

Le droit aux toilettes est un droit humain !

Charte pour le droit des
travailleuses et travailleurs
des transports à
l'assainissement



19 NOVEMBRE 2019

La Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) est une organisation mondiale démocratique dirigée par ses affiliés. Elle regroupe 670 syndicats de 147 pays et représente plus de 18 millions de travailleuses et travailleurs de tous les secteurs des transports. L'ITF défend ardemment les droits des travailleurs des transports, l'égalité et la justice.

www.itfglobal.org

Contenu

Introduction	5
Définitions	6
Qu'entend-on par « toilettes et systèmes d'assainissement corrects » ?	8
Quel est l'enjeu ?	8
L'amélioration passe par la collaboration	11
Action mondiale	15
Gouvernements	17
Employeurs	21
Annexe I	25
Impossibilité d'accéder rapidement aux toilettes et à des installations d'hygiène appropriées : quels risques pour la santé ?	
Annexe II	31
Liste de vérification de l'employeur	
Critères auxquels doivent satisfaire des installations sanitaires correctes pour les travailleuses et travailleurs des transports	
Annexe III	37
Le droit à l'assainissement dans les textes internationaux - Références	

FÉDÉRATION INTERNATIONALE
DES OUVRIERS DU TRANSPORT

**Le droit aux toilettes
est un droit humain !**

Introduction



QUAND ON MANUTENTIONNAIT DES PAQUEBOTS DE CROISIÈRE, ON DEVAIT FAIRE NOS BESOINS DANS UN TROU. MAINTENANT QU'ON A DES COLLÈGUES FEMMES, IL Y A DE VRAIES TOILETTES. LA SITUATION S'EST AMÉLIORÉE POUR TOUT LE MONDE. »

Docker (homme), Canada

Des installations sanitaires correctes et sûres, des systèmes d'assainissement et, surtout, la possibilité de les utiliser quand le besoin s'en fait sentir, constituent un véritable enjeu de dimension mondiale touchant au plus près l'ensemble des travailleuses et travailleurs des transports. Le manque de d'installations sanitaires est une insulte à la dignité humaine de l'ensemble des salariés des transports.

Du fait de leurs besoins biologiques spécifiques et du risque de violence à leur égard, les travailleuses ont tout particulièrement besoin de pouvoir accéder rapidement à des installations sanitaires adéquates, sûres, sécuritaires et propres. La question de l'absence de toilettes pour les femmes doit être réglée d'urgence car elle a également pour conséquence de dissuader les travailleuses de postuler dans le secteur.

Les affiliés de l'ITF ont signalé que l'absence d'installations sanitaires contribue en outre à l'absentéisme pour maladie, non sans conséquences pour la productivité du secteur des transports.

Des installations sanitaires prévues par l'entreprise pour que les employé(e)s puissent se laver et rester propres sont essentielles pour la santé et la sécurité au travail. En effet, le manque d'hygiène risque non seulement de provoquer des maladies dans les rangs du personnel, mais peut aussi avoir des incidences néfastes sur la santé publique en général, puisqu'il favorisera la propagation des maladies et accroîtra le risque de contamination des marchandises (par exemple les denrées alimentaires transportées), avec à nouveau des conséquences pour la productivité du secteur des transports.

Cette Charte traite des améliorations qui doivent être apportées d'urgence pour préserver la santé et la sécurité des personnels des transports, et de leurs retombées positives pour la sécurité des transports et la santé publique, ainsi que de l'égalité hommes-femmes : l'élimination des entraves à l'emploi, et la non-discrimination en général.

L'ITF, en présentant cette Charte et les informations et ressources qui l'accompagnent, est consciente de l'ampleur et de la complexité des défis à relever à l'échelle mondiale (qui varient selon les pays et régions) concernant l'accès à l'assainissement et à l'eau propre, l'élimination sûre des déchets et la gestion des déchets ménagers, sans parler de l'éducation et de la sensibilisation aux mesures générales d'hygiène et de santé. L'ITF soutient les collaborations favorisant les initiatives menées par la société civile pour améliorer les choses en la matière.

Définitions

ASSAINISSEMENT ET SYSTÈMES D'ASSAINISSEMENT

L'assainissement est défini par l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) comme « l'accès et l'utilisation d'installations et de services pour l'évacuation sans risque de l'urine et des excréments humains. Un système d'assainissement sûr est un système conçu et utilisé pour éviter tout contact entre l'homme et les excréta humains à toutes les étapes de la chaîne d'assainissement depuis la collecte à partir des toilettes et le confinement jusqu'à la vidange, le transport, le traitement (in situ ou hors site), et l'élimination ou l'utilisation finale. Les systèmes d'assainissement sûrs doivent répondre à ces exigences tout en respectant les droits de l'homme, prenant en compte également l'évacuation mixte des eaux usées, les pratiques d'hygiène (par exemple, la gestion des matériels de nettoyage anal) et les services essentiels nécessaires au fonctionnement des technologies (par exemple, la chasse d'eau pour évacuer les excréments à l'égout). »¹

INSTALLATIONS SANITAIRES

Cette expression est utilisée dans l'ensemble du document pour signifier indifféremment « toilettes », « sanitaires », « cabinets », « WC », y compris leur structure physique, leur conception et leur emplacement (sur un lieu de travail fixe ou sur des trajets), et les installations et dispositifs sanitaires prévus, comme les urinoirs, les cabines de toilettes et autres infrastructures de lavage et d'hygiène corporelle, les accessoires, la mise à disposition de protections périodiques et les systèmes d'élimination et d'évacuation. Le terme « toilettes » se réfère spécifiquement aux dispositifs sanitaires, que l'OMS définit comme « l'interface utilisateur avec le système d'assainissement, où les excréta sont recueillis ; qui peuvent comporter tout type de siège de toilettes ou de dalle de latrine, plateforme, cuvette ou urinoir. Il existe plusieurs types de toilettes, par exemple, les toilettes à chasse d'eau manuelle ou avec réservoir, les toilettes sèches et les toilettes à séparation des urines. »²

INSTALLATIONS DE BIEN-ÊTRE

Cette expression englobe les installations sanitaires, des aires de stationnement sûres et sécurisées, et des espaces de repos et de détente à la disposition des travailleuses et travailleurs.

1 Lignes directrices de l'OMS relatives à l'assainissement et à la santé (2018) https://www.who.int/water_sanitation_health/publications/guidelines-on-sanitation-and-health/en/ Consulté le 30 août 2019

2 *Ibid*, Glossaire des Lignes directrices de l'OMS relatives à l'assainissement et à la santé.

LIEU DE TRAVAIL

Les personnels des transports sont souvent mobiles, ou peuvent travailler entre les gares ou dépôts, et souvent dans des espaces publics ou lieux partagés avec la population. Pour que ces personnels soient protégés à tout moment durant leur travail, nous devons donner au « lieu de travail » une signification large et complète. Les chauffeurs, les pilotes, les gens de mer, les receveurs, les personnels d'accueil, etc., passent une bonne partie de leur temps de travail dans un véhicule en mouvement. Les personnels d'entretien des transports passent la majorité de leur temps de travail dans un véhicule à l'arrêt, sur différents sites. Quel que soit le cas de figure, le véhicule doit être inclus dans la définition du lieu de travail.

Dans cette Charte, le lieu de travail est entendu comme tout lieu, ou partie d'un lieu, n'étant pas le lieu d'habitation de la personne, et utilisé par la personne dans le cadre de son travail, en ce compris les espaces publics ou privés quand ils sont des lieux de travail. Ceci inclut tout lieu auquel cette personne a accès ou doit se trouver pour son travail ; les véhicules utilisés dans le cadre de celui-ci, que cela soit ou non sur le site de l'employeur ; toute pièce, entrée, couloir, cage d'escalier, route ou autre passage utilisé pour accéder ou quitter ce lieu de travail ; et tout endroit où des installations sanitaires ou de bien-être sont mises à disposition pour être utilisées dans le cadre du travail.

TRAVAIL DÉCENT

Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies définit le travail décent comme un travail qui respecte les droits fondamentaux de la personne humaine ainsi que les droits des travailleurs concernant les conditions de sécurité au travail et de rémunération. Il assure aussi un revenu permettant au travailleur de vivre et de faire vivre sa famille. Parmi ces droits fondamentaux figurent le respect de l'intégrité physique et mentale du travailleur dans l'exercice de son activité.³

L'Agenda pour le travail décent de l'Organisation internationale du travail préconise quatre grands piliers pour le travail décent :

- 1 La création d'emploi,
- 2 La garantie de normes internationales du travail et de droits et principes fondamentaux au travail,
- 3 Le dialogue social et le tripartisme, et
- 4 La protection sociale.

L'égalité en hommes et femmes et la non-discrimination sont intégrées en tant qu'objectifs transversaux.⁴

3 Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies, Observation générale n° 18 portant sur l'Article 6 « Le droit au travail » 2006, E/C.12/GC/18, paragraphes 7, 23.

4 Le « travail décent » s'inscrit aussi dans le huitième Objectif de développement durable, en tant que moteur de celui-ci. Informations complémentaires : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_470341.pdf

QU'ENTEND-ON PAR « TOILETTES ET SYSTÈMES D'ASSAINISSEMENT CORRECTS » ?

L'ITF estime qu'il faut des toilettes et systèmes d'assainissement adéquats, de bonne qualité et adaptés à l'usage. Cette vision sera développée tout au long de ce document, qui contient une liste de vérification à l'intention de l'employeur à l'Annexe II. Pour que des installations soient jugées correctes, il faut au minimum qu'elles comportent des cabines de toilettes accessibles, sécuritaires, propres et verrouillables, en nombre suffisant pour les femmes et les hommes, qu'elles soient bien éclairées à l'intérieur comme à l'extérieur et ventilées, qu'elles soient équipées de dispositifs d'hygiène (lavage) appropriés alimentés en eau propre, et que des protections périodiques abordables et adéquates soient mises à la disposition des femmes. Des pauses rémunérées sont essentielles pour les travailleuses et travailleurs des transports, qui devraient pouvoir avoir accès à des toilettes quand le besoin s'en fait sentir durant les heures de travail, sans avoir à attendre et sans perte de salaire.

QUEL EST L'ENJEU ?

