

# Procédure pour l'application de la règle du 40%

## Contexte

Les femmes représentent 50% de la main d'œuvre mondiale, mais elles restent encore largement sous-représentées dans les structures décisionnelles de tous les secteurs de la vie politique, économique et institutionnelle. En mai 2009, le Comité de direction d'UNI a invité le Comité exécutif mondial d'UNI à approuver la recommandation du Comité mondial des femmes d'UNI concernant l'adoption d'une règle qui viserait à obtenir une représentation de 40% de femmes dans toutes les structures décisionnelles d'UNI.

En 2010, dans le cadre de la stratégie *Aller de l'avant*, cette recommandation a été adoptée à l'unanimité par le 3<sup>e</sup> Congrès mondial d'UNI à Nagasaki (voir l'annexe 1).

Depuis six ans, UNI Global Union, ses syndicats affiliés, UNI Score, et les régions, secteurs et groupes interprofessionnels d'UNI, ont œuvré avec détermination et ténacité pour augmenter la participation des femmes dans tous les organes décisionnels et parvenir à l'objectif de 40%.

Un changement notable a été observé dans l'ensemble d'UNI Global Union. Nous sommes considérés comme des leaders dans ce type d'initiative bien que des progrès doivent encore être accomplis pour que l'objectif d'une représentation de 40% de femmes soit atteint.

Pour poursuivre la réalisation de ce but, une série de mesures sont suggérées.

Ces mesures doivent être applicables à toutes les structures d'UNI, y compris le Comité de direction et le Comité exécutif mondial d'UNI, ainsi qu'à toutes les structures des organisations régionales et des secteurs d'UNI. Ces suggestions s'appliquent à toutes les délégations qui participent à des conférences et à des réunions d'UNI.

En poursuivant la bonne volonté qui anime UNI Global Union et ses affiliés, nous ferons en sorte que les mesures qui suivent soient un succès.

## 1. Appliquer la règle dans les organes décisionnels d'UNI

- 1.1 Le Secrétaire général et/ou la Vice-Secrétaire générale d'UNI collaboreront avec les membres du Comité exécutif mondial et du Comité de direction pour appliquer cette règle dans toutes les structures décisionnelles, tant pour les postes de titulaires que pour les postes de suppléant/e/s.

- 1.2 Lors de l'annonce des élections au Comité exécutif mondial, qui a lieu durant le Congrès mondial, le Secrétaire général et la Vice-Secrétaire générale d'UNI préciseront que la règle du 40% doit être respectée.
- 1.3 Le même principe s'applique aux Comités exécutifs et aux Comités de direction régionaux où les secrétariats régionaux respectifs et UNI Global Union coopéreront pour atteindre ce but.
- 1.4 La Chef d'UNI Egalité des chances apportera son soutien pour l'application et l'interprétation de cette procédure.

## **2. Appliquer la règle dans les secteurs et les groupes d'UNI**

- 2.1 Les chefs de département d'UNI coopéreront avec leurs syndicats affiliés dans leur secteur/groupe respectif pour parvenir au 40% dans les organes décisionnels de leur secteur/groupe.
- 2.2 Les chefs de département d'UNI et les syndicats affiliés coopéreront avec UNI Score pour élaborer des plans et stratégies qui fournissent aux femmes de meilleures chances de parvenir à des postes de responsabilité/direction/décision dans leur secteur.
- 2.3 La règle du 40% devrait être applicable à tous les postes des structures décisionnelles, tant pour les postes titulaires que pour les postes suppléant/e/s.
- 2.4 Lors de l'annonce de postes vacants dans les organes décisionnels de tout secteur/groupe d'UNI, les Chefs de département coopéreront avec les syndicats affiliés afin que la règle du 40% soit appliquée tant au niveau mondial que régional.
- 2.5 Dans le cas où il y aurait un nombre insuffisant de candidates pour respecter la règle du 40% à l'élection d'un comité de secteur/groupe, tant le Chef de département que les syndicats affiliés, dans l'esprit de la règle du 40%, mettront tout en œuvre pour modifier ce déséquilibre dès que possible.

