European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Cinquième enquête annuelle du 8 mars de la CES en 2012

Table des matières

	Introduction générale…….....	p. 2
Section I.	**Affiliation des femmes aux confédérations syndicales nationales**……...	p. 5
Section II.	**Femmes aux postes de pouvoir dans les syndicats (confédérations syndicales nationales, FSE et CES)**……...	p. 7
Section III.	**Un travail décent pour les travailleuses et les travailleurs domestiques**……	p. 10
	Références……..	p. 24
Annexe I.	**Tableaux sur l'affiliation syndicale 2006 – 2012**	p. 25
Annexe II.	**Actions des confédérations en vue de mettre en œuvre les recommandations de la CES en matière d'équilibre hommes/femmes dans les syndicats**……..	p. 28

Bernadette Ségol, Secrétaire générale
Boulevard du Roi Albert II, 5 • B - 1210 Bruxelles • Tel: +32 2 224 04 11
Fax: +32 2 224 04 54 / 55 • e-mail: etuc@etuc.org • www.etuc.org

Cinquième enquête annuelle du 8 mars de la CES en 2012

Introduction générale

Dans le cadre du suivi des engagements pris lors du Congrès de la CES de Séville (Espagne) en mai 2007 et réaffirmés à Athènes (Grèce) en 2011, la CES s'est livrée à la cinquième[1] édition de ce qui constitue désormais l'enquête annuelle du 8 mars[2].

L'objectif de cette enquête est d'évaluer les progrès accomplis dans la réduction de l'écart de représentation entre les femmes et les hommes au sein des syndicats et de mettre en évidence les activités qui, au sein des organisations affiliées, ont fait progresser l'intégration de la question du genre.

Chaque année, l'enquête se concentre aussi sur un sujet prioritaire dans l'agenda politique des syndicats et/ou des institutions de l'UE. L'enquête de cette année a abordé la question du travail décent pour les travailleuses et les travailleurs domestiques, à la suite de l'adoption de la Convention 189 et de la Recommandation 201 de l'OIT.

- **<u>Syndicats qui ont répondu à l'enquête de cette année</u>**

60 confédérations nationales (sur 84) établies dans **31 pays européens (sur 36)** ont participé à l'enquête annuelle du 8 mars de 2012. Au total, ces confédérations représentent environ 47 millions de travailleurs. Presque toutes ces organisations (54) ont été en mesure faire état du nombre de leurs affiliées, qui s'élève à 20.255.523.

Le pourcentage de membres féminins correspond à la proportion de femmes présentes au sein des organisations qui ont été en mesure de fournir des données ventilées selon le genre sur leurs membres et de préciser le nombre de membres féminins dans leurs rangs. Le pourcentage total s'élève à **43,9%** de membres féminins sur un total de 46.182.215 travailleurs.

[1] Les enquêtes du 8 mars précédentes réalisées en 2008, 2009, 2010 et 2011 sont disponibles sur: http://www.etuc.org/a/5827

[2] Le programme d'action d'Athènes, adopté par le Congrès 2011 de la CES, affirme (point 6.46): «La CES poursuivra son enquête annuelle du 8 mars qui montre la répartition par sexe dans les instances décisionnelles de la CES et de ses affiliés. Les organisations membres informeront le Secrétariat des mesures prises afin de réaliser l'équilibre entre hommes et femmes à tous les niveaux. L'enquête sera présentée et discutée au Comité exécutif». http://www.etuc.org/IMG/pdf/Rapport_Congres_2011_FR_DEF.pdf . De la même manière, la Charte de la CES sur l'intégration de la question du genre, adoptée par le Congrès de Séville en 2007 appelle «les membres nationaux et européens de la CES à supprimer l'écart de représentation entre les sexes. Par l'adoption du présent document, les affiliés se sont engagés à fournir à la CES toutes les informations nécessaires aux fins de l'enquête annuelle du 8 mars. Le non-respect de cet engagement fera l'objet d'un débat public en Comité exécutif ou lors du prochain Congrès». Voir: http://www.etuc.org/IMG/pdf_gender_mainstreaming_charter1_EN.pdf

Le nombre d'organisations ayant répondu à l'enquête de cette année est **le plus élevé** depuis qu'existe l'enquête du 8 mars. Le taux de réponse a augmenté sans interruption depuis 2008 et cette tendance peut être considérée comme la démonstration à la fois très positive et très concrète de la volonté des confédérations de contribuer à cet exercice annuel qui permet de suivre et d'évaluer la performance des membres en ce qui concerne la réduction de l'écart entre les sexes.

Tableau 1: Confédérations répondant à l'enquête du 8 mars de la CES depuis 2008

Année	***2008***	***2009***	***2010***	***2011***	***2012***
Confédérations qui ont répondu	***46****/82*	***48****/82*	***55****/82*	***55****/83*	***60****/84*

24 confédérations n'ont pas répondu à l'enquête de 2012.

Comme lors des enquêtes du 8 mars précédentes, des membres du **PERC** ont été également associés à l'enquête. Des réponses ont été reçues de syndicats établis en Serbie (Nezavisnost), en Géorgie (GTUC), en Ukraine (FTTU) et au Monténégro (CTUM), portant ainsi le nombre total de confédérations syndicales ayant répondu à 64.

Enfin, certains **syndicats sectoriels** se sont portés volontaires pour contribuer à l'enquête du 8 mars, enrichissant ainsi ses résultats, il s'agit d'ABVV Metaal (Belgique) et du SIER (Macédoine), membres de la FEM, ainsi que du PRO (Finlande) et du CWU (RU), membres d'UNI-Europa[3].

Tableau 2: Confédérations qui n'ont pas répondu à l'enquête du 8 mars de 2012

PAYS	CONF. SYND.
Andorre	**USDA**
Chypre	**TURK-SEN**
Danemark	**FTF**
	AC
Estonie	**TALO**
France	**CFTC**
Grèce	**ADEDY**
Hongrie	**MOSz**
	ASzSz
Islande	**BSRB**

PAYS	CONF. SYND.
Irlande	**ICTU**
Lituanie	**LPSS (LDS)**
Luxembourg	**OGBL**
Malte	**CMTU**
	GWU
	FORUM
Monaco	**USM**
Portugal	**CGTP**
Roumanie	**CSDR**
Saint-Marin	**CSdl**
	CDLS
Turquie	**DISK**
	KESK

[3] Dans la mesure où l'enquête du 8 mars s'adresse prioritairement aux membres directs de la CES, les réponses fournies par les syndicats nationaux sectoriels feront l'objet d'un traitement séparé.

Parmi les 24 confédérations nationales qui n'ont pas pris part à l'enquête de cette année, 15 n'ont pas non plus participé à l'enquête de 2011 et **10 n'ont jamais pris part à l'enquête du 8 mars malgré l'engagement politique pris lors du Congrès de la CES**. Il s'agit des syndicats suivants: USDA-Andorre, TURK-SEN-Chypre, ADEDY-Grèce, ASzSz-Hongrie, BSBR-Islande, CMTU–Malte, USM-Monaco, CSDR-Roumanie, CSdl et CDLS de Saint-Marin, DISK-Turquie.

Cette année encore, les **confédérations nordiques et baltes** font état de taux **très élevés** de membres féminins. Les niveaux les plus élevés sont ceux d'UNIO-Norvège (75,8%), de STTK-Finlande (74%), suivis des syndicats baltes LDF-Lituanie (63%) et LBAS-Lettonie (62,2%).

Deux syndicats turcs enregistrent les **pourcentages les plus faibles** de membres féminins (HAK-IS, 10,6%, et TURK-IS, 11%).

Onze syndicats ont déclaré compter dans leurs rangs **plus de membres féminins que de membres masculins** (EAKL-Estonie; LBAS-Lettonie; LDF et LPSK-LTUC en Lituanie; YS, UNIO et LO en Norvège; TCO et SACO en Suède; STTK et AKAVA en Finlande).

Seize confédérations nationales présentent des **adhésions équilibrées en termes de genre** (entre 45% et 51%).

Des **Fédérations syndicales européennes** (FSE) ont également pris part à l'enquête du 8 mars. Cette année, cinq d'entre elles (sur 12) ont répondu à l'enquête. Il s'agit de l'EFFAT, de la FSESP, de l'EMCEF, du CSEE et de la FEM. Sept d'entre elles n'ont pas répondu: FEJ, EAEA, FSE-THC, EUROCOP, FETBB, ETF et UNI-Europa. Parmi ces sept confédérations, deux (FSE:THC et EAEA) n'ont jamais participé à l'enquête du 8 mars. Comme nous l'avons fait pour les confédérations syndicales, nous dressons ci-dessous la liste des FSE qui n'ont jamais fourni un retour d'information.

Tableau 3. Fédération syndicales européennes ayant répondu aux enquêtes du 8 mars (2008-2009-2010-2011-2012)

FSE	2008	2009	2010	2011	2012
ETF	NON	NON	NON	OUI	NON
EFFAT	NON	OUI	OUI	OUI	OUI
FEM	OUI	NON	OUI	OUI	OUI
FEJ	NON	OUI	OUI	NON	NON
EAEA	NON	NON	NON	NON	NON
FETBB	NON	OUI	NON	NON	NON
FSESP	NON	OUI	OUI	OUI	OUI
EMCEF	NON	OUI	NON	OUI	OUI
UNI-EUROPA	NON	OUI	NON	NON	NON
FSE-THC	NON	NON	NON	NON	NON
CSEE	OUI	NON	NON	OUI	OUI
EUROCOP	OUI	NON	NON	NON	NON

Section I) Affiliation féminine aux confédérations syndicales nationales

Cette partie du rapport mettra en lumière les changements survenus au niveau de l'affiliation féminine au sein des confédérations entre 2011 et 2012 ainsi que les progrès accomplis pour réduire l'écart de représentation hommes-femmes par rapport aux chiffres présentés lors du Congrès de 2007 de la CES[4].

Quarante-deux des organisations ayant fourni cette année le nombre ou le pourcentage de femmes dans leurs rangs avaient également répondu à cette question lors de l'enquête du 8 mars de 2011. Trente-sept de ces confédérations avaient aussi répondu aux enquêtes de 2009 et de 2010. Il est par conséquent possible de se prêter à des comparaisons et de souligner certaines tendances sur les trois dernières années.

Sur la base des chiffres fournis cette année par les répondants, **les femmes représentent 43,9% des membres, soit 20.215,523 affiliées sur un total de 46.182.215 membres des 54 confédérations qui ont été en mesure de fournir des données ventilées selon le genre.**

En ce qui concerne **l'évolution de l'affiliation des femmes dans les organisations membres de la CES** au cours des 4 dernières années**,** nous constatons que le nombre total de membres[5] a légèrement diminué depuis 2011 (de 35.570.391 en 2011 à 35.003.941 en 2012) ainsi que le nombre de membres féminins (de 16.116.734 en 2011 à 15.704.886 en 2012). Cette perte peut notamment s'expliquer par la contraction de l'emploi qui a fait suite à la crise économique dans la plupart des pays où la CES a des membres. Il convient de noter que le recul de l'affiliation des femmes est moins accusé que celui des hommes, du moins dans les 42 confédérations qui ont fourni des données ventilées selon le genre concernant leurs membres pour les 2 années. Il s'avère par conséquent que la proportion d'affiliées a diminué, passant de 45,3% en 2011 à 44,8% en 2012.

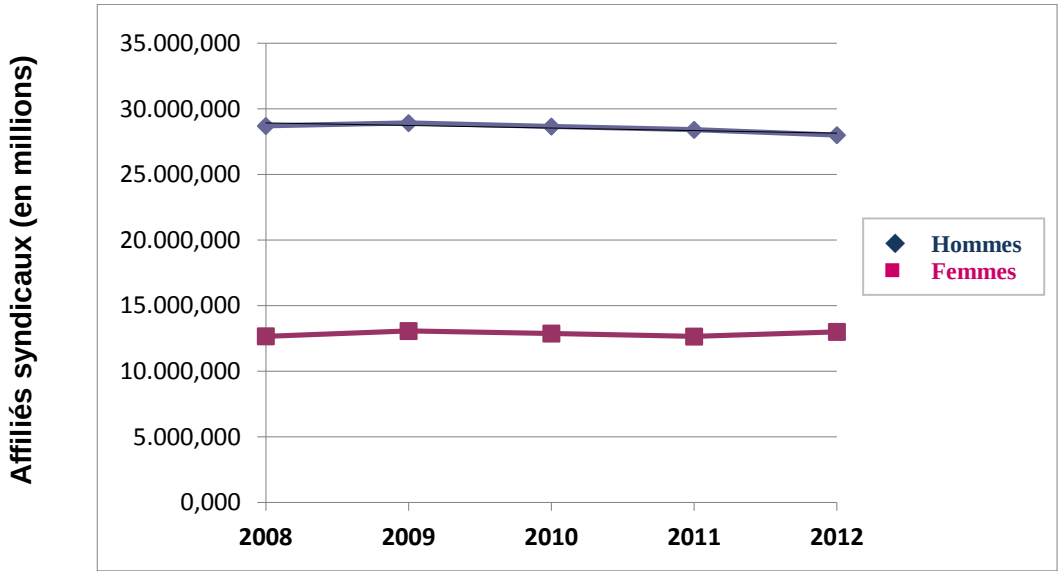
En revanche, cette conclusion s'inverse si nous prenons en considération les évolutions de l'affiliation des femmes depuis 2008 (année de la première édition de l'enquête du 8 mars). Le nombre total de membres des 29 confédérations dont les données permettent d'établir une comparaison est passé de 28.689.516 en 2008 à 28.000.020 en 2012, et le nombre d'affiliées est passé de 12.666.441 à 13.005.028, soit une augmentation de 44,1% en 2008 à 46,4% en 2012.