- 1 Selon l'ITF, les personnels des transports voient en permanence leurs droits humains bafoués, notamment les droits des femmes et les droits au travail, car les employeurs refusent obstinément d'agir pour leur assurer un accès rapide à des toilettes et systèmes sanitaires corrects.
- 2 Le travail dans les transports ressemble souvent à une course contre la montre. Les horaires à respecter et les longues journées de travail, souvent en décalé, créent un environnement non seulement très stressant, mais qui réduit les possibilités de faire des pauses, ou des pauses d'une durée suffisante.
- 3 L'absence de toilettes, de lavabos, de stationnement sécurisé et d'espaces de repos, conjuguée au stress d'avoir un horaire à respecter, peut nuire à la santé et à la sécurité de tous les travailleurs et travailleuses des transports, y compris les effectifs non mobiles comme les manutentionnaires des entrepôts et les personnels des billetteries et des centres d'appels, et peut également mettre autrui en danger.
- 4 Dans beaucoup de pays, la grande majorité des activités de transport s'inscrivent dans l'économie informelle, en particulier dans les transports urbains de passagers, les services de réservation de véhicules avec chauffeur via des plateformes numériques et de livraison sur le « dernier tronçon », qui impliquent souvent un statut de faux-indépendant. Non seulement cette économie informelle n'est source que de maigres revenus pour des millions de travailleuses et travailleurs, mais elle leur refuse les droits fondamentaux et tout respect. En ce qui concerne les travailleuses et travailleurs des plateformes, les bas salaires et la pression ressentie pour réussir à répondre à la demande font que ceux-ci réduisent leur pause au minimum. Ces millions de travailleurs de l'économie informelle se voient privés du droit humain fondamental que constitue un environnement de travail sûr et sain, avec des temps de repos adéquats, des installations sanitaires et une sécurité individuelle. L'ITF a publié une Charte des travailleurs informels des transports⁵, qui réclame entre autres des installations sanitaires et de repos adéquates pour les personnels informels sur les lieux de travail des transports.
- 5 « Se retenir » : un affilié de l'ITF indique qu'en 2004, une conductrice de bus a été écrasée par son propre véhicule alors qu'elle courait pour se rendre aux toilettes au terminus de son trajet. Se retenir d'aller aux toilettes présente des risques pour la santé des travailleuses et

5 Voir <https://www.itfglobal.org/fr/node/74377>

travailleurs⁶, qui n'ont souvent d'autre solution que d'utiliser des couches pour adultes ou des récipients. Se retenir peut également affecter les fonctions cognitives⁷, au risque de compromettre la sécurité du personnel et des usagers, ce qui, dans le transport, est susceptible d'entraîner des conséquences potentiellement dramatiques.



DANS CERTAINS PAYS, LES CONDUCTRICES DE BUS DOIVENT PORTER DES COUCHES POUR ADULTES PAR MANQUE DE TOILETTES. CHEZ NOUS, LES CONDITIONS DE TRAVAIL SONT TOUT AUSSI DÉPLORABLES, MAIS EN PLUS, NOUS N'AVONS PAS LES MOYENS D'ACHETER DES COUCHES. »

Receveuse des bus, Inde

- 6 L'absence de toilettes sur le lieu de travail oblige souvent le personnel à partager des sanitaires avec les passagers et la population en général, et/ou à payer pour utiliser des toilettes privatisées, ou à acheter ou consommer dans les stations-services, les commerces ou cafés pour pouvoir utiliser les toilettes. En l'absence d'eau potable gratuite sur ces lieux, les travailleuses et travailleurs doivent souvent acheter de l'eau en bouteille ou en emporter de chez eux.
- 7 L'exposition à la violence ou à la menace de violence (dont la violence sexiste comme le viol, le harcèlement sexuel et les graffitis obscènes) est une réalité quotidienne pour les personnels des transports et ajoute à leurs craintes, à leur

vulnérabilité et à leur stress, en particulier pour les femmes. Celle-ci est souvent la résultante de toilettes mal situées et peu sûres, de l'absence de toilettes séparées pour les femmes, ou de l'inexistence même de toilettes pour femmes.



LES TOILETTES SONT RÉSERVÉES AUX CLIENTS, DONC POUR Y ALLER, VOUS ACHETEZ UN CAFÉ. VOUS RÉGLEZ D'ABORD VOTRE CAFÉ, PUIS VOUS ALLEZ AUX TOILETTES, ET QUAND VOUS REVENEZ, VOUS VOUS RETROUVEZ FACE À 40 PASSAGERS FURIEUX CAR ILS SERONT EN RETARD AU TRAVAIL. À QUI S'EN PRENNENT-ILS SELON VOUS ? ILS NE VONT PAS APPELER L'ENTREPRISE, NON, ILS VONT JUSTE VOUS CRIER DESSUS. »

Chauffeur de bus, États-Unis



NOUS NOUS SOULAGEONS DANS LES FOURRÉS À DESTINATION, PRÈS DE LA FRONTIÈRE, AVEC L'AIDE DE NOS COLLÈGUES QUI SURVEILLENT, CAR LES TOILETTES NE SONT PAS SÛRES : LES FEMMES DOIVENT LES PARTAGER AVEC LES HOMMES. »

Conductrice, Ouganda

- 8 Les études⁸ montrent qu'il y a moins de toilettes pour les femmes que pour les hommes dans les installations sanitaires publiques, et que ceci vaut également pour les lieux de travail

6 Voir Annexe I - Impossibilité d'accéder rapidement aux toilettes et à des installations d'hygiène appropriées : quels risques pour la santé ?

7 *The effect of acute increase in urge to void on cognitive function in healthy adults.* M.S. Lewis, P.J. Snyder, R.H.Pietrak, D.Darbh, R.A. Feldman and P.Maruff, *Neurology and Urodynamics* 30:183-187 (2011)

8 Voir, par exemple, *How Inclusion can Exclude: The Case of Public Toilet Provision for Women*, G.Ramster, C. Greed, J. Bichard, *Built Environment* Vol. 44. No.1 (2018)

<https://www.ingentaconnect.com/contentone/alex/benv/2018/00000044/00000001/art00006>

des transports⁹. Pourtant, les femmes passent deux fois plus de temps que les hommes aux toilettes, et doivent s’y rendre plus fréquemment. Ceci s’explique par des facteurs biologiques comme les règles, la grossesse, la ménopause et des normes culturelles et religieuses. Les femmes prennent plus de temps, car elles portent généralement plus de vêtements que les hommes, et sont souvent plus soucieuses des règles d’hygiène. En conséquence, il faudrait donc plus de toilettes pour les femmes que pour les hommes, pas moins. Mais très souvent, la réalité au travail, c’est qu’il n’y a pas du tout de toilettes pour femmes, en particulier dans des secteurs majoritairement masculins comme les transports. L’absence de toilettes séparées pour les femmes est susceptible de limiter leurs opportunités d’emploi en dit long sur l’importance qu’on leur accorde dans le secteur.



AU ROYAUME-UNI, IL Y A ENCORE DES ENTREPÔTS SANS TOILETTES RÉSERVÉES AUX FEMMES OU UNISEXES. CELA NOUS FAIT CLAIREMENT COMPRENDRE QUE NOUS NE SOMMES PAS LES BIENVENUES ! »

Coordinatrice de camions sur un site logistique, Royaume-Uni

- 9 Même si le nombre de travailleuses y est en augmentation, le secteur des transports considère souvent l’accès aux toilettes comme un sujet « tabou », a fortiori quand il s’agit d’hygiène féminine. Ignorer les besoins spécifiques des travailleuses des transports les prive d’une dignité fondamentale, les rend plus vulnérables à la violence, au harcèlement, à la discrimination, à la stigmatisation et aux maladies d’origine professionnelle. Les femmes préfèrent fuir complètement la vie active ou s’absenter quand elles ont un travail rémunéré si leur entreprise ne répond pas à leurs besoins. Elles peuvent se sentir incapables d’utiliser des toilettes non séparées ou des cabines

individuelles neutres ne garantissant pas une intimité suffisante.



UN JOUR, ALORS QUE J’ÉTAIS DANS LES TOILETTES DES HOMMES PUISQU’IL N’Y EN A PAS POUR LES FEMMES, UN DE MES COLLÈGUES A OUVERT LA PORTE. BEAUCOUP ONT LA CLÉ. »

Agente de piste, Brésil



20% DES CONDUCTEURS INTERROGÉS ONT DÉJÀ URINÉ SUR EUX-MÊMES AU TRAVAIL. 13% ONT FAILLI NE PAS POUVOIR SE RETENIR. 85% DES CONDUCTEURS CONCERNÉS ONT EXPLIQUÉ QUE L’ABSENCE DE TOILETTES ÉTAIT EN CAUSE. »

Enquête auprès des chauffeurs de bus, États-Unis

- 10 L’absence d’installations correctes constitue donc une entrave discriminatoire à l’embauche des femmes, à leur maintien dans la vie active et à leur progression de carrière, et limite le libre choix de la profession. Elle nuit aussi à l’égalité des chances et explique en grande partie pourquoi les hommes sont toujours majoritaires dans les transports. Les mentalités doivent évoluer – on ne peut pas partir du principe, par exemple, que les pauses toilettes sont une excuse pour travailler moins. Les travailleuses des transports indiquent être moins bien notées lors des évaluations professionnelles au prétexte qu’elles ont « perdu trop de temps » en allant plus souvent ou plus longtemps aux toilettes, reproche qu’entendent souvent les femmes enceintes. En outre, l’inexistence d’installations permettant aux femmes de gérer leur hygiène menstruelle

9 *Bus Operators and the Right to Access Restrooms*, E.Kessler, M.Gonzales, 2014 (Amalgamated Transit Union Local 192) <http://aoec.org/ohip/wp-content/uploads/2016/04/AmalgamatedTransit192.pdf>

renforce la stigmatisation liée aux règles, perpétuant ainsi les inégalités de genre.



PENDANT MES RÈGLES, JE NE TRAVAILLE QUE DES DEMI-JOURNÉES, CAR IL M'EST IMPOSSIBLE DE PASSER LA JOURNÉE ENTIÈRE AU TRAVAIL, ET SI MON FLUX EST ABONDANT, IL M'ARRIVE AUSSI DE RESTER CHEZ MOI. IL N'Y A PAS DE TOILETTES SUR MA LIGNE, SAUF AU TERMINUS DE FERRY, OÙ IL FAUT PAYER 10 SHILLINGS. JE NE GAGNE DONC QUE LA MOITIÉ DE MON SALAIRE, OU RIEN DU TOUT, CES JOURS-LÀ. »

Receveuse de ferry, Kenya



À LA FIN DE MA JOURNÉE DE TRAVAIL, MES VÊTEMENTS ÉTAIENT TACHÉS DE SANG CAR J'AVAIS MES RÈGLES ET QUE JE N'AVAIS PERSONNE POUR ME REMPLACER LE TEMPS QUE J'AILLE AUX TOILETTES. »

Employée des transports publics, Colombie

- 11 Ces carences sanitaires peuvent également être source de discrimination pour les salariés plus âgés ou ayant des besoins particuliers, notamment en cas de handicap cognitif ou physique, par exemple l'incontinence, le syndrome du côlon irritable ou autres problèmes de santé nécessitant de se rendre urgemment aux toilettes, ou dont le traitement médicamenteux affecte la fréquence des besoins.
- 12 Le secteur des transports se prive ainsi des avantages que représente une main-d'œuvre pleinement représentative.

