



Bd du Roi Albert II, 5 - B-1210 Bruxelles
Tel: +32/(0)2/224 04 48 - Fax: +32/(0)2/224 04 54 - e-mail: hcipriano@etuc.org
<http://www.etuc.org/EN>

**A toutes les organisations membres de la CES
Pour information: aux membres du Comité Femmes de la CES**

Evaluation à mi-parcours du Plan d'égalité CES 2003-2007

Introduction

Un Plan d'égalité a été approuvé au Congrès de Prague de 2003, qui comprenait des dispositions visant à contrôler et à évaluer son implémentation. Un rapport de mi-parcours sur l'implémentation de ce plan doit être soumis au Comité exécutif de la CES, et un rapport complet d'évaluation devra être présenté au prochain congrès de la CES en 2007.

Vous trouverez en annexe le texte intégral du Plan d'égalité. Ce plan porte sur trois objectifs. Des mesures ont été définies, qui devraient contribuer à la réalisation de chacun de ces objectifs. Les raisons pour lesquelles ces mesures ont été choisies sur base de l'étude, sont exposées en annexe au Plan, et accompagnées d'une explication plus détaillée sur les mesures concernées. Ces trois objectifs s'adressent à toutes les confédérations nationales et aux fédérations syndicales européennes ainsi qu'à la CES elle-même. Le plan aborde les questions spécifiques d'égalité entre hommes et femmes ainsi qu'une approche intégrée requérant l'inclusion de la dimension de l'égalité entre les sexes dans d'autres politiques. Enfin, le Plan intègre un suivi et des mesures d'évaluation ainsi que des sanctions.

Au moyen de ce bref questionnaire, la CES entend remplir son obligation de fournir un rapport de mi-parcours aux Comités exécutif de la CES.

Toutes les organisations membres sont requises de répondre au questionnaire avant le 1er octobre 2005.

Veillez envoyer vos réponses à Sinead Tiernan, conseiller CES sur les questions de l'égalité entre les hommes et les femmes, à l'adresse e-mail: stiernan@etuc.org

Un cordial merci pour votre participation.

Catelene Passchier
Secrétaire confédérale CES

Questions relatives à l'objectif 1:

Supprimer le déficit de représentation des femmes au sein des instances de décision

- 1) Le déficit de représentation dans les organes de décision doit être réduit de moitié entre 2003 et 2007.
 - a. Votre organisation possède-t-elle des statistiques ou autres données indiquant le pourcentage de femmes occupant des postes de décision dans votre organisation?
 - b. Avez-vous des statistiques sur la situation en 2003 et en 2005? Si oui, veuillez nous envoyer les détails.
 - c. Si non, qu'avez-vous l'intention de faire afin de fournir à la CES les données nécessaires avant le congrès de 2007?
- 2) Votre organisation possède-t-elle déjà, ou a-t-elle l'intention d'adopter, un plan d'égalité entre les hommes et les femmes comportant des objectifs quantifiés, un calendrier, des indications précises sur le suivi et l'évaluation? Si oui, veuillez nous en envoyer une copie et/ou toutes autres informations utiles, si possible en anglais ou en français, ou avec un résumé en anglais ou en français.
- 3) Le plan d'égalité requiert de tous les affiliés à la CES qu'ils gardent des statistiques sur leur affiliation et représentation à des institutions comprenant les Comités d'Entreprise européens, le Comité exécutif, les congrès, le nombre de négociateurs femmes, etc., lesquelles statistiques doivent être soumises à la CES tous les deux ans afin que puisse être rédigé un rapport pour le Comité exécutif. Votre organisation possède-t-elle ces statistiques?
 - a. Si oui, veuillez nous fournir les détails.
 - b. Si non, veuillez nous dire ce que vous avez l'intention de faire, afin de pouvoir fournir toutes les informations utiles à la CES avant le prochain congrès.
 - c. Si vous avez besoin d'une assistance de la CES pour pouvoir fournir les renseignements et statistiques nécessaires, veuillez indiquer quel type d'assistance vous souhaitez.
- 4) Le Plan d'égalité attire particulièrement l'attention sur la nécessité d'adapter les modes de fonctionnement des réunions et de changer la culture syndicale afin de faciliter la participation des femmes aux réunions et leur prise de parole. Votre organisation a-t-il pris des mesures à ce sujet? Si oui, veuillez préciser.

Questions relatives à l'objectif 2:

Intensifier l'approche intégrée de l'égalité hommes-femmes

- 5) La première des priorités est ici d'inclure la dimension d'égalité dans les négociations collectives et/ou les orientations pour les négociations collectives.
 - a. Votre organisation a-t-elle mis une politique en place pour promouvoir la formation en matière d'égalité entre les sexes et les aspects relatifs au sexe des négociateurs?

- b. Avez-vous des instructions relatives à l'égalité entre hommes et femmes en matière de négociations collectives? Si oui, veuillez nous en envoyer une copie ainsi qu'un résumé en EN ou FR.
 - c. Votre organe/comité pour l'égalité entre hommes et femmes ou des responsables de l'égalité est-il consulté sur ces politiques et instructions, et est-il impliqué dans leur exécution?
- 6) Votre organisation a-t-elle développé des mécanismes visant à encourager une approche intégrée de l'égalité des sexes (c.-à-d.: l'inclusion de la dimension du sexe dans toutes les politiques) au niveau national ou régional/local, en utilisant des outils tels que des statistiques, études et check-lists ventilées par sexe.
- a. Si oui, veuillez préciser.
 - b. Si non, veuillez indiquer si vous souhaitez une assistance de la CES pour vous permettre de développer de tels mécanismes.

Questions relatives à l'objectif 3:

Renforcer le rôle de l'organe responsable de la politique d'égalité entre les hommes et les femmes

- 7) Conformément au Plan d'égalité, chaque organisation doit disposer d'un organe (Comité Femmes, Comité pour l'Egalité des Chances ou similaire), ayant des ressources humaines et financières adéquates, chargé de définir une politique sur l'égalité hommes-femmes et d'en assurer le suivi et l'évaluation.
- a. Votre organisation a-t-elle mis un tel organe en place? Veuillez préciser son nom, sa composition et ses tâches.
 - b. Votre organisation dispose-t-elle de ressources humaines et financières spécifiques? Veuillez préciser.
- 8) Votre organisation tient-elle compte, dans le cadre de sa politique sur l'égalité entre les hommes et les femmes, des aspects spécifiques de la situation des femmes sujettes à de multiples discriminations, telles que les femmes immigrées, appartenant à des minorités ethniques comme les Tziganes, les femmes handicapées, les jeunes, les femmes âgées ou les lesbiennes? Veuillez préciser.
- 9) Une question particulière qui s'adresse aux fédérations syndicales européennes: votre organisation a-t-elle réussi à développer une meilleure communication et coopération entre les organes pour l'égalité entre les hommes et les femmes au niveau sectoriel et vos secrétariats à Bruxelles ainsi qu'avec le Comité Femmes de la CES?

Questions sur le rôle de la CES:

- 10) Avez-vous des commentaires spécifiques ou des souhaits à émettre concernant le rôle de la CES en ce qui concerne l'implémentation du Plan d'égalité?