Cette tendance confirme clairement l'évolution déjà mise en évidence lors des précédentes enquêtes du 8 mars: **malgré la contraction globale de l'affiliation, de plus en plus de travailleuses rejoignent les rangs des syndicats et jouent un rôle crucial dans leur maintien**.

[4] Voir: «Les femmes dans les syndicats européens: des écarts à combler» (2007) sur http://www.etuc.org/a/4142

[5] NB: Ce chiffre ne représente pas le nombre total de membres de la CES, mais bien le nombre total de membres des 41 confédérations qui ont répondu aux enquêtes du 8 mars de 2011 comme de 2012.

Figure 1: Affiliation syndicale en 2008, 2009, 2010, 2011 et 2012 selon les chiffres recueillis dans le cadre de l'enquête du 8 mars.



Source: enquêtes du 8 mars des années 2008, 2009, 2010, 2011, 2012.

Une confédération (NHS-Croatie) a participé pour la **première fois** à l'enquête du 8 mars.

Vingt-deux confédérations ont signalé une **évolution** de leur adhésion féminine comprise entre 0 et 0,5 point depuis 2011. Parmi elles, **neuf ont fourni exactement les mêmes chiffres** qu'en 2011 (CITUB-Bulgarie, DEOK–Chypre, CMK-OS en République tchèque, CFDT et FO en France, ASI-Islande, LPSK/LTUC-Lituanie, LCGB–Luxembourg, UGT-Portugal, BNS-Roumanie).

Entre 2011 et 2012 (ou entre 2010 et 2012[*]), **21** confédérations ont fait part d'une **augmentation** de leur affiliation féminine. Les **augmentations les plus importantes** enregistrées depuis l'année dernière sont signalées par la confédération hongroise LIGA (+8), par STTK-Finlande (+7) et par LDF-Lituanie (+5). Parmi ces 21 syndicats, 15 organisations (OGB-Autriche, ABVV/FGTB, ACV/CSC, CGSLB/ACLVB Belgique, Podkrepa–Bulgarie, LO-Danemark, CGT et CFDT France, LDF–Lituanie, LCGB–Luxembourg, FNV–Pays-Bas, LO-Norvège, UGT-Portugal, KOZ-Slovaquie, TUC-RU) ont fait état d'une hausse progressive de leurs affiliations féminines depuis 2010. Sur le plan national tous les syndicats belges affiliés à la CES ont observé une augmentation de leurs affiliations féminines.

Un exercice similaire a été réalisé pour évaluer où les **affiliations féminines ont diminué. Dix-neuf confédérations** ont fait état d'une diminution de leur affiliation féminine entre 2011 et 2012 (ou entre 2010 et 1012). Les diminutions les plus importantes ont été enregistrées par les confédérations suivantes: -20 Travail Suisse – Suisse, -12 MsZOsZ – Hongrie, -10.3 SEK – Chypre. Ces diminutions de l'affiliation féminine sont marquées dans ces trois syndicats et il serait utile de procéder à des investigations plus fouillées pour en comprendre les causes.

[*] Lorsque les chiffres de l'enquête du 8 mars de 2011 n'étaient plus disponibles.

Section II) Les femmes aux postes de pouvoir dans les syndicats (confédérations syndicales nationales, FSE et CES)

➢ Confédérations syndicales nationales

L'enquête du 8 mars suit non seulement l'évolution de l'affiliation syndicale, mais aussi celle de la situation de femmes aux postes décisionnels les plus élevés au sein des confédérations syndicales.

L'importance de l'objectif consistant à atteindre un équilibre entre les genres au sein des structures de décision et de direction des syndicats a été soulignée à l'occasion d'un projet mené au niveau de l'UE par la **CES** et ses membres entre 2010 et 2011. Ce projet a culminé par l'adoption par le Comité exécutif, en mars 2011, d'une **résolution** intitulée «Améliorer l'équilibre hommes-femmes dans les structures de direction et de prise de décisions des syndicats». La résolution appelle les membres de la CES à surmonter les obstacles politiques et structurels responsables de l'écart de représentation au sein des fonctions syndicales les plus importantes par la mise en œuvre de recommandations spécifiques[6]. La Stratégie d'action d'Athènes a réitéré cet engagement en vue d'évaluer les progrès accomplis lors de la Conférence à mi-parcours de la CES en 2013.

Cinquante-trois syndicats ont communiqué des mesures qu'ils mettent en œuvre aux fins du suivi des recommandations adoptées par la CES. Certaines confédérations appliquent les recommandations dans le cadre de leur politique d'intégration de la question du genre (ABVV/FGTB-Belgique, SEK et DEOK-Chypre, UNSA-France, FNV-Pays-Bas, CNRLR-Fratia Roumanie, CCOO-Espagne, SACO-Suède); quelques-unes n'ont pas encore entamé d'action spécifique soit parce que les recommandations ne leur sont pas encore connues (UATUC-Croatie, ZSSS-Slovénie), soit parce que le syndicat en question a déjà atteint un équilibre hommes-femmes satisfaisant au sein de ses structures de prise de décisions (LO-Danemark, EAKL-Estonie STTK-Finlande, SZEF-Hongrie, LBAS-Lettonie, LDF-Lituanie, YS et LO-Norvège, TCO-Suède). Dans certains autres cas, la résolution a servi de base à la mise en place de plans d'action pour l'égalité hommes-femmes (CFDT-France, ASI-Islande, USO-Espagne, HAK-IS Turquie). Divers membres ont largement diffusé la résolution en procédant à la traduction du texte et en appliquant des mesures d'accompagnement (réunions, formations, projets) visant à diffuser les recommandations à tous les niveaux du syndicat (Solidarnosc-Pologne, Cartel Alfa-Roumanie. L'éventail de mesures prises par les membres est répertorié à l'annexe II.

Avant d'aborder la question de la direction dans les syndicats, il est utile de rappeler les pouvoirs des différents postes de direction existants. Il s'agit généralement du Président, des Vice-présidents, du Secrétaire général et du Secrétaire général adjoint. Dans certains syndicats (syndicats nordiques, Pays-Bas, Allemagne, etc.), le poste de Président est le plus important de l'organisation, alors que dans d'autres (Italie, Espagne, Royaume-Uni, etc.), la direction politique est entre les mains du Secrétaire général. Il est donc important de garder ces différences à l'esprit lorsqu'on examine les chiffres relatifs au nombre de femmes aux postes de direction dans les syndicats.

[6] Le texte de la résolution sur les «Recommandations pour améliorer l'équilibre hommes-femmes au sein des syndicats» est disponible à l'adresse suivante: http://www.etuc.org/a/8487

Cette année encore, toutes les confédérations ont répondu à cette partie de l'enquête. En 2012, il apparaît que, sur 59 syndicats, seules **quatre** confédérations nationales (sur 48) ont indiqué avoir une femme au poste de Président**.** Elles sont au pouvoir dans les syndicats suivants**:** FNV-Pays-Bas, LPSS (LDS)-Lituanie, LO et TCO, Suède, et, dans ces quatre organisations, le poste de Président est le poste de pouvoir le plus important.

Nous n'observons aucun changement par rapport aux enquêtes du 8 mars de 2010 et de 2011, qui faisaient également état de quatre présidentes, et nous observons donc aussi une baisse par rapport à 2009, année où l'on a recensé 6 présidentes.

Parmi les organisations ayant répondu cette année à l'enquête, 33 confédérations comptent au total 77 **Vice-Présidents,** dont **25 femmes**. Il convient de noter que, dans la moitié des cas (14 syndicats), ces postes sont occupés conjointement avec des hommes.

Le nombre de Vice-présidents a changé par rapport à l'enquête du 8 mars de 2011 (si nous comparons les organisations qui ont répondu à l'enquête les deux années). En fait, ces organisations comptaient en 2011 59 Vice-présidents (dont 23 étaient des femmes, soit 39%), tandis qu'en 2012, on recense un total de 58 Vice-présidents, dont 21 femmes (soit 36%). Ce résultat révèle par conséquent une **stagnation substantielle**.

En ce qui concerne le poste de **Secrétaire général,** seules **12 confédérations ont une femme à ce poste** (sur 46): ÖGB-Autriche (conjointement avec deux collègues masculins), ABVV/FGTB-Belgique, NHS-Croatie, STTK-Finlande, CGIL-Italie, LANV-Liechtenstein, LPSK/LTUC et LDF-Lituanie, FNV-Pays-Bas, UNIO-Norvège, UGT-Portugal et Travail Suisse-Suisse. Il faut néanmoins souligner que ce chiffre déjà très modeste est encore affaibli par le fait qu'à l'exception du cas de la CGIL, le poste de secrétaire général n'est pas celui du dirigeant politique le plus élevé de l'organisation.

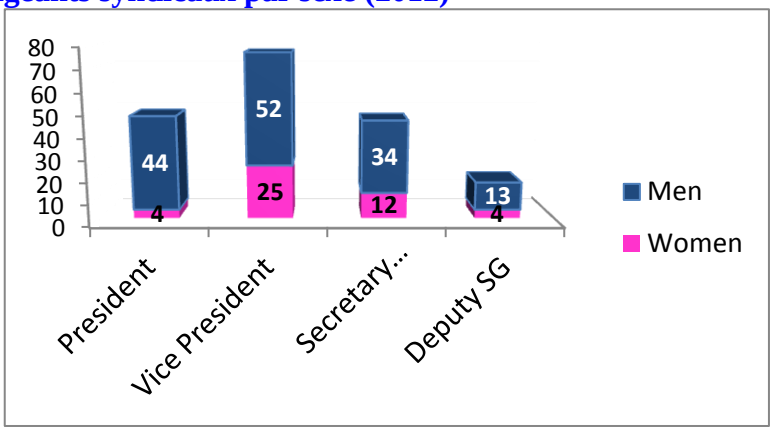
Le nombre de femmes occupant les fonctions de Secrétaire général a augmenté d'une unité puisque sept Secrétaires générales avaient été renseignées en 2011.

Les hommes sont également plus nombreux que les femmes au poste de **Secrétaire général adjoint.** Sur les 17 en place, **quatre** sont des femmes.

Lorsqu'il existe, le poste de **trésorier** des confédérations nationales se répartit comme suit: 16 hommes et **13 femmes**.

Enfin, si nous examinons de plus près les 11 syndicats qui précisent avec une proportion de membres féminins de plus de 50 %, nous constatons que tous ont une femme au poste de décision le plus élevé, même s'il s'agit dans tous les cas de postes «adjoints».

Figure 2: Dirigeants syndicaux par sexe (2012)



Source: enquête du 8 mars de 2012

- **Fédérations syndicales européennes**

Nous avons reçu des réponses de six Fédérations syndicales européennes – le CSEE, l'EMCEF, la FEM, l'ETF, l'EFFAT et la FSESP – dont quatre ont fourni des données sur leurs membres féminins.

Assez naturellement, le syndicat où les femmes sont le plus représentées est le CSEE, dont 72% des membres sont des femmes; il est suivi de la FSESP (68%) et de l'EFFAT (environ 40%).

Aux postes de direction, ni la FEM ni l'EMCEF ne recensent une femme à l'un des trois postes de direction les plus élevés de l'organisation (Président, Vice-président et Secrétaire général). La FSESP compte une Présidente et une Secrétaire générale, un Vice-président et une Vice-présidente et un Secrétaire général adjoint. Les Présidents du CSEE et de l'ETF sont des hommes, et la parité est établie au niveau de la vice-présidence dans les deux organisations. Le Secrétaire général et le Président de l'EFFAT sont des hommes, mais le poste de Vice-président est occupé par une femme.

- **CES**

Les statuts de la CES précisent que «*La mixité hommes/femmes doit être prise en considération et la différence entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes au sein du Secrétariat ne peut pas excéder une personne*».

Le Congrès de la CES réuni à Athènes en mai 2011 a élu une équipe de 7 personnes, dont la répartition entre les hommes et les femmes est la suivante: 1 femme en tant que secrétaire générale; 2 hommes en tant que secrétaires généraux adjoints; ainsi que 1 homme et 3 femmes en tant que secrétaires confédéraux. Le principe de mixité homes/femmes établi par les statuts est donc pleinement respecté. Il faut aussi souligner que pour la première fois dans l'histoire de la CES, le leader de l'organisation est une femme.

Par contre, l'équilibre entre hommes et femmes est à la traîne dans les comités permanents de la CES. Selon les chiffres présentés aux membres du Comité exécutif en Octobre 2011, seuls 18% des membres à part entière du Comité exécutif de la CES sont des femmes. Le nombre de suppléants de sexe féminin dans ce comité est par contre plus élevé: 37,1%.

Ce chiffre est proche de la proportion de femmes déléguées dans le Comité de direction de la CES qui s'élève à 37,9%. Ce pourcentage est aussi proche de la proportion des affiliées de la CES qui s'élève à + / - 44%.

Section III) Travail décent pour les travailleuses et les travailleurs domestiques

Comme les années précédentes, l'enquête du 8 mars se penche sur un sujet qui intéresse les travailleuses européennes. Cette année, le Comité des femmes de la CES a décidé de consacrer une section spécifique de l'enquête aux travailleuses et travailleurs domestiques, à la suite de l'adoption par l'OIT, en juin 2011, de la Convention 189 et de la Recommandation 2012 sur le travail décent pour les travailleuses et les travailleurs domestiques.