L'AMÉLIORATION PASSE PAR LA COLLABORATION

Les syndicats ont à cœur depuis toujours de tirer vers le haut les normes de santé et de sécurité au travail, et les études¹⁰ montrent que les lieux de travail syndiqués sont plus sûrs et plus sains, en particulier quand il existe une véritable négociation collective et des comités paritaires syndicats/direction sur la santé et la sécurité.

Il existe de nombreux exemples de collaboration entre les employeurs, les effectifs et syndicats, et les gouvernements, pour améliorer l'offre sanitaire à l'intention des travailleuses et travailleurs des transports :

- Mise sur pied de comités paritaires syndicats/direction pour discuter des installations sanitaires à prévoir pour les travailleuses et travailleurs ;
- Mise à disposition de protections périodiques gratuites par les employeurs ;
- Collaboration entre syndicats et transports municipaux pour améliorer l'offre de toilettes à disposition des chauffeurs sur les lignes de bus ;
- Accords de renforcement syndical conclus avec les employeurs, stipulant que des installations sanitaires sûres, propres et accessibles sont essentielles au bon fonctionnement de l'entreprise, et instaurant des modalités pour les périodes de pause ;
- Installations sanitaires maintenues ouvertes pour les personnels mobiles qui travaillent de nuit ;
- Accords mondiaux pour renforcer les droits des travailleuses et travailleurs, prévoyant notamment des installations sanitaires pour les femmes ; et
- Construction de nouvelles installations sanitaires pour les travailleuses et travailleurs des transports informels, tenant compte des besoins des hommes et des femmes.

10 Voir, par exemple, *The Union Effect* (Trades Union Congress, Londres, 2016) <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/union-effect> consulté le 6 septembre 2019

Une campagne syndicale¹¹ a poussé l'Inspection nationale du travail à revoir ses directives aux entreprises : les chauffeurs doivent maintenant avoir accès aux installations sanitaires des lieux où ils effectuent des livraisons dans le cadre de leur travail.¹²

Unite The Union, Royaume-Uni

Les employeurs ont décidé de proposer gratuitement des produits d'hygiène féminine en réponse à la campagne syndicale « Dignité pendant les règles »¹³.

Unite The Union, Royaume-Uni

Après une longue campagne syndicale ayant vu les membres soulever la question à plusieurs reprises via le comité paritaire santé et sécurité, des installations sanitaires séparées et adéquates sont maintenant prévues dans les docks où quelques femmes travaillent régulièrement.

International Longshore and Warehouse Union (ILWU), Section locale 502, Colombie-Britannique, Canada

Les sanitaires de la gare ont été rénovés au bénéfice de toutes et tous grâce à une campagne syndicale sur les toilettes. Les conducteurs de train utilisaient des récipients pour pallier le manque de toilettes, pratique qui était absolument impensable pour les femmes.¹⁴

Associated Society of Locomotive Engineers and Firemen (ASLEF), Royaume-Uni

Une ressource syndicale a été utilisée par les routiers lors d'une campagne fructueuse ayant permis d'éviter la fermeture des toilettes publiques d'une ville écossaise.¹⁵

Unite The Union, Royaume-Uni

L'accès aux toilettes du dépôt a été rétabli pour les livreurs de nuit après la réintégration du personnel de sécurité grâce à une campagne syndicale.¹⁶

Unite The Union, Royaume-Uni

11 <http://unitelive.org/restoring-drivers-dignity/>

12 <https://www.hse.gov.uk/pubns/books/l24.htm> consulté le 30 août 2019

13 <http://unitelive.org/unite-period-dignity-campaign/>

14 Citation du TUC <https://www.tuc.org.uk/resource/gender-occupational-safety-and-health>

15 Unite <https://resources.unitetheunion.org/media/1071/1071.pdf>

16 Unite <https://unitetheunion.org/news-events/news/2018/october/logistics-giant-ups-has-a-wee-problem-says-unite/>

Au Népal, les autorités métropolitaines de Katmandou ont répondu aux revendications syndicales et se sont engagées à installer 42 toilettes supplémentaires tenant compte spécifiquement des besoins des deux sexes et destinées aux travailleurs du secteur routier informel.¹⁷

NETWON, Népal

« Le siège du chauffeur de demain » : En 1999, un syndicat a organisé une grève de 13 jours dans le secteur des bus en réponse aux inquiétudes de santé et de sécurité liées aux retards, aux longues périodes sans pauses et à l'absence de toilettes. Quinze mille chauffeurs de bus ont participé à cette grève, qui a permis d'obtenir une revalorisation salariale et des pauses-toilettes à intervalles réguliers. Cette grève s'inscrivait dans une campagne de 11 ans menée par le syndicat de 1992 à 2003. Le syndicat a indiqué que l'introduction des pauses-toilettes avait entraîné de nombreuses retombées positives, dont la prévention des troubles musculosquelettiques, de meilleures infrastructures de repos, une amélioration de la qualité des toilettes et installations sanitaires sur de nombreux sites et une diminution du stress. La situation s'est tout particulièrement améliorée pour les conductrices, désormais assurées de pouvoir se rendre aux toilettes dans des délais raisonnables.¹⁸

Kommunal, Suède

Un accord signé en mars 2019 entre l'**Union internationale des transports publics (UITP)** et l'**ITF** concernant le renforcement de l'emploi des femmes dans les transports publics reconnaît le besoin de mettre à disposition des toilettes adaptées et en nombre suffisant pour les travailleuses et travailleurs des transports sur les lieux de travail et sur les trajets.¹⁹

17 Article de l'ITF <https://www.itfglobal.org/fr/news/activites-des-syndicats-de-litf-lors-de-la-journee-mondiale-des-toilettes>

18 Publication de l'ITF <https://www.itfglobal.org/fr/reports-publications/les-travailleuses-des-bus-en-route-vers-legalite>

19 Publication de l'ITF <https://www.itfglobal.org/fr/reports-publications/politique-itfuitp-de-promotion-de-lemploi-des-femmes-lintention-des>

L'ITF a rédigé cette Charte pour rappeler que l'accès à l'assainissement dans toutes les sphères de la vie a été reconnu comme droit humain fondamental et pour promouvoir celui-ci à plus grande échelle, en mettant l'accent sur le lieu de travail, mais aussi pour encourager des actions positives d'amélioration et de réalisation de ce droit au niveau mondial et national et en entreprise.

Cette Charte reconnaît les difficultés particulières auxquelles sont confrontés les personnels des transports, et en particulier les problèmes de santé, de sécurité et de bien-être des travailleuses des transports, lesquels expliquent en partie leur faible présence dans le secteur.

Analyser le droit à l'assainissement au travers du prisme du genre nous permet d'identifier les problématiques et conséquences de l'inadéquation des installations d'eau, d'assainissement et d'hygiène pour les travailleuses des transports, en particulier au sein des populations défavorisées et marginalisées des régions rurales et zones urbaines. Ce prisme du genre nous aide également à mieux comprendre ces problématiques et conséquences pour les femmes et filles en général.

En vertu de leurs obligations internationales en matière de droits humains, les États sont tenus de protéger, respecter et faire appliquer ces droits. Les États ont le devoir de veiller au respect du droit humain à l'assainissement au niveau national. Quand ils sont membres d'institutions internationales, les États doivent également se conformer aux obligations les plus exigeantes des lois

internationales sur les droits humains applicables aux États. Quand ils agissent dans le cadre de ces institutions internationales, les États sont tenus, tout comme sur leur propre territoire national, de protéger activement les personnes et les groupes contre les violations des droits humains, même quand celles-ci sont le fait de tiers, et de prendre des mesures vigoureuses pour faire respecter les droits humains.²⁰

Il ne peut y avoir d'avancées sans action concertée à tous les niveaux. La négociation collective, le dialogue social et l'engagement des parties prenantes du secteur des transports de façon effective sont indispensables pour que ces propositions produisent des effets concrets.

L'ITF appelle à des actions au niveau mondial et national, et en entreprise.

20 « Les États conservent leurs obligations en vertu du droit international des droits de l'homme lorsqu'ils prennent part à ces institutions [multilatérales] », y compris les institutions internationales commerciales et financières. Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, Commentaire du point 10, p. 13.

Action mondiale

Une action mondiale des organisations internationales, des partenaires sociaux et des investisseurs s'impose pour les raisons suivantes :

- La nature mondiale du secteur des transports appelle une approche mondiale ;
- L'accès à l'assainissement est un enjeu mondial, réclamant des efforts unifiés à tous les niveaux ; et
- Le droit à l'assainissement est sous-tendu par le droit international.

L'ITF appelle à une action mondiale pour garantir aux travailleuses et travailleurs des transports l'accès à des installations sanitaires correctes et sûres :

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Le Conseil d'administration de l'Organisation internationale du travail (OIT) est exhorté à :

- 1 Promouvoir la collaboration entre les gouvernements et les organisations de travailleurs et d'employeurs pour veiller à la mise en œuvre efficace des normes internationales du travail et des directives relatives à des toilettes correctes, sûres et salubres pour les travailleuses et les travailleurs des transports (voir Annexe III).

- 2 Promouvoir la ratification et la mise en œuvre effective des nouvelles normes relatives à l'amélioration des conditions sanitaires pour les travailleuses et travailleurs des transports, dont la Convention 190 et la Recommandation 206 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.
- 3 Envisager d'élaborer des lignes directrices opérationnelles ou autres normes pertinentes à l'intention des gouvernements et employeurs concernant la mise en place d'installations sanitaires adéquates pour les travailleuses et travailleurs des transports, conformes aux conditions spécifiques énoncées dans cette Charte.

ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES RÉGIONALES

Les organisations intergouvernementales régionales (comme l'Union européenne, l'Union africaine et l'Association des Nations de l'Asie du Sud-Est) sont exhortées à adopter les principes de cette Charte et à tenir compte du droit à l'assainissement et des besoins particuliers des travailleuses et travailleurs des transports dans l'élaboration des politiques et programmes de transport.

PARTENAIRES SOCIAUX

Les partenaires sociaux, dont les organisations mondiales, régionales et nationales d'employeurs des transports, sont exhortés à adopter cette Charte et à collaborer avec les syndicats pour en promouvoir les principes et les mettre en œuvre.

