



4^e enquête annuelle du 8 mars de la CES en 2011*

Introduction générale

Dans le cadre du suivi du 11^e Congrès de la CES, tenu à Séville (Espagne) en mai 2007, la CES a mené la quatrième édition de ce qui est devenu l'enquête annuelle du 8 mars¹. L'objectif de cette enquête est d'évaluer les progrès réalisés au niveau de la réduction de l'écart de représentation hommes-femmes dans les syndicats et de mettre en lumière les activités fructueuses d'intégration de la dimension de genre organisées au sein de nos organisations affiliées. Chaque année, l'enquête se concentre également sur un sujet clé pour les syndicats et/ou les institutions européennes. L'enquête de cette année aborde la question de l'impact de la crise sur l'emploi féminin.

➤ Qui a répondu à cette enquête ?

Un total de **55** (sur 83) **confédérations nationales** issues de **30** (sur 36) **pays européens** ont pris part à cette enquête du 8 mars en 2011. Elles représentent un total d'environ 41 millions de travailleurs. Presque toutes les organisations (50) ont fourni le nombre d'affiliées dans leurs rangs, qui s'élève à 17.173.199. Le pourcentage de membres féminins correspond à la proportion de femmes dans ces 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. Le pourcentage total s'élève à 45,2 % de membres féminins sur un total de 37.932.545 travailleurs.

Le nombre d'organisations ayant répondu à l'enquête de cette année est pareil à celui de l'enquête de 2010 et plus élevé que lors des enquêtes de 2008 et de 2009, auxquelles 46 et 48 confédérations avaient respectivement répondu. Ce niveau élevé et constant de réponses des membres de la CES à l'enquête du 8 mars confirme l'engagement des confédérations membres de la CES à contribuer à cet exercice annuel, qui nous permet de suivre et d'évaluer la participation des femmes dans les rangs des syndicats.

28 confédérations nationales n'ont pas répondu à l'enquête de 2011.

Comme lors des précédentes enquêtes du 8 mars, des membres du Comité des Femmes du PERC² ont également été associées à l'enquête. Des réponses ont été reçues de syndicats établis en Serbie (Nezavisnost), en Russie (FNPR), dans l'Ancienne république yougoslave de Macédoine (KSS), en Géorgie (GTUC), en Ukraine (KVPU), au Monténégro (CTUM) et au Kosovo (BSPK), portant ainsi le nombre total de réponses à 62.

* 1er projet présenté au Comité des Femmes – Bruxelles, les 30 et 31 mars 2011.

¹ Les questionnaires précédents du 8 mars faits en 2008, 2009 et 2010 sont disponibles ici: <http://www.etuc.org/a/5827>.

² Le Conseil régional paneuropéen (PERC) de la Confédération syndicale internationale (CSI) a officiellement été créé lors de l'assemblée fondatrice qui s'est tenue à Rome, Italie, le 19 mars 2007. En vertu de sa constitution, le Secrétaire général de la CES, John Monks, fait également office de Secrétaire général du PERC. Pour plus d'informations sur les activités et les membres du PERC, voir : <http://perc.ituc-csi.org/>.

Tableau 1 : Confédérations qui n'ont pas répondu à l'enquête du 8 mars en 2011

PAYS	SYNDICAT
Andorre	USDA
Croatie	NHS
Chypre	SEK
	TURK-SEN
Danemark	FTF
Estonie	TALO
Finlande	AKAVA
Allemagne	DGB
Grèce	ADEDY
Hongrie	ASzSz
	MOSz
Islande	BSRB
Liechtenstein	LANV

PAYS	SYNDICAT
Malte	CMTU
	GWU
Monaco	USM
Pays-Bas	MHP
Norvège	UNIO
Pologne	OPZZ
Roumanie	CNSLR-Fratia
	CARTEL ALFA
	CSDR
Saint-Marin	CSdl
	CDLS
Turquie	DISK
	KESK
	TURK-IS

Parmi les 28 confédérations nationales qui n'ont pas pris part à l'enquête cette année, 20 n'ont pas non plus pris part à l'enquête de 2010, et 11 n'avaient jamais pris part à une enquête du 8 mars depuis l'adoption de la Charte sur le « Gender mainstreaming », incluse dans le Manifeste de Séville³. Il s'agit de : USDA-Andorre, TURK-SEN-Chypre, ADEDY-Grèce, ASzSz-Hongrie, BSRB-Islande, CMTU-Malte, USM-Monaco, CSDR-Roumanie, CSdl et CDLS de Saint-Marin, DISK-Turquie.

Les syndicats nordiques enregistrent généralement des **taux très élevés** de membres féminins. STTK-Finlande enregistre le plus haut niveau, avec 67 %, suivi du syndicat balte LBAS-Lettonie, avec 64 %, et de TCO-Suède, avec 61,9 %.

2 syndicats du sud de l'Europe enregistrent les **taux les plus bas** de membres féminins (HAK-IS-Turquie, avec 12,6 %, et DEOK-Chypre, avec 13,8 %). Il est toutefois utile de noter que depuis l'année dernière HAK-IS rapporte une augmentation de +2,6% de membres femmes.

13 confédérations ont fait part de la présence de **plus de femmes que d'hommes** (EAKL-Estonie, ICTU-Irlande, LBAS-Lettonie, LDF, LPSK/LTUC Lituanie, YS, LO-Norvège, TCO, SACO, LO-Suède, STTK-Finlande, AC-Danemark, SZE/ESZT-Hongrie, Travail Suisse - CH).

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

En ce qui concerne les **Fédérations syndicales européennes**, 6 sur 12 ont répondu à l'enquête de cette année. Il s'agit de : l'EFFAT, la FSESP, l'EMCEF, le CSEE, l'ETF et la FEM. 6 n'y ont pas répondu : FEJ, EAEA, FSE-THC, EURO COP, FETBB et UNI-Europa. Comme nous l'avons fait pour les confédérations syndicales, nous énumérons ci-dessous les FSE qui n'ont pas fourni d'informations.

³ La Charte de la CES sur le « Gender mainstreaming », adoptée par le Congrès de Séville en 2007, demande aux membres nationaux et européens de la CES d'éliminer l'écart de représentation entre les femmes et les hommes. Par l'adoption de ce document, les affiliés se sont engagés à fournir à la CES toutes les données nécessaires à l'occasion de l'enquête du 8 mars. Dans le cas contraire, cette question sera publiquement abordée au Comité exécutif et lors du prochain Congrès. Voir : http://www.etuc.org/IMG/pdf_gender_mainstreaming_charter1_FR.pdf.

Tableau 2 : Fédérations syndicales européennes qui ont répondu aux enquêtes du 8 mars (2008-2009-2010-2011)

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

Enfin, un certain nombre de fédérations sectorielles nationales ont proposé de contribuer à l'enquête du 8 mars cette année, permettant ainsi d'enrichir les résultats. Il s'agit de : TUHSSC CR (République tchèque), Ver.di (Allemagne), FSP-UGT (Espagne), SKTF (Suède), PCS et UNISON (Royaume-Uni), toutes membres de la FSESP ; Prospect (Royaume-Uni), Finansforbundet et UNIONEN (Suède), UILTuCS (Italie), Postkom (Norvège), CGSP (Belgique), membres d'UNI-Europa ; BTB-ABVV (Belgique), membre de l'ETF⁴.

⁴ L'enquête du 8 mars s'adressant essentiellement aux membres directs de la CES, les réponses fournies par les fédérations sectorielles nationales seront traitées séparément.

Section I) Affiliation des femmes aux confédérations syndicales nationales

Cette partie du rapport mettra en lumière les changements survenus au niveau de l'affiliation des femmes aux confédérations entre 2010 et 2011, ainsi que les progrès réalisés en vue de réduire l'écart de représentation hommes-femmes par rapport aux chiffres présentés lors du Congrès de 2007, suite au questionnaire détaillé envoyé aux membres de la CES en 2006⁵.

L'enquête du 8 mars étant réalisée depuis 4 ans, il est important de comparer les réponses apportées au cours des années par les organisations qui ont déjà contribué à cet exercice.

42 des organisations ayant fourni cette année le nombre ou le pourcentage de femmes dans leurs rangs avaient également répondu à cette question dans l'enquête du 8 mars de 2010. Un grand nombre de confédérations avaient également répondu aux enquêtes de 2009 et de 2008 (36 et 31 respectivement). Il est, par conséquent, possible de réaliser des comparaisons et de souligner certaines tendances au cours des trois dernières années.

Sur la base des chiffres fournis par les répondants cette année, les femmes représentent 45,2 % des membres, soit 17.173.199 affiliées sur un total de 37.932.545 membres des 50 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 quatre dernières années, nous constatons que le nombre total de membres⁶ a légèrement diminué depuis 2010 (de 36.521.650 en 2010 à 36.161.870 en 2011), ainsi que le nombre de membres féminins (de 16.653.355 en 2010 à 16.614.076 en 2011). Ceci peut en partie s'expliquer par la contraction de l'emploi à la suite de la crise économique dans la plupart des pays où la CES compte des membres. Il convient néanmoins de noter que le recul de l'affiliation est moins accusé pour les femmes que pour les hommes, tout au moins dans l'ensemble des 42 confédérations qui ont fourni des données ventilées selon le genre sur leurs membres pour les deux années. Il apparaît par conséquent que le nombre d'affiliées a augmenté, de 45,5 % en 2010 à 45,9 % en 2011.

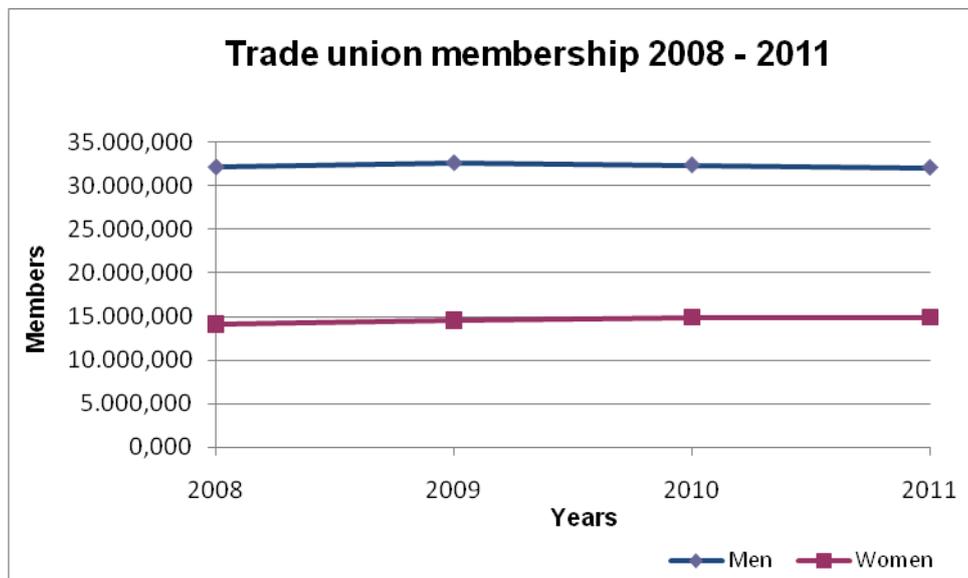
Cette hypothèse se confirme si nous examinons l'évolution de l'affiliation féminine depuis 2008 (lorsque la première enquête du 8 mars a été réalisée). Le nombre total de membres des 34 confédérations dont les données permettent d'établir une comparaison est passé de 31.892.082 en 2008 à 31.045.147. Parallèlement, le nombre d'affiliées a augmenté, de 13.770.600 à 14.521.566, soit de 44,5 % en 2008 à 46,1 % en 2011.

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

⁵ Voir : « Les femmes dans les syndicats européens : des écarts à combler » (2007) sur <http://www.etuc.org/a/4142>

⁶ Ce chiffre ne représente pas le nombre total de membres de la CES, mais le nombre total de membres des 40 confédérations qui ont répondu à l'enquête du 8 mars en 2010 et en 2011.

Figure 1 : Affiliation syndicale en 2008, 2009, 2010, 2011 sur la base des chiffres de l'enquête du 8 mars.



Source : Calculs propres de l'auteur.

Cinq confédérations (AC-Danemark, SZEF/ESZT-Hongrie, LPSS (LDS)-Lituanie, BNS-Roumanie et Travail Suisse - CH) ont répondu cette année pour la toute **première fois** à l'enquête du 8 mars. 1 organisation (MsZosZ-Hongrie) avait contribué à l'enquête par le passé en fournissant des données sur le nombre total de ses membres, mais elle a fourni cette année des chiffres sur ses membres féminins pour la première fois.

21 confédérations n'ont signalé **aucun changement** (ou presque) au niveau de l'adhésion féminine depuis 2010. Parmi elles, **12 ont fourni les mêmes chiffres** qu'en 2010 (ABVV/FGTB, ACV/CSC Belgique, CITUB-Bulgarie, CMK-OS République tchèque, LO-Danemark, CFTC, FO France, UIL-Italie, LBAS-Lettonie, LDF-Lituanie, CGTP-Portugal, TCO-Suède).