➢ Introduction

Les travailleuses et les travailleurs domestiques représentent une main-d'œuvre considérable et pour l'essentiel invisible en Europe, extrêmement vulnérable à l'exploitation. Le travail domestique n'a rien d'un phénomène nouveau. En revanche, on observe une augmentation du travail domestique dans l'ensemble des pays de l'UE-27 et au-delà. Le changement démographique, l'allongement de l'espérance de vie, l'irrégularité et l'augmentation des heures de travail, la participation croissante des femmes à la population active, l'absence de structures de soins adéquates sont autant de facteurs produisant un impact sur la demande de travail domestique. Selon l'OIT, les travailleuses et les travailleurs domestiques représentent entre 1 et 2,5 pour cent de l'emploi total dans les pays industrialisés. La majorité de ces travailleurs sont des femmes (82%) – dont beaucoup de migrants et d'enfants – et leur travail est sous-évalué, sous-payé et très peu réglementé. Dans certains cas, il n'est même reconnu comme un travail.

Cette édition de l'enquête du 8 mars se propose de fournir des informations sur les actions syndicales visant à protéger les droits des travailleuses et des travailleurs domestiques, notamment les droits de négociations et les conventions collectives. L'enquête s'intéressera aussi aux stratégies développées par les syndicats pour pousser les gouvernements à ratifier la Convention 189.

En guise de remarque préliminaire, il importe de souligner que la définition des travailleuses et des travailleurs domestiques adoptée dans le cadre de l'enquête est bien celle proposée dans la résolution de l'OIT:

Définition de la travailleuse et du travailleur domestique

(article 1 de la Convention 189 de l'OIT)

(a) l'expression «travail domestique» désigne le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages;

(b) l'expression «travailleur domestique» désigne toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail;

(c) une personne qui effectue un travail domestique seulement de manière occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession n'est pas un travailleur domestique.

- **Réponses au questionnaire**

La section de l'enquête du 8 mars consacrée aux travailleuses et aux travailleurs domestiques a été complétée par presque toutes les confédérations (58 sur 60). Au niveau sectoriel, l'EFFAT, la Fédération syndicale européenne organisant et représentant cette catégorie spécifique de travailleurs, a apporté une contribution pertinente.

Plus de la moitié des confédérations (33) ayant répondu à l'enquête comptent effectivement des travailleuses et des travailleurs domestiques dans leurs rangs. Presque toutes les confédérations des pays d'Europe centrale et orientale ainsi que les syndicats des pays baltes n'organisent par les travailleuses et les travailleurs domestiques.

Plus précisément, les membres de la CES qui affirment ne pas reconnaître les travailleuses et les travailleurs domestiques dans leurs structures sont établis dans les pays suivants: Estonie, Hongrie, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Pologne, Slovaquie et Slovénie. Dans quatre pays, au moins un syndicat affilié à la CES s'occupe de cette catégorie de travailleurs (Podkrepa en Bulgarie, mais pas CITUB; STTK en Finlande, mais pas AKAVA ni SAK; LO-N et YS en Norvège, mais pas UNIO; CCOO, UGT et USO en Espagne, mais pas ELA).

La collecte de faits et de chiffres solides sur les travailleuses et les travailleurs domestiques n'est pas une sinécure, comme l'ont signalé plusieurs études reconnues. Par conséquent, et sans surprise, quasiment aucune confédération n'a été en mesure de fournir des données sur le nombre estimé de travailleuses et de travailleurs domestiques dans son pays. Plusieurs confédérations ont invoqué l'absence de sources fiables et les défis associés au fait de «sortir ces travailleurs de l'ombre» de l'économie informelle où ils sont souvent employés. Dans divers cas, les données fournies par les confédérations d'un seul pays étaient divergentes (par exemple en Bulgarie et en Italie). La situation évoquée par les confédérations françaises et suisses, qui ont été en mesure de fournir des chiffres plus consistants, semble quelque peu meilleure. Point encourageant, certains syndicats (SAK-Finlande, FNV-Pays-Bas) ont signalé leur intention d'entamer ou de participer prochainement à des études sur les travailleuses et les travailleurs domestiques dans le cadre du suivi de la signature de la Convention 189.

Selon divers répondants, il n'est pas de tradition dans certains pays d'engager des travailleuses ou des travailleurs domestiques pour faire le ménage. C'est le cas en Finlande, en Norvège et en Estonie. Dans les deux premiers pays, les répondants ont justifié l'absence d'action syndicale par le fait que l'État est encore le principal fournisseur de soins et que les travailleurs employés dans ce secteur bénéficient de conditions de travail reconnues. Dans le cas de la Roumanie, les syndicats ne sont pas autorisés par la loi à organiser cette catégorie de travailleurs. Tant en Finlande qu'en Norvège, les travailleurs «au pair» sont assez courants et masquent souvent l'emploi de travailleuses et de travailleurs domestiques. En Estonie, c'est une autre situation qui prévaut. Selon l'EAKL, les travailleuses et les travailleurs domestiques sont une profession qui n'existe pas parce que la plupart des gens ne peuvent pas se permettre d'engager une travailleuse ou un travailleur domestique.

Les conventions collectives relatives aux travailleuses et aux travailleurs domestiques ne sont pas la norme en Europe. Dans une majorité des pays qui ont répondu au questionnaire (17 sur 31), aucune convention collective concernant les conditions de travail des travailleuses et des travailleurs domestiques n'est applicable. Dans 10 d'entre eux, il n'y a ni convention collective, ni législation portant sur les travailleuses et les travailleurs domestiques. Il s'agit des pays suivants: Croatie, Chypre, Estonie, Lettonie, Liechtenstein (mais qui élabore actuellement une convention collective), Lituanie, Pologne, Slovaquie, Turquie et Royaume-Uni. Il convient de remarquer qu'aucun pays d'Europe centrale et orientale ne prévoit de droits pour les travailleuses et les travailleurs domestiques. Certains membres de pays où aucune convention collective sur le travail domestique n'est en vigueur ont déploré ne pas pouvoir trouver une association d'employeurs appropriée avec laquelle négocier.

Tableau 1: Lois et/ou conventions collectives relatives aux travailleuses et aux travailleurs domestiques en Europe

Pays	Législation	Convention collective
Autriche	X	X
Belgique	X	X
Bulgarie	X	-
Croatie	-	-
Chypre	-	-
République tchèque	X	-
Danemark	X	X
Estonie	-	-
Finlande	X	-
France	X	X
Allemagne	X	X
Grèce	X	-
Hongrie	X	-
Islande	X	X
Italie	X	X

Pays	Législation	Convention collective
Lettonie	-	-
Liechtenstein	-	-
Lituanie	-	-
Pays-Bas	X	X
Norvège	X	X
Pologne	-	-
Portugal	X	X
Roumanie	-	-
Slovaquie	-	-
Slovénie	-	-
Espagne	X	-
Suède	X	X
Suisse	X	X
Turquie	-	-
RU	-	-

- **Conventions collectives & législation**

L'ampleur de la protection des travailleuses et des travailleurs domestiques, que ce soit à travers la législation ou par les conventions collectives, varie fortement d'un État membre à l'autre. Cette section se propose de décrire de façon plus détaillée quelques exemples pertinents de négociations qui ont conduit à des conventions collectives.

En **Autriche**, l'OGB, membre de la CES, a signalé le travail du syndicat *Gewerkschaft VIDA*[7] qui a négocié l'accord (*Mindestlohntarif für Hausgehilfen und Hausangestellte*) établissant les salaires minimum des travailleuses et des travailleurs domestiques. Le salaire minimum fixe le *Monatsbruttobarlohn,* c'est-à-dire le salaire brut et le salaire net mensuels, les prestations et les suppléments (salaire de nuit, heures supplémentaires, etc.) ainsi que le droit à une prime pour Noël. Il réglemente aussi la rémunération sur une base horaire. Outre l'accord en question, l'Autriche a aussi adopté une loi sur les travailleuses et les travailleurs domestiques réglementant le temps de travail (notamment les pauses, les jours fériés, les congés de maladie et les périodes de vacance) ainsi que le droit de prendre des jours de congé et les périodes de préavis[8].

En **Belgique**, après plusieurs années de campagne, les syndicats sont parvenus à obtenir en 2001 la création du comité paritaire n° 323. Au sein de ce comité, les partenaires sociaux ont dégagé un accord sur différents points, notamment la longueur du travail hebdomadaire des travailleuses et des travailleurs domestiques (38 heures). Tous les deux ans, les partenaires sociaux peuvent négocier les salaires et les conditions de travail applicables à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs domestiques du pays. Selon la CSC, les travailleuses et les travailleurs domestiques en Belgique sont, comme ailleurs, une catégorie vulnérable de travailleurs (ils ne sont pas couverts par la sécurité sociale dans de nombreux cas). Néanmoins, ce système a permis – lentement il est vrai – d'améliorer leur situation.

Depuis 2004, il existe aussi en Belgique un système de «titres-services». Un individu peut, à titre privé, acheter des titres, fiscalement déductibles, qu'il donnera au travailleur domestique à raison d'un titre par heure. La travailleuse ou le travailleur rend ensuite le titre à l'agence pour laquelle il travaille (par exemple des entreprises de nettoyage et des agences d'intérim) et reçoit un salaire par heure prestée. Ce système permet au travailleur d'avoir un employeur et un statut d'emploi légal. Il facilite aussi aux syndicats l'organisation des travailleurs employés par les agences et la négociation collective. Selon la FGBT, 105.098 travailleurs (dont 97% de femmes) sont employés par le système des «titres-services», qui est réglementé par un autre comité paritaire (n° 322.01), où sont représentés les partenaires sociaux.

Deux lois distinctes réglementent ce domaine. La loi de 1978 porte sur les contrats de travail des travailleuses et des travailleurs domestiques et une autre loi réglemente les conditions des travailleurs employés dans le système des «titres-services». La CSC a communiqué son retour d'information sur le système actuel des titres-services: «Au début, la CSC était peu enthousiaste vis-à-vis du système des titres-services. Nous n'étions pas d'accord avec le fait que des personnes soient obligées de faire des tâches de nettoyage. Mais nous avons vite compris que le système offrait aussi plusieurs opportunités: les travailleurs embauchés à travers ce système bénéficient d'un statut d'employé à temps plein et dépendent d'un comité paritaire. En outre, beaucoup d'entre eux sont vraiment satisfaits de leur travail et sont désireux de s'affilier à un syndicat. En rendant le travail domestique accessible aux ménages de revenus moyens, le système des titres–services sort le travail domestique de l'économie au noir et informelle. Il garantit aux travailleurs concernés un statut légal ainsi que l'ensemble des conditions de travail et des exigences

[7] Pour un complément d'information, voir: http://service.vida.at

[8] Voir: http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008191

salariales. Il leur confère aussi des droits syndicaux. Par ailleurs, le système des titres-services brise la relation de subordination entre le «maître» et le «serviteur». Les ménages sont des clients et non pas des «boss» puisque c'est l'agence accréditée qui est l'employeur du point de vue légal. Par conséquent, les travailleurs font partie d'une véritable entreprise, ils ont des collègues et appartiennent à un groupe. Ils ont la possibilité de suivre des formations et leurs droits sont défendus par des syndicalistes[9]».

Contrairement à la Belgique, en **France**, il n'existe pas une seule et même convention collective couvrant l'ensemble des travailleuses et des travailleurs domestiques, même si le gouvernement en a eu l'intention. Quatre conventions collectives nationales sont applicables, selon la profession de la travailleuse ou du travailleur domestique: 1. CC relative aux salariés des particuliers employeurs; 2. CC relative aux assistants à domicile; 3. CC relative aux assistants maternels, et 4; CC relative aux services à la personne. Le droit du travail définit les 21 activités relatives aux «services à la personne» ainsi que des seuils de temps ou de valeurs relatifs aux services prestés pour les ménages et qui sont fiscalement déductibles. La convention collective française est particulièrement détaillée en ce qui concerne les soins aux enfants. Elle établit une liste non-exhaustive des tâches que la travailleuse ou le travailleur peut faire (préparation des repas, lessive, habillement, nettoyage, promenades et accompagnement, salles de nettoyage, salles de bain, cuisine et contribution à l'épanouissement des enfants). Les conventions collectives françaises incluent aussi un contrat modèle pour les travailleurs engagés dans l'une des professions couvertes par les quatre conventions collectives.

En France, le gouvernement a introduit un système de «chèque» pour les services ménagers en 1995. Jusque fin 1999, ce secteur de services a été pour l'essentiel régi uniquement par le droit du travail. Un accord existant n'a pas été mis en œuvre et les salaires étaient négociés entre chaque employeur et travailleuse ou travailleur domestique. Cette situation a changé en novembre 1999, lorsque les syndicats ont négocié la première convention collective avec la FEPEM (Fédération nationale des particuliers employeurs). L'accord, renégocié chaque année, inclut des dispositions et des annexes concernant les salaires, les heures de travail, le congé payé annuel et les jours fériés, les examens médicaux, le congé de maternité, le logement et la formation. Il s'applique tant aux travailleurs à temps partiel qu'à temps plein. C'est en janvier 2006 qu'a été lancé le «chèque emploi service universel» (CESU), remplaçant l'ancien service de chèque emploi, considéré comme trop bureaucratique[10]. Les objectifs principaux des systèmes de chèques/titres service ou emploi français et belge consistent à lutter contre le travail non déclaré dans les services domestiques. De plus, ils visent à fournir un emploi formel notamment aux personnes peu qualifiées – comme les femmes et les hommes de ménage – en simplifiant le processus d'embauche et de paiement des travailleuses et des travailleurs domestiques, des travailleurs intérimaires, des travailleurs à temps partiel et des personnes faisant occasionnellement le ménage ou du jardinage. Dans la cadre du système CESU, des particuliers peuvent acheter des chèques auprès de leur banque locale et bénéficier de réductions fiscales. Les particuliers peuvent utiliser ces chèques non seulement pour payer le travail domestique chez eux, mais aussi pour des soins aux enfants prestés par tout individu ou organisation à l'extérieur de leur domicile.

