



INSTITUT SYNDICAL EUROPÉEN

72.

Info 6

La représentation des
femmes dans les syndicats

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

LA REPRESENTATION DES FEMMES

DANS LES SYNDICATS

aperçu de la situation en europe occidentale

INSTITUT SYNDICAL EUROPEEN

Bruxelles 1983

AVANT - PROPOS

On a assisté, au cours des années 70, à une augmentation importante des femmes sur le marché du travail dans nombre de pays d'Europe occidentale. Dans la crise économique actuelle, les femmes se trouvent toutefois confrontées à des problèmes particuliers dans ce domaine. Tant les syndicats que les pouvoirs publics ont dû s'adapter aux changements considérables qui se sont produits dans les structures du marché de l'emploi.

La présente étude a pour objet de montrer comment les femmes sont organisées dans les syndicats ainsi que la façon dont ceux-ci ont adapté leurs activités à la nouvelle structure de leurs effectifs.

Ce travail devrait contribuer à mieux faire connaître le rôle joué par les femmes au sein du mouvement syndical et, en même temps, à indiquer les tâches futures en vue de réaliser l'égalité des hommes et des femmes sur le marché de l'emploi.

Ce rapport a été préparé par Gösta KARLSSON, chercheur à l'I.S.E., en coopération avec le comité des femmes de la C.E.S.

Günter Köpke
Directeur

Bruxelles, octobre 1983

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

PREFACE

INTRODUCTION 1

SITUATION PAR PAYS 3

- AUTRICHE 3

- BELGIQUE 7

- DANEMARK 12

- FINLANDE 16

- IRLANDE 21

- ISLANDE 24

- ITALIE 26

- LUXEMBOURG 29

- NORVÈGE 30

- PAYS-BAS 33

- RÉPUBLIQUE FÉDÉRALE D'ALLEMAGNE 36

- ROYAUME-UNI 40

- SUÈDE 44

- SUISSE 49

CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS 53

QUELQUES REMARQUES POUR TERMINER 54

ANNEXES

+ + + +

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

Tout au long des années 70, la proportion de main-d'oeuvre féminine a augmenté dans de nombreux pays d'Europe, bien que, dans certains pays, le rythme de cette arrivée des femmes sur le marché de l'emploi se soit trouvé ralenti au début des années 80, d'une part en raison de la crise économique, et d'autre part à cause de politiques gouvernementales visant à restreindre le secteur des services publics.

Cette augmentation du nombre des femmes ne s'est pas manifestée uniquement sur le marché de l'emploi; une évolution parallèle est observée au niveau syndical. Dès lors, comment les syndicats réagissent-ils à ces modifications de leurs effectifs ? La réponse à cette question est double. Il convient d'étudier d'abord de quelle manière les femmes ont acquis un rôle actif dans les syndicats et comment elles ont été élues en tant que déléguées par leurs collègues. Il faut examiner ensuite si des changements sont intervenus dans les politiques et les priorités syndicales en général à la suite de ce pourcentage croissant de femmes parmi les membres.

Cette étude fait suite à un rapport succinct établi par la C.E.S. en 1980 et qui concernait 14 de ses organisations membres. L'étude que nous vous présentons aujourd'hui couvre un total de 20 organisations, réparties en 14 pays et qui ont répondu au questionnaire qui leur avait été adressé. Malheureusement, certains centres nationaux ne disposaient pas des renseignements que nous leur demandions. Les organisations qui ont répondu au questionnaire figurent à l'annexe 1. Tous les tableaux présentés dans ce rapport sont basés sur les informations qui nous ont été transmises en réponse à ce questionnaire.

SITUATION PAR PAYS

AUTRICHE

En Autriche, les femmes représentent 40% environ de toutes les personnes employées (1.145.000 sur 2.850.000)*. Le pourcentage de femmes parmi les chômeurs enregistrés est légèrement plus élevé (45 %)**. En 1981, 506.093 femmes étaient membres de syndicats affiliés à l'OGB, ce qui correspond à 30,2% de l'effectif total.

C'est bien entendu dans les syndicats des employés et travailleurs des services publics que l'on trouve la proportion la plus grande de femmes parmi les membres, alors que ce pourcentage est plus faible dans le secteur industriel et celui de la construction. Le syndicat des employés du secteur privé comptait 149.072 membres féminins (soit 43%) en 1981. Les chiffres correspondants pour le syndicat de la métallurgie sont de 49.815 (18,3%), pour le syndicat des services publics de 79.103 (39,2%) et pour le syndicat du bâtiment et du bois de 7.865 (4,0%). Cependant, les chiffres relatifs aux organes supérieurs de représentation de l'OGB et des syndicats affiliés ne sont pas le reflet exact de la proportion des sexes au niveau des membres. Le tableau ci-après donne le nombre et la proportion de femmes au Comité Exécutif et au Conseil Général de l'OGB, ainsi que de certaines organisations syndicales affiliées parmi les plus importantes.

*

Juillet 1981

**

Moyenne 1981

Tableau 1 : Nombre et pourcentage de membres féminins
au sein des organes de représentation de
l'OGB et de ses affiliés principaux - 1981

	Comité Exécutif			Conseil Général		
	Total	Femmes	%	Total	Femmes	%
OGB	7	1	14,3	54	1	1,9
Syndicat des employés privés	12	2	16,7	88	12	13,6
Syndicat bâtiment et bois	13	-	-	58	1	1,7
Syndicat des services publics	5	-	-	140	5	3,5

Il faut noter qu'aux termes des statuts de l'OGB, un membre au moins du Comité Exécutif doit être une femme. Cette règle existe dans les statuts de quelques organisations syndicales affiliées. Au congrès OGB de 1979, 34 délégués sur 388 (soit 8,7%) étaient des femmes.

Au sein de l'OGB, c'est essentiellement le Comité des Femmes qui traite des questions qui concernent les femmes. Le Comité des Femmes est élu lors du Congrès des Femmes. Tous les membres du Comité sont élus pour 4 ans. Les déléguées au Congrès des Femmes viennent de tous les syndicats affiliés, ainsi que de toutes les régions (Länder). Entre les Congrès, un Conseil Général des Femmes, où sont représentées les organisations affiliées, se réunit une fois par an. Le Comité des Femmes se réunit environ 7 fois par an. Un secrétariat prépare les réunions du Comité et se charge du travail quotidien. Des structures parallèles existent au niveau des syndicats individuels ainsi que dans les différentes régions pour traiter des questions qui concernent les femmes.

Le travail du Comité des Femmes est centré sur l'opinion des femmes quant aux questions d'organisation (mesures visant à syndiquer les femmes et à soutenir les femmes ayant des responsabilités au niveau des syndicats); la politique du marché de l'emploi; la politique sociale; la politique familiale; les questions relatives à l'égalité de traitement (par exemple en ce qui concerne le salaire). Le Comité des Femmes dispose de pouvoirs de décision.

En dépit de la lenteur des progrès et de certaines déconvenues, le résultat du travail du Comité des Femmes est considéré comme très satisfaisant. Parmi les succès récents, citons l'introduction d'une loi sur l'égalité. La lenteur des progrès s'explique essentiellement par le nombre trop restreint de femmes qui occupent des postes à responsabilité au sein des organisations syndicales.

En 1982, le Conseil Général des Femmes de l'OGB a adopté une résolution en 9 points visant à augmenter la représentation des femmes dans les syndicats. Cette résolution stipule également quels sont les objectifs en matière de représentation des membres féminins de l'OGB par rapport à l'effectif total. Ces 9 points sont les suivants :

1. Motiver les femmes pour qu'elles se présentent comme candidates aux postes de membre du comité d'entreprise, déléguée syndicale, représentante du personnel, et membre du Conseil des Jeunes.

2. Promouvoir les femmes qui demandent à être membre du comité d'entreprise, à être nommées au poste de président du comité d'entreprise et à d'autres fonctions.
3. Nommer davantage de secrétaires syndicales féminines dans les syndicats, les régions et les districts.
4. Les secrétaires des départements de femmes doivent être traités de la même manière que tous les autres secrétaires syndicaux et doivent pouvoir prendre part à toutes les questions syndicales.
5. Les nominations à n'importe quel poste dans n'importe quel département de l'OGB doivent se faire sur base des qualifications uniquement, et non selon le sexe du candidat; les femmes et les hommes doivent avoir des chances égales en matière de promotion et ceci s'applique à tous les employés OGB.
6. Il faut davantage de membres féminins dans les organes auprès desquels l'OGB ou les syndicats envoient des délégués.
7. La presse syndicale et toutes les publications concernées doivent couvrir davantage les questions qui concernent les femmes.
8. Les questions concernant les femmes et l'égalité doivent être incluses dans tous les programmes du département formation de l'OGB et dans le syndicat.
9. Il convient de créer de nouvelles formes de publicité pour attirer les femmes vers le mouvement syndical et les inciter à reprendre des fonctions syndicales.

BELGIQUE

La population de la Belgique était en 1981 de 9.850.000 habitants. Le pays comptait pour cette même année 4.050.000 travailleurs (y compris les chômeurs) dont un peu plus d'un tiers étaient des femmes.

CSC

Au sein de la CSC, 33% des 1.340.000 membres que comptait l'organisation en 1981 étaient des femmes, ce qui tend à prouver que la proportion de femmes syndiquées est à peu près la même que chez les hommes.

En 1960 la CSC a créé un Comité Consultatif National des Femmes chargé des questions qui, dans le cadre des activités syndicales intersectorielles, concernent plus particulièrement les membres féminins. Ce Comité se réunit au moins une fois par mois.

Des Comités de Femmes ont été établis dans 18 centrales syndicales et 32 fédérations professionnelles régionales. Le but recherché au niveau de la structure des centrales CSC est que les femmes aient un nombre de déléguées qui corresponde au nombre des affiliées dans chacun des secteurs d'activité. La structure régionale comprend trois comités régionaux, dont font également partie des déléguées du Service Syndical des Femmes. Ces déléguées peuvent intervenir dans les discussions mais n'ont pas le droit de vote. Les organisations régionales peuvent d'autre part formuler des propositions relatives à la représentation des femmes.

