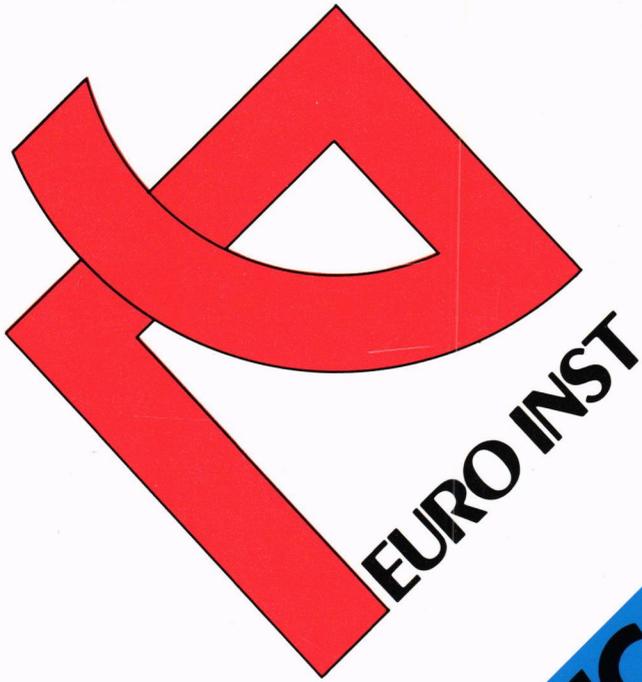


224.



INSTITUT SYNDICAL EUROPEEN

ISE

L'Institut Syndical Européen (I.S.E.) est l'instrument de recherche, d'information/ documentation et de formation du mouvement syndical européen.

Il a été fondé en 1978 à l'initiative de la Confédération européenne des syndicats (C.E.S.) pour traiter des aspects européens des développements économiques, sociaux et politiques qui revêtent une importance particulière pour les travailleurs et leurs syndicats.

Les organisations syndicales nationales suivantes sont affiliées à la C.E.S.; elles sont en même temps membres de l'I.S.E. et constituent ainsi ses organes de direction:

AUTRICHE	ÖGB
BELGIQUE	CSC/ACV FGTB/ABVV
CHYPRE	SEK TÜRK-SEN
DANEMARK	LO FTF
ESPAGNE	UGT STV-ELA
FINLANDE	SAK TVK
FRANCE	CFDT CGT-FO
GRANDE-BRETAGNE	TUC
GRECE	GSEE
IRLANDE	ICTU
ISLANDE	ASI BSRB
ITALIE	CGIL CISL UIL
LUXEMBOURG	CGT-Lux. LCGB
MALTE	GWU CMTU
NORVEGE	LO
PAYS-BAS	FNV CNV
PORTUGAL	UGT-P
REPUBLIQUE FEDERALE D'ALLEMAGNE	DGB
SUEDE	LO TCO
SUISSE	SGB CNG
TURQUIE	DISK

**LES FEMMES
DANS LES SYNDICATS
EN EUROPE OCCIDENTALE**

A V A N T - P R O P O S

La présente étude consacrée à la position des femmes dans les syndicats de dix-huit pays d'Europe occidentale s'inscrit dans le cadre d'un problème central de notre époque tant du point de vue socio-politique qu'économique, à savoir l'égalité des chances et des droits pour les hommes et les femmes.

Le rapport décrit et analyse les évolutions les plus récentes ainsi que la situation actuelle en ce qui concerne la part des femmes dans la population active, le taux de syndicalisation des femmes et la représentation des femmes dans les instances syndicales. Il indique également les initiatives développées au sein du mouvement syndical en vue de renforcer la représentation des femmes dans les organisations syndicales. Ce rapport revêt une importance toute particulière dans le cadre du chômage qui reste élevé dans la plupart des pays européens, des changements profonds du marché du travail ainsi que des nouvelles formes de travail qui se développeront de plus en plus à l'avenir.

Etant donné une mise à jour importante de la première étude que l'ISE avait publiée en 1983 sur la "représentation des femmes dans les syndicats" dans la série des infos, l'ISE a décidé de publier cette nouvelle version dans la série de ses rapports.

Le présent rapport a été préparé par Harald Løvaas, chercheur à l'Institut syndical européen, en coopération avec le Comité des Femmes de la Confédération européenne des syndicats (CES).

L'Institut syndical européen espère que cette étude comparative qui détaille les progrès enregistrés au cours des récentes années, sera un instrument utile dans le combat qui se poursuit en vue d'obtenir l'égalité des droits pour les femmes.

Bruxelles, juin 1987

Günter Köpke
Directeur de l'ISE

T A B L E D E S M A T I E R E S

AVANT-PROPOS	3
TABLE DES MATIERES	5
INTRODUCTION	7
Résumé des principales conclusions du rapport	10
- Proportion de femmes dans la population active	10
- Proportion de femmes dans l'effectif syndical total des différents pays	11
- Représentation des femmes dans les organes syndicaux	12
- Efforts entrepris par les syndicats en vue d'accroître la représentation des femmes	13
SITUATION PAR PAYS	15
Autriche	15
Belgique	20
Danemark	26
Espagne	30
Finlande	33
France	38
Grande-Bretagne	41
Grèce	46
Irlande	47
Islande	52
Italie	54
Luxembourg	59
Norvège	62
Pays-Bas	66
Portugal	70
République fédérale d'Allemagne	72
Suède	75
Suisse	79
ANNEXE I	
Le Comité des Femmes de la CES	85
ANNEXE II	
Règles de procédure du Comité des Femmes de la CES	87

I N T R O D U C T I O N

Le présent rapport est une version revue et élargie de l'Info No.6 intitulé "La représentation des femmes dans les syndicats" et publié par l'Institut syndical européen en 1983. Cette mise à jour a été effectuée par l'Institut à la demande du Comité des Femmes de la Confédération européenne des syndicats (CES) qui souhaitait avoir une idée précise de l'évolution de la situation des femmes au sein du mouvement syndical au cours des quatre ou cinq dernières années. Le Comité des Femmes examine régulièrement ces questions mais le thème revêt aujourd'hui un intérêt particulier en raison des travaux préliminaires et du programme de travail du prochain Congrès de la CES qui se tiendra à Stockholm en mai 1988.

Ce rapport couvre 28 des organisations syndicales membres de la CES dans 18 pays, ce qui constitue un élargissement notoire par rapport à l'étude effectuée en 1983. Alors que cette dernière décrivait la représentation des femmes dans les syndicats telle qu'elle existait en 1981-82, la version actuelle porte essentiellement sur la situation telle qu'elle se présentait en 1985 avec certaines mises à jour allant jusqu'en 1986.

Les informations qui ont permis de rédiger ce rapport proviennent des affiliés à la CES ci-après:

ÖGB	Autriche
CSC	Belgique
FGTB	Belgique
LO	Danemark
FTF	Danemark
UGT	Espagne
ELA-STV	Espagne
SAK	Finlande
TVK	Finlande
CFDT	France
TUC	Grande-Bretagne
GSEE	Grèce
ICTU	Irlande
ASI	Islande
CGIL	Italie
CISL	Italie
UIL	Italie
CGT-Luxembourg	Luxembourg
LCGB	Luxembourg

LO	Norvège
FNV	Pays-Bas
CNV	Pays-Bas
UGT-P	Portugal
DGB	République fédérale d'Allemagne
LO	Suède
TCO	Suède
USS/SGB	Suisse
CSC/CNG	Suisse

Si ce nouveau rapport analyse la situation plus en profondeur que l'Info 6, c'est notamment grâce à l'accroissement assez net au cours des quelques dernières années du nombre de comités pour les femmes ou de comités pour l'égalité des chances créés au sein des organisations membres de la CES. Les programmes d'action destinés à renforcer la représentation des femmes dans le mouvement syndical sont par conséquent devenus plus complets.

Le rapport n'évoque que brièvement la teneur des programmes pour l'égalité adoptés par les organisations membres de la CES car l'ISE prépare actuellement une évaluation du programme d'action pour plus d'égalité entre les sexes mis au point par la CES et son Comité des femmes. La publication en est attendue dans le courant de l'année 1987.

Bien que certaines des organisations affiliées à la CES ne soient pas couvertes par le présent rapport sur la représentation des femmes dans le mouvement syndical, l'ISE espère néanmoins que ces organisations pourront tirer parti des informations fournies quant à la situation qui existe dans d'autres pays d'Europe occidentale, notamment dans le cadre de futurs débats sur ces thèmes au sein du Comité des Femmes.

La liste ci-après reprend une série de réunions, récentes ou prochaines, dont les travaux ont été consacrés aux questions d'égalité et de représentation des femmes:

- Séminaire de la CISL sur l'égalité et la représentation des femmes dans le mouvement syndical, octobre 1986, Bruxelles (en collaboration avec la CES)
- Travaux de la CES sur l'égalité entre hommes et femmes dans tous les domaines professionnels dans le cadre du programme préparatoire de son congrès de Stockholm qui aura lieu en mai 1988
- Séminaire du Conseil des syndicats nordiques (NFS) organisé à Copenhague en novembre 1986 sur les discriminations sur le marché du travail

- Conférence du Conseil des ministres nordiques sur les questions d'égalité qui aura lieu à Oslo en juin 1988 (en collaboration avec les organisations de femmes des pays scandinaves).

Les Annexes I et II reprennent une brève description du Comité des Femmes de la CES ainsi que de ses règles de procédure.

RESUME DES PRINCIPALES CONCLUSIONS DU RAPPORT

Sur base des rapports fournis par les organisations affiliées à la CES concernant la représentation des femmes dans les syndicats, l'ISE a rédigé une synthèse de la situation dans chacun des pays afin de mettre en évidence les évolutions récentes les plus caractéristiques. Nous soulignerons dans cette introduction les faits les plus marquants repris dans le rapport.

Les données portent sur les sujets suivants:

- la proportion de femmes dans la population active;
- la proportion de femmes dans l'effectif syndical total des différents pays;
- la représentation des femmes dans les organes syndicaux;
- le travail entrepris par le mouvement syndical en vue d'accroître la représentation des femmes.

La proportion de femmes dans la population active

Le rapport indique que le nombre de femmes salariées a été en augmentation dans la plupart des pays d'Europe occidentale au cours de la période 1980-1985 en dépit de la crise et des taux élevés de chômage. Cette évolution s'accompagne néanmoins d'un accroissement du chômage parmi les femmes. Les statistiques relatives aux 12 pays de la Communauté européenne montrent que si le chômage des hommes est resté stable (9 millions d'individus environ) depuis le deuxième semestre de 1984 jusqu'en décembre 1986, le nombre de femmes au chômage est passé au cours de la même période de 6,4 à 7,2 millions, ce qui représente une augmentation de 800.000 unités. Il appartient donc au mouvement syndical - et aux femmes au sein de ce mouvement - de lancer des propositions visant à inverser cette tendance. L'augmentation du nombre de femmes au travail est une condition préalable à l'accroissement du nombre de femmes affiliées à des organisations syndicales.

La division du marché du travail entre hommes et femmes se maintient dans la plupart des pays bien que des tentatives visant à supprimer les discriminations aient été menées au travers d'une politique d'éducation et de formation d'une part, et par des efforts cherchant à influencer le choix de la profession d'autre part. Le Conseil des syndicats nordiques a organisé en novembre 1986 à Copenhague un séminaire sur ce thème et a notamment examiné le projet

actuellement mis en oeuvre par le Conseil des ministres nordiques sur l'initiative du mouvement syndical scandinave. Ce projet, baptisé BRYT, vise à supprimer les divisions rigides basées sur le sexe qui existent sur le marché du travail par la mise au point de nouvelles techniques d'information sur les carrières et par des expériences pratiques menées sur les lieux de travail. Le rapport final concernant ce projet revêtira certainement un intérêt majeur pour toutes les organisations affiliées au NFS ainsi que pour le Comité des Femmes de la CES.

La proportion de femmes dans l'effectif total des syndicats des différents pays

Dans la plupart des organisations membres de la CES, la proportion de femmes dans l'effectif total a augmenté au cours de la période 1980-1985. La croissance de l'effectif féminin a été particulièrement marquée dans les syndicats qui représentent les travailleurs du secteur public et ceux du commerce de détail. L'effectif féminin a continué de régresser au cours de la même période dans les syndicats qui organisent les travailleurs employés dans des secteurs qui traversent de sérieuses difficultés, voire une crise économique; c'est le cas notamment dans l'industrie du textile.

La proportion d'affiliées féminines varie fortement selon les pays. Le mouvement syndical des pays scandinaves enregistre depuis longtemps une proportion élevée de femmes, et cette proportion s'est accrue encore au cours de la période 1980-1985. Au Danemark, en Suède et en Finlande, plus de 50% de l'ensemble des salariés organisés sont des femmes.

En Grande-Bretagne, en Italie, en Belgique, en Autriche et en Irlande, les femmes représentent environ 30 à 33% de l'effectif syndical. Le DGB, la confédération syndicale de la RfA, compte 22% de membres féminins tandis qu'en ce qui concerne la Suisse, le Luxembourg et les Pays-Bas, ce pourcentage varie de 10 à 15%.

Il existe une évidente corrélation entre la forte participation des femmes au marché du travail et les taux élevés de syndicalisation parmi les femmes, comme le montrent clairement les chiffres fournis par les syndicats scandinaves. L'évolution à cet égard n'est cependant pas toujours positive. Même en Norvège, où le mouvement syndical est puissant et uni, la LO n'est pas parvenue à syndicaliser plus d'un tiers environ des femmes qui sont arrivées sur le marché du travail entre 1980 et 1985. Le mouvement syndical devra donc assumer au cours des quelques prochaines années la tâche importante de formuler une politique de recrutement

et d'égalité susceptible de renforcer la syndicalisation de la main-d'oeuvre féminine, au travers notamment de mesures visant à inciter les travailleuses à temps partiel à se syndiquer. Lors du séminaire organisé par l'ISE en octobre 1986 sur la syndicalisation de nouvelles catégories de travailleurs, l'un des thèmes examinés fut l'expérience des différents syndicats en matière d'organisation de la main-d'oeuvre féminine.

La représentation des femmes dans les organes syndicaux

La plupart des organisations nationales font état d'une progression régulière de la représentation des femmes auprès de leurs organes officiels au cours des cinq dernières années. Ceci concerne la représentation au congrès, au conseil général et au comité exécutif. Il n'empêche que les femmes restent très mal représentées auprès de la plupart des organes, même dans des organisations telles que le TVK (Finlande) et le TCO (Suède) où les femmes, tout en étant nettement majoritaires au niveau de l'effectif, n'atteignent pas 30% au comité exécutif. On peut néanmoins conclure de manière générale qu'il existe un lien incontestable entre le nombre élevé de femmes affiliées à une organisation et la proportion de femmes présentes dans les divers organes de cette organisation. Ainsi donc, plus il y a de femmes affiliées, plus leur influence est grande.

Certaines organisations nationales rapportent avoir constaté au cours des cinq dernières années que leurs campagnes en vue du renforcement de la représentation des femmes ont eu un impact positif en renforçant leur influence au sein des organes supérieurs de l'organisation. D'autres organisations se sont plutôt attachées à offrir des cours spécifiquement orientés vers les besoins de leurs membres féminins. Cette dernière approche a été adoptée par la LO au Danemark, avec pour conséquence que, dans cette organisation, un nombre croissant de femmes sont aujourd'hui élues comme responsables ou déléguées syndicales.

Une augmentation de la représentation féminine au cours des cinq dernières années est également signalée par de nombreuses fédérations individuelles affiliées aux confédérations nationales. On a cependant l'impression qu'à ce niveau la tendance a été moins nette, ce qui corrobore l'affirmation selon laquelle, en dépit des efforts considérables déployés au niveau des confédérations nationales pour souligner l'importance d'une amélioration de la représentation féminine, les relations publiques et les informations transmises à cette fin n'ont pas eu le même impact plus bas dans l'échelle. Néanmoins la tendance de plus en plus marquée de constituer un comité pour l'égalité dans les syndicats devrait entraîner à long terme un

renforcement de la représentation des femmes. Le rapport indique que des programmes pour l'égalité ont été approuvés et que des comités pour les femmes ou des comités pour l'égalité ont été mis en place dans bon nombre d'organisations syndicales au cours des années 1980 à 1985, tandis que dans certains cas les programmes existants étaient améliorés et élargis. Certaines organisations nationales telles l'ICTU en Irlande ont effectué un travail considérable en assurant le suivi d'études antérieures sur la représentation des femmes et sur l'égalité. On ne soulignera jamais assez l'importance de la présentation par les organisations nationales de ce que l'on pourrait appeler un "compte-rendu" politique ainsi que de l'adoption par ces organisations d'un travail de suivi des syndicats affiliés dans ce domaine.

Efforts entrepris par les syndicats pour accroître la représentation des femmes

La nette augmentation du nombre de comités pour les femmes dans les syndicats au cours des cinq dernières années a assurément permis d'influencer plus facilement leurs organes directeurs en vue de l'adoption de programmes plus progressistes visant à mettre le rôle des femmes en valeur et à renforcer l'égalité. Ces comités ont également permis d'incorporer plus facilement les revendications en matière d'égalité dans les négociations et conventions collectives. Des comités et des secrétariats pour les femmes travaillant efficacement au sein d'organisations nationales sont parvenus à inciter les pouvoirs politiques à agir en vue de faciliter l'accès au marché du travail pour les femmes.

Il n'en reste pas moins que si les femmes veulent progresser encore dans le mouvement syndical en termes d'influence, les syndicats eux-mêmes devront adopter une attitude beaucoup plus dynamique sur les questions d'égalité. Ils doivent se montrer en mesure de résoudre des problèmes qui sont importants pour les femmes au travail en général et pour celles déjà syndiquées en particulier. Le programme le plus valable sur l'égalité perd beaucoup de son impact sans un suivi approprié. Cet indispensable changement d'attitude et l'intégration plus complète des femmes dans les différents organes du mouvement syndical doivent être suivis de la mise en oeuvre par les syndicats d'une politique dynamique en ce qui concerne le marché du travail, qui permette d'augmenter la participation des femmes à la vie professionnelle. Telle est l'unique voie qui garantisse une entrée plus importante et une participation plus active des femmes dans le mouvement syndical.

