulant, et pour de meilleures performances économiques. C'est également contribuer à apporter des améliorations pour les femmes sur le lieu de travail et sur le marché du travail en général.
21. Les partenaires sociaux européens estiment que les éléments suivants sont déterminants pour améliorer la participation des femmes à tous les niveaux dans les entreprises.
- Promouvoir un recrutement neutre sur le plan du genre, basé sur les compétences. Exemples d'outils pratiques à cette fin :
 - mettre en place des critères de recrutement, de sélection et de promotion qui sont transparents et neutres sur le plan du genre;
 - vérifier que l'embauche de femmes est proportionnelle au nombre de candidatures féminines pour le poste et examiner régulièrement les résultats.
 - Retenir les femmes au sein de l'entreprise, pour éviter les pertes de compétences. Exemples d'outils pratiques à cette fin :
 - discuter précocement avec les salariés de leurs attentes en termes de carrière, ainsi que des besoins des hommes et des femmes à l'égard de l'équilibre entre travail et vie familiale; discuter également des moyens de conjuguer ces besoins à ceux de l'entreprise;

¹³ Banque de données de la CE sur les femmes dans la prise de décisions : http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats.

- mener des entretiens avec les femmes qui quittent l'entreprise, afin de comprendre les raisons qui les y ont poussées et affiner en conséquence la politique des ressources humaines de l'entreprise;
 - réaliser des sondages réguliers parmi le personnel pour vérifier la satisfaction des salariés.
- Encourager la carrière des femmes comme des hommes. L'engagement de la direction envers des initiatives de promotion des femmes dans la prise de décisions est crucial à cet égard. Exemples d'outils pratiques à cette fin :
 - mettre en place des réseaux, des mentors ou des mécanismes de développement de la confiance en soi, dans les entreprises, pour lutter contre les phénomènes d'auto-désélection;
 - fixer des objectifs chiffrés pour la promotion des femmes en proportion du nombre de femmes au niveau professionnel pertinent, et analyser les résultats régulièrement.
 - repérer les possibilités de carrières non linéaires, alternant les périodes de forte implication professionnelle et les périodes de responsabilité familiale accrue, comme une alternative à une culture d'horaires de travail inutilement longs;
 - faciliter la mobilité géographique des cadres en aidant le conjoint ou partenaire à trouver un emploi dans la nouvelle région d'accueil;
 - Promouvoir l'esprit d'entreprise féminin comme un moyen complémentaire d'augmenter le nombre des femmes dans la prise de décisions et la participation des femmes au marché du travail. Exemples d'outils pratiques à cette fin :
 - mettre en place des programmes régionaux pour les femmes qui souhaitent démarrer leur propre activité;
 - soutenir les projets visant à faciliter la transmission intergénérationnelle des PME aux femmes.
 - Promouvoir le rôle des femmes dans le dialogue social à tous les niveaux, du côté des employeurs comme du côté des syndicats, est important, notamment dans les comités et unités de négociation collective. Une attention particulière devrait être portée à la possibilité pour les femmes de prendre des responsabilités en matière de représentation des travailleurs, en ce qui concerne autant la planification des réunions que la disponibilité des équipements ou services.

3. SOUTENIR L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

22. Les modalités facilitant l'équilibre vie professionnelle - vie familiale peuvent renforcer la satisfaction des salariés, promouvoir l'égalité sur le lieu de travail, contribuer à la réputation de l'organisation en tant qu'employeur de choix et bénéficier aux employeurs comme aux travailleurs. Pour soutenir avec succès l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, les politiques menées en ce sens doivent être adaptées aux besoins de l'homme et de la femme, sachant que ces besoins peuvent varier tout au long de la vie et que des horaires de

travail longs et/ou irréguliers peuvent faire obstacle, pour les hommes comme pour les femmes, à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Cependant, il est tout aussi important de tenir compte des différents besoins des entreprises, sachant que ceux-ci peuvent varier également selon le cycle de production ou les besoins des consommateurs. Bien que les besoins des travailleurs et ceux de l'entreprise ne coïncident pas nécessairement, les meilleurs résultats sont le fruit d'un dialogue dans le cadre d'une approche où chacun a quelque chose à gagner.

