

RÉSUMÉ

NE LAISSER PERSONNE DE CÔTÉ

LES TRAJETS
DOMICILE-TRAVAIL :
SÉCURITÉ LORS DES
TRAJETS DOMICILE-
TRAVAIL POUR LES
TRAVAILLEUSES ET
TRAVAILLEURS
DES TRANSPORTS



Nous vous présentons ici un résumé du document de stratégie élaboré pour le Comité des travailleuses des transports de l'ITF par Susan Murray, consultante externe et experte en SST (sécurité et santé au travail), en consultation avec les sections et les affiliés de l'ITF. La version intégrale du document de stratégie de l'ITF est disponible séparément.

Novembre 2025



La Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) est une fédération démocratique dirigée par ses affiliés, reconnue comme la plus grande organisation mondiale du secteur des transports. Nous mettons toute notre énergie à améliorer le quotidien des travailleuses et travailleurs, en créant du lien entre plus de 730 syndicats affiliés de plus de 150 pays pour obtenir des droits, l'égalité et la justice pour les travailleurs du monde entier. Nous représentons plus de 16,5 millions de travailleuses et travailleurs des transports à travers le monde.

Photo de couverture : une conductrice de moto, Ouganda. Source : ITF

AVANT-PROPOS

« Un jour férié, je suis arrivée une demi-heure en retard parce qu'il n'y avait pas de taxis. J'ai fait l'objet d'une procédure disciplinaire. Maintenant, je me rends au travail à vélo à trois heures du matin, dans une ville où on n'hésite pas à vous tuer pour votre téléphone portable. Je risque ma vie pour arriver à temps au travail. »

Une guichetière du système de bus à haut niveau de service, Colombie¹

Le témoignage de cette guichetière colombienne illustre parfaitement l'enjeu que représentent les trajets domicile-travail pour les effectifs des transports, qui mettent leur santé et leur sécurité en danger de diverses façons quand ils se rendent au travail et lors de leur trajet de retour, quel que soit leur domaine d'activité. La sécurité des trajets domicile-travail des travailleuses et travailleurs des transports est pourtant souvent négligée, voire totalement ignorée. Cela doit changer.

En 2019, la Convention n°190 de l'OIT (Organisation internationale du Travail) sur la violence et le harcèlement a reconnu que ces trajets faisaient partie intégrante du monde du travail. Il s'agit-là d'une avancée majeure vers une meilleure protection des travailleuses et travailleurs.

S'il faut saluer l'inclusion des trajets domicile-travail dans le champ d'application de la C190, il convient néanmoins de veiller à ce que celle-ci soit transposée concrètement dans la législation, les politiques et les conventions collectives aux niveaux national et local.

La C190 a vu son champ d'application évoluer car les pays élargissent de plus en plus souvent la portée de l'expression « lieu de travail » afin de couvrir les différentes situations dans lesquelles se produisent la violence et le harcèlement.²

S'appuyant sur sa coopération avec d'autres fédérations syndicales internationales s'agissant de la C190, l'ITF a publié une boîte à outils à l'intention des travailleuses et travailleurs des transports. Celle-ci comprend un dossier d'information sur les trajets domicile-travail afin d'aider les effectifs à prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Même si les femmes sont plus exposées à la violence et au harcèlement fondés sur le genre, personne n'est à l'abri. Une approche globale s'impose pour endiguer ce fléau.

Notre document stratégique « Ne laisser personne de côté » voit donc plus loin et entend développer le programme de travail de l'ITF pour promouvoir de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité sur les trajets domicile-travail.

La violence et le harcèlement au travail constituent un problème de sécurité évident pour les travailleuses et travailleurs des transports, ainsi qu'un enjeu de santé et de sécurité au travail (SST) d'une importance vitale. Il ne peut y avoir de sécurité au travail sans action contre la violence et le harcèlement. Il faut aller beaucoup plus loin pour garantir un environnement de travail globalement sûr et sain.

Le concept de protection SST complète devrait également aller au-delà de la notion dépassée et purement physique du lieu de travail, afin d'englober le monde du travail dans son ensemble, dont le droit à la sécurité des trajets, afin de mieux refléter les réalités du quotidien des travailleuses et travailleurs et des risques qu'il comporte.