SITUATION PAR PAYS

AUTRICHE

Les femmes et l'emploi

Le pourcentage de femmes au travail a enregistré une nouvelle augmentation en 1985 et atteint 40,9%, ce qui représente le taux le plus élevé qu'ait connu l'Autriche depuis la fin de la deuxième guerre mondiale. Le taux de chômage parmi les femmes était de 5,4% à la fin du mois de décembre 1985. Ce sont essentiellement les jeunes filles et les femmes de 19 à 25 ans, les femmes plus âgées et celles qui reviennent sur le marché du travail après une interruption de leur vie professionnelle, ainsi que celles dont les emplois sont menacés par les développements technologiques, qui sont touchées par le chômage. Un programme spécifiquement destiné à stimuler l'emploi des femmes a été mis au point par le ministère autrichien des affaires sociales; sa mise en oeuvre progressive a été entamée en 1986. Les syndicats et le gouvernement soutiennent par ailleurs une série de mesures spéciales en faveur des jeunes filles et des femmes, au travers notamment de cours et d'activités visant à inciter les jeunes filles à s'orienter vers des carrières moins traditionnelles.

Ö G B

Effectif syndical féminin

Le pourcentage de femmes affiliées aux syndicats autrichiens, qui reflète la situation de l'emploi, a continué d'augmenter. A la fin de 1985, l'ÖGB comptait 1.671.381 membres dont 514.948 femmes, lesquelles représentaient donc 30,8% de l'effectif total. Conformément aux tendances notées en ce qui concerne l'emploi (la main-d'oeuvre féminine comprend actuellement 39,5% de travailleuses manuelles, 52,4% d'employées dans le secteur

privé et 8,1% d'employées dans le secteur public), l'augmentation de l'effectif syndical s'est fait surtout à l'avantage des syndicats représentant les employés du secteur privé et les syndicats du secteur public tandis que dans les syndicats ouvriers traditionnels, la chute de l'emploi a entraîné une forte baisse des taux d'affiliation. Le syndicat qui compte le pourcentage le plus élevé d'affiliées est celui des employés du secteur privé puisque ses 149.474 membres féminins représentent 29% de l'effectif total. Vient ensuite le syndicat des services publics avec 90.872 femmes affiliées (17,6%). Le troisième est le syndicat des travailleurs des pouvoirs locaux dont les 72.142 femmes représentent 14,1% des membres. Les quatre syndicats des services publics réunis comptent 36% d'effectif féminin, les syndicats des travailleurs manuels 33,7% et le syndicat des employés du secteur privé et le syndicat des artistes, travailleurs du secteur des médias et des professions libérales, 30,1%. Si les femmes représentent 40% de la main-d'oeuvre en Autriche, 30% des membres de l'OGB sont des femmes, quelque 20% des membres d'organes syndicaux sur les lieux de travail ou de représentants du personnel sont des femmes, ainsi que 10% des membres des organes directeurs.

La section féminine de l'OGB

C'est la section féminine qui, au sein de l'OGB, traite principalement des questions relatives aux femmes. Les membres de cette section sont élues par le Congrès des femmes qui se tient tous les quatre ans. Les déléguées au Congrès des femmes viennent de toutes les organisations syndicales et de toutes les provinces autrichiennes. Dans les périodes qui s'écoulent entre les Congrès, un comité fédéral de femmes se réunit une fois par an. Le Bureau des femmes se réunit une fois par mois. Le Secrétariat des femmes prépare les réunions du comité ainsi que le Congrès des femmes, et gère les affaires courantes. Des structures parallèles existent dans la plupart des syndicats du pays. Ci-après les tâches énumérées dans les directives de travail de la section féminine de la Confédération autrichienne des syndicats:

- garantir le droit au travail, à la formation professionnelle, à l'égalité de chances en matière de promotion, et à l'égalité de salaire pour travail égal;
- promouvoir la législation sur la protection des femmes au travail en ce qui concerne leur santé, et sur la protection des mères au travail;

- promouvoir l'aide aux parents qui travaillent en ce qui concerne la garde des enfants; et promouvoir l'allègement des tâches ménagères;
- regrouper les femmes affiliées en comités de femmes et au niveau régional;
- promouvoir la puissance d'organisation de la confédération syndicale en effectuant du recrutement parmi les femmes au travail;
- assurer la formation des femmes syndiquées et favoriser leur collaboration à tous les niveaux;
- prévoir la représentation proportionnelle des femmes dans tous les organes du mouvement syndical, auprès des chambres d'employés et de travailleurs (Arbeiterkammer), ainsi que toute autre représentation de salariés; assurer la représentation proportionnelle des femmes dans toutes les institutions et organisations internationales et nationales auxquelles l'OGB et les syndicats professionnels sont affiliés;
- collaborer lors de l'élaboration et de l'examen de projets de loi;
- collaborer au mouvement syndical international.

Travail syndical sur les questions relatives aux femmes

Le 9ème Congrès des Femmes de l'OGB a approuvé en 1983 un programme proposé par la Section féminine et couvrant la politique de l'emploi, les développements technologiques et les mesures de protection spéciale en matière de politique familiale, sociale et de formation, ainsi que les questions relatives à la législation du travail. Le programme a pour objectif d'arriver à l'égalité professionnelle pour les femmes à tous les niveaux et de faciliter la gestion conjointe du ménage et de la vie familiale.

Les difficultés économiques de ces dernières années n'ont pas ralenti les activités en matière de politique sociale et de législation du travail en Autriche; les choses ont plutôt progressé. Les mesures prises dans le cadre de la politique de formation sont sans conteste le plus grand succès à cet égard puisqu'elles ont grandement facilité l'accès à l'enseignement supérieur pour les femmes, y compris les universités. Les femmes ont également tiré parti de l'accroissement global des niveaux de salaires en Autriche.

Le problème des écarts salariaux entre hommes et femmes n'a cependant pas encore été résolu car il se heurte à des attitudes sociales de type patriarcal ainsi qu'aux mentalités des familles. C'est un domaine dans lequel l'harmonisation ne se fait que très lentement et où l'écart entre les déclarations en matière de programmes et la réalité reste important. Toutes les mesures mises en oeuvre par le mouvement syndical à cette fin ont contribué à atténuer des préjugés existants. Les possibilités de formation dans des domaines autres que ceux traditionnellement réservés aux femmes et des services familiaux auxiliaires adaptés revêtent à cet égard une importance toute particulière.

La main-d'oeuvre féminine autrichienne peut compter sur:

- une législation efficace en matière de protection de la maternité et des dispositions qui octroient un congé de maternité à plus de 90% des femmes;
- un congé parental qui a été étendu aux hommes depuis le 1er janvier 1987;
- une législation en matière d'égalité de salaires qui garantit un salaire égal à travail égal;
- une loi d'interdiction du travail de nuit qui empêche le travail de nuit qui serait préjudiciable à la santé; cette loi prévoit une série d'exemptions qui garantissent la promotion des femmes dans certaines professions et autorise l'exécution de tâches essentielles la nuit;
- une législation sur l'emploi comprenant des dispositions en ce qui concerne la participation des représentants des travailleurs, ce qui garantit des conditions de travail conformes aux lois sociales et du travail et qui vont largement dans le sens des intérêts des femmes;
- la lutte permanente pour la réduction du temps de travail va également dans le sens des intérêts des femmes qui ont des obligations familiales.

Le mouvement syndical autrichien a réussi à donner aux femmes au travail un profil positif et faire obstacle à une tendance notée dans d'autres pays de chercher à renvoyer les femmes à la maison. Cette action gardera toute son importance à l'avenir dans la mesure où il serait trop facile de chercher à résoudre les problèmes du chômage aux dépens des femmes.

Evolutions récentes

- augmentation de la proportion de femmes au travail;
- baisse du nombre de femmes employées dans certains secteurs industriels;
- accroissement du nombre de femmes affiliées à l'ÖGB depuis 1981, tant en chiffres absolus qu'en pourcentage, cet accroissement provenant essentiellement de nouvelles affiliées aux syndicats du secteur public;
- la représentation des femmes dans les divers organes du mouvement syndical reste assez faible et ceci est particulièrement vrai de leur influence sur les organes centraux et nationaux;
- des directives détaillées ont été prévues en ce qui concerne les tâches qui incombent au Secrétariat des femmes de l'ÖGB; ces directives portent à la fois sur une action visant à renforcer la représentation des femmes dans le mouvement syndical ainsi que sur les moyens dont disposent les syndicats pour influencer la législation et améliorer la situation des femmes au travail et dans l'ensemble de la société;
- le Congrès des femmes de l'ÖGB a approuvé en 1983 un programme distinct sur l'égalité qui prend pour point de départ les progrès considérables vers l'égalité réalisés en Autriche au cours des quelques dernières années; ceci concerne par exemple les efforts en matière de formation et d'enseignement ainsi que sur le marché de l'emploi pour promouvoir le recrutement de femmes. Le mouvement syndical a exercé une influence majeure sur les autorités en les incitant à prendre des initiatives susceptibles d'assurer la position des femmes dans la vie professionnelle et de constituer à leur tour des éléments positifs quant au recrutement des femmes dans le mouvement syndical.

B E L G I Q U E

La Belgique comptait 9,55 millions d'habitants en 1984. La population active était de 4,2 millions d'individus dont 32,8% de femmes. Sur le marché belge de l'emploi, les femmes sont concentrées dans les secteurs qui leur sont traditionnellement réservés, tels que l'industrie textile et alimentaire.

C S C

Les femmes représentaient en 1983 près d'un tiers de l'effectif total de la CSC (1.340.000 membres). Le taux de syndicalisation des femmes est environ le même que celui des hommes.

En dépit de la récession économique, des femmes toujours plus nombreuses se sont présentées sur le marché du travail au cours des quelques dernières années. Le pourcentage féminin de la main-d'oeuvre et de l'effectif syndical a donc probablement augmenté depuis 1983. La représentation des travailleuses dans les élections sociales (c'est-à-dire pour les comités de sécurité et d'hygiène ainsi que pour les conseils d'entreprise) est quelque peu inférieure. Bien que les femmes représentent un tiers environ de la main-d'oeuvre dans les entreprises en question, un peu plus d'un quart seulement des candidats élus aux comités de sécurité et d'hygiène et 22% de ceux élus aux conseils d'entreprise sont des femmes.

En ce qui concerne la participation des femmes dans les structures syndicales, un double but est poursuivi.

D'une part des mesures sont prises pour veiller à ce que les organes de décision des fédérations régionales et ceux de la CSC elle-même comprennent un nombre de déléguées proportionnel à l'effectif syndical féminin. Des quotas ont été fixés à cette fin. Cette décision a été prise en date du 6 avril 1982 par le Comité national de la CSC, suite à un travail préliminaire effectué au niveau de la Commission Nationale des Travailleuses. Etant donné le chemin qui reste à parcourir dans cette direction, les quotas adoptés correspondent à la moitié de ce que pourraient revendiquer les femmes si le critère était celui de leur nombre dans la population active de chacun des secteurs et des fédérations régionales.

D'autre part, l'objectif est de maintenir et de développer, tant au niveau de la confédération qu'à celui des fédérations, les "comités pour les femmes" dont le but est de traiter de problèmes que les travailleuses ont en commun et de proposer aux pouvoirs publics le moyen de les résoudre. Ces comités jouent également un rôle en matière d'information et de formation. Leur coordination est assurée par les deux "Services Syndicaux pour les Femmes", un pour chacune des communautés linguistiques, et ils se réunissent une fois par an au niveau de la Commission Nationale des Travailleuses.

Une réévaluation de la situation effectuée en février 1985 montre que si certains organes ont effectivement incorporé des représentants féminins dans leurs instances, la décision du 6 avril 1982 relative aux quotas n'avait quant à elle pas été appliquée partout. Un appel a donc été lancé en vue de l'application de cette décision.

Il est important, dans le même temps, de respecter les quotas stipulés et de développer les comités pour les femmes dans l'ensemble de la confédération et des fédérations régionales. Au niveau des organes centraux de décision, la distinction suivante doit être notée:

- dans les trois comités régionaux de la CSC (Flandre, Wallonie, Bruxelles) où les travailleuses sont représentées par des déléguées du Service des Femmes des syndicats, elles peuvent participer aux discussions mais n'ont aucun droit de vote puisqu'elles ne parlent pas au nom des organes statutaires (confédérations et fédérations régionales);
- les organes nationaux de décision comprennent trois femmes (sur 36) au niveau du Bureau National et 73 femmes sur 586 au niveau du Conseil Général. Le Comité National compte 77 membres, parmi lesquels 4 sont des femmes.

L'évaluation de février 1985 a également mis en évidence le nombre très limité de femmes employées par les confédérations syndicales: 19 sur 317 dans les confédérations, soit 6%. La proportion est plus élevée en ce qui concerne les fédérations (14%).

Le Comité National de la CSC a adopté le 6 avril 1982 une série de résolutions dont les objectifs en ce qui concerne les femmes dans l'organisation étaient les suivants:

- développer la démocratie au sein du mouvement syndical par une intégration des femmes à tous les niveaux de l'activité syndicale;
- veiller à la protection des intérêts des femmes par l'accroissement de la proportion de femmes dans les organes de prise de décision (y compris des sièges réservés aux femmes);
- modifier les comportements par une intensification des possibilités de formation et d'information à l'intention des femmes avec, dans certains cas, l'éventualité d'une discrimination positive.

Evolution récente

- une faible augmentation est enregistrée depuis 1981 tant en ce qui concerne le nombre de femmes ayant un emploi qu'en ce qui concerne la proportion de femmes dans l'effectif de la CSC;
- la CSC a décidé en 1985 qu'un système de quota serait introduit pour garantir une meilleure représentation des femmes auprès des différents organes;
- la CSC a souligné l'importance de développer davantage les comités pour les femmes dans l'organisation centrale, auprès des organes régionaux et au sein des organisations associées.

F G T B

La FGFB compte 1.100.000 membres dont un tiers sont des femmes.

Tout comme à la CSC, le taux de syndicalisation parmi les femmes est quelque peu inférieur au pourcentage de femmes dans la population active. La plupart des affiliées appartiennent aux syndicats des secteurs où les femmes prédominent traditionnellement, tels que l'industrie de l'habillement et le secteur du travail de bureau.

Le Tableau 1 montre la proportion de femmes dans les différents syndicats.

La proportion de femmes déléguées au Congrès est évaluée à 10-15%. En ce qui concerne le Comité National, organe suprême de décision entre les Congrès, les femmes occupent de 5 à 10% des sièges.

TABLEAU 1: Répartition des membres de la FGTB entre les différents syndicats affiliés et proportion de femmes parmi les membres des syndicats industriels (1985)

Syndicat industriel	Pourcentage de l'effectif FGTB total	Pourcentage de femmes dans l'effectif
CGSP (ouvriers et employés du secteur public)	23,0	36,0
Centrale Générale (Construction, pétrochimie, chimie, etc)	22,5	16,0
Métallurgie	18,7	15,0
SETCa (Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres)	17,0	49,0
Hôtellerie et restauration	5,2	33,0
Industrie textile	3,6	42,0
Habillement	2,6	95,0
UBOT (Transport)	2,2	3,0
Industrie minière	2,1	n.d.
Imprimerie	1,3	18,0
Industrie diamantaire	0,3	31,0
Jeunes	1,7	50,0
Total FGTB	100%	33%

(n.d. non disponible)

L'organe exécutif est le Bureau National qui compte 48 membres dont quatre (8,3%) sont des femmes. Cependant, 44 seulement parmi ces 48 membres sont des membres exécutifs avec droit de vote. Les 4 autres membres représentent le Secrétariat et peuvent prendre part aux discussions, mais sans avoir de droit de vote. Trois de ces quatre membres non votant sont des femmes (ce qui signifie qu'une femme seulement a le droit de vote).

Lors du Congrès de la FGTB, le 10 janvier 1984, une femme a été élue pour la première fois au secrétariat national qui compte sept membres et qui est chargé de la gestion quotidienne de l'organisation.

Les fédérations professionnelles ont la même structure d'organisation que la FGTB au niveau national. Les femmes y sont également sous-représentées. La situation s'avère néanmoins satisfaisante en ce qui concerne le syndicat de l'habillement et le SETCa. Des améliorations ont été notées au syndicat des services publics (C.G.S.P.) et au syndicat des métallurgistes.

La représentation des femmes dans les organisations régionales est fondamentalement identique à celle qui a été décrite pour la FGTB au niveau national.

Aux niveaux sectoriels nationaux, régionaux et locaux, les questions qui concernent les femmes sont traitées par des commissions de femmes désignées par le syndicat national ou par l'organisation régionale; ces commissions ont un statut consultatif.

Il fut décidé en 1982 d'organiser une conférence des femmes chaque année; la première de ces conférences a établi un programme d'action à court terme et à long terme.

Bien que des progrès incontestables aient été réalisés en ce qui concerne la présence de femmes dans la structure syndicale de la FGTB, ces progrès ont été ralentis par la crise économique, par les règlements discriminatoires toujours en vigueur et par les comportements traditionnels qui caractérisent la société belge.

Evolutions récentes

- le nombre de femmes affiliées a augmenté depuis 1981;
- les femmes restent sous-représentées auprès des divers organes de la FGTB mais des progrès sont enregistrés à différents niveaux;

- davantage de femmes sont également représentées auprès des organes régionaux et dans un certain nombre d'importantes organisations membres;
- des comités de femmes ont été créés aux niveaux national, régional et local;
- la Conférence annuelle des femmes organisée par la FGTB depuis 1982 discute régulièrement de son programme d'action afin d'augmenter la représentation des femmes et de renforcer l'égalité pour les femmes au sein du mouvement syndical et dans la société de manière générale.

D A N E M A R K

Sur la population active totale de 2,8 millions d'individus que comptait le Danemark en 1985, 46% étaient des femmes. Ce pourcentage représente un accroissement important puisqu'en 1967 les femmes ne représentaient guère que 37% de la main-d'oeuvre. L'accroissement net de la main-d'oeuvre a été de 400.000 femmes au cours de la période 1967-1985 pour 20.000 hommes seulement.

La proportion de femmes parmi les membres des syndicats est exceptionnellement élevée. Les chiffres de la LO à la fin de l'année 1985 indiquaient 644.000 femmes sur un effectif total de 1.411.000 affiliés (c'est-à-dire 46%).