La représentation des femmes dans les organes centraux de décision de la CSC s'établit comme suit : 16 femmes

sur les 250 membres que compte le Comité National, 2 sur 36 pour le Bureau et aucune femme parmi les 7 membres du Bureau journalier chargé des questions courantes.

Le Comité National de la CSC a adopté en avril 1982 un ensemble 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 en commençant par la base, c'est-à-dire en intégrant totalement les femmes dans les activités syndicales;
- assurer la protection des intérêts des femmes par une augmentation de la représentation féminine au sein des organes de prise de décision (des places réservées pour les femmes notamment);
- modifier les comportements par une augmentation des possibilités de formation et d'information pour les femmes, voire même éventuellement une discrimination positive dans certains cas.

Sur le marché belge de l'emploi, les femmes sont concentrées dans les secteurs qui leur sont traditionnellement réservés, tels que le textile et l'industrie alimentaire. Les chiffres transmis par la CSC wallonne pour 1983 confirment une situation que l'on retrouve dans la plupart des pays d'Europe. Il y a un pourcentage élevé de membres féminins parmi les travailleurs du textile (66%), les employés (61%) et les travailleurs de l'industrie alimentaire (50%). Cette proportion est également assez importante dans les services publics (35%) et dans le secteur du papier et de l'édition (33%), ainsi que dans le domaine des produits chimiques et des industries diverses (31%). C'est parmi

les travailleurs du secteur des transports (3%), les mineurs et les travailleurs de la construction (environ 1,5%) que cette proportion de membres féminins est la plus faible.

FGTB

La FGTB compte 1.100.000 membres, dont 30% sont des femmes. Comme dans le cas de la CSC, le taux de syndicalisation des femmes n'est que très légèrement inférieur au pourcentage de femmes dans l'ensemble de la population active. La plupart des membres féminins travaillent et sont donc affiliés à des syndicats qui couvrent les secteurs traditionnellement féminins, tels que l'industrie de l'habillement et l'administration. Le tableau 2 donne la proportion de femmes dans les différentes centrales syndicales.

Le Congrès de la FGTB se réunit tous les trois ans. Comme les autres organes exécutifs, 50% de ses membres représentent les centrales syndicales nationales et 50% représentent les organisations régionales. On évalue à 10-15% la proportion de déléguées féminines. Au sein du Comité National, qui constitue l'organe supérieur de prise de décision entre les Congrès, le taux de représentation féminine se situe entre 5 et 10%.

Tableau 2 : Membres de la FGTB répartis par centrales syndicales affiliées. Proportions de membres féminins dans chacune de ces centrales.

Centrale	Pourcentage de l'ensemble de l'effectif FGTB	Pourcentage de femmes parmi les membres
CGSP (services publics)	24,6	35
Centrale Générale (construction, industrie pétrochimique, industrie chimique, etc)	21,7	n.d.
Métallurgie	18,4	12
SETCa (employés, techniciens, cadres)	16,6	48
Restaurants, hotels, et cafés	4,1	32
Textile	3,9	n.d.
Habillement	3,0	90
UBOT (transports)	2,3	n.d.
Mines	2,1	0
Imprimerie	1,3	10
Industrie diamantaire	0,4	n.d.
Total FGTB		30

n.d. = non disponible

L'organe exécutif est le Bureau National, qui compte 44 membres. 3 d'entre eux sont des femmes, ce qui représente une proportion de 6,8%. Il faut noter cependant que seuls 39 de ces 44 membres sont des membres exécutifs qui ont le droit de vote. Les 5 autres membres peuvent participer aux discussions mais n'ont pas le droit de vote. Et les 3 femmes qui sont membres du Bureau National figurent parmi les 5 délégués qui ne disposent actuellement d'aucun droit de vote.

Les centrales nationales ont la même structure d'organisation que la FGTB au niveau national. Ici également, les femmes sont sous-représentées par rapport au nombre de leurs effectifs. On indique cependant que la situation est satisfaisante en ce qui concerne les centrales de l'industrie de l'habillement et du SETCa. Des changements positifs ont été notés pour la CGSP ainsi que pour la centrale de travailleurs de l'industrie métallurgique.

La représentation des femmes dans les organisations régionales se rapproche fortement de celle que l'on retrouve pour la FGTB en général.

Aux niveaux sectoriels national, régional et local, les questions relatives aux femmes sont traitées par la Commission du Travail des Femmes. Ces comités, désignés par les centrales nationales ou par les organisations régionales, ont un statut consultatif. Le Comité National se réunit en général 6 fois par an, alors que les comités régionaux se réunissent une fois par mois. Il avait été décidé en 1982 d'organiser une Conférence des Femmes chaque année; la première de ces conférences a mis au point un programme d'action à court et à long terme. Bien qu'il y ait eu d'incontestables améliorations en ce qui concerne la présence des femmes dans la structure syndicale, les progrès restent lents par suite de la crise économique, des réglementations discriminatoires en vigueur et des attitudes traditionnelles qui caractérisent notre société.

DANEMARK

Au Danemark en 1981, sur une population active de 2.670.000 personnes, 44% étaient des femmes. La proportion de femmes parmi les chômeurs était un peu plus élevée, avec 46,6% en juin 1981. La proportion de femmes adhérant à un syndicat est particulièrement élevée : 43% pour la LO et 56% pour la FTF.

LO

Près de 90% des femmes membres de la LO danoise sont regroupées dans cinq syndicats seulement. Cette très grande concentration est due au caractère double du marché du travail des hommes et des femmes. Cela s'explique en partie par le fait qu'il y a, au sein de la LO, un syndicat qui ne réunit que des femmes (le Kvindeligt Arbejder Forbund, Syndicat des Travailleuses). Le tableau ci-dessous énumère les dix principaux syndicats et la proportion de femmes qui y adhéraient à la fin 1981.

Tableau 3 : Total des membres et membres féminins dans certaines organisations affiliées à la LO en 1981

	Membres	Membres féminins	% de femmes
Ouvriers spécialisés (OS)	313.037	20.828	7
Salariés (commerce, bureau)	290.506	215.744	74
Métallurgie	131.856	458	0
Agents communaux	114.920	91.467	80
Travailleuses	97.375	97.375	100
Gens de maison	62.936	62.484	99
Menuisiers	42.317	768	2
Secteur alimentaire	38.417	12.711	49
Gouvernement et textile	30.006	24.010	80
Electricité	21.326	32	0

Bien que la chose soit difficile à démontrer, il conviendrait de déterminer si le niveau de syndicalisation des femmes est semblable à celui des hommes uniquement parce qu'il existe un syndicat réservé aux femmes.

La représentation des femmes au sein des organes de décision de la LO danoise est moins élevée que la proportion des femmes dans le nombre total des membres. Ceci peut s'expliquer par le fait que les femmes sont concentrées dans quelques syndicats seulement. Cependant, lors du dernier Congrès qui s'est tenu en 1979, 163 délégués sur 1.094 étaient des femmes. Cela représente une proportion de 14,9%. La représentation féminine au Conseil Général, l'organe suprême de prise de décisions entre les Congrès, est un peu plus élevée. En 1982, 153 délégués sur 642 (23,3%) étaient des femmes. Au Comité Exécutif, 3 membres sur 25, c'est-à-dire 12% des membres sont des femmes et au Secrétariat il y a une femme pour neuf personnes au total. Les règlements de la LO danoise ne sont discriminatoires ni dans un sens négatif ni dans un sens positif en ce qui concerne la participation des femmes dans les activités syndicales.

Les questions relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail sont étudiées au sein d'un comité permanent mis sur pied à cet effet par la LO. Ce comité discute également de sujets ayant trait aux questions sociales et à la vie de famille.

Le Comité est composé de 15 membres qui sont nommés par les différents syndicats affiliés, de telle sorte que toutes les catégories de travailleurs sont représentées: les hommes et les femmes, les ouvriers qualifiés ou

non, les travailleurs du secteur public et du secteur privé. Le Comité se réunit six fois par an. Il a un statut consultatif et est responsable vis-à-vis du Comité Exécutif et du Congrès.

En ce qui concerne l'égalité, la LO danoise s'est fixé pour objectif prioritaire d'encourager les travailleuses à être plus actives dans les syndicats et à tendre vers une répartition plus équitable des hommes et des femmes dans les différents syndicats. Un certain nombre de comités pour l'égalité des droits, tant au niveau local que régional, a été mis sur pied pour discuter et proposer des solutions aux problèmes qui surgissent dans ce domaine, au niveau intersyndical.

FTF

La FTF est la seule organisation affiliée à la CES qui ait une présidente, Mme Kirsten Stalknecht. Depuis le dernier Congrès qui s'est tenu en automne 1982, elle est la seule femme membre du Comité Exécutif de la FTF.

Le plus grand syndicat membre de la FTF, le Lærerforening (syndicat des Enseignants), qui regroupe 58.593 membres, comprend 50% de femmes. Au Dansk Sygeplejerskeforbund (infirmières, etc...) 98% des 34.999 membres sont des femmes et au Danske Bankfunktionærers Landsforening, 52% des 29.002 membres* sont des femmes. La représentation relative des femmes dans les comités exécutifs ne correspond pas, cependant, à la proportion des femmes adhérant à ces syndicats. Au

* 1 juillet 1980

comité exécutif du syndicat d'enseignants, il n'y a pas une seule femme parmi les 5 représentants. En ce qui concerne le syndicat d'infirmières, 4 représentants sur 5, c'est-à-dire 80%, sont des femmes, alors que dans le syndicat des employés de banques mentionné ci-dessus, 2 représentants sur 9 sont des femmes (22%).

En ce qui concerne les questions relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes, la FTF est représentée dans un organe gouvernemental (le Ligestillingsradet) où elle est chargée de promouvoir l'égalité entre les sexes. Les interlocuteurs sociaux ainsi que les différentes organisations féminines y sont représentés.