[9] Pia Stalpaert, présidente de la CSC Alimentation et services. Info CSC du 13 janvier 2012 : http://www.csc-en-ligne.be/publications_et_documentation/publications.asp

[10] Voir: https://www.cesu.urssaf.fr/cesweb/home.jsp

En **Grèce**, un système de chèque a été introduit en 2010 afin d'encourager les particuliers qui emploient occasionnellement des travailleurs non déclarés (comme les grands-mères, les compagnons de personnes âgées, les aides à domicile, etc.). Selon les dispositions de ce programme, les employeurs occasionnels doivent acheter un chèque (par exemple dans les kiosques à journaux) incorporant à la fois la paye quotidienne et les contributions à la sécurité sociale. Le travailleur pourra ensuite encaisser le chèque et bénéficier dans le même temps de l'équivalent d'une contribution (de sécurité sociale) d'une valeur d'une journée de travail.

Le système de chèque-service existe aussi en Autriche (il est régi par la loi sur les services ménagers) ainsi que dans le canton de Genève, en Suisse.

Une loi réglementant le travail domestique existe depuis 1958 en **Italie**. La première convention collective nationale a été signée en 1974 et couvre les travailleurs domestiques employés par des particuliers. L'accord est révisé tous les quatre ans par les principaux syndicats représentatifs du secteur (Filcams, Fisascat et Uiltucs) ainsi que par la Finaldo et la Domina, les fédérations de particuliers. L'accord est très exhaustif et établit des conditions minimum en ce qui concerne les volets salariaux associés aux différents niveaux professionnels, le temps de travail, le repos hebdomadaire, les dispositions de santé et de sécurité, les vacances, la protection de la maternité, les congés aux fins de formation, le congé de maladie, etc.[11]. Beaucoup d'acteurs ont considéré l'accord comme une bonne pratique mais, comme le soulignent les trois confédérations italiennes dans leur réponse à l'enquête du 8 mars, le travail domestique reste un secteur hautement non protégé et qui fait l'objet d'abus dans le pays. Il reste par conséquent à régulariser la grande majorité des travailleurs (principalement des femmes et des migrants) employés illégalement dans les ménages.

Aux **Pays-Bas**, il existe une convention collective dans le secteur des services à domicile qui couvre les travailleurs engagés dans une relation triangulaire. Elle inclut également les soins maternels.

L'affilié **suisse** SGB/USS a détaillé la situation du travail domestique dans son pays et l'action menée par les syndicats pour obtenir le tout premier «contrat-type de travail» ayant cours dans toute la Suisse (*Normalarbeitsvertrag* ou NAV[12]). Il ne s'agit pas exactement d'une convention collective mais d'un salaire minimum ayant cours dans le secteur, qui contient également un cadre relatif aux conditions de travail. C'est l'unique «contrat-type de travail» qui est applicable au niveau national dans la mesure où les autres n'ont qu'un champ d'application régional, plus précisément cantonal. En Suisse, comme dans d'autres pays, il a été difficile de négocier une convention collective en l'absence de partenaire de négociation organisé du côté des employeurs avec lequel s'accorder sur des salaires minimum contraignants.

[11] La convention collective est disponible (en italien) sur: http://www.ilccnl.it/CCNL/Terziario%20e%20Servizi/Personale%20Domestico/CCNL%20Personale%20Domestico%20Non%20Convivente.htm

[12] Un NAV n'est pas une convention collective mais bien un salaire minimum légal pour les secteurs où il n'existe aucune disposition négociée collectivement.

Comme cette situation s'applique en particulier aux travailleuses et aux travailleurs domestiques, la SGB/USS a appelé le gouvernement suisse, fin 2007, à faire usage des possibilités légales créées dans le cadre des mesures d'accompagnement pour la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE, et à décréter, pour cette catégorie de travailleurs, le tout premier «contrat-type de travail» suisse prévoyant des salaires minimum contraignants et des conditions de travail. Parallèlement, la SGB/USS a attiré l'attention du public sur les conditions de travail fortement précaires des travailleurs domestiques. Le gouvernement a finalement cédé aux préoccupations syndicales et a demandé à un groupe d'experts de définir les paramètres d'un NAV assorti de salaires minimum contraignants. Ont pris part aux travaux de ce groupe de travail des représentants des autorités cantonales et nationales, des organisations d'employeurs et des organisations actives dans les secteurs concernés (nettoyage et accueil) ainsi que des représentants des syndicats. Le groupe d'experts a fait rapport à la mi-2009 avec une proposition de NAV qui prenait les multiples éléments et exigences en considération. L'accent principal a été placé sur l'établissement de salaires minimum reflétant les tâches à la fois très diverses et physiquement très exigeantes qu'implique le travail domestique privé[13].

Le NAV est entré en vigueur le 1er janvier 2011 et, aux dires de la SGB, il représente un pas important dans la bonne direction. Les salaires minimum obligatoires sont les suivants: 18,20 CHF (+15€) par heure pour les travailleurs non qualifiés; 20,00 CHF (+16,5€) par heure pour les travailleurs non qualifiés ayant quatre ans d'expérience professionnelle ou pour les travailleurs ayant deux années de formation; 22,00 CHF (+18€) par heure pour les travailleurs ayant trois années de formation. Si ces salaires sont inférieurs à ce qu'avait demandé le groupe d'experts, ils représentent en revanche une amélioration significative par rapport à la situation actuelle et envoient un message essentiel aux travailleuses et travailleurs domestiques employés en Suisse. Le salaire minimum des travailleuses et travailleurs domestiques dépourvus de formation correspond à environ 55 pour cent du salaire brut moyen. Le mandat conféré au groupe d'experts précisait que les salaires minimum fixés pour les travailleuses et travailleurs domestiques ne pouvaient en aucun cas excéder les salaires minimum négociés par les partenaires sociaux dans les secteurs connexes du nettoyage et de l'accueil. Mais en mettant en évidence les nombreuses tâches différentes accomplies par les travailleuses et les travailleurs domestiques qui, par exemple, doivent souvent s'occuper des enfants et des personnes âgées, les experts ont été en mesure de justifier un abandon partiel de cette exigence. Pour que puissent s'appliquer ces salaires horaires minimum, l'employé domestique doit travailler en moyenne au moins cinq heures par semaine pour le même employeur. La raison principale de cette modalité est que les aides ménagères qui s'occupent de plusieurs ménages sur une base exclusivement horaire gagnent en fait beaucoup plus (généralement 25,00 CHF ou plus) et sont dès lors à peine touchées par le dumping salarial.

[13] Concrètement, le groupe d'experts a défini trois catégories salariales qui sont fonction de l'expérience et de la formation: 1. Travailleurs non qualifiés, 2. Travailleurs expérimentés et 3. Travailleurs ayant une formation professionnelle ou une longue expérience. D'autres éléments qui vont au-delà des exigences légales sont cruciaux pour la protection et la sécurité des travailleuses et travailleurs domestiques. Citons notamment les arrangements sur le temps de travail (notamment les heures supplémentaires), les vacances et les congés, ainsi que le paiement des salaires en cas de maladie. Bien que les représentants syndicaux ont fait pression pour l'inclusion de ces éléments dans le NAV proposé, ils n'ont pas obtenu satisfaction, à la fois parce qu'ils sont couverts par des NAV cantonaux déjà existants et parce que la législation régissant les NAV nationaux ne les prévoit pas.

La mesure dans laquelle les travailleuses et les travailleurs domestiques sont protégés par le droit du travail varie largement d'un État membre à l'autre. Le travail domestique rémunéré reste invisible en tant que forme d'emploi dans de nombreux pays de l'Union européenne. Dans plusieurs actes législatifs, la nature spécifique de la relation de travail domestique **n'est pas abordée** et, comme l'ont signalé les syndicats des pays concernés, plusieurs législations nationales ne définissent pas le travail domestique (Croatie, Chypre, Estonie, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Pologne, Slovaquie, Turquie et Royaume-Uni). Comme l'affirment divers rapports de l'OIT, la reconnaissance du fait que les travailleuses et les travailleurs domestiques sont effectivement des travailleurs – qu'ils travaillent ou non dans une famille, soient placés dans un ménage privé par une agence ou soient employés dans une institution privée ou publique – est un aspect crucial défendu à travers le principe du travail décent pour tous[14]. Le travail domestique requiert dès lors des lois et des réglementations spécifiques et efficaces. Il convient de reconnaître le caractère personnel du travail et le contexte dans lequel il prend place, tout en réaffirmant sa compatibilité avec la relation de travail.

Comme nous l'avons déjà mentionné en ce qui concerne l'Autriche, la Belgique, la France, l'Italie et la Suisse, des conventions collectives nationales combinent des éléments du droit contractuel, générant des obligations entre les signataires, avec des mécanismes réglementaires, qui élargissent ainsi les normes prévues en ce qui concerne les travailleuses et les travailleurs domestiques et les employeurs.

À **Chypre**, la situation actuelle est assez particulière. Selon le SEK, «aucune législation ne concerne le travail domestique et ce type de travail est réglementé par des contrats de travail spéciaux ainsi qu'un permis de travail spécial, et cela pendant une durée limitée. Ces contrats de travail sont conclus sous la supervision du ministère de l'Emploi et de la Protection sociale».

En **Finlande**, il existe une loi spéciale entrée en vigueur en 1977 (loi sur l'emploi de travailleurs domestiques) portant sur la relation de travail des travailleuses et travailleurs domestiques travaillant dans un ménage privé[15]. La loi en question s'applique aux travailleurs dont l'engagement contractuel ne dépasse par une durée d'un mois, qui travaillent au maximum un jour par semaine pour le même employeur ou dont les heures régulières pour le même employeur n'excèdent pas le nombre de trois heures par jour.

En **Grèce**, le GSEE considère que la législation en place n'est ni complète, ni efficace à cause de l'absence de dispositions explicitement protectrices. En fait, le travail domestique est considéré comme un travail atypique et, à ce titre, il est exclu, dans la législation comme dans la pratique, du droit du travail et des prestations principales de sécurité sociale. En cas de contrat de travail, les travailleuses et les travailleurs domestiques (ne séjournant pas sur une base permanente dans le ménage) sont couverts par les normes minimum de paiement et de conditions de travail établies par la convention collective générale nationale, ces normes s'appliquant uniformément à tous les travailleurs.

[14] Voir: OIT (2009), *Travail décent pour les travailleuses et les travailleurs domestiques*, Rapport IV (1), Genève

[15] Voir: http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf et http://www.tem.fi/files/31424/kotitaloustt_2011.pdf

Des dispositions juridiques récentes portant sur la déréglementation de cette convention auront un effet important jusque sur cette protection pourtant minimale des travailleuses et des travailleurs domestiques.

Il faut aussi prévoir une aggravation des conditions de travail des travailleuses et des travailleurs domestiques en **Hongrie**, selon le syndicat LIGA: «Malheureusement, la réglementation a été modifiée dans la mauvaise direction en 2010. L'employeur doit désormais enregistrer la travailleuse ou le travailleur domestique et payer chaque mois le montant de 1000 Ft (environ 3,20 €) aux autorités centrales après la travailleuse ou le travailleur domestique. En revanche, ni l'employé, ni l'employeur ne doivent payer de quelconques autres taxes ou contributions. La travailleuse ou le travailleur domestique perçoit donc un salaire situé à l'extérieur du système fiscal». La législation hongroise en matière de travail domestique n'est pas liée au droit du travail ou aux réglementations en matière de sécurité. Elle n'est pas non plus liée au système ou aux prestations de sécurité sociale proposées aux autres travailleurs. Selon l'avis du syndicat LIGA, les dispositions susmentionnées sont critiques parce qu'elles ne garantissent pas la sécurité des travailleuses et des travailleurs domestiques. En outre, ce système ne fait que contribuer à l'expansion de l'économie informelle.

En **Norvège**, les travailleuses et les travailleurs domestiques travaillant dans des ménages privés (ne travaillant donc pas pour les municipalités ou des services de nettoyage privés) sont exclus de la loi sur la santé et la sécurité au travail. Ils sont toutefois couverts par une réglementation liée à la loi. En d'autres termes, ces réglementations en question établissent des dispositions complémentaires sur le type de travail à prester, le lieu d'exécution du travail et les règles spécifiques pour les jeunes travailleurs, etc.

Au **Portugal**, une législation spécifique au domaine est en vigueur – le décret légal 235 datant de 1992 et réglementant les questions spécifiques à cette activité, comme celles portant sur le lieu de travail ou la confiance particulière requise entre le travailleur et l'employeur. Cette législation établit la liste des tâches à exécuter par le travailleur (lavage et nettoyage, soins aux personnes âgées et aux malades, soins aux animaux et jardinage); elle réglemente les conditions de travail (vacances, pause de Noël, revenus) ou la rémunération (qui varie selon que la travailleuse ou le travailleur domestique est logé ou non dans le ménage). Les syndicats portugais font cependant remarquer que cette législation est, sur certains aspects, moins protectrice que le droit du travail général, en particulier concernant la résiliation du contrat de travail. Un autre élément important du système portugais qui doit être souligné est que le salaire minimum, depuis 2004, y est équivalent à celui appliqué à tous les autres travailleurs.

En **Espagne**, des changements considérables ont été apportés à la loi régissant les activités des travailleuses et travailleurs domestiques en 2011 (et sont entrés en vigueur début ‡2012). La nouvelle réglementation est le fruit du dialogue social entre le gouvernement, les organisations d'employeurs et les syndicats les plus représentatifs, qui ont trouvé un accord en juillet 2011, à la suite de l'adoption de la Convention 189 de l'OIT. Les améliorations principales concernent la sécurité sociale (la couverture des travailleuses et des travailleurs domestiques a été renforcée afin de garantir que les conditions ne sont pas moins favorables que celles qui s'appliquent aux travailleurs en général) et les conditions de travail.