LO

Près de 90% de toutes les femmes affiliées à la LO danoise sont organisées dans cinq syndicats seulement. Cette forte concentration est due essentiellement à la double nature du marché du travail. Le phénomène s'explique également du fait que l'un des syndicats affilié à la LO n'organise que des femmes (il s'agit du Syndicat des travailleuses). Le tableau ci-dessous reprend les dix syndicats principaux avec la proportion de femmes parmi leurs membres à fin 1981.

TABLEAU 2 : Effectif total et effectif féminin de certaines organisations affiliées à la LO en 1986

	Membres	Membres féminins	% de femmes
SID (Travailleurs semi-qualifiés)	318.066	27.199	9
HK (commerce et travail de bureau)	311.220	236.575	76
Métallurgie	138.500	1.372	1
Employés municipaux	119.106	95.634	80
Syndicat des Travailleuses	102.730	102.730	100
Gens de maison	71.934	71.417	99
Menuiserie	48.253	3.828	8
Industrie alimentaire	3.994	13.987	32
Habillement et textile	32.460	30.386	94
Electriciens	4.053	61	0

Bien que la preuve soit difficile à établir, la question se pose de savoir si le taux de syndicalisation des femmes atteint le même niveau que celui des hommes uniquement parce qu'il existe un syndicat qui leur est exclusivement réservé.

La représentation des femmes dans les organes de prises de décision de la LO est inférieure au pourcentage de femmes dans l'effectif total. Cette situation peut s'expliquer par la concentration des femmes dans un nombre restreint de syndicats. Il convient de noter cependant qu'au Congrès de 1983, 18% des délégués étaient des femmes. La représentation des femmes au Conseil général, organe suprême de décision entre les Congrès, est légèrement supérieure. En 1986, 197 délégués sur 734, soit 26,8%, étaient des femmes. En ce qui concerne le Comité exécutif, trois membres sur 25 (12%) sont des femmes, tandis que le Secrétariat compte une femme sur 9 personnes en tout. Les femmes sont relativement bien représentées au niveau local, en tant que déléguées

d'ateliers élues et dans les organisations locales. Dans deux des villes principales du Danemark, les chiffres de 1985 indiquent que 31% de l'ensemble des délégués syndicaux élus sont des femmes.

Ce chiffre augmentera probablement puisque 38% des participants aux cours organisés par le syndicat à l'intention de ses membres, sont des femmes.

Les réglementations internes de la LO ne comportent aucune forme de discrimination quant à la participation des femmes aux activités syndicales.

Les questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail sont discutées au sein d'un comité permanent créé à cette fin par la LO. Ce comité examine également les questions relatives à la vie sociale et familiale. Le comité comprend 19 membres désignés par les différents syndicats affiliés de sorte que toutes les catégories de travailleurs y sont représentées: hommes et femmes, travailleurs qualifiés et non qualifiés, travailleurs du secteur privé et du secteur public. Le comité se réunit six fois par an, il a un statut consultatif et rend compte au comité exécutif et au congrès.

Des progrès notoires ont été accomplis au cours de ces dernières années en matière d'égalité. La LO a recours à des mesures politiques et économiques pour soutenir les efforts en vue de l'égalité des chances, l'égalité des droits et l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Il est important de chercher à réduire le taux élevé de chômage parmi les femmes, de garantir l'égalité des salaires et l'égalité des chances en ce qui concerne l'enseignement et la formation ainsi que sur le lieu de travail, et de modifier la structure actuelle d'un marché du travail discriminatoire.

Au cours des deux dernières années, le nombre de comités locaux et régionaux pour l'égalité des droits a triplé au sein de la LO.

Evolution récente

- le nombre de femmes au travail a augmenté;
- la proportion de femmes membres de la LO a régulièrement augmenté depuis 1981;
- la représentation des femmes auprès du Conseil général de la LO s'est renforcée;

- on a assisté à l'échelon local à un accroissement très net du nombre de déléguées d'ateliers, cette évolution positive pouvant s'expliquer par une plus grande participation des syndicalistes femmes aux programmes de cours;
- des progrès significatifs ont été réalisés par la LO en matière d'égalité, le nombre de comités pour l'égalité ayant triplé au cours des 24 derniers mois.

F T F

Jusqu'au congrès de 1984 une femme, Kirsten Stallknecht, était présidente du FTF.

56% des membres du FTF sont des femmes. Le conseil exécutif compte actuellement deux femmes parmi ses 10 membres.

Le syndicat affilié le plus important (syndicat des enseignants) compte 64.000 membres dont 50% sont des femmes. Le syndicat des infirmières et personnel soignant compte pour sa part 46.000 membres dont 98% sont des femmes; et le syndicat du personnel des banques compte 52% de femmes parmi ses 33.000 membres (chiffres se rapportant à janvier 1986). La représentation des femmes dans les comités exécutifs ne correspond cependant pas au pourcentage de membres féminins. C'est ainsi que le conseil exécutif du syndicat des enseignants compte deux représentantes sur cinq, soit 40%. En ce qui concerne le syndicat des infirmières, quatre sur cinq (soit 80%) sont des femmes, tandis que dans le syndicat des employés de banque cité plus haut, trois représentants sur neuf sont des femmes (33%).

En ce qui concerne les questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes, le FTF est représenté auprès d'un organisme gouvernemental chargé de promouvoir l'égalité des sexes. Les interlocuteurs sociaux y sont représentés, ainsi que différentes organisations féminines.

Evolutions récentes

- le nombre de femmes au comité exécutif du FTF a doublé depuis 1981;
- le nombre d'affiliées est en augmentation dans la plupart des syndicats membres du FTF;
- un nombre croissant de femmes a également été enregistré auprès des organes centraux de nombreux syndicats.

E S P A G N E

La population totale de l'Espagne est de 38,6 millions d'individus et sa population active de 13,9 millions, dont 3,8 millions (28%) de femmes.

U G T

L'UGT compte un effectif total de 666.000 membres, dont 12% sont des femmes; ce taux a augmenté de 2% au cours des récentes années.

Les organes de décision principaux de l'UGT sont le congrès, le comité confédéral et le comité exécutif. Lors du dernier congrès, tenu en avril 1986, 7% des délégués étaient des femmes. En ce qui concerne le comité confédéral, 7 des 143 membres sont des femmes (5%) tandis qu'aucune femme ne participe au comité exécutif.

Le pourcentage de femmes membres des trois principaux syndicats affiliés (métallurgie, transport et télécommunications, et secteur public) varie de 9 à 12%.

Trois des quinze fédérations de l'UGT ont nommé une femme au poste de secrétaire général.

Afin d'encourager une plus grande participation syndicale des femmes, l'UGT accorde une priorité à l'éducation et à la formation des délégués syndicaux et à l'élaboration de programmes et de résolutions, au niveau du congrès notamment.

Département de l'UGT pour les questions relatives aux femmes

Il s'agit de l'un des nouveaux départements créés à la suite du XXXIIIème congrès de l'UGT en 1983 pour tenter d'élargir la base syndicale par une adaptation aux évolutions du marché du travail. Les tâches spécifiques du département pour les femmes consistent notamment à garantir la cohésion entre ses propres préoccupations et la politique syndicale dans son ensemble, d'assurer un service d'information et de documentation, d'organiser une large gamme d'activités liées à ses propres domaines d'intérêt tout en exerçant son influence, au travers d'un "apport féminin", sur l'ensemble des activités syndicales.

Examinant les progrès accomplis en matière participation des femmes, le XXXIVème congrès (avril 1986) - tout en reconnaissant le travail effectué par le département pour les femmes - a jugé ces progrès insuffisants. Il a demandé à l'organisation, et au département pour les femmes en particulier, de poursuivre leurs efforts vers une suppression de la discrimination à l'encontre des femmes et de favoriser des approches positives dans le domaine de l'information, de l'enseignement et de la formation, spécifiquement orientées vers les besoins propres des femmes, et susceptibles d'augmenter le niveau général de prise de conscience des problèmes qui concernent les femmes afin de les inclure dans les négociations collectives.

Ayant ce dernier objectif à l'esprit, le comité confédéral de l'UGT a inclus dans sa plateforme de revendications pour les négociations collectives, adoptée le 26 janvier 1987, un chapitre qui traite de l'égalité des sexes dans la vie professionnelle. Le comité propose la création de comités paritaires de surveillance tant sur les lieux de travail qu'au niveau sectoriel, afin de promouvoir les mesures préalables à l'égalité sur le marché de l'emploi et de supprimer tous obstacles à l'égalité entre hommes et femmes.

La convention nationale pour la métallurgie, signée par l'UGT et CONFEMETAL (organisation patronale) en avril 1987, prévoit la création d'un comité spécial pour la promotion de l'égalité des conditions de travail pour les femmes.

E L A / S T V

La Communauté basque autonome comptait à la fin de l'année 1986 une population active (laquelle couvre les travailleurs au travail et ceux qui sont à la recherche d'un emploi) de 880.600 individus, soit près de 54% de la population âgée de plus de 16 ans.

Sur ces 880.600 travailleurs, 538.100 étaient des hommes (66%) et 297.500 étaient des femmes (34%); 691.580 d'entre eux (79%) avaient un emploi tandis que 189.020 (21%) étaient au chômage. On enregistrait 486.305 hommes parmi les chômeurs, ce qui signifie que 83% de la population active masculine avait un emploi. La proportion des femmes appartenant à la population active et ayant un emploi était de 69% (205.275 travailleuses salariées). On peut donc conclure que le taux de chômage était de 17% pour les hommes et de 31% en ce qui concerne les femmes.

L'effectif total de ELA-STV est de 110.000 membres dont 21% de femmes.

Les principaux organes de prise de décision de ELA-STV sont le congrès, le conseil national, le comité national et le comité exécutif. Le congrès, qui se réunit tous les quatre ans, compte 636 délégués; 10% d'entre eux étaient des femmes lors du dernier congrès (1986). Le conseil national compte 116 membres dont 6 femmes, le comité national 36 membres dont 2 femmes et le comité exécutif 12 membres dont une femme.

ELA-STV n'a pas prévu de dispositions spéciales pour garantir la représentation des femmes au sein des organes de prise de décision. L'organisation ne dispose pas non plus de structures destinées à traiter plus spécifiquement des questions concernant les femmes, pas plus d'ailleurs que pour les jeunes, les chômeurs ou les retraités.

F I N L A N D E

Au début de l'année 1986, la Finlande comptait 2.548.000 travailleurs, dont 48% de femmes; la main-d'oeuvre féminine est essentiellement constituée de travailleuses à plein temps (12% seulement de travailleuses à temps partiel, ce qui est un pourcentage sensiblement inférieur à celui d'autres pays européens). La Finlande enregistre donc, avec la Suède, le taux le plus élevé de femmes au travail en Europe occidentale. Bien que leurs salaires n'atteignent en moyenne que 75% seulement de celui des hommes, leurs revenus, provenant d'un emploi à temps complet, assurent néanmoins aux femmes finlandaises leur indépendance économique. Le taux de syndicalisation est élevé puisqu'il dépasse 80% tant pour les hommes que pour les femmes.

S A K

La SAK, qui est la plus importante et la plus ancienne des quatre confédérations syndicales finlandaises, compte 1.050.000 membres dont 44% de femmes. Un tiers environ (33,8%) des femmes organisées au sein de la SAK travaillent dans le secteur public (l'Etat et les municipalités), un peu moins d'un tiers (30,5%) dans les services privés (commerce, hôtellerie et restauration, transport, etc) et plus d'un tiers (36%) dans l'industrie, plus particulièrement dans le secteur du textile et de l'habillement, la métallurgie et l'industrie alimentaire.

TABLEAU 3 Pourcentage de femmes dans certains syndicats affiliés à la SAK

	Syndicat	Effectif total	Femmes	% de Femmes
Secteurs à prédominance masculine	Synd.Métallurgie	156.675	29.665	18,9
	Synd.Papeterie	51.456	13.456	25,8
	Synd.Menuisiers	43.126	12.344	28,6
Secteurs à prédominance féminine	Synd.Alimentation	39.185	24.136	61,6
	Synd. du Livre	28.626	15.058	52,6
	Synd.textile & habill.	41.652	38.334	92,0
Services	Synd. Hôtellerie et Restauration	45.884	38.798	84,6
	Synd. Commerce	100.337	81.350	81,1
Secteur public	Synd.ouvriers et employés municipaux	186.000	126.480	68,0
	Comité Central des Fonctionnaires	35.903	19.020	53,0

Les femmes participent autant aux activités syndicales que les hommes mais n'occupent pas la place qui leur revient en matière de responsabilités au sein du mouvement syndical. Il en va ainsi à tous les niveaux, tant dans les syndicats d'ateliers et les organisations syndicales locales que dans les fédérations et l'organisation centrale.

Sur les 440 délégués qui ont assisté au dernier congrès de la SAK (1986), 142 (32%) étaient des femmes. Sur les 190 représentants au conseil général de la SAK, 57 (30%) sont des femmes. Le comité exécutif de la SAK est constitué des présidents et vice-présidents des fédérations. 4 de ses 27 membres, soit 14%, sont des femmes.

Les femmes prédominent dans 10 des 27 fédérations membres de la SAK, ce qui ne signifie pas forcément que celles-ci sont dirigées par des femmes. Suite aux élections organisées lors des congrès de fédérations syndicales en 1986, trois fédérations (le commerce, le textile et l'habillement, et le caoutchouc et cuir) sont présidées par une femme et deux fédérations ont des femmes pour vice-présidents. Seuls quatre syndicats comptent une majorité de femmes au conseil exécutif.

La SAK a un comité pour l'égalité qui comprend neuf membres ordinaires et neuf membres suppléants représentant les différents syndicats. Il a pour tâche de promouvoir l'égalité et d'améliorer la situation des femmes, en particulier dans la vie professionnelle et dans l'organisation syndicale.

Récentes évolutions

- la Finlande partage avec la Suède le taux record de femmes au travail pour l'Europe occidentale;
- la proportion d'affiliées a augmenté depuis 1981;
- la proportion de femmes dans les instances de direction de la SAK (Congrès et Conseil général) reste stable;
- depuis 1981 cinq syndicats ont élu des femmes aux postes de présidentes ou de vice-présidentes.

T V K

Les femmes représentent 83% de l'effectif du TVK qui compte quelque 377.000 membres. Les femmes sont relativement bien représentées auprès des organes de décision du TVK et de ses organisations affiliées.

Depuis son dernier congrès en mai 1984, 50% des membres du comité exécutif du TVK sont des femmes. En 1984 le TVK a remplacé le système du président unique par un président et un co-président. En mai 1984, le premier co-président élu fut une femme, Riitta Prusti.

Depuis le congrès de 1984, 73% des membres du conseil général sont des femmes.

TABLEAU 4: Effectif féminin et représentation des femmes dans certains syndicats affiliés au TVK en 1984

	Total membres	% de femmes	Pourcentage de femmes		
			Congrès	Conseil général	Comité exécutif
*VL	68.000	71	-	46,0	29,0
KVL	58.000	85	57,1	58,0	50,0
Tehy	65.000	98	93,2	92,1	93,3
STL	47.000	88	85,3	87,5	100,0
PtL	32.000	92	98,7	87,0	60,0
SLL	27.000	80	54,8	58,0	50,0
SUPER	24.000	99	83,7	95,0	93,8
VLTL	11.000	83	71,3	63,9	55,6
VvL	9.000	76	73,6	71,0	46,0
AOL	8.000	48	36,8	40,0	25,0

*VL	Fédération des Fonctionnaires
KVL	Fédération des Employés Municipaux
Tehy	Syndicat du personnel médical
STL	Fédération finlandaise des Travailleurs de l'Industrie
PtL	Syndicat finlandais des Employés de Banque
SLL	Fédération finlandaise des Employés de Commerce
SUPER	Syndicat finlandais des infirmières auxiliaires
VLTL	Fédération des Travailleurs des Institutions et Entreprises d'Etat
VvL	Fédération des Employés d'Assurances
AOL	Syndicat des Enseignants d'Ecoles Professionnelles

Evolutions récentes

- le nombre d'affiliées a continué d'augmenter depuis 1981;
- une augmentation sensible de la représentation féminine auprès du conseil général et du comité exécutif du TVK a été enregistrée;
- en 1984 le TVK a élu une femme au poste de vice-présidente;
- trois-quarts des membres du conseil général du TVK sont des femmes;
- de plus en plus souvent la prédominance des femmes au niveau de l'effectif des organisations membres se répercute sous la forme d'une représentation renforcée auprès des organes directeurs des syndicats.

F R A N C E

Le nombre de femmes dans la population active a connu une croissance rapide en dépit de la récession économique. En 1968 les femmes représentaient 34,8% des travailleurs; ce taux avait atteint 37,1% en 1975 et 40,8% en 1982. En 1982, la population active comptait plus de 9,5 millions de femmes, dont 1.125.000 étaient au chômage.

C F D T

L'effectif féminin de la CFDT correspond à 32% de la totalité des membres de l'organisation (1982). Comme le montre le Tableau 5, la proportion de femmes dans les syndicats affiliés varie du très faible niveau de 8 à 9% (industrie minière et transport) jusqu'à des taux très élevés dans l'enseignement privé et public (49% et 60% respectivement), le secteur de la santé (57%), les services sociaux (58%) et les services privés (52%). Les chiffres indiquent que le profil des femmes au travail sur le marché français de l'emploi est, selon les secteurs et les professions, très similaire à celui des autres pays d'Europe occidentale.

Le pourcentage de femmes déléguées aux congrès de chacun des syndicats est toujours inférieur au pourcentage correspondant de membres féminins. Il en va de même pour l'organisation confédérale de la CFDT. Il convient de souligner néanmoins qu'à de rares exceptions près, le pourcentage de femmes déléguées aux congrès a augmenté ces quelques dernières années. En ce qui concerne la CFDT, le pourcentage de femmes parmi les délégués a augmenté puisqu'il était de 13% à l'avant-dernier congrès et de 19% au dernier; une tendance similaire se retrouve dans les syndicats affiliés.

