



A *Recipe* for a stronger



5<sup>th</sup> Congress Zagreb 6-7 November 2019



## Conférence des femmes de l'EFFAT

Lutter contre le harcèlement sexuel et la violence au travail dans les secteurs de l'agriculture, l'alimentation, du tourisme et du travail domestique

Zagreb, le 5 novembre 2019

## Rapport d'activité Egalité entre genres chez EFFAT

### 1. Comité des femmes de l'EFFAT

Avec le Comité des jeunes et le Comité des petits agriculteurs, le Comité des femmes est l'un des comités permanents de l'EFFAT.

#### 1.1. Présidente et Vice-présidente du Comité des femmes

Présidente	Vice-présidente
Marianne LANDA, VIDA Autriche	Francesca GRASSINI, FILCAMS-CGIL Italie

#### 1.2. Membres du Comité des femmes

Le Comité des femmes de l'EFFAT était composé des membres suivants (deux représentantes et deux par région de l'EFFAT) :

Région	Membre	Suppléante
Pays nordiques	Anja WESTBERG (Kommunal)	Eva GUOVELIN (LIVS)
	Seija VIRTÁ (PAM)	Lone SØGAARD-NIELSEN (3F)
Est méditerranéen	Elena Maria VANELLI (FISASCAT-CISL)	Raffaella SETTE (UILA-UIL)
	Raffaella BUONAGURO (FAI-CISL)	Silvia GUARARDI (FLAI-CGIL)
Ouest méditerranéen	Laura MENDEZ CASTAÑO (FICA-UGT)	Margot SASTRE ALBIS (FI-CCOO)
	NN	NN
BeNeLux/France	Marie-Line COLIN (FGTB HORVAL)	Isabelle OUEDRAOGO (FGA-CFDT)
	Patricia DREVON (FGTA-FO)	Corinne LAPLAIGE-CALVO (CFE CGC AGRO)
Allemagne/Autriche /Suisse	Helga OBERLEITNER (PROGE)	NN
	Anke BÖSSOW (NGG)	Karin CORDES (IG BAU)
Irlande/Grande Bretagne	Maxine CUTHBERT (UNITE)	NN
	NN	NN
Europe centrale et orientale	Nina VITAS (STUH)	NN
	Biljana LAZAREVIC (PPDIVUT)	NN

La participation aux réunions du Comité des femmes a été ouverte à toutes les organisations membres de l'EFFAT intéressées, et cette possibilité a été largement utilisée.



## 2. Réunions

### Comité des femmes de l'EFFAT

- 8 mai 2015 à Bruxelles
- 2 mai 2016 à Bruxelles
- 18 avril 2017 à Bruxelles
- 28 mai 2018 à Bruxelles
- 30 avril 2019 à Bruxelles

### Comité des femmes de la CES

- 15-16 avril 2015 à Bruxelles
- 22-23 novembre 2015 à Bruxelles
- 21-22 avril 2016 à Bruxelles
- 2-3 novembre 2016 à Bruxelles
- 4-5 avril 2017 à Bruxelles
- 29-30 novembre 2017 à Bruxelles
- 25-26 avril 2018 à Bruxelles
- 14-15 novembre 2018 à Bruxelles
- 28-29 mars 2019 à Bruxelles

### Réunions de projets

- ❖ **Projet de la CES «REBALANCE (Rééquilibrage) - Actions des syndicats et des partenaires sociaux pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle, familiale et privée des femmes et des hommes».**
  - Réunions du Comité de pilotage
    - 15 mars 2018 à Bruxelles
    - 5 juillet 2018 à Montepulciano, Italie
    - 8 février 2019 à Bruxelles
    - 19 juin 2019 à Bruxelles
  - Conférences européennes
    - 28 février - 1er mars 2019 à Berlin
    - 24 octobre 2019 à Rome
- ❖ **Projet EFFAT «Lutte contre le harcèlement sexuel et la violence au travail dans les secteurs de l'agriculture, de l'alimentation, du tourisme et du travail domestique».**
  - Réunions du Comité de pilotage
    - 27 mai 2019 à Bruxelles
    - 10 septembre 2019 à Bruxelles
  - Conférence européenne (Conférence des femmes de l'EFFAT)
    - 5 novembre 2019 à Zagreb, Croatie

### Autres

- ❖ **Réunions CES - FSE**
  - 25 mai 2016
  - 27 mars 2018
- ❖ **Organisations membres**
  - 8 mars 2015 Conférence des femmes TOLEYIS à Istanbul, Turquie
  - 15 mars 2019 Conférence de la FNSZ consacrée aux femmes dans les syndicats à Sofia, Bulgarie



Des informations sur les résultats de ces conférences et séminaires ont été fournies dans des procès-verbaux, des rapports, des communiqués de presse, des circulaires internes ou des publications sur des sites Web.