Entre 2010 et 2011 (ou entre 2009 et 2011*), **24 confédérations** ont fait part d'une **augmentation** de leurs affiliations féminines. Les **plus grandes hausses** enregistrées depuis l'année dernière sont attribuées à la confédération suédoise LO (+4,1), à HAK-IS-Turquie (+2,6) et à UGT Espagne (+2,2). Sur ces 21 syndicats, huit organisations (CGT et CFDT France, CC.OO et ELA Espagne, KOZ-SR Slovaquie, TUC-Royaume-Uni, SACO et LO-Suède) ont rapporté une hausse progressive de leurs affiliations féminines au cours des trois années de référence. Au niveau national, une augmentation de l'adhésion syndicale féminine a été observée dans tous les syndicats espagnols affiliés à la CES. Dans le cas de l'Irlande, ICTU a souligné que cette année elle a marqué un cap historique avec plus de membres femmes que de membres homes.

Un exercice similaire a été réalisé pour déterminer où les **affiliations féminines ont diminué**. Il apparaît que seules **7 confédérations** ont rapporté une chute de leurs affiliations féminines entre 2010 et 2011. Cette diminution se situe entre -0,3 (comme dans le cas de NZZZ Solidarnosc Pologne et UGT-Portugal) et -3 (UATUC-Croatie et STTK-Finlande).

* Pour les cas où les chiffres de l'enquête du 8 mars 2010 n'étaient pas disponibles.

Section II) Les femmes aux postes de pouvoir dans les confédérations syndicales nationales

L'enquête du 8 mars suit non seulement l'évolution de l'affiliation syndicale, mais aussi de la situation de femmes aux plus hauts postes de prise de décision dans les confédérations syndicales.

Des arguments en faveur de l'adoption d'une conception stratégique de l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les organes de direction et dans la prise de décisions ont été présentés par le Comité exécutif le 8 mars 2011 lors de l'adoption d'une résolution, selon laquelle « *améliorer l'équilibre hommes-femmes dans les structures de direction et de prise de décisions des syndicats reste un défi fondamental pour le mouvement syndical* ». C'est pourquoi il est demandé aux membres de la CES de surmonter les obstacles politiques et structurels responsables de l'écart de représentation au sein des syndicats au cours des quatre prochaines années par la mise en œuvre de recommandations spécifiques⁷.

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 reflétant le nombre de femmes aux postes de direction dans les syndicats.

Cette année encore, toutes les confédérations ont répondu à cette partie de l'enquête. En 2011, il apparaît que, sur 55 syndicats, seules **quatre** confédérations nationales (sur 39) 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 SACO Suède. Il n'y a pas de changement par rapport à l'enquête du 8 mars 2010, où quatre présidentes ont également été notées, et il y a une régression par rapport à l'enquête de 2009, rapportant 6 présidentes (une femme occupait alors la présidence du TUC).

Parmi les organisations ayant répondu à l'enquête cette année, 31 confédérations comptent un total de 74 **Vice-présidents**, dont **28 femmes**. Il convient de noter que, dans la moitié des cas (16 syndicats), ces postes sont occupés conjointement avec des hommes. 11 syndicats comptent 2 Vice-présidents de sexe différent. Dans les autres syndicats, huit ont davantage de Vice-présidents masculins que féminins (la répartition est généralement de 2 hommes et une femme). Le nombre de vice-présidents a changé par rapport à l'enquête du 8 mars 2010 (en comparant les organisations qui ont répondu à l'enquête les deux années). Ces organisations comptaient un total de 51 vice-présidents (dont 20 étaient des femmes, soit 41 %), tandis qu'elles enregistrent en 2011 un total de 65 vice-présidents, dont 25 sont des femmes (38 %). Ce résultat indique par conséquent un recul de la proportion totale de femmes occupant ce poste malgré l'augmentation du nombre de vice-présidents.

En ce qui concerne le poste de **Secrétaire général**, seules **10 confédérations disposent d'une femme à ce poste** (sur 40) : ÖGB-Autriche (conjointement avec deux collègues masculins), ABVV/FGTB-Belgique, STTK-Finlande, CGIL-Italie, LPSK/LTUC, LPSS (LDS) et LDF – Lituanie, FNV-Pays-Bas, TCO-Suède, Travail Suisse (CH).

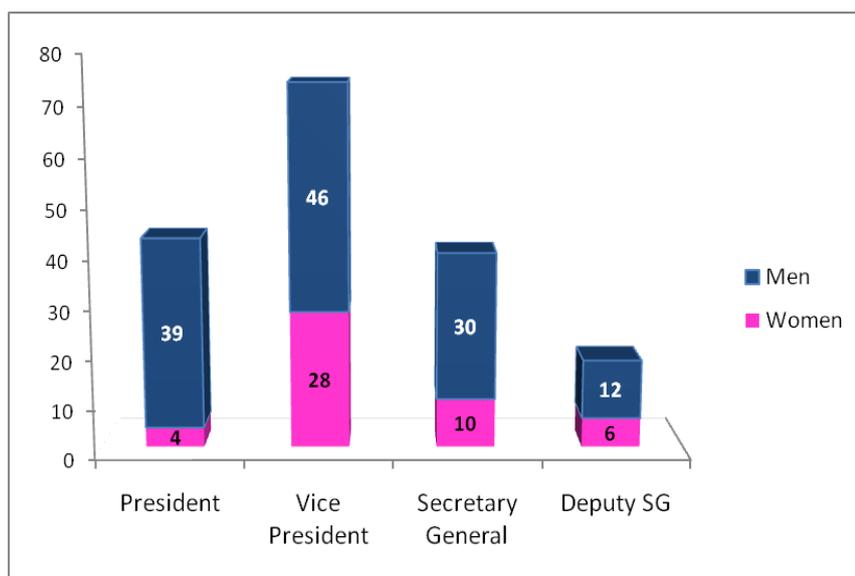
⁷ Le texte de la résolution sur les « Recommandations pour améliorer l'équilibre hommes-femmes au sein des syndicats » est disponible à l'adresse : <http://www.etuc.org/a/8487>.

Le nombre de secrétaires générales a augmenté de deux unités, puisque 8 Secrétaires générales avaient été rapportées en 2009. Lorsqu'une comparaison est possible avec les répondants de l'année dernière, nous constatons que des changements sont survenus à la CGIL-Italie, où ce poste est actuellement occupé par une femme pour la première fois dans l'histoire de ce syndicat. En Lituanie, tous les trois syndicats affiliés à la CES ont une Secrétaire-général femme au reines. Néanmoins, la valeur de ce chiffre déjà très bas a diminué si nous considérons que, dans certaines de ces organisations, le poste de Secrétaire général n'est pas le poste politique le plus élevé.

La situation est légèrement plus équilibrée pour les postes de **Secrétaires généraux adjoints**. Sur l'ensemble des 18 Secrétaires généraux adjoints en place, six sont des femmes. Ces postes sont occupés conjointement avec des collègues masculins à la CFTC-France, LCGB-Luxembourg, ICTU-Irlande et UGT-Portugal). La TUC-Royaume-Uni compte deux postes de secrétaire général adjoint, qui sont tous deux occupés par des femmes.

Lorsqu'il existe, le poste de **trésorier** des confédérations nationales est occupé par 15 hommes et 11 femmes.

Figure 2 : Dirigeants syndicaux par sexe (2011)



➤ **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 4 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, suivie de la FSESP (68 %) et de l'EFFAT (environ 40 %).

Aux postes de direction, la FEM et l'EMCEF ne comptent aucune femme à l'un des 3 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. L'ETF a un Secrétaire general home et une Secrétaire générale adjointe femme.

Section III) L'impact de la crise économique sur l'emploi féminin

Comme lors des années précédentes, l'enquête du 8 mars aborde une question intéressant les travailleuses européennes. Cette année, le Comité des Femmes de la CES a décidé de consacrer une section de l'enquête à l'impact de la crise économique sur l'emploi féminin.

- **Introduction**

Il y a encore quelques mois, il était assez courant de lire des articles ou d'entendre des déclarations soulignant que la crise économique actuelle frappait davantage les hommes que les femmes. Certains sont allés jusqu'à caractériser ce ralentissement de l'activité économique de « récession masculine » (*he-cession*), afin d'appuyer l'hypothèse selon laquelle la crise aurait été déclenchée essentiellement par des hommes (le secteur financier étant un secteur à prédominance masculine), qui à leur tour en subissaient les principaux effets, puisque la crise a frappé de plein fouet le secteur de la construction et l'industrie manufacturière, qui sont eux-mêmes des secteurs à prédominance masculine. Cette théorie peu nuancée a toutefois été remise en question récemment, car la crise a des répercussions extrêmement dommageables sur l'emploi féminin ou des secteurs à prédominance féminine. Comme l'ont mis en évidence des économistes clairvoyants, il semble que les conséquences globales de la crise, tant sur les femmes que les hommes, ne puissent se résumer à ce que l'on a qualifié de « récession masculine », et que les répercussions de la crise sur l'emploi féminin puissent être plus importantes qu'elles ne l'ont été jusqu'à présent⁸.

Cette partie de l'enquête du 8 mars vise par conséquent à présenter des informations permettant de procéder à une analyse critique de la dimension de genre de la crise sur la base des contributions des 554 confédérations de la CES qui ont participé à l'enquête de cette année. Cette analyse n'est pas destinée à établir une distinction entre les hommes et les femmes dans le contexte actuel de ralentissement de l'activité économique, mais vise à permettre de mieux comprendre comment la récession touche l'emploi féminin et à décrire les questions syndicales relatives à l'égalité hommes-femmes qui peuvent être prises en considération dans le cadre des réponses politiques à la récession économique. Il s'agit là d'un point particulièrement important, car presque tous les experts de la politique et de la recherche économiques internationales prévoient une importante remise en cause des acquis reconnus au cours des dernières décennies dans le domaine de l'égalité hommes-femmes si des mesures politiques appropriées et neutres au regard de l'égalité hommes-femmes ne sont pas adoptées⁹.

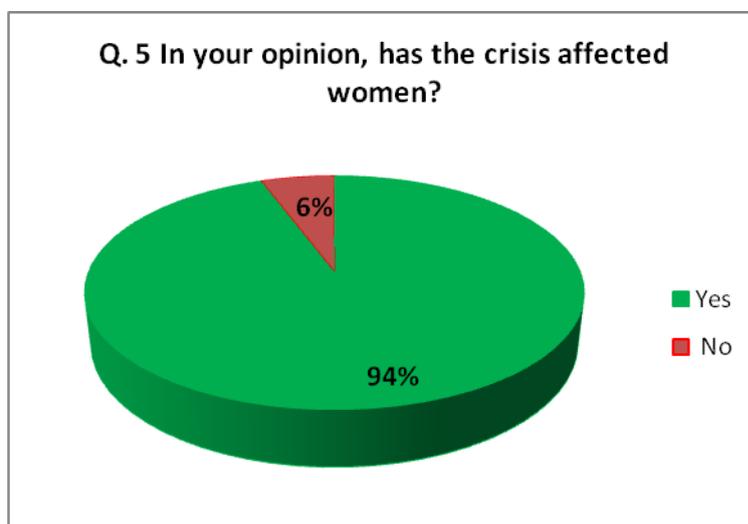
⁸ See the article "Re-cession or He-cession — gender dimensions of economic crisis and economic policy", Friederike Maier, ETUI, After the crisis: towards a sustainable growth model, 2010

⁹ See Seguino, S. (2009) The global economic crisis, its gender implications and policy responses, Burlington: The University of Vermont

- **Réponses au questionnaire**

Une écrasante majorité de confédérations (94 %), quatre des six fédérations syndicales européennes et l'ensemble des membres du PERC interrogés ont répondu à cette section de l'enquête du 8 mars sur l'impact de la crise sur l'emploi féminin. Dans de nombreux cas, les organisations ont mentionné des chiffres et/ou des études réalisées au plan national ou sectoriel sur ce sujet ou ont annexé ces références à leur réponse. Une liste complète de ces ressources est présentée à la fin du présent rapport.

Presque toutes les confédérations (50 sur 53¹⁰) et les six fédérations syndicales ayant participé à cette enquête du 8 mars 2011 ont répondu par l'affirmative à la question de savoir si les travailleuses ont été frappées par la crise économique actuelle. Différentes réponses mettent en relief que le caractère « masculin » se manifeste de moins en moins, et que la récession économique, pour une raison qui n'apparaît pas clairement, révèle son caractère féminin.



La réponse de la CFTC-France illustre le sentiment exprimé par d'autres répondants (CSC-Belgique, ZSSS-Slovénie) : « *On a affirmé longtemps que les femmes subissaient moins les effets de la crise ou que la détérioration de l'emploi des femmes était inférieure à celle des hommes. Un autre argument avancé consistait à affirmer que leur niveau d'instruction plus élevé les protégerait cette fois-ci, contrairement au passé.*

Certains ont laissé entendre que la ségrégation professionnelle pourrait constituer une forme de protection : les femmes sont essentiellement employées dans les secteurs – ex. les secteurs des services – les moins frappés par la récession dans un passé récent et les moins menacés dans un avenir proche. Il est désormais évident qu'il s'agit d'une mystification : les évolutions du chômage des hommes et des femmes en 2008-2009 montrent d'abord un décalage dans le temps.