Les trajets domicile-travail représentent généralement un tiers des déplacements effectués dans les villes.³ L'ITF et ses affiliés s'emploient déjà à faire en sorte que des transports publics sûrs, accessibles et

abordables deviennent une priorité, afin de garantir le droit à la mobilité et à l'accès au travail pour toutes et tous, et plaident pour une transition juste et bien gérée de la formalisation des transports publics informels. La sécurité des trajets domicile-travail pour l'ensemble des effectifs des transports, ainsi que l'importance de logements corrects et abordables à proximité du lieu de travail (afin de réduire les déplacements), constituent des thèmes de campagne majeurs, en particulier pour les travailleuses des transports.

Nous appelons à la mise en œuvre, sur tous les lieux de travail, de vigoureuses mesures globales en matière de SST pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs des transports, ainsi qu'à l'intégration d'une approche porteuse de transformations pour l'égalité des genres, dont des évaluations des risques sexospécifiques pour les trajets domicile-travail.



Une personne assise dans un bus, Butwal (Népal).
Source : Unsplash, Ravi Sharma

Ce document stratégique s'inspire du vécu et des témoignages des effectifs des transports, et des défis invisibles auxquels ces derniers se heurtent partout dans le monde. Sur cette base, le document adopte une approche pratique mais néanmoins transformatrice des trajets domicile-travail en tant qu'enjeu relevant de la santé et de la sécurité au travail.

Ce document précise ce que l'ITF entend par « trajets domicile-travail », tient compte de la complexité du secteur des transports, et formule des appels à l'action à l'intention de différents acteurs ayant le devoir et/ou la volonté de sécuriser ces trajets, notamment ceux ayant des responsabilités en matière d'aménagement urbain, de planification et de mise en œuvre des transports publics :

- Les institutions financières internationales.
- Les gouvernements nationaux.
- Les municipalités et les autorités locales de transport.
- Les employeurs.

Pour que nos efforts portent leurs fruits, il est indispensable que les syndicats collaborent avec ces acteurs, mais aussi avec les organisations d'employeurs, les collectifs de passagers, les militants et groupes communautaires, les militants des transports publics, du logement et de l'aménagement urbain, les groupes de défense des droits des femmes et des questions de genre, les militants de la sécurité et les défenseurs des droits des personnes en situation de handicap⁴.

N'hésitez pas à nous informer de vos négociations et campagnes fructueuses pour que nous puissions œuvrer ensemble à l'amélioration des conditions de sécurité et d'hygiène sur les trajets domicile-travail des effectifs des transports !

Contact : women@itf.org.uk

GRANDES LIGNES DU DOCUMENT

Le document s'articule en plusieurs sections :

Qu'entend-on par « trajets domicile-travail » ?

Cette section se penche sur la définition de ces trajets dans les normes de l'OIT, et explique que l'ITF adopte une vision plus large pour sa propre définition et les solutions qu'elle réclame, étant donné la grande diversité des secteurs du transport et de la logistique, les besoins spécifiques des travailleuses et le rôle unique en son genre qu'occupent les effectifs des transports dans le monde du travail.

En quoi les trajets domicile-travail relèvent-ils de la santé et sécurité au travail (SST) ?

Cette section explique pourquoi les trajets domicile-travail doivent être considérés comme faisant partie du « lieu de travail », et être traités comme tels.

Pourquoi les trajets domicile-travail doivent-ils être inclus dans la gestion de la SST ?

Divers aspects essentiels à la santé et à la sécurité des personnes sur les trajets domicile-travail doivent absolument être pris en compte, par exemple les risques de violence et de harcèlement, l'exposition aux infections et la conception des lieux de travail et des infrastructures environnantes. Il est essentiel de rattacher la SST à l'égalité au travail dans la campagne en faveur de la sécurité des trajets domicile-travail.

