



FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG



les femmes  
qui transportent le monde

Dr Tessa Wright

# L'IMPACT DE L'AVENIR DU TRAVAIL POUR LES FEMMES DANS LES TRANSPORTS PUBLICS RÉSUMÉ





## À PROPOS DE L'AUTEURE

Tessa Wright est Maître de conférences en Gestion des Ressources humaines au Centre pour la Recherche sur l'Égalité et la Diversité de la Faculté de Management et de Commerce de l'Université Queen Mary, à Londres. Elle a déjà signé de nombreux rapports sur l'égalité au travail, avec une emphase particulière sur les questions de genre, la sexualité et l'intersectionnalité, en particulier dans les secteurs et métiers majoritairement masculins, notamment les services incendie, le bâtiment et les transports. Elle s'intéresse de près aux interventions visant à surmonter les inégalités genrées au travail, dont les démarches syndicales et les marchés publics. Elle est l'auteure de *Gender and sexuality in male-dominated occupations: women workers in construction and transport* (2016), publié aux Éditions Palgrave Macmillan, et coéditrice, avec Hazel Conley, de *Gower Handbook of Discrimination at Work* (2011).

Septembre 2018

## REMERCIEMENTS

Ce rapport a été commandé par la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), et son auteure a pu compter sur la précieuse aide et consultation de Claire Clarke et de Jodi Evans, respectivement Responsable adjointe et Responsable des travailleuses des transports et des questions d'égalité de l'ITF, avec la participation de Victor Figueroa Clark, Chargé de recherche stratégique de l'ITF. Les enquêtes ont été menées dans les cinq villes concernées par : Khemphatsorn Thanapatthamanan (Bangkok) ; Daniela Gomez et Marina Moscoso, Despacio (Bogota) ; Rob Rees et Sandra Van Niekerk, Naledi (Le Cap) ; Patricia Robles Muniz (Mexique) ; et Anne Kamau, Université de Nairobi, (Nairobi).

Cette enquête a par ailleurs grandement bénéficié des interventions des femmes des syndicats suivants : SNTT et SintraRecaudo (Colombie) lors de l'atelier de recherche à Bogota ; MWU, PUTON, TAWU et RAWU (Kenya) ; ATM (Mexique), et SRUT et SEETU (Thaïlande). Elle a aussi pu compter sur la participation des représentantes régionales de l'ITF : en Afrique, Anna Karume ; en Asie, Su-Angcana Tungworachet ; et en Amérique latine, Andréa Privatti.

Enfin, cette enquête n'aurait pas été possible sans la volonté des travailleuses et des représentantes des syndicats, des employeurs et des organisations de la société civile, de participer aux entretiens dans chacune des cinq villes. Nous les en remercions donc infiniment.

## #OurPublicTransport

L'ITF a lancé son programme « Nos transports publics » en 2016, pour appeler à des transports en commun répondant aux besoins de la collectivité, des travailleuses et travailleurs et de l'environnement. Celui-ci a pour objectif général de coordonner des activités, actions et projets afin de renforcer le pouvoir et les capacités des syndicats à ouvrir la voie à un autre modèle de transports en commun, reposant sur la propriété publique, l'investissement public, des emplois respectueux du climat et des droits d'emploi et d'association des travailleuses et travailleurs des transports, organisés en syndicats forts.

Le Comité des travailleuses des transports de l'ITF a décidé de faire de cette campagne l'un des piliers de son programme des femmes. Les questions de genre et la participation et le leadership des femmes sont intégrés à chaque aspect du programme.

[www.ourpublictransport.org](http://www.ourpublictransport.org)



# RÉSUMÉ ET RECOMMANDATIONS

## CONTEXTE

Les personnels des transports publics, déjà touchés de plein fouet par les politiques néolibérales qui menacent leurs acquis, font face à d'importantes mutations induites par l'introduction de technologies risquant de transformer plus encore la façon dont leur travail est exécuté, contrôlé et organisé. En commandant ce rapport, la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) veut faire entendre les besoins et préoccupations des employées des transports publics dans les débats sur l'avenir du travail dans les transports publics. Ce sont généralement les utilisatrices qui viennent à l'esprit quand on parle des femmes dans un contexte de transports publics, mais c'est oublier celles qui, nombreuses, exercent des fonctions très variées au sein de ceux-ci partout dans le monde.