En janvier 1984 le Conseil national de la CFDT a adopté une résolution visant à impliquer davantage les femmes dans les syndicats. Cette résolution faisait suite aux décisions prises lors du congrès de la CFDT à Metz en 1982, aux termes desquelles une femme au minimum devait figurer parmi chacune des délégations des syndicats affiliés et des organisations régionales de trois délégués au moins auprès du conseil national. Le Bureau national a également été élargi de 31 à 39 membres afin de garantir la présence de huit membres féminins au moins, quatre venant des syndicats affiliés et quatre des organisations régionales.

TABLEAU 6 : TAUX D'AFFILIATION DES FEMMES ET POURCENTAGE DES FEMMES DANS LES CONGRES

Fédération	% des femmes membres en 1982	% des femmes dans les congrès période 76-79	% des femmes dans les congrès fédéraux période 79-82	% des femmes dans les congrès fédéraux période 82-85
FGB	32	17	10	-
Banque	37	19	20	-
Chimie	21	7	16	-
FNCB	10	4	3	-
Défense	16	7	8	9
FEP	49	43	44	-
Finances	41	17	-	26
SGEN	60	-	32	36
FGE	22	7	9	14
Hacuitex	35	40	47	-
FTIAAC	37	-	-	-
Interco	43	31	33	-
FGM	13	7	9	-
Mineurs	8	-	3	-
PTT	29	-	15	-
Santé	57	-	43	-
SS	58	34	31	-
FGS	52	30	34	-
FGTE	9	4	5	8
C F D T	32	13	19	-

Depuis 1979 la CFDT dispose d'un comité pour les femmes au niveau de la confédération. Ce comité comprend 15 membres qui représentent les organisations régionales et les syndicats affiliés. Ce comité, dont les membres sont désignés par le Bureau national, est chargé d'élaborer des propositions sur tous les aspects des activités syndicales dans lesquels les travailleuses doivent être intégrées.

Evolutions récentes

L'Info de 1983 ne comportait aucune contribution de la part du mouvement syndical français; une comparaison directe s'avère donc impossible. Sur base du rapport de la CFDT, il est néanmoins possible de dégager les tendances suivantes:

- le nombre de femmes sur le marché du travail augmente régulièrement;
- la représentation des femmes dans les instances dirigeantes de la CFDT s'est renforcée;
- la CFDT a approuvé des directives sur les moyens d'augmenter la représentation des femmes dans l'organisation, notamment par un système de quota en ce qui concerne la participation au conseil général;
- un comité distinct pour les femmes a été créé au sein de la CFDT.

GRANDE - BRETAGNE

Les 27,3 millions de travailleurs de Grande-Bretagne représentent 50% environ de la population totale. Quatre sur 10 de ces travailleurs sont des femmes.

T U C

Les femmes ne sont pas aussi bien organisées dans les syndicats que leurs collègues masculins. Dans l'ensemble, un tiers environ des membres des syndicats affiliés au TUC sont des femmes.

Les organes suprêmes de décision au sein du TUC sont le Congrès, qui se réunit chaque année, et le Conseil général. En 1986, 168 des 1.100 délégués au Congrès, soit un peu plus de 15%, étaient des femmes. A partir de 1983, le nombre de sièges réservés aux femmes au Conseil général du TUC a été augmenté à 6. Par ailleurs, trois femmes étant membres du Conseil général, il en résulte que neuf femmes siègent au Conseil général, qui compte 51 membres au total.

Trois organes importants du TUC travaillent sur les questions d'égalité. Il s'agit de la Conférence du TUC pour les Femmes, qui se réunit une fois par an, du Comité du TUC pour les femmes, qui se réunit une fois par mois, et du Comité pour l'Egalité des Droits qui se réunit tous les deux mois. Tous ces organes ont un statut consultatif vis-à-vis du Conseil général. Ils examinent et recommandent des politiques particulièrement importantes pour les femmes et, en ce qui concerne le Comité pour l'Egalité des Droits, pour les minorités ethniques.

Les délégués à la Conférence pour les Femmes sont désignés par les syndicats affiliés; il y a un délégué par 5.000 membres (hommes et femmes). Le Comité du TUC pour les Femmes réunit des membres du Conseil général et 10 délégués élus auprès de la Conférence pour les Femmes. Tous les membres du Comité pour l'Egalité des Droits viennent du Conseil général.

La politique du TUC en matière d'égalité entre hommes et femmes dans les syndicats a été fixée dans une Charte en dix points publiée en 1979:

1. Le Comité exécutif national du syndicat doit faire savoir publiquement à tous ses membres que le syndicat a pris l'engagement de faire participer les membres féminins à tous les niveaux des activités syndicales .
2. La structure du syndicat doit être examinée afin d'établir si elle empêche ou non les femmes d'avoir accès aux organes de prise de décisions.
3. Là où l'effectif féminin est important mais qu'aucune femme ne participe aux organes de prise de décision, des dispositions spéciales doivent être prises de manière à garantir la représentation des opinions des femmes, soit au travers de la création de sièges supplémentaires soit par cooptation.
4. Le Comité exécutif national de chaque syndicat devrait examiner l'opportunité de créer dans sa structure constitutionnelle un comité consultatif chargé de veiller aux intérêts particuliers des membres féminins.
5. Des comités similaires organisés au niveau de la région, de la division et du district seraient également utiles pour favoriser l'implication des femmes dans les activités générales du syndicat.
6. Des efforts doivent être faits pour inclure dans les conventions collectives une disposition en vue du congé sans perte de salaire pour participer dans la mesure du possible aux réunions locales pendant le temps de travail.
7. Lorsqu'il s'avère impossible de tenir des réunions pendant le temps de travail, tout doit être mis en oeuvre pour que des possibilités de garde des enfants soient mises à la disposition de l'un ou l'autre des parents.
8. Les possibilités de garde d'enfants doivent être mises à la disposition des parents lors de toutes les réunions au niveau du district, de la division ou de la région, et plus particulièrement lors de la conférence syndicale annuelle et lors des cours de formation organisés par le syndicat.
9. Bien que les cours de formation organisés par les syndicats doivent être accessibles à tous les membres, quel que soit leur sexe, les femmes devraient être particulièrement encouragées d'y assister.

10. Le contenu des journaux et autres publications syndicales devrait être présenté en des termes qui ne soient pas sexistes.

En 1983, il a été demandé aux affiliés de compléter un questionnaire détaillé afin d'établir dans quelle mesure ils avaient assuré l'égalité à leurs membres féminins. Des informations étaient demandées quant aux mesures prises dans le cadre des dix points de la Charte. Les réponses des syndicats ont attesté d'un progrès régulier dans certains domaines et plus particulièrement en ce qui concerne la mise en place de comités pour les femmes et l'égalité de chances, la reconnaissance de la nécessité de services de gardes d'enfants et d'une formation spéciale pour les femmes - avec des cours réservés aux femmes - dans le cadre du travail.

Une brochure intitulée "L'Egalité pour les Femmes dans les Syndicats", publiée en 1984, donne les résultats de l'étude et souligne d'autres points sur lesquels une action pourrait être envisagée par les syndicats.

Les principales recommandations étaient les suivantes:

- * les syndicats devraient multiplier leurs efforts pour déterminer l'ampleur de leur effectif féminin. Une information devrait en outre être tenue à jour quant à la proportion de délégués masculins et féminins aux Conférences annuelles du syndicat, aux délégations aux congrès et autres conférences du TUC, et aux autres réunions de délégués à l'échelon national ou international;
- * les règlements devraient être examinés en ce qui concerne les critères d'éligibilité afin de veiller à ce que ceux-ci ne soient pas discriminatoires pour les femmes (ainsi par exemple, l'exigence d'une durée d'affiliation avant de pouvoir présenter sa candidature n'est peut-être pas essentielle);
- * une attention plus grande devrait être accordée à la structure des syndicats afin de s'assurer de la suppression des obstacles à l'accès par les femmes aux organes de prise de décision. Les points plus particuliers à examiner à cet égard sont les suivants:
 - les syndicats doivent examiner (ou réexaminer) la création de sièges, ou de processus de cooptation auprès des organes exécutifs, spécialement réservés aux membres féminins pour rétablir l'équilibre lorsque leur participation est faible;

- lorsque des mesures ont été prises pour aider les femmes, notamment par la création de comités consultatifs pour les femmes, il convient de s'assurer que ces mesures ont un impact direct sur les organes de prise de décision du syndicat;
 - le syndicat devrait désigner quelqu'un - un responsable pour les femmes ou pour l'égalité des droits - dont la charge officielle serait de traiter des politiques - et des problèmes - spécifiquement liés à l'effectif féminin;
 - il conviendrait d'organiser des conférences pour les femmes qui soient représentatives de l'effectif et qui aient de l'impact sur les organes de prise de décision;
 - il devrait y avoir une représentation féminine adéquate dans les délégations syndicales aux conférences locales, régionales et nationales ainsi qu'auprès de la Conférence du TUC et autres, tant au niveau national qu'au niveau international;
- * les syndicats devraient envisager d'inclure un organigramme de la structure syndicale dans la documentation de recrutement destinée aux travailleuses. Quelques explications pourraient également être fournies quant aux différentes structures industrielles du syndicat ainsi qu'à propos des termes utilisés par les syndicats dans le cadre de ces structures (par exemple, la zone couverte par une région, un district, etc);
- * en ce qui concerne les responsables féminins, les syndicats pourraient appliquer une discrimination positive pour les cours syndicaux existants, créer des cours de formation spécialement destinés aux femmes et envisager l'organisation de cours exclusivement réservés aux femmes, avec des formateurs féminins dans la mesure du possible;
- * les syndicats devraient veiller à ce que leurs propres pratiques d'emploi ne soient pas discriminatoires et étudier le moyen d'encourager l'emploi d'un plus grand nombre de femmes parmi les responsables rémunérés par le syndicat;
- * les syndicats devraient tout mettre en oeuvre pour informer leurs membres de leur engagement à l'égard de l'égalité de chances et faire à cette fin une déclaration politique écrite, qui serait si possible reprise dans la documentation de recrutement;

- * les syndicats devraient faire savoir à leurs membres féminins lorsque la Clause du TUC pour l'Egalité de Chance, ou une clause similaire, est incluse dans des conventions et les mesures qu'ils prennent, ou ont l'intention de prendre, pour atteindre ce type d'objectif;
- * des crèches ou des allocations pour enfants devraient être envisagées en ce qui concerne les réunions syndicales locales afin d'aider les parents au travail à participer pleinement aux activités syndicales;
- * il conviendrait de recommander aux responsables locaux de consulter les membres sur les moments les plus indiqués pour organiser des réunions - certaines réunions occasionnelles pourraient être organisées à des moments autres que ceux habituellement fixés - qui conviendraient mieux aux parents au travail.

Il a été convenu lors de la Conférence pour les Femmes de 1984 qu'un contrôle régulier serait effectué afin de suivre les efforts des syndicats en vue d'améliorer l'égalité de chance pour leurs membres féminins. Ce qui signifie que les syndicats seront régulièrement interrogés sur ce point.

Evolutions récentes

- la représentation des femmes au Congrès du TUC et au Conseil général est en augmentation;
- le nombre de comités pour les femmes au sein des syndicats affiliés au TUC a régulièrement augmenté au cours des quelques dernières années;
- une étude a été récemment effectuée à propos de la représentation des femmes et de l'égalité dans le cadre du TUC, et un certain nombre de recommandations ont été établies à la suite de cette étude;
- la Conférence du TUC pour les femmes a décidé que le travail visant à renforcer la représentation des femmes et l'égalité devait être régulièrement suivi auprès des organisations affiliées.

G R E C E

G S E E

En 1984, les femmes représentaient 33% de la population active civile.

En ce qui concerne la GSEE, la représentation des femmes auprès des organes directeurs de la confédération se limite à deux membres au comité de direction (sur 45 membres); il n'y a pas de femme au comité exécutif qui compte 15 membres.

Le gouvernement socialiste de Mr Papandreou a procédé à de multiples changements suite aux revendications syndicales, parmi lesquels des mesures législatives et autres destinées à améliorer la situation des femmes.

Les négociations collectives ont également permis certaines améliorations et le mouvement syndical grec s'est fortement inspiré à cet égard des évolutions en cours dans d'autres pays.

La GSEE lutte pour l'égalité des droits en ce qui concerne la participation dans les processus de production et de prise de décision. Elle requiert en outre la suppression des inégalités qui existent dans les conventions collectives et la législation du travail.

Voici les moyens qui permettraient d'améliorer la situation de la femme sur le lieu de travail:

- des directives professionnelles et des programmes de formation spécifiques;
- une participation professionnelle des femmes dans tous les domaines et à tous les niveaux;
- des mesures visant à motiver les femmes à rechercher des positions plus élevées.

La GSEE n'a pas contribué à l'élaboration de l'Info 6 et il n'est donc pas possible de formuler des comparaisons.

I R L A N D E

La population active civile représentait 1.314.000 personnes en Irlande en 1984, soit 37% de la population totale; les femmes représentaient 29% de la population active. Etant donné que 32% environ des membres de l'ICTU sont des femmes, il est assez évident que celles-ci sont relativement mieux organisées dans les syndicats que les hommes.

I C T U

Conformément au Rapport sur l'Egalité adopté par la Conférence annuelle de 1983, la confédération est tenue de contrôler les progrès effectués par les syndicats affiliés quant à l'application des différentes recommandations visant à accroître la participation des femmes aux activités syndicales. En 1983, elle a fait parvenir un questionnaire aux syndicats affiliés afin de s'assurer des progrès accomplis. Vingt-trois syndicats y ont répondu. Le Rapport du Conseil exécutif à la Conférence pour les Femmes de 1984 donne une analyse de ces réponses.

En octobre 1984, la confédération a adressé un questionnaire similaire aux syndicats affiliés. Trente-deux d'entre eux y ont donné suite. Sur ces 32 réponses reçues, quatre provenaient de syndicats dont moins de 5% de l'effectif étaient constitués de femmes.

L'effectif féminin des 28 autres syndicats représentait en tout 123.563 femmes, soit 47% du total des membres de ces syndicats affiliés et 57% de l'effectif féminin total de tous les syndicats affiliés. Les conseils exécutifs de ces 28 syndicats totalisent 664 membres dont 132 (20%) sont des femmes.

En ce qui concerne les dispositions spéciales pour les femmes en matière de structure ou d'organisation, 23 syndicats ont déclaré avoir adopté une politique active afin d'accroître la participation des femmes.

Vingt-quatre syndicats fournissent des brochures explicatives et/ou organisent des réunions d'information pour leurs nouveaux membres.

Dix des 28 syndicats ont envisagé la création de sièges supplémentaires ou d'un système de cooptation pour inclure des femmes dans leurs conseils exécutifs. Quatre syndicats disposent de sièges réservés pour les femmes auprès de leurs conseils exécutifs.

Quinze syndicats ont des Comités nationaux pour les femmes.

Il n'est pas possible d'établir une comparaison entre les réponses de 1983 et celles de 1984 en raison de la différence dans le nombre des syndicats (32 au lieu de 23) qui ont répondu ainsi que de la diversité de ceux-ci. On peut toutefois définir un certain nombre de tendances qui attestent d'une approche plus positive et plus dynamique de la part de nombreux syndicats vis-à-vis de la participation de leurs membres féminins aux activités syndicales.

Il ressort clairement des réponses données par les 28 syndicats que des modifications de structure et d'organisation ont été effectuées afin de permettre une plus grande participation féminine. Les évolutions ont été considérables au niveau national, notamment en ce qui concerne la création de comités nationaux pour les femmes (15 syndicats), la mise à disposition de crèches lors des Conférences annuelles (16 syndicats) et l'adoption d'une politique positive et active au niveau national afin de renforcer la participation (23 syndicats). En ce qui concerne la désignation de Responsables pour l'Egalité, quatre syndicats ont nommé un responsable à plein temps. Mais douze autres ont attribué la responsabilité spécifique des questions d'égalité à un responsable syndical, ce qui atteste de l'affectation par ces syndicats de certaines ressources aux questions d'égalité. En ce qui concerne les sièges réservés, le nombre de syndicats créant des sièges réservés pour les femmes auprès de leurs Conseils exécutifs n'a pas augmenté. La question a été examinée par 7 syndicats, lesquels ont rejeté la proposition en tant que moyen de traiter la sous-représentation des femmes au niveau de l'Exécutif national.

Il convient de noter une certaine augmentation du nombre de femmes dans les Conseils exécutifs. Si cet accroissement n'est guère substantiel, il atteste néanmoins d'une amélioration qui peut être attribuée aux autres mesures prises par ces syndicats pour renforcer la participation féminine (les comités pour les femmes, les cours spéciaux de formation, les brochures, etc). Le rejet par ces syndicats du principe des sièges réservés en tant que stratégie pour augmenter la participation indique peut-être leur préférence pour des moyens susceptibles d'apporter des changements à moyen et long terme plutôt qu'à brève échéance.

Et enfin, en ce qui concerne les évolutions au niveau local, rares sont les syndicats (8 seulement) qui font état de changement à cet échelon. La création de comités au niveau local devrait stimuler la participation à des échelons supérieurs de la structure syndicale et garantir que les structures nationales reflètent fidèlement les intérêts de l'effectif féminin sur le lieu de travail.

Représentation des femmes dans des Comités du Congrès

Conseil exécutif

Lors de la Conférence annuelle des délégués de juillet 1984, trois femmes furent élues au Conseil exécutif. Deux femmes ont été élues par vote séparé aux deux sièges réservés aux femmes auprès du Conseil exécutif. Celui-ci comprend le président, le vice-président, le trésorier et vingt-quatre membres.

Conseil des Appels

Le Conseil des Appels, qui entend les appels des membres syndiqués, comprend cinq membres de différents syndicats qui occupent cette fonction pendant cinq ans. Les membres du Conseil des Appels sont élus par la Conférence Annuelle des Délégués sur base de candidatures présentées par les syndicats affiliés. Une femme a été élue à ce Conseil lors de la Conférence annuelle des Délégués de juillet 1984.

Comités de l'ICTU

Les comités de l'ICTU ont été réorganisés en septembre 1984. Il a été demandé au Comité pour les Femmes de désigner des représentantes auprès du Comité pour la Législation du Travail, du Comité pour l'Hygiène et la Sécurité, du Comité pour les Nouvelles Technologies, du Comité pour l'Enseignement et la Formation, auprès du Comité pour le Tiers-Monde et du Comité pour l'Education.