Cette section met l'accent sur deux récentes affaires juridiques de niveau international pouvant étayer la campagne en faveur de bonnes conditions de santé et de sécurité lors des déplacements domicile-travail : la C190 et l'inscription, en 2022 par l'OIT, d'un environnement de travail sûr et sain dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail – rejoignant d'autres principes fondamentaux tels que l'élimination de la discrimination au travail.

Cette section contient des informations sur la C190 pouvant faciliter les négociations et met l'accent sur les conventions fondamentales en matière de SST. Elle aborde la question de la reconnaissance de la SST en tant que droit fondamental ailleurs qu'uniquement à l'OIT, par exemple dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et fait mention des principes de l'ITF relatifs aux chaînes d'approvisionnement.

Pourquoi est-il essentiel d'adopter une approche sexotransformatrice des trajets domicile-travail ?

Cette section énonce les problèmes à régler d'urgence s'agissant des trajets domicile-travail des travailleuses des transports partout dans le monde (avec des informations provenant de l'ITF et d'enquêtes et rapports externes pour renforcer l'argumentaire), par exemple :

- L'absence de moyens de transport sécurisés pour les trajets entre le domicile et le travail, et l'exposition à la violence et au harcèlement ainsi qu'à d'autres risques.

- Les trajets domicile-travail non sécurisés, qui constituent un obstacle à l'emploi des femmes et à leur éducation, et font totalement omission de leurs responsabilités familiales disproportionnées.
- Les travailleuses des transports étant en infériorité numérique, leurs préoccupations ne sont pas prises en compte.

Appel à l'action : Gouvernements nationaux

Cette section énumère diverses mesures pouvant être prises par les gouvernements, notamment la ratification de la C190 et d'autres conventions de l'OIT, l'adoption de lois visant à étendre les obligations SST des employeurs aux trajets domicile-travail, l'élargissement des droits des travailleuses et travailleurs, en incluant les accidents survenant sur ces trajets dans les régimes d'indemnisation, la mise en application et d'autres aspects pertinents.

Appel à l'action : Institutions financières internationales (IFI)

Cette section présente les priorités de l'ITF s'agissant des décisions de prêt des IFI relatives à des projets de transport, par exemple une augmentation du recrutement de femmes, la fin de la violence et du harcèlement au travail et le renforcement des mesures de sauvegarde en matière de travail, notamment sur le plan du genre.

Appel à l'action : Municipalités et autorités de transport

Cette section met l'accent sur le besoin de placer la propriété et le financement des transports urbains dans le giron public et au cœur de la planification territoriale, ainsi que d'adopter une perspective de genre dans la planification et la conception d'infrastructures urbaines comme les transports, le logement et les services de garde d'enfants. Elle souligne aussi le travail accompli par l'ITF en faveur de « villes justes et féministes », et appelle à des

mesures pour la transition du travail informel vers le travail formel, des structures tarifaires abordables et d'autres questions connexes.

Appel à l'action : Employeurs

Cette section énonce un certain nombre de mesures que les employeurs doivent prendre d'urgence pour protéger la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs des transports lors de leurs trajets domicile-travail, notamment en adoptant une approche sexotransformatrice de la SST et en menant des évaluations des risques. Elle renvoie à une évaluation des risques énumérant des mesures concrètes pour les employeurs. Un chapitre est également consacré aux employeurs multinationaux et aux chaînes d'approvisionnement.

Liste de vérification pour la négociation

Cette section énumère divers aspects à prendre en compte par les affiliés lorsqu'ils planifient une campagne. Ces listes ne sont pas exhaustives.

Les affiliés de l'ITF passent à l'action

Cette section donne des exemples de campagnes et victoires des affiliés s'agissant des bonnes conditions de santé et de sécurité des trajets domicile-travail.

Annexe : Trajets domicile- travail et évaluation des risques pour la santé et la sécurité au travail

Cette annexe présente les contours d'un processus d'évaluation des risques, identifie certains facteurs de risque et suggère des mesures préventives que devraient prendre les employeurs (en lien avec la section sur les revendications à leur égard). Elle traite aussi d'une approche sensible au genre de l'évaluation des risques et des trajets domicile-travail.

