



CONSEIL de l'Égalité des CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES  
RAAD VAN de Gelijke KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN  
RAT für CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN MÄNNER UND FRAUEN

**AVIS N° 76 DU CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES**  
**DU 17 OCTOBRE 2003**  
**RELATIF À UNE REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES HOMMES ET DES FEMMES**  
**LORS DES ÉLECTIONS SOCIALES DE 2004**



**Avis n° 76 du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes du 17 octobre 2003 relatif à une représentation équilibrée des hommes et des femmes lors des élections sociales de 2004**

**1. Le compte à rebours a commencé...**

Du 6 au 19 mai 2004 (avis n° 1.437 du Conseil national du travail) se dérouleront des élections sociales destinées à désigner les délégués qui siégeront dans les conseils d'entreprise (CE) et les Comités pour la prévention et la protection au travail (CPPT).

En 2000 ont été organisées dans un peu plus de 3000 unités d'exploitation des élections à un CE, dans plus de 5600 unités d'exploitation, des élections à un CPPT. Ces chiffres n'ont cessé de croître au cours des dix dernières années, alors que le nombre d'électeurs est plutôt variable (en raison de la conjoncture de l'emploi). Si nous examinons le taux de diffusion (en prenant pour référence le nombre total de salariés), nous constatons qu'à peine plus d'1/3 des travailleurs belges occupe un emploi où des élections au CE doivent être organisées (CPPT : 42%). Si l'on ne tient compte que du secteur privé, il s'agit d'à peu près la moitié des travailleurs belges.

Plus de 120.000 Belges se proposent comme candidats aux élections sociales. Pourtant, en 2000, 7% des entreprises sont restées sans candidats aux élections des CE. Pour le CPPT, ce pourcentage dépasse même les 10%. Le problème des candidatures devient de plus en plus un problème flamand. Du reste, c'est l'enseignement surtout qui éprouve de grandes difficultés à trouver des candidats. Par ailleurs, ce sont surtout les secteurs de services qui enregistrent les pourcentages les plus élevés d'entreprises sans candidats. Un certain progrès a toutefois été constaté.

Il est ressorti des élections de mai 2000, par comparaison avec celles de 1995, que les femmes n'avaient guère progressé pour ce qui est du nombre de candidats et d'élus féminins.

Le Conseil pour l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes estime le moment bien choisi pour émettre un avis sur les moyens et les instruments à mettre en œuvre pour augmenter la représentation féminine dans les organes de concertation des entreprises.

**2. Résultats des élections sociales 2000 : les femmes sont sous-représentées sur les listes**

Les résultats des dernières élections sociales indiquent une tendance à la sous-représentation chronique des femmes dans les organes de concertation des entreprises. Cette situation est illustrée par le tableau ci-après, qui propose un aperçu de la situation après les élections sociales de mai 2000.

**Tableau** : Travailleurs, candidats et élus par sexe et par secteur en 2000 – chiffres et pourcentages absolus – CE et CPPT.

	Travailleurs		Candidats		Élus	
	Nombre de femmes/ % femmes	Nombre d'hommes/ % hommes	Nombre de femmes % femmes	Nombre d'hommes % hommes	Nombre de femmes % femmes	Nombre d'hommes % hommes
<b>CPPT</b>						
secteurs économiques	343.727 24,96	700.507 50,88	13.812 20,41	41.785 61,77	5.011 19,77	13.922 54,92
secteurs non économiques	232.805 16,91	99.842 7,25	6.662 9,85	5.391 7,97	3.468 13,68	2.948 11,63
total	576.532 41,87	800.349 58,13	20.474 30,26	47.176 69,74	8.479 33,45	16.870 66,55
<b>CE</b>						
secteurs économiques	309.096 25,69	629.441 52,32	10.405 18,65	36.217 64,91	3.541 18,77	11.139 59,05
secteurs non économiques	188.655 15,68	75.855 6,31	4.932 8,84	4.239 7,60	2.151 11,40	2.034 10,78
total	497.751 41,37	705.296 58,63	15.337 27,49	40.456 72,51	5.692 30,17	13.173 69,83

Source : Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, Direction Égalité des chances, 'Les femmes et la concertation sociale dans les entreprises', 2001.