23. Alors qu'il incombe indubitablement aux employeurs et aux travailleurs de régler les questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale qui se posent sur le lieu de travail, les pouvoirs publics ont un rôle crucial à jouer en abordant les aspects liés à la société au sens large. Il s'agit en particulier d'assurer la disponibilité, pour un prix abordable, d'équipements et possibilités de soins de qualité pour les enfants, les personnes âgées et/ou les autres personnes dépendantes, pour permettre aux femmes et aux hommes de rejoindre le marché du travail. Le cas échéant, des partenariats entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux peuvent contribuer à la conception de solutions novatrices.
24. Les partenaires sociaux et les entreprises de toute l'UE ont trouvé de nombreux moyens de soutenir les travailleurs dans leurs efforts pour parvenir à un bon équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Les instruments utilisés varient grandement d'une entreprise à l'autre et d'une personne à l'autre. Ces politiques sont souvent réexaminées et adaptées pour répondre efficacement à l'évolution des besoins des travailleurs et des entreprises.
25. Les partenaires sociaux européens estiment que les éléments suivants sont déterminants pour soutenir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.
 - Envisager des modalités de travail flexibles pouvant être adoptées sur une base volontaire par les femmes comme par les hommes, y compris des modalités de congé, et conçues d'une manière qui ne compromette pas leur participation et leur position à long terme sur le marché du travail. Exemples d'outils pratiques à cette fin :
 - mettre à disposition un éventail de diverses modalités de travail permettant la flexibilité du temps de travail ou de l'organisation du travail, telles que travail à temps partiel, partage de poste, horaire réduit, semaine de travail comprimée, travail calé sur les horaires scolaires, horaires échelonnés ou décalés, temps libre, travail à domicile ponctuel, etc.;
 - pauses carrière et congé parental.
 - Promouvoir un meilleur équilibre dans l'utilisation de possibilités facilitant l'équilibre entre vie professionnelle et familiale. Exemples d'outils pratiques à cette fin :
 - mener, au sein de l'entreprise, des actions de sensibilisation pour promouvoir l'adoption d'options de travail flexibles, surtout par les hommes, y compris dans les professions dominées par les hommes;
 - mener des campagnes d'information sur les possibilités de congé dont disposent les hommes et les femmes et encourager les parents à partager leurs congés d'une manière plus égale.
 - Contacter conjointement les pouvoirs publics pour élaborer des instruments qui contribuent à améliorer la disponibilité de gardes d'enfants accessibles, pour un prix abordable et de bonne qualité, et rechercher des moyens innovants de fournir les services privés de proximité ou de soins. Exemples d'outils pratiques à cette fin :

- attirer sur place des services tels qu'agences de voyage, boutiques, banques, compagnies d'assurance;
- parrainer des garderies d'enfants ou fournir aux parents une allocation couvrant une partie des frais de crèche;
- créer, par convention collective ou autres moyens, des fonds permettant de mutualiser les coûts des allocations pour congé de maternité ou congé parental, pour que les femmes ne représentent plus une source de main-d'œuvre plus coûteuse que les hommes. Des mesures similaires peuvent soutenir utilement des projets de garderie répondant aux besoins spécifiques des parents qui travaillent, par exemple des gardes pour un enfant malade, des gardes en dehors des heures habituelles d'ouverture, etc. Ceci peut aider les PME en particulier.