Le chômage des hommes s'est accru plus précocement et plus vite que celui des femmes, mais un rattrapage s'est produit en 2009. Celui-ci n'a été que partiel, pour des raisons structurelles : les femmes et les hommes ne travaillent pas dans les mêmes secteurs et la réaction de l'emploi dans l'industrie est traditionnellement plus rapide et plus ample que celle de l'emploi des services. De plus, parmi les jeunes, la meilleure formation des femmes les protège en partie, même si elles réussissent moins bien que les hommes à valoriser leurs diplômes ».

¹⁰ 2 organisations did not reply the question (FTF-Denmark and CNV-Netherlands).

Il est utile de mettre ce commentaire en rapport avec les conclusions du rapport sur l'emploi en Europe publié par la Commission européenne en 2010 : « *L'analyse de l'évolution globale des niveaux de l'emploi depuis le début de la récession sur le marché européen du travail révèle également que les baisses relatives de l'emploi varient considérablement entre les différents sous-groupes de population. Les hommes, les jeunes, les travailleurs peu qualifiés et les ressortissants d'États tiers ont été relativement plus touchés par les pertes d'emploi au cours de cette période.*

En ce qui concerne le genre, les hommes ont été les plus touchés par la contraction de l'emploi, avec une baisse de 3,4 % de leur niveau d'emploi (par rapport à un recul de seulement 7 % pour les femmes), qui correspond à environ 85 % de la réduction totale nette de l'emploi au deuxième trimestre 2010. Cet impact de la récession sur l'emploi, différent selon le genre, reflète fortement les différences entre les types d'emplois exercés par les femmes et les hommes. La concentration plus élevée de femmes dans les emplois à temps partiel, les emplois moins rémunérés et les entreprises plus petites a exercé une influence sur les effets relatifs de la récession ».

Cependant, comme les réponses aux autres questions le démontrent, la chute de l'emploi ne peut être l'unique composante à prendre en considération, et l'analyse économique, ainsi que les réponses politiques, doivent également tenir compte de la composition du marché du travail et de la situation vulnérable de certains groupes de travailleurs, dont les femmes représentent une proportion importante. Il est probable que le recul du taux d'emploi des femmes ne se manifeste que dans un deuxième temps, comme semblent le confirmer les chiffres les plus récents dans certains pays. Les pertes d'emplois seront essentiellement imputables au terme des contrats à durée déterminée, à la perte de pouvoir d'achat des consommateurs et des utilisateurs de services et aux économies financières des pouvoirs publics. Elles pourraient être de moins grande ampleur, moins spectaculaires et moins visibles, mais certainement pas moins graves.

Certaines confédérations considèrent que la relative indifférence aux conséquences de la crise économique sur l'emploi féminin s'explique en partie par l'attention insuffisante accordée par les médias aux effets de la crise sur la dimension de genre. Cette situation a incité certains à affirmer que les travailleuses européennes seraient touchées par une crise silencieuse et à s'inquiéter de l'absence de mécanismes adaptés aux pertes d'emplois des femmes (réponse de Solidarnosc-Pologne). Plusieurs syndicats soulignent que les effets de la crise sur les conditions de travail des femmes se sont exercés plus lentement et moins brutalement que pour les hommes, notamment lors de l'entrée en récession. La plupart des répondants semblent toutefois assez conscients des différents effets de la crise sur les travailleuses.

À titre d'exemple, la CSC-Belgique a publié un dossier qui analyse la situation des femmes face à la crise économique en Belgique. « *Trop peu de statistiques ventilées selon le genre, trop peu de travaux de recherche sur la situation des femmes dans le contexte de ralentissement de l'activité économique, trop de stéréotypes véhiculés. La CSC a tenté d'y voir plus clair et demandé à ses représentants syndicaux à différents niveaux, géographique et sectoriel, de déterminer les effets de la crise sur les conditions de vie et de travail des hommes et des femmes ».*

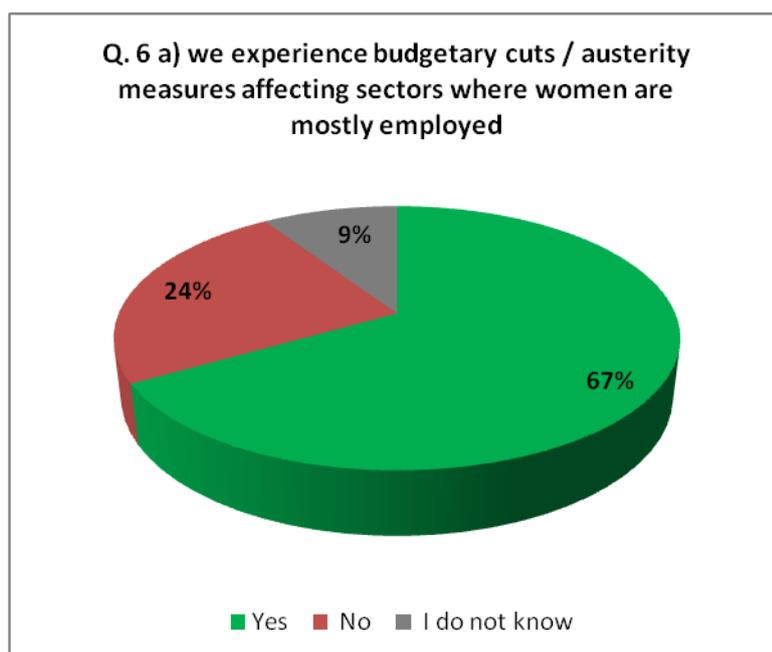
Le manque de statistiques appropriées est une préoccupation partagée par d'autres syndicats belges (FGTB-Belgique), et l'on peut considérer que c'est probablement le cas dans d'autres pays. Des statistiques complètes, ventilées selon le genre, seraient très utiles pour faire face aux conséquences de la crise et prendre des mesures qui répondent aux besoins des hommes et des femmes dans le contexte économique actuel. À cet égard, certains syndicats (CGSLB-Belgique, DEOK-Chypre) ont mis en évidence les conséquences positives que pourrait supposer l'intégration de la dimension de genre dans les mesures de lutte contre la crise.

Cinq confédérations (LCGB-Luxembourg, LO-Norvège, les trois confédérations suédoises LO, SACO et TCO) ont complété leur réponse en affirmant que, si les femmes subissent les effets de la crise, elles sont autant, voire moins, touchées que les hommes. Chose intéressante, ce sont pour l'essentiel ces mêmes confédérations qui semblent les plus satisfaites par les mesures adoptées par leur État membre pour faire face à la récession. La Confédération norvégienne des syndicats (LO-N), par exemple, est l'une des quelques confédérations qui affirment avoir activement influencé leur gouvernement à faire face à la crise en général, avec un résultat positif jusqu'à présent.

Les trois organisations suédoises indiquent que, dès le déclenchement de la crise en 2008, les syndicats suédois ont convaincu avec succès le gouvernement de transférer davantage de fonds aux autorités locales et régionales. Ils constituent des employeurs importants pour les femmes. Le gouvernement a suivi les propositions des syndicats, entraînant une réduction des licenciements imputables à la crise et renforçant la stabilité du marché du travail.

i. Coupes budgétaires

66 % des répondants (36 confédérations sur 54) indiquent que leur gouvernement a adopté des mesures (coupes budgétaires ou mesures d'austérité) qui ont eu des répercussions sur des secteurs à prédominance féminine.



Les confédérations syndicales d'Autriche, du Luxembourg, de Suède et de Norvège affirment qu'aucune de ces mesures n'a été adoptée. LO-N indique que le gouvernement a adopté des mesures économiques pour stimuler et favoriser les secteurs employant essentiellement des femmes.

La situation est moins claire pour la Belgique, la Hongrie et l'Italie, où les syndicats qui ont répondu à l'enquête semblent ne pas s'accorder sur les effets des mesures adoptées (le cas échéant) par les pouvoirs publics sur la dimension de genre .

Au plan national, la situation semble assez préoccupante en Roumanie, où BNS indique que le gouvernement a adopté des mesures qui nuisent aux conditions de vie des femmes, comme : la réduction des allocations familiales et du congé de maternité, des allocations pour les familles monoparentales (plus de 90 % des familles monoparentales sont représentées par une femme seule et ses enfants) et des prestations d'aide aux personnes handicapées.

« *Les mesures d'austérité ont accru le risque de pauvreté parmi les femmes et leur degré de dépendance à l'égard d'autres membres de la famille, avec toutes les conséquences négatives que cela suppose* ».

Des mesures semblables ont été relevées en République tchèque, où le gouvernement, sur la base d'une procédure d'urgence, a adopté en novembre 2010 les mesures d'austérité proposées par le ministère du Travail et des Affaires sociales.

Dans sa réponse à l'enquête du 8 mars, CMKOS a illustré chacune de ces mesures et distingué les mesures soutenues par la confédération de celles auxquelles elle s'est opposée. Comme on pouvait s'y attendre, les mesures les plus critiquées par le syndicat tchèque sont celles qui auront des conséquences négatives sur les conditions de vie des travailleuses. Il s'agit en l'occurrence de la suppression des prestations sociales versées aux familles à faible revenu, de la diminution du montant des allocations de congé parental et des conditions d'accès plus rigoureuses, de la réduction des allocations de naissance généralement versées aux familles, ainsi que de la réduction des allocations pour soins à domicile.

L'Irlande est un autre pays frappé de plein fouet par la crise. À cet égard, la réponse d'ICTU décrit les mesures prises par le précédent gouvernement et comment elles touchent les femmes : « *L'Irlande souffre d'une crise en cinq volets : économique, social, budgétaire, bancaire, de réputation. Le gouvernement précédent a principalement porté ses efforts sur les composantes bancaire et budgétaire, ne se préoccupant que peu, ou pas, du chômage. Dans l'espoir de résoudre la crise budgétaire, il a adopté quatre budgets extrêmement contraignants. Cette politique a provoqué un choc déflationniste tel que la demande intérieure s'est effondrée, entraînant à sa suite des faillites d'entreprises et la perte de milliers d'emplois. En conséquence, la demande intérieure s'est effondrée. Le dernier gouvernement a déployé des efforts insuffisants pour répartir équitablement la charge de l'ajustement, réduisant les prestations sociales, augmentant les impôts – notamment sur les ménages à faible revenu –, réduisant le salaire minimum de 12 % alors que l'ensemble des salaires dans le secteur privé demeuraient stables en termes réels, affaiblissant les mécanismes de fixation des bas salaires sur le marché du travail, etc. Cet ensemble de mesures a touché les femmes de façon disproportionnée* ».

Ces trois exemples montrent clairement comment l'égalité hommes-femmes peut être compromise si les gouvernements ne prennent pas les mesures appropriées pour faire face à la crise et s'opposent à l'esprit des recommandations adressées aux États membres par Comité consultatif de l'égalité des chances de la Commission européenne ainsi que par le Parlement européen afin de garantir que les femmes ne supportent pas la charge de la récession économique¹¹.

¹¹ See European Commission (2010), Advisory committee on equal opportunities for women and men, “*Opinion on the gender perspective on the response to the financial crisis*”, ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2878&langId=en and

European Parliament Resolution of 17 June 2010, “*Gender aspects of the economic downturn and financial crisis (2009/2204(INI))*” <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2010-0231+0+DOC+XML+V0//EN>

L'expérience montre que la réduction des prestations sociales est dangereuse pour les travailleurs en général, mais représente une véritable menace pour les personnes vulnérables et en situation précaire sur le marché du travail. La brochure du TUC-Royaume-Uni « *The gender impact of the cuts* » illustre particulièrement bien ce que représente pour les femmes le programme d'austérité proposé par le gouvernement. « *Le programme d'austérité sauvage du gouvernement – y compris des coupes dans la sécurité sociale et les prestations sociales à hauteur de 18 milliards de livres sterling et des pertes de milliers d'emplois dans le secteur public – va manifestement frapper les femmes de plein fouet.*

En particulier les femmes enceintes, les femmes retraitées et les mères célibataires. Les femmes représentent quelque 65 % de la main-d'œuvre dans le secteur public. Le secteur public concentre un peu moins de 40 % de l'emploi des femmes à l'échelle nationale, par rapport à 15 % pour l'emploi des hommes, ce qui explique pourquoi le chômage des femmes devrait s'accroître considérablement au fur et à mesure de la suppression des emplois dans le secteur public. Nous savons déjà que les femmes paieront environ 72 % des changements apportés à la fiscalité, aux prestations et aux crédits d'impôt prévus au budget [...] Un vaste ensemble de prestations a été supprimé ou gelé. La subvention de bonne santé pendant la grossesse, les allocations familiales, les crédits d'impôts liés à la naissance d'un enfant, pour ne citer que quelques exemples, ont tous été réduits ou gelés. D'autres réductions, comme la réduction des aides au logement, vont toucher les femmes de façon disproportionnée, car davantage de femmes que d'hommes dépendent de ces prestations.