INVESTISSEURS

1 Les institutions financières internationales, dont le Fonds monétaire international et la Banque mondiale, les banques régionales de développement (comme la Banque européenne pour la reconstruction et le développement et la Banque interaméricaine de développement) et les autorités régionales de développement sont exhortées à :

- adopter les principes de cette Charte en intégrant les droits à l'eau et à un assainissement adéquat – droits particulièrement pertinents pour le financement d'infrastructures et projets de transports dans un cadre de développement responsable – dans leurs politiques d'octroi de prêts, conventions de crédit, programmes d'ajustement structurel et autres programmes de développement, afin de promouvoir la mise en œuvre de ces droits.
- mettre en place des processus de diligence raisonnable, appelant des consultations avec les parties prenantes, dont les syndicats des travailleuses et travailleurs locaux qui seront concernés par les projets d'infrastructures de transport. Des évaluations des effets sexospécifiques devraient être menées, dont les conclusions seront intégrées aux propositions de projets amendées.
- s'assurer, en préalable à toute subvention de projets d'infrastructures de transport, notamment dans les transports en commun rapides, que les bénéficiaires et leurs sous-traitants respectent et font appliquer les droits humains, dont les droits du travail,

dans la mise en œuvre et l'exploitation continue du projet, et en particulier : qu'ils mettront à disposition des toilettes appropriées pour les travailleuses et travailleurs ; qu'ils organiseront le travail en consultation avec le personnel et les représentants syndicaux ; qu'ils veilleront à ce que les sanitaires soient accessibles ; et qu'ils feront en sorte que les salariés disposent de suffisamment de temps pour les utiliser pendant leurs heures de travail. Ces protections et dispositions doivent également s'appliquer aux effectifs informels qui contribuent à la mise en œuvre et à l'exploitation continue du projet, jusqu'à ce qu'ils soient officiellement et pleinement intégrés au personnel.

- demander aux partenaires d'adopter cette Charte, de façon à démontrer cet engagement, en tant que préalable à l'investissement.
 - conditionner le maintien de l'octroi des fonds au respect continu de cet engagement. Le bailleur de fonds devrait se réserver le droit de cesser le financement en cas de violations graves ou répétées des droits et principes énoncés dans cette Charte.
- 2 Les investisseurs privés – dont les caisses de retraite – investissant dans les infrastructures, prestataires ou opérateurs de transport, en particulier les multinationales de transport de marchandises, sont exhortés à tenir compte des difficultés particulières des travailleuses et travailleurs des transports, et à demander à l'employeur d'adopter cette Charte (entre autres engagements en matière de santé au travail et de respect des droits humains).

Gouvernements

L'ITF exhorte les gouvernements nationaux à adopter, mettre en œuvre et appliquer les principes de cette Charte.

PROMOUVOIR LA COLLABORATION ENTRE LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ET LES EMPLOYEURS

- 1** Établir un véritable dialogue social et un engagement des parties prenantes, et encourager la négociation collective lors de la mise en œuvre des dispositions de cette Charte.
- 2** Reconnaître le rôle central que jouent les syndicats pour promouvoir le respect des réglementations de santé et de sécurité au travail, en particulier dans les chaînes d'approvisionnement des transports, où l'emploi est fragmenté et souvent atypique.

METTRE EN ŒUVRE ET RESPECTER LE DROIT INTERNATIONAL ET SES OBLIGATIONS

- 3** Respecter et promouvoir pleinement les principes de liberté d'association et de droit d'organisation, dont le droit des travailleuses et travailleurs à établir et adhérer au syndicat de leur choix, ainsi que l'indépendance des syndicats.

- 4** Respecter les obligations du droit international relatives à l'assainissement dans toutes les sphères de la vie, indispensable à une qualité de vie répondant aux normes les plus élevées en matière de santé physique et psychique et de bien-être, de dignité humaine et de vie privée. Voir l'Annexe III sur le droit à l'assainissement dans les textes internationaux.

- 5** Ratifier et mettre en œuvre efficacement toutes les conventions internationales pertinentes, dont les traités internationaux sur les droits de l'homme, les Conventions de l'OIT, y compris la Convention du travail maritime, et faire appliquer toutes les Recommandations de l'OIT relatives à la santé et à la sécurité au travail, au bien-être au travail, à la transition de l'économie informelle à l'économie formelle, à l'élimination de la violence au travail, à la négociation collective et à l'égalité hommes-femmes.

- 6** Manifester leur engagement à atteindre les Objectifs de développement durable des Nations Unies définis par les 193 États de l'Assemblée générale en 2015 – particulièrement l'Objectif 5 d'égalité entre les sexes, l'Objectif 6 concernant l'eau et l'assainissement, et l'Objectif 8 portant sur le travail décent et la croissance économique – en s'appropriant les plans d'action nationaux pour parvenir « au travail décent pour tous les hommes et les femmes », et « assurer l'accès de tous, dans des conditions équitables, à des services d'assainissement et d'hygiène adéquats et mettre fin à la défécation en plein air, en accordant une attention particulière aux besoins des femmes et des filles » d'ici à 2030.

- 7 Veiller à ce que, en leur qualité de membres d'organisations internationales, dont les organisations intergouvernementales, les institutions financières internationales et les banques régionales de développement, les décisions prises tiennent dûment compte du droit à l'assainissement, notamment en s'assurant que des mesures soient prises pour veiller au respect de ce droit lors de l'octroi de prêts, crédits et autres par ces organisations.
- 8 Mener une évaluation inclusive et transparente de l'impact sur les droits humains avant de conclure des accords d'investissements commerciaux, et insérer dans ceux-ci des clauses explicites leur préservant une latitude politique suffisante pour s'acquitter de leurs obligations en matière de droits humains, dont le droit à des lieux de travail sains équipés d'installations sanitaires adéquates.
- 9 Mettre en œuvre et promouvoir les orientations pertinentes de l'OIT (par exemple *Wash@work*, *10 Keys for Gender Sensitive OSH practice* et *Travailler sur une planète plus chaude*) et ses recueils de directives pratiques (par exemple *Sécurité et santé dans les ports*). Plus de détails à l'Annexe III.

LÉGIFÉRER EN FAVEUR DU TRAVAIL DÉCENT DANS LES CHÂÎNES D'APPROVISIONNEMENT ET PRENDRE DES MESURES CONCRÈTES

- 10 Adopter des lois (y compris des dispositions en matière de responsabilité de la chaîne d'approvisionnement pour garantir que les clients et les entreprises sous-traitantes soient tenus de rendre des comptes) encourageant ou obligeant les entreprises à user de leur influence pour promouvoir le traitement équitable des travailleuses et travailleurs tout au long de leur chaîne d'approvisionnement et à intégrer des dispositions et protections garantissant la mise en place d'installations sanitaires et de temps de repos adéquats dans les contrats avec les prestataires et fournisseurs. Ces accords devraient également prévoir d'autoriser les chauffeurs et autres personnels des transports à utiliser les installations sanitaires des entreprises dans lesquelles ils se rendent dans le cadre de leur travail.
- 11 Mettre en place des réglementations obligeant les entreprises à autoriser les personnels des transports qui ne sont pas leurs salariés, mais qui effectuent des livraisons de ou vers leurs locaux, à utiliser les installations sanitaires.
- 12 Veiller à ce que la mise en place de toilettes, de parkings sécurisés et d'espaces de repos pour les personnels mobiles indépendamment de leur sexe soit activement envisagée et prévue (en consultation avec les employeurs des transports et les syndicats des transports) lors de la construction et de la rénovation des infrastructures et réseaux routiers, ferroviaires, maritimes et aériens.
- 13 Stipuler, dans les clauses des appels d'offres et les obligations contractuelles, que tous les employeurs des transports assurant la prestation de services de transport, la construction ou l'entretien d'infrastructures de transport, ou entrant d'une manière ou d'une autre dans une relation contractuelle avec les autorités centrales ou locales, doivent :
 - consulter les travailleuses et travailleurs des transports et leurs représentant(e)s syndicaux en matière de santé, de sécurité et de bien-être, notamment en ce qui concerne la mise en place d'installations sanitaires sur le lieu de travail ;
 - prévoir suffisamment de véhicules (et/ou de conducteurs de véhicules) en heure de pointe pour que les chauffeurs puissent faire des pauses ;
 - prévoir des installations sanitaires adéquates gratuites pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs ; et
 - confirmer que les travailleuses et travailleurs seront autorisés à utiliser les sanitaires quand ils en ont besoin durant leurs heures de

travail, sans perte de salaire ou autre pénalité ou sanction.

- 14 Amender la législation pour donner effet à leur adoption des principes de cette Charte.

AMÉLIORER LE RESPECT DES NORMES DE SANTÉ, DE SÉCURITÉ ET D'HYGIÈNE AU TRAVAIL, AINSI QUE LA RECHERCHE

- 15 Reconnaître que, vu le temps considérable qu'une personne passe sur son lieu de travail chaque jour, les gouvernements doivent, pour se conformer à leurs obligations de protection des droits énoncés au paragraphe 4, mettre en œuvre et faire appliquer des obligations nationales en matière de normes sanitaires au travail et améliorer l'hygiène en entreprise.
- 16 En consultation avec les syndicats et les organisations d'employeurs, adopter une approche inclusive, intégrée et soucieuse de l'égalité des sexes en vue de légiférer pour obliger les employeurs du secteur des transports à mettre en place des installations sanitaires au travail et prévoir, ou programmer le cas échéant, suffisamment de possibilités de les utiliser pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs des transports. La loi obligera les employeurs à protéger la santé, la sécurité et le bien-être de tous les effectifs des transports et à reconnaître leurs besoins spécifiques (qu'ils occupent un emploi formel ou informel), dont le droit légal spécifique à des pauses-toilettes, et reconnaîtra explicitement que les véhicules utilisés dans le cadre du travail, que celui-ci soit mobile ou non, font partie du lieu de travail.
- 17 Accorder une attention toute particulière aux besoins spécifiques des femmes et d'autres groupes marginalisés lors de l'accès aux sanitaires au travail, pour promouvoir l'égalité des chances économiques. Ceci inclut la mise en œuvre de mesures concrètes, comme la suppression de la TVA sur les produits d'hygiène féminine.
- 18 Mettre en œuvre de façon proactive les normes de santé et de sécurité et le droit du travail au travers d'une inspection du travail correctement financée et formée, et reconnaître le rôle central que jouent les syndicats pour contrôler et encourager le respect de la loi.
- 19 Intégrer la dimension sexospécifique de la santé et de la sécurité au travail dans leur activité réglementaire, dont la formation des inspecteurs, l'inspection, l'application et l'élaboration de normes et lignes directrices nationales. Reconnaître que la mise à disposition d'installations sanitaires revêt une dimension de genre touchant les travailleuses et travailleurs de façon différente et créant des priorités différentes ; et reconnaître qu'il faut répondre aux besoins des effectifs transgenres.
- 20 Élaborer des politiques et lignes directrices en consultation avec les syndicats et organisations d'employeurs pour encourager une approche sexospécifique de la santé et de la sécurité au travail, notamment en matière d'installations sanitaires.
- 21 Introduire des systèmes de collecte de données ventilées par sexe sur les accidents du travail et maladies d'origine professionnelle, et veiller à ce que les enquêtes nationales sur la santé et la sécurité au travail incluent à la fois les hommes et les femmes.