### 3. Organismes de promotion de l'égalité entre genres

---

#### 3.1. Comité des femmes de l'EFFAT

Marianne LANDA et Francesca GRASSINI ont présidé le Comité des femmes de l'EFFAT pendant la période du 4<sup>ème</sup> Congrès.

Le Comité des femmes de l'EFFAT s'est réuni régulièrement. Dans la mesure du possible, ces réunions ont été programmées conjointement avec la réunion de printemps du Comité exécutif de l'EFFAT.

Le Comité des femmes de l'EFFAT a discuté des derniers développements en matière d'égalité entre les sexes aux niveaux européen et national, et au sein des organisations syndicales nationales respectives, a convenu des priorités pour la politique de l'EFFAT en matière d'égalité entre les sexes et a contribué à la préparation du Congrès EFFAT.

Le Comité a poursuivi l'examen de questions telles que :

- écart de rémunération entre hommes et femmes
- harcèlement sexuel et violence au travail
- équilibre vie professionnelle-vie privée
- travailleuses domestiques

Les réunions du Comité des femmes sont l'occasion d'échanger des informations sur la situation et les derniers développements en matière d'égalité des sexes dans les différents pays concernés.

#### 3.2. Conférence des femmes de l'EFFAT

Comme lors de la préparation des Congrès de l'EFFAT en 2005 et 2009, une conférence des femmes a été organisée à Vienne le 19 novembre 2014, la veille du Congrès de l'EFFAT.

Les points à l'ordre du jour de la Conférence étaient :

- Projet EFFAT «Promouvoir les relations industrielles dans le secteur du travail domestique en Europe»
- Politique de l'EFFAT en matière d'égalité entre les sexes - Résultats obtenus et priorités de travail futures
- Préparation du Congrès de l'EFFAT

La Conférence des femmes 2014 de l'EFFAT a adopté les recommandations suivantes qui ont été approuvées par le Congrès de l'EFFAT le 21 novembre 2014:

- [Recommandations de l'EFFAT sur l'égalité salariale](#)

Les points d'action de la recommandation étaient basés sur des exemples d'initiatives réussies de lutte contre la discrimination salariale signalées par les organisations membres ; l'intention était de promouvoir la mise en œuvre du principe de l'égalité de rémunération afin de s'attaquer à l'écart de revenu entre les femmes et les hommes dans les secteurs EFFAT.

- [Recommandations de l'EFFAT sur le travail décent pour les travailleurs domestiques](#)

Les recommandations invitent l'EFFAT et ses organisations membres à prendre des mesures pour encourager les États membres de l'UE à ratifier la Convention n° 189 de l'OIT sur le travail décent des travailleuses et travailleurs domestiques, à veiller à ce que son contenu soit pleinement



intégré dans la législation nationale et à ce que ces lois soient pleinement appliquées, à améliorer la législation et la pratique nationales pour refléter les droits des travailleurs domestiques en matière d'emploi et autres, et à inviter les institutions européennes à réviser leurs directives qui contiennent toute politique discriminatoire envers ces derniers et les exclut expressément de certains droits.

En outre, la Conférence des femmes a réaffirmé les priorités pour les travaux futurs de l'EFFAT sur l'égalité des sexes, telles que définies dans le programme de travail de l'EFFAT 2015-2019.

#### 4. Participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision

La Constitution de l'EFFAT établit des règles pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes de décision. Le principe généralement admis est que la proportion de femmes dans les organes et structures de décision de l'EFFAT doit correspondre à la proportion de femmes dans l'ensemble des membres. La Constitution stipule également que les représentants élus et leurs adjoints doivent être de sexe différent.