#### Constatations :

- En 2000, 1.203.047 travailleurs sont concernés par l'élection des conseils d'entreprise. Sur le nombre total de travailleurs, 55.793 (soit 4,63%) se sont portés candidats, et 18.865 d'entre eux (soit 1,57%) ont été élus. 1.376.881 travailleurs sont impliqués dans les élections des comités pour la prévention et la protection au travail. 67.650 (4,91%) d'entre eux se sont présentés comme candidats et 25.349 (1,84%) ont été élus.
- La majorité des travailleurs (CE 78,01% - CPPT 75,84%) appartient au secteur économique, tout comme la plupart des travailleuses (CE 62,1% - CPPT 59,62%). Le secteur non économique compte beaucoup moins de travailleurs (CE 21,99% - CPPT 24,16%), mais représente une part non négligeable du nombre de travailleuses (CE 37,9% - CPPT 40,38%).
- Sur le plan des candidatures, la concentration des femmes dans le secteur économique augmente : 67,84% CE - 67,46% CPPT des candidates dans le secteur économique contre 32,16% CE – 32,54% CPPT dans le secteur non économique.
- Après les élections, l'impact du secteur économique s'estompe, étant donné que 62,2% CE – 59,1% CPPT des élues proviennent du secteur économique et 37,8% CE – 0% CPPT du secteur non économique. La répartition des femmes dans les deux secteurs après les élections se rapproche donc de celle du nombre de travailleurs.
- La distribution des élues dans les deux secteurs est pratiquement identique à celle des travailleuses dans ces deux secteurs. Les candidates du secteur économique ont plus de chances d'être élues que leurs collègues masculins, ce qui n'est pas le cas des candidates du secteur non économique. Le déficit en représentation des femmes est finalement moins grand dans le secteur économique que dans le secteur non économique.

### **3. L'augmentation du nombre de candidates et d'élues ne suit pas la croissance de l'emploi féminin**

Les tableaux ci-dessous montrent clairement qu'un net progrès a été enregistré par rapport aux élections sociales de 1995 en ce qui concerne le nombre de candidates et le nombre de femmes élues dans les conseils d'entreprise et les conseils pour la prévention et la protection au travail.

**Tableau** : CE – Évolution des travailleurs, des candidats et des élus par sexe (1995-2000), en pour cent

Année	Travailleurs				Candidats				Élus			
	% M		% F		% M		% F		% M		% F	
1995	60,14	100,00	39,86	100,00	72,98	100,00	27,02	100,00	71,13	100,00	28,87	100,00
2000	58,63	97,49	41,37	103,79	72,51	99,36	27,49	101,74	69,83	98,17	30,17	104,50

Source : Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, Direction Égalité des chances, 'Les femmes et la concertation sociale dans les entreprises', 2001.

**Constatations :**

- Alors qu'en 1995, le nombre de travailleurs de sexe féminin qui ont pu prendre part aux élections des conseils d'entreprise était encore légèrement inférieur à 40%, ce chiffre a dépassé 41% en 2000. Le nombre de candidates a augmenté légèrement tandis que le nombre d'élues a augmenté de 1,30%, pour représenter un bon 30% du nombre total d'élus.
- Entre les élections de 1995 et celles de 2000, la proportion de travailleuses a augmenté de 3,79%. Le nombre de candidates et d'élues a augmenté respectivement de 1,74% et de 4,5%. Ceci signifie qu'en 2000, les travailleuses inscrites sur la liste ont proportionnellement plus de chance d'être élues qu'en 1995.

**Tableau** : CPPT – Évolution des travailleurs, des candidats et des élus par sexe (1995-2000), en pour cent

Année	Travailleurs				Candidats				Élus			
	% M		% F		% M		% F		% M		% F	
1995	59,85	100,00	40,15	100,00	69,86	100,00	30,14	100,00	67,25	100,00	32,75	100,00
2000	58,13	97,13	41,87	104,28	69,74	99,83	30,26	100,40	66,55	98,96	33,45	102,14

Source : Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, Direction Égalité des chances, 'Les femmes et la concertation sociale dans les entreprises', 2001.

**Constatations :**

- Pour les élections des représentants aux comités pour la prévention et la protection au travail, le nombre de femmes concernées en 2000 était, en pourcentage, légèrement supérieur au nombre correspondant pour les CE, soit 41,87%. On observe en outre une augmentation de 1,72% des travailleuses par rapport à 1995.
- En cinq ans, la proportion de travailleuses a augmenté de manière plus importante (4,28%) que le nombre de candidates (0,40%) et d'élues (2,14%). L'augmentation du nombre de candidates et d'élues reste inférieure à la croissance de l'emploi féminin.