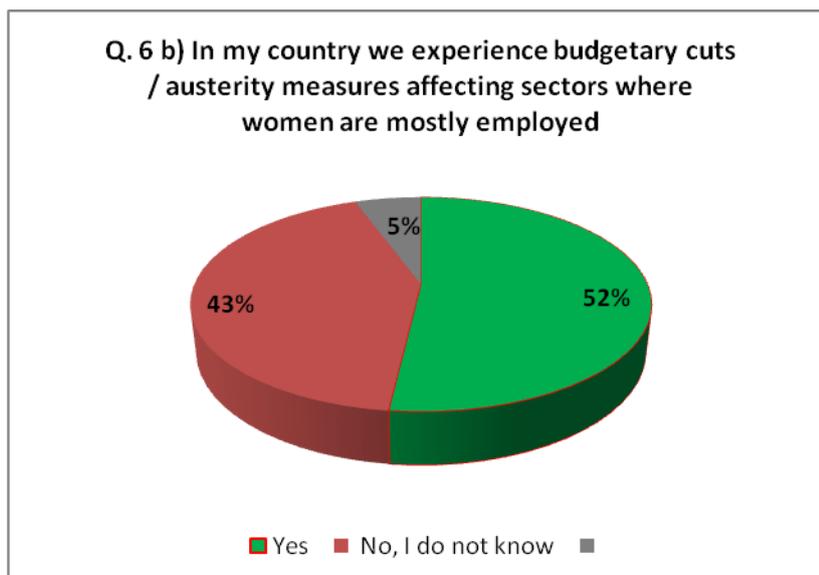
Si les prestations et les crédits d'impôt liés à la famille sont soustraits de l'équation, les femmes devront encore assumer 66 % des modifications des prestations sociales, contre 34 % pour les hommes. Ceci s'explique parce que les femmes seront également les plus touchées par la réduction des aides au logement et le report de l'augmentation de l'IPC pour les prestations sociales et les retraites.

[...] Une étude commandée par le TUC révèle que les mères célibataires perdront 18,5 % de leurs revenus nets (soit - 3 121 livres sterling en termes nominaux) ».

ii. Suppressions d'emplois

Un peu plus de la moitié des répondants (28 sur 54) ont indiqué que leur pays est confronté à des suppressions d'emplois dans des secteurs à prédominance féminine. Les confédérations membres de la CES d'Autriche, de Chypre, de Lituanie, du Luxembourg, de Norvège, du Portugal, de Suède et de Suisse n'ont pas fait état de suppressions d'emplois.

La situation est moins claire dans les États membres suivants : la Belgique, la Finlande, la France et la Hongrie, où les confédérations ont apporté des réponses différentes.



Certaines organisations indiquent que le **taux de chômage des femmes augmente davantage (ou est plus élevé)** que celui des hommes.

Au Portugal, l'UGT-P indique que les pertes d'emplois depuis l'entrée en récession sont plus nombreuses pour les femmes que pour les hommes. Au Royaume-Uni, le chômage des femmes commence à augmenter. Dans un pays comme la Grèce, qui souffre d'un faiblesse chronique du taux d'emploi des femmes, le chômage des femmes a atteint un record historique à 17 % en novembre 2010, par rapport à 13,3 % l'année précédente, le plus haut depuis 2004 selon l'institut grec des statistiques.

Le rapport sur l'emploi en Europe 2010 offre une vue d'ensemble précise de l'évolution du chômage dans les différents sous-groupes en Europe : « *Alors que le taux de chômage global dans l'UE a augmenté de 2,9 points de pourcentage depuis le bas du printemps 2008, il existe des variations sous-jacentes considérables selon le genre, le groupe d'âge, le niveau de compétences et la nationalité. Cependant, cette hausse a été considérablement plus élevée pour chaque groupe au cours de la première année de récession sur le marché du travail qu'au cours de la deuxième année. S'agissant du genre, la crise a eu des répercussions sur le marché du travail plus dommageables pour les hommes que pour les femmes, et la hausse du taux d'emploi total a essentiellement été entraînée par la hausse du taux d'emploi des hommes, en particulier au cours de la première année de récession sur le marché du travail. Par conséquent, l'écart entre le taux d'emploi des hommes et des femmes, situé encore à 1,2 point de pourcentage au détriment des femmes au début de l'année 2008, s'est inversé au détriment des hommes au printemps 2009. Toutefois, depuis l'automne 2009, l'effet décalé de la crise a davantage bénéficié aux hommes qu'aux femmes et, en juillet 2010, l'équilibre s'est rétabli entre les taux de chômage des hommes et des femmes pour la première fois depuis mars 2009, à 9,6 %.*

La tendance mise en évidence dans ce rapport doit être prise en considération avec précaution. Il convient par ailleurs de rappeler que les taux de chômage sont un indicateur partiel de la situation. Comme certaines confédérations l'indiquent, les femmes au chômage ne sont le plus souvent pas prises en compte dans les chiffres du chômage, car elles tendent à se retirer du marché du travail et à exercer un travail non rémunéré ou informel, etc.

Selon Maier, « *L'impact de l'évolution des conditions économiques sur les hommes ou les femmes n'est par conséquent pas pleinement pris en compte dans les données sur l'emploi et le chômage. Comme dans d'autres domaines de la performance du marché du travail, les statistiques masquent souvent des structures féminisées de comportement déterminées par les règles et normes nationales liées à l'activité sur le marché du travail, ainsi que par les contraintes qui pèsent sur l'offre de main-d'œuvre et auxquelles sont confrontées les femmes*¹².

Cet aspect est étayé par le rapport 2010 de l'UGT-Espagne : « Les femmes face à la crise économique : impact et perspectives » « *En Espagne, les inquiétudes suscitées par le chômage des hommes, résultant du déclin de secteurs comme la construction, qui s'est traduit par un nombre important de licenciements dans de nombreuses entreprises, a quelque peu éclipsé le problème du chômage des femmes et l'insécurité de l'emploi à laquelle elles sont confrontées. Il n'est pas nouveau que les situations difficiles surviennent dans les secteurs d'activité vulnérables et fragiles. Il n'est pas nouveau que la crise économique exclut d'abord du marché du travail les plus exposés aux fluctuations économiques. Par conséquent, nous courons le risque d'oublier une fois encore l'impossibilité de satisfaire les aspirations professionnelles des femmes lorsqu'est privilégiée la précarité, à laquelle sont également exposés les hommes aujourd'hui. Les taux de participation des femmes restent faibles. Le taux de chômage des femmes est supérieur à celui des hommes, et les femmes subissent encore des discriminations, avec pour conséquence une position affaiblie sur le marché du travail* ».

La CFDT-France souligne également que, même si l'industrie est le secteur le plus exposé aux pertes d'emplois, le niveau d'emploi des femmes est inférieur dans tous les secteurs de l'économie.

Il est indéniable que la situation est assez préoccupante pour les travailleurs employés dans le secteur public, à prédominance féminine. Selon les répondants à cette enquête du 8 mars, le secteur public semble être soumis à des pressions en République tchèque (CMKOS), au Danemark (LO), en Estonie (EAKL), en Grèce (GSEE), en Islande, en Irlande, en Roumanie et au Royaume-Uni. La FSESP étudie actuellement d'autres données et tendances et a entrepris des travaux de recherche pour déterminer quels sont les secteurs les plus touchés. Selon la fédération syndicale européenne représentant les travailleurs des services publics, les suppressions d'emplois devraient en principe toucher davantage les autorités locales et régionales, l'administration nationale et les services de santé et sociaux.

Selon UNISON, les syndicats au Royaume-Uni ont commencé à recourir aux responsabilités légales du secteur public dans le domaine de l'égalité pour s'opposer aux suppressions d'emplois. Les organismes publics sont légalement tenus de réaliser des analyses d'impact dans le domaine de l'égalité avant de prendre des décisions importantes, comme la réduction des budgets ou du nombre et de l'ampleur des projets. Récemment, UNISON a obtenu gain de cause contre des conseils municipaux qui avaient réduit le financement de 200 projets sans avoir réalisé une analyse d'impact sur l'égalité¹³. En Suède, le syndicat du secteur public Kommunal a demandé une augmentation des subventions pour le secteur social et fait campagne pour que les questions de l'emploi à plein temps et de l'emploi permanent figurent au programme politique du gouvernement.

¹² Maier, F. (2010) “*Re-cession or He-cession — gender dimensions of economic crisis and economic policy*”, in “*After the crisis: towards a sustainable growth model*”, Bruxelles, ETUI

¹³ See: http://www.unison.org.uk/asppresspack/pressrelease_view.asp?id=2140

L'éducation est un autre secteur à prépondérance féminine qui a été frappé par la crise. Les réponses d'ASI-Islande et de la CGT et CFDT-France accordent une attention particulière aux changements en cours dans ce secteur dans leurs pays respectifs.

Cette évolution négative est confirmée par l'étude du CSEE, intitulée « *Évaluation de l'incidence de la crise économique sur le dialogue social dans l'éducation* ». Selon cette étude européenne, les pays où la crise économique a eu des répercussions sur le secteur de l'éducation sont : la Croatie, Chypre, l'Estonie, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Islande, l'Irlande, l'Italie, la Roumanie et le Royaume-Uni. Le niveau des réductions se situe entre 0,3 % du PIB en Grèce à 25 % en République tchèque (concernant l'équipement uniquement). Ce groupe comprenait 13 des 30 pays étudiés. En Islande, les réductions du financement public de l'éducation se sont élevées en moyenne à 7 %, avec quelques variations selon les secteurs, comprises entre 6 et 8 %. Dans le cas de l'Estonie, les syndicats font état d'augmentations, qui ont été revues à la baisse par après.

En ce qui concerne le secteur du transport, l'ETF indique qu'il est difficile de donner une vue d'ensemble précise compte tenu des différences de répartition des travailleurs et des travailleuses dans les sous-secteurs du transport que cette organisation européenne représente (route, aviation, navigation intérieure, rail, etc.). Selon l'ETF, les secteurs du transport les plus susceptibles d'être touchés par les plans d'austérité sont le rail et le transport public urbain.

Même s'il est malaisé de déterminer dans quelle mesure les femmes seront particulièrement visées, il est probable que l'ensemble des politiques menées par le passé (publiques ou au niveau de l'entreprise) pour encourager l'emploi et le maintien des femmes dans ces secteurs, ainsi que les politiques d'investissement dans le milieu de travail pour le rendre plus accueillant à l'intention des femmes, seront révisées.

C'est notamment le cas du transport urbain, un secteur dans lequel des progrès ont été accomplis au cours des dernières décennies pour attirer les femmes à des postes de chauffeur, etc. (pas seulement des employées de bureau). « *C'est pour ces raisons* », conclut l'ETF, « *que ces travailleuses peuvent éprouver différemment – plus profondément – l'incidence de la crise sur le secteur* ».

Enfin, parmi les autres secteurs d'activité à prédominance féminine ayant souffert de la récession, il convient de citer : le textile (d'après les réponses des confédérations basées en Belgique, en Croatie, en Slovaquie, en Italie et en Turquie) et le traitement du cuir (Bulgarie).

Comme le mentionnent diverses études, les différences de la concentration sectorielle des travailleurs et des travailleuses ont joué un rôle clé pour déterminer l'effet de la récession. Le rapport sur l'emploi en Europe 2010 décrit la situation suivante : « *À ce jour, la récession a eu une incidence nettement plus importante sur les secteurs à prédominance masculine, comme le secteur de la construction et l'industrie manufacturière (qui, cumulés, représentent environ les deux tiers du recul de l'emploi total, et dans lesquels les hommes représentent plus des deux tiers de la main-d'œuvre totale). Inversement, les femmes travaillent plus souvent dans des secteurs protégés des fluctuations cycliques – comme le secteur public, la santé, l'éducation et les services sociaux [...]*

Cependant, les prévisions indiquent que, avec la reprise, la croissance dans les secteurs à prédominance masculine sera supérieure à la croissance dans les secteurs à prédominance féminine, car ceux-ci seront davantage soumis à la rigueur budgétaire.