FINLANDE

La population civile active de Finlande s'élève à 2.334.000 personnes, ce qui représente 48,5% de la population totale du pays. Près de 47,5% des travailleurs civils sont des femmes. Au SAK, qui compte environ 1 million de membres, 43% sont des femmes alors qu'au TVK, qui regroupe à peu près 340.000 membres, 81% sont des femmes.

SAK/FFC

En Finlande, la majorité des femmes qui travaillent sont affiliées à un syndicat. Il existe cependant en Finlande, comme dans d'autres pays, une ségrégation des sexes dans certaines parties du marché du travail.

Cette situation est illustrée par le tableau ci-après où sont énumérés quelques syndicats affiliés au SAK, avec le nombre de leurs adhérents au 31.12.1979 et au 31.12.1981.

Tableau 4 : Nombre d'adhérents et proportion de femmes
dans quelques syndicats affiliés au SAK

	31.12.1979		31.12.1981	
	Membres	% Femmes	Membres	% Femmes
Syndicat des Métallurgistes Finlandais	158.158	19,8	155.168	20,4
Syndicat Finlandais des Salariés et Agents Communaux	148.000	63,7	151.061	65,0
Comité Central des Fonctionnaires	110.152	32,2	114.332	33,9
Syndicat des Travailleurs du Commerce	93.687	78,4	95.115	79,7
Syndicat des Travailleurs du Textile et de l'Habillement	46.206	91,0	46.268	91,7
Syndicat Finlandais de l'Hôtel- lerie et de la Restauration	41.834	88,4	43.183	85,7
Syndicat Finlandais des Travail- leurs du Secteur Alimentaire	38.948	61,7	39.607	61,9

On trouve peu de femmes parmi les membres de syndicats tels que les Ouvriers du Bâtiments (8%), le Secteur des Transports (7,3%) et l'Electricité (4,5%). *

Le fait qu'un syndicat comprend une grande proportion de femmes parmi ses membres ne signifie pas nécessairement que ce nombre se reflète dans la composition du comité exécutif. Au SAK, de même que dans les syndicats qui y sont affiliés, la représentation féminine est inférieure au pourcentage de femmes parmi les adhérents.

Il apparaît cependant que la représentation des femmes au niveau exécutif dans les organisations affiliées au SAK est plus élevée que dans la plupart des autres pays d'Europe. Au Syndicat de la Restauration et de l'Hôtel-

* 31.12.1981.

lerie, 10 des 15 membres exécutifs sont des femmes, parmi lesquelles la vice-présidente. Au Syndicat des Travailleurs du textile et de l'Habillement, 10 des 21 Membres sont des femmes, parmi lesquelles la présidente. Au Conseil Général, 3 membres sur 4 sont des femmes.

En ce qui concerne le Syndicat des Salariés et Agents Communaux, la représentation féminine est de 40% au Comité Exécutif et 30,5% au Conseil Général. En ce qui concerne le Syndicat des Travailleurs du Commerce, la représentation des femmes est également très élevée (50% au Comité Exécutif et 60% au Conseil Général). Les chiffres sont nettement moins élevés en ce qui concerne le Syndicat des Fonctionnaires : aucune femme au Comité Exécutif et 7,6% des membres au Conseil Général seulement.

Il y a 6 femmes au Comité Exécutif de la Confédération (SAK), ce qui représente un pourcentage de 16%. Au Conseil Général, 35,9% des membres sont des femmes alors qu'au dernier Congrès, la proportion était de 31%.

Les questions ayant trait aux problèmes des femmes sont traitées régulièrement au sein du SAK par une secrétaire aux affaires féminines dans le Département "Organisation". Elle est aidée dans cette tâche par un comité de 8 membres provenant de syndicats affiliés, à la fois au niveau national et au niveau local. Le Comité des femmes du SAK est entre autres chargé de la promotion de la syndicalisation chez les femmes, de l'encouragement des membres féminins à devenir plus actives dans les syndicats, de l'organisation de

sessions de formation pour les délégués syndicaux et du maintien d'un réseau national et international de contacts en ce domaine.

TVK/TOC

Les femmes sont relativement bien représentées dans les organes de prise de décision du TVK et dans leurs organisations affiliées. Au dernier congrès du TVK en mai 1981, 210 des 383 délégués étaient des femmes (55,4%). Au Conseil Général, leur pourcentage est de 56% alors qu'au Comité Exécutif du TVK 4 membres sur 13, c'est-à-dire un peu plus de 30% sont des femmes.

Il convient de noter ici que, dans six des dix syndicats repris dans le Tableau 5, la moitié ou plus de la moitié des membres des Comités Exécutifs sont des femmes. En ce qui concerne les Congrès et les Conseils Généraux, ces chiffres sont plus élevés encore.

Le TVK possède un Comité sur l'Egalité qui traite des questions relatives à la situation des femmes sur le marché du travail. Le Comité est composé de six membres provenant des syndicats affiliés ainsi que d'un(e) secrétaire provenant du siège du TVK. Il a un pouvoir consultatif et est responsable vis-à-vis du Comité Exécutif du TVK. Le Comité sur l'Egalité se réunit une fois par mois en moyenne.

Tableau 5 : Adhésion des femmes et représentation chez
certains affiliés du TVK en 1981

	Membres Total	% de femmes	% de femmes		
			Congrès	Conseil Général	Comité Exécutif
*)					
VL	70.000	62	44,7	41,0	19,0
KVL	51.000	55	57,1	50,9	50,6
Tehy	50.000	99	-	-	-
STL	45.000	86	85,3	78,0	86,7
PtL	32.000	94	89,7	85,7	50,0
SLL	30.000	71	54,8	53,1	42,9
SAL	22.000	99	83,7	95,0	93,8
VLTL	11.000	83	71,3	63,9	55,6
VvL	9.000	85	73,6	67,1	61,5
AOL	7.000	44	36,8	42,5	37,5

- *) VL = Syndicat de Fonctionnaires
 KVL = Syndicat des Agents Communaux
 Tehy = Syndicat du Personnel Médical- Soins de Santé
 STL = Fédération Finlandaise des Travailleurs de l'Industrie
 PTL = Fédération des Employés du Secteur Bancaire
 SLL = Fédération Finlandaise des Employés du Commerce
 SAL = Syndicat Finlandais des Infirmières Auxiliaires
 CLTL = Fédération des Employés d'Organismes et Sociétés d'Etat
 VVL = Fédération des Employés du Secteur des Assurances
 AOL = Syndicat des Enseignants d'Ecoles Professionnelles

IRLANDE

En Irlande, la population civile active comprend 1.067.000 personnes, ce qui représente 30% de la population totale. 28% de la population active sont des femmes. Etant donné que 158.400 membres de l'ICTU sont des femmes (ce qui représente 32%), il apparaît clairement que les femmes sont davantage syndiquées que les hommes. Mais cette situation n'était cependant pas reflétée dans le nombre de déléguées à la Conférence Annuelle de l'ICTU tenue en 1979, où elles ne représentaient qu'un peu moins de 8%. Au Comité Exécutif, il n'y avait aucune femme parmi les 23 membres en 1982.

Dans les dix syndicats affiliés, où l'on compte un grand nombre de femmes parmi les adhérents, l'adhésion féminine variait en 1979 entre 20% au Syndicat Unifié des Travailleurs et des secteurs connexes des Transports et 70% à l'Organisation Nationale des Enseignants Irlandais. Dans quatre des plus importants syndicats affiliés, les femmes sont majoritaires.

Voici une liste des dix principaux syndicats affiliés, avec le nombre de membres, le pourcentage de femmes ainsi que le pourcentage de femmes dans leurs comités exécutifs respectifs.

Tableau 6 : Dix principaux syndicats affiliés à l'ICTU ayant un nombre important de femmes parmi leurs adhérents *

	Nombre de membres	% de membres	% de femmes au Comité Exécutif
Syndicat Irlandais des Travailleurs des Transports et des secteurs connexes	150.000	33	5,5 (1982)
Syndicat unifié des Travailleurs des Transports et des secteurs connexes	60.000	20	4,2
Syndicat Fédéré des Travailleurs d'Irlande	50.000	33	6,7 (1982)
Organisation Nationale Irlandaise des Enseignants	21.400	70	11,1 (1982)
Syndicat Irlandais des Travailleurs et Employés de la Distribution	21.000	62	22,2
Association du personnel scientifique, technique et de direction	20.100	30	7,7
Syndicat des Travailleurs des Postes	13.000	39	15,4
Syndicat des Travailleurs des Services Public et des Gouvernements locaux	12.600	50	30,8
Association des Enseignants de l'Enseignement Secondaire en Irlande	9.495	59	20
Syndicat des Enseignants Irlandais	6.026	42	18,2

*) Sauf avis contraire, les chiffres repris sont ceux de 1979.

Aucune disposition discriminatoire dans un sens positif n'a été prise pour assurer que les femmes soient représentées dans les organes de prise de décision des syndicats irlandais. Deux organes ont été créés au sein

du ICTU et sont chargés de traiter les questions afférent à l'égalité. Le premier est le Comité des Femmes qui se réunit une fois par mois et a pouvoir consultatif au Comité Exécutif. Le second organe est la Conférence des Femmes qui a un statut consultatif et se réunit une fois par an. Dans les deux cas, les délégués sont nommés par les syndicats affiliés. Parmi les membres, on trouve également une personne responsable des questions relatives à l'égalité. Ce membre travaille en collaboration étroite avec le Comité des Femmes.

Lors de la Conférence Annuelle de l'ICTU en 1982, des recommandations relatives à la participation des femmes dans les syndicats ont été adoptées et reprises dans un rapport sur l'égalité. Les recommandations se fondent sur les mesures à prendre tant au niveau de l'ICTU qu'au niveau des syndicats affiliés.

Les recommandations vont dans le sens d'un recrutement, plus particulièrement dans des entreprises de petite taille peu organisées, de cours de formation et d'instruction spécialement destinés aux membres féminins. Elles font appel aux syndicats pour que ces derniers examinent de plus près leurs propres structures afin de déterminer ce qui peut être fait pour faciliter la participation des femmes dans les organes de prise de décision. Il a également été recommandé que les syndicats établissent leurs propres Comités de Femmes et nomment des responsables chargés des problèmes d'égalité. Il a été décidé que toutes les mesures positives à prendre en ce sens devraient faire l'objet d'un point de l'ordre du jour du Congrès et des conférences annuelles des syndicats, afin que l'on puisse en discuter et les reprendre dans un rapport.