#### **4. Efforts actuels des syndicats pour une représentation plus importante des femmes**

Diverses réalisations et déclarations des partenaires sociaux indiquent que la question de la présence des femmes dans la concertation socio-économique est à l'ordre du jour et soumise à débat.

##### **4.1. Avis du Conseil national du travail**

À la demande de la ministre Onkelinx (20 octobre 2001), le Conseil national du travail a élaboré un avis sur des "pistes qui permettraient d'améliorer la présence des femmes dans les différents organes compétents pour les relations sociales du secteur privé". Le CNT, dans son *avis 1.407* (12 juin 2002), ne s'est concentré que sur une amélioration du rapport homme/femme dans les commissions paritaires.

Dans sa recommandation, le CNT demande :

- que les commissions paritaires veillent à obtenir une présence équilibrée des femmes en leur sein;
- que la Ministre de l'Emploi soutienne la recommandation adressée aux commissions paritaires, notamment qu'elle tienne compte, lors de la nomination des présidents des commissions paritaires, de l'objectif de représentation équilibrée des femmes au sein de ces organes;
- le Conseil indique qu'il a décidé de procéder, dans un délai de deux ans, à un examen des efforts fournis au sein des commissions paritaires, à la suite de la recommandation précitée.

Le 19 mars 2003, le CNT a émis l'*avis n° 1.436* en réponse à la question de la Ministre de l'Emploi du 9 mai 2001 concernant le déroulement des élections de 2000. Les membres représentant les organisations de travailleurs partagent les préoccupations de la Ministre concernant une élaboration équilibrée des listes pour les élections sociales de 2004. Les organisations de travailleurs font observer :

- qu'il y a un manque de candidates. Les listes moyennes sont incomplètes et le nombre total de candidats présentés s'élève à moins de la moitié de ce qui est théoriquement possible;
- qu'ils continueront à s'engager à atteindre la représentation proportionnelle des hommes et des femmes;
- qu'ils demanderont que les autorités mènent une campagne de sensibilisation afin d'inciter les travailleuses à poser leur candidature lors des prochaines élections sociales.

Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment également qu'une représentation équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidats est un objectif qu'il faut poursuivre.

#### 4.2. Activités actuelles des syndicats

##### Les syndicats belges coopèrent de manière positive à une enquête européenne

Les trois syndicats, CSC, FGTB et CGSLB, participent étroitement à un projet européen axé sur l'intégration de la dimension de genre et le mouvement syndical. Le projet MSU effectue une enquête sur la mission, la vision et les stratégies des syndicats en matière de promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Le premier volet de l'étude concerne la politique des syndicats interprofessionnels concernant l'égalité des chances dans et hors de la vie professionnelle. Le deuxième volet, qui a récemment débuté, pose les mêmes questions à trois secteurs : le secteur de la métallurgie, le secteur de la distribution et le secteur public. La première partie de l'enquête confirme la sous-représentation des femmes dans les structures syndicales des trois syndicats, mais révèle également des engagements et des mesures visant à progresser en matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes.

##### La Commission des droits de la femme et de l'égalité des chances du Parlement européen attire l'attention sur certains goulets d'étranglement dans les efforts des syndicats.

Le 10 septembre 2002, la Commission des droits de la femme et de l'égalité des chances, par le biais de son rapporteur Madame Miet Smet, a introduit sa *proposition de résolution sur 'la représentation des femmes dans les organes des partenaires sociaux de l'Union européenne'* (2002/2026 (INI)).

L'exposé des motifs du rapport part du constat qu'il est difficile d'obtenir des statistiques européennes sur le nombre de femmes dans les organisations des partenaires sociaux. Ainsi, il n'existe que très peu d'informations sur la présence de femmes dans les structures d'organisation et les organes de décision internes des partenaires sociaux; il y en a beaucoup moins encore sur la composition par sexe des délégations de négociateurs parties au dialogue social; enfin, aucune donnée n'est disponible pour les organes consultatifs au sein desquels les partenaires sociaux sont représentés. Si la collecte et la centralisation des données se révèlent difficiles, c'est surtout parce que les organisations nationales ne communiquent pas les chiffres ou ne le font que de façon très irrégulière et à l'état brut, ou qu'elles ne les tiennent pas à jour.