QU'ENTEND-ON PAR « TRAJETS DOMICILE-TRAVAIL » ?

« Les femmes sont souvent tournées en ridicule lorsqu'elles refusent de travailler la nuit ou tard le soir, mais en réalité, ce à quoi elles disent 'non', ce sont les situations dangereuses qui les exposent à des risques de violence. Nous [les travailleuses des transports] n'avons aucun problème à travailler la nuit, tant que nous sommes autant en sécurité que les hommes, et que nous ne risquons pas d'être importunées et agressées en rentrant chez nous après le travail. »

Une travailleuse des transports, Inde⁵

Le trajet domicile-travail est défini dans les normes de l'OIT (voir le Protocole de 2002 relatif à la Convention 155 [P155]) comme le trajet direct entre le lieu de travail et : (i) le lieu de résidence principale ou secondaire du travailleur ; ou (ii) le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas ; ou (iii) le lieu où le travailleur reçoit habituellement son salaire.

Cette définition est établie en relation avec la Convention fondamentale de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs (C155) de 1981, mais dans le contexte spécifique et potentiellement limité d'un « accident de trajet ».

Par ailleurs, la nature du travail évolue. Les formes d'emploi informelles et atypiques sont de plus en plus répandues, et la définition du lieu de travail ou du « monde du travail » est aujourd'hui plus complexe (comme l'illustre la définition plus large obtenue dans la C190). L'évolution du concept de « lieu de travail » brouille celui de « trajet domicile-travail ». Mais ceci est depuis toujours une réalité pour les travailleuses et travailleurs des transports.

Convention fondamentale 155 de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs :

- S'applique au « milieu de travail »
- Établit une distinction entre « lieux de travail » et « milieu de travail » (art 5[a])
- L'expression « lieu de travail » vise tous les endroits où les travailleurs doivent se trouver ou se rendre du fait de leur travail et qui sont placés sous le contrôle direct ou indirect de l'employeur (art 3[c])
- Le « milieu de travail » est plus large que le « lieu de travail »
- Traite des « accidents et atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail »

Pour les travailleuses et travailleurs des transports, en particulier celles et ceux qui sont mobiles, la distinction entre « lieu de travail » et « trajet domicile-travail » peut sembler floue car beaucoup sont constamment en déplacement dans le cadre de leur activité professionnelle.



Acception plus large du concept de « trajet domicile-travail » uniquement quand il en découle une protection accrue pour les travailleuses et travailleurs des transports :

Selon les normes internationales du travail, une personne jouit de toute la panoplie des droits et protections SST où qu'elle se trouve dans son environnement de travail.

Compte tenu de la nature atypique de bon nombre d'emplois des transports, l'environnement de travail de certains effectifs, par exemple ceux des transports publics, pourrait s'apparenter à un trajet domicile-travail pour toute autre personne ne travaillant pas dans les transports. L'ITF adopte une vision large et inclusive de « l'environnement de travail » dans le secteur des transports pour assurer la meilleure protection possible aux travailleuses et travailleurs.

Sur certains lieux de travail du secteur des transports, la complexité du travail lui-même fait que le trajet domicile-travail (ou du moins une partie de celui-ci) a déjà été intégré de façon formelle dans l'environnement de travail, parce qu'il en

est ainsi dans la loi, une convention ou tout autre accord. C'est souvent le cas quand la personne vit sur son lieu de travail pendant une période prolongée, par exemple les gens de mer qui partent pendant plusieurs mois et se retrouvent dans un environnement contrôlé par l'employeur.

En raison de la diversité et de la spécificité des risques auxquels s'exposent les effectifs des transports, quels qu'ils soient, nous estimons que ceux-ci doivent bénéficier de protections SST sur le trajet du retour à leur domicile.

La compréhension large du « trajet domicile-travail » adoptée dans ce document vise à renforcer et à accroître les protections SST des travailleuses et travailleurs des transports. C'est quand ils sont « au travail » que les effectifs des transports bénéficient des meilleures protections SST. Rien dans ce document ne doit être compris comme visant à réduire les protections liées à la présence dans l'environnement de travail ou sur le lieu de travail, entendus au sens large, parce que ceux-ci seraient assimilés à de simples trajets domicile-travail.