Voici la liste des Comités du Congrès avec le nombre total de leurs membres ainsi que le nombre de femmes qui en étaient membres en 1984:

Commission des Conflits	7 membres	pas de femme
Comité Economique	15 membres	1 femme
Comité pour l'Education	23 membres	3 femmes
Comité de Gestion générale	4 membres	pas de femme
Comité pour l'Hygiène et la Sécurité	21 membres	2 femmes
Comité pour la Démocratie Industrielle	22 membres	pas de femme
Comité pour les Relations Industrielles	10 membres	1 femme
Comité pour la Législation du Travail	19 membres	5 femmes
Comité pour les Entreprises Publiques	29 membres	2 femmes
Comité pour la Technologie	32 membres	3 femmes
Comité pour l'Education et la Formation Syndicales	18 membres	4 femmes

Evolutions récentes

- l'ICTU élabore actuellement toute une série de mesures pour la mise en oeuvre de résolutions/programmes en matière de représentation des femmes et d'égalité dans les syndicats affiliés;
- de manière générale, la plupart des syndicats font preuve d'une attitude plus positive et plus active quant à l'accroissement de la représentation des femmes;
- des comités de femmes distincts ont été créés dans un certain nombre de syndicats;
- de nombreux syndicats ont approuvés un programme d'action destiné à augmenter la représentation des femmes;
- une information plus complète est mise à disposition dans un certain nombre de syndicats à propos des programmes d'action dans ce domaine;
- quelques syndicats ont approuvé des quotas pour assurer notamment une plus grande représentation des femmes auprès de leurs Comités exécutifs;
- on constate un certain renforcement de la représentation féminine auprès des Comités exécutifs des syndicats;

- des Secrétariats distincts pour les femmes ont été mis en place ou renforcés dans de nombreux syndicats;
- l'intensification des activités visant à améliorer la représentation des femmes au niveau syndical local, sous la forme de comités locaux pour les femmes par exemple, constituera une tâche prioritaire pour le proche avenir.

I S L A N D E

Un peu moins de la moitié des 235.000 habitants que compte l'Islande appartient à la population active, dont les femmes représentent 39,3%.

A S I

Selon les chiffres de septembre 1986, l'effectif féminin de l'ASI était de 46,3%, soit 28.648 femmes.

456 délégués ont assisté au dernier congrès de l'ASI, qui a eu lieu en novembre 1984; 164 d'entre eux (36%) étaient des femmes.

Conseil général de l'ASI	66 membres	17 femmes (25,8%)
Comité exécutif	21 membres	7 femmes (33,3%)

Le président de l'ASI est un homme mais l'un des vice-présidents est une femme.

Outre les organisations nationales, les syndicats locaux directement affiliés à l'ASI ont un effectif total de 7.237 membres dont 4.757 femmes. Les organes directeurs de ces syndicats comptent 148 membres en tout, dont 44 (29,7%) sont des femmes.

Evolutions récentes

- le nombre de membres féminins a augmenté depuis 1981 dans la plupart des syndicats affiliés à l'ASI;
- un net accroissement de la représentation féminine a été noté au congrès de l'ASI, auprès du conseil général et du comité exécutif;
- l'un des deux vice-présidents de l'ASI est une femme;
- dans deux des syndicats les plus importants, les femmes sont présentes aujourd'hui dans la plupart des organes directeurs;
- en ce qui concerne l'ensemble de l'ASI, la représentation moyenne des femmes auprès des organes directeurs des syndicats est de 30% environ.

TABEAU 6 : Effectif total et effectif féminin des syndicats affiliés à l'ASI (1986)

	Effectif total	Effectif féminin	Nbre total de membres des organes dir. des syndicats	Nbre de femmes ds les organes directeurs des syndicats	
Synd.des travail. gén.& transport	26.853	14.092	285	128	44,9%
Synd.des travail. comm.et bureaux	11.757	7.106	105	58	55,2%
Synd.des marins	4.596	89	74	4	5,4%
Synd.nat.des trav.industriels	4.399	2.578	12	7	58,3%
Synd.des travail. du bâtiment	2.459	23	60	2	3,3%
Synd.de la métallurgie	2.602	3	98	0	
Synd.des électriciens	1.210	0	40	0	
Synd.nat. des chauffeurs de camions	761	0	7	0	

I T A L I E

La population active totale de l'Italie compte 23,7 millions d'individus, soit 41,5% de la population totale. Les femmes représentent 36% environ de la population active civile et un tiers de l'emploi. Plus de 57% des chômeurs sont des femmes.

C G I L

La CGIL comptait à la fin de l'année 1986 un total de 4,6 millions de membres. Il n'existe pas de chiffre distinct en ce qui concerne l'effectif féminin mais celui-ci est évalué à 32% environ de l'ensemble.

Les organes supérieurs de décision au sein de la CGIL sont le Congrès, le Conseil général, le Comité de direction, le Comité exécutif et le Secrétariat confédéral.

Lors du dernier congrès tenu en 1986 (il y a un congrès national tous les quatre ans), 207 des 1.306 délégués, soit un peu moins de 16%, étaient des femmes.

10,2% des 460 membres du Conseil général sont des femmes. Le Comité de direction compte 171 membres dont 24 (14%) sont des femmes.

La représentation féminine est nettement plus restreinte au niveau du Comité exécutif (2 femmes sur 55 membres) et au niveau du Secrétariat confédéral (une femme sur 12 membres).

La CGIL emploie 12.000 personnes qui travaillent à l'échelon national, sectoriel, régional et local (il s'agit du chiffre de 1986). Les femmes, que l'on retrouve surtout dans les activités techniques et de secrétariat, représentent un peu moins de 20% de ce personnel.

Bien qu'aucune femme n'ait été nommée au poste de Secrétaire général ou de Secrétaire général adjoint dans les syndicats affiliés à la CGIL, les femmes sont présentes dans les secrétariats politiques nationaux de 9 fédérations industrielles sur 19.

Les comités consultatifs pour les femmes au niveau national, régional et sectoriel ont été créés pour traiter des questions relatives aux femmes au travail.

Deux résolutions spécifiques concernant les femmes et les comités pour les femmes ont été adoptées par le Congrès national de 1986. Les points essentiels de la résolution relative aux problèmes des femmes sont les suivants:

- * Suppression, par la législation et la négociation, de toute discrimination entre hommes et femmes sur le marché du travail;
- * Meilleure utilisation des dispositions des conventions collectives en matière de parité, d'égalité de chance et d'action positive;
- * Action visant à appliquer et/ou améliorer la législation sociale et la législation relative à l'égalité de chance, au niveau national et dans le cadre de la Communauté européenne;
- * Développement qualitatif et quantitatif (dans la partie méridionale du pays en particulier) des services sociaux qui pourraient également être mis en oeuvre au travers de nouveaux programmes de participation et d'autogestion par les femmes;
- * Renforcement des organes de coordination des femmes sur le lieu de travail;
- * Une représentation plus équilibrée des femmes à tous les échelons de chacun des organes syndicaux de prise de décision;
- * Mise au point d'initiatives communes avec les organes de coordination des femmes des deux autres confédérations syndicales;
- * Création de nouveaux comités expérimentaux, appelés "centres d'initiatives des femmes" et destinés à mettre les femmes syndiquées en contact avec des experts extérieurs afin de faciliter la suppression des obstacles et de la discrimination sur le lieu de travail et dans la société.

Le Congrès de 1986 a également décidé de l'organisation en 1987 d'une première conférence de responsables et déléguées des femmes de la CGIL. De telles conférences seront dorénavant régulièrement organisées afin de débattre de questions d'organisation, de revendications spécifiques des travailleuses à inclure dans les plate-formes des négociations collectives, et d'autres problèmes liés à la fois à l'emploi et au chômage.

Evolutions récentes

- la représentation des femmes auprès des organes de prise de décision de la CGIL a augmenté au cours des quelques dernières années mais reste insuffisante, bien que les femmes soient sensiblement mieux représentées au sein de la CGIL que dans les deux autres confédérations;
- les comités pour les femmes sont devenus depuis le Congrès national de 1986 des organes syndicaux spécifiques; leur rôle et leur influence sur les processus de prise de décision à tous les échelons doivent cependant être encore améliorés et mieux définis;
- la première conférence pour les femmes de la CGIL aura lieu en 1987.

C I S L

L'effectif total de la CISL est de 2,9 millions de membres, dont les femmes représentent de 30 à 33%.

La représentation des femmes est insuffisante auprès des organes de prise de décision (Congrès, Conseil général, Comité exécutif et Secrétariat confédéral). En ce qui concerne le Conseil Général, élu par le Congrès National en juillet 1985, 9 des 254 membres, soit 3,5%, sont des femmes. En ce qui concerne le Comité exécutif, les femmes constituent 5% des 57 membres. Le Secrétariat confédéral compte 12 membres mais aucune femme.

La représentation auprès des organes de prise de décision est faible et assurément disproportionnée par rapport au nombre de membres féminins. Une seule femme occupe un poste de secrétaire général (dans le syndicat du textile et de l'habillement). Il en va de même pour les organisations régionales de la CISL.

Il n'en reste pas moins que des progrès considérables ont été accomplis au cours des quelques dernières années. Un programme d'accroissement de la participation a été mis en oeuvre et un certain nombre d'initiatives majeures ont été prises.

Il n'existait jusqu'au Congrès de 1985 aucune disposition spécifique permettant de garantir la présence de femmes auprès des organes de prise de décision. Ce Congrès a modifié les statuts et il fut décidé que la personne chargée de la coordination des femmes aux différents échelons devait être membre du Conseil général et du Comité exécutif.

Il existe au sein de la CISL un comité permanent appelé "coordination des femmes". Il discute de toutes les questions relatives aux conditions de travail et de vie des femmes. Les membres de cet organe sont désignées par les secrétariats et répondent aux organes politiques. Le comité se réunit tous les trois mois et dispose de pouvoirs consultatifs.

De nouvelles initiatives se sont récemment développées dans les domaines de la formation, des groupes d'étude, de la recherche, des publications, de l'information et du matériel de propagande; des contributions syndicales ont été conçues en matière de politiques générales, de négociation et d'organisation; des initiatives ont été prises sur le front social (services, pensions, santé, etc) et dans le domaine des actions positives, des comités consultatifs paritaires et des comités paritaires.

Les progrès restent insuffisants mais la situation est cependant meilleure qu'il y a cinq ans.

Evolutions récentes

La CISL n'a pas contribué à l'Info 6 paru en 1983; une comparaison entre la situation de 1981 et celle d'aujourd'hui est donc impossible à établir. Le rapport de la CISL permet néanmoins de noter les tendances suivantes:

- la représentation des femmes auprès des organes directeurs de la CISL est très faible;
- le Congrès de 1985 de la CISL a approuvé de nouveaux règlements afin de garantir la représentation des femmes auprès du Conseil général et du Comité exécutif;
- un comité consultatif pour les femmes a été créé au sein de l'organisation;
- un certain nombre d'initiatives ont été prises en matière de formation/éducation et de cours, d'études et de travail d'information à propos des femmes;

- le travail de mise en oeuvre des programmes pour l'égalité a été entamé.

U I L

L'UIL compte 1,3 million de membres parmi lesquels 24% sont des femmes.

En ce qui concerne les organes de prise de décision élus par le Congrès national de 1985, la représentation des femmes reste très faible. Sur les 471 membres que compte le Conseil général, 17 seulement sont des femmes (3,6%) tandis qu'il n'y a aucune femme au sein du Comité central (121 membres), de la Direction (51 membres) et du Secrétariat confédéral (13 membres).

En ce qui concerne les organes de prise de décision des syndicats affiliés, la représentation moyenne des femmes a été évaluée à 4,3%, avec un minimum de 1,1% dans les syndicats du secteur agricole et un maximum de 6,4% dans les syndicats des services publics.

Un organe de Coordination nationale des femmes fonctionne au sein de l'UIL depuis octobre 1981. Il comprend six membres qui font également partie du Conseil général. Des organes correspondants fonctionnent au niveau sectoriel et au niveau régional.

Des mesures ont été prises pour promouvoir des cours d'éducation syndicale exclusivement réservés aux femmes. Citons parmi les activités, des réunions nationales au niveau sectoriel et des actions visant à impliquer les femmes dans le travail syndical.

Evolutions récentes

- la représentation des femmes au sein de l'UIL n'a que très peu progressé depuis 1981.

L U X E M B O U R G

La population active du Luxembourg s'élevait à 158.000 personnes en 1984, soit 43,26% des 356.900 habitants. Les femmes représentaient 31,59% de la population active.

C G T - L

L'effectif total de la CGT-L est de 33.000 membres dont 5.500 femmes (16,7%).

Il y avait au dernier Congrès de 1984, 20 femmes sur un total de 520 délégués, soit 4%.

Le comité national comprend un total de 134 membres dont 6 femmes (4%).

Le comité exécutif compte 36 membres parmi lesquels il n'y a qu'une seule femme.

TABLEAU No.7 Pourcentage de femmes dans les comités syndicaux de certains secteurs parmi les affiliés à la CGT

Secteur	Effectif total	Nbre de femmes	% de femmes
Banque/Assurance	28	4	14%
Construction	24	2	9%
Chimie/textile/ transport	32	1	3%
Alimentation et restauration	22	3	13%
Administr.publiques	53	5	9%
Secteur des services	23	6	26%
Enseignement/Science	12	5	43%
Commerce de détail	34	16	47%
Sidérurgie	43	1	2%
Santé/Serv.sociaux	27	11	40%
Métallurgie	33	3	9%

Le nombre total de délégués syndicaux aux conseils d'entreprises est de 678 parmi lesquels 70 femmes (10%).

Evolutions récentes

La CGT-L n'a pas contribué à l'Info 6; la comparaison entre la situation de 1981 et celle de 1986 est donc impossible à établir. Le rapport de la CGT-L permet néanmoins de noter les tendances suivantes:

- le pourcentage de femmes au sein de la CGT-L est légèrement supérieur à celui de la LCGB;
- la représentation des femmes auprès des organes de prise de décision de la CGT est faible, en particulier auprès du comité exécutif;
- au niveau de l'entreprise, la représentation des femmes (dans les conseils d'entreprise) est supérieure à ce qu'elle est dans les organes directeurs nationaux de la CGT.

L C G B

La LCGB ne compte que 10% de femmes parmi ses membres. Ce faible pourcentage se reflète dans la composition de ses organes de prise de décision. La représentation des femmes est de 18% au congrès national, et de 2,5% en ce qui concerne le comité central et le comité exécutif. L'un des vice-présidents de la LCGB est cependant toujours une femme.

On trouve relativement peu de femmes dans la structure régionale de la LCGB. Elles sont par contre mieux représentées dans la structure des fédérations.

Le dernier Congrès de la LCGB (octobre 1986) a décidé de créer une organisation spéciale pour les femmes.

La LCGB n'a prévu aucune règle statutaire pour garantir une représentation adéquate des femmes auprès des différents organes.

Evolutions récentes

- le nombre de femmes dans la population active totale a augmenté;
- le pourcentage de femmes dans l'effectif total de la LCGB a augmenté mais reste faible par rapport à ce qu'il est dans d'autres pays d'Europe occidentale;
- la représentation des femmes au Congrès est en augmentation;
- la représentation est très faible auprès du Comité exécutif de la LCGB mais quelque peu plus élevé dans les organisations affiliées.

N O R V È G E

La population totale de la Norvège est de 4,1 millions d'habitants dont deux millions constituaient la population active en 1985.

Le nombre de travailleuses est de 871.000, soit 43,3% du total.

L O

La Confédération syndicale LO comptait 768.778 membres en novembre 1985, dont 274.785 femmes (37,7%).

Le Congrès est l'organe principal de prise de décision de la LO.

- 83 déléguées ont pris part au Congrès de la LO en 1985, ce qui représentait 26,3% des 315 délégués au total;
- le Conseil général de la LO compte 25 femmes sur un total de 134 délégués (18,7%);
- le Comité exécutif compte trois femmes sur un total de 9 membres (33,3%);
- le secrétariat (administration) compte 3 femmes sur un total de 15 membres (20%).

Les statuts des syndicats norvégiens prévoient l'élection d'hommes et de femmes aux organes de prise de décision de la LO et de ses différents syndicats nationaux. Il est également obligatoire dans certains syndicats nationaux que des représentants des deux sexes soient membres du Comité exécutif. Ces dispositions ne sont cependant pas obligatoires en ce qui concerne les Congrès ou les Conseils généraux.

La LO a confié les questions relatives aux femmes à un comité national et 19 comités régionaux. Les comités sont désignés par le Comité exécutif de la LO, auquel ils répondent d'ailleurs, et sont chargés d'élaborer la politique sur l'égalité et la famille. Ces questions couvrent l'emploi pour les femmes, l'application des accords sur l'égalité et le renforcement du rôle de la femme dans les activités syndicales. Le comité national se réunit de sept à neuf fois par an tandis que le nombre de réunions des comités régionaux est variable. Ils ont un statut consultatif.

TABLEAU 8 Effectif total et effectif féminin dans certains syndicats affiliés à la LO (1985)

	Effectif total	Femmes	% de femmes
Syndicat norvégien des employés municipaux	167.328	111.172	66,4
Syndicat norvégien des travailleurs de la sidérurgie et de la métallurgie	101.630	11.713	11,5
Syndicat norvégien des ouvriers de la construction	58.105	1.304	2,2
Syndicat norvégien des employés de commerce et de bureau	57.922	40.308	69,6
Syndicat norvégien des employés du gouvernement et fonctionnaires	41.015	21.563	52,6
Syndicat norvégien des travailleurs généraux	38.396	10.717	27,9
Syndicat norvégien des travailleurs de l'industrie chimique	37.951	6.862	18,1
Syndicat norvégien des travailleurs de l'alimentation et branches connexes	33.431	13.795	41,3
Syndicat norvégien des électriciens	26.112	509	1,9
Syndicat norvégien des employés du chemin de fer	21.965	1.000	4,6

TABLEAU 9 Nombre total de délégués et nombre de déléguées aux congrès des syndicats affiliés (1985)

	Total	Nbre de femmes	%
Syndicat norvégien des employés municipaux	350	123	35,1
Syndicat norvégien des travailleurs de la sidérurgie et de la métallurgie	358	19	5,3
Syndicat norvégien des ouvriers de la construction	307	7	2,3
Syndicat norvégien des employés de commerce et de bureau	348	176	50,6
Syndicat norvégien des employés du gouvernement et fonctionnaires	267	95	35,6
Syndicat norvégien des travailleurs généraux	230	55	23,9
Syndicat norvégien des travailleurs de l'industrie chimique	227	28	12,3
Syndicat norvégien des travailleurs de l'alimentation et branches connexes	184	38	20,7
Syndicat norvégien des électriciens	240	-	-
Syndicat norvégien des employés du chemin de fer	192	12	6,3

On a assisté en Norvège à une augmentation de 9% de la participation des femmes au marché du travail entre 1981 et 1985. Au cours de la même période, la population active globale s'est accrue bien plus rapidement puisque de décembre 1981 à décembre 1985 le nombre de femmes syndiquées a augmenté de près de 25.000 unités soit un taux de 9,6%.