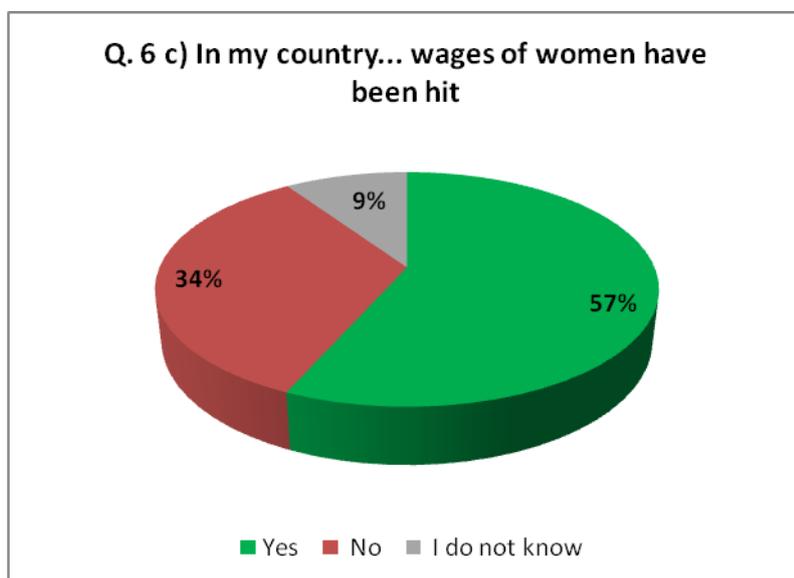
En outre, même si moins de femmes que d'hommes ont perdu leur emploi pendant la crise, les femmes qui se trouvent au chômage peuvent éprouver davantage de difficultés à trouver un emploi, car elles sont plus vulnérables sur le marché du travail ouvert, dans la mesure où elles ont en moyenne moins d'expérience sur le marché du travail, et leurs carrières sont souvent basées sur des emplois à temps partiel avec des contrats temporaires ».

Une autre préoccupation a également été exprimée dans la réponse de la CISL-Italie, qui rappelle que, lors des précédents ralentissements de l'activité économique, les femmes ayant perdu leur emploi **retrouvent un emploi régulier** à un rythme plus lent que les hommes.

Enfin, en France, pour faire face à la crise économique, la CFDT a demandé et obtenu la création en avril 2009 du *Fiso*, un dispositif conjoncturel qui a pour objet de coordonner les efforts en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle accomplis par l'État et les partenaires sociaux dans la lutte contre la crise. Le Fiso concrétise l'idée de la CFDT de former massivement les salariés plutôt que licencier. Le Fiso prévoit notamment l'amélioration de l'indemnisation du chômage partiel de 60 à 75% du salaire brut, prime forfaitaire de 500 euros aux demandeurs d'emplois non indemnisés, la reconversion des salariés bénéficiaires du contrat de transition professionnelle et de la conversion de reclassement personnalisé, la formation des demandeurs d'emploi et des salariés peu qualifiés ou en chômage partiel et renforcement des politiques d'emploi et de formation professionnelle des jeunes. Il est piloté par une cellule composée des responsables des organisations syndicales et d'employeurs et présidée par le ministre de l'Économie. La CFDT a poussé à la prise en charge du temps partiel dedans, le temps partiel concernant quasi exclusivement les femmes.

iii. Réductions de salaire

Un peu plus de la moitié des répondants (30 sur 53) ont indiqué que les salaires des femmes ont été réduits en raison de la crise. Inversement, il n'est fait état d'aucune réduction de salaire en Autriche, en Bulgarie, au Danemark, au Luxembourg, en Suède et en Turquie. Les confédérations nationales expriment des points de vue divergents en Belgique, en France, en Hongrie, en Lituanie et en Italie. Cependant, dans trois de ces cinq pays (Hongrie et Italie), les répondants reconnaissent qu'ils **ont connu un gel des salaires**, en particulier dans le secteur public.



Chose intéressante, les confédérations ayant exprimé des préoccupations quant aux mesures auxquelles ont été soumis leurs secteurs publics correspondent presque aux pays mentionnés dans une étude réalisée par le département de recherche sur le travail à la demande de la FSESP sur dix États membres qui ont réduit ou prévu de réduire les salaires dans le secteur public¹⁴.

Ces pays sont : la République tchèque, l'Estonie, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, la Lettonie, la Lituanie, le Portugal, la Roumanie et l'Espagne. Le rapport met en évidence un certain nombre d'éléments communs à plusieurs États, par exemple : l'existence de réductions répétées, la suppression ou la réduction des primes et versements complémentaires, des réformes apportées aux systèmes de paiement, des réductions imposées plutôt que convenues avec les syndicats. Ce rapport montre que les travailleurs du secteur public supportent la charge la plus lourde de la crise.

Un bref aperçu de la situation dans huit pays est présenté ci-dessous (sur la base des réponses de la FSESP à l'enquête du 8 mars) :

- *Estonie* : une série de mesures budgétaires pour d'abord geler et ensuite réduire les coûts de personnel ont été prises à partir d'avril 2008, et la décision de geler les salaires a été prise en 2009 et en 2010. Elles ont été suivies d'une réduction de 8 % en juillet 2008, de 10 % en février 2009 et de 9 % en 2010. Ces mesures ont eu pour effet d'abaisser de 15 % le montant de la facture entre 2008 et 2010.
- *Grèce* : des mesures ont été prises en novembre 2009 avec un gel des salaires des travailleurs du secteur public dont les salaires étaient supérieurs à 2 000 euros par mois. En janvier 2010, les allocations ont été réduites de 10 %. Cette réduction a été portée à 12 %, y compris une réduction de 60 % du 14^e mois. Les salaires des travailleurs du secteur public ont été réduits de 7 % et le paiement du 14^e mois a également été réduit de 60 %. En mai, le FMI et d'autres institutions financières sont intervenues, et la réduction des allocations a été portée de 12 à 20 %, tandis que les 13^e et 14^e mois ont été réduits à trois montants forfaitaires pour un total de 1 000 euros (et supprimés complètement pour les revenus supérieurs à 3 000 euros).
- *Hongrie* : en novembre 2008, le gouvernement a proposé de geler les salaires du secteur public et de supprimer le 13^e mois. Suite à l'opposition des syndicats, il a été convenu en janvier 2009 de rétablir un paiement de valeur équivalente pour les salariés les moins rémunérés (70 % du total), les salariés mieux rémunérés percevant un montant inférieur. Dans le cadre d'un nouveau train de mesures d'austérité adopté en avril 2009, le versement du 13^e mois a été définitivement supprimé et remplacé par un montant forfaitaire pour la plupart des salariés du secteur public. Les salaires ont été gelés en 2010 et, en octobre, le gouvernement a annoncé qu'il étendait le gel des salaires à 2011.
- *Irlande* : en février 2009, le gouvernement a annoncé que l'augmentation prévue de 3,5 % ne serait pas appliquée et qu'une taxe de 7,5 % en moyenne serait imposée sur les retraites de l'ensemble des salariés du service public. En décembre 2009, le gouvernement a imposé de nouvelles réductions de salaires, sans être parvenu à un accord avec les syndicats. Ces réductions de salaires s'élèvent à au moins 5 %, les revenus les plus élevés étant les plus touchés. La réduction de salaires pour les revenus moyens du secteur public s'est élevée à 6 %.

¹⁴ "The wrong target – how governments are making public sector workers pay for the crisis", Labour Research Department, December 2010, http://www.epsu.org/IMG/pdf/The_wrong_target-2.pdf

- *Lettonie* : la crise a débuté en octobre 2008. Le gouvernement a convenu de réduire les salaires à hauteur de 15 % en 2009, tout en protégeant les bas revenus. Le nombre élevé de revenus protégés a fait que l'effet des réductions a été inférieur aux prévisions. Une deuxième série de réductions a été adoptée, à hauteur de 20 % pour les hauts revenus et de 15 % pour les bas revenus. De nombreuses primes ont été supprimées et le recours au congé sans solde s'est généralisé.
- *Lituanie* : le programme de lutte contre la crise du gouvernement a été adopté en décembre 2008, avec une réduction des salaires de 12 % en moyenne pour la plupart des salariés. En mai 2009, les salaires ont été réduits de 11,2 % supplémentaires, par une réduction des paiements complémentaires et la mise en place du congé sans solde. Une réduction du salaire de base de 10 % a été prévue pour le mois d'août 2009, mais cette décision a été modifiée suite à l'opposition des syndicats. Une réduction de 10 % a été imposée, mais via une réduction de 5 % du salaire de base et une réduction supplémentaire d'autres paiements. Suite à des discussions, un accord national a été conclu entre le gouvernement, les syndicats et les employeurs en octobre 2008, confirmant les réductions de salaires. En juin 2010, ces réductions de salaires prévues au départ jusqu'à la fin 2010 ont été étendues jusqu'à la fin 2012.
- *Roumanie* : les réductions de salaires dans le secteur public ont été mises en œuvre en avril 2009 dans le cadre d'un train de mesures convenu avec le FMI. Les augmentations de salaires prévues ne seraient pas appliquées et la plupart des primes seraient supprimées ou intégrées au salaire de base sur une période de trois ans dans le cadre d'un système harmonisé de rémunération pour le secteur public. En août 2009, des réductions supplémentaires des paiements complémentaires et des primes ont été annoncées. Les salariés ont été contraints de prendre deux semaines de congé sans solde entre octobre et décembre 2009. En mai 2010, le gouvernement a mis en place une réduction provisoire de 25 % des salaires du secteur public du 1^{er} juillet 2010 à la fin décembre 2010. À plus long terme, à partir de janvier 2011, le gouvernement compte remplacer cette réduction provisoire par le système harmonisé de rémunération du secteur public, qui comprend la suppression d'un large éventail de primes et du versement du 13^e mois.
- *Espagne* : le gouvernement a annoncé son intention de réduire les salaires du secteur public de 5,0 % en moyenne en mai 2010. Cette réduction est entrée en vigueur au 1^{er} juin 2010, et les salaires sont gelés à ce niveau le plus bas pour l'ensemble de l'année 2011. Pour les salariés du secteur public disposant d'un statut particulier, certaines composantes du salaire ont été réduites de plus de 5 % pour les plus hauts revenus et de moins de 5 % pour les plus bas revenus. Quant aux salariés employés sous un contrat courant – environ 40 % du total – la réduction de 5 % s'applique également.

Bien qu'ils n'entrent pas dans le cadre de cette étude, au moins trois pays peuvent être ajoutés à cette liste. Il s'agit de la République tchèque, du Portugal (où les gouvernements ont annoncé en septembre 2010 des plans de réduction des salaires dans la fonction publique à hauteur de 10 % et de 5 % respectivement) et le Royaume-Uni. De plus, selon la réponse de la FNV, les salaires sont actuellement menacés aux Pays-Bas, et la confédération a organisé une importante manifestation, qui a entraîné une suspension temporaire des réductions de salaires.

En Irlande, l'ICTU a exprimé de vives préoccupations quant à l'avenir du salaire légal à l'échelle nationale et des mécanismes de protection dans des secteurs comme la restauration et l'hôtellerie. En particulier, l'une des mesures à laquelle s'oppose le syndicat irlandais est la réduction du salaire minimum mis en place par le gouvernement précédent.

L'ICTU s'y est opposé fermement en affirmant que cette mesure compromettrait le pouvoir d'achat déjà en recul dans l'économie nationale et que l'abaissement du salaire minimum toucherait en particulier les travailleurs les plus vulnérables, dont de nombreuses femmes. Le Congrès a lancé une campagne avec ses syndicats affiliés pour garantir que la rémunération des personnes employées au salaire minimum ne soit pas abaissée sans accord préalable. Des exemples de pressions exercées par les employeurs pour réduire le salaire minimum ont néanmoins déjà été signalées et des affaires ont été portées devant les tribunaux.

Selon l'ICTU, *« le prochain gouvernement s'est engagé à inverser la tendance à la réduction du salaire minimum et à empêcher d'autres employeurs agir de la sorte. Il existe toutefois des craintes que cette réduction entre en vigueur tandis que d'autres accords de fixation des salaires seront conclus. Certains groupes industriels, comme les chaînes de restauration rapide, ont déposé un recours auprès du Comité mixte du travail, qui fixe les salaires et les conditions de travail des salariés de la restauration et de l'hôtellerie. Les femmes représentent la vaste majorité des salariés du secteur.*

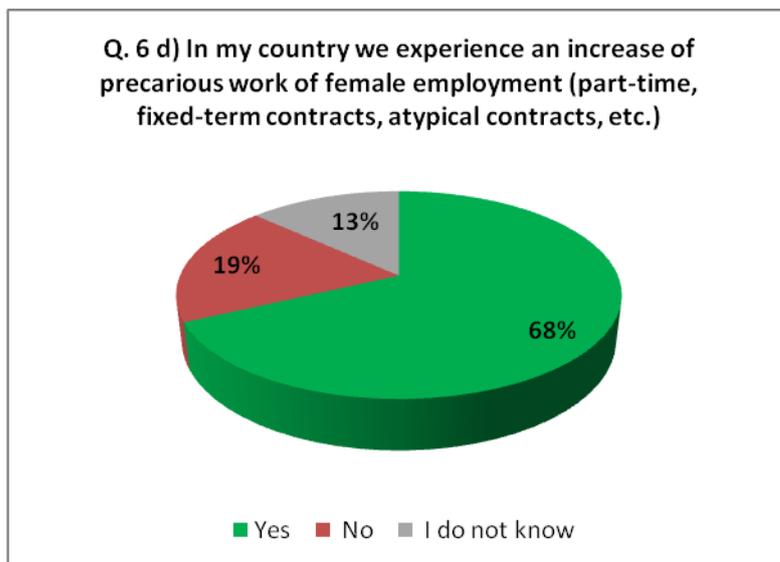
Selon certains répondants, bien que des réductions ou le gel des salaires n'aient pas été appliqués, il semble toutefois beaucoup plus difficile pour les syndicats de négocier des augmentations de salaires (Lituanie, Hongrie), en particulier dans la plupart des secteurs à prédominance féminine (Autriche).