Une passagère et une contrôleur de billets, Dakar (Sénégal). Source : ITF



Les équipages de cabine en déplacement à l'étranger ou hors du pays de leur « base », doivent être considérés comme étant au travail, même pendant les heures de repos entre les périodes de service, quand l'employeur n'a pas son mot à dire sur la façon dont ils passent leur temps dans le pays en question.

Aux États-Unis d'Amérique^[1], il a par exemple été estimé qu'une agression sexuelle survenue lors d'une courte escale à l'étranger dans un hôtel réservé et payé par l'employeur pour loger l'équipage, pouvait être considérée comme ayant été commise dans l'environnement de travail de l'équipage en question. Il a été jugé que les circonstances ne pouvaient en rien être comparées à une fin de journée ordinaire d'employés sédentaires.

Les compagnies aériennes assurent généralement le transport entre l'aéroport et l'hôtel, et celui-ci fait donc également partie de cet environnement de travail continu.

Le « trajet » de l'équipage se limite alors aux déplacements de début et de fin de service entre leur base (aéroport) et leur lieu de résidence.



Les gens de mer vivent et travaillent la majeure partie du temps de façon isolée et confinée à bord d'un navire entièrement contrôlé par l'employeur pour toute la durée de leur contrat. Le système s'appuie sur une concurrence salariale déloyale exploitant des gens de mer de pays où le coût de la vie est faible. Même s'ils doivent financer leur transport, les armateurs gagnent encore de l'argent à les faire venir du bout du monde.

La Convention du travail maritime impose à l'employeur de rapatrier les gens de mer^[2], autrement dit d'organiser le retour dans le pays d'origine à l'expiration de leur contrat et sans frais pour eux. L'organisation d'un retour vers une « plaque tournante » maritime dans le pays d'origine est une pratique courante et conforme au droit international.

En vertu des conventions collectives approuvées par l'ITF, le lieu d'embarquement/ de rapatriement doit être convenu, mais il doit s'agir soit du domicile du marin, soit du lieu d'engagement initial, soit d'un lieu où il a des attaches affectives. Mais surtout, ce lieu doit être convenu dès la signature du contrat. L'employeur est responsable de toute invalidité ou de tout décès causé par un accident ou toute autre cause « pendant que la personne est au service de l'entreprise, y compris [...] pendant l'acheminement vers et depuis le navire ». Les besoins et les exigences raisonnables de confort doivent être pris en considération, et les frais de voyage et de subsistance ainsi que les salaires doivent être pris en charge pendant cette période. La responsabilité juridique de l'employeur et l'environnement de travail s'applique.

Malheureusement, le non-rapatriement de gens de mer, aussi appelé « abandon » des gens de mer par les armateurs, n'est que trop fréquent. Les marins se retrouvent captifs à bord des navires, souvent sans nourriture, sans carburant et sans salaire. L'ITF a signalé et résolu des cas où des gens de mer étaient piégés à bord depuis des années. Une telle restriction de mouvement peut constituer une indication directe de travail forcé.

En raison de la nature du travail international, effectué loin du domicile et impliquant un acheminement coûteux ne pouvant décemment pas être pris en charge par le marin, ainsi que des sérieux risques d'abandon, ce qui aurait pu être considéré comme un trajet travail-domicile a été intégré dans les textes internationaux comme un élément à part entière des conditions de travail

dans ce secteur. Une meilleure prise en charge a été obtenue par le biais de négociations collectives aux niveaux des affiliés locaux et internationaux de l'ITF.

De nombreux gens de mer travaillant sur des navires battant leur propre pavillon national disposent également de conventions collectives solides et de longue date obligeant l'employeur à organiser et à payer l'intégralité de l'acheminement jusqu'au navire, de porte à porte. Les gens de mer étant souvent partis pendant plusieurs mois, un acheminement de plusieurs heures n'a rien d'inhabituel, même s'ils naviguent en eaux nationales.