LÉGIFÉRER ET AMÉLIORER L'ACCÈS AUX TOILETTES PUBLIQUES POUR LES FEMMES ET LES HOMMES

- 22** Reconnaître que, même si les employeurs ont pour devoir premier de prévoir des installations sanitaires et de détente correctes pour leur personnel, la mise en place de sanitaires ouverts à toutes et à tous dans les lieux publics est une question de santé publique.
- 23** Légiférer pour obliger les autorités locales et régionales à prévoir des toilettes publiques et formuler, mettre en œuvre et superviser une stratégie politique de toilettes publiques dans les villes et en région rurale. Ces mesures devraient englober les effectifs des transports informels qui travaillent dans des espaces publics, par exemple ceux des navettes qui acheminent les passagers vers les terminaux de transport et les gares de correspondance. Les besoins respectifs des hommes et des femmes doivent être pris en compte dans ces politiques, et dans la mise en place d'installations sanitaires dans tous les centres de transport, comme les gares routières et ferroviaires, et en début et fin de ligne. Ces lois et stratégies devraient être formulées et mises en œuvre en consultation avec les employeurs des transports, les syndicats des transports, les autorités locales et les collectivités.

Employeurs

L'ITF exhorte les employeurs à adopter et mettre en œuvre les principes de cette Charte.

LIBERTÉ D'ASSOCIATION, ENGAGEMENT ET CONSULTATION DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS

- 1 Reconnaître et promouvoir le principe de liberté d'association, dont le droit des travailleuses et travailleurs à établir et rejoindre librement le syndicat de leur choix, sans autorisation préalable ou discrimination antisyndicale de l'employeur, et le principe de négociation collective.²¹
- 2 Consulter les travailleuses et travailleurs et leurs syndicats pour la mise en œuvre de toutes les exigences de cette Charte.
- 3 Reconnaître l'avantage avéré de la représentation et de la participation des travailleuses et travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail et de mise en œuvre de mesures efficaces pour l'égalité au travail, et établir, mettre en œuvre et maintenir des processus de consultation et de participation des travailleuses et travailleurs à tous les niveaux et fonctions applicables. Ceci vise à garantir la coopération et la consultation entre les travailleuses et travailleurs des transports, leurs représentants syndicaux et la direction sur tous les aspects de la gestion de la santé et de la sécurité ainsi que de l'égalité au travail. Ceci inclut d'associer les travailleuses et travailleurs à l'élaboration de politiques sur la santé et la sécurité et à l'évaluation des risques ou dangers, en particulier en ce qui concerne la mise en place, la conception (dont la participation à la sélection des dispositifs sanitaires à prévoir), le nettoyage, la maintenance, l'emplacement, l'accessibilité et la disponibilité des installations sanitaires sur le lieu de travail.
- 4 Consulter les travailleuses et travailleurs des transports et leurs représentant(e)s syndicaux en matière de santé et sécurité et d'égalité, de façon constructive et opportune, concernant le temps de travail, les horaires, les trajets et les pauses, pour que les personnels soient vraiment en mesure de faire des pauses régulièrement durant leur journée de travail, et que les besoins des hommes comme des femmes soient pris en compte. Ces besoins devront inclure, mais cette liste n'est pas exhaustive, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'âge, le handicap, la fertilité, le cancer, les menstruations, la grossesse, l'allaitement, la ménopause et la prévention des violences, dont le harcèlement sexuel.
- 5 Libérer les représentant(e)s syndicaux pour qu'ils/elles puissent mener à bien leurs fonctions de représentation et assister à des formations syndicales, tout en touchant leur salaire complet.
- 6 Soutenir les initiatives pour l'égalité menées par les syndicats sur le lieu de travail, par exemple le Programme ITF d'intervenantes auprès des femmes²², qui apporte une réponse syndicale sur le lieu de travail aux violences dont les femmes sont victimes chez elles et au travail.
- 7 Organiser la consultation et la participation des travailleuses et travailleurs de façon productive et opportune (pour que leurs points de vue soient pris en compte avant la prise de décision) au travers d'une gestion conjointe et de comités syndicaux pour la santé, la sécurité et l'égalité.

21 Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale - 5^e édition (mars 2017), disponible sur : https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124923/lang--fr/index.htm

22 <https://itfviolencefreeworkplaces4women.wordpress.com/womens-advocacy/>

SÉCURITÉ DES SYSTÈMES DE TRAVAIL

- 8 Se conformer à leurs obligations légales, contractuelles et morales d'assurer des conditions de travail saines et sûres pour les personnels des transports, en reconnaissant les risques et la complexité supplémentaires que supposent les sites également utilisés par le public (par exemple les réseaux routiers et ferroviaires, les aéroports et les ports), et de désigner des personnes compétentes pour les aider à mettre en œuvre les mesures adéquates. Ces personnes compétentes devraient toujours inclure celles qui sont formées à l'égalité hommes-femmes et aux questions de genre.
- 9 Prévoir des installations sanitaires adéquates pour tous les personnels des transports (dont les effectifs informels qui peuvent être amenés à se trouver dans les locaux), qu'ils soient mobiles, travaillent dans des dépôts ou terminaux, dans la maintenance ou les services à la clientèle.
- 10 Veiller à ce que, en matière de construction et de supervision des installations sanitaires, le personnel financier et de planification des lignes et des horaires, les systèmes de gestion de la sécurité, les formations à la santé et sécurité et à l'égalité, les évaluations des risques, et les services de formation et de santé au travail, tiennent compte des besoins différents des hommes et des femmes.
- 11 Reconnaître que, s'agissant des obligations de santé et de sécurité dans les transports, le véhicule conduit doit également être considéré comme faisant partie du lieu de travail, s'ajoutant à tout autre lieu sur lequel les effectifs des transports sont tenus de travailler, charger et décharger des marchandises et se reposer.
- 12 Accorder à chacun(e) l'occasion raisonnable (dont la nature devrait être déterminée par écrit en consultation avec le personnel et les syndicats et communiquée sans tarder), durant les heures/horaires de travail, d'utiliser les installations sanitaires sans tarder et sans perte de salaire ni autre pénalité, et sans crainte de stigmatisation, d'humiliation ou de sanction.
- 13 Prévoir des systèmes permettant aux travailleuses et travailleurs de signaler rapidement tout problème ou manquement au niveau des installations sanitaires, sans crainte de victimisation ou de ridicule. Envisager des méthodes de signalement anonyme ou des personnes de contact des deux sexes. Ceci impliquerait que les travailleuses et travailleurs signalent les problèmes directement à leurs représentant(e)s au comité paritaire sur la santé et la sécurité pour faciliter la discussion et l'action au travers de celui-ci. Partager les informations avec les travailleuses et travailleurs et leurs représentant(e)s syndicaux pour convenir d'améliorations.
- 14 Réexaminer régulièrement leurs clauses et politiques d'assainissement au travail (ou inclure cet exercice dans une évaluation existante parallèle à celle des systèmes de sécurité) avec le personnel et ses représentant(e)s syndicaux, pour s'assurer qu'elles répondent toujours à leurs besoins, qui sont susceptibles d'évoluer. Il est essentiel que des hommes et des femmes d'âges et de milieux différents participent à ces discussions pour que tous les points de vue et tous les besoins soient pris en compte et traités.
- 15 Respecter, voire dépasser, les règles et normes fixées par les autorités nationales compétentes en matière de santé et de sécurité au travail, de conception, de construction et d'égalité lors de la planification, de la conception et de l'entretien des installations sanitaires sur le lieu de travail.
- 16 Établir conjointement des politiques et procédures convenues et claires sur l'accès aux toilettes pour les effectifs mobiles le long de leurs trajets, incluant des moyens de contacter leur dépôt, des méthodes sûres pour laisser

CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT ET TRAVAILLEURS MOBILES, NON RÉSIDENTS ET MIGRANTS

et sécuriser leur véhicule, et, dans le cas de transports publics, de communiquer et de débarquer les passagers.

- 17** Veiller à ce que les effectifs mobiles qui, dans le cadre de leur travail, se rendent sur d'autres sites, par exemple pour effectuer des livraisons, aient accès aux toilettes et aux lave-mains sur demande et gratuitement.
- 18** Les travailleuses et travailleurs ne devraient pas se retrouver contraints de devoir se rendre dans des cafés, des bars ou des stations-services pour aller aux toilettes, ce qui impliquerait une obligation de consommer si celles-ci sont réservées à la clientèle, mais risquerait aussi de causer des problèmes de santé si leur propreté laisse à désirer, en particulier pour les femmes, ou d'être contraire aux valeurs culturelles ou religieuses (par exemple en cas de vente d'alcool). Leurs horaires d'ouverture sont susceptibles de ne pas correspondre aux heures de travail ou aux horaires de poste. Tout mettre en œuvre pour éviter aux travailleuses et travailleurs d'avoir à fréquenter des toilettes publiques.
- 19** Il devrait y avoir une collaboration et des engagements entre entreprises à ce sujet pour répondre à ces demandes tout au long de leur chaîne d'approvisionnement.
- 20** S'acquitter de leurs obligations de respecter les droits humains et exercer correctement leur devoir de diligence (tel que décrit dans le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises)²³ pour veiller au traitement correct des travailleuses et travailleurs engagés par les autres employeurs le long de leurs chaînes d'approvisionnement, en intégrant des attentes de protection des droits syndicaux, de mise en place d'installations sanitaires appropriées et de pauses adéquates dans les accords avec les prestataires et fournisseurs. Fournir ces informations aux syndicats, pour qu'ils

puissent procéder à des audits des chaînes d'approvisionnement et faire appliquer les normes sanitaires au bénéfice des travailleuses et travailleurs.

- 21** Veiller à ce que l'enveloppe de rémunération des travailleurs mobiles, non résidents et migrants soit complète – salaire, heures supplémentaires rémunérées, avantages sociaux et congés payés – et soit conforme voire supérieure aux normes minimales légales ou aux normes sectorielles en vigueur, les normes les plus élevées devant être retenues. Les prestations, remboursements de frais et indemnités journalières ne peuvent venir compléter le salaire de façon à ce que celui-ci atteigne le minimum légal ou autres exigences légales. Cette concurrence salariale déloyale (souvent appelée « dumping social »), qui voit la main-d'œuvre payée de façon inéquitable et non conforme à la loi, risque de plonger les travailleuses et travailleurs mobiles dans la misère et de les pousser à vivre dans la rue, sans accès à des installations sanitaires adéquates, par manque de moyens pour se payer un toit.

INFORMATIONS, INSTRUCTIONS ET FORMATIONS

- 22** Fournir des informations, instructions et formations sur la santé et la sécurité à l'intention des travailleuses et travailleurs des transports, notamment en matière d'assainissement et d'hygiène au travail, et tenir à leur disposition, ainsi qu'à celle de leurs représentant(e)s syndicaux, toutes les politiques de santé et de sécurité au travail (y compris les politiques en matière d'installations sanitaires), les évaluations des risques, etc. Les discussions portant sur la question des installations sanitaires peuvent se révéler sensibles et doivent être gérées avec tact. Dispenser des formations (notamment sur

23 Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises (2018), <http://www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>

l'égalité) pour les cadres et le personnel (y compris celles et ceux membres de comités paritaires de santé et sécurité) afin qu'un dialogue ouvert soit possible, encourager la coopération et supprimer les sanctions formelles, les représailles informelles ou les allusions déplacées.