4. S'ATTAQUER A L'ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

26. Au sein de l'UE, un cadre législatif fort, basé sur l'article 141 du traité UE, assure aux femmes et aux hommes le droit à une rémunération égale pour un travail égal et un travail de valeur égale. Le salaire de chacun est influencé par de nombreux facteurs différents. Les partenaires sociaux de tous les États membres ont l'obligation claire d'assurer que les systèmes de rémunération qu'ils mettent en place n'entraînent pas de discrimination de rémunération entre les femmes et les hommes.
27. Les partenaires sociaux sont interpellés par la persistance d'un écart de rémunération entre les femmes et les hommes en Europe. Cela peut, entre autres, être le signe d'un dysfonctionnement du marché du travail. Les partenaires sociaux sont préoccupés également de constater que les raisons qui sous-tendent cet écart ne sont pas toujours bien comprises. Ils jugent par conséquent très important de chercher à mieux comprendre les facteurs nombreux et complexes qui expliquent les différences de salaires entre les hommes et les femmes, et d'agir en conséquence.
28. Reconnaissant le lien entre la ségrégation du marché du travail et l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux aux différents niveaux ont utilisé ou élaboré une palette d'instruments pour agir sur les causes sous-jacentes des différences de rémunération entre les femmes et les hommes, par exemple des analyses de rémunération, des plans d'égalité, des étalonnages, etc. La pratique montre également combien il peut être fort utile de profiter d'une modernisation des systèmes de rémunération pour y intégrer la dimension du genre. En cas de refonte substantielle des systèmes de rémunération, il est capital de programmer et de répartir la mise en œuvre du changement sur une période suffisamment longue pour assurer la viabilité financière de l'approche et éviter de compromettre la compétitivité des entreprises.
29. Les partenaires sociaux européens estiment que l'engagement commun des partenaires sociaux à tous les niveaux pertinents, ainsi que les éléments suivants, sont déterminants pour s'attaquer à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.
- Diffuser des informations sur la législation en vigueur concernant l'égalité de rémunération, ainsi que des orientations sur les moyens de combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes aux différents niveaux. Exemples d'outils pratiques à cette fin :
 - publier des guides pratiques, surtout à l'intention des PME, sur les moyens de satisfaire à leurs obligations légales;

- conclure des conventions collectives ou des accords-cadres nationaux ou sectoriels.
- Mettre au point des statistiques claires et à jour au niveau sectoriel et/ou national pour permettre aux partenaires sociaux d'analyser et de comprendre les causes complexes des différentiels de salaires. Promouvoir la disponibilité d'informations spécifiques sur les hommes et les femmes aux niveaux appropriés (national, sectoriel et/ou de l'entreprise). Exemples d'outils pratiques à cette fin :
 - mettre au point une méthode commune qui tienne compte d'autant de variables que possible pour disposer d'une image détaillée et analytique des causes sous-jacentes des différences de salaires entre les femmes et les hommes.
- Veiller à ce que les systèmes de rémunération, y compris les mécanismes d'évaluation de fonctions, soient transparents et neutres sur le plan du genre, et faire attention aux effets discriminatoires possibles d'éléments secondaires de la rémunération. Utiliser ou élaborer des méthodes et instruments pour traiter de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes d'une manière systématique, permettant un suivi et une évaluation dans le cadre d'une stratégie élargie. Exemples d'outils pratiques à cette fin :
 - passer en revue les descriptifs de fonction afin de vérifier qu'ils ne contiennent pas d'éléments discriminatoires;
 - réexaminer les critères de rémunération pour vérifier qu'ils ne sont pas discriminatoires;
 - concevoir des kits comprenant différents éléments qui apportent des informations de base aux négociateurs ayant à traiter de la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes et qui offrent des conseils pratiques sur ce que les employeurs et les travailleurs peuvent faire dans les entreprises;
 - utiliser les outils disponibles en ligne offrant des informations sur la formation des salaires et permettant aux individus de comparer leurs salaires à ceux d'autres salariés.

IV. ACTIONS ET SUIVI

30. Les organisations membres de UNICE/UEAPME, du CEEP et de la CES (ainsi que le comité de liaison EUROCADRES/CEC) assureront la promotion du présent cadre d'actions dans les États membres à tous les niveaux appropriés, compte tenu des pratiques nationales, par des actions conjointes et distinctes, selon le cas. Étant donné l'intérêt de la question examinée, les partenaires sociaux ont décidé également de transmettre le document à tous les acteurs pertinents aux niveaux européen et national, y compris aux partenaires sociaux sectoriels de l'UE, aux pouvoirs publics de l'UE et nationaux, etc.
31. Les partenaires sociaux nationaux dresseront un rapport annuel sur les actions menées dans les États membres sur les quatre priorités identifiées. Les membres d'EUROCADRES/CEC ont un rôle particulier à jouer à l'égard de la priorité "promouvoir les femmes dans la prise de décision".
32. Le Comité du dialogue social européen sera chargé de préparer le rapport européen général.

33. Après quatre rapports annuels, les partenaires sociaux européens évalueront l'impact sur les entreprises et sur les travailleurs. Cette évaluation peut conduire à une mise à jour des priorités identifiées et/ou à une évaluation de la nécessité d'une action complémentaire dans l'un ou plusieurs des domaines prioritaires.
34. Au moment de préparer le prochain programme de travail du dialogue social de l'UE, les partenaires sociaux tiendront compte du présent cadre d'actions.