Compte tenu de ce qui précède, quand les gens de mer quittent le navire lorsqu'il est à quai pour exercer leur droit à une permission à terre, leur retour au navire pour poursuivre leur mission ne peut être considéré comme un trajet domicile-travail.



Dans le secteur du **transport routier**, il est courant en Europe que les chauffeurs de camion aient à franchir les frontières nationales pour assurer des livraisons. Les transporteurs routiers ont souvent recours au détachement de travailleurs provenant des pays d'Europe orientale membres de l'UE, et embauchent de plus en plus de travailleurs originaires de pays d'Europe orientale et d'Asie centrale non membres de l'UE, qui conduisent exclusivement en Europe occidentale.

Pour ces travailleurs, leur camion est leur lieu de travail mobile. Les endroits où leurs différentes missions les mènent – pendant les

semaines ou mois que beaucoup passent au volant avant de rentrer chez eux – devient leur environnement de travail. L'ITF se bat contre les conditions d'exploitation sévères ayant cours dans le transport routier européen. Les routiers passent souvent des mois dans la cabine de leur camion sans pouvoir accéder à des installations sanitaires, de repos et de préparation de repas correctes. Même quand les conducteurs se voient accorder leur repos quotidien légal et le droit de passer la nuit hors de leur camion, ils n'en demeurent pas moins en mission, loin de leur domicile, et donc « au travail ». On peut dire que le trajet domicile-travail d'un routier commence et se termine là où il prend ou ramène son camion. Pour certains, ce trajet commence donc après un retour en camion dans le pays de leur base.

Dans les cas où les routiers sont acheminés vers leur lieu d'affectation (et leur camion) dans un minibus ou un véhicule similaire par un agent de l'employeur, ceci peut être assimilé à un trajet transfrontalier assuré par l'employeur. Cet acheminement, sous le contrôle direct ou indirect de l'employeur, doit être considéré comme faisant déjà partie de la mission de travail, et à ce titre, les travailleurs ont droit à l'intégralité de la rémunération et des protections SST. Quoiqu'il en soit, face à la prévalence de conditions proches de l'esclavage moderne dans ce secteur, de solides protections SST doivent être d'application lors de ces voyages transfrontaliers. Les duperies et difficultés d'organisation de cet acheminement sont indicatrices, selon les critères de l'OIT, d'une traite des êtres humains à des fins d'exploitation par un recrutement abusif et frauduleux. La gestion de cet acheminement donne le ton de la future relation professionnelle entre l'employeur et le travailleur isolé.

[1] Ferris v Delta airlines Inc., 277 F.3d 128, 135 (2nd Cir. 2001)

[2] Règle 2.5.1.

LISTE DE VÉRIFICATION POUR LA NÉGOCIATION

[CETTE LISTE N'EST PAS EXHAUSTIVE]

Négociation collective

Les femmes sont-elles incluses dans les équipes de négociation sur la santé et la sécurité, la prévention de la violence et les trajets domicile-travail ?

Les problèmes que rencontrent les femmes sur les trajets domicile-travail sont-ils identifiés avant les négociations et inclus à leur ordre du jour ?

Votre lieu de travail a-t-il adopté une politique SST sur les trajets domicile-travail ?

Des installations sanitaires et vestiaires appropriés, accessibles, bien situés et offrant l'intimité nécessaire sont-ils mis à la disposition des femmes et des hommes qui effectuent le trajet depuis et vers leur lieu de travail ?

Quand des transports publics ne sont pas disponibles, l'employeur fournit-il un moyen de transport (par exemple un service de bus) pour les trajets domicile-travail, notamment :

- pour les personnes dont le travail commence ou se termine à des heures atypiques ?
- pour répondre aux besoins de garde d'enfants ?

Ce transport est-il assuré pour tous les effectifs, et pas uniquement pour les employés ?

Les politiques et procédures de santé et de sécurité, en ce compris les évaluations des risques, tiennent-elles compte de la dimension de genre, notamment sur le plan des trajets domicile-travail, et les travailleuses des transports sont-elles associées à toutes les phases du processus ?