Selon la CCOO, les avancées principales obtenues dans la loi sont les suivantes: contrat écrit (conformément à la loi), les périodes durant lesquelles les travailleuses et les travailleurs domestiques sont à la disposition du ménage seront payées comme des heures de travail ou compensées par des périodes de repos, l'égalité de traitement entre les travailleuses et les travailleurs domestiques et les travailleurs en général en ce qui concerne les heures normales de travails, des périodes de repos quotidiennes et hebdomadaires, un congé payé annuel et le paiement en espèces, la reconnaissance des droits fondamentaux au travail, notamment la protection contre la discrimination et le harcèlement, la résiliation écrite du contrat de travail par l'employeur. En ce qui concerne le paiement en espèces et les périodes passées à la disposition du ménage, ces éléments doivent être spécifiés dans le contrat écrit. Les travailleuses et les travailleurs domestiques restent toutefois inéligibles aux allocations de chômage.

Enfin, certains répondants ont souligné que lorsque les travailleuses et les travailleurs domestiques sont mentionnés dans leur droit national, c'est uniquement pour les **exclure** des **droits d'emploi** plutôt que pour leur octroyer une protection supplémentaire. Par exemple, au Royaume-Uni et au Danemark, la législation nationale stipule que certaines catégories de travailleurs comme les «au pair» font partie de la famille et ne sont pas vraiment à considérer comme des employés. Par conséquent, ils sont exclus de la directive sur le temps de travail et des accords nationaux sur le salaire minimum.

Il faut garder à l'esprit que la législation est relative pour ce qui concerne les travailleuses et les travailleurs domestiques étant donné que ce secteur se caractérise par une prévalence des travailleurs migrants, dont beaucoup sont sans papiers. Selon le système juridique en place, il se peut que les travailleuses et les travailleurs domestiques soient exclus de la protection du travail en raison précisément de leur statut de migrants.

- **Initiatives des syndicats en ce qui concerne la condition spécifique des travailleuses et des travailleurs domestiques**

Au niveau national et plus particulièrement au niveau sectoriel, les syndicats ont toujours été engagés en faveur des droits des travailleuses et des travailleurs domestiques et ont toujours joué un rôle important dans la militance en leur faveur. Plus de la moitié des répondants (32 confédérations) ont répondu qu'ils avaient pris des mesures spécifiques dans le domaine des droits des travailleuses et des travailleurs domestiques. Vingt-deux ont dit ne rien entreprendre et trois n'ont pas répondu à la question. Les initiatives prises vont des campagnes d'information (22 sur 30) à l'organisation d'événements (20 sur 30), en passant par l'organisation et le recrutement (14 sur 30), la recherche et les études (9) et les activités transfrontalières (9). Les exemples collectés montrent comment les syndicats ont parfois renouvelé leurs pratiques organisationnelles pour se prendre en considération les conditions de travail des travailleuses et des travailleurs domestiques, répondre adéquatement à leurs besoins et mettre en place des services adaptés. Vu la grande diversité des activités communiquées, nous avons tenté de les résumer ci-dessous:

- Les trois **confédérations belges** s'occupent activement de la défense des droits des travailleuses et travailleurs domestiques. La **FGTB** et la CSC nous ont donné quelques informations sur les différentes actions qu'elles organisent. Il peut s'agir de la négociation de l'agenda (établissement des priorités de la négociation au niveau sectoriel, formation de négociateurs aux droits des travailleuses et travailleurs domestiques) ou de la publication de

dépliants, de bulletins d'information ou d'études. La **CSC** est active dans le projet «Tour Jeanne Devos» avec la religieuse nominée au prix Nobel de la Paix, Jeanne Devos, qui a créé le Mouvement national des travailleurs domestiques. Tant la CSC que la FGTB consacrent une rubrique de leur site web aux travailleuses et travailleurs domestiques.

- Tant la **CITUB** que **Podkrepa** s'occupent des droits des travailleuses et travailleurs domestiques. En particulier, Podkrepa a fait état de l'existence de 36 centres de conseil, dans le cadre de la campagne d'information «Podkrepa pour le travail décent». Ces centres sont disséminés dans toute la Bulgarie et des experts y prodiguent des conseils gratuits.
- Le **CMKOS** a créé un groupe de travail avec ses affiliés à des fins de recrutement et d'organisation. La confédération discute actuellement d'une nouvelle stratégie visant à informer et à attirer les travailleurs de diverses catégories, notamment les travailleuses et les travailleurs domestiques.
- Un dépliant sur le travail domestique en **Allemagne** a été récemment publié par la DGB. Il contient une revendication pour la ratification de la Convention 189 de l'OIT. La confédération a récemment adopté une position officielle concernant la réglementation des soi-disant mini-jobs. Actuellement une personne employée sous un contrat mini-job n'est pas couverte par le système de protection sociale et ne paie pas d'impôts. Presque un quart des mini-jobs sont effectués dans les ménages.
- En **Finlande**, le travail des syndicats en ce qui concerne les travailleuses et les travailleurs domestiques est largement associé à l'adoption de la Convention C189 de l'OIT. Les trois confédérations prennent part à un groupe de travail tripartite à l'échelon national, créé à l'l'initiative du comité national de l'OIT aux fins d'obtenir la ratification de cet instrument.
- En **France**, les syndicats s'avèrent très actifs dans la promotion des droits des travailleuses et des travailleurs domestiques. La CFDT a par exemple signalé que sa fédération **CFDT-Services**, qui organise les travailleuses et travailleurs domestiques, a mis en place plusieurs actions destinées à attirer cette catégorie de travailleurs dans ses rangs. La fédération a institué des «développeurs» dans sept régions. Ces activistes sont directement impliqués dans les réseaux de garde d'enfants ainsi que dans les expositions professionnelles dédiées aux services à la personne, leur objectif étant de fournir des informations aux travailleurs sur leurs droits et d'obtenir le statut de syndicat. Il arrive – même si c'est assez rare – qu'un syndicat local puisse être créé. Cela a été possible en région parisienne grâce à la forte concentration de travailleuses et travailleurs domestiques. Les réunions de cette branche sont parfois organisées le vendredi et le samedi pour que les travailleurs concernés n'aient pas à demander un jour de congé. La fédération, par ailleurs, a aussi institué un plan de communication qui s'appuie sur l'utilisation d'outils électroniques pour contacter plus facilement ces travailleurs.
- En **Hongrie**, la **LIGA** est la seule confédération, parmi les trois qui ont répondu à l'enquête, qui tente de s'attaquer à la question des travailleuses et travailleurs domestiques. Son action passe essentiellement par la défense des droits des travailleuses et travailleurs domestiques lors des événements syndicaux. En 2010, des représentants de cette confédération ont également participé à une visite d'étude en Belgique pour s'informer sur le système belge du titre-service. Suite à cette visite, la LIGA a soumis une proposition au gouvernement hongrois visant à créer un système inspiré des bonnes pratiques belge et allemande.

- Les **trois syndicats italiens**, la CGIL, la CISL et l'UIL ont fait état de plusieurs initiatives destinées à défendre les droits des travailleuses et travailleurs domestiques. La **CGIL** a récemment organisé une conférence au Conseil national de l'économie et du travail (CNEL) sur le travail domestique. Un autre événement est en préparation en collaboration avec Filcams, le syndicat sectoriel organisant ces travailleurs. Il sera l'occasion de présenter les conclusions d'une étude sur le travail domestique et les soins aux personnes. Par ailleurs, la CGIL prévoit aussi la création d'un centre de documentation permanent sur les travailleuses et travailleurs domestiques. La CGIL est engagée dans la coopération transnationale également et gère actuellement un projet en Équateur visant à établir dans ce pays un syndicat des travailleuses et travailleurs domestiques. La **CISL** a également fait état du travail du syndicat sectoriel organisant les travailleuses et travailleurs domestiques, la Fisascat. Ce syndicat sectoriel fournit plusieurs services spécialisés aux travailleuses et travailleurs domestiques (comme l'accès au système de sécurité sociale). La Fisascat a publié des dépliants dans plusieurs langues (expliquant comment accéder à une assurance-santé complète, ce que sont les droits des travailleurs non-Italiens, les prestations de santé et de sécurité en matière de travail dans les ménages). En outre, plusieurs réunions sont organisées dans diverses régions d'Italie pour partager des initiatives et des informations. Enfin, l'**UIL** publie régulièrement une fiche d'information baptisée «Focus immigration» qui propose des informations sur les politiques migratoires et sur les travailleuses et travailleurs domestiques. Cette confédération a lancé des campagnes d'information et a fait imprimer des brochures dans plusieurs langues qui ont été largement diffusées. Un événement public a été organisé fin 2011 en collaboration avec la municipalité de Rome, avec le soutien de communautés d'immigrants.
- Aux Pays-Bas, la **FNV** a récemment entamé une étude sur les travailleuses et travailleurs domestiques. Dans le passé, cette confédération a utilisé des dépliants et internet pour faire de l'information sur les conditions des travailleuses et travailleurs domestiques.
- Les **syndicats espagnols** sont également très actifs dans la défense des travailleuses et travailleurs domestiques. À commencer par la **CCOO**, qui a déjà publié un imprimé expliquant les changements introduits par la nouvelle loi (voir ci-dessus). La CCOO a aussi organisé des conférences de presse et diffusé des informations à travers les médias sociaux (comme Facebook et Twitter). L'UGT encourage les travailleuses et travailleurs domestiques à adhérer au syndicat via des campagnes, mais aussi lorsque des travailleuses et travailleurs domestiques migrants sont remarqués par les centres de l'UGT qui se chargent d'aider les migrants qui viennent y demander des informations sur le travail ou les lois en matière de migration. Depuis 1996, l'**UGT** informe les travailleuses et travailleurs domestiques sur leurs droits, plus particulièrement les travailleuses et travailleurs domestiques migrants (avant leur départ de pays comme l'Équateur, la Bolivie, la Colombie ou le Maroc ou lorsqu'ils sont déjà en Espagne). Vingt-cinq réunions ont été organisées en décembre 2011 dans tout le pays pour informer sur les nouvelles normes juridiques. Employeurs, travailleurs et ONG ont assisté à ces réunions. L'**USO** informe également ses membres tant sur la nouvelle loi que sur la Convention 189 à travers des brochures spécialisées. La journée internationale pour le travail décent de 2011 (le 7 octobre) a été consacrée par l'USO aux travailleuses et travailleurs domestiques et une conférence a été intégralement consacrée à ce sujet avec des représentants de haut niveau du syndicat.

- Enfin, en ce qui concerne les syndicats **suisses**, la **SGB** a indiqué avoir procédé à l'organisation de plusieurs réunions d'information sur le «premier contrat-type de travail contraignant jamais adopté en Suisse». Cela dit, des événements sur ce sujet avaient été organisés dès 2008. Les Suisses sont aussi en discussion avec leur gouvernement sur la nécessité d'introduire un contrat modèle national pour les travailleuses et travailleurs domestiques (il n'existe actuellement que dans le canton de Genève).
- La confédération **roumaine Cartel Alfa** mène diverses activités de sensibilisation avec les syndicats de branche et le comités des femmes pour la ratification de la Convention 189de l'OIT. Une discussion de groupe a été créée sur Facebook (http://facebook.com/?ref=tn_tnmn#!/groups/383025968374894/) et les syndicats travaillent en étroite collaboration avec les médias. La campagne de sensibilisation a été rapportée dans les journaux et la radio locale. Cartel Alfa envisage de recueillir des signatures avec l'aide des ONG. Les signatures seraient envoyées aux autorités gouvernementales.

Il est très probable que d'autres activités ont été organisées en plus de celles reprises ci-dessus. Certaines confédérations (LO-Danemark, FO et UNSA-France, UGT-Portugal, BNS-Roumanie, TUC-RU) ont répondu par l'affirmative à la question, mais sans fournir de détails sur les actions entreprises. Dans la plupart des cas, les syndicats n'abordent par les questions liées aux travailleuses et travailleurs domestiques en collaboration avec les ONG. Il est intéressant de souligner que seulement 17 confédérations (sur 56) font état d'une collaboration avec des ONG sur les questions liées aux travailleuses et travailleurs domestiques.

Si certaines des actions présentées sont une source d'inspiration, il faut aussi mentionner que certains syndicats (19 sur 56) ne s'occupent absolument pas des droits des travailleuses et travailleurs domestiques. En voici la liste: NHS, SSSH/UATUC-Croatie, SEK-Chypre, EAKL-Estonie, GSEE-Grèce, MszOSz et SZEF-Hongrie, ASI-Islande, LBAS-Lettonie, LDF et LPSK/LTUC-Lituanie, LCGB-Luxembourg, UNIO-Norvège, Solidarnosc et OPZZ-Pologne, KOZ-Slovaquie, LO-Suède, Travail Suisse, HAK-IS et TURK-IS Turquie).

➢ Convention de l'OIT

C'est en juin 2011, lors de la 100^{e} session de la Conférence internationale du travail à Genève, qu'ont été adoptées la Convention de l'OIT sur le travail décent pour les travailleuses et les travailleurs domestiques et la Recommandation 201. Les syndicats ont salué l'adoption de ces normes internationales du travail, considérées comme une avancée historique dans la promotion de conditions de travail décentes et la promotion de la justice sociale dans le monde.

Presque toutes les confédérations ayant participé à l'enquête (50 sur 56) ont aussi pris part aux négociations relatives à la Convention 189 de l'OIT. Une large majorité d'entre elles (46 sur 54) fait pression sur le gouvernement pour qu'il ratifie cet instrument.