ISLANDE

Sur une population totale de 235.000 habitants, un peu moins de 50% représentent la population active. Les femmes, elles, représentent 39,3% de la population active.

A la fin de 1982, 46,7% des membres de l'ASI étaient des femmes, pour un total de 27.120 membres féminins. 27% des 451 délégués au Congrès de l'ASI en 1980 étaient des femmes. En ce qui concerne le Conseil Général et le Comité Exécutif, la représentation des femmes était respectivement de 81% et 13%.

En ce qui concerne les syndicats affiliés, il n'est pas possible de fournir des informations quant à la représentation des femmes dans les organes de prise de décision. La situation de l'Islande est différente de celle des autres pays européens. Etant donné le nombre élevé d'heures de travail et le travail supplémentaire qu'ils prestent, les membres n'ont pas envie de passer leurs heures de loisir à des activités syndicales (la durée de travail hebdomadaire en Islande est d'environ 50 heures). Les efforts doivent donc principalement tendre à encourager les hommes et les femmes à participer aux activités syndicales locales et à remplir des postes responsables dans les syndicats. Le nombre de membres dans les syndicats nationaux affiliés à l'ASI donne une idée générale de la situation existant en Islande.

Tableau 7 : Nombre total de membres et nombre de femmes
dans les syndicats affiliés à l'ASI

	<u>Nombre total</u> <u>de membres</u>	<u>Nombre de</u> <u>femmes</u>
Fédération des Travailleurs des Transports et des secteurs connexes	23.284	11.653
Fédération Nationale des Ouvriers et Employés	11.394	7.142
Fédération des marins	4.547	86
Fédération Nationale des Travailleurs de l'Industrie	4.095	2.954
Fédération des Travailleurs Qualifiés du Bâtiment	2.146	13
Fédération des Travailleurs Métallurgistes Qualifiés et des Constructeurs de navires	2.124	0
Fédération des Travailleurs Qualifiés dans l'Industrie de l'Electricité	1.026	2
Fédération Nationale des Chauffeurs de Camions	839	0

En plus des organisations nationales, les syndicats locaux appartenant directement à l'ASI comptent 8.611 membres, parmi lesquels 5.270 femmes.

ITALIE

L'Italie a une population de 56 millions d'habitants, 22 millions d'entre eux (40%) formant la population active. Un peu moins du tiers de cette population est composé de femmes. Neuf femmes au travail sur dix sont des salariées et une sur dix est une indépendante.

1,5 million de femmes appartiennent à la CGIL, ce qui représente 32% du nombre total de ses membres. A l'UIL, il n'est pas possible d'obtenir des chiffres en ce qui concerne le nombre de membres au niveau du centre national, mais au niveau sectoriel, ces chiffres varient entre 19% et 39%.

CGIL

A la CGIL, où les femmes représentent un tiers du nombre total des membres, la proportion de représentantes féminines dans l'organisation est de 12,6%.

Lors du Congrès de novembre 1981, il y a eu 175 déléguées, ce qui représente un total de 15%. Depuis le Congrès, deux membres du secrétariat national politique sur 12 sont des femmes. La représentation féminine dans les autres organes de prise de décision au centre national est également de 15% environ.

Dans les syndicats affiliés, cependant, il existe une fourchette assez large en ce qui concerne les taux de représentation des femmes. Dans le syndicat du textile, 40% des représentants sont des femmes, dans le secteur commercial, ce chiffre dépasse 30% alors que dans le

secteur de l'enseignement, le secteur bancaire et le secteur des assurances, la représentation des femmes est de plus de 20%. Les taux de représentation féminine les plus bas se rencontrent dans les secteurs des transports, de l'électricité et de la métallurgie, où ils n'atteignent que quelques pourcents.

Dans 6. des 20 syndicats régionaux, il y a une secrétaire politique alors que dans les syndicats nationaux de secteur il y en a 12.

A la CGIL, un Comité a été établi pour traiter des questions relatives à la femme au travail. Les membres du Comité sont nommés à partir des différents niveaux de l'organisation. Il s'agit là d'un organe consultatif prévu dans les statuts de la CGIL.

Bien que demeurant encore à un niveau relativement bas, la représentation des femmes a doublé depuis ces cinq dernières années dans la plupart des organes de prise de décision. Il s'agit là d'un pas en avant mais il reste encore beaucoup à faire, tant à l'intérieur même qu'à l'extérieur de l'organisation, pour que davantage de femmes s'engagent dans des activités syndicales.

UIL

L'UIL comprend 1,1 million de membres. En 1980, les femmes représentaient 35% des membres dans le secteur agricole. Dans le secteur industriel, elles représentaient 25%, dans le secteur des services 39% et dans les transports 19%.

Sur les 220 membres du Comité Central de l'UIL, 8 sont des femmes (3,6%). Aucune femme ne fait partie du Comité Exécutif ou du Secrétariat, n'est vérificateur aux comptes ou arbitre.

Dans les Conseils Généraux de Secteur, les femmes ne sont représentées que dans de faibles proportions. Les chiffres les plus élevés figurent dans le secteur public (6,3%), le secteur des services (5,4%) et le secteur industriel (3,6%). Dans les Conseils Généraux de région, 311 des 5.913 délégués, soit 5,2%, sont des femmes.

Depuis 1977, un Comité sur des Questions Féminines a été créé à l'UIL et depuis octobre 1981 un Comité Féminin de Coordination Nationale, avec ses instances correspondantes au niveau sectoriel et régional, travaille en collaboration avec le Comité.

Des mesures ont été prises en vue de promouvoir des cours de formation syndicale réservés aux femmes. Parmi ces activités on trouve des réunions nationales au niveau sectoriel et des mesures prises en vue de faire entrer les femmes dans le travail syndical.

LUXEMBOURG

Au Luxembourg, la population active représentait 39,5% de la population totale des 357.000 habitants que comptait le Luxembourg en 1979. Les femmes représentaient la même année 30,5% de la population active.

8% seulement des membres du LCGB sont des femmes. Ce chiffre est relativement peu élevé et il se reflète également dans la composition des organes de prise de décision du LCGB. On a estimé à moins de 1% la représentation des femmes au Congrès, au Conseil Général et au Comité Exécutif.

Au sein de la structure régionale du LCGB, il y a quelques membres féminins dans les organes de prise de décision. Il n'y a aucune discrimination positive au LCGB qui garantisse une représentation féminine dans les syndicats.

NORVEGE

La population active de Norvège comprend 800.000 femmes, ce qui représente 42% de la population active totale de 1,9 million (sur une population totale de 4 millions d'habitants).

Le taux de syndicalisation est moins élevé que le taux de participation, avec les 250.000 membres féminins de la LO norvégienne qui représentent près d'un tiers du nombre total des membres.

Le tableau ci-dessous indique le nombre de membres au total et de membres féminins dans les dix syndicats les plus importants affiliés à la LO.

Tableau 8 : Nombre total de membres et nombre de membres féminins dans certains syndicats affiliés à la LO en 1981

	<u>Total</u>	<u>Femmes</u>	<u>%</u>
Syndicat Norvégien d'Agents Communaux	148.777	94.894	63,8
Syndicat Norvégien des Travailleurs du Fer et des Métallurgistes	106.709	11.037	10,3
Commerce et Bureaux en Norvège	58.164	38.937	66,9
Syndicat Norvégien des Travailleurs du Bâtiment	54.504	978	1,8
Syndicat Norvégien d'Employés du Gouvernement et des Fonctionnaires	40.627	19.880	48,9
Syndicat Norvégiens des Travailleurs en général	38.897	9.574	24,6
Syndicat Norvégien des Travailleurs de l'Industrie Chimique	38.668	6.739	17,4
Syndicat Norvégien des Travailleurs de l'Industrie Alimentaire	32.719	13.137	40,1
Syndicat Norvégien des Electriciens	23.292	234	1,0
Syndicat Norvégien des Cheminots	22.535	1.000	4,4

En Norvège, il est courant de rencontrer une large proportion de femmes dans le secteur public et dans le secteur commercial ou privé. Dans le secteur industriel, les femmes, en général, travaillent surtout dans le domaine des produits alimentaires. Les chiffres démontrent que peu de femmes travaillent dans le secteur du bâtiment, de l'électricité et des transports.

60 déléguées ont participé au Congrès de la LO en 1981, ce qui représente 19% des 316 délégués. Au Conseil Général de la LO, les femmes représentent 12% des membres à part entière et 22% des membres suppléants. En ce qui concerne le Comité Exécutif, les chiffres sont respectivement de 1 sur 15 (6,7%) et 2 sur 13 (15,4%). De plus, 2 des 8 cadres de l'administration de la LO sont des femmes.

Les statuts des syndicats norvégiens prévoient que tant les hommes que les femmes peuvent être élus dans les organes de prise de décision de la LO et dans ses différents syndicats nationaux. Dans certains syndicats nationaux, il est également obligatoire que des membres des deux sexes siègent au Comité Exécutif. Ces dispositions ne sont cependant pas obligatoires en ce qui concerne les Congrès et les Conseil Généraux.

Les questions féminines sont traitées à la LO au sein d'un comité national ainsi que dans 19 comités régionaux. Les comités sont nommés par le Comité Exécutif de la LO et c'est à celui-ci qu'ils rendent compte. Ils élaborent la politique relative aux questions d'égalité et aux questions familiales. Ces questions couvrent l'emploi des femmes, la mise en vigueur de conventions

sur l'égalité et le renforcement du rôle des femmes dans les activités syndicales. Le Comité national se réunit 7 à 9 fois par an alors que dans les comités régionaux le nombre de réunions est variable. Leur statut est consultatif.