Le lieu de travail a-t-il adopté une politique sur la violence et le harcèlement, dont le harcèlement sexuel, et celle-ci s'applique-t-elle aux trajets domicile-travail ? Les travailleuses des transports participent-elles à l'élaboration des politiques ?

Le lieu de travail a-t-il adopté une politique sur le stress d'origine professionnelle ? Son champ d'application inclut-il les trajets domicile-travail ? Les travailleuses des transports participent-elles à l'élaboration des politiques ?

Le syndicat désigne-t-il des intervenantes auprès des femmes, spécifiquement formées à l'accompagnement des membres ayant survécu à des violences, et/ou des représentant(e)s à l'égalité ?

Le syndicat soutient-il les plaintes portant sur les aspects discriminatoires des politiques relatives aux trajets domicile-travail ?

Les membres du syndicat sont-ils formés à la lutte contre la discrimination au travail et à la mise en œuvre d'évaluations de l'impact sur l'égalité/selon le genre, notamment en ce qui concerne les risques liés aux trajets domicile-travail ?

Des évaluations de l'impact sur l'égalité/selon le genre sont-elles menées pour toutes les politiques SST, dont celles relatives aux trajets domicile-travail ?



Le lieu de travail a-t-il adopté une politique générale de prévention des infections (par exemple Covid-19), incluant les trajets domicile-travail ?

Celle-ci est-elle le fruit de discussions conjointes entre l'employeur et le syndicat ?

Institutions financières internationales

Les IFI consultent-elles les syndicats et s'engagent-elles avec eux tout au long du processus de prêt pour les projets de transport – depuis l'étude d'impact environnemental et social (EIES) initial jusqu'à la mise en œuvre du projet ?

Les trajets domicile-travail sont-ils inclus dans l'EIES ?

Veuillez vous référer aux priorités de l'ITF en matière d'engagement avec les IFI, énoncées dans sa boîte à outils « Cadres de sauvegarde des institutions financières internationales en matière de travail et d'égalité des genres » :

01. Renforcer l'emploi des femmes et mettre fin à l'exclusion systémique des femmes dans le secteur des transports et de la logistique.
02. Promouvoir le travail décent, notamment par des clauses garantissant le respect du travail décent et des droits du travail dans les contrats conclus avec les employeurs, y compris avec les entreprises externalisées et les sous-traitants.
03. Intégrer aux projets des mesures de lutte contre les violences envers les travailleuses des transports.
04. Inclure les femmes dans les équipes de décision/négociation : les travailleuses et les organisations qui les représentent doivent être consultées en tant que parties prenantes, et leurs points de vue doivent être pris en compte dans la conception des projets et dans les évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre et le genre.

05. Reconnaître les syndicats en tant que parties prenantes.

06. Faciliter une transition juste vers un travail formel décent, menée par les travailleuses et travailleurs eux-mêmes.

07. Renforcer les politiques de sauvegarde des IFI, en particulier sur le plan du travail et de l'égalité des sexes.

Droit national

Conventions de l'OIT

Votre gouvernement a-t-il ratifié et mis en œuvre la Convention 190 avec la participation de votre syndicat ?

Votre gouvernement a-t-il ratifié les conventions de l'OIT relatives à la santé, à la sécurité et à la non-discrimination ? (Voir les exemples présentés à la section « Campagnes » ci-dessous).

Celles-ci ont-elles été transposées concrètement dans la législation et les politiques nationales ?

Législation en matière de sécurité et de santé au travail

Existe-t-il des lois nationales sur la santé et la sécurité au travail ?

Votre loi sur la SST définit-elle ce qui constitue un accident ou incident de trajet ?

Les employeurs sont-ils tenus de signaler les accidents de trajet/maladies/blessures aux autorités nationales ?

Si c'est le cas, l'obligation de signalement est-elle appliquée par des agences gouvernementales, par exemple l'inspection du travail ?

Votre gouvernement met-il en œuvre les lois sur la santé et la sécurité, notamment en ce qui concerne les trajets domicile-travail, en tenant compte de la dimension de genre ?

Lois anti-discrimination

Existe-t-il des lois nationales de promotion de l'égalité et de lutte contre la discrimination ?