Les statistiques recueillies par la Confédération européenne des syndicats et l'EIRO (Observatoire européen des relations industrielles) révèlent qu'au niveau national :

- 40% environ des affiliés des syndicats sont des femmes,

- le nombre de femmes occupant des fonctions dirigeantes est inférieur à 25%,
- dans les structures de décision internes, le nombre de femmes est limité et n'est en aucune manière proportionnel au nombre des affiliées (en 1998 : nombre de déléguées au congrès 28%, comités exécutifs 20%, comités directeurs 29% et chefs de divisions 32%).

Au niveau européen, le nombre de femmes membres des fédérations industrielles européennes varie considérablement, la moyenne se situant à 37%. C'est au sein de la FSESP (Fédération syndicale européenne des services publics) qu'elles étaient les plus nombreuses en 1998 : 54%. En moyenne, les déléguées aux congrès de ces fédérations représentaient 21% des participants ; les comités exécutifs comptaient 15% de femmes et les comités directeurs 13% ; une femme était secrétaire-générale mais aucune n'était présidente.

À la Confédération européenne des syndicats, 2 des 7 membres du secrétariat sont des femmes (28,5%). Le comité directeur compte 29% de femmes et le comité exécutif 19%. En 1999, 27% des participants au congrès étaient des femmes.

Les informations disponibles montrent clairement que les hommes prédominent et que les femmes sont sous-représentées aux échelons supérieurs des organisations. Parallèlement à cette sous-représentation des femmes dans les structures de décision internes, on constate également que les femmes sont peu nombreuses dans les délégations à la concertation sociale et aux organes consultatifs. Aussi beaucoup de stratégies ont-elles été mises en œuvre pour remédier à cette sous-représentation. Ces stratégies peuvent être réparties en trois grandes catégories :

- mesures qui visent tout particulièrement à encourager les femmes à participer aux activités de l'organisation (par exemple, adaptation des heures de réunion et programmes de formation spécifiques, ...)
- création de structures féminines au sein de l'organisation en vue de renforcer la visibilité des femmes et de leurs points de vue
- mesures qui doivent faciliter l'accès des femmes à des fonctions d'influence (actions positives et programmes d'action) :
  - un système de quota, dans lequel la représentation des femmes ne peut être inférieure à un pourcentage donné : FGTB et CSC (Belgique), UGT (Espagne), CFDT (France), CISL (Italie) et DAT (Allemagne)
  - un système de sièges réservés, dans lequel un nombre fixe, préétabli, de sièges est prévu pour les femmes : UIL (Italie) et TUC (Royaume-Uni)
  - dispositions concernant l'égalité des sexes inscrites dans les statuts : 56% des organisations affiliées à la CES utilisent ce système.
  - campagnes de sensibilisation
  - création de réseaux mettant en contact les négociateurs féminins.

## **5. Il est facile d'argumenter. La réalisation est une autre question.**

En dépit des solides arguments en faveur d'une élaboration équilibrée des listes et d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes de concertation des entreprises, on se heurte pour sa réalisation à un certain nombre de goulets d'étranglement propres à la nature des élections sociales.

### **5.1. Arguments en faveur d'une représentation équilibrée lors des élections sociales**

- La sous-représentation chronique des femmes dans les organes de concertation des entreprises crée un déficit démocratique et met en danger l'égalité de la participation de chacun à la prise de décision.
- L'idée d'assurer une représentation équitable des femmes dans les organes de concertation des entreprises repose sur la volonté de réaliser une véritable démocratie socio-économique. Comment, toutefois, peut-on parler de légitimité si, systématiquement, la composition des organes

élus ne correspond pas à celle de l'entreprise et qu'il se crée ainsi un fossé entre les travailleurs et travailleuses et leurs représentant(e)s ?