INSTALLATIONS SANITAIRES POUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DES TRANSPORTS

(Voir également la Liste de vérification à l'Annexe II, qui fait partie de cette section)

- 23** Prévoir des installations sanitaires et de lavage des mains adéquates sur le lieu de travail, de bonne construction, aux dimensions appropriées, en nombre suffisant, reflétant les besoins des effectifs indépendamment de leur sexe, et situées de façon à pouvoir être accessibles rapidement, facilement et en toute sécurité. Le nombre de toilettes réservées aux hommes et aux femmes devrait être conforme et de préférence supérieur aux normes légales nationales, et faire l'objet de contrôles et interventions régulières par l'inspection du travail. Des installations sanitaires destinées aux femmes doivent toujours être prévues, même si aucune femme ne travaille dans l'entreprise au moment où ces installations sont planifiées. Puisque ceci vaut également pour les sites de construction, de livraison, d'échange et de maintenance, ces paramètres devront être pris en compte par les personnels des infrastructures et de planification des trajets et horaires, et pourront exiger une formation spécifique.
- 24** Les toilettes pour hommes et femmes devraient toujours être séparées et clairement identifiables ; à défaut, des cabines individuelles neutres assurant une intimité suffisante devraient être prévues, même si l'entreprise ne compte pour l'heure aucune femme.
- 25** Reconnaître que l'installation de sanitaires à disposition du personnel relève de la dimension de genre, et n'impacte pas de la même façon les femmes, les hommes, les personnes transgenre other gender-variant groups in different ways. En effet, chaque groupe peut constater les mêmes problèmes et manquements, mais leurs priorités sont différentes. Chaque groupe devrait être consulté pour tous les aspects des installations, dont leur emplacement, pour éviter toute exposition au harcèlement et à la violence, et protéger leur pudeur et leur intimité.
- 26** Reconnaître et prendre en compte les besoins des personnes transgenre et de genre variant. Limiter l'accès des personnes à des installations sanitaires qui ne correspondent pas à leur identité, ou les obliger à utiliser des installations neutres séparées (par opposition à individuelles), des toilettes selon leur sexe à la naissance ou toute autre installation spécifique, est non seulement discriminatoire, mais peut leur faire craindre pour leur sécurité et/ou les dissuader de se rendre aux toilettes au travail. Même si c'est le libre choix d'une personne de genre variant qui devrait primer dans le cas de toilettes séparées par sexe, l'idéal serait que l'employeur prévoie des toilettes/cabines neutres individuelles garantant de suffisamment d'intimité, pour que cette personne ne soit pas obligée de s'auto-identifier par genre quand elle utilise les toilettes.
- 27** Réfléchir au potentiel des nouvelles technologies dans la conception des installations sanitaires (par exemple, dans les zones sujettes aux inondations) et à des solutions innovantes, en consultation avec les travailleuses et travailleurs et les syndicats concernés.

**Le droit aux toilettes
est un droit humain !**

Charte pour le droit des
travailleuses et travailleurs des
transports à l'assainissement

Annexe I

Impossibilité d'accéder
rapidement aux toilettes et
à des installations d'hygiène
appropriées : quels risques
pour la santé ?



Pour ne pas devoir aller aux toilettes, nous buvons très peu pendant le travail. »

Ne pas pouvoir rapidement se rendre aux toilettes et se laver peut entraîner divers risques pour la santé des travailleuses et travailleurs (et compromettre la santé et la sécurité publiques). Cette liste n'est pas exhaustive.

Bon nombre de ces risques revêtent une dimension de genre – qu'ils soient liés à la grossesse, aux règles ou à la ménopause pour les femmes, ou à l'hypertrophie bénigne de la prostate (HBP) pour les hommes, dont la prévalence augmente avec l'âge. Hormis les questions relatives à la grossesse, les problèmes de santé ne sont généralement pas abordés dans un contexte professionnel, ce qui signifie que leurs conséquences pour les personnes, et le besoin d'adapter les conditions de travail, risquent d'être ignorées ou de ne pas être comprises par celles et ceux qui ne sont pas concernés.

Les travailleuses et travailleurs d'un certain âge et moins valides, ainsi que les personnes qui souffrent du syndrome du côlon irritable, peuvent également être particulièrement à risque.

« Ce n'est pas facile pour nous, les femmes. Nos collègues masculins peuvent plus facilement se soulager, par exemple dans de petites ruelles, mais nous, nous devons nous garer près d'un restaurant ou d'un bar, et il arrive qu'on ne nous autorise pas à utiliser les toilettes. C'est aussi un risque car il est très facile, pour quelqu'un qui aurait un passe-partout, de nous voler notre tuk-tuk. Il y a des toilettes publiques à la gare routière, mais elles ne sont jamais propres, n'assurent aucune intimité, sont utilisées par toutes sortes de gens, et on risque d'y attraper des maladies vu le manque d'hygiène. Du coup, nous buvons très peu pendant le travail, ce qui n'est pas bon pour la santé... »

Conductrice de tuk-tuk, Kenya

« Se retenir », et la déshydratation volontaire



Je dois travailler 6 heures d'affilée sans pouvoir aller aux toilettes. »

Les journées de travail sont longues pour de nombreux effectifs des transports, dont les conducteurs et conductrices de train, de bus et de camion, les receveurs ou receveuses (ou « gardes » dans certains pays) et les personnels de la billetterie, qui doivent « se retenir » et préfèrent ne pas s'hydrater du fait de l'absence de toilettes au travail.

Se retenir d'uriner, et la déshydratation volontaire, peuvent entraîner de graves problèmes de santé ou exacerber des pathologies existantes.²⁴

24 Pour toute information complémentaire, voir *Taking the P***: the decline of the great British public toilet, Royal Society of Public Health (2019) <https://www.rsph.org.uk/about-us/news/taking-the-p-the-decline-of-the-great-british-public-toilet.html> consulté le 27 août 2019

« Il m'arrive de devoir travailler six heures d'affilée sans accès à des toilettes. Du coup, je bois très peu. Cette façon de faire m'a déjà causé d'innombrables infections urinaires et bien d'autres problèmes depuis que j'ai commencé ce métier il y a 15 ans. Un jour la direction m'a dit de me faire opérer ou de démissionner ! Comme j'adore mon travail et que j'ai une famille à nourrir, j'ai décidé de me faire opérer. L'entreprise affirme vouloir engager plus de femmes conductrices de train, mais ne fait rien pour. Personne ne devrait avoir à subir ce par quoi je suis passée. Quand j'ai commencé, on m'a même donné une boîte de lingettes pour « la mauvaise période du mois » ! »

Conductrice de train, Australie

RISQUES POUR LA SANTÉ DE LA DÉSHYDRATATION VOLONTAIRE :

- Faiblesse, vertiges ;
- Moindre résistance physique ;
- Pertes de mémoire à court terme ;
- Baisse de moral ; manque d'entrain ;
- Constipation ;
- Cystites ; infections urinaires ;
- Risque accru de calculs rénaux ;
- Maux de tête ;
- Stress ; et
- Coup de chaleur – dont les risques seront exacerbés en cas de travail par des températures élevées.

Problèmes de santé féminins et masculins, et l'impératif d'installations sanitaires, d'hygiène corporelle et de bien-être

MENSTRUATIONS

En période de règles, les femmes ressentent plus souvent le besoin d'uriner du fait de l'inflammation naturelle de la région pelvienne, ainsi que de se laver, et doivent changer régulièrement leurs protections périodiques.

LES FEMMES ENCEINTES ONT BESOIN DE POUVOIR ACCÉDER RÉGULIÈREMENT À DES TOILETTES SÛRES, PROPRES ET SÉCURITAIRES, AINSI QU'À DES DISPOSITIFS DE LAVAGE ET DE REPOS

Les femmes enceintes peuvent ressentir le besoin d'uriner plus fréquemment et souffrir d'incontinence, de constipation, de nausées et de vomissements.

MÉNOPAUSE

Même si la ménopause survient généralement chez les femmes d'une cinquantaine d'années, les femmes plus jeunes peuvent également connaître les symptômes de la préménopause : transpiration et bouffées de chaleur, troubles urogénitaux, par exemple envies pressantes et plus fréquentes d'uriner, et règles irrégulières. Les travailleuses des transports auront vraisemblablement besoin de pouvoir accéder facilement et fréquemment aux installations sanitaires et d'hygiène corporelle, ainsi qu'à de l'eau potable fraîche.

TEMPÉRATURES ÉLEVÉES

Les risques peuvent être accrus pour les femmes (et les hommes) qui travaillent par des températures élevées, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur.

Le réchauffement climatique est à prendre en compte car il fait grimper le thermomètre sur les lieux de travail, exposant ainsi le personnel à l'hyperthermie (augmentation dangereuse de la température du corps au-dessus de la valeur saine). Les symptômes peuvent se traduire par une éruption cutanée, des crampes de chaleur, un épuisement, et un coup de chaleur potentiellement fatal.

Chez les femmes enceintes, le corps doit dépenser plus d'énergie pour rafraîchir à la fois la maman et le fœtus. Le fait d'avoir chaud accentue le besoin de se laver, et une travailleuse enceinte est plus susceptible de souffrir d'épuisement dû à la chaleur ou de subir une insolation. Les femmes enceintes sont également plus sujettes à la déshydratation.

HYPERTROPHIE BÉNIGNE DE LA PROSTATE (HBP)

L'hypertrophie bénigne de la prostate (maladie masculine dont nous avons parlé ci-dessus) peut se traduire par des symptômes très handicapants, dont un besoin fréquent et urgent d'uriner, y compris la nuit (nycturie).

Violence – et stress

L'exposition à la violence, dont celle liée au genre comme le harcèlement sexuel et le viol, constitue une problématique professionnelle particulièrement préoccupante pour les travailleuses des transports, et celle-ci est exacerbée par l'absence d'installations sanitaires adéquates, sûres et sécuritaires.

La violence concrète et les menaces de violence peuvent poser un danger tout particulier pour la santé des femmes enceintes, dont le risque d'accouchement prématuré ou de fausse couche. En outre, les femmes enceintes peuvent éprouver plus de difficultés à échapper à un agresseur.

La violence et la menace de violence sont également liées au stress.



Ma fille me dit qu'il fait si sombre dans les toilettes qu'il faut les ouvrir à coup de pied pour vérifier que personne n'est tapi dans l'ombre pour vous attaquer. »

Chauffeur de bus, États-Unis

Maladies

ABSENCE DE DISPOSITIFS DE LAVAGE

L'absence de dispositifs de lavage peut exposer les travailleuses et travailleurs à des risques de maladies, dont le choléra, les troubles diarrhéiques et autres maladies hydriques, ainsi qu'à des maladies d'origine professionnelle résultant de l'exposition à des substances chimiques et des poussières.