Existe-t-il une loi nationale contre la violence, dont celle fondée sur le genre, comme le harcèlement sexuel ?

Oblige-t-elle les employeurs à assurer la protection des travailleuses et travailleurs sur leurs trajets professionnels et, de façon générale, contre la violence de tiers ?

Enquête sur la SST

Les enquêtes sur la santé et la sécurité des travailleuses sont-elles une priorité pour le gouvernement ?

Les enquêtes sur la santé et la sécurité au travail englobent-elles les blessures et problèmes de santé liés aux déplacements domicile-travail ?

Existe-t-il des possibilités de soulever les questions qui concernent les travailleuses et d'inclure leurs représentantes dans le dialogue avec les autorités municipales, locales, nationales et internationales, ainsi que dans le cadre des discussions tripartites relatives à la SST et aux trajets domicile-travail ?

Campagnes

Votre syndicat mène-t-il une campagne sur la SST, notamment sur le plan de la prévention de la violence au travail, en y incluant les trajets domicile-travail ?

Votre syndicat mène-t-il une campagne sur les droits des personnes handicapées, notamment en garantissant l'accès aux transports publics pour toutes et tous ?

Les femmes membres du syndicat sont-elles informées des campagnes menées par celui-ci et sont-elles pleinement associées à leur préparation et à leur mise en œuvre ?

Votre syndicat propose-t-il aux représentants et membres des séances de formation et de sensibilisation sur la violence et le harcèlement au travail, ainsi que sur la SST et les trajets domicile-travail ?

Votre syndicat organise-t-il des activités pour soutenir les journées d'action internationales ? Par exemple :

- Journée internationale des femmes (8 mars)
- Journée internationale de commémoration des travailleuses et des travailleurs morts ou blessés au travail (28 avril)
- Journée mondiale pour le travail décent (7 octobre)
- Journée mondiale des toilettes (19 novembre)
- Journée internationale des Nations Unies pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (25 novembre)

Conventions de l'OIT

Existe-t-il des possibilités de mener des campagnes pour que votre gouvernement ratifie et mette en œuvre concrètement les grandes conventions de l'OIT ? En particulier :

- C087 - Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- C098 - Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- C111 - Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- C183 - Convention sur la protection de la maternité, 2000
- C156 - Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
- C155 - Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- C187 - Convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006
- C190 - Convention sur la violence et le harcèlement, 2019

Vous pouvez mener des campagnes pour que le gouvernement adopte les recommandations de la R206 sur la violence et le harcèlement, afin d'ouvrir la voie à une mise en œuvre concrète de la C190 ; et celles de la R204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.

La collectivité et la sécurité des trajets domicile-travail

Votre syndicat peut-il établir et nouer des liens avec des ONG, des associations locales, des groupes communautaires, des associations de défense des droits des personnes en situation de handicap, des collectifs d'usagers des transports et d'autres parties intéressées pour mener une campagne de promotion de bonnes conditions de sécurité et d'hygiène sur les trajets domicile-travail, et de transports publics décents, accessibles, sûrs et abordables ?
Veuillez vous référer à la campagne de l'ITF, « L'avenir est aux transports publics. »



NOTES DE FIN

01. <https://www.itfglobal.org/fr/resources/limpact-de-lavenir-du-travail-pour-les-femmes-dans-les-transports-publics>
02. Rapport V(1), Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, 107^e session de la Conférence internationale du Travail.
03. C40 Cities, The Future of Public Transport: Investing in a frontline service for frontline workers, 2021
04. Voir également la campagne de l'ITF en faveur de chemins de fer sûrs et durables, qui comprend des revendications en matière d'accessibilité.
05. ITF, Document d'information sur la violence et le harcèlement dans les trajets domicile-travail pour la Conférence internationale du travail de 2019, citation dans *Women in Public Transport* (ITF).

WWW.ITFGLOBAL.ORG

NOUS FAISONS BOUGER LE MONDE.



**FÉDÉRATION
INTERNATIONALE
DES OUVRIERS
DU TRANSPORT**

49-60 Borough Road
Londres SE1 1DR
+44 (0)20 7403 2733