Dans certains pays, cette situation contribue à creuser davantage l'écart de rémunération. Le syndicat bulgare CITUB indique que : *« Sur l'ensemble de la période annuelle (de septembre 2009 à 2010), le salaire moyen a augmenté de 9,3 %, ce qui signifie qu'il n'existe pas de gel des salaires. Le problème est que la croissance du taux salarial se situe à 10,9 % pour les hommes et à 7,1 % pour les femmes. En conséquence, l'écart de rémunération se creuse : en septembre 2009, la proportion des salaires des femmes équivalait à 85,2 % du salaire des hommes. Cette proportion équivalait à 82,4 % en septembre 2010. Dans certains secteurs, ces différences augmentent : en 2009, dans le secteur des soins de santé et des services sociaux, la proportion des salaires des femmes correspond à 64,3 % de la proportion des salaires des hommes, et ce rapport s'établit à 62 % en 2010. Dans le secteur de l'éducation, la part du salaire des femmes correspond à 86,2 % de la part des salaires des hommes et se situait déjà à 80,2 % en 2010 ».*

Inversement, en Islande, des travaux de recherche montrent que l'écart de rémunération s'est réduit après la crise financière. Selon cette étude, cette situation s'explique par le fait que les hommes ne perçoivent plus de paiements d'heures supplémentaires, de primes à la production, etc. Une autre raison de cette évolution de l'écart de rémunération est que la crise financière a d'abord frappé des secteurs à prédominance masculine et ensuite les secteurs dominés par les femmes. Cependant, le répondant d'ASI précise que cette étude couvre la période 2009-2010 et qu' *« il serait intéressant de suivre l'évolution de l'écart de rémunération au cours des 2 prochaines années, lorsque le secteur public subira les conséquences du resserrement budgétaire ».*

iv. Emploi précaire

Plus des deux tiers des confédérations (36 sur 53) considèrent que l'augmentation de l'emploi précaire des femmes (travail à temps partiel, contrats à durée déterminée, contrats atypiques, etc.) est imputable à la récession. Aucune augmentation de l'emploi précaire n'a été signalée par les confédérations basées au Danemark, en Norvège, au Luxembourg et en Suède. Les syndicats de Hongrie et de Lituanie ont exprimé des opinions différentes sur l'augmentation de la précarité parmi les travailleuses dans leur pays.



Une augmentation du travail à temps partiel a été signalée par les confédérations suivantes : OGB-Autriche, FGTB-Belgique, CITUB-Bulgarie, ZSSS-Slovénie et CC.OO-Espagne. Ces constatations sont confirmées par les statistiques du rapport sur l'emploi en Europe 2010.

La réponse de ZSSS fait référence à ce rapport européen pour illustrer la situation spécifique des travailleurs à temps partiel en Slovénie. « *Le rapport sur l'emploi en Europe 2010 indique clairement que la concentration plus élevée de femmes dans les emplois à temps partiel, les emplois moins rémunérés et les entreprises plus petites a exercé une influence sur les effets relatifs de la récession* ». La Slovénie illustre la situation extrêmement préoccupante des femmes sur le marché du travail. En réalité, selon les données d'Eurostat, en Slovénie, la proportion de l'emploi temporaire parmi les femmes est passée de 15,8 % au T1 2009 à 19,2 % au T3 2010. Au cours de la même période, la part de l'emploi temporaire parmi les hommes est passée de 12,4 % à 16,1 %. La part de l'emploi temporaire parmi les jeunes (15-24 ans) est extrêmement préoccupante : 67,2 % pour les hommes et 81,2 % pour les femmes, ce qui représente le niveau le plus élevé de l'UE-27 ».

La confédération polonaise Solidarnosc souligne également la forte augmentation du nombre de travailleurs intérimaires et à temps partiel parmi les femmes : « *Le volume de travail fourni par les agences de travail intérimaire a doublé l'année dernière. Par ailleurs, deux fois plus de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel. La proportion de travailleurs employés sous contrat à durée déterminée représente 30 % de l'ensemble des travailleurs salariés. Les femmes, qui se trouvent dans une situation plus précaire sur le marché du travail, acceptent des conditions d'emploi moins favorables, et nombre d'entre elles occupent des emplois indépendants.* »

Enfin, USO-Espagne fournit un quatrième exemple typique et cite les conclusions de l'Institut national des statistiques : « Si nous analysons les données sur les femmes pour tous les contrats de ce type (*les femmes représentent une proportion importante des contrats à temps partiel*), nous constatons que depuis 2007, plus de 75% des contrats à temps partiel sont conclus par des femmes (2007 = 80,4 % ; 2008 = 80 % ; 2009 = 77,6 % ; 2010 = 77,2 %). La diminution de la proportion de femmes employées à temps partiel (80,4 % en 2007 – 77,2 % en 2010) s'explique par le fait que moins de femmes travaillent, c'est-à-dire que le nombre de travailleuses a diminué, ce qui modifie les taux de l'emploi à temps plein et à temps partiel.

Si nous examinons les chiffres absolus, nous constatons que 8 479 800 femmes travaillaient en 2007 contre 8 198 500 en 2010 (- 281 300). Le travail à temps plein est le type de contrat qui a eu le plus d'incidence sur le chômage, avec un nombre de chômeurs qui est passé de 6 562 900 en 2007 à 6 288 300 en 2010, et une diminution de 274 600 contrats à plein temps (97 % des emplois ont été supprimés). En ce sens, il est à noter que seul l'emploi à temps partiel a chuté de 6 700 unités (soit 3 % de l'ensemble des emplois supprimés), ce qui démontre les difficultés qu'éprouvent les femmes à accéder à un emploi à plein temps »¹⁵.

En ce qui concerne les contrats à durée déterminée, les confédérations UATUC-Croatie, DEOK-Chypre, CMKOS-République tchèque et UGT-Portugal ont mentionné dans leurs réponses que les contrats à durée déterminée sont de plus en plus souvent proposés aux femmes.

Les contrats à durée déterminée sont plus fréquents parmi les travailleuses que les travailleurs dans la plupart des pays européens (20 sur 27). Les différences sont frappantes en Finlande, en Suède et à Chypre. En outre, les travailleurs ont davantage de possibilités de passer à un contrat permanent que les travailleuses.

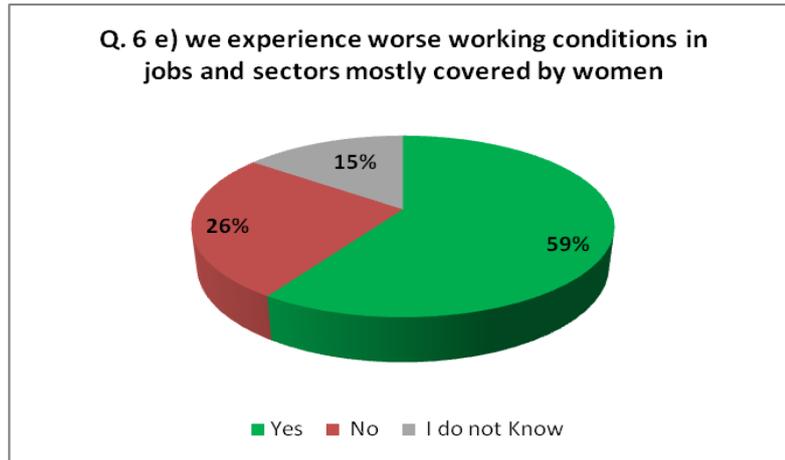
Enfin, certaines confédérations ont mis en évidence une autre préoccupation : la difficulté d'obtenir des données et des informations sur l'impact de la crise sur **l'économie informelle**, qui compte un nombre important de femmes.

Le syndicat turc HAK-IS souligne que les disparités selon le genre se sont accrues au cours de la dernière décennie et que la crise actuelle a entraîné une croissance de l'emploi informel. Selon ses chiffres, *58 % des femmes et 38 % des hommes travaillent dans l'économie informelle. « Par conséquent, il est clair que si vous voulez participer au marché du travail en Turquie, le risque de travailler sans sécurité sociale est une chose normale, et une personne sur deux se trouve dans cette situation sur le marché du travail. Quant aux femmes, le risque de travailler de façon informelle est plus élevé que pour les hommes, notamment en période de crise ».*

v. Conditions de travail

59 % des confédérations (32 sur 50) considèrent que les conditions de travail des femmes se sont détériorées depuis l'entrée en récession. Dans cinq pays (Bulgarie, Danemark, Norvège, Suède et Suisse), les différentes confédérations nationales qui ont répondu à l'enquête indiquent qu'elles n'ont pas enregistré de détérioration des conditions de travail des femmes. En Finlande, en France et en Hongrie, les confédérations expriment un point de vue différent.

¹⁵ Source: INE, Encuesta de Población Activa, IV Trimestre 2010 (reply from USO-Spain)



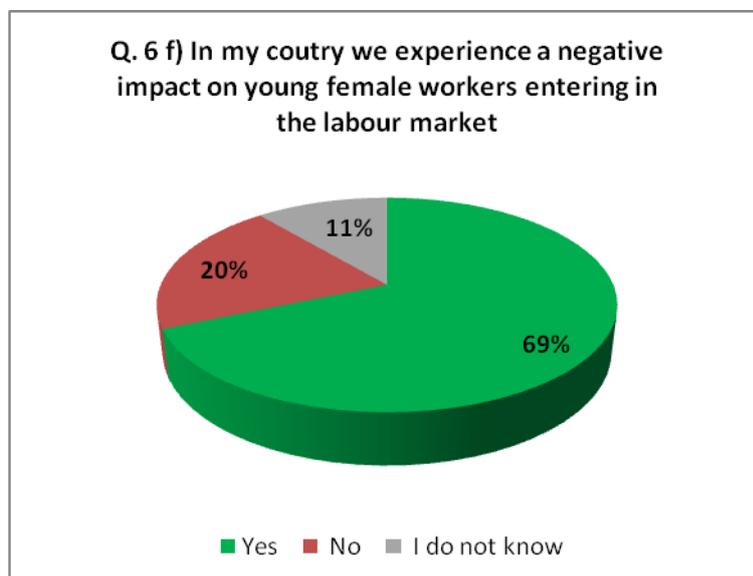
Dans presque tous les autres cas, ces confédérations font état d'une détérioration des conditions de travail des femmes et d'une augmentation de la charge de travail, de la pression, du stress au travail et du harcèlement moral et psychologique. La difficulté à évaluer ces réponses réside dans le fait que la plupart des répondants n'ont pas été en mesure de citer des chiffres ou de faire référence à des études pour confirmer leurs réponses. Les répondants indiquent souvent qu'ils se basent dans ce cas sur des perceptions ou des discussions avec des représentants syndicaux à l'échelle territoriale ou au niveau de l'entreprise.

Certains répondants indiquent une augmentation du temps de travail (en particulier dans les secteurs ayant connu d'importantes pertes d'emploi). D'autres évoquent la pression qu'exercent les employeurs sur les salariés pour qu'ils n'utilisent pas les congés liés à la famille. Certaines confédérations font observer qu'il serait intéressant d'analyser les chiffres dans quelques années.

vi. Les jeunes travailleuses

La plupart des répondants soulignent que le groupe le plus précaire en raison de la crise est celui des jeunes travailleurs. **69 % des confédérations ayant répondu à l'enquête pensent aussi que la crise a eu une incidence particulièrement négative sur les jeunes travailleuses entrant sur le marché du travail.**

Toutefois, les confédérations danoises ne sont pas de cet avis. Les confédérations en France, en Hongrie et en Suède ont des opinions différentes.



Les remarques suivantes, formulées par la CFTC-France, illustrent précisément la situation des jeunes travailleuses dans le pays : « *En France, l'emploi à temps plein des jeunes femmes est en recul depuis le début de l'année 2009, tandis que l'emploi des jeunes hommes a légèrement chuté, même s'il semble se rétablir à la fin de l'année. La différence des taux d'emploi des jeunes hommes et des jeunes femmes se maintient à environ 10 points. Le taux d'emploi à temps partiel révèle une tendance opposée : le taux d'emploi à temps partiel des jeunes femmes est plus élevé que celui des jeunes hommes (environ 4 points sur l'ensemble de la période), et cet écart se creuse, car le taux d'emploi à temps partiel des jeunes hommes se stabilise à des niveaux bas, même pendant la crise. Par conséquent, certains jeunes hommes travaillent à temps partiel, tandis que les jeunes femmes sont orientées vers le travail à temps partiel* ».

Un recul important du taux d'emploi des jeunes femmes a été signalé par OGB-Autriche : « *Concernant les jeunes travailleurs entre 15 et 19 ans, nous constatons un fort recul du taux d'emploi des travailleuses (- 1,7 %) par rapport aux travailleurs (- 1,3 %) (de 2008 à 2009)* ».