La ségrégation hommes-femmes dans les transports publics voit généralement les femmes cantonnées aux fonctions moins rémunératrices que sont les services administratifs et d'assistance à la clientèle. Rares sont celles que l'on retrouve aux métiers de conduite, plus lucratifs. Les fonctions exercées par les femmes peuvent se révéler particulièrement exposées à l'automatisation. Il convient cependant de noter que les évolutions technologiques ouvrent également de nouvelles perspectives en matière d'emploi, mais qu'il est essentiel que les femmes aient accès aux formations et à l'acquisition des compétences nécessaires pour en bénéficier.

L'élargissement des réseaux de transports publics dans les pays en développement peut être source d'emploi pour les femmes comme pour les hommes, avec en outre la possibilité de basculer d'un travail précaire ou informel vers une occupation formelle.

Toutefois, il arrive trop souvent que les syndicats ne soient pas suffisamment associés aux consultations relatives à la modernisation des transports publics. En outre, d'autres modes de transport très répandus, par exemple les bus à haut niveau de service (BRT), s'inscrivent dans des modèles d'exploitation public-privé assez particuliers et pas toujours propices aux droits des personnels et aux conditions de travail décentes. Cette enquête se concentre donc sur cinq villes qui mettent en place de nouvelles formes de transports publics ou qui développent leur réseau existant, avec un impact significatif pour l'emploi des femmes. Ces cinq villes sont :

- Bangkok, Thaïlande (élargissement des réseaux du métro et du métro aérien) ;
- Bogota, Colombie (introduction de BRT en 2000) ;
- Le Cap, Afrique du Sud (introduction de BRT en 2010) ;
- Mexico, Mexique (projet de voies réservées aux bus électriques) ; et
- Nairobi, Kenya (première phase d'introduction de BRT en 2018).

## MÉTHODOLOGIE

Un travail d'enquête a été mené sur le terrain dans chacune des cinq villes par des équipes mandatées par l'ITF, en étroite collaboration avec le Département des femmes de l'ITF et l'auteure du rapport, avec le soutien complémentaire des effectifs régionaux de l'ITF. L'information a été recueillie principalement par l'analyse de documents et 164 entretiens en tête-à-tête et au téléphone avec des travailleuses des transports publics, des représentants syndicaux, des employeurs des transports, des associations locales, des ONG, et des décideurs politiques et élus locaux.

La méthode a aussi englobé un atelier participatif à Bogota, organisé par l'ITF et FES, associant toutes les équipes ainsi que des représentants syndicaux des villes examinées dans le rapport, de même que des représentants du siège de l'ITF et des régions. Cet atelier fut l'occasion d'un débat productif sur les premières conclusions du travail d'enquête dans les cinq villes, les représentants syndicaux échangeant leurs constatations et leurs expériences d'organisation et de campagnes en faveur des femmes des transports publics. Après l'atelier, les équipes de chaque ville ont produit un rapport résumant les conclusions de leur analyse documentaire et du travail de terrain.

## FONCTIONS OCCUPÉES PAR LES FEMMES DANS LES TRANSPORTS PUBLICS

L'enquête a confirmé que les femmes des transports publics continuent d'être victimes d'une ségrégation professionnelle genrée, en étant cantonnées à des fonctions moins rémunératrices et, parfois, plus précaires ou informelles. Mais les choses évoluent, puisqu'on dénombre de plus en plus de femmes parmi les effectifs des transports publics à Mexico et en Afrique du Sud. En outre, des domaines autrefois majoritairement masculins leur sont désormais plus ouverts, notamment les fonctions de conduite, dans les nouvelles formes de transport que sont les bus à haut niveau de service et les lignes de métro récentes. Les femmes sont par ailleurs attirées par la flexibilité offerte par les plateformes numériques de services de voitures avec chauffeur, bien que ces entreprises soient loin d'être irréprochables en matière d'égalité d'accès et de conditions de travail décentes, notamment sur le plan du statut d'emploi.