CONGRES DE L'EFFAT	COMITE EXECUTIF DE L'EFFAT	PRESIDIUM DE L'EFFAT	SECTEURS DE L'EFFAT													
<p>La participation des femmes déléguées au Congrès de l'EFFAT n'a cessé d'augmenter</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2000 – 23%</li> <li>• 2005 - 32%</li> <li>• 2009 - 35%</li> <li>• 2014 - 48%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membres - 82</li> <li>• Femmes - 33</li> <li>• % 40</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membres - 23</li> <li>• Femmes - 9</li> <li>• % 40</li> </ul>														
				<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Président-e-s</th> <th>Vice-Président-e-s</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Agriculture</td> <td>♂ ♂</td> <td>♀</td> </tr> <tr> <td>Alimentation</td> <td>♂</td> <td>♂ ♂</td> </tr> <tr> <td>Tourisme</td> <td>♀</td> <td>♂ ♂</td> </tr> </tbody> </table>		Président-e-s	Vice-Président-e-s	Agriculture	♂ ♂	♀	Alimentation	♂	♂ ♂	Tourisme	♀	♂ ♂
	Président-e-s	Vice-Président-e-s														
Agriculture	♂ ♂	♀														
Alimentation	♂	♂ ♂														
Tourisme	♀	♂ ♂														

La règle stipulant que les représentants élus et leurs suppléants doivent être de sexe différent a été reprise par une majorité de pays et de régions en ce qui concerne la composition du Comité exécutif et du Présidium.

On peut conclure qu'en général, des progrès ont été réalisés en ce qui concerne la représentation des femmes dans les organes décisionnels de l'EFFAT.

#### 5. Domaines d'activités

##### 5.1. Écart salarial entre les sexes

Pour donner suite aux «Recommandations de l'EFFAT sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes» adoptées par le Congrès de l'EFFAT en novembre 2014, l'EFFAT a réalisé un [examen à mi-parcours de la mise en œuvre des recommandations](#) en 2017, pour voir comment ces recommandations ont été reprises au niveau national et quels progrès ont été réalisés en matière d'égalité salariale depuis lors. 11 organisations de 10 pays ont contribué à l'enquête. Les résultats de l'enquête et les discussions au sein du Comité des femmes ont montré que les organisations membres recherchent constamment l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, et que les recommandations ont été largement suivies.

##### 5.2. Harcèlement sexuel et violence au travail

En 2015, le Comité des femmes de l'EFFAT a inscrit le harcèlement et la violence sexuels sur le lieu de travail au programme de travail de l'EFFAT sur l'égalité des sexes et a recommandé que cette question soit abordée dans les secteurs de l'EFFAT.

Dans le secteur du tourisme, le harcèlement sexuel et la violence, en particulier la violence émanant des tiers sont fréquents en raison des contacts que les travailleurs ont avec les clients



et les invités. L'EFFAT a inscrit la question à l'ordre du jour du dialogue social dans le secteur européen de l'hôtellerie et de la restauration, sur la base des conclusions des syndicats nordiques HRCT, mais l'association patronale européenne HOTREC était réticente à s'engager davantage sur cette question.

En 2016, le Comité des femmes a adopté la «[Politique de l'EFFAT sur le respect mutuel](#)» qui a été approuvée par le Comité exécutif de l'EFFAT. L'objectif était de donner un signal positif et de donner des orientations pour que les réunions et activités de l'EFFAT continuent à se dérouler dans une atmosphère où la dignité de chaque individu est respectée, un principe qui jouit d'un très haut degré d'appréciation chez les syndicalistes. Le document a été bien accueilli et considéré comme conforme aux initiatives développées au niveau national (par exemple, la formation suédoise sur le harcèlement sur Internet). Il souligne qu'il existe une tolérance zéro et qu'il convient d'assurer la mise en œuvre et d'offrir une formation. Cette politique doit contribuer à sensibiliser l'opinion et à créer un environnement de travail positif.

Début 2019, l'EFFAT a obtenu un financement de l'UE pour le projet «Lutte contre le harcèlement sexuel et la violence au travail dans les secteurs agricole, alimentaire, touristique et domestique». L'objectif du projet était de recueillir des informations sur la situation en matière de harcèlement et de violence sexuels dans les secteurs de l'EFFAT, de rassembler des exemples d'initiatives des organisations membres pour lutter contre le harcèlement et la violence sexuels au travail et de rédiger des recommandations sur la base des résultats. Un Comité de pilotage du projet (CDP) a été mis en place, composé de représentants d'un large éventail d'organisations membres de l'EFFAT et de l'UITA. Le CDP s'est réuni plusieurs fois tout au long de l'année 2019 et a accompagné le travail des experts externes qui ont mené une enquête auprès des affiliés de l'EFFAT et rédigé des recommandations et un rapport. Les recommandations seront adoptées par la Conférence des femmes de l'EFFAT et approuvées par le Congrès de l'EFFAT en novembre 2019. Les partenaires sociaux européens des secteurs de l'Horeca et de la restauration collective soutenaient le projet. Les conclusions et les recommandations seront reprises dans les CDSS dans lesquels l'EFFAT est impliqué.