Selon la réponse d'OGB à l'enquête, deux aspects sont importants en ce qui concerne les jeunes travailleurs autrichiens :

- 1) *Les jeunes femmes restent généralement plus longtemps aux études et ne mettent pas un terme à leur apprentissage aussi souvent que le font les jeunes hommes. En janvier 2011, 16 200 jeunes femmes et 31 100 jeunes hommes entre 15 et 24 ans étaient au chômage. Par rapport à janvier 2010, le taux de chômage des jeunes femmes a reculé de 3,5 %, mais le taux de chômage des jeunes hommes a enregistré un recul de 10 %.*
- 2) *En général, le taux de chômage des jeunes travailleurs est environ deux fois supérieur à celui des adultes.*

De même, le taux de chômage des jeunes travailleurs qui entrent pour la première fois sur le marché du travail est plus élevé parmi les jeunes femmes (18,7 %) que parmi les jeunes hommes (13 %).

L'OGB conclut en affirmant que « *malheureusement, aucune mesure spécifique aux jeunes travailleuses n'a été réalisée. Les initiatives négociées ont été réalisées en période de crise, mais l'action était motivée par le niveau élevé du taux de chômage parmi les jeunes travailleurs - hommes et femmes - déjà avant que le marché du travail ne subisse les effets des crises* ». Les mesures ont donc été établies, mais pour les jeunes travailleurs en général, et il sera intéressant de voir dans quelques années si elles auront été tout aussi efficaces pour les hommes que pour les femmes.

L'examen du rapport sur l'emploi en Europe 2010 permet également d'analyser plus en profondeur les aspects de la crise liés au genre pour les jeunes Européens : « *la comparaison des taux d'emploi avec les chiffres de l'année précédente indique que le rythme du recul de la fin 2008 à la mi-2009 a été beaucoup plus marqué pour les hommes que pour les femmes [...] Il n'en reste pas moins que les hommes ont beaucoup plus souffert de la contraction de l'emploi que les femmes. Il existe néanmoins un problème croissant de recul des taux d'emploi des jeunes femmes [...]*¹⁶.

¹⁶ « Employment in Europe 2010 », cit., p. 52

Comme on peut le déduire des différentes réponses, il existe également une préoccupation croissante concernant la segmentation du marché du travail selon le genre, selon laquelle les aménagements flexibles du temps de travail et les emplois moins rémunérés concernent de plus en plus les jeunes femmes, malgré leur niveau d'instruction plus élevé.

LO-Danemark indique que la crise pourrait représenter une opportunité de lutter contre la ségrégation professionnelle et la segmentation du marché du travail. *« Nous étudions des moyens d'inciter les hommes à occuper des postes dans le secteur public des soins de santé. Les soins aux enfants et aux personnes âgées représentent une stratégie définie. Les nombreux hommes qui perdent leur emploi dans le secteur privé, s'agissant d'emplois qui ne seront pas remplacés sur le marché du travail au Danemark, doivent pouvoir occuper de nouveaux postes, et l'évolution démographique implique un besoin de main-d'œuvre à très court terme dans le secteur ».*

La situation complexe de l'impact de la récession sur les jeunes hommes et femmes montre de nouveau que, pour disposer d'une vue d'ensemble, notre analyse ne peut se fonder sur les seules statistiques sur l'emploi et le chômage Ici encore, l'analyse présentée dans le rapport sur l'emploi en Europe est à cet égard assez révélatrice : *« Les jeunes (entre 15 et 24 ans) continuent à souffrir proportionnellement le plus de la contraction de l'emploi, avec un recul de l'emploi de 11,4 %, ce qui reflète la proportion importante de l'emploi intérimaire parmi les jeunes (en 2008, 40 % des jeunes entre 15 et 24 ans travaillaient sous contrat intérimaire, tandis que cette proportion s'établit à 11 % entre 25 et 64 ans).*

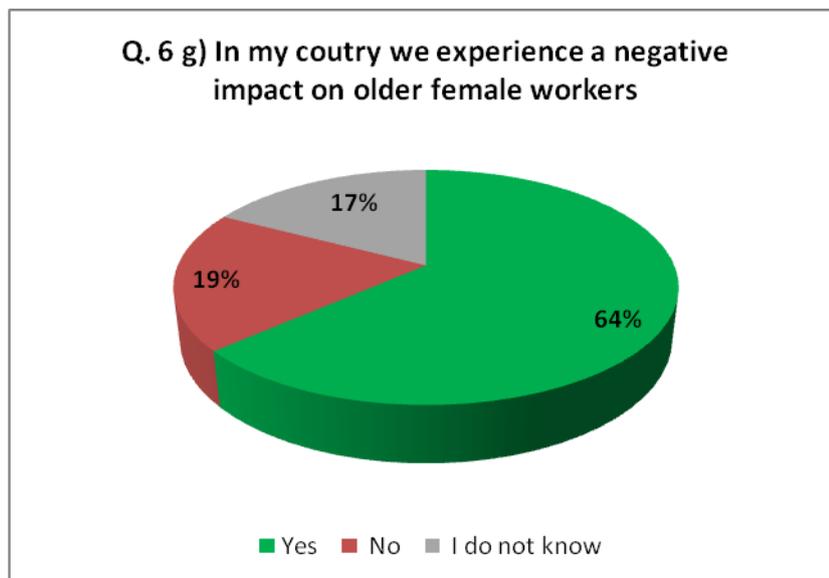
En termes de hausse absolue du chômage dans l'UE entre le deuxième trimestre de 2008 et le deuxième trimestre de 2010, les hommes représentent presque les deux tiers de cette hausse. Les hommes entre 35 et 44 ans, les jeunes adultes (25-34 ans) et les jeunes hommes (15-24 ans) ont été le plus durement touchés par la récession en termes absolus, et représentent dans l'ensemble 45 % de la hausse du chômage.

Cependant, la répartition de la hausse totale du chômage est différente au cours des deux années de la récession et se caractérise par une évolution, des jeunes hommes aux hommes et femmes plus âgés. Si au cours de la première année de la récession, les hommes entre 15 et 44 ans ont été les plus durement touchés par la hausse du chômage (représentant plus de la moitié de la hausse totale), au cours de la deuxième année, les hommes entre 45 et 55 ans et les hommes de plus de 55 ans ont été les plus sévèrement touchés, de même que les femmes entre 25 et 44 ans, tandis que les jeunes hommes ont été davantage épargnés.

Globalement, la hausse du chômage des hommes a été plus importante que pour les femmes dans l'ensemble des tranches d'âge, soit presque le double de la hausse du chômage des femmes dans l'ensemble des groupes. En termes d'accroissements relatifs, le niveau du chômage des hommes a grimpé de 50 % entre le deuxième trimestre de 2008 et le deuxième trimestre de 2010, tandis que la hausse du chômage des femmes a été plus limitée et s'est établie à environ 30 %. Il est néanmoins important de qualifier cette comparaison selon le genre, car les chiffres du chômage ne reflètent pas nécessairement toutes les conséquences de l'évolution des conditions économiques pour les femmes, notamment parce qu'elles sont, de façon générale, plus susceptibles que les hommes de sortir du marché du travail ».

Une proportion légèrement inférieure des confédérations (63 %), par rapport à la section précédente sur les jeunes travailleurs, **considère que la crise a eu des effets négatifs sur les travailleuses plus âgées.** En ce qui concerne l'âge, on sait que les résultats en matière d'emploi sont généralement meilleurs dans la tranche d'âge supérieure : *« L'emploi des travailleurs plus âgés, entre 55 et 64 ans, s'est maintenu et a même progressé de 5,0 % par rapport au deuxième trimestre de 2008. Même le taux d'emploi des travailleurs âgés de plus de 65 ans a augmenté (de 3,4 %) ».*

Le rapport sur l'emploi en Europe 2010 attribue cette évolution positive « *en partie aux réformes du marché du travail réalisées au cours des dernières années, qui ont incité les travailleurs plus âgés à rester économiquement actifs, à quoi il convient d'ajouter l'attitude des gouvernements, qui n'ont pas répété les erreurs commises lors de précédentes récessions (lorsque des régimes de retraite anticipée ont été mis en place pour lutter contre le chômage), mais cette évolution peut également indiquer que l'impact négatif de la crise sur la richesse des ménages a incité des salariés plus âgés à reporter l'âge de leur départ à la retraite* »¹⁷.



Cependant, de nombreux syndicats expriment de fortes réserves quant aux réformes des retraites mises en place dans certains États membres (France, Espagne) et indiquent qu'elles risquent de nuire fortement aux travailleuses plus âgées. À titre d'exemple, la CFTC commente que : « *Les femmes sont, une fois encore, les grandes oubliées du projet de réforme mis en place par le gouvernement français. Les inégalités existantes risquent de se creuser davantage. Les femmes sont plus susceptibles d'en payer le prix que les hommes.*

Elles doivent travailler plus longtemps pour pouvoir exercer leurs droits, et la réforme actuelle ne résout rien. Elle font également face à l'écart le plus long entre l'âge du départ à la retraite et l'âge de l'exercice des droits à pension. Le recul de l'âge, et par conséquent l'âge auquel le droit à pension est accordé à taux plein, touchera durement les femmes. En l'absence de mesures pour permettre aux seniors de conserver leur emploi, nous prévoyons une augmentation du nombre de femmes pauvres. Elles sont par ailleurs déjà les premières bénéficiaires de la pension minimale et des contributions minimales ».

LO-Norvège et ASI-Islande déclarent que la récession n'a pas touché les travailleuses plus âgées, tandis que les confédérations basées en Italie, en Espagne et en Suède expriment un point de vue opposé.

Certains répondants soulignent en particulier qu'il est plus difficile pour des travailleuses plus âgées de reprendre le travail lorsqu'elles ont perdu leur emploi. Il est également souligné que cette catégorie de travailleurs est particulièrement soumise à un risque de pauvreté, en raison des faibles niveaux de rémunération des régimes de retraite.

¹⁷ « Employment in Europe 2010 », cit., p. 54.

vii. Initiatives des syndicats pour faire face à l'impact de la crise économique sur les travailleuses

34 confédérations affirment avoir adopté des mesures spécifiques pour faire face à l'impact de la crise économique sur les travailleuses ; 15 déclarent n'avoir pris aucune initiative ; 6 n'ont pas répondu à cette question. Les initiatives mentionnées par les syndicats sont assez diverses : elles comprennent l'organisation d'événements sur l'impact de la crise sur les femmes, des études au plans national et sectoriel, des campagnes et des manifestations. Compte tenu de la diversité des activités mentionnées, nous avons tenté de les répertorier ci-dessous :

I. Publications / études / documents de position

- OGB-Autriche résolution (2010) "*Wege aus der Krise von Frauen Sicht*"
http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_11.a&cid=1138433420990
- CSC-Belgique brochure (2011) "*Les femmes vs la crise* », Femmes.DOCX, N°1, 2010
<http://www.world-psi.org/TemplateEN.cfm?Template=/ContentManagement/ContentDisplay.cfm&ContentFileID=35299>
- UGT-Espagne rapport (2010) "*Mujeres ante la crisis económica. Impactos y oportunidades*"
www.ugt.es/actualidad/2010/.../INFORMEMujeresantelacrisiseconomica.pdf
- TUC-UK brochure (2011) "*The gender impact of the cuts*"
http://www.tuc.org.uk/extras/Gender_Impact_of_the_Cuts.pdf
- TUC-UK dépliant (2011) "*Bearing the brunt, leading the response. Women and the global economic crisis*"
www.tuc.org.uk/extras/TUC_Global_Women.pdf
- UATUC (2011), "*Workers or slaves? Women for safe, creative and productive workplaces!*"
<http://www.lo.no/Global/UATUC%20Info%20No%2014.pdf>
- ETUCE étude (2010) "*Assessing the impact of the economic crisis in the education sector and in different national contexts according to trade union education*"
http://etuce.homestead.com/ETUCE_Newsletter/newsletter_en/2009/Newsletter_June_2009_eng_fin.pdf
- EPSU étude de LRS (2010) "*The wrong target – how governments are making public sector workers pay for the crisis*"
http://www.epsu.org/IMG/pdf/The_wrong_target-2.pdf
- UNISON Factsheet 21 (2010) "*Women and public spending cuts*"
<http://www.unison.org.uk/acrobat/19576.pdf>
- ICTU, TUC, STUC et WTUC (5 novembre 2010) communiqué conjoint du Comité des femmes, "*Women Trade Union Leaders to Resist Senseless and unjust Austerity Measures*"
http://www.ictu.ie/download/doc/women_and_cuts_press_release.doc
- NICICTU-Irlande, brochure "*How cuts impact on women*"
<http://www.ictuni.org/uploads/67b098da-831b-4ef7-ba01-f5111705d2bc/WOMENlores.pdf>
- PCS-UK brochure (2010): "*There is an alternative... the case against cuts in public spending*"
<http://www.pcs.org.uk/en/campaigns/campaign-resources/there-is-an-alternative-the-case-against-cuts-in-public-spending.cfm>

II. Séminaires / Conférences

- La CSC-Belgique a organisé un séminaire “femmes contre la crise” en aout 2009;
- La CITUB-Bulgarie a organisé une conférence régionale : “ *Les femmes en temps de crise économique et l’informalisation de l’économie* ” où les participants ont présenté un mémorandum au gouvernement et aux employeurs;
- L’UGT-Portugal a organisé une conférence sur les effets de la crise pour la vie professionnelle et familiale.
- Le Comité des Femmes de l’ICTU-Irlande a organisé un séminaire sur “L’impact de la récession pour les droits des femmes”, 4-5 mars 2011
<http://www.ictu.ie/equality/2011/03/03/congress-national-womens-seminar-cork-45th-march-2/>

III. 8th mars 2011

- FO - France « *Non, la crise ne passera pas pour nous non plus !* »
http://www.force-ouvriere.fr/page_principal/communiqu/index.asp?lk=c&id=1962&fl=2011
- La CFTC–France a mis l’accent sur la retraite au féminin en temps de crise. (« *La retraite au féminin...et autres inégalités* »)
http://www.cftc.fr/ewb_pages/a/actualite-12592.php

Enfin, certains répondants ont mentionné leur travail actuel sur l’égalité entre les sexes (mais qui n’examiné pas spécifiquement la question de la crise). Par exemple en Allemagne ver.di (avec le DGB) a entrepris une campagne contre le travail précaire et le département des femmes a publié des documents d’information spécifiques. En Espagne, dans les collectivités locales, régionales et dans l’administration nationale, les syndicats ont essayé d’activer les plans d’égalité entre les sexes.