Entre 1976 et 1981, l'augmentation de la participation des femmes sur le marché du travail a été en Norvège de 14,6%. Au cours de la même période, la population active globale a augmenté de 8%. Le nombre d'adhérentes aux syndicats a néanmoins augmenté à un rythme beaucoup plus rapide et entre la fin 1977 et la fin 1981, le nombre de membres féminins s'est accru d'un peu plus de 50.000 unités, c'est-à-dire 25%.

En 1977, une loi sur l'Egalité des Droits a été promulguée. A partir de mars 1982, un accord-cadre a été repris dans l'Accord de Base entre la LO et la NAF, la Confédération Nationale des Employeurs. Dans le secteur public également, un accord-cadre a été établi en ce qui concerne les problèmes d'égalité.

On a noté depuis quelques années une intensification de l'activité des comités régionaux, particulièrement en ce qui concerne les cours de formation et les séminaires.

PAYS-BAS

Les Pays-Bas ont une population de plus de 14 millions d'habitants pour une population active d'un peu plus de 5,3 millions (1980). La population active comprend 1,6 million de femmes, c'est-à-dire 30%. La FNV comptait 135.701 femmes pour un nombre total de membres de 989.940 à la fin 1982, c'est-à-dire 13,7%. Si l'on y inclut le syndicat qui vient de s'y affilier, le Vrouwenbond, dont les membres sont des femmes dont le travail n'est pas rémunéré (femmes au foyer, travailleuses bénévoles, etc..) le taux de participation féminine est de 14,7%. Parmi les syndicats affiliés, figure l'Industriebond qui compte 13.338 femmes, soit un peu plus de 5% du nombre total de membres qui est de 259.034. A l'Abva/Kabo, le syndicat regroupant les personnes travaillant dans des secteurs subsidiés par l'Etat ou recevant des subventions (comme les services de santé ou les services sociaux par exemple) 58.158 membres sur 249.014, soit 23,3% des membres sont des femmes.

L'organe suprême de la FNV est le Congrès. Entre le Congrès, c'est le FNV Raad qui est l'organe exécutif suprême. La participation féminine au Congrès de la FNV, qui regroupe quelques centaines de déléguées (pas de nombre fixe) est, paraît-il, peu élevée. Au FNV Raad (Comité Exécutif), aucun des 18 membres représentant les syndicats affiliés n'est, en principe, une femme. Généralement, c'est le président de chaque syndicat affilié qui siège au FNV Raad, et il s'agissait toujours d'un homme jusqu'à ce que, à la fin 1982, le Vrouwenbond ait été créé et que sa présidente soit

toujours présente aux réunions de l'Exécutif du FNV. Ce n'est qu'occasionnellement qu'une femme remplace un Président absent.

A l'Industriebond, les 15 membres du Comité Exécutif sont des hommes. Au Conseil Général, cependant, 4 des 100 délégués sont des femmes, ce qui représente 4%. Le pourcentage est à peu près le même au Conseil Général de l'Abva/Kabo où 10 des quelques 219 délégués sont des femmes. Au Comité Exécutif, 2 des 21 membres sont des femmes. Dans la plupart des autres syndicats affiliés à la FNV, la situation est plus ou moins la même. L'AAAB, qui regroupe les assistants de laboratoires, un domaine où les femmes sont majoritaires, est une exception qui se retrouve au niveau des organes représentatifs de deux syndicats, l'Abva/Kabo et le Voedingsbond (travailleurs du secteur alimentaire) qui, dans leurs statuts, prévoient des "sièges de préférence" pour les femmes au Conseil Général.

A la FNV de même que dans près de la moitié des syndicats affiliés, un comité de femmes a été mis sur pied. La FNV et quelques-uns des syndicats affiliés ont, au sein de leur secrétariat, des structures permanentes qui permettent de traiter des questions relatives aux femmes. Le Comité de Femmes de la FNV a un pouvoir consultatif et se réunit en moyenne une fois par mois. Les membres viennent des différents syndicats et sont également responsables de leur propre syndicat alors que le secrétaire est responsable vis-à-vis du Comité Exécutif de la FNV.

La tendance vers une plus grande participation des femmes sur le marché du travail et dans les syndicats s'illustre clairement lorsque l'on constate combien les effectifs totaux de la FNV se sont modifiés dans le courant de l'année 1982. Alors que le nombre total d'adhérents aux différents syndicats de la FNV diminuait de 50.000 unités en un an, le nombre de membres féminins augmentait d'un nombre identique de membres. Ces modifications, cependant, ne sont pas réellement reflétées dans la représentation des femmes, que ce soit au niveau national ou sectoriel.

Au sein de la FNV, un programme d'action a été adopté en ce qui concerne les femmes sur le marché du travail. Le programme est actuellement en cours de réalisation.

REPUBLIQUE FEDERALE D'ALLEMAGNE

La République fédérale d'Allemagne a une population d'environ 61,5 millions d'habitants. 27,6 millions, soit 45% de sa population totale, représentent la population active. 51% des femmes entre 15 et 65 ans ont un travail rémunéré. Un peu plus de 85% de ces femmes sont des salariées. Le taux de participation des femmes dans la main-d'oeuvre totale est de 38% et parmi les salariées 37,3%.

Au DGB, avec 7,85 millions de membres à la fin 1982, les femmes représentaient un total de 1,65 million, c'est-à-dire 21%. Le nombre total de membres et le pourcentage de membres féminins dans les dix principaux syndicats affiliés sont repris ci-après:

Tableau 9 : Nombre total des membres et pourcentage de femmes dans quelques syndicats affiliés au DGB en 1982

	Nombre total de membres	% de femmes
IGM (métallurgistes)	2.576.471	14,3
OTV (services publics)	1.179.650	27,8
CPK (industrie chimique)	643.079	18,9
BSE (bâtiment)	530.960	4,2
DPG (travailleurs des postes)	456.930	29,4
G & ED (chemins de fer)	392.484	4,9
IGBE (énergie, etc...)	367.835	2,0
HBV (commerce, banques, assurances)	360.340	55,9
GTB (textiles)	276.235	58,2
NGG (produits alimentaires et restaurants)	265.276	31,1

Comme c'est généralement le cas, le nombre de femmes membres des syndicats du textile et du commerce est élevé en Allemagne fédérale, alors que les taux de participation féminine sont peu élevés dans les secteurs de la construction et des transports.

Le taux de participation féminine dans l'organe suprême de décision, à savoir le Congrès du DGB, était de 7,5% en 1978. Le pourcentage est à peu près identique au Conseil Général (7,9%) et au Comité Exécutif (7,7%). Au Comité Exécutif (Bundesvorstand), il y a un comité directeur* qui se réunit toutes les semaines. 2 des neuf membres du comité directeur sont des femmes. Les statuts du DGB prévoient que "les délégués au Congrès et leurs remplaçants seront élus dans les organisations membres suivant les règles démocratiques et en tenant compte de la structure d'adhésion". Cette recommandation s'applique également aux autres organes du DGB. Les deux membres féminins du comité directeur représentent également les 7,7% de membres féminins au Comité Exécutif en réunion plénière. Le Comité se réunit une fois tous les quinze jours en réunion plénière.

Aucun des Comités Exécutifs des dix syndicats affiliés au DGB et énumérés dans le Tableau 9 ne comportent plus d'une représentante.

* Geschäftsführender Bundesvorstand.

Dans trois des dix syndicats il n'y a aucune femme au niveau de l'Exécutif. Dans les comités exécutifs régionaux des syndicats nationaux, 10% environ des représentants sont des femmes. Cependant, une seule est présidente. Dans les comités régionaux correspondants au sein du DGB, la représentation féminine totale ne dépasse jamais une unité. Au niveau local, la situation est la même : 4 présidentes sur 210 dans les instances locales du DGB et 5 sur 774 dans les instances locales des syndicats affiliés sont des femmes. Un peu plus de 10% du nombre total de représentants dans les organismes exécutifs locaux des syndicats affiliés sont des femmes.

Les statuts de la plupart des syndicats affiliés au DGB contiennent des paragraphes prévoyant au moins un minimum de représentation féminine dans les comités exécutifs.

A tous les niveaux des organisations syndicales du DGB, une campagne d'éducation est menée en vue d'encourager davantage de femmes à participer aux activités syndicales.

Les grandes lignes qui président au travail du DGB en ce qui concerne les questions féminines ont été établies lors du Congrès Statutaire du DGB qui s'est tenu à Munich du 12 au 14 octobre 1949.

En ce qui concerne le travail du DGB quant à la situation des femmes, il existe une structure que l'on retrouve au niveau fédéral et au niveau régional. Cette structure comprend un Département des Femmes, un Comité des Femmes et une Conférence des Femmes. Les Comités des Femmes sont très actifs au niveau local.

Les différentes instances analysent la situation des salariées et font des propositions aux organes de décision des syndicats en matière de revendications et d'action. Ils oeuvrent également à la mise en application des décisions qui ont été prises.

ROYAUME-UNI

La population active est de 25,3 millions au Royaume-Uni, c'est-à-dire 45% de sa population totale. Environ 4 travailleurs sur 10 sont des femmes. Cependant, les femmes ne sont pas aussi bien organisées en syndicats que ne le sont leurs collègues masculins. En tout, environ un tiers des membres des syndicats affiliés au TUC sont des femmes.

Les organes suprêmes de prise de décision au sein du TUC sont le Congrès, qui se réunit une fois par an, et le Conseil Général. En 1981, 116 des 1.188 délégués au Congrès, c'est-à-dire un peu moins de 10%, étaient des femmes. Depuis 1983, le nombre de sièges réservés aux femmes au Conseil Général est passé à 6. De plus, il y a aujourd'hui une femme membre du Conseil Général qui a été élue de plein droit de telle sorte que 7 des 51 membres du Conseil Général sont des femmes.

Au TUC, il y a trois organes principaux qui s'occupent de questions relatives à l'égalité. Ce sont la Conférence des Femmes du TUC, qui se réunit une fois par an, le Comité Consultatif des Femmes du TUC, qui se réunit une fois par mois et le Comité pour l'Egalité des Droits, qui se réunit une fois tous les deux mois. Tous les organes ont un statut consultatif vis-à-vis du Conseil Général. Ils discutent et recommandent des politiques particulièrement importantes en ce qui concerne les femmes, les jeunes et les minorités ethniques (Comité sur l'Egalité des Droits).