L'enquête s'est également penchée sur les initiatives des organisations membres pour mettre en œuvre les accords-cadres mondiaux sur la prévention du harcèlement sexuel que l'UITA a signés avec Unilever, Sodexo et Meliá.

L'Engagement conjoint UITA-Sodexo pour la prévention du harcèlement sexuel et sa mise en œuvre ont été régulièrement à l'ordre du jour des réunions du dialogue social sectoriel dans le secteur européen de la restauration collective.

### 5.3. Équilibre vie professionnelle-vie privée

À la suite du retrait de la directive sur le congé de maternité en 2015, la Commission européenne a décidé d'adopter une approche plus large pour la modernisation du cadre juridique communautaire existant dans le domaine des congés pour obligations familiales et des formules de travail flexibles. La directive sur l'équilibre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants proposée en 2017, a finalement été adoptée par le Conseil le 13 juin 2019, et prévoit :

- congé de paternité : 10 jours ouvrables, rémunérés au moins au niveau de l'indemnité de maladie
- congé parental : 4 mois, 2 mois non transférables et indemnisés à un niveau à fixer par les États membres
- congé d'aidant : 5 jours par an
- formules souples de travail: pour les parents d'enfants de moins de 8 ans qui travaillent et les personnes qui s'occupent d'enfants de moins de 8 ans

La CES a fait rapport au Comité des femmes et au Comité exécutif de l'EFFAT sur l'état d'avancement du processus législatif.



A la demande du Comité des femmes de l'EFFAT pour obtenir des informations de base sur les dispositions légales concernant le congé parental dans les différents pays, l'EFFAT a diffusé l'étude OSE «[Overview of measures related to work-life balance in the European Union](#)» commandée par la CES en 2017, qui donne un bon aperçu des mesures relatives au congé parental, de paternité et d'aidants ainsi que des régimes flexibles en matière de travail dans l'Union.

En 2017, la CES a lancé le projet « REBALANCE : stratégies et bonnes pratiques syndicales pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée » auquel l'EFFAT a participé. Le projet s'est penché sur les bonnes pratiques syndicales visant à aborder les politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que sur les mesures visant à combler l'écart entre vie professionnelle et vie privée dans le dialogue social à tous les niveaux, notamment dans les négociations collectives au niveau sectoriel et des entreprises, et a fait prendre conscience que l'équilibre travail-vie privée favorise également la productivité. Les résultats ont été présentés lors de la conférence finale à Rome en octobre 2019.

En fait, la CES prépare actuellement un guide de transposition pour soutenir les syndicats nationaux dans leurs actions visant à obtenir des améliorations lors de la transposition de la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans la législation nationale.

#### 5.4. Égalité entre les sexes dans les secteurs de l'EFFAT

En 2015, les partenaires sociaux du secteur européen de la restauration collective, l'EFFAT et FoodServiceEurope, se sont penchés sur l'égalité des sexes dans le cadre de la mise en œuvre de leur « Accord sur la responsabilité sociale des entreprises dans le secteur de la restauration collective en Europe », signé en 2007 et révisé en 2014. Sur la base d'enquêtes menées auprès de leurs organisations membres ainsi que de présentations de mesures prises et d'exemples de bonnes pratiques, un rapport intitulé «La RSE dans la restauration collective - Égalité entre les sexes» a été élaboré, comprenant des recommandations pour des actions futures.

#### Travailleuses domestiques

Au cours de la dernière période du Congrès, l'EFFAT a intensifié ses activités en faveur des travailleurs domestiques (voir rapport séparé).

### 6. Coopération avec d'autres organisations

---

#### 6.1. La CES et les Fédérations syndicales européennes (FSE)

L'EFFAT a poursuivi la coopération sur l'égalité des sexes en Europe avec la CES et les autres fédérations syndicales européennes (FSE). L'EFFAT a participé aux réunions du Comité des femmes de la CES, a contribué à l'enquête annuelle de la CES sur l'égalité des genres, a assisté à plusieurs réunions entre les responsables de l'égalité des genres de la CES et des FSE, et est partenaire dans le projet REBALANCE de la CES.

#### 6.2. Commission européenne

L'EFFAT informe régulièrement ses organisations membres des initiatives et des publications de la Commission européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes qui figurent sur leur [site web](#).

**#StrongerEFFAT**

[www.effat.org/5congress](http://www.effat.org/5congress)