- Le renforcement de la présence des femmes dans les conseils d'entreprise et les comités pour la prévention et la protection au travail peut enrichir le débat et apporter des expériences et approches nouvelles et complémentaires dans tous les domaines.
- Pour les femmes employées dans les entreprises, il est important également de pouvoir compter sur des représentantes sensibilisées à certaines particularités féminines. À cet égard, il faut signaler qu'il n'est pas suffisant, pour les femmes, que soient mis sur la table certains problèmes dits féminins ; elles veulent également exprimer leur point de vue sur certains problèmes qui concernent également les hommes. C'est le cas en particulier pour les heures supplémentaires. À l'avenir, une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes constituera sans aucun doute un enrichissement pour les discussions sur les grandes questions de demain telles que le respect de l'environnement dans l'entreprise ou la question de la mobilité.
- Les femmes ont déjà fait leurs preuves dans le domaine du travail syndical. Elles manifestent souvent une toute autre approche de la défense des hommes et des femmes au travail. De manière générale, les femmes sont également plus enclines à discuter et à convaincre en douceur, et obtiennent ainsi des résultats plus concrets. En fonction de leur environnement et de leur position sur le monde du marché, elles essaient d'établir d'autres priorités.
- Une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes dans les syndicats commence par la base. À terme, une participation plus importante des femmes aux actions syndicales peut produire un renforcement de la présence des femmes lors des prises de décision et dans les organes syndicaux ainsi que dans les divers organes consultatifs socio-économiques.

## 5.2. Les règles du jeu spécifiques des élections sociales

La réalisation d'un équilibre entre femmes et hommes dans les élections sociales se heurte à des difficultés inhérentes aux règles du jeu des élections sociales. Il n'y a généralement que peu de mandats à attribuer par collège électoral. Les fractions syndicales dans les organes de concertation ne comptent généralement pas plus de quatre personnes et, dans la majorité des cas, ne se compose que d'une seule personne. Le taux de fractionnalisation dans les organes de concertation est très faible, un syndicat domine.

Tableau : Fraction syndicale sans représentation des femmes, % du total des fractions

FGTB			CSC			CGSLB		
CPPT	CE	DS	CPPT	CE	DS	CPPT	CE	DS
57,8	54,6	62,3	50,5	50,4	58,0	72,4	68,8	72,2

Les règles du jeu appliquées au niveau politique<sup>1</sup>, et plus précisément celles qui l'ont été au cours des dernières élections fédérales, ne peuvent par conséquent pas être simplement transposées aux élections sociales. Il pourrait néanmoins être utile d'effectuer une étude sur les possibilités d'instaurer des mesures relatives à la composition des listes et visant à augmenter le nombre d'élus.

## 6. **Recommandations du Conseil**

Pour assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes de concertation des entreprises, diverses mesures devraient être prises.

<sup>1</sup> La forte augmentation du nombre de femmes en politique est surtout imputable à la loi sur les quotas. La loi Smet-Tobback a déjà permis une augmentation du nombre de femmes sur les listes électorales, mais elles étaient sous-représentées aux places éligibles. La loi sur les quotas prévoit un nombre égal de candidats du même sexe sur une liste. Et au cours des dernières élections, seuls deux membres du même sexe pouvaient figurer aux trois premières places.

### 6.1. Recommandation au Ministre de l'Emploi et au Ministre de l'Égalité des Chances

- Le Conseil demande aux ministres compétents de mener une campagne de sensibilisation pour sensibiliser les syndicats et inciter les femmes à participer aux élections sociales. Il peut être fait usage des témoignages de militantes. Des femmes peuvent par exemple témoigner de leurs expériences en tant que militantes. Des travailleuses à temps partiel peuvent expliquer la manière dont elles combinent leur présence au sein des organes de concertation et leur présence réduite sur le lieu de travail, etc.
- Le Conseil demande que soit effectuée, à l'occasion des élections sociales de 2004, une analyse approfondie de la dimension de genre des résultats et que soit immédiatement évalués les problèmes liés au genre découlant directement des règles du jeu et de la législation spécifiques des élections sociales. Les syndicats, les organes de concertation sociale compétents comme le CNT, ainsi que des experts des institutions scientifiques, le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes peuvent tous participer à cette enquête. Les résultats de l'enquête devront aussi vite que possible avoir un impact concret en vue des élections sociales de 2008.