A la Conférence des Femmes, les délégués sont choisis parmi les membres des syndicats affiliés, en comptant un délégué par tranche de 50.000 membres, hommes et

femmes. Le Comité Consultatif des Femmes du TUC comprend des membres du Conseil Général et 10 délégués élus parmi les membres de la Conférence des Femmes. Tous les membres du Comité sur l'Egalité des Droits viennent du Conseil Général.

La politique du TUC, en ce qui concerne l'égalité entre les hommes et les femmes dans les syndicats, est établie par une Charte en dix points :

1. Le Comité Exécutif National du Syndicat devrait publiquement faire savoir à tous ses membres que le syndicat a pris l'engagement de faire participer les femmes aux activités du syndicat, et ce à tous les niveaux.
2. La structure du syndicat devrait être étudiée afin de déterminer si elle empêche ou non les femmes d'avoir accès aux organes de prise de décision.
3. Là où il y a un grand nombre de membres féminins mais aucune femme dans les organes de prise de décision, des dispositions particulières devraient être prises en vue d'assurer que les opinions des femmes soient bien représentées, en créant des sièges supplémentaires ou par co-optation.
4. Le Comité Exécutif National de chaque syndicat devrait déterminer s'il est souhaitable ou non d'établir des comités consultatifs au sein de leur mécanisme constitutionnel, afin d'assurer la protection des intérêts spécifiques de leurs membres féminins.
5. Des comités semblables organisés au niveau de la région, de la division et du district devraient également permettre aux femmes de s'engager plus activement dans les activités syndicales.

6. Des efforts devraient être faits, chaque fois que possible, pour inclure dans des conventions collectives des dispositions concernant le temps pris sur les heures de travail sans perte de salaire pour participer à des réunions de centrales.
7. S'il n'est pas possible d'avoir des réunions pendant les heures de travail, tout devrait être prévu pour assurer la garde des enfants, qu'il s'agisse de l'un ou l'autre parent.
8. Les possibilités de garde d'enfants, qu'il s'agisse de l'un ou l'autre parent, devraient être prévues pour toutes les réunions de district, de division et de région et en particulier lors de la conférence annuelle du syndicat et pour les cours de formation organisés par le syndicat.
9. Bien que les membres des deux sexes aient le droit de participer aux cours de formation syndicale, les femmes devraient être tout particulièrement encouragées à y prendre part.
10. Le contenu des journaux et autres publications syndicales devrait ne comporter aucun terme de caractère sexiste.

Au sein du TUC, on a l'impression que des progrès ont été réalisés dans le sens d'un changement des attitudes par rapport à ce qu'elles étaient il y a deux ou trois ans. Il reste cependant encore beaucoup à faire. Une étude entreprise par le TUC a été publiée en février 1982 et traite de l'"Egalité des femmes dans les syndicats". Bien que les résultats ne puissent pas être considérés comme totalement positifs, il donnent au

moins une idée actualisée de la situation, en prenant en considération l'enquête effectuée par le TUC parmi les différents syndicats affiliés, et ils déterminent la marche à suivre pour les travaux à venir.

Au TUC, on continue d'oeuvrer pour parvenir aux objectifs à long et à court terme du "Programme d'Action Positive" qui a été adopté.

SUEDE

La Suède a une population d'environ 8,3 millions d'habitants. La population active compte 4,2 millions de personnes, dont 45% sont des femmes. Le taux de participation féminine sur le marché du travail suédois est l'un des plus élevés d'Europe, bien qu'il faille souligner que la moitié des femmes environ travaille à temps partiel. Malgré cela, la syndicalisation des femmes est relativement élevée. A la LO, 40,9% des membres, à la fin 1981, étaient des femmes et au TCO ce chiffre était de 58,1%.

LO

Les taux d'adhésion des femmes dans les syndicats affiliés à la LO suivent le même modèle que celui suivi par les mêmes secteurs dans un certain nombre d'autres pays, c'est-à-dire des taux élevés en ce qui concerne les agents communaux (79%), les travailleurs du commerce (74,9%) et du secteur alimentaire (39,4%) et des taux moins élevés dans le bâtiment (1,6%) et les transports (12,5%). Le niveau d'affiliation des femmes dans l'industrie manufacturière est relativement plus élevé.

Cependant, comme c'est généralement le cas, la représentation des femmes dans les différents organes de prise de décision ne reflète pas le nombre des affiliées. Lors du dernier Congrès de la LO, 75 délégués sur 300 étaient des femmes, ce qui représente environ 25%. 18 ou près de 12% des 143 représentants au Conseil Général étaient des femmes. Depuis le 1er mai 1983, le Comité Exécutif de la LO, qui comprend 15 membres, comporte une femme au nombre de ses effectifs.

Le tableau ci-dessous montre la proportion de femmes par rapport au nombre total de membres du Conseil Général et du Comité Exécutif. Le nombre réel de membres féminins est donné entre parenthèses.

Tableau 10 : Pourcentage des femmes parmi les membres de quelques-uns des syndicats affiliés à la LO et dans leurs organes représentatifs

	Pourcentage de femmes		
	Membres	Conseil Général	Comité Exécutif
Syndicat suédois des agents communaux	79,0	33,3(1)	38,4 (5)
Syndicat suédois des métallurgistes	17,3	-	-
Syndicat des salariées de l'Etat	27,4	12,0(9)	8,7 (2)
Syndicat des travailleurs du bâtiment	1,6	-	-
Syndicat des employés du commerce	74,9	48,6(18)	46,1 (6)
Syndicat suédois des travailleurs d'usine	30,3	12,1(4)	18,2 (2)
Syndicat suédois de l'industrie du bois	15,6	2,9 (1)	7,7 (1)
Syndicat suédois des travailleurs du secteur alimentaire	39,4	9,1 (2)	9,1 (1)
Syndicat suédois des travailleurs des transports	12,5	3,3 (1)	11,1 (1)
Syndicat suédois de l'industrie graphique	29,1	8,6 (3)	5,9 (1)

D'après ce tableau, on peut voir que dans les secteurs où les femmes sont représentées au Conseil Général, elles semblent l'être également au Comité Exécutif.

La LO a mis sur pied un comité chargé de la politique familiale et de l'égalité entre les hommes et les femmes afin de favoriser les activités syndicales en ce

domaine, d'organiser l'éducation syndicale pour les femmes, de préparer des réunions avec les femmes et de coordonner le travail sur les questions relatives à l'égalité. Le comité se réunit au moins quatre fois par an et a pouvoir consultatif. Il est responsable vis-à-vis du Congrès et du Comité Exécutif. On pourrait dire que le rôle du Comité est d'étudier comment harmoniser le travail et la vie de famille.

Au cours de ces dernières années, des progrès ont été réalisés en ce qui concerne la participation des femmes dans les activités syndicales. Ces progrès ont, entre autres, servi à créer une meilleure compréhension entre les hommes et les femmes dans le cadre syndical. Des accords ont également été conclus avec les employeurs en ce qui concerne l'égalité des sexes sur le marché du travail. Pour poursuivre leurs travaux en ce sens, les syndicats ont résumé leurs objectifs dans un programme qui marquera une rupture avec les anciennes traditions et qui donnera davantage d'assurance aux femmes.

TCO

On peut dire en gros que les femmes forment la majorité des membres des syndicats affiliés. Elles représentent 58% du nombre total de membres, environ 1.000.000. On ne rencontre cependant une majorité de femmes dans aucun des organes de prise de décision, ni dans la TCO, ni dans aucun des quatre plus grands syndicats affiliés.

Tableau 11 : Pourcentage de femmes parmi les membres et dans les organes représentatifs de la TCO et dans les syndicats affiliés les plus importants

	% de femmes parmi les membres	% de femmes au Congrès	% de femmes au Conseil Général	% de femmes au Comité Exécutif
TCO	58	30	28	20
Syndicat Suédois des employés et techniciens de l'Industrie (SIF)	36	24	28	39
Syndicat Suédois des Agents Commu- naux (SKTF)	72	30	30	38
Fédération des Fonc- tionnaires (ST)	66	40	24	46
Syndicat des Salariés du Com- merce (HFT)	55	38	40	11

La représentation des femmes dans les différents organes repris ci-dessus est relativement élevée par rapport à d'autres pays. La représentation des femmes aux Comité Exécutifs du SIF, du SKTF et du ST est comparativement plus élevée que dans d'autres organes de prise de décision pour le même nombre de membres.

Il n'y a pas de Comité de Femmes à la TCO, mais, au lieu de cela, il existe un Comité sur l'Egalité entre les Hommes et les Femmes comme à la LO. Des comités du même type existent également dans certains des syndicats affiliés de la TCO. Un des syndicats affiliés au moins a recommandé également que les syndicats locaux élisent

un délégué chargé de contrôler ce qui est fait pour assurer des chances égales pour les hommes et les femmes dans la vie active.

Depuis le Congrès du TCO en 1982, l'égalité entre hommes et femmes figure dans la liste des principaux objectifs de cette organisation.

Le TCO considère que les différents comités de nomination qui existent au niveau national, régional et local, peuvent jouer un rôle important puisqu'ils permettraient de parvenir à une plus grande mixité de représentation dans les organes représentatifs des syndicats. C'est pour cette raison que le TCO a demandé aux organisations régionales du TCO de faire en sorte que les comités de nomination veillent à toujours inclure des hommes et des femmes.

SUISSE

La Suisse a une population de 6,3 millions d'habitants. La population active civile représente 2,96 millions de personnes, dont un peu plus du tiers sont des femmes. Les femmes au travail ne sont pas aussi bien organisées en syndicats que ne le sont leurs collègues masculins. Au sein du SGB/USS, 12% des 460.000 membres sont des femmes alors qu'au CNG/CSC, qui comporte 110.000 membres, ce chiffre est de 11%.