Ces mesures peuvent inclure, entre autres : la cooptation de femmes membres supplémentaires, la formation au leadership, la participation à des séminaires et ateliers, la participation à des processus décisionnels dans leur propre syndicat, la participation à des réunions nationales/régionales/internationales, la mise en œuvre de politiques d'égalité et la participation à des activités comme le Programme de tutorat d'UNI.

- 2.6 La Chef d'UNI Egalité des chances apportera son soutien pour l'application et l'interprétation de cette procédure afin d'aider les syndicats à apporter des changements dans leur propre organisation.

## **3. Appliquer la règle à toutes les réunions et conférences statutaires d'UNI, y compris le Congrès mondial.**

### **3.1 Réunion ou conférence d'UNI Femmes avant une réunion statutaire d'UNI**

- 3.1.1 Au cours des six dernières années, UNI Global Union a constaté une augmentation substantielle de la participation des femmes aux réunions statutaires d'UNI lorsqu'une

réunion/conférence de femmes se tenait avant la conférence principale. Dans toutes les régions et au Congrès mondial d'UNI, c'est devenu la pratique. Il est maintenant suggéré que cette pratique s'applique également aux Conférences sectorielles mondiales. Plusieurs secteurs l'ont déjà fait.

### 3.2 Composition des délégations aux réunions et conférences d'UNI

- 3.2.1 Tous les syndicats affiliés qui s'inscrivent pour participer à une réunion et/ou conférence statutaire, qu'elle soit mondiale, régionale ou sectorielle, veilleront à ce que la composition de leur délégation respecte la règle du 40%.
- 3.2.2 La règle du 40% s'appliquera aux délégué/e/s et aux observateurs/observatrices dans les délégations des affiliés.
- 3.2.3 UNI Global Union et toutes ses structures clarifieront l'objectif, et le secrétariat devra surveiller l'application de cette règle lorsque les compositions de délégation lui seront communiquées.
- 3.2.4 Au cas où la délégation d'un affilié ne respecterait pas cette règle, le secrétariat d'UNI Global Union demandera au syndicat affilié concerné de modifier la composition de sa délégation avant la tenue de la conférence. L'objectif est qu'un dialogue constructif s'installe pour garantir le respect de la règle.
- 3.2.5 Les délégations qui ne peuvent respecter la règle du 40% devront adresser une lettre officielle à UNI exposant les raisons pour lesquelles elles ne peuvent satisfaire à la règle. Cette lettre devra également mentionner les mesures qui seront prises dans les mois qui suivront la réunion/conférence pour que la composition de la délégation soit conforme à la règle lors de la prochaine réunion/conférence.
- 3.2.6 UNI Global Union prie instamment tous les syndicats affiliés de faire tout leur possible pour respecter la règle.
- 3.2.7 Dans son rapport à la conférence, la Commission de validation des mandats recensera les syndicats qui ne respectent pas la règle du 40% dans la composition de leur délégation.

### 3.3 Egalité de genre dans la composition des panels et le choix des orateurs/oratrices

- 3.3.1 Dans la conduite des réunions/conférences d'UNI Global Union, il est important d'avoir une participation équilibrée parmi les orateurs/oratrices et membres de panels. L'objectif doit être une répartition égale des rôles, tant pour les orateurs/oratrices que pour les membres de panel.

## 4. **Appliquer la règle du 40% dans les activités d'UNI**

- 4.1 Le but est que la règle du 40% soit intégrée dans l'ensemble des activités d'UNI, depuis les Congrès jusqu'aux ateliers.
- 4.2 À tous les niveaux d'UNI Global Union, nous viserons à inclure davantage de femmes dans les activités d'UNI, y compris dans les initiatives de syndicalisation, les ateliers, les séminaires et les activités de développement des capacités et compétences.
- 4.3 UNI Score œuvrera avec les régions/secteurs et/ou syndicats affiliés d'UNI conduisant les activités susmentionnées, afin que les femmes soient représentées proportionnellement dans ces activités, en vertu de la règle du 40%.