*« 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. »*

Employée de Recaudo Bogota S.A.S

Pourtant, les préjugés sexistes ont la vie dure, et s'expriment par des remarques désobligeantes quant aux aptitudes de conduite des femmes ou à leur place dans les transports publics, ainsi que, concrètement, par des différences de statut et de conditions de travail. Toutefois, les femmes sont parfois jugées plus prudentes au volant que les hommes, ainsi que plus susceptibles d'être polies envers les passagers. Augmenter le nombre de conductrices est également perçu comme une manière d'assurer la sécurité des passagères. Par exemple, à Mexico, les bus Atenea sont réservés aux femmes et conduits par des femmes, tandis que Laudrive est un service de covoiturage par les femmes, pour les femmes.

Les travailleuses des transports sont confrontées à la violence et au harcèlement sexuel de la part des hommes, collègues comme passagers, dans toutes les villes, et de leur point de vue, l'employeur ou les autorités ne réagissent suffisamment. Le harcèlement sexuel est également un fléau pour les passagères. Des mesures sont prises par les autorités locales pour

y remédier à Bogota et à Mexico, et par les syndicats, en collaboration avec les organisations de la société civile, dans la ville du Cap et à Nairobi.

Les femmes s'inquiètent des risques posés par les horaires décalés, et hésitent donc à exercer certaines fonctions ou à travailler à certaines heures, par exemple conduire des bus ou taxis de nuit, se privant ainsi des créneaux horaires les plus lucratifs. Les employées des services à la clientèle et de la vente travaillent également en horaires décalés, très tôt ou très tard. Cependant, contrairement aux conductrices, elles se voient moins souvent proposer par l'employeur un transport en toute sécurité pour les trajets entre leur lieu de travail et leur domicile.

L'absence de toilettes et des pauses trop courtes demeurent problématiques pour les personnels des transports publics, et en particulier pour les femmes. Plusieurs employées, qu'elles soient mobiles ou sédentaires, nous ont confié que l'absence de toilettes les oblige parfois à devoir utiliser celles des passagers, et que les pauses sont souvent trop courtes pour leur laisser le temps de se rendre aux WC. L'absence de sanitaires serait même dans certains cas à l'origine de cystites et autres problèmes médicaux.

## INTRODUCTION DES NOUVELLES TECHNOLOGIES

Certaines innovations technologiques, comme les billetteries automatiques, ont entraîné des pertes d'emploi, principalement parmi les travailleurs du secteur informel. Cependant, là où les personnels touchés par l'automatisation étaient syndiqués, des accords de redéploiement ont permis des reclassements. C'est ainsi que, par exemple, des guichetiers et guichetières ont été mutés vers des services administratifs ou à des fonctions d'assistance aux passagers pour l'utilisation

des machines, avec parfois à la clé une amélioration des conditions de travail.

L'automatisation des services de billetterie et de la perception tarifaire se poursuivra vraisemblablement dans toutes les villes, même si des complications technologiques, commerciales et politiques entravent quelque peu les avancées. Il ressort des entretiens menés dans le cadre de cette enquête que les passagers préfèrent de loin traiter avec des humains plutôt que d'avoir affaire à une machine, souvent plus lente ou en dérangement. En effet, le mauvais fonctionnement des automates engendre une frustration chez les passagers, laquelle alimente une animosité envers le personnel.

Il est essentiel que les femmes puissent acquérir des compétences afin d'accéder aux nouveaux emplois associés à l'introduction ou à la modernisation des services de transport, notamment en suivant des formations au permis de conduire ou à l'utilisation des nouvelles technologies. Dans certains cas, par exemple les bus à haut niveau de service au Cap, des stages ou programmes d'apprentissage parrainés ont aidé les femmes à décrocher leur permis de conduire et ont ainsi contribué à accroître le nombre de conductrices.

Même si l'introduction des BRT peut s'accompagner d'avantages potentiels pour les travailleuses, leur modèle de financement, qui privilégie les partenariats

**« Les travailleuses et les passagères ne se sentent pas en sécurité dans les transports publics, et les unes comme les autres sont victimes de harcèlement. »**

Représentant syndical, Nairobi

public-privé, instaure une concurrence entre les filiales et sépare le contrôle des autorités locales et la réglementation de l'exploitation. Il en résulte généralement un faible suivi des conditions de travail dans les différentes filiales, avec parfois une dégradation de celles-ci par rapport aux contrats préalablement en vigueur. En accédant aujourd'hui à des fonctions de conduite, les femmes pourraient donc bien avoir à composer avec des conditions inférieures à celles du passé.