SGB/USS

Le SGB et ses syndicats affiliés ont chacun leur propre Congrès, leurs Conseils Généraux (ou organes équivalents) et leurs Comités Exécutifs. La proportion des femmes au SGB et chez certains affiliés à la fin 1981 est la suivante :

Tableau 12 : Pourcentage de femmes parmi les membres et dans les organes représentatifs du SGB et de certains des syndicats affiliés

	% de femmes parmi les membres	% de femmes au Congrès	% de femmes au Conseil Général ou équivalent	% de femmes au Comité Exécutif
SGB	12	14	3,5	8,7
GBH *	0,9	2,8	0	10
SEV *	15	1,8	5	0
VHTL *	24,1	18,1	15,0	13,3
SMUV *	11	8,4	8	12,5
VPOD *	18,6	non disponible		13

GBH = Travailleurs du Bois et du Bâtiment

SEV = Cheminots

VHTL = Travailleurs du Commerce, des Transports et du Secteur Alimentaire

SMUV = Métallurgie et mécanique de précision

VPOD = Services publics

Dans la plupart des syndicats, les statuts sont sans cesse revus pour tenir compte des changements qui interviennent dans la composition des membres. Au Congrès du SGB en automne 1982, les statuts ont été revus et des amendements ont été apportés en ce qui concerne la structure régionale (cantonale) et locale afin que les différentes catégories de membres puissent être plus actives (y compris les femmes).

Au SGB, un Comité Consultatif des Femmes se réunit deux ou trois fois par an et traite des questions relatives à l'égalité dans les syndicats affiliés, ainsi qu'au niveau national et local. Suivant les statuts du SGB, le Comité des Femmes a droit à une représentante à plein temps au Comité Exécutif du centre national. Les organes qui travaillent sur des questions féminines ont un statut consultatif distinct du Comité Exécutif et ont le droit de faire des propositions. Le SGB considère également que le système de référendum pratiqué en Suisse est l'un des moyens de parvenir aux différents objectifs fixés en ce qui concerne l'égalité entre les hommes et les femmes.

Pour que la tendance des femmes syndiquées à devenir plus actives dans les syndicats puisse se traduire dans les faits, il faut que les femmes soient davantage formées, à la fois dans la vie active et pour les questions syndicales. Le SGB a constaté deux pierres d'achoppement en ce domaine : d'abord, la "double" profession des femmes (dans leur vie professionnelle et à la maison) et le niveau peu élevé de syndicalisation des femmes en tant que telles. En plus de cela, il y a également les effets négatifs d'une infrastructure

insuffisante qui ne leur permet pas d'assister aux réunions. Certains affiliés considèrent également que l'adhésion féminine dans les syndicats risque d'être "manipulée" par des activités du mouvement de libération de la femme ou de l'extrême gauche.

Cependant, une résolution a été adoptée lors du 46ème Congrès Ordinaire du SGB/USS à Lausanne en 1982, établissant les lignes à suivre, aujourd'hui et dans l'avenir, pour améliorer le statut d'égalité des hommes et des femmes sur le marché du travail en Suisse.

CNG/CSC

Au Congrès CNG/CSC en 1981, 12 des 200 délégués étaient des femmes, ce qui représente 6%. Au Conseil Général, ce chiffre était de 2 sur 100, (2%) et au Comité Exécutif 1 sur 25 (4%). Pour certains syndicats affiliés au CNG/CSC, les chiffres correspondant à la représentation féminine par rapport au nombre de membres figurent dans le tableau ci-dessous :

Tableau 13 : Pourcentage de femmes parmi les membres et dans les organes représentatifs des syndicats affiliés au CNG/CSC

	% de femmes parmi les membres	% de femmes au Congrès	% de femmes au Conseil Général	% de femmes au Comité Exécutif
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	n.d.
GCV	6,1	5	3	14
VchP	39,5	n.d.	6,6	0
SGG	7,6	2,2	0	0
CTHL	9	3	0	0

CHB = Travailleurs du Bois et de la Construction
CMV = Métallurgistes
ChPTT = Postes et Téléphone
CTB = Travailleurs de l'industrie chimique et du textile
GCV = Transports
VchP = Secteur public
SGG = Industrie graphique
STHL = Transport, commerce et secteur alimentaire

Les représentants aux comités viennent des syndicats affiliés et sont nommés par ces derniers. Le CNG/CSC considère que le travail effectué en vue d'aboutir à l'égalité entre les hommes et les femmes progresse de manière satisfaisante. Les principaux obstacles semblent être dus à l'attitude des femmes elles-mêmes, au niveau peu élevé de syndicalisation qui en découle et au manque d'intérêt qu'elles manifestent à l'égard d'une participation plus active dans les syndicats.

CONFEDERATION EUROPEENNE DES SYNDICATS

Le Congrès de la CES se réunit tous les trois ans et l'énorme majorité des délégués sont des hommes. Au dernier Congrès qui s'est tenu à La Haye, il n'y avait qu'une très faible proportion de déléguées, bien que la CES ait demandé aux organisations affiliées d'assurer une représentation féminine au Congrès.

Le Comité Exécutif de la CES, qui est l'instance suprême de prise de décisions entre les congrès, ne compte qu'une seule femme parmi ses membres (elle représente la FTF, Danemark), en tant que membre à part entière. De plus, les présidentes du Comité des Femmes de la CES et du Groupe des Jeunes de la CES ont toutes deux le droit de parole lors des réunions du Comité Exécutif : cela porte à trois le nombre de femmes.

Le Secrétariat de la CES est composé de 28 personnes, dont le Secrétaire Général, le Secrétaire Général adjoint, quatre Secrétaires Politiques et cinq assistants qui, à des degrés différents, sont impliqués dans les activités politiques. A l'exception d'une assistante, tous sont des hommes.

A l'Institut Syndical Européen, les six responsables de la recherche sont des hommes. Il en est de même pour le Comité d'Experts de l'Institut, organe consultatif.

QUELQUES REMARQUES POUR TERMINER

Ce rapport ne couvre certes pas toutes les organisations membres de la CES; mais une grande partie d'entre elles. Il ne donne donc pas une vue d'ensemble de la situation. Il est difficile de faire des comparaisons entre les différentes organisations et les différents pays qui figurent dans le rapport, en raison surtout du fait que le taux de participation des femmes sur le marché du travail diffère considérablement d'un pays à l'autre. La tendance semble aller cependant vers une participation accrue des femmes, tant sur le marché du travail que dans leur adhésion aux syndicats. L'Annexe II donne quelques chiffres concernant la participation des femmes sur le marché du travail par rapport à la population active civile totale. Les chiffres correspondant à l'année 1980 varient de 30% dans certains pays à plus de 45% dans d'autres. L'Annexe III montre comment la participation des femmes s'est développée entre 1960 et 1980.

Des retards considérables ont été apportés dans l'introduction de mesures visant à augmenter la participation syndicale des femmes et à prendre davantage en considération la situation de celles-ci sur le marché du travail. Alors que certaines organisations ont une longue expérience en ce domaine, d'autres sont encore relativement novices.

Il ne suffit sans doute pas de dire que dans une organisation des progrès ont été satisfaisants et qu'ils ne l'ont pas été dans une autre. Presque toutes

les organisations ont souligné que, quand bien même l'expérience de ces dernières années a été positive, il reste encore beaucoup à faire.

Les différents programmes indiquent clairement que c'est l'atelier qui doit servir de tremplin à l'accroissement de la participation des femmes dans les activités syndicales. C'est à ce niveau-là que les syndicats peuvent faire en sorte que des activités telles que des séminaires de formation soient plus particulièrement destinées aux femmes. Mais pour s'assurer que tout ne s'arrête pas au niveau de l'atelier, il faut organiser des activités parallèles à d'autres niveaux également.

Il convient de noter que dans de nombreux pays les femmes sont syndiquées dans les mêmes proportions que les hommes, au prorata de leur participation sur le marché du travail.

Les activités des comités et des congrès de femmes (là où ils existent) ont sans aucun doute un rôle à jouer, tant pour soutenir les activités au niveau de l'atelier et au niveau local que pour attirer l'attention sur le problème des femmes sur le marché du travail. L'esprit traditionnaliste et la situation familiale sont souvent cités parmi les raisons principales de la sous-représentation des femmes dans les organes syndicaux.

La question des places réservées aux femmes dans les organes représentatifs et les comités exécutifs est toujours sujette à controverse. A la lumière de ce rapport, il est difficile de dire si cette méthode est fructueuse ou non. Il est probable que dans certains

pays on la considère comme une nécessité dans le système de représentation, pensant qu'elle servira de catalyseur au processus. Mais les règles relatives aux places réservées peuvent très bien avoir un effet contraire si on les utilise là où la représentation des femmes est déjà acquise et stable.

Nous espérons que les informations contenues dans le présent rapport ne seront pas considérées seulement comme une base servant à faire des comparaisons, mais plutôt comme point de référence pour le travail à accomplir dans le sens de la syndicalisation des femmes et des méthodes d'adaptation aux changements qui se font jour dans la structure des effectifs.