Il est également essentiel pour la santé publique que les travailleuses et travailleurs puissent avoir accès à des toilettes et à des dispositifs de lavage pour éviter toute contamination croisée et la propagation des maladies.

MALADIES HYDRIQUES

Une bonne hygiène personnelle et l'accès à des dispositifs de lavage sont essentiels pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs des transports, dont les femmes enceintes, afin d'éviter des maladies comme le choléra et d'autres pathologies hydriques

TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES (TMS)

Les personnels des transports, en particulier les conducteurs et conductrices, peuvent se trouver en position inconfortable et statique prolongée, et risquent ainsi de développer des troubles musculosquelettiques. Des pauses détente régulières favorisent la prévention. Le stress et les troubles musculosquelettiques sont liés.

**Le droit aux toilettes
est un droit humain !**

Charte pour le droit des
travailleuses et travailleurs des
transports à l'assainissement

Annexe II

Liste de vérification

de l'employeur

Critères auxquels doivent
satisfaire des installations
sanitaires correctes pour les
travailleuses et travailleurs
des transports

Cette liste n'est pas exhaustive. Elle entend présenter des principes généraux, lesquels peuvent être adaptés aux normes et pratiques locales.

Critères auxquels devraient répondre les installations sanitaires et dispositifs de lavage à l'intention des travailleuses et travailleurs des transports :

GÉNÉRALITÉS

- 1** Évaluation et planification en consultation avec les travailleuses et travailleurs et leurs représentants syndicaux, dont des femmes, et surveillance et évaluation de façon conjointe et régulière.
- 2** Gratuité pour les travailleuses et travailleurs.
- 3** Panneaux d'indication clairs, avec notification au personnel de l'emplacement des sanitaires et de leurs heures d'ouverture sur les lieux de travail et sur les lignes de transport.
- 4** Mise à disposition directement par l'employeur dans des structures permanentes :
 - Obliger les travailleuses et travailleurs à utiliser des sanitaires qui sont également ouverts au public (sauf si certains sont spécifiquement réservés au personnel) n'est pas acceptable. Il devrait s'agir d'une solution de dernier recours et, si c'est le cas, uniquement si le nombre de toilettes est suffisant. Un réseau indépendant d'espaces de repos devrait être prévu, ou mis sur pied d'une façon ou d'une autre, pour les travailleuses et travailleurs mobiles.
 - Des toilettes mobiles (qui devraient toujours être de qualité robuste et équipées de lave-mains) ne devraient être installées qu'en dernier recours, quand la construction de structures permanentes n'est pas possible.
- 5** Emplacement permettant aux travailleuses et travailleurs d'utiliser les sanitaires sans tarder durant les heures de travail. Des pauses rémunérées devraient être prévues et tenir compte de la distance et du temps nécessaire pour se rendre en toute sécurité aux toilettes, ainsi que du temps passé sur place pour les utiliser. Une distance limite entre le poste de travail et les installations sanitaires (par exemple pas plus de 100 mètres) devrait être spécifiée.
- 6** Les sanitaires doivent rester ouverts pour que les travailleuses et travailleurs puissent les utiliser à tout moment au cours de leur travail, y compris la nuit et les week-ends ; ou un jeu de clés permettant d'ouvrir les installations verrouillées devrait toujours pouvoir être fourni aux travailleuses et travailleurs sans tarder.
- 7** Emplacement sécuritaire, pour minimiser l'exposition à la violence et au harcèlement, et s'éloigner des activités de transport dangereuses, du bruit et des poussières, ainsi que d'autres sources de pollution.
- 8** Signalétique claire indiquant s'il s'agit de toilettes pour hommes ou pour femmes (en l'absence de toilettes indépendantes neutres assurant une intimité suffisante), avec des installations séparées destinées spécifiquement aux personnes handicapées, et pouvant être utilisées par les personnes transgenre selon le sexe auquel elles s'auto-identifient.
- 9** Emplacement, si possible, à proximité de la salle de repos (en veillant à éviter la diffusion

des mauvaises odeurs vers cette salle de repos).

- 10** Emplacement dans des bâtiments accessibles aux personnes handicapées. Les installations sanitaires et de lavage devraient être conçues pour les travailleuses et travailleurs handicapés et être accessibles, suffisamment spacieuses et équipées de dispositifs tels que des barres d'appui et des bancs dans les douches.
- 11** Poubelles sanitaires dans les toilettes pour hommes et pour femmes, positionnées de façon à ne pas toucher le rebord du dispositif sanitaire, pour des raisons d'hygiène.
- 12** Tables à langer tant dans les toilettes des femmes que des hommes.

CONSTRUCTION ET CONCEPTION

- 13** À l'abri des éléments climatiques.
- 14** Portes d'accès, sauf si d'autres mesures assurent un degré d'intimité équivalent.
- 15** Lors de l'ouverture d'une porte d'accès, impossibilité de voir l'intérieur des cabines des toilettes, les urinoirs ou les douches communes, depuis l'extérieur ou le dessus.

- 16** Vitres opaques ou équipées de stores ou rideaux dans les toilettes, douches ou salles de bains, sauf s'il est impossible de voir l'intérieur depuis l'extérieur, de jour comme de nuit.
- 17** Conception respectueuse de toutes les pratiques culturelles et religieuses locales dans la mesure du possible.
- 18** Les sols, murs et plafonds doivent pouvoir être lavés à l'eau – en étant recouverts, par exemple, de carrelage en céramique ou d'un revêtement lavable.
- 19** Les dispositifs sanitaires, dont les toilettes, douches et lavabos, doivent être fabriqués en porcelaine vitrifiée ou autre matériau, et posséder une surface lisse et résistante, ne risquant pas de se fissurer, de s'effriter ou de rouiller.
- 20** Les toilettes doivent être équipées de chasses d'eau adéquates.
- 21** Sol non glissant.
- 22** Protection contre les rats et autres nuisibles et serpents.
- 23** Ventilation et, si nécessaire, chauffage ou climatisation.
- 24** Éclairage suffisant dans le bâtiment et aux abords de celui-ci.

25 Nombre suffisant de toilettes (cabines et urinoirs) pour les femmes et pour les hommes²⁵, même si le personnel est exclusivement masculin ou féminin. Les toilettes devront sans doute être plus nombreuses si les pauses sont prises à heures fixes, ou si l'ensemble du personnel termine à la même heure. Lors du calcul, ne pas partir du principe qu'il faut le même nombre de toilettes pour les hommes et les femmes.

26 Les toilettes seront agencées de façon à ce que chaque cabine soit :

- de préférence complètement fermée, avec un plafond et pas d'espace en haut ou en bas des cloisons de séparation ;
- privative et pour une seule personne, avec une porte verrouillable de l'intérieur ;
- planifiée pour une hygiène maximale, par exemple équipée de crochets ou d'étagères pour éviter d'avoir à déposer les effets personnels sur le sol ; et
- suffisamment spacieuse pour permettre une utilisation sûre et hygiénique.

27 Les dispositifs d'hygiène personnelle seront conformes aux normes locales. Ceci inclut des lave-mains munis d'un bouchon, équipés d'un robinet d'eau courante froide, chaude ou tiède, situés à proximité immédiate de chaque cabine de toilettes, avec indication claire d'eau chaude et d'eau froide. Les lave-mains seront en nombre suffisant pour le nombre d'utilisateurs/trices, et assez grands pour laver le visage, les mains et les avant-bras.

Les salles de douche ou de bain, si elles sont nécessaires du fait de la nature du travail ou pour des raisons sanitaires, devraient être verrouillables de l'intérieur.

Dispositifs nécessaires à l'hygiène intime – eau courante, ou papier toilette, et savon et serviettes ou autre moyen de séchage – situés aux endroits adéquats, autrement dit dans la cabine de toilette

elle-même ou dans les espaces communs, conformément aux normes locales.

Du papier toilette sera fourni sur un support ou un dérouleur.

28 Eau potable fraîche et salubre fournie de façon adéquate, directement accessible depuis une source approuvée par les autorités sanitaires compétentes, et clairement indiquée comme telle ; quand une conduite d'eau courante n'est pas disponible, de l'eau sera tenue à disposition dans des bouteilles scellées ou des contenants adéquats fermés.

29 Des articles d'hygiène, comme des serviettes périodiques et des tampons, seront fournis de préférence gratuitement aux travailleuses, de même que des informations sur les autres options, par exemple les produits réutilisables comme les coupes ou culottes menstruelles.

30 Les distributeurs d'articles pour femmes seront situés dans les toilettes des femmes, et jamais dans les zones communes partagées avec les hommes pour éviter aux femmes de se sentir gênées et d'être stigmatisées.

31 Raccordement à une source d'eau potable propre pour éviter l'exposition aux maladies hydriques.

32 Système d'évacuation des eaux usées, conçu de façon à ne pas mettre en danger la santé des travailleuses et travailleurs (par exemple, des canalisations de taille adéquate pour faciliter le nettoyage et minimiser le risque d'obstruction) ni à polluer les sources d'alimentation en eau.

33 Conception et emplacement tenant compte de la nature du sol et de la géographie locale (par exemple du risque d'inondation).

25 Par exemple un ratio femmes/hommes de 2:1. Voir la norme britannique d'*Installations sanitaires* n°6465-4:2010.

GESTION

- 34** Les installations seront à tout moment placées sous la supervision d'un(e) responsable, dont les coordonnées seront affichées de façon bien visible. Des instructions claires dans les langues pertinentes seront également affichées pour le signalement de problèmes ou autres manquements.
- 35** Inspection et entretien à intervalles réguliers pour que les lieux restent propres, hygiéniques et rangés. La fréquence du nettoyage dépendra de l'utilisation, et il se peut qu'une fois par jour ne suffise pas. Quand les sanitaires sont partagés avec une autre entreprise, les responsabilités en matière de nettoyage et d'entretien doivent être clairement établies, et les employés doivent en être avisés.
- 36** Évaluation et gestion correctes des risques de légionellose (car cette bactérie peut se multiplier dans les systèmes d'eau construits par l'homme).
- 37** Utilisation de produits d'entretien non toxiques. Ne pas utiliser de désodorisants (susceptibles de déclencher une crise d'asthme).
- 38** Approvisionnement et équipements suffisants en permanence, par exemple papier toilette (et rouleaux supplémentaires), produits d'hygiène, serviettes, savon et brosse à toilettes.
- 39** Interdiction de fumer.