Diverses activités de lobbying ont été signalées. L'une des plus courantes consiste à envoyer une **lettre officielle** signée par les syndicats ou par les partenaires sociaux au ministère responsable ou aux parlementaires. Cette action de lobbying est signalée par les syndicats suivants: OGB-Autriche, FGTB–Belgique, LO–Danemark, CGIL, CISL et UIL-Italie, AKAVA, SAK et STTK-Finlande, USO-Espagne. Il arrive que le lobbying soit effectué avec des ONG: c'est le cas de l'OGB-Autriche et de la FGTB et de la CSC (Belgique), qui font partie d'une grande coalition dans le domaine de travail domestique.

La plupart des répondants sont présents au sein d'un **comité tripartite** chargé de l'agenda de l'**OIT**. Dans ce contexte, ils ont à participer aux discussions sur le suivi de l'adoption de la Convention 189 et tirent parti de cette possibilité pour défendre sa ratification. CMKOS, ASI, OPZZ, LO, ainsi que les syndicats français, norvégiens, suédois, suisses et turcs signalent qu'ils font du lobbying au sein de ces comités tripartites.

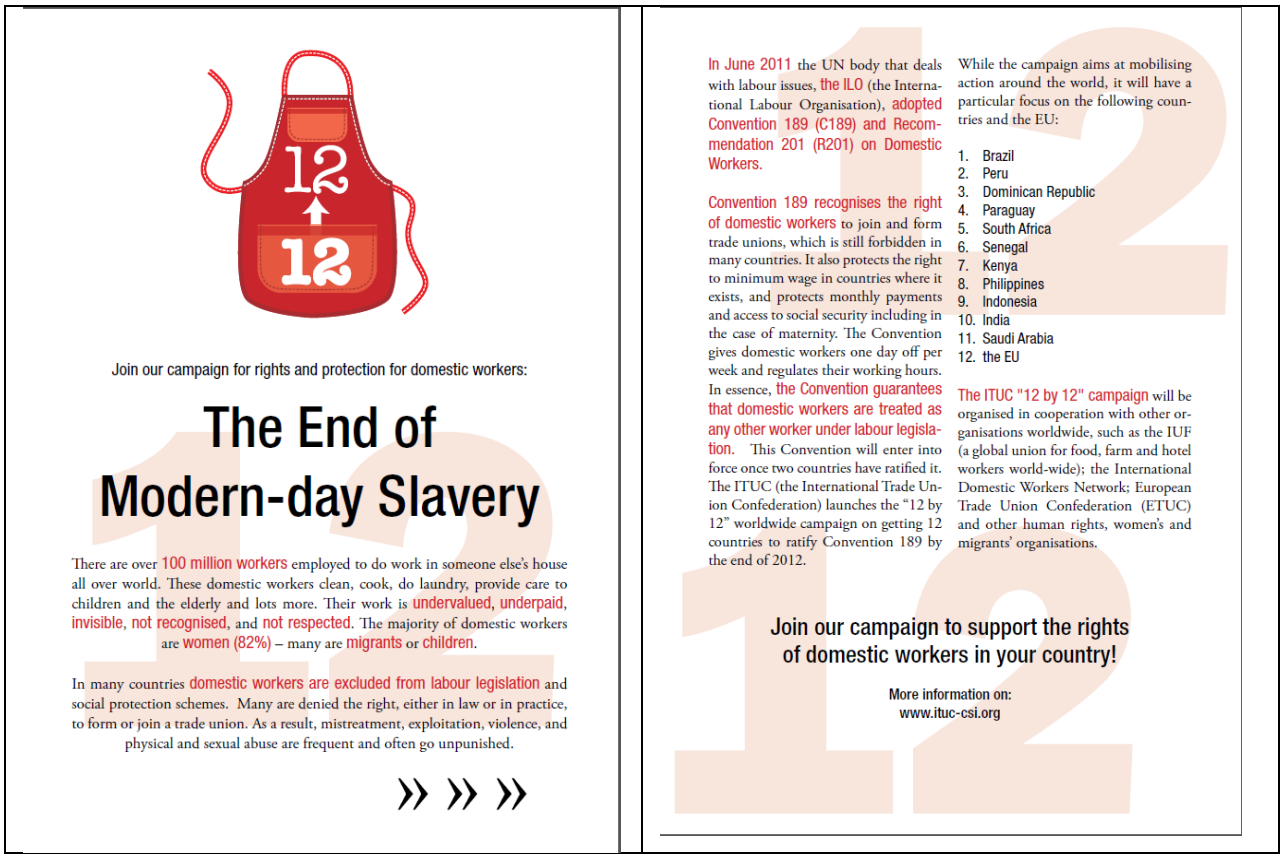
D'autres syndicats en sont encore à la phase de planification de leurs activités de lobbying. Par exemple, Podkrepa a l'intention d'organiser des réunions avec des représentants gouvernementaux pour parler de la régularisation des travailleuses et travailleurs domestiques en Bulgarie et de la ratification de la Convention. La GSEE (Grèce) envisage de faire quelque chose, mais ce ne sera pas facile vu la situation dramatique que connaît le pays à cause de la récession économique. L'ASI (Islande) prépare une campagne d'information sur la Convention 189 de l'OIT en collaboration avec le Centre islandais pour l'égalité des chances. LPSK prévoit de contacter le ministère de la Sécurité sociale tandis que Solidarnosc lancera son action de lobbying en mai, en demandant officiellement au gouvernement de ratifier la Convention. Enfin, les deux syndicats turcs, TURK-IS et HAK-IS, préparent quant à eux des campagnes de sensibilisation et de lobbying.

Il est trop tôt pour évaluer les résultats de ces activités de lobbying, puisqu'elles viennent de commencer dans la plupart des pays. Selon les 25 confédérations qui ont fourni des informations sur les projets ou les politiques des gouvernements en ce qui concerne les travailleuses et travailleurs domestiques, il s'avère que l'évaluation du processus de ratification est encore en cours dans la plupart des pays (Finlande, Slovaquie) et qu'il n'a pas encore commencé dans d'autres (Slovénie). Dans d'autres cas, la question du travail domestique a tout simplement disparu de l'agenda du gouvernement (Hongrie). En Belgique, les parlementaires proches des syndicats ont soumis une résolution aux fins de la ratification de la Convention 189. En décembre 2011, la Belgique a mis la ratification de cette Convention à l'agenda de son gouvernement.

À la suite de discussions au niveau international, certains gouvernements nationaux ont introduit ou proposé certains changements (dont certains peuvent être considérés comme des améliorations) ayant trait à la situation des travailleuses et travailleurs domestiques. En Italie, par exemple, des avantages fiscaux ont été proposés aux employeurs qui régularisent des travailleuses et travailleurs domestiques. En Espagne, comme nous l'avons déjà vu, depuis le 1er janvier, les travailleuses et travailleurs domestiques sont inclus dans le système de protection sociale, le gouvernement a demandé aux partenaires sociaux de soumettre une proposition sur la couverture chômage ainsi qu'une évaluation des nouvelles règles récemment introduites, avant la fin de l'année 2012. Au Liechtenstein, une convention collective est en discussion, suite au lobbying des syndicats.

Enfin, pour 42 confédérations, les activités de lobbying coïncident avec leur participation active à la campagne «12 ratifications en 2012» du CSI, que soutient également la CES[16].

[16] Voir: http://www.etuc.org/r/1588



RÉFÉRENCES

- Réponses à l'enquête du 8 mars de 2012 (voir la liste des répondants en page 23)
- ETUC (2005), *Organiser et protéger les travailleurs domestiques en Europe. Le rôle des syndicats*, Bruxelles
- OIT (2009), *Travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques*, Rapport IV (1), Genève
- ILO (2009), *La dimension du genre du travail domestique en Europe occidentale*, International Migration Papers n° 96, Genève
- ILO (2007), *Travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques*, Labour Education 2007/3-4, n° 48-149, Genève
- Agence européenne des droits fondamentaux (2011) *Les migrants en situation irrégulière employés comme travailleurs domestiques: les défis en matière de droits fondamentaux pour l'Union européenne et ses États membres*, Vienne www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6562&langId=en (en anglais)

CM/CS/bb **Bruxelles, mars 2012**

Annexe I: Tableau 1. Femmes dans les confédérations (2008 – 2009 – 2010 -2011-2012)

PAYS	SYNDICAT	NOMBRE TOTAL DE MEMBRES					MEMBRES FÉMININS				
		2008	2009	2010	2011	2012	(%) 2008	(%) 2009	(%) 2010	(%) 2011	(%) 2012
Andorre	**USDA**	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Autriche	**OGB**	1.272.011	1.247.795	1.238.590	1.220.190	1.211.111	33,3%	34,1%	34,0%	34,4%	34,6%
Belgique	**ABVV / FGTB**	1.367.000	1.434.527	1.455.454	1.620.674	1.503.748	42,0%	43,0%	43,0%	43,0%	43,4%
	ACV / CSC	1.616.145	1.646.733	1.635.579	1.658.188	1.658.188	43,0%	45,0%	45,0%	45,0%	45,6%
	CGSLB/ACLVB	265.000	265.000	265.000	265.000	274.308	42,0%	42,0%	42,0%	43,2%	43,3%
Bulgarie	**CITUB-KNBS**	NA	210.000	220.000	190.000	190.000	NA	48,0%	48,0%	48,0%	48,0%
	PODKREPA	153.250	153.350	153.350	153.350	152.750	42,0%	46,0%	42,6%	44,0%	48,7%
Croatie	**NHS**	NA	NA	NA	NA	113.598	NA	NA	NA	NA	49,0%
	SSSH / UATUC	210.000	211.000	164.732	103.000	103.000	48,0%	NA	48,0%	45,0%	NA
Chypre	**SEK**	NA	64.945	76.737	NA	69.657	NA	37,4%	37,2%	NA	27,2%
	DEOK	8.807	9.250	9.500	9.652	9.500	13,3%	24,7%	13,5%	13,8%	13,7%
	TURK-SEN	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Rép. Tchèque	**CMK OS**	503.000	482.000	444.570	409.000	390.000	44,0%	45,5%	45,5%	45,5%	45,5%
Danemark	**AC**	NA	NA	NA	144.148	NA	NA	NA	NA	53,2%	NA
	FTF	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	LO-DK	1.300.000	1.300.000	1.300.000	1.000.000	1.122.795	49,0%	49,0%	49,0%	49,0%	49,2%
Estonie	**EAKL**	NA	NA	35.878	33.031	30.646	NA	NA	59,3%	59,9%	54,4%
	TALO	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Finlande	**AKAVA**	NA	536.792	536.792	NA	552.813	NA	50,1%	50,1%	NA	51,0%
	SAK	800.000	800.000	800.000	758.000	758.000	46,0%	46,0%	46,0%	47,0%	46,0%
	STTK	650.300	640.000	623.200	640.000	615.000	68,0%	70,0%	70,00%	67,0%	74,0%
France	**CFDT**	803.635	808.720	814.636	833.168	851.601	45,0%	45,0%	45,8%	47,0%	47,0%
	CFTC	160.300	160.300	140.000	140.000	NA	39,0%	39,0%	50,0%	50,0%	NA
	CGT	700.000	711.000	735.000	735.000	735.000	28,0%	32,0%	34,0%	34,8%	35,0%
	FO	800.000	NA	800.000	800.000	700.000	45,0%	NA	45,0%	45,0%	45,0%
	UNSA	307.000	NA	307.000	307.000	200.000	NA	NA	NA	NA	NA
Allemagne	**DGB**	NA	NA	6.200.00	NA	6.000.00	NA	NA	30,0%	NA	35,5%
Grèce	**ADEDY**	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	GSEE	502.000	NA	498.000	498.000	498.000	NA	NA	NA	NA	NA
Hongrie	**ASzSz**	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	LIGA	103.000	103.000	103.000	110.000	110.000	35-40%	30%	NA	32%	40%
	MOSz	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	MSzOSz	NA	NA	205.000	205.000	185.000	NA	NA	NA	47%	35%
	SZEF- ÉSZT	NA	NA	NA	140.000	125.000	NA	NA	NA	60,0%	NA
Islande	**ASI**	107.856	110.722	112.815	108.597	109.960	45,0%	45,0%	45,0%	47,0%	47,0%
	BSRB	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Irlande	**ICTU**	NA	843.637	843.995	798.000	NA	NA	49,0%	48,9%	51,0%	NA
Italie	**CGIL**	5.850.942	5.697.774	5.697.774	5.746.167	5.748.269	45,0%	50,0%	50,0%	49,4%	48,5%
	CISL	NA	NA	4.507.349	2.640.999	2.125.405	NA	NA	51,0%	NA	47,2%
	UIL	1.776.733	2.116.299	2.174.151	2.174.151	2.196.442	40,0%	35,0%	44,0%	44,0%	40.0%
Lettonie	**LBAS**	134.422	130.120	110.602	110.602	109.098	62,6%	68,0%	64,0%	64,0%	62,2%
Liechtenstein	**LANV**	NA	NA	NA	NA	1.175	NA	NA	NA	NA	29,8%