Une Loi a été votée en 1978 sur l'égalité des droits. Depuis mars 1982, un accord-cadre est inclus dans la Convention de Base entre la LO et la NAF, la Confédération nationale des employeurs. Dans le secteur public également, un accord-cadre a été signé sur les questions d'égalité.

Une activité nettement plus intense a été constatée au cours des quelques dernières années au sein des comités régionaux, notamment en matière de cours et de séminaires.

Des progrès supplémentaires pourraient être accomplis

- par un examen permanent des problèmes spécifiques des femmes;
- par la garantie d'application et de suivi de toutes les résolutions prises;

Evolutions récentes

- le nombre de femmes dans la population active s'est accru;
- le nombre de femmes dans l'effectif total de la LO augmente fortement; cet accroissement se retrouve dans tous les grands syndicats affiliés à la LO;
- la majorité des femmes au travail ne sont cependant pas syndiquées;
- au cours des quelques dernières années, la LO n'a réussi à organiser les femmes arrivant sur le marché du travail que dans une proportion inférieure à celle qui concerne la population active existante;
- la représentation des femmes a augmenté auprès des organes directeurs de la LO et y est relativement élevée;
- la représentation des femmes varie quelque peu dans l'instance suprême (le Congrès) des organisations membres, mais est en moyenne assez importante.

P A Y S - B A S

Les Pays-Bas comptent 14 millions d'habitants. Six millions d'entre eux, dont 33% de femmes, constituent la population active. Plus de la moitié de la main-d'oeuvre féminine travaille à temps partiel.

F N V

Sur un effectif total de 902.672 membres en décembre 1985, le FNV comptait 143.518 femmes soit 15,9%. Le taux de participation des femmes a augmenté lentement mais sûrement au cours des cinq dernières années. Ces chiffres couvrent les affiliées au Vrouwenbond qui sont des femmes sans emploi rémunéré (femmes au foyer, travailleuses bénévoles, etc).

La proportion de femmes varie fortement d'un syndicat affilié à l'autre en fonction de la situation de l'emploi dans le secteur. Ainsi par exemple l'Industriebond (travailleurs de l'industrie) compte à peine plus de 5% de femmes parmi ses membres, l'AbvaKabo (services publics et secteur subventionné) 25,2% et l'Abop (enseignants) plus de 50%.

Parmi les membres de moins de 25 ans, 29% sont des femmes.

Le congrès est l'instance suprême du FNV. Entre les congrès, l'organe exécutif est le Conseil (Raad). La participation des femmes au Congrès du FNV, qui réunit quelques centaines de délégués (pas de nombre fixe), est généralement assez faible et légèrement inférieure au taux global de participation des femmes que leur effectif justifierait.

Il y a peu de femmes parmi les membres du Conseil du FNV. Le président de chaque syndicat affilié dispose généralement d'un siège auprès de cet organe. Deux seulement des 16 syndicats ont élu une femme à leur présidence, dont l'une est la présidente du Vrouwenbond.

Il arrive qu'une femme remplace un président absent. Depuis 1985, le comité exécutif du FNV compte une femme parmi ses 8 membres.

Les femmes sont sous-représentées auprès des organes exécutifs des syndicats. Plus on monte dans la structure hiérarchique, moins les femmes sont représentées. Lorsque

les femmes sont présentes au comité exécutif, c'est souvent parce qu'elles font partie des membres élus. Certains syndicats ont adopté une politique d'action positive visant à incorporer les femmes dans leurs organes de prise de décision. Cette mesure semble avoir stimulé le taux de participation des femmes.

Plus de la moitié des syndicats affiliés ont créé un comité pour les femmes chargé, à titre consultatif, des tâches relatives à la situation des travailleuses.

Le FNV et certains de ses syndicats affiliés ont mis en place une structure permanente pour traiter des questions liées à leur effectif féminin.

Des subsides sont en outre octroyés au FNV et à 5 de ses affiliés par les pouvoirs publics dans le cadre de "l'émancipation" des travailleuses. Il s'agit d'un programme de quatre ans.

Le Comité pour les Femmes du FNV a un statut consultatif et se réunit généralement une fois par mois. Les membres viennent des fédérations affiliées auxquelles elles font rapport.

Le fonctionnement du comité est assuré par le Secrétariat du FNV pour les Femmes, lequel rend compte au comité exécutif du FNV.

Les comités pour les femmes et les groupes locaux de femmes exercent une influence incontestable sur l'élaboration des politiques syndicales. Cette influence n'a cependant pas encore été officialisée par une représentation des femmes à l'échelon national et sectoriel.

Le Congrès du FNV a adopté un programme d'action en vue de l'amélioration de la situation des femmes sur le marché du travail et dans les syndicats. Les objectifs prioritaires sont les suivants: action positive, suppression de la flexibilité indésirable dans les contrats d'emploi, redistribution du travail rémunéré et non rémunéré, possibilités accrues de combiner le travail rémunéré et l'éducation des enfants.

Evolution récente

- le nombre de femmes au travail a augmenté;
- la proportion de femmes affiliées a légèrement mais régulièrement augmenté tant en chiffres absolus qu'en pourcentage;

- la représentation des femmes auprès de l'instance dirigeante du FNV reste relativement faible et en tous cas inférieur au niveau qui correspondrait au nombre de femmes affiliées;
- dans les fédérations affiliées, la représentation des femmes est plus faible dans les instances dirigeantes qu'à l'échelon inférieur des structures des organisations;
- les syndicats qui ont pris des mesures en vue d'améliorer la représentation des femmes ont également enregistré une évolution positive, notamment à l'échelon syndical local;
- plus de la moitié des organisations membres du FNV ont créé leur propre comité pour les femmes.

C N V

Le CNV comptait 295.000 membres environ à la fin de l'année 1986. Les femmes représentaient un peu plus de 59.000 affiliées soit 20% de l'effectif. Il convient de noter cependant que la majorité de ces femmes sont concentrées dans trois des seize syndicats affiliés au CNV, à savoir le CFO (Fédération des Travailleurs des Services Publics, de la Santé et la Sécurité Sociale), le PCO (Syndicat des Enseignants Chrétiens Protestants) et le KOV (Syndicat des Enseignants Catholiques). 90% des femmes affiliées au CNV travaillent dans le secteur public, le tertiaire et les services sociaux.

L'organe principal de prise de décision du CNV est le Conseil général qui compte 50 membres environ, dont 12,5% de femmes.

Le CNV a un organe consultatif qui traite des questions liées à l'amélioration de la situation des femmes sur le marché du travail. Cet organe consultatif répond à l'Exécutif du CNV ainsi qu'aux responsables des différents syndicats affiliés. Les comités se réunissent généralement une fois par mois. En plus de l'étude des questions d'égalité de traitement en matière de sécurité sociale, de taxation, de pension, etc., les comités se chargent de l'organisation de cours et de journées d'action pour les femmes.

Evolutions récentes

Le CNV n'a pas contribué à l'Info 6; la comparaison entre la situation de 1981 et celle de 1986 est donc impossible à établir. Le rapport du CNV permet néanmoins de noter les tendances suivantes:

- le pourcentage de femmes affiliées, qui a augmenté depuis 1982, est légèrement supérieur à celui du FNV;
- alors que l'effectif global a diminué de 45.000 unités depuis 1982, l'effectif féminin est resté stable, ce qui équivaut à une légère augmentation du taux;
- des comités ont été créés tant au sein du CNV que dans les organisations membres pour traiter des questions liées à la situation des femmes dans le mouvement syndical et sur le marché du travail.

P O R T U G A L

Le Portugal a une population totale de 9,74 millions d'habitants et une population active de 5.570.000 personnes dont 40% de femmes.

U G T - P

L'effectif total de l'UGT-P est de 1,1 million de membres dont 46% de femmes environ.

Les principaux organes de prise de décision de la fédération sont:

- le Congrès
- le Conseil général
- le Conseil exécutif
- le Secrétariat national.

Parmi les 1200 délégués qui ont assisté au dernier Congrès (avril 1984), 240 (soit 20%) étaient des femmes.

Le Conseil général compte 200 membres dont 30 femmes (15%).

Il n'y a pas de femme au Conseil exécutif.

Le Secrétariat national comprend 31 membres dont une femme (3%).

Les syndicats affiliés avec l'effectif le plus important couvrent les secteurs suivants:

- Secteur des services (Site-se)
- Secteur bancaire (2 syndicats)
- Assurance (2 syndicats)
- Métallurgie (Sima)
- Textile (Sindetex)
- Administration publique (Sintap)
- Agriculture (Setaa)

Le pourcentage de femmes dans ces syndicats est de 47%. La représentation des femmes auprès des organes de ces syndicats est du même ordre que celle notée au niveau confédéral, à savoir 15% environ. Le même taux de représentation se retrouve dans les organisations régionales de l'UGT.

L'UGT-P cherche à encourager la participation des femmes aux activités syndicales par une politique d'éducation et de formation professionnelle, organisées en particulier sur le lieu de travail.

Un comité pour les femmes (COMTRA) a été créé au sein de la confédération pour discuter de la politique générale concernant la situation des femmes (conditions de travail, salaires, chômage des femmes, formation professionnelle et santé).

Le comité pour les femmes répond au Secrétaire Général et au Secrétariat National. Le COMTRA se réunit une fois par mois et dispose de pouvoirs consultatifs auprès de la confédération.

L'UGT-P estime que des progrès satisfaisants ont été accomplis au cours des quelques dernières années quant à l'augmentation de la participation des femmes. Cette évolution est essentiellement ralentie par la situation économique et sociale ainsi que par des lacunes au niveau éducatif et culturel. L'éducation et la formation professionnelle destinées aux femmes devraient être améliorées afin de favoriser des évolutions positives pour les femmes sur le marché de l'emploi. Des initiatives dans ce sens sont déjà en cours, soutenues par le Fonds social européen et l'Institut portugais pour l'emploi et la formation professionnelle.

Dans le cadre du Comité des Femmes de la CES, l'UGT-P souhaite participer à un échange permanent d'informations et d'idées à propos de tous les aspects que revêt la situation des travailleuses en Europe occidentale.

L'UGT-P n'a pas participé à l'Info 6 publié en 1983 ce qui ne permet aucune comparaison directe.

R E P U B L I Q U E F E D E R A L E D ' A L L E M A G N E

D G B

La République fédérale d'Allemagne compte quelque 61,5 millions d'habitants dont 27,6 millions (45%) constituent la population active. 51% des femmes âgées de 15 à 65 ans travaillent (ce pourcentage comprend les femmes qui ont un emploi et celles qui sont au chômage, les indépendantes et celles qui aident dans des entreprises familiales). Un peu plus de 85% d'entre elles sont des salariées. La proportion de femmes est de 38% sur le marché du travail et de 37,3% sur la population active salariée.

Le DGB enregistrait un effectif total de 7,71 millions de membres à la fin de l'année 1985, dont 1,70 million (22,1%) étaient des femmes. L'effectif global et la proportion de femmes dans les principaux syndicats affiliés au DGB s'établissent comme suit:

TABLEAU 10: Effectif total et pourcentage de femmes membres de certains syndicats affiliés au DGB (1985)

	Effectif total	Pourcentage de femmes affiliées
IGM (métallurgie)	2.553.941	14,7
ÖTV (services publics, transport et communications)	1.179.396	30,0
CPK (chimie, papier, céramique)	649.569	18,7
BSE (construction)	507.528	5,7
DPG (services postaux)	460.626	30,8
GED (chemins de fer)	354.180	5,8
IGBE (énergie et mines)	356.706	2,0
HBV (commerce, banques, assurance)	371.228	57,6
GTB (textiles)	276.235	57,5
NGG (alimentation et restaurants)	267.158	33,6

En République fédérale d'Allemagne comme ailleurs, la proportion de femmes est élevée dans les secteurs du commerce de détail et du textile, et faible dans les secteurs de la construction et du transport.

Le pourcentage de femmes dans les instances dirigeantes était en 1986 de 15% au Congrès, de 10,6% au Comité exécutif et de 11,5% au Bureau confédéral. Le Bureau confédéral (Bundesvorstand) comprend un comité restreint qui se réunit chaque semaine. Deux des 9 membres de ce comité restreint (soit 22,2%) sont des femmes. Les statuts du DGB prévoient que "le nombre de délégués au Congrès tiendra compte de la structure de l'effectif"; cette recommandation s'applique également aux autres organes. Les réunions du comité restreint sont hebdomadaires, celles du comité exécutif sont mensuelles.

Aucun des comités exécutifs des dix affiliés aux DGB repris au Tableau 10 ne compte plus d'une femme comme déléguée.*) Dans trois des dix syndicats cités, il n'y a pas de femme au comité exécutif. Un seul syndicat, le second en importance, a une femme comme présidente (ÖTV). A l'échelon local, les femmes représentent 10% environ des responsables syndicaux. Quatre des neuf comités exécutifs régionaux du DGB ont nommé une femme à la vice-présidence. A l'échelon local, des femmes président le comité exécutif dans quatre cas sur 216.

Les statuts de la plupart des syndicats affiliés au DGB contiennent une clause prévoyant la présence d'une femme au moins à la direction du syndicat.

Une campagne est menée à tous les échelons des syndicats du DGB afin de renforcer la participation des femmes aux organes de prise de décision.

Des principes directeurs régissant le travail du DGB sur les questions relatives aux femmes ont été formulés par le Congrès constituant du DGB tenu du 12 au 14 octobre 1949.

La structure des organisations du DGB pour les femmes est similaire à celle de la confédération elle-même. Il existe au niveau fédéral, régional et local des comités pour les femmes et des conférences pour les femmes - un comité fédéral pour les femmes, neuf comités régionaux pour les femmes et actuellement 170 comités locaux pour les femmes (dans 170 des 216 organisations locales), qui comprennent chacun une représentante de chacun des 17 syndicats affiliés au DGB et un secrétaire pour les questions ayant trait aux femmes (qui n'est pas nécessairement une femme). L'Exécutif confédéral du DGB et huit des neuf Exécutifs régionaux ont un département pour les femmes. La même structure régit les comités pour les femmes de tous les syndicats affiliés et des départements pour les femmes de la plupart d'entre eux. Seuls quatre des syndicats affiliés ne disposent pas, au sein de leur exécutif, d'un secrétaire officiellement chargé des questions relatives aux femmes.

*) A l'exception d'IG Metall, qui en compte deux depuis le début de cette année.

Tous les comités pour les femmes se montrent extrêmement actifs en ce qui concerne la sécurité sociale accordée aux membres, le recrutement et la politique syndicale. Ils étudient la situation des travailleuses et élaborent des propositions spécifiques en matière de revendications et de mesures à adopter par les instances dirigeantes des syndicats. Leur tâche couvre également la mise en oeuvre des décisions prises.

Evolutions récentes

- la proportion de femmes affiliées a augmenté, en chiffres absolus et en pourcentage;
- la représentation des femmes auprès de l'ensemble des instances dirigeantes du DGB a augmenté au cours des quelques dernières années;
- la situation est moins favorable en ce qui concerne les organes directeurs des syndicats affiliés mais des programmes d'action et d'autres mesures ont été adoptés afin de renforcer la représentation des femmes;
- la plupart des syndicats ont créé des comités pour les femmes et des secrétariats pour les femmes à l'échelon régional et local;
- les comités pour les femmes ont été très actifs en matière de services sociaux et de recrutement dans le mouvement syndical.

S U E D E

La population de la Suède est de quelque 8,3 millions d'habitants et sa population active de 4,2 millions de travailleurs dont 47% de femmes.

En dépit de la proportion importante de travailleuses à temps partiel (45% contre 5% des hommes seulement), leur taux de syndicalisation est relativement élevé.

Ces femmes qui travaillent à temps partiel sont fréquemment des mères dont les enfants n'ont pas encore atteint l'âge scolaire.

83% des femmes âgées de 25 à 44 ans travaillent à temps partiel et leur horaire moyen de travail hebdomadaire est de 28,6 heures.

L O

La LO comptait 43,1% de femmes parmi ses membres à la fin de l'année 1985. Le tableau ci-dessous montre le pourcentage d'effectif féminin dans un certain nombre de syndicats affiliés à la LO.

TABLEAU 11: Proportion de femmes membres de certains syndicats affiliés à la LO

	Pourcentage de femmes		
	<u>Effectif</u>	<u>Congrès</u>	<u>Comité Exéc.</u>
Syndicat suédois des employés municipaux	79,5	45	31
Syndicat de la métallurgie	18,4	5	-
Syndicat du personnel de l'Etat	33,0	13	13
Syndicat suédois de la construction	1,5	0,4	-
Syndicat suédois des travailleurs du commerce	72,2	62	46
Syndicat suédois des travailleurs en usine	31,2	19	-
Syndicat suédois du secteur alimentaire	40,6	20	27
Syndicat suédois du transport	15,0	10	18
Syndicat des graphistes	31,0	11	12

Lors du Congrès de la LO de septembre 1986, 81 délégués sur 300 étaient des femmes, soit 27%.

Le Conseil général de la LO compte 143 membres dont 23 (16%) sont des femmes; leur taux de représentation a donc augmenté de 4% par rapport à 1983.

Le Conseil exécutif de la LO reste sous forte domination masculine: une femme seulement parmi les membres élus.