**Le droit aux toilettes
est un droit humain !**

Charte pour le droit des
travailleuses et travailleurs des
transports à l'assainissement

Annexe III

Le droit à l'assainissement dans les textes internationaux

Références



**« PLUS QUE TOUTE AUTRE QUESTION DANS LE DOMAINE
DES DROITS DE L'HOMME, [L'ASSAINISSEMENT] ÉVOQUE
LA NOTION DE DIGNITÉ HUMAINE »**

*Nations Unies, Rapport de l'experte
indépendante chargée d'examiner la question
des obligations en rapport avec les droits
de l'homme qui concernent l'accès à l'eau
potable et à l'assainissement, 1^{er} juillet 2009*

Conventions internationales et interprétations officielles des organes des traités

Les États acceptent des responsabilités contraignantes en adhérant aux conventions internationales.

Ces responsabilités portent sur les actes et omissions de l'État lui-même, mais l'obligent également à veiller à la bonne application du texte par les entités qui relèvent de son autorité ou de sa compétence, dont les entreprises commerciales, les sociétés et les autres employeurs.

- **Déclaration universelle des droits de l'homme, 1948** : article 25(1).
- **Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ('ICESCR')**, 16 décembre **1966** : articles 7, 11, 12.
- **Observation générale n°14 - Comité des droits économiques, sociaux et culturels ('CESCR') : Le droit au meilleur état de santé susceptible d'être atteint (article 12), 2000** : paragraphes 11, 15.
- **Observation générale n°15 - CESCR : Le droit à l'eau , 2002** : paragraphes 3, 11, 12(a), 29, 36, 37(i), 49, 60.
- **Déclaration du CESCR sur le droit à l'assainissement**, adoptée le 19 novembre **2010** : paragraphes 1, 5-8.
- **Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ('CEDAW') 1979** : paragraphes 11(1)(a)-(c), (f), 14(2) (e), (h).
- **Recommandation générale n° 24 du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes** portant sur l'article 12 de la convention (les femmes et la santé), **1999** : paragraphe 28.
- **Protocole sur l'eau et la santé à la convention sur la protection et l'utilisation des cours d'eau transfrontières et des lacs internationaux, 1999** : articles 4(2), 5, 6.

Résolutions du Conseil des droits de l'homme

Le Conseil des droits de l'homme est le principal forum intergouvernemental des Nations Unies pour les questions liées aux droits humains. Ses résolutions sont l'expression politique des opinions de ses membres en matière de droits humains et de questions d'intérêt particulier pour la communauté internationale.

Même si elles ne sont pas contraignantes, elles constituent une précieuse indication de l'engagement de la communauté internationale envers un enjeu donné, le reflet de normes acceptées, ou la reconnaissance de certains principes de droit souple :

- **Rapport du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme sur la portée et la teneur des obligations pertinentes en rapport avec les droits de l'homme qui concerne l'accès équitable à l'eau potable et à l'assainissement, contractées au titre des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme (A/HRC/6/3)**, août 2007 : Paragraphes 25, 66, 67.
- **Les droits de l'homme et l'accès à l'eau potable et à l'assainissement (A/HRC/RES/7/22)**, mars 2008 : Préambule, paragraphes 2, 4.
- **Les droits de l'homme et l'accès à l'eau potable et à l'assainissement (A/HRC/RES/12/8)**, octobre 2009 : Préambule, paragraphes 5, 6, 7.
- **Les droits de l'homme et l'accès à l'eau potable et à l'assainissement (A/HRC/RES/15/9)**, octobre 2010 : paragraphes 3, 6, 8(a), (c), 9(a), (b), (d).
- **Le droit fondamental à l'eau potable et à l'assainissement (A/HRC/RES/16/2)**, avril 2011 : paragraphes 4, 5(a)-(d).

Résolutions de l'Assemblée générale

Bien que généralement non contraignantes, ces résolutions sont jugées importantes pour cristalliser, formuler et exprimer le point de vue ou l'opinion des États de la communauté internationale. Par ailleurs, en influant sur le comportement des États, elles peuvent façonner le droit coutumier international.

- **Le droit de l'homme à l'eau et à l'assainissement (A/Res/64/292)**
26 juillet 2010 : voir paragraphe 1.
- **Assainissement pour tous (A/Res/67/291)**, 24 juillet 2013 : voir paragraphe 3.
- **Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (A/Res/70/1)**, 25 septembre 2015 : Objectifs 5, 6 (6.2, 6.b), 8 (8.5, 8.8), 11.
- **Nouveau Programme pour les villes – Déclaration de Quito sur les villes et les établissements humains viables pour tous (A/Res/71/256)**
23 décembre 2016 : Annexe paragraphes 13(a), 34, 119.
- **Les droits de l'homme à l'eau potable et à l'assainissement (A/Res/72/178)**, 19 décembre 2017 : paragraphes 1, 2, 4-6, 9.

Experts indépendants/rapporteurs spéciaux du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies

Les « rapporteurs spéciaux » des Nations Unies ont pour mandat de présenter des rapports et avis sur des enjeux donnés, et de contribuer à l'élaboration de normes internationales sur les droits humains. Un Rapporteur spécial sur le droit à l'eau potable et à l'assainissement a été nommé.

- **Rapport entre la jouissance des droits économiques, sociaux et culturels et la promotion de la réalisation du droit à l'eau potable et à l'assainissement (E/CN.4/Sub.2/2002/10), 2002** : paragraphe 34.
- **Projet de directives pour la réalisation du droit à l'eau potable et à l'assainissement, (E/CN.4/Sub.2/2005/25) juillet 2005** : paragraphes 1.3(a), (c), 2.3(d), 5.3, 8.1.
- **Nations Unies, Rapport de l'experte indépendante chargée d'examiner la question des obligations en rapport avec les droits de l'homme qui concernent l'accès à l'eau potable et à l'assainissement, (A/HRC/12/24), juillet 2009** : paragraphe 55.
- **Rapport du Rapporteur spécial sur le droit à l'eau potable et à l'assainissement sur l'égalité des sexes dans la réalisations des droits de l'homme à l'eau et à l'assainissement (A/HRC/33/49), juillet 2016** : en particulier les paragraphes 45-48, 51-53.

Déclarations et engagements politiques internationaux de droit souple

Bien que non contraignantes, les déclarations politiques internationales constituent le « droit souple » et peuvent refléter l'avancement de l'acceptation du droit à l'assainissement dans les textes internationaux.

- **Déclaration de Dublin sur l'eau dans la perspective d'un développement durable, 1992** : Principes directeurs 3, 4.
- **Programme d'action adopté à la Conférence internationale sur la population et le développement, 1994**
- **Recommandation (2001) 14** du Comité des Ministres aux pays membres sur la Charte européenne des ressources en eau, octobre **2001** : paragraphe 5.
- **Déclaration de Johannesburg sur le développement durable du Sommet mondial pour le développement durable**, septembre **2002**.

Conventions de l'OIT sur le droit à des installations sanitaires adéquates au travail

L'Organisation internationale du travail (OIT) est une organisation tripartite d'États et d'organisations d'employeurs et de travailleurs. Elle définit les normes internationales du travail.

Les instruments juridiques sont rédigés par les mandants tripartites de l'OIT et énoncent les principes et droits fondamentaux au travail. Les Conventions constituent des traités internationaux contraignants que peuvent ratifier les États membres.

- **Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981** : articles 1.1, 1.2, 3(c), (e), 4.1, 4.2, 5(a), 16.1, 19(a), (b), (e).
- **Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985** : article 5(b).
- **Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006** : articles 1(d), 2.1, 4.2.
- **Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019** : articles 3(b), 9(a).

Conventions de l'OIT spécifiques à certains secteurs

(Exemples particulièrement pertinents pour les travailleuses et travailleurs des transports)

- **Convention du travail maritime, 2006**, telle qu'amendée : Règle 3.1, Norme A3.1.11, Principes directeurs B3.1.5.2, B3.1.7, B3.1.10(c)
- **Convention (n° 092) sur le logement des équipages (dispositions complémentaires), 1949** : articles 4.2, 13.1, 13.2, 13.8, 13.9, 13.11(c)-(e).
- **Convention (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964** : articles 1(b), 1(c), 13.
- **Convention (n° 133) sur le logement des équipages (dispositions complémentaires), 1970** : article 9.1(a), (b).
- **Convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979** : articles 4.2(n), 40.
- **Convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007 (en vigueur depuis 2017)** : article 26(f).

Convention fondamentale sexospécifique

- **Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958** : article 1(a), (b).

Autres Conventions fondamentales de l'OIT connexes

- **Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948** : articles 2, 3, 10, 11.
- **Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949** : articles 1.1, 2.1, 2.2, 4.

Puisque les droits entérinés par les conventions 87 et 98 s'inscrivent dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, les États membres de l'OIT qui n'ont pas ratifié les Conventions ci-dessus sont eux aussi tenus de respecter, promouvoir et réaliser le principe de liberté syndicale et de reconnaître le droit à la négociation collective.

Recommandations de l'OIT pertinentes pour le droit à des installations sanitaires adéquates au travail

Les Recommandations de l'OIT constituent des lignes directrices non contraignantes. Souvent, une Convention établit les principes fondamentaux que doivent mettre en œuvre les pays signataires, tandis qu'une Recommandation la complète par des orientations plus détaillées sur la mise en œuvre. Les Recommandations peuvent aussi être autonomes, autrement dit, non rattachées à une Convention.

- **R97 - Recommandation sur la protection de la santé des travailleurs, 1953** : article 2(e).
- **R164 - Recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981** : articles 1(1),(2), 2(c),(e), 3(o).
- **R171 - Recommandation sur les services de santé au travail, 1985** : articles 8(b), 21, 36(2), 41.
- **R197 - Recommandation sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006** : article 2(a) et annexe.
- **R120 - Recommandation sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964** : articles 5, 8, 11, 14, 19, 37, 38(1)-(4), 39-41.
- **R115 - Recommandation sur le logement des travailleurs, 1961** : Partie I – articles 12(2), 19, Part II – articles 7(e), 7(f).
- **R204 - Recommandation sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015** : articles 7(i), 11(f), 11(p), 16(d), 17(a), 17(b).
- **R206 - Recommandation sur la violence et le harcèlement, 2019** : articles 7(a)-(c), 8(a), (b).

Recueils de directives pratiques de l'OIT

Les Recueils de directives pratiques sectorielles de l'OIT ne sont pas contraignants et ne visent pas à remplacer les dispositions du droit national ou les normes en vigueur.

Instruments de référence, ils orientent les gouvernements dans la conception de politiques, programmes et textes de loi. Un exemple sectoriel pertinent :

- **Recueil de directives pratiques du BIT sur la sécurité et la santé dans les ports (version révisée 2016)** : paragraphes 11.2.3, 11.2.5, 11.2.9, 11.2.10.

Instruments de l'OIT à l'intention des gouvernements et groupes de travailleurs et d'employeurs pour la mise en œuvre des Recueils et Normes

- **Wash@work: a Self-Training Handbook, 2016**
- **10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice: Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Health and Safety, 2013**
- **Travailler sur une planète plus chaude : L'impact du stress thermique sur la productivité du travail et le travail décent, 2019**