4.4 La Chef d'UNI Égalité des chances apportera son soutien pour l'application et l'interprétation de cette procédure.

## Annexe 1

### Résolution No. 2 : **Aller de l'avant en matière de représentation des femmes au sein d'UNI Global Union**

- 1 Afin de parvenir à la parité au sein d'UNI Global Union, il est temps d'aller de l'avant en matière de représentation des femmes dans ses structures décisionnelles et ses réunions aux plans mondial, régional et sectoriel.
- 2 Le but d'UNI est d'obtenir 40% de représentation de chaque sexe dans toutes les structures décisionnelles d'UNI, y compris au Comité de direction et au Comité exécutif mondial d'UNI, dans toutes les structures des Organisations régionales d'UNI et dans les Syndicats mondiaux sectoriels, ainsi que dans toutes les délégations aux conférences et réunions d'UNI. La réalisation de l'objectif fixé de 40% doit porter sur la période 2011-2014, après quoi une évaluation devra avoir lieu. La réalisation de l'objectif fixé de 40% doit porter sur la période 2011-2014, après quoi une évaluation devra avoir lieu.
- 3 Le 3e Congrès mondial d'UNI décide que, jusqu'à ce que cet objectif soit atteint:
  - a) Les Statuts d'UNI seront modifiés pour ce qui concerne le Comité exécutif mondial, afin de stipuler l'attribution d'un siège supplémentaire de titulaire à une femme de chaque Zone, ainsi que l'adjonction d'un siège supplémentaire de titulaire aux sièges réservés à UNI Graphique Global Union et un siège supplémentaire de titulaire aux sièges réservés à UNI MEI Global Union.
  - b) Les nominations à ces sièges supplémentaires attribués aux femmes au Comité exécutif mondial doivent être faites par les représentants de la zone/du secteur, en consultation avec les représentantes de cette zone/ce secteur au Comité d'UNI Femmes.
  - c) UNI doit établir et appliquer un système de nomination dans le but de parvenir à une meilleure représentation des femmes, qui sera utilisé lors des élections aux instances dirigeantes dans tous les secteurs et tous les groupes.
  - d) Chacune des organisations régionales d'UNI et chacun des Syndicats mondiaux sectoriels est invité à prendre les mesures nécessaires pour atteindre l'objectif à long terme de 40% de représentation de chaque sexe dans toutes ses structures décisionnelles et de ses réunions. Ces dispositions seront revues tous les quatre ans. Les sièges supplémentaires et autres mesures proactives seront levés à mesure et jusqu'à ce qu'une représentation de 40% de chaque sexe soit atteinte.
  - e) Toutes les organisations affiliées sont fortement encouragées à contribuer à réaliser cet objectif et à veiller à ce que la composition de leurs délégations aux conférences et réunions d'UNI corresponde réellement au pourcentage de leurs effectifs féminins/masculins.
  - f) Le Congrès invite tous ses syndicats membres à procéder à un inventaire pour chiffrer la répartition hommes-femmes parmi les postes de direction et à élaborer un plan d'action pour faire respecter l'égalité au sein des différentes organisations. Ces tâches ont pour but de faire des organes décisionnels le reflet de la répartition hommes-femmes parmi l'ensemble des affiliés. Les syndicats devront rendre compte des résultats de ces efforts au prochain Congrès mondial. UNI sera chargé

de coordonner entre ses syndicats affiliés l'échange des "meilleures pratiques" à cet égard.

- g) UNI consacre des ressources financières pour promouvoir l'égalité hommes-femmes au sein d'UNI et de ses organisations affiliées.