La LO a créé un comité pour la politique familiale et l'égalité entre hommes et femmes afin d'intensifier les activités syndicales dans ce domaine, d'organiser une éducation syndicale orientée vers les femmes et de tenir des réunions spéciales pour l'effectif féminin, ainsi que pour assurer la coordination du travail en matière d'égalité. Ce comité se réunit quatre fois par an au moins et dispose de pouvoirs consultatifs. Il répond au Congrès et au Comité exécutif. On pourrait définir le rôle de ce Comité comme une recherche de l'harmonisation de la vie professionnelle et familiale.

Le niveau de participation des femmes aux activités syndicales a quelque peu augmenté au cours des quelques dernières années. Cette évolution a eu pour avantage supplémentaire d'améliorer la compréhension entre hommes et femmes au sein du mouvement syndical. Des accords ont également été conclus avec les employeurs en matière d'égalité des sexes sur le marché du travail. Poursuivant leur travail dans ce sens, les syndicats ont définis leurs objectifs dans un programme destiné à rompre les anciennes traditions et donner aux femmes confiance en elles-mêmes.

Evolutions récentes

- une augmentation régulière du nombre de femmes parmi les membres a été enregistrée depuis 1981;
- la représentation des femmes au Congrès et au Conseil général de la LO s'est accrue mais la situation n'a guère évolué en ce qui concerne le Comité exécutif;
- la représentation des femmes auprès du Conseil général et du Comité exécutif s'est également sensiblement renforcée au sein de plusieurs syndicats importants affiliés à la LO;

- il existe une corrélation étroite entre le nombre d'affiliées à un syndicat et le taux de représentation féminine dans les organes directeurs.

T C O

Les femmes constituent la majorité de l'effectif total des syndicats affiliés au TCO puisqu'elles représentent 57% sur un million de membres environ. Aucune des instances dirigeantes du TCO ni de ses quatre principaux syndicats affiliés ne compte pour autant une majorité de femmes.

TABLEAU 12: Pourcentage de femmes dans l'effectif et dans les organes de représentation du TCO et de ses principaux affiliés (1985)

	Pourcentage de femmes			
	<u>Effectif</u>	<u>Congrès</u>	<u>Conseil gén.</u>	<u>Comité exéc.</u>
TCO	57	39	33	20
SIF (Synd.suéd. des employés et des techniciens de l'industrie)	38	24	23	33
SKTF (Synd.suéd. des employés municipaux)	72	77	21	46
ST (Féd. des Fonctionnaires)	67,5	48	43	42
HTF (Synd. des travailleurs du commerce)	60	44	39	31

La représentation des femmes dans les différents organes repris ci-dessus est donc relativement satisfaisante par rapport à d'autres pays. Le pourcentage de femmes membres des Comités exécutifs du SIF, SKTF et ST est supérieur à celui d'autres instances dirigeantes qui comptent le même nombre de membres.

Le TCO n'a pas de Comité pour les Femmes mais il a créé, comme la LO, un Comité pour l'Egalité des Femmes et des Hommes. Des comités similaires existent également dans certains syndicats affiliés au TCO. Certains affiliés ont par ailleurs encouragé les syndicats locaux à élire un

délégué chargé de suivre l'évolution de la situation quant à l'égalité de chance pour les deux sexes dans la vie professionnelle.

La liste des objectifs principaux de l'organisation a été élargie par le Congrès du TCO en 1982 pour inclure l'égalité pour les hommes et les femmes.

Le TCO estime que les comités de nomination distincts qui existent à l'échelon national, régional et local ont un rôle important à jouer dans l'amélioration de la mixité de la représentation dans les organes syndicaux. C'est la raison pour laquelle le TCO a proposé que les organisations régionales en son sein veillent à ce que les comités de nomination comprennent toujours des hommes et des femmes.

Le TCO prépare pour chaque congrès une série de statistiques et de propositions, et incite les syndicats qui lui sont affiliés à faire de même afin de mieux promouvoir la représentation des femmes dans les instances dirigeantes.

Evolutions récentes

- la majorité des membres du TCO sont des femmes;
- les femmes ne sont cependant majoritaires ni dans les instances dirigeantes du TCO ni dans celles de ses organisations affiliées;
- la représentation des femmes au sein des instances dirigeantes du TCO et des syndicats est néanmoins importante;
- le nombre de déléguées au Congrès et au Conseil général du TCO a augmenté depuis 1981; la même évolution se retrouve dans un certain nombre de syndicats affiliés importants.

S U I S S E

La population de la Suisse est de 6,3 millions d'habitants. La population active comprend 2,96 millions de travailleurs environ, dont plus d'un tiers sont des femmes. Le niveau de syndicalisation des femmes est inférieur à celui de leurs collègues masculins. L'USS compte 55.000 femmes parmi ses 451.000 membres (12,3%) tandis que la CSC en compte 13.000 sur un effectif total de 106.000 membres (11%). Il s'agit des chiffres pour 1986.

U S S / S G B

L'Union syndicale suisse et ses fédérations affiliées ont chacune leur propre Congrès, leur propre Conseil général (ou organe équivalent) et leur propre Comité exécutif. Le tableau ci-dessous indique le pourcentage de femmes membres de l'USS et de certains syndicats affiliés en 1985:

TABLEAU 13 : Pourcentage de femmes dans l'effectif et les organes de représentation de l'USS/SGB et de certains syndicats affiliés

	Pourcentage de femmes			
	<u>Effectif</u>	<u>Congrès</u>	<u>Conseil gén. ou équival.</u>	<u>Comité exéc.</u>
USS/SGB	12,3	14,0	8,0	16,7
GBH*	1,0	4,0	4,0	0
SEV*	15,2	1,6	4,4	0
VHTL*	24,4	20,5	17,6	23,0
SMUV*	11,5	11,5	12,5	0
VPOD*	20,1	5,4	12,5	9,1

- * BGH Construction et Bois
 SEV Chemins de Fer
 VHTL Commerce, Transport et Secteur Alimentaire
 SMUV Métallurgie et Horlogerie
 VPOD Services publics

Le Congrès de l'USS compte 240 membres dont 33 femmes, le Conseil général 146 membres dont 11 femmes, le Comité exécutif 27 membres dont 2 femmes et le Bureau 5 membres dont une femme. Aucune femme n'est membre du Secrétariat. Deux syndicats sur 15 et une fédération syndicale cantonale sur 24 ont élu une femme à leur présidence.

De nombreux syndicats ont récemment modifié leurs statuts afin de les adapter à l'évolution de leur effectif. Dans d'autres syndicats, cette révision est toujours en cours. Le Congrès de l'USS a revu en automne 1982 les structures cantonales et locales afin de motiver davantage les différentes catégories de membres (dont les femmes).

Il existe au sein de l'USS un comité pour les femmes; celui-ci, dont le statut est consultatif, se réunit trois ou quatre fois par an et traite des questions d'égalité dans les syndicats affiliés ainsi qu'à l'échelon national et local. Les statuts de l'USS prévoient que le Comité pour les Femmes a droit à une représentante à plein temps au sein du Comité exécutif de la centrale nationale. Les organes chargés des questions relatives aux femmes ont eu jusqu'ici un statut consultatif. Le droit du comité pour les femmes de proposer des motions a été examiné par le dernier Congrès de l'USS (novembre 1986).

Les femmes organisées au sein de l'USS ont récemment développé leur activité de manière extrêmement positive. Le congrès des femmes se réunira dorénavant tous les quatre ans avant le congrès statutaire de l'USS. Des séminaires seront organisés entre les congrès lorsque des questions spécifiques le demandent.

Au cours de la période 1982-1985, le comité pour les femmes de l'USS a plus particulièrement étudié les thèmes suivants:

- égalité de salaire et d'accès à tous les domaines professionnels;
- protection de la maternité (dans le contexte d'un référendum à ce sujet qui a malheureusement eu un résultat négatif);
- égalité en matière de sécurité sociale;
- liberté de choix de transmettre la vie (également dans le cadre d'un référendum dont le résultat a été considéré positif);
- le travail de nuit et du dimanche.

Le 47ème Congrès de l'USS a adopté en novembre 1986 une résolution assez complète sur l'égalité des droits pour les hommes et les femmes. Le Congrès a instamment demandé à tous les syndiqués de mettre le principe de l'égalité des sexes en pratique dans la vie en société.

Évolutions récentes

- la proportion de femme dans l'ensemble de l'effectif reste stable mais faible par rapport à d'autres pays d'Europe occidentale;
- une certaine augmentation de la représentation des femmes dans les instances dirigeantes de l'USS a été enregistrée;
- une tendance similaire se retrouve dans la plupart des syndicats affiliés;
- le Comité pour les Femmes de l'USS a été très actif au cours de la période 1982-85;
- le Congrès de 1986 de l'USS a voté la mise en oeuvre d'un vaste programme pour l'égalité.

C S C / C N G

12 des 200 délégués au Congrès de la Confédération des syndicats chrétiens en 1981 étaient des femmes, soit 6%. Le chiffre correspondant est de 2 membres sur 100 (2%) au Conseil général et d'un membre sur 25 (4%) au Comité exécutif. Le tableau ci-dessous reprend la représentation féminine au sein des instances dirigeantes par rapport au pourcentage de l'effectif de certains syndicats affiliés à la CSC:

TABLEAU 14 : Pourcentage de femmes dans l'effectif et au sein des organes de représentation des affiliés à la CSC (1981)

Syndicats	Pourcentage de femmes			
	<u>Effectif</u>	<u>Congrès</u>	<u>Conseil gén.</u>	<u>Comité exéc.</u>
CHB	0,38	0	0	0
CMV	6	7,7	0	0
CH PTT	27,9	16,8	16,6	9
CTB	61,8	30	22	Pas d'info
GCV	6,1	5	3	14
VchP	39,5	Pas d'info	6,6	0
SGG	7,6	2,2	0	0
CTHL	9	3	0	0

CHB	Bois et Construction
CMV	Métallurgie
ChPTT	Postes et Téléphones
CTB	Industrie Chimique et Textile
GCV	Communications
VchP	Secteur public
SGG	Graphistes
CTHL	Transport, Commerce et Alimentation

Le dernier Congrès de la CSC a adopté en novembre 1985 la résolution suivante sur "Les Femmes et les Syndicats":

"En un temps où la marge de manoeuvre économique se réduit et où le climat social et politique se durcit, les femmes éprouvent une difficulté particulière à défendre leurs intérêts professionnels et économiques. Bien que l'égalité des droits soit consacrée par la Constitution fédérale, aucun progrès décisif n'a été accompli quant à l'égalité des femmes dans le monde du travail.

Les changements structurels provoqués par les développements technologiques risquent d'entraîner une détérioration de la situation professionnelle des femmes dans la mesure où ils menacent un certain nombre d'emplois essentiellement assumés par des femmes. Dans le même temps, les femmes ne parviennent que dans une très faible mesure à accéder aux nouveaux emplois créés par l'avènement de ces technologies nouvelles.

Cette évolution est d'autant plus préoccupante que beaucoup de femmes ne sont pas disposées à se syndiquer.

C'est pourquoi les femmes membres de la CSC demandent instamment à toutes leurs collègues féminines de s'affilier à un syndicat et d'inciter les femmes qui en sont déjà membres à renforcer leurs engagements et leur formation sur le plan syndical.

Elles demandent aux syndicats de faire tout ce qui est en leur pouvoir afin de rendre l'accès à leurs organisations plus facile pour les femmes et de promouvoir la participation de celles-ci aux organes directeurs. Car elles sont convaincues que c'est non seulement l'avenir syndical mais également l'accomplissement d'une forme de travail réellement humaine qui dépendent dans une large mesure de la manière dont on parviendra à intégrer les femmes en tant que partenaires à part entière dans la vie professionnelle."

Les représentants aux différents comités viennent des syndicats affiliés qui les désignent. La CSC estime que le travail pour l'égalité entre hommes et femmes progresse de manière satisfaisante. Les principaux obstacles semblent provenir de l'attitude des femmes elles-mêmes qui est à l'origine d'un faible taux de syndicalisation et d'un manque d'intérêt à l'égard d'un travail actif dans les organisations syndicales.

Evolutions récentes

- la CSC comptait 13% de femmes parmi ses membres en 1983, ce qui représente une légère augmentation par rapport à 1981;
- la situation quant à la représentation des femmes à la CSC n'a pas réellement changé depuis 1981;
- la CSC a un comité pour les femmes;
- il n'y a pas de femme au secrétariat national;
- le dernier congrès de la CSC a voté en octobre 1985 une résolution concernant les femmes et les syndicats.

* * *

*

A N N E X E I

LE COMITE DES FEMMES DE LA CES

Le Comité et son Comité de Direction se réunissent chacun deux fois par an. La présidente du Comité des Femmes est Evy Buverud Pedersen de la LO-Norvège; la vice-présidente est Pat Turner du TUC (Grande-Bretagne). La résolution générale adoptée par le congrès de la CES organisé à Milan en mai 1985 inclut la déclaration suivante concernant les femmes:

"La CES souhaite contribuer à la remise en cause de la répartition traditionnelle des rôles entre hommes et femmes dans la société. Le Congrès rappelle que le programme d'action de la CES pour les femmes propose des mesures concrètes à cet égard.

Les femmes sont en général plus fortement frappées par le chômage que les hommes. Des mesures spéciales doivent être introduites pour assurer l'égalité et des chances égales aux femmes, afin de leur permettre de participer à la vie active sur un pied d'égalité. Il faut briser la division du marché du travail fondée sur les sexes. Il faut encourager les femmes à choisir une formation et une éducation qui ne leur sont pas traditionnelles, afin de permettre leur participation à tous les genres d'activités. Les deux parents doivent avoir le droit et les possibilités de participer aux soins à leurs enfants, entre autres par le congé parental. La réduction des dépenses publiques a eu un effet négatif sur la participation des femmes à la vie active. Les gouvernements ont une responsabilité spécifique pour inverser cette tendance."

En décembre 1985, sur proposition du Comité des Femmes, le Comité exécutif de la CES a adopté un Programme d'Action Positive visant à renforcer l'égalité entre hommes et femmes.

En 1987 le Comité des Femmes a voté des prises de position en matière de flexibilité et d'introduction de technologies nouvelles.

La présidente et la vice-présidente du Comité des femmes siègent au Comité exécutif de la CES et y ont le droit de vote sauf sur les questions financières et statutaires qui constituent le domaine réservé des organisations affiliées.

A N N E X E I I

REGLES DE PROCEDURE DU COMITE DES FEMMES DE LA CES

1. Titre et objectifs

Le comité s'intitule "Comité des Femmes de la CES" et il adopte une position sur tous les problèmes concernant l'égalité entre hommes et femmes et concernant les femmes en Europe. Tous ses membres le sont à part entière et ont les mêmes droits et devoirs. Si des problèmes spécifiques relatifs à la CEE ou à l'AELE sont discutés et qu'aucun accord ne peut être trouvé, l'Article 3 des statuts de la CES - cas où un vote est requis - est d'application.

2. Composition

Le Comité des femmes de la CES se compose de représentants permanents désignés par les organisations membres. Chaque organisation membre peut déléguer un membre à part entière et les organisations comptant plus de 5 millions de membres peuvent en déléguer trois. De même, les organisations d'un pays qui ensemble regroupent plus de 5 millions de membres auront le droit de déléguer ensemble trois membres. Les membres qui ont droit de vote doivent être des membres à part entière, et en cas d'absence, ils sont représentés par leurs suppléants; au cas où membres effectifs et membres suppléants sont absents, c'est un autre représentant de la même organisation et qui aura un mandat dûment rédigé par elle qui assurera leur fonction. Les comités syndicaux agréés de la CES peuvent envoyer un observateur pour participer aux réunions du Comité; il aura droit de parole, mais pas droit de vote.

3. Responsabilités

Le Comité peut organiser des conférences et des colloques et/ou instituer des groupes de travail pour une période limitée, pour travailler sur des problèmes spécifiques.

4. A partir de nominations reçues de son comité directeur, le Comité des femmes désigne ses représentants aux différents groupes de travail, aux comités permanents auxquels le Comité des femmes est invité à participer et au comité consultatif de la CEE pour l'Egalité des chances.

5. Dates de réunions

Le comité dans son intégralité sera convoqué au moins deux fois par an (pour deux jours), en février et en septembre, les dates étant à déterminer bien à l'avance des réunions.

6. Responsables

Le Comité élit la Présidente et la Vice-Présidente du Comité des femmes en son sein pour assurer ces fonctions durant les périodes entre congrès de la CES et il délègue ces deux personnes pour représenter le Comité des femmes au Comité exécutif de la CES. Le Comité élit également deux membres suppléants pour le Comité exécutif. Ces élections doivent avoir lieu lors de la dernière réunion du Comité des femmes avant le Congrès.

7. Comité directeur

Afin d'assurer la continuité dans les activités du Comité des femmes, un Comité directeur est élu, qui se compose de sept membres plus la Présidente et la Vice-Présidente. Le Comité directeur est présidé par la Présidente du Comité des femmes, ou en son absence, par sa Vice-Présidente.

8. Fonctions du Comité directeur

Le Comité directeur prépare l'ordre du jour du Comité des femmes et veille à ce que les décisions du Comité soient exécutées, en collaboration avec le Secrétariat de la CES. A cet effet, le Comité directeur se réunit régulièrement durant les périodes entre les réunions du Comité des femmes.

9. Les membres du Comité directeur décident en leur sein comment les décisions du Comité des femmes doivent progresser et comment les activités doivent être entreprises. Les progrès réalisés dans les différents domaines d'intérêt assignés à des membres du Comité directeur seront discutés lors des réunions du Comité directeur, en vue de préparer les réunions du Comité des femmes.

10. Nominations

Le Comité directeur devrait nommer, en son sein, des représentants pour les différents groupes de travail, comités permanents de la CES auxquels le Comité des femmes est invité à participer, et le comité consultatif de la CEE pour l'Egalité des chances, de telles nominations étant à approuver par le Comité des femmes.

11. Secrétariat

Le Secrétariat de la CES est à la disposition du Comité des femmes et du Comité directeur, et il recevra les ressources nécessaires. Il a pour tâche de convoquer les réunions et de fournir la documentation tant au Comité des femmes qu'à son Comité directeur, documentation qui doit parvenir aux membres du Comité au moins 7 jours avant chaque réunion.