### 6.2. Recommandations aux organisations de travailleurs

#### \* Analyse des forces – faiblesses sur la base des dernières élections sociales

- Une analyse approfondie des résultats doit permettre d'isoler les goulets d'étranglement : quel était le pourcentage de candidates et d'élues lors des dernières élections par rapport au pourcentage de travailleuses dans les entreprises ? Quelles sont les causes de la sous-représentation ? S'est-on spécifiquement adressé à des candidates ?
- Une sélection d'entreprises/secteurs doit augmenter les chances de succès. On peut s'intéresser en particulier aux entreprises comptant un grand nombre de femmes mais dont les organes de concertation présentent une majorité masculine. L'attention peut également se porter sur la participation des femmes aux Conseils d'entreprise où sont prises les décisions concernant le futur et la santé économique de l'entreprise.
- Faire usage d'un noyau de militants de composition suffisamment diverse.
- L'élaboration du programme intégrera de préférence des thèmes et priorités qui peuvent intéresser les femmes et donnent l'image d'une organisation de travailleurs ouverte aux femmes.
- Après les élections, éviter les réunions syndicales informelles où sont prises des décisions, ou y associer des femmes. Organiser les réunions syndicales et les réunions pour le CE et le CPPT pendant les heures de travail et, si possible, tenir compte des horaires des travailleurs et travailleuses dont le contrat n'est pas standard.
- Prévoir des formations d'affirmation de soi et un accompagnement spécifique pour les nouveaux élus.

#### \* Organiser une quête spécifiquement orientée vers les femmes et convaincre les femmes

- Étant donné que les femmes sont en général plus perfectionnistes et plus discrètes, faire davantage d'efforts pour les persuader de leurs capacités, insister sur la nécessité de s'engager dans un travail syndical. Oser demander explicitement aux secrétaires et militantes des syndicats de présenter leur candidature. On insistera en outre sur l'aide qu'elles peuvent recevoir pendant le déroulement de leur campagne.
- Établir de manière critique un profil des candidat(e)s et éviter les talents "typiquement masculins" ou unilatéraux. Cela peut décourager les candidates potentielles.
- Réunir séparément les membres féminins et les candidats potentiels pour leur parler et les informer de manière spécifique des élections sociales. Ils peuvent transmettre informations et matériel aux travailleurs et travailleuses et aider à inciter les candidates potentielles à se présenter.

\* Information sur le travail des syndicats

- Établir des règles claires et accessibles de manière qu'hommes et femmes soient informés des procédures à suivre pour pouvoir participer aux élections.
- Expliquer ce qu'implique le travail des syndicats.

\* Mettre en évidence les femmes syndicalistes

- Les syndicats peuvent veiller en permanence à mettre en évidence les femmes syndicalistes en les poussant davantage en avant en tant que porte-parole dans la presse, en leur accordant un forum dans les publications des militants et des membres.
- Laisser davantage la parole aux femmes dans les réunions syndicales.

\* Déposer des listes de candidats équilibrées, qui reflètent la diversité des travailleurs.

\* Placer les femmes aux places éligibles.

6.3. Recommandations aux organisations d'employeurs

Le Conseil estime que, pour les mêmes raisons, les employeurs doivent consentir des efforts ciblés et devraient désigner davantage de représentantes pour la concertation dans les entreprises.

## 7. Bibliographie

BLAISE, Pierre, "Les élections sociales de mai 1995", *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n°1527, 1996.

DE WITTE, Hans (sous la direction de), *De rekrutering van vrouwelijke militanten bij Sociale Verkiezingen*, Leuven, HIVA, 1998.

GARCIA, Ada (sous la direction de), *Le deuxième sexe du syndicalisme européen. Une recherche sur les femmes et la prise de décisions dans les organisations syndicales*, Brussel, Confédération européenne des syndicats, sans date.

MARTENS Albert, VAN GYES Guy, VAN DER HALLEN Peter, *De vakbond naar de 21<sup>ste</sup> eeuw*, Leuven, HIVA, 2001.

RAVESLOOT S., *La place de l'égalité et du mainstreaming dans les stratégies syndicales en Belgique*, Rapport Intermédiaire, Interuniversitair Instituut voor de Studie van de Arbeid, 2003.

X, *Femmes et société, femmes et syndicat*, module de la valise "clé pour l'égalité", Bruxelles, outil pédagogique du service syndical des femmes de la CSC, 1999.

X, *Le syndicat, une affaire d'hommes ? Certainement pas...*, Brussel, Bureau des femmes de la FGTB, mai 1999.

X, *Les femmes et la concertation sociale dans les entreprises*, Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, Direction Égalité des chances, 2001.

Parlement européen, *Rapport sur la représentation des femmes dans les organes des partenaires sociaux de l'Union européenne (2002/2006(INI))*, 10 septembre 2002.

Conseil National du Travail, Avis n° 1407, *Présence des femmes et des hommes dans les organes de concertation et de négociation sociale*, 12 juin 2002.

Conseil National du Travail, Avis n° 1436, *Élections sociales*, 19 mars 2003.