*

*

*

ANNEXE I

Les organisations suivantes ont répondu au questionnaire:

ÖGB	Autriche
CSC	Belgique
FGTB	Belgique
LO	Danemark
FTF	Danemark
SAK	Finlande
TVK	Finlande
ICTU	Irlande
ASI	Islande
CGIL	Italie
UIL	Italie
LCGB	Luxembourg
LO	Norvège
FNV	Pays-Bas
DGB	R.F.A.
TUC	Grande-Bretagne
LO	Suède
TCO	Suède
SGB	Suisse
CNG	Suisse

POPULATION ACTIVE ET EMPLOI 1980

PAYS	POPULATION CIVILE ACTIVE		EMPLOI CIVIL	
	'000 en % de la population totale	'000	% de femmes	
Autriche	3 116	41.5	3 051	38.5
Belgique	4 068	41.2	3 751	35.9
Danemark	2 624	51.2	2 670*	44.0*
Finlande	2 263	47.5	2 124	47.4
France	22 644	42.2	21 189	38.0
R.F.A.	26 154	42.5	25 265	38.3
Grèce	3 451	36.0	3 356	29.6
Irlande	1 222	35.6	1 148	28.5
Italie	22 269	39.0	20 572	32.1
Luxembourg	160	43.8	159	30.2
Pays-Bas	5 206	36.8	4 954	30.4
Norvège	1 947	47.6	1 914	41.1
Espagne	12 892	34.5	11 284	29.0
Suède	4 318	51.5	4 232	45.0
Suisse	2 972	47.1	2 962	34.8
Royaume-Uni	26 057	46.6	24 397	40.1

* 1981

source : Eurostat

ANNEXE III

TAUX DE PARTICIPATION DES HOMMES ET DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI PAR RAPPORT À LA POPULATION TOTALE MASCULINE ET FÉMININE ENTRE 15 ET 64 ANS

PAYS	Taux de participation des hommes			Taux de participation des femmes		
	1960	1970	1980	1960	1970	1980
Autriche	90.2	87.6	84.6	55.2	51.3	54.6
Belgique	85.5	86.0	80.4	36.4	40.2	48.0
Danemark	99.5	91.8	89.9	43.5	58.0	71.9
Finlande	91.1	83.1	78.1	65.9	61.4	67.0
France	95.5	87.8	82.5	45.4	47.5	52.5
R.F.A.	94.4	92.5	81.7	49.2	48.1	49.3
Irlande	99.0	96.5	87.4	34.8	34.3	35.9
Italie	95.3	86.8	82.9	39.6	33.5	39.8
Norvège	92.2	89.0	87.6	36.3	38.8	63.2
Espagne	100.2	97.1	81.3	26.0	28.4	31.9
Suède	98.5	88.8	87.8	50.1	59.4	74.1
Suisse	99.7	100.5	93.4	50.8	52.1	49.7
Royaume-Uni	98.1	94.2	89.3	46.1	50.8	57.6

ANNEXE IV

QUESTIONNAIRE SUR LE ROLE DES FEMMES DANS LES STRUCTURES SYNDICALES (novembre 1981) préparé par l'INSTITUT SYNDICAL EUROPEEN pour le SECRETARIAT DE LA C.E.S. et le COMITE DES FEMMES DE LA C.E.S.

A. Situation générale

1. Quel est le chiffre de population de votre pays ?
2. Quelle est l'importance de la population active ?
(population au travail, en chômage, indépendants)
3. Quelle est l'importance de la population civile active ?
(comme en 2, mais en excluant les chômeurs, les indépendants
et le personnel militaire)
4. Quelle est l'importance des travailleuses en A.2 et en
A.3 ci-dessus ?
5. Combien de membres votre confédération syndicale compte-
t-elle ? Quel est le nombre/le pourcentage des travail-
leuses dans votre confédération syndicale ?

B. Organes de prise de décisions

- a) Quels sont les principaux organes de prise de décision
de votre confédération ? (c-à-d Congrès, Conseil Général,
Comité Exécutif, Secrétariat, etc.)
 - b) Quelle est l'importance de chacun de ces organes ? (pour
le Congrès, indiquez la date du plus récent)
 - c) De combien de femmes se composent ces différents organes ?
(indiquez le nombre et le pourcentage)
 - d) Si possible, indiquez l'âge, l'état civil, familial des
femmes qui travaillent dans ces organes.
2. Quels sont les plus grands syndicats affiliés à votre
organisation ? Indiquez :
- a) leur nom et importance
 - b) leur nombre et pourcentage des femmes
 - c) le nom de leurs organes directeurs
 - d) le nombre de membres de ces organes directeurs (y compris
le dernier Congrès)
 - e) le nombre et pourcentage des travailleurs qui siègent
dans ces organes directeurs
3. Y a-t-il d'autres structures statutaires importantes de
votre confédération qui ne sont pas comprises sous B.1.
et B.2. ci-dessus (c-à-d structures régionales ou autres
structures horizontales). Si OUI, veuillez donner les
mêmes détails que ceux demandés sous B.2. ci-dessus.

C. Politique syndicale concernant l'intégration des femmes dans la vie syndicale

1. Quelles sont les principales politiques appliquées pour encourager la participation des femmes à la vie de votre syndicat et leur présence dans ses organes de prise de décisions ?
2. Existe-t-il des dispositions spéciales pour garantir la place des femmes au sein des organes de prise de décisions ? Si OUI, détaillez.
3. Y a-t-il des structures permanentes dans votre syndicat (conférences statutaires, comités permanents, bureau national ou local, offices) qui traitent EN PARTICULIER des problèmes des femmes ? Si OUI :
 - a) quelle est leur dénomination ?
 - b) que discutent-ils ?
 - c) comment sont-ils choisis ?
 - d) devant qui sont-ils responsables ?
 - e) quelle est la fréquence de leurs réunions ?
 - f) ont-ils des pouvoirs consultatifs ou discrétionnaires ?

D. Efficacité du travail réalisé

1. Concernant A, B, C, ci-dessus, quels progrès ont été réalisés ces 5 dernières années ?
2. Ces progrès ont-ils été satisfaisants ?
3. Quels sont les principaux obstacles aux progrès ?
4. Quelles améliorations pourrait-on apporter ?
5. A-t-on décidé de quelques-unes ou de toutes ces améliorations ? Est-ce qu'il existe une réelle possibilité de mise en oeuvre de ces améliorations au cours de la période qui s'ouvre ?

E. Comité des Femmes C.E.S.

1. Tenant compte des restrictions structurelles et financières dans lesquelles nous devons travailler, quelles améliorations pourrait-on apporter pour encourager le travail des syndicats européens dans les problèmes des femmes ?

DEJA PARUS DANS LA SERIE DES INFOS

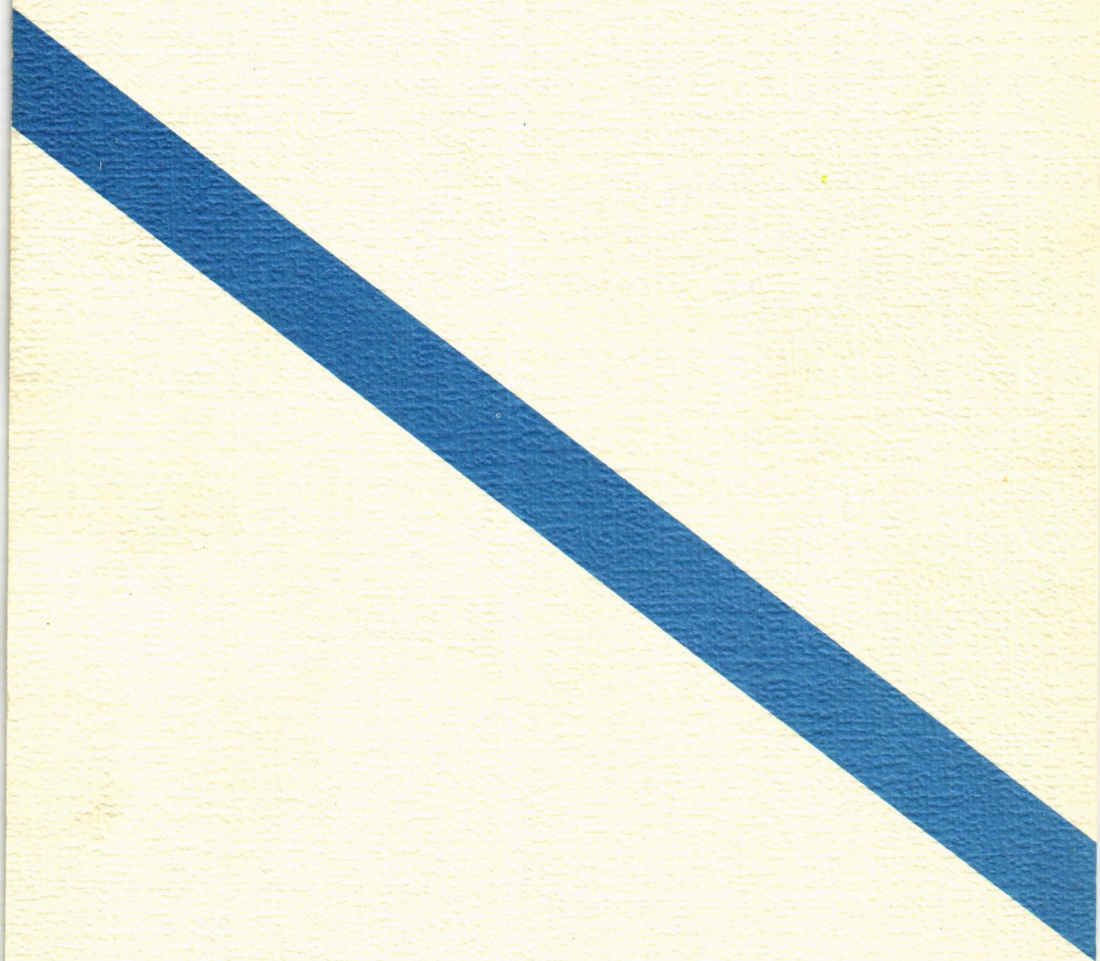
1. LE MOUVEMENT SYNDICAL EN GRANDE-BRETAGNE
(disponible en anglais, allemand, français, italien,
norvégien et néerlandais) - octobre 1982
2. L'EMPLOI, LES INVESTISSEMENTS ET LE SECTEUR PUBLIC
(disponible en anglais, allemand, français, italien,
norvégien et néerlandais) - novembre 1982
3. LA DUREE DU TRAVAIL EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1982
(disponible en anglais, allemand, français, italien,
norvégien et néerlandais) - janvier 1983
4. L'EVOLUTION DES SALAIRES EN EUROPE OCCIDENTALE 1982/83
(disponible en anglais, allemand, français, italien,
norvégien et néerlandais) - juillet 1983
5. LE MOUVEMENT SYNDICAL EN SUEDE
(disponible en anglais, allemand, français, italien,
norvégien et néerlandais) - juin 1983

Les INFOS peuvent être commandés auprès de

INSTITUT SYNDICAL EUROPEEN
Boulevard de l'Impératrice, 66
(Bte 4)
B - 1000 BRUXELLES

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

D/1983/3163/33



INSTITUT SYNDICAL EUROPEEN

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