12. Le Secrétariat de la CES devrait être tenu et responsable de prendre des décisions au jour le jour, chaque fois que c'est nécessaire, entre les réunions du Comité des femmes et de son Comité directeur; de telles décisions doivent être prises en consultation avec la Présidente ou la Vice-Présidente.

Ces règles de procédure du Comité des Femmes de la CES ont été approuvées par le Comité exécutif de la CES lors de sa réunion du 12 février 1987 à Bruxelles.

LISTE DES RAPPORTS ET INFOS PUBLIES PAR L'ISE
DE 1979 A 1987

RAPPORTS

1. LA SITUATION ECONOMIQUE EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1979
(disponible en très petite quantité en allemand, français et suédois - éd. anglaise épuisée) - publié en mars 1979.
2. AU-DELA DE KEYNES - UNE ECONOMIE DE PARTICIPATION
(disponible en allemand, anglais et français) - publié en mai 1979.
3. L'ELARGISSEMENT DE LA COMMUNAUTE EUROPEENNE PAR L'ADHESION DE LA GRECE, DU PORTUGAL ET DE L'ESPAGNE - ASPECTS SOCIO-ECONOMIQUES
(disponible en petite quantité en allemand, anglais, français et espagnol) - publié en août 1979.
4. LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL EN EUROPE OCCIDENTALE - PREMIERE PARTIE : LA SITUATION ACTUELLE
(disponible en danois et néerlandais - éd. anglaise et française épuisées) - publié en août 1979.
5. LES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET LES POSITIONS SYNDICALES VIS-A-VIS DES PROJETS DE LIMITATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES AU NIVEAU DE LA COMMUNAUTE EUROPEENNE
(disponible en petite quantité en allemand, éd. française et anglaise épuisées) - publié en août 1979.
6. L'IMPACT DE LA MICROELECTRONIQUE SUR L'EMPLOI EN EUROPE OCCIDENTALE DANS LES ANNEES 80
(disponible en allemand, anglais, français, italien, néerlandais et norvégien) - publié en octobre 1979.
7. CERTAINS DROITS SYNDICAUX FONDAMENTAUX DANS LES ENTREPRISES D'EUROPE OCCIDENTALE
(disponible en allemand, anglais, français, espagnol, italien et néerlandais - éd. suédoise épuisée) - publié en janvier 1980.

8. **NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE 1978-1979 ET PERSPECTIVES POUR 1980**
(disponible en allemand, français, italien et néerlandais - éd. anglaise épuisée) - publié en avril 1980.
9. **LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL EN EUROPE OCCIDENTALE - DEUXIEME PARTIE : ANALYSE DES CONSEQUENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES**
(disponible en allemand, anglais, français, danois, italien et néerlandais) - publié en mai 1980.
10. **L'ECONOMIE EUROPEENNE 1980-1985 - ORIENTATIONS POUR UNE PLANIFICATION DU PLEIN EMPLOI**
(disponible en allemand, anglais et français - éd. italienne et suédoise épuisées) - publié en septembre 1980.
11. **NOUVELLES FORMES D'ORGANISATION DU TRAVAIL - LES EXPERIENCES EN EUROPE OCCIDENTALE**
(disponible en allemand, anglais, français, italien et norvégien) - publié en mai 1981.
12. **NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE 1979-1980 ET PERSPECTIVES POUR 1981**
(disponible en français) - publié en juillet 1981.
13. **CONTROLE DES PRIX ET MAINTIEN DU POUVOIR D'ACHAT DANS LES PAYS D'EUROPE OCCIDENTALE**
(disponible en allemand, anglais et français) - publié en octobre 1981.
14. **LA POLITIQUE INDUSTRIELLE EN EUROPE OCCIDENTALE**
(disponible en allemand, anglais et français) - publié en décembre 1981.
15. **NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE 1980-1981 ET PERSPECTIVES POUR 1982**
(disponible en allemand, anglais, français, danois, italien et néerlandais) - publié en avril 1982.
16. **NEGOCIER L'INTRODUCTION DE NOUVELLES TECHNOLOGIES**
(disponible en allemand, anglais, français, danois, italien et néerlandais) - publié en août 1982.

17. LA SYNDICALISATION DES CADRES EN EUROPE OCCIDENTALE

(disponible en allemand, anglais et français) - publié en septembre 1982.

18. NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1982 ET PERSPECTIVES POUR 1983

(disponible en allemand, anglais, français, italien, néerlandais et norvégien) - publié en avril 1983.

19. LE DESARMEMENT ET LA RECONVERSION DES INDUSTRIES D'ARMEMENT EN PRODUCTION CIVILE

(disponible en allemand, anglais, français, italien, néerlandais et norvégien) - publié en octobre 1983.

20. LES SYNDICATS ET LA FORMATION COLLECTIVE DU CAPITAL

(disponible en allemand, anglais, français, italien, néerlandais et suédois) - publié en novembre 1983.

21. LES INVESTISSEMENTS PUBLICS ET LA CREATION D'EMPLOIS

(disponible en allemand, anglais et français) - publié en avril 1984.

22. EXPERIENCES CONCRETES DE REDUCTIONS DU TEMPS DE TRAVAIL

(disponible en allemand, anglais, français, italien, néerlandais, et norvégien) - publié en avril 1984.

23. NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1983 ET PERSPECTIVES POUR 1984

(disponible en allemand, anglais, français, italien, néerlandais et norvégien) - publié en mai 1984.

24. LA POLITIQUE INDUSTRIELLE EUROPEENNE DANS LES SECTEURS DE L'ELECTRONIQUE ET DE LA TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION

(disponible en allemand, anglais et français) - publié en septembre 1984.

25. FLEXIBILITE ET EMPLOIS - MYTHES ET REALITES

(disponible en allemand, anglais, français, italien, néerlandais et norvégien) - publié en mai 1985.

26. NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1984 ET PERSPECTIVES POUR 1985

(disponible en allemand, anglais et français) - publié en juin 1985.

27. NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1985 ET PERSPECTIVES POUR 1986

(disponible en allemand, anglais, français, italien, norvégien, néerlandais et espagnol) - publié en mai 1986.

28. FLEXIBILITE DU TEMPS DE TRAVAIL EN EUROPE OCCIDENTALE
Caractéristiques, conséquences et positions syndicales

(disponible en allemand, anglais, français, italien, néerlandais, norvégien et espagnol) - publié en novembre 1986.

29. NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1986 ET PERSPECTIVES POUR 1987

(disponible en allemand, anglais, français, italien, norvégien, néerlandais et espagnol) - publié en avril 1987.

INFOS

1. **LE MOUVEMENT SYNDICAL EN GRANDE-BRETAGNE : TUC**
- publié en octobre 1982.
2. **L'EMPLOI, LES INVESTISSEMENTS ET LE SECTEUR PUBLIC**
- publié en novembre 1982
3. **LA DUREE DU TRAVAIL EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1982**
- publié en janvier 1983.
4. **LES NEGOCIATIONS SALARIALES EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1982 ET
LES PERSPECTIVES POUR 1983**
- publié en juin 1983.
5. **LE MOUVEMENT SYNDICAL EN SUEDE**
- publié en juin 1983.
6. **LA REPRESENTATION DES FEMMES DANS LES SYNDICATS**
- publié en octobre 1983.
7. **LES COUTS ECONOMIQUES DU CHOMAGE EN EUROPE OCCIDENTALE**
- publié en avril 1984.
8. **LE MOUVEMENT SYNDICAL EN GRECE**
- publié en septembre 1984.
9. **LE MOUVEMENT SYNDICAL EN REPUBLIQUE FEDERALE D'ALLEMAGNE:
LE DGB**
- publié en octobre 1984.
10. **L'EMPLOI DES JEUNES**
- publié en décembre 1984.
11. **LE MOUVEMENT SYNDICAL EN ITALIE CGIL-CISL-UIL**
- publié en avril 1985.

12. LE MOUVEMENT SYNDICAL EN AUTRICHE : ÖGB
- publié en octobre 1985.
13. NOUVELLES TECHNOLOGIES ET NEGOCIATIONS COLLECTIVES
- publié en novembre 1985.
14. LES SERVICES SYNDICAUX POUR LES CHOMEURS
- publié en novembre 1985.
15. EVOLUTION DES SALAIRES EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1984-1985
- publié en décembre 1985.
16. CREER DES EMPLOIS
Un film de la CES et de l'ISE
- publié en avril 1985
17. LE MOUVEMENT SYNDICAL EN ESPAGNE
- publié en juin 1986.
18. LE MOUVEMENT SYNDICAL EN BELGIQUE
- publié en janvier 1987.
19. LE MOUVEMENT SYNDICAL EN NORVEGE
- publié en janvier 1987.
20. LE MOUVEMENT SYNDICAL EN FRANCE
- publié en mai 1987.

Tous les infos sont disponibles dans les langues suivantes :
allemand, anglais, français, italien, néerlandais et
norvégien.

L'info 16 est disponible uniquement en français, anglais et
allemand. A partir de l'Info 17, les infos sont également
publiés en Espagnol.

* * * * *

Juin 1987

* * * * *

Les **RAPPORTS** peuvent être commandés auprès de l'ISE :

INSTITUT SYNDICAL EUROPEEN
66, bd de l'Impératrice, bte 4
B - 1000 BRUXELLES

Prix par exemplaire : 700.-FB, frais d'expédition inclus.

Payable par chèque à l'ordre de l'Institut syndical européen,
ou par virement bancaire au compte de la Société Générale de
Banque no 210-0058064-13.

Selon le système de prix en vigueur, des conditions spéciales
peuvent être accordées aux syndicalistes et aux organisations
syndicales à tous les niveaux.

Les **INFOS** sont gratuits et peuvent également être obtenus
auprès de l'ISE.

Les droits de reproduction de toutes les publications de
l'ISE sont réservés. Aucune autorisation préalable n'est
requis pour la citation d'un extrait d'une publication de
l'ISE à condition que la source soit clairement mentionnée.
En cas d'utilisation ou de référence aux documents de l'ISE,
le service d'information souhaite recevoir un exemplaire de
la publication concernée.

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

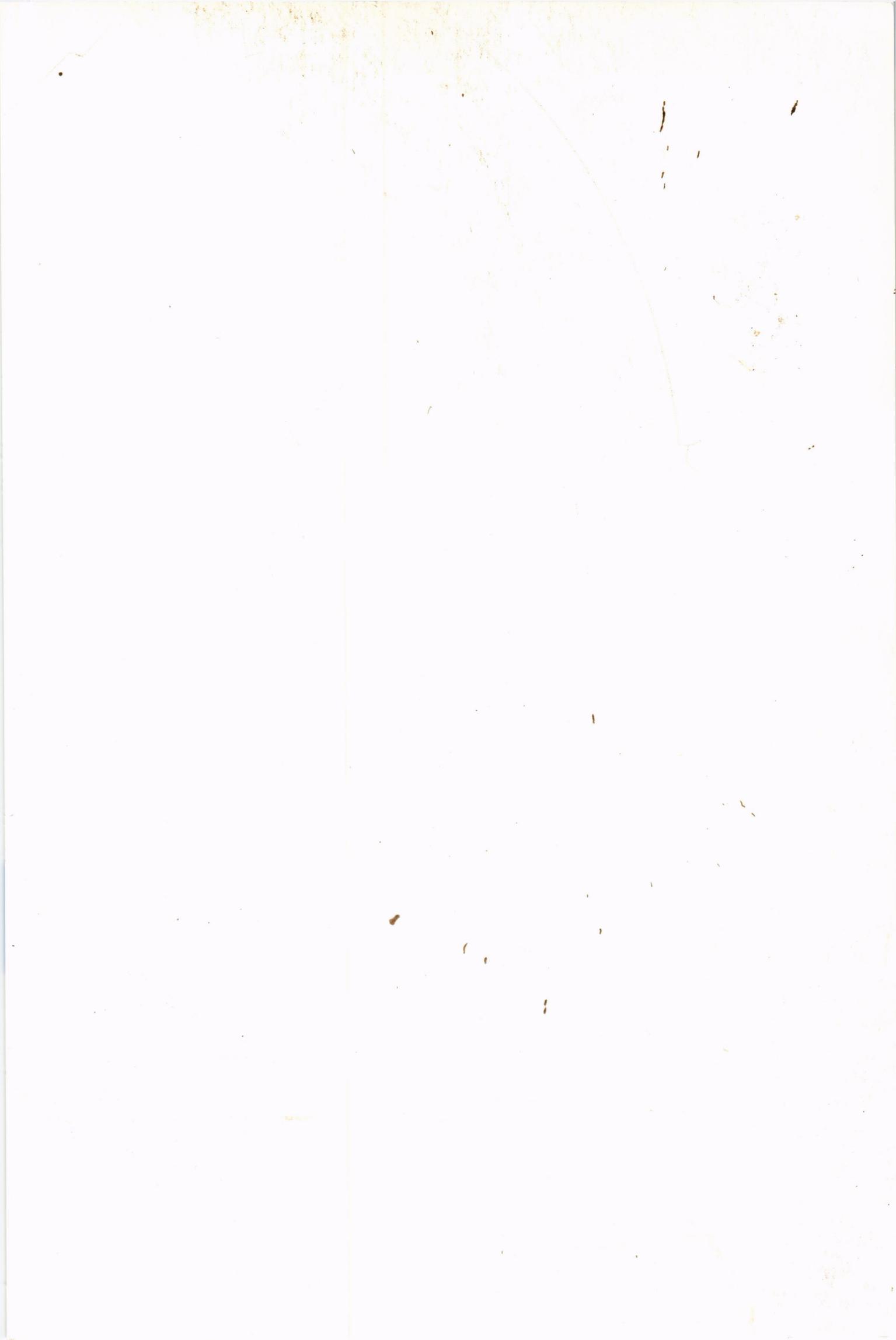
DEPARTMENT OF CHEMISTRY
PHYSICAL CHEMISTRY
LABORATORY

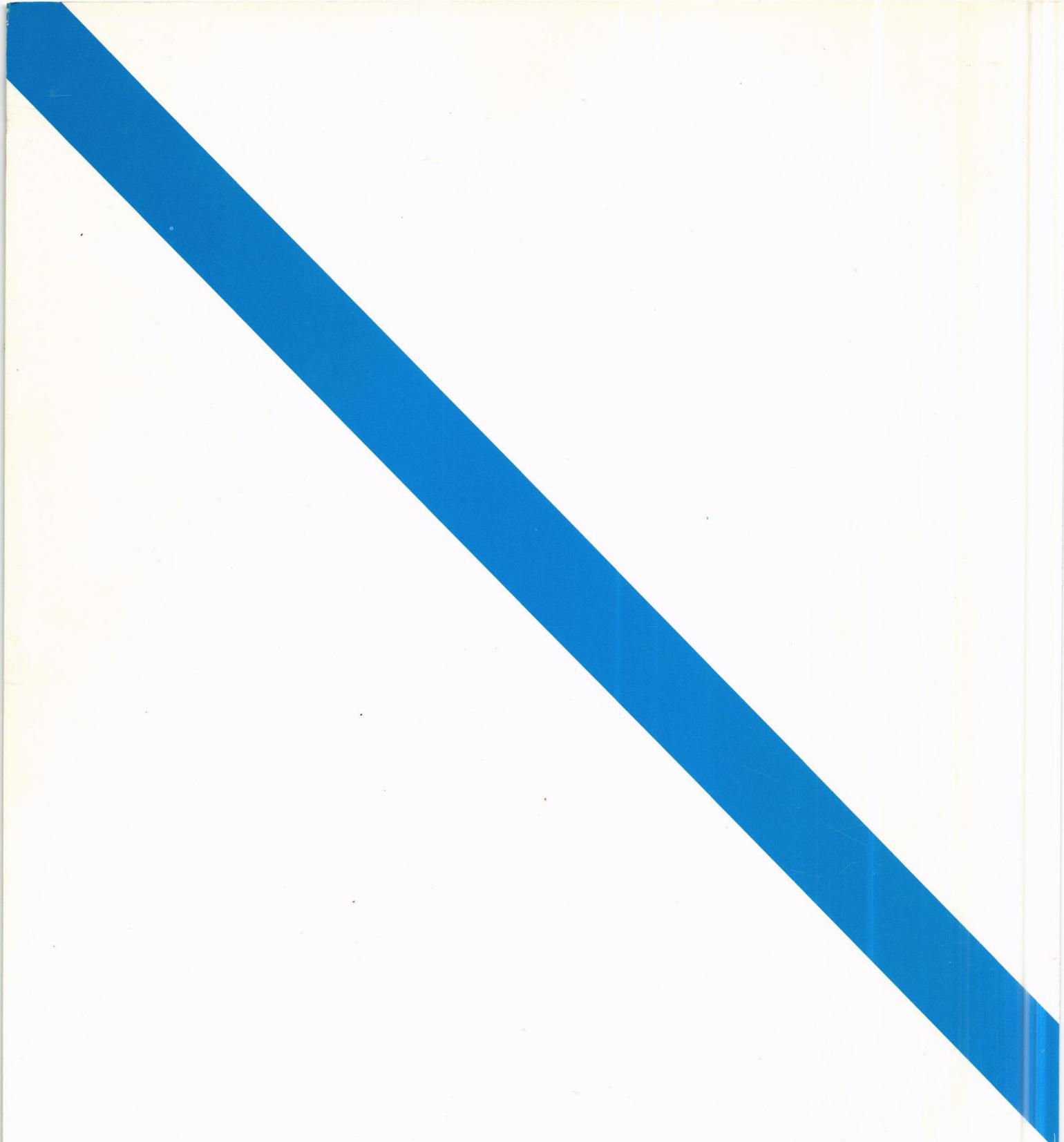
REPORT OF THE PHYSICAL CHEMISTRY LABORATORY
ON THE MEASUREMENT OF THE RATE OF
REACTION OF HYDROGEN PEROXIDE WITH
FERROUS SULFATE IN AQUEOUS SOLUTION

BY
J. H. COLEMAN AND
R. W. BENTLEY

CHICAGO, ILLINOIS
1928

Published by the University of Chicago Press
Chicago, Illinois
Copyright, 1928, by the University of Chicago Press
All rights reserved
Printed in the United States of America





INSTITUT SYNDICAL EUROPEEN

Boulevard de l'Impératrice 66 (Bte 4) 1000 Bruxelles tel. (02) 512 30 70
Adr. télégr.: Euroinst