Lituanie	**LDF**	20.000	20.150	20.150	20.150	13.200	60,0%	58,0%	58,0%	58,0%	63,0%
	LPSK / LTUC	100.000	75.000	70.000	60.000	60.000	61,5%	58,0%	58,0%	57,0%	57,0%
	LPSS (LDS)	NA	NA	NA	7.200	NA	NA	NA	NA	47,0%	NA
Luxembourg	**OGBL**	NA	62.732	69.040	69.806	NA	33,9%	34,0%	32,7%	32,9%	NA
	LCGB	34.000	35.000	36.000	36.000	36.300	33,0%	31,0%	29,5%	30,0%	30,0%
Malte	**CMTU**	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	FORUM	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	GWU	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Monaco	**USM**	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Pays-Bas	**CNV**	52.710	NA	NA	330.000	332.000	63,0%	NA	NA	31,0%	33,0%
	FNV	1.192.951	1.368.000	1.373.400	1.378.000	1.365.000	32,0%	36,3%	36,92%	37,50%	38,00%
	MHP	NA	140.000	NA	NA	130.000	NA	NA	NA	NA	NA
Norvège	**LO-N**	822.629	865.392	865.000	871.360	877.197	49,7%	50,1%	51,0%	51,1%	51,3%
	YS	206.000	216.000	217.141	217.600	219.000	56,0%	56,0%	56,8%	55,8%	55,6%
	UNIO	268.218	NA	226.915	NA	295.626	72,2%	NA	75,4%	NA	75,8%
Pologne	**NSZZ-Solidarnosc**	NA	680.334	700.000	667.572	641.507	NA	37,0%	38,0%	37,7%	38,1%
	OPZZ	NA	NA	318.000	NA	320.000	NA	NA	48,0%	NA	NA
Portugal	**CGTP**	683.250	653.000	653.000	653.000	NA	NA	NA	53,0%	53,0%	
	UGT-P	510.000	510.000	510.000	505.000	505.000	48,0%	48,0%	46,0%	45,7%	45,7%
Roumanie	**BNS**	NA	NA	NA	150.000	150.000	NA	NA	NA	40,0%	40,0%
	CARTEL ALFA	1.000.000	1.000.000	NA	NA	1.000.00	48,0%	48,0%	NA	NA	47,0%
	CNSLR-Fratia	NA	800.000	800.000	NA	400.000	NA	44,0%	44,0%	NA	47,0%
	CSDR	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Saint-Marin	**CSdI**	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	CDLS	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Slovaquie	**KOZ SR**	337.600	319.600	319.600	296.400	273.755	40,9%	41,9%	41,9%	43,6%	44,8%
Slovénie	**ZSSS**	281.465	NA	250.000	250.000	200.000	46,5%	50,5%	44,8%	NA	43,3%
Espagne	**CC,OO**	1.001.000	1.001.000	1.200.200	1.157.800	1.131.538	36,6%	37,5%	38,3%	38,9%	39,2%
	STV-ELA	NA	110.054	115.000	108.307	107.645	NA	37,4%	38,1%	38,8%	39,5%
	UGT-E	887.009	810.000	880.000	880.000	880.000	33,4%	33,7%	33,3%	35,7%	33,4%
	USO	NA	81.090	121.760	122.856	122.760	25,0%	34,5%	36,0%	36,3%	36,1%
Suède	**LO-S**	1.473.583	1.404.865	1.384.879	1.346.756	1.315.839	47,0%	48,0%	48,0%	52,1%	47,8%
	SACO	580.000	586.000	610.000	617.738	633.975	52,0%	52,0%	52,0%	52,6%	52,4%
	TCO	974.959	1.175.276	958.745	962.629	698.866	62,3%	62,2%	61,9%	61,9%	61,6%
Suisse	**Travail Suisse**	NA	NA	NA	NA	170.000	NA	NA	NA	58,0%	38,0%
	SGB	384.816	NA	NA	377.327	372.082	24,1%	NA	NA	26,8%	27,3%
Turquie	**DISK**	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	HAK-IS	NA	NA	441.917	550.000	550.000	NA	NA	10,0%	12,6%	10,6%
	KESK	NA	20	NA	NA	NA	NA	42%	NA	NA	NA
	TURK-IS	700.000	820.000	250.000	NA	250.000	10,0%	12,8%	11,0%	NA	11,0%
RU	**TUC**	6.500.000	6.500.000	6.200.992	6.135.126	6.056.861	44,0%	41,0%	46,0%	47,0%	47,7%

Source: Enquêtes 2008-2009-2010-2011-2012 de la CES

Tableau 2. Membres féminins dans les pays du PERC (2011)

PAYS	SYNDICAT	NOMBRE TOTAL DE MEMBRES	MEMBRES FÉMININS (en %)
		2012	2012
Géorgie	GTUC	194.764	60,3%
Ukraine	FTTU	8.478.000	56,5%
Serbie	NEZAVISNOST	160.000	45,0%

Source: Enquête 2012 de la CES

Tableau 3. Membres féminins dans les Fédérations européennes 2009 – 2010 – 2011 – 2012

FSE	NOMBRE TOTAL DE MEMBRES				MEMBRES FÉMININS (en %)			
	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
ETF	-	-	2.500.000	-	-	-	13,0%	-
EFFAT	-	1.500.000	1.500.000	1.500.000	40,5%	40,5%	40,5%	41%
FEM	-	6.000.000	6.000.000	5.053.272	-	± 20%	20,0%	20,0%
FEJ	260.000	-	-	-	-	-	-	-
EEA	-	-	-	-	-	-	-	-
FETBB	2.300.000	-	-	-	1%	-	-	-
EPSU	± 5.600.000	8.000.000	8.000.000	8.000.000	± 70%	68,5%	68,5%	68,5%
EMCEF	2.500.000	-	1.912.718	1.800.000	± 20%	-	NA	20%
UNI-EUROPA	13.596.577	-	-	-	47,5%	-	-	-
ETUF-TCL	-	-	-	-	-	-	-	-
ETUCE	-	-	5.500.000	5.500.000	-	-	72%	72%

Source: Enquête 2008-2009-2010-2011- 2012 de la CES

Annexe II

Question 6: **Veuillez décrire succinctement comment votre syndicat a assuré le suivi de la mise en œuvre des recommandations de la CES pour améliorer l'équilibre hommes-femmes au sein des syndicats, depuis leur adoption en mars 2010**

OGB	Travaux en cours – (réglementations sur les quotas depuis le dernier Congrès de 2009). Pendant les préparatifs du prochain Congrès en 2013, qui commencent cette année, l'organisation des femmes élaborera des mesures/stratégies potentielles sur les moyens d'améliorer l'équilibre hommes-femmes dans nos structures syndicales.
ABVV / FGTB	Le département *Gendermainstreaming* s'efforce de rendre la politique d'égalité entre les femmes et les hommes de la FGTB conforme aux engagements que nous avons pris. Cela passe par la sensibilisation, l'information et la formation sur la notion de *Gendermainstreaming* tant au sein de l'organisation syndicale qu'à l'extérieur. Cela se traduit également en faisant adhérer un maximum de personnes à cette nouvelle approche et en augmentant la visibilité de la FGTB en matière d'égalité F/H.
ACV / CSC	La CSC a un plan d'action qui vise l'intégration et la systématisation du genre à tous les niveaux de son action syndicale (décision des congrès CSC 2002, 2006, 2010). Les recommandations de la CES viennent soutenir notre démarche.
CGSLB/ACLVB	• Mesures au niveau HRM; • Sensibilisation, formation; • Soutenir des avis vers le gouvernement; • Élections sociales 2012 dans les entreprises : campagne expressément orientée vers les femmes.
CITUB-KNBS	CITUB met actuellement en œuvre les recommandations de la CES visant à améliorer l'équilibre hommes-femmes en augmentant le nombre de femmes occupant des postes de pouvoir.
PODKREPA	Les statuts de la confédération contiennent un texte spécifique sur l'équilibre hommes-femmes et nous avons également une résolution spécifique à ce sujet.
NHS	Notre organisation est devenue membre de la CES en décembre 2010, raison pour laquelle nous ne sommes pas en mesure de communiquer, à l'heure actuelle, un descriptif précis du suivi des recommandations. Le NHS a tenu son Congrès en septembre de l'année passée et nous prévoyons plusieurs activités et programmes tant au sein de notre organisation qu'en public ; la plupart de ces activités et programmes sont conformes aux recommandations.
UATUC	L'UATUC n'a adopté ni politique, ni plan d'activités pour améliorer l'équilibre hommes-femmes au sein du syndicat. Le syndicat n'est pas conscient que la parité hommes-femmes est l'un des indicateurs principaux de la démocratie interne au sein des syndicats. Malheureusement, pour la première fois depuis sa fondation en 1990, aucune femme n'occupe l'une des 5 fonctions les plus hautes dans la hiérarchie de l'UATUC.
DEOK	Nous soutenons sans réserve les actions de la CES visant à améliorer l'équilibre hommes-femmes et à surmonter les obstacles dans ce domaine. Notre organisation s'efforce de promouvoir la diversité de genre à travers ses propres ressources humaines. Nous tentons d'élaborer des lignes directrices sur l'intégration de la question du genre dans des domaines comme la négociation collective, l'organisation, le dialogue social, et l'élaboration des politiques.
SEK	Le SEK accorde une priorité particulière à la promotion des questions liées à l'équilibre hommes-femmes. À cette fin, nous avons utilisé un certain nombre d'instruments pour faire évoluer les attitudes et les approches en ce qui concerne la présence des femmes au sein des organes de décisions, notamment des séminaires, des projets et d'autres activités. Grâce à cette approche, le nombre de femmes au sein du deuxième organe de décisions le plus important, le Conseil général, a augmenté de 25%. En revanche, il subsiste une absence évidente d'activités encourageant la participation des femmes au plus haut niveau de la hiérarchie, par exemple au sein du Secrétariat et du Comité exécutif, où leur représentation est totalement absente.
CMK OS	Le 5e Congrès du CMKOS organisé les 9 et 10 avril 2010 a élu l'exécutif de notre organisation, c'est-à-dire 3 dirigeants, dont une femme. En d'autres termes, une femme est présente au sein de

	l'organe statutaire qui gère les activités quotidiennes du CMKOS. La promotion de l'égalité des genres est plus évidente dans les documents adoptés par le Congrès – les Statuts et le programme pour la période 2010-2014 –, une évolution due notamment aux activités du Comité pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes du CMKOS avant le Congrès. L'intégration de la question du genre fait l'objet d'un contrôle annuel dans le rapport du CMKOS, soumis au Conseil du CMKOS.
LO-DK	Nous avons la parité de genre au sein de notre leadership politique, et nous n'organisons donc pas d'activités spécifiques. Nous avons par contre un audit annuel sur le genre, qui se concentre sur le personnel de LO, et qui porte sur l'équilibre hommes-femmes, les salaires, les postes de décision, les questions de maternité/paternité, etc.
EAKL	Après avoir discuté de la résolution et des recommandations de la CES sur l'amélioration de l'équilibre hommes-femmes au sein des syndicats lors de la réunion de notre comité sur l'égalité, nous sommes parvenus à la conclusion que nous sommes parvenus à maintenir un équilibre hommes-femmes plus ou moins correct au sein de l'EAKL: les membres féminins sont 54,4%, les femmes au sein du comité exécutif sont 50%, et 42% au sein du comité exécutif.
AKAVA	Akava rédige actuellement ses objectifs stratégiques sur l'égalité hommes-femmes et la question de l'amélioration de l'équilibre hommes-femmes au sein des syndicats y sera abordée. Akava assure aussi le suivi de l'évolution de l'équilibre hommes-femmes aux postes de décisions chez ses affiliés.
SAK	Le Congrès a adopté une recommandation aux fins d'augmenter le nombre de représentantes féminines (soumise par le Comité exécutif du SAK). Le SAK a organisé un séminaire sur les questions liées à l'égalité, qui a réuni 150 participants. Le SAK a conçu un nouveau plan sur l'égalité hommes-femmes.
STTK	Pas d'actions spécifiques, ce sujet fait partie de notre fonctionnement habituel.
CFDT	La Commission Confédérale Femmes CFDT a accueilli Cinzia Sechi, conseillère de la CES, pour l'appropriation de la démarche en faveur de la mixité «de l'adhésion à la prise de décision» au sein des organisations affiliées à la CES. Les membres de la CCF diffusent le guide de la CES, qu'ils ont commandé. Par ailleurs, la CCF décline les 10 recommandations dans l'élaboration du nouveau plan d'action mixité de la CFDT. Elle a en effet été mandatée par le bureau national pour établir un bilan de 30 ans de politique mixité, et réaliser un plan d'action mixité.
CGT	Dans le suivi de la préparation des Congrès des Fédérations, régions et unions départementales, en s'appuyant sur la Charte de l'égalité adoptée par la CGT.
FO	Par l'intermédiaire d'un réseau de référents égalité dans les structures départementales et fédérations en charge de promouvoir l'égalité auprès des syndicats et d'inciter au recrutement des femmes dans le cadre de leurs instances et des instances représentatives du personnel.
UNSA	Même si pour le moment, nous avons encore du mal à fournir des statistiques et des données précises de répartition dans nos organisations, les recommandations de la CES ont permis à l'UNSA d'amplifier la réflexion sur la question de l'égalité hommes/femmes. La commission «égalité» se réunit régulièrement et étudie la meilleure façon de mettre en place des outils afin d'obtenir dans un avenir proche des statistiques, par exemple, que nous n'avons pas encore. Nous réfléchissons également à la mise en place de formations et de moyens de communication afin de lutter contre les stéréotypes et de syndiquer et promouvoir davantage de femmes dans nos organisations. Pour le moment, il s'agit plus d'une prise de conscience que d'avancées réelles mais c'est l'étape indispensable qui permettra de progresser concrètement.
LIGA	L'année passée, le comité «égalité» des syndicats de la LIGA a organisé plusieurs activités destinées à attirer l'attention sur les questions liées aux femmes et à attirer l'attention des dirigeants syndicats sur les femmes, afin de leur donner davantage de possibilités de participer plus activement. Le comité a aussi mis l'accent sur l'organisation de formations pour les femmes afin qu'elles possèdent de meilleures compétences qu'elles pourraient mettre à profit au sein de leur organisation.