D’autres répondants ont fait référence à leur participation à des discussions tripartites. En particulier, STTK a mentionné le programme finlandais pour l’égalité salariale entre les sexes (2007 - 2015) qui aborde, entre autres, l’impact du ralentissement économique sur les femmes.

viii. RÉFÉRENCES

- Réponses au questionnaire du 8 mars 2011 (voir liste des répondants page. 30)
- Commission européenne (2011) “*Rapport sur le progrès dans l’égalité entre les femmes et les homes 2010*”
www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6562&langId=fr
- Commission européenne (2010), “*L’Emploi en Europe 2010*”
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6288&langId=en>
- Commission européenne (2010), *Advisory committee on equal opportunities for women and men, “Opinion on the gender perspective on the response to the financial crisis”*
ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2878&langId=en
- European Parliament Resolution of 17 June 2010, “*Gender aspects of the economic downturn and financial crisis (2009/2204(INI))*”
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2010-0231+0+DOC+XML+V0//EN>
- Maier, F. (2010) “*Re-cession or He-cession — gender dimensions of economic crisis and economic policy*”, in “*After the crisis: towards a sustainable growth model*”, Brussels, ETUI
<http://www.etui.org/research/activities/Employment-and-social-policies/Books/After-the-crisis-towards-a-sustainable-growth-model>

- Seguino, S. (2009) “*The global economic crisis, its gender implications and policy responses*”, Burlington: The University of Vermont, <http://www.economicsofcrisis.com/Readings/Seguino.pdf>
- Antonopoulos, R. (2009) “*The current economic and financial crisis: a gender perspective*”, Working Paper No 562, Annandale-on-Hudson: The Levy Economic Institute of Bard College
<http://www.google.com/url?sa=t&source=web&cd=1&ved=0CB0QFjAA&url=http%3A%2F%2Fciteseerx.ist.psu.edu%2Fviewdoc%2Fdownload%3Fdoi%3D10.1.1.172.3064%26rep%3Drep1%26type%3Dpdf&rct=j&q=The%20current%20economic%20and%20financial%20crisis%3A%20a%20gender%20perspective&ei=fiOPTdn9CMSGhQefg-27Dg&usg=AFQjCNEIrMPvZ4u4Y4DLIW5TrPnvHHDnFQ&cad=rja>

Annex I: Femmes dans les confédérations (2008 - 2009 - 2010 -2011)

PAYS	SYNDICAT	MEMBRES EN TOTAL				MEMBRES FEMMES			
		2008	2009	2010	2011	(%) 2008	(%) 2009	(%) 2010	(%) 2011
Andorre	USDA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Autriche	OGB	1.272,011	1.247,795	1.238,590	1.220,190	33,3%	34,1%	34,0%	34,4%
Belgique	ABVV / FGFB	1.367,000	1.434,527	1.455,454	1.620,674	42,0%	43,0%	43,0%	43,0%
	ACV / CSC	1.616,145	1.646,733	1.635,579	1.658,188	43,0%	45,0%	45,0%	45,0%
	CGSLB/ACLVB	265,000	265,000	265,000	265,000	42,0%	42,0%	42,0%	43,2%
Bulgarie	CITUB-KNBS	NA	210,000	220,000	190,000	NA	48,0%	48,0%	48,0%
	PODKREPA	153,250	153,350	153,350	153,350	42,0%	46,0%	42,6%	44,0%
Croatie	NHS*	-	-	-	NA	-	-	-	NA
	SSSH / UATUC	210,000	211,000	164,732	103,000	48,0%	NA	48,0%	45,0%
Chypre	SEK	NA	64,945	76,737	NA	NA	37,4%	37,2%	NA
	DEOK	8,807	9,250	9,500	9,652	13,3%	24,7%	13,5%	13,8%
	TURK-SEN	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Rep. Tchèque	CMK OS	503,000	482,000	444,570	409,000	44,0%	45,5%	45,5%	45,5%
Danemark	AC	NA	NA	NA	144,148	NA	NA	NA	53,2%
	FTF	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	LO-DK	1.300,000	1.300,000	1.300,000	1.000,000	49,0%	49,0%	49,0%	49,0%
Estonie	EAKL	NA	NA	35,878	33,031	NA	NA	59,3%	59,9%
	TALO	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Finlande	AKAVA	NA	536,792	536,792	NA	NA	50,1%	50,1%	NA
	SAK	800,000	800,000	800,000	758,000	46,0%	46,0%	46,0%	47,0%
	STTK	650,300	640,000	623,200	640,000	68,0%	70,0%	70,0%	67,0%
France	CFDT	803,635	808,720	814,636	833,168	45,0%	45,0%	45,8%	47,0%
	CFTC	160,300	160,300	140,000	140,000	39,0%	39,0%	50,0%	50,0%
	CGT	700,000	711,000	735,000	735,000	28,0%	32,0%	34,0%	34,8%
	FO	800,000	NA	800,000	800,000	45,0%	NA	45,0%	45,0%
	UNSA	307,000	NA	307,000	307,000	NA	NA	NA	NA
Allemagne	DGB	NA	NA	6.200,00	NA	NA	NA	30,0%	NA
Grèce	ADEDY	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	GSEE	502,000	NA	498,000	498,000	NA	NA	NA	NA
Hongrie	ASzSz	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	LIGA	103,000	103,000	103,000	110,000	35-40%	30%	NA	32%
	MOSz	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	MSzOSz	NA	NA	205,000	205,000	NA	NA	NA	47%
	SZEF- ÉSZT	NA	NA	NA	140,000	NA	NA	NA	60,0%
Islande	ASI	107,856	110,722	112,815	108,597	45,0%	45,0%	45,0%	47,0%
	BSRB	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Irlande	ICTU	NA	843,637	843,995	798,000	NA	49,0%	48,9%	51,0%
Italie	CGIL	5.850,942	5.697,774	5.697,774	5.746,167	45,0%	50,0%	50,0%	49,4%
	CISL	NA	NA	4.507,349	2.640,999	NA	NA	51,0%	NA
	UIL	1,776,733	2.116,299	2.174,151	2.174,151	40,0%	35,0%	44,0%	44,0%
Latvie	LBAS	134,422	130,120	110,602	110,602	62,6%	68,0%	64,0%	64,0%
Liechtenstein	LANV	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA

*Member of ETUC since December 2010

PAYS	SYNDICAT	MEMBRES EN TOTAL				MEMBRES FEMMES			
		2008	2009	2010	2011	(%) 2008	(%) 2009	(%) 2010	(%) 2011
Lithuanie	LDF	20,000	20,150	20,150	20,150	60.0%	58.0%	58,0%	58,0%
	LPSK / LTUC	100,000	75,000	70,000	60,000	61.5%	58.0%	58,0%	57,0%
	LPSS (LDS)	NA	NA	NA	7,200	NA	NA	NA	47,0%
Luxembourg	CGT-L	NA	62,732	69,040	69,806	33.9%	34.0%	32,7%	32.9%
	LCGB	34,000	35,000	36,000	36,000	33.0%	31.0%	29,5%	30,0%
Malte	CMTU	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	GWU	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Monaco	USM	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Pays-Bas	CNV	52,710	NA	NA	330,000	63.0%	NA	NA	31,0%
	FNV	1.192,951	1.368,000	1.373,400	1.378,000	32.0%	36.3%	36,92%	37,50%
	MHP	NA	140,000	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Norvège	LO-N	822,629	865,392	865,000	871,360	49.7%	50.1%	51,0%	51,1%
	YS	206,000	216,000	217,141	217,600	56.0%	56.0%	56,8%	55,8%
	UNIO	268,218	NA	226,915	NA	72.2%	NA	75,4%	NA
Pologne	NSZZ-Solidarnosc	NA	680,334	700,000	667,572	NA	37.0%	38,0%	37,7%
	OPZZ	NA	NA	318,000	NA	NA	NA	48,0%	NA
Portugal	CGTP	683,250	653,000	653,000	653,000	NA	NA	53,0%	53,0%
	UGT-P	510,000	510,000	510,000	505,000	48.0%	48.0%	46,0%	45,7%
Roumanie	BNS	NA	NA	NA	150,000	NA	NA	NA	40,0%
	CARTEL ALFA	1.000,000	1.000,000	NA	NA	48.0%	48.0%	NA	NA
	CNSLR-Fratia	NA	800,000	800,000	NA	NA	44.0%	44,0%	NA
	CSDR	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
San Marino	CSdI	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	CDLS	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Slovaquie	KOZ SR	337,600	319,600	319,600	296,400	40.9%	41.9%	41,9%	43,6%
Slovénie	ZSSS	281,465	NA	250,000	250,000	46.5%	50.5%	44,8%	NA
Espagne	CC,OO	1.001,000	1.001,000	1.200,200	1.157,800	36.6%	37.5%	38,3%	38,9%
	STV-ELA	NA	110,054	115,000	108,307	NA	37.4%	38,1%	38,8%
	UGT-E	887,009	810,000	880,000	880,000	33.4%	33.7%	33,3%	35,7%
	USO	NA	81,090	121,760	122,856	25.0%	34.5%	36,0%	36,3%
Suède	LO-S	1.473,583	1.404,865	1.384,879	1.346,756	47.0%	48.0%	48,0%	52,1%
	SACO	580,000	586,000	610,000	617,738	52.0%	52.0%	52,0%	52,6%
	TCO	974,959	1.175,276	958,745	962,629	62.3%	62.2%	61,9%	61,9%
Suisse	Travail Suisse	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	58,0%
	SGB	384,816	NA	NA	377,327	24.1%	NA	NA	26,8%
Turquie	DISK	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	HAK-IS	NA	NA	441,917	550,000	NA	NA	10,0%	12,6%
	KESK	NA	200,000	NA	NA	NA	42%	NA	NA
	TURK-IS	700,000	820,000	250,000	NA	10.0%	12.8%	11,0%	NA
Royaume-Uni	TUC	6.500,000	6.500,000	6.200,992	6.135,126	44.0%	41.0%	46,0%	47,0%

Source: ETUC Surveys 2008-2009-2010-2011

Annex II: Membres femmes dans les pays du PERC (2011)

PAYS	SYNDICAT	MEMBRES EN TOTAL	MEMBRES FEMMES (%)
		2010	2010
Albanie	KSSH	-	-
Bosnie et Hercegovine	BiH	-	-
Macédoie	KSS	70,000	60,0%
Kosovo	BSPK	100,000	40,0%
Montenegro	CTUM	52,000	43,0%
Géorgie	GTUC	206,645	65,0%
Ukraine	KVPU	271,000	48,6%
Russie	FNPR	24.700,00	59,2%

Source: ETUC Survey-2011

Annex III: Femmes dans les fédérations européennes 2009 - 2010 - 2011

FEDERATION	MEMBRES AU TOTAL			MEMBRES FEMMES (%)		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
ETF	-	-	2.500,000	-	-	13,0%
EFFAT	-	1,500,000	1.500,000	40,5%	40,5%	40,5%
EMF	-	6,000,000	6.000,000	-	± 20%	20,0%
EFJ	260,000	-	-	-	-	-
EEA	-	-	-	-	-	-
EFBWW	2,300,000	-	-	1%	-	-
EPSU	± 5,600,000	8,000,000	8.000,000	± 70%	68,5%	68,5%
EMCEF	2,500,000	-	1.912,718	± 20%	-	NA
UNI-EUROPA	13,596,577	-	-	47,5%	-	-
ETUF-TCL	-	-	-	-	-	-
ETUCE	-	-	5.500,000	-	-	72%

Source: ETUC Surveys 2008-2009-2010-2011