MSzOSz	Le comité «femmes» fonctionne selon un programme annuel et un programme stratégique sur cinq ans (en cours depuis 2010) dans lesquels nous nous concentrons sur les initiatives à prendre pour améliorer la participation des femmes au sein des organes de décisions, formaliser les aspects de genres chez nos affiliés, lutter contre la discrimination et l'écart de rémunération.
SZEF	Nous avons beaucoup plus de membres féminins et il est donc facile de garantir une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes. Nous avons un leadership équilibré entre les hommes et les femmes.
ASI	Depuis 2005, l'ASÍ travaille sur la base d'un plan stratégique spécifique pour la promotion et la responsabilisation des femmes au sein du mouvement syndical. Depuis cette date et dès avant 2010, l'ASÍ a mis en œuvre de nombreuses recommandations formulées dans les cadres d'action de la CES en matière de parité hommes-femmes. L'ASÍ révise actuellement le plan stratégique mis en œuvre depuis 2005 et présentera les résultats ainsi qu'un nouveau plan à l'automne 2012.
CGIL	Politiques visant à améliorer l'équilibre hommes-femmes dans les organes de décisions de la CGIL; la perspective de genre intégrée dans les politiques syndicales; formations destinées à permettre aux femmes d'avoir un rôle décisionnel. Mise en œuvre et contrôle d'une règle 40/60 sur la représentation des femmes, prévue dans les Statuts de la CGIL. Budget «genre» dans le budget social de la CGIL.
UIL	Rien n'a changé dans la mise en application des politiques de genre par rapport à l'année passée. Les observations formulées l'année passée sont donc encore applicables pour 2011.
LBAS	Aucune action spécifique entreprise parce que nous avons déjà un bon équilibre.
LANV	Nous avons confié la fonction de SG à une femme.
LDF	La situation actuelle nous satisfait.
LPSK / LTUC	Recommandations: il y a un équilibre hommes-femmes en ce qui concerne les présidences de nos syndicats sectoriels (50% d'hommes et 50% de femmes). Même situation dans les autres organes de direction des syndicats (50/50). Lorsque nous organisons des séminaires et des conférences, nous veillons et parvenons à avoir un équilibre hommes-femmes du point de vue de la participation.
CNV	L'une des choses que nous faisons est par exemple de signer un contrat relatif au genre. Nous veillons aussi, lorsqu'un travail est vacant, à ce que des femmes proposent leur candidature.
FNV	L'équilibre hommes-femmes fait partie intégrante de notre politique de diversité. Nous contrôlons la participation des femmes au sein des syndicats et parmi les affiliés de nos organisations membres. Le pourcentage de membres féminins augmente chaque année. http://www.fnv.nl/publiek/themas/diversiteit/diversiteit/ http://www.iedereenmeedoen.nl/
LO-N	Un quota de genre portant sur une représentation de 40% d'hommes et de femmes au sein des organes de décisions a été adopté lors de notre Congrès (LO-Norvège), il y a de cela plusieurs années.
YS	Cette question n'est plus vraiment un problème au sein de notre confédération; 9 de nos 21 présidents sont des femmes et notre Comité exécutif compte 4 femmes sur 9 membres.
UNIO	
NSZZ-Solidarnosc	Comme toutes les politiques de la CES, celle-ci a été traduite et diffusée vers nos organisations régionales et locales. De nombreuses structures régionales organisent des formations sur la discrimination et sur l'égalité à destination de leurs membres dans le cadre de projets d'éducation générale.
UGT-P	Incorporation d'un article dans les Statuts de notre syndicat prévoyant un quota minimal de participation des femmes (30%).
BNS	Depuis 2010, la BNS met en œuvre un programme intensif visant à renforcer l'implication des femmes dans les syndicats, les postes de décisions et l'entrepreneuriat. Depuis lors, nous avons augmenté le nombre et la participation active des femmes, étant donné que nous avons mis en place un réseau national de comité «femmes»; nous avons aussi créé des points d'appui aux initiatives entrepreneuriales prises par des femmes. Nous avons décerné 40 prix pour les meilleures entreprises fondées par des femmes, créé des kits de formation et des modules spécifiques sur l'égalité et la lutte contre la discrimination, etc. Huit points sur l'égalité des

	chances sont actuellement opérationnels, ils fournissent des informations syndicales et des conseils sur les questions de discrimination et les initiatives entrepreneuriales destinées aux femmes, partout dans le pays. Il existe un site web spécifique, destiné aux femmes, ainsi qu'un forum où différents sujets peuvent être débattus, www.egalitatedesansa.ro
CARTEL ALFA	La résolution et les recommandations de la CES pour améliorer l'équilibre hommes-femmes au sein des syndicats ont été diffusées au niveau national au sein du réseau du comité «femmes» de Cartel Alfa.
CNSLR-Fratia	Premièrement, notre Confédération a renforcé la structure de la Commission des Femmes par l'implication dans ses activités de toutes les «structures-femmes» (comité, commission, département, etc.) des syndicats sectoriels ou territoriaux affiliés à la Confédération; nous avons inclus la dimension du genre dans toutes les actions de la Confédération (conférences, congrès, tables rondes, séminaires, etc.). Le principe d'égalité des chances est présent dans nos statuts et règlements. Parmi nos activités importantes, il nous faut citer la mise en œuvre d'un projet bénéficiant d'un financement européen afin de promouvoir l'égalité des chances au niveau national dans la société roumaine. Ce projet prévoit la formation de 800 femmes dans des compétences générales: direction, communication, communication en langues étrangères et IT. En outre, 300 femmes supplémentaires seront recyclées dans des métiers commerciaux (vendeuses, travailleuses commerciales). Grâce à 18 conférences (qui ont démarré l'année dernière), nous avons diffusé l'étude concernant la situation des femmes dans 4 domaines d'activités: enseignement, services publics, chimie- pétrochimie et commerce. Plus de 1800 femmes seront ainsi informées sur la réalité de la situation des femmes dans les secteurs en questions. De plus, notre comité des femmes est très actif en ce qui concerne la coopération avec les autres organisations syndicales roumaines et également avec les ONG, en vue de mettre en pratique des échanges de bonnes pratiques. Nous n'avons pas imposé un quota de participation des femmes dans nos activités mais, à travers les actions mises en pratique, nous nous sommes efforcés de susciter une augmentation de la participation des femmes et nous avons constaté chez nos membres féminins un renforcement de la confiance en soi et une volonté accrue de s'impliquer et d'accepter des postes de direction.
KOZ SR	Le comité pour l'égalité des genres du KOZ SR prend part à la mise en application de la recommandation de la CES pour améliorer l'équilibre hommes-femmes, en coopération avec le département de l'égalité des genres et de l'égalité des chances du ministère du Travail ainsi qu'avec la commission sur l'égalité des genres du ministère du Travail. Nous participons au processus législatif dans chacun de ces domaines.
ZSSS	Je n'ai jamais eu connaissance de ces recommandations. J'en ai entendu parler pour la première fois en lisant cette enquête du 8 mars. Je signale que lors du Congrès 2011 de la CES à Athènes la délégation de la ZSSS était composée uniquement d'hommes. Je l'ai signalé au moment de la décision. On m'a répondu que le ZSSS ne disposait que de 5 sièges au Congrès de la CES et que toutes les personnes responsables des affaires internationales au sein de notre organisation étaient des hommes. En décembre 2007, le Congrès de la ZSSS a recommandé un quota de genre de 25% (nous avons pensé à l'époque qu'il fallait procéder pas à pas) qu'une majorité de membres a probablement oublié depuis lors.
CC.OO	L'obligation de la parité est reprise dans les statuts pour les organes de direction.

UGT-E	Au sein de l'UGT, depuis 2009, nos règles précisent que les deux genres doivent être représentés à concurrence d'au moins 40% dans les organes de direction et de contrôle du syndicat. Depuis deux législatures, nous procédons à un audit ou évaluation de genre dans lequel nous analysons la composition des comités exécutifs du syndicat. Dans le dernier audit, nous avons aussi analysé l'évolution de la composition depuis les quatre dernières conférences. Nous avons également analysé et mis en évidence les répercussions que peut avoir la décision d'occuper un poste à responsabilités sur les responsabilités d'ordre familial. Au cours de son dernier Congrès, l'UGT (2009) a adopté la «Charte d'association pour l'égalité», qui fait l'objet d'une évaluation régulière afin de vérifier les progrès accomplis par les syndicats en matière d'intégration de la question du genre. L'école des femmes dirigeantes de l'UGT, que nous mettons sur pied depuis six ans, est devenue un événement phare pour les femmes membres de notre organisation. Il a attiré plus de 800 femmes syndicalistes de l'UGT occupant des postes à responsabilités dans différents domaines de notre syndicat. L'UGT possède un « département des femmes» qui dispose de ses propres ressources humaines et financières. Ce département fait partie du département pour l'égalité et assume une responsabilité technique, autre que la politique responsable. Le rôle du département consiste à développer des lignes directrices sur l'intégration de la question du genre au sein de l'UGT depuis divers domaines, et notamment la négociation collective, présentée chaque année à l'occasion de notre Conférence confédérale pour la négociation collective.
USO	À partir de l'Unión Sindical Obrera (USO Espagne), nous développons un plan d'action pour l'égalité qui, entre autres objectifs, vise à garantir la mise en œuvre des politiques d'égalité émanant de notre dernier congrès, lors duquel il a été décidé que la représentation au sein de nos organes de décisions serait paritaire (40%/60%).
LO-S	LO Suède tente toujours d'atteindre l'équilibre hommes-femmes au sein de ses organes représentatifs.
SACO	Saco intègre les questions de genre. Par exemple, Saco ne possède pas un département chargé spécifiquement de ces questions, celles-ci étant intégrées dans chaque domaine politique.
TCO	En ce qui concerne l'organisation des femmes, nous avons déjà un niveau élevé de membres féminins. Notre politique consiste à avoir plus ou moins autant de femmes que d'hommes au sein de nos fonctions de décisions.
Travail Suisse	2011 a été une année de divers jubilés célébrant l'égalité au niveau suisse (introduction du droit de vote des femmes, inscription de l'égalité dans la Constitution, entrée en vigueur de la Loi sur l'égalité). Plusieurs fédérations de TS en ont profité pour axer leur campagne annuelle sur le thème de l'égalité, pour faire vérifier l'égalité des salaires versés ou pour se fixer un objectif de parité dans les structures internes, en particulier lors de l'engagement du personnel. Le tableau général est très différencié selon la fédération concernée. L'Association romande de logopédistes diplômées ARLC, comme l'organisation Angestellte Drogisten Suisse compte des femmes en majorité parmi leurs membres, alors que d'autres comme l'Association du personnel de la Police fédérale ou l'organisation Employés Suisse sont en majorité composées de membres masculins (20% et moins). Pour cette raison, la question de l'égalité n'est pas traitée avec la même intensité partout et ipso facto, les candidatures féminines ne sont pas partout disponibles pour occuper les postes à responsabilité dans les organes des fédérations. Travail.Suisse a lancé sur le marché un outil d'accompagnement des travailleuses concernées par la maternité sur internet intitulé www.mamagenda.ch. Il s'agit d'un échéancier numérique gratuit truffé d'informations utiles et destiné à tous les supérieur-e-s hiérarchiques et aux femmes actives enceintes. C'est l'aboutissement d'un projet de deux ans témoignant de l'engagement concret des fédérations de Travail.Suisse en matière d'égalité entre femmes et hommes sur le lieu de travail. En 2011 enfin, le comité de Travail.Suisse a approuvé le principe de la participation directe de toutes les fédérations à l'enquête du 8 mars de la CES avec une coordination par le Bureau exécutif.

HAK-IS	Notre confédération a suivi la mise en œuvre des recommandations de la CES pour améliorer l'équilibre hommes-femmes en développant un plan d'action interne sur l'équilibre hommes-femmes aux niveaux national/sectoriel, en modifiant les statuts afin de créer des comités de femmes chez ses syndicats affiliés, en veillant à la mise en place de systèmes de collecte de données ventilées sur la représentation des genres à tous les niveaux du syndicat, ainsi qu'à son évaluation annuelle, contribuant à l'enquête du 8 mars en fournissant à la CES toutes les données nécessaires depuis 2009, et en réalisant une enquête sur l'intégration de la question du genre afin d'identifier les domaines où il s'impose de développer plus avant une perspective de genre dans les politiques et les structures syndicales.
TURK-IS	TÜRK-İŞ a commencé l'organisation de séminaires sur l'intégration de la question du genre destinés aux travailleuses et aux travailleurs, aux représentants syndicaux et aux présidents sectoriels. TÜRK-İŞ organisera également un congrès sur les femmes en 2012, à l'occasion duquel des groupes de travail aborderont divers enjeux liés aux femmes. Un questionnaire sera préparé et évalué après le congrès. Nous tenterons de diffuser les conclusions du congrès.
TUC	Le TUC effectue un audit sur l'égalité tous les deux ans. Celui-ci mesure les progrès accomplis par le TUC et par ses syndicats affiliés dans l'amélioration de l'équilibre hommes-femmes au sein de leurs structures. De nombreux syndicats ont aussi entrepris de procéder à leur propre recherche (par exemple, Aslef, le syndicat des cheminots, a fait récemment effectuer une enquête sur les femmes dans les chemins de fer) et de nombreux syndicats ont mis en application leurs propres mesures d'action positive en matière de quotas. L'audit sur l'égalité du TUC est téléchargeable sur le lien suivant: http://www.tuc.org.uk/equality/tuc-19986-f0.cfm