## PLATEFORMES NUMÉRIQUES DE TRAVAIL DANS LES TRANSPORTS URBAINS

Les applications de réservation de voitures de transport avec chauffeur (VTC) se développent dans la plupart des villes de cette enquête, bien que la société Uber se soit retirée de Thaïlande en 2018, après une déclaration du gouvernement relative à la non-conformité de l'immatriculation des VTC. La position des autorités à cet égard n'est pas très claire à Bogota, où les plateformes sont légales, mais pas le travail des chauffeurs. Ceci est problématique pour les conductrices, qui ne peuvent donc pas porter plainte officiellement ou appeler la police si un passager se montre menaçant. Cette absence de réglementation complique également la tâche des syndicats désireux d'organiser les conducteurs et conductrices des plateformes.

L'enquête a constaté qu'en effet, ces plateformes numériques peuvent constituer des pistes d'emploi intéressantes pour les femmes à la recherche d'horaires flexibles leur permettant de concilier vie professionnelle et engagement familiaux ou études. Il convient toutefois de nuancer en précisant que ceci vaut surtout pour les femmes dont ce travail ne constitue pas la seule source de revenu du foyer,

ou pour celles qui possèdent leur propre véhicule. Pour les femmes plus démunies qui doivent louer un véhicule ou travailler pendant de très longues heures pour gagner suffisamment – en particulier dans les villes où la concurrence entre applications est rude et tire les revenus vers le bas – le risque d'exploitation est bien présent.

La violence et le harcèlement sexuel peuvent constituer des facteurs dissuasifs, avec pour conséquence que les femmes ont tendance à éviter certains quartiers et les horaires de nuit, ce qui les prive des créneaux horaires les plus lucratifs. Grâce aux nouvelles technologies, les conductrices peuvent être averties qu'il faut se méfier d'un client, ou appeler des collègues à l'aide si nécessaire, et des applications ou systèmes cohérents et facilement accessibles pourraient être mis au point pour garantir aux conductrices qu'elles recevront une assistance immédiate en cas de danger.

## STRATÉGIES SYNDICALES POUR LES TRAVAILLEUSES DES TRANSPORTS PUBLICS

De plus en plus de travailleuses des transports publics s'organisent au sein de leurs syndicats pour défendre l'emploi et améliorer les conditions de travail quand des femmes occupent des fonctions de leadership et qu'il y a une action visible sur les questions de genre. Par exemple, à Bogota, SintraRecaudo a réussi à organiser les agentes de la billetterie des BRT en entendant leurs préoccupations relatives aux conditions de travail, à la sécurité et aux pertes d'emploi. À Nairobi, tant les travailleuses informelles des « matatus » que les conductrices des plateformes VTC se sont affiliées à PUTON. Les femmes ont joué un rôle majeur pour résister à la désactivation imposée par Uber en repréailles à la participation à une réunion syndicale, lors de l'organisation des personnels des

« Je suis galant avec ma femme, ma fille et même les passantes dans la rue, mais au travail... Les femmes savent très bien comment sont les hommes, mais elles veulent quand même travailler ici... Ce n'est pas à moi de changer de comportement... Si elles ont voulu travailler ici, c'est qu'elles ne sont pas comme les autres femmes. Je sais que ce sont des femmes, mais différentes des autres, vous comprenez ? Si elles veulent venir travailler ici, libre à elles. »

Conducteur de tram, Mexico

plateformes au sein de PUTON et dans les négociations avec le gouvernement et d'autres parties prenantes concernant le contrôle des prix, les conditions de travail et la sécurité.

Les femmes syndicalistes ont également collaboré fructueusement avec des militantes locales et usagères, par exemple dans le cadre d'une campagne menée par ATM à Mexico pour sauver les trolleybus, qui mettait l'accent sur leur popularité auprès de la population. En outre, les syndicats se sont rapprochés des ONG pour des campagnes de lutte contre le harcèlement sexuel dans la ville du Cap et à Nairobi, soulignant ainsi le potentiel des alliances avec les associations locales

*« Je n'ai pas de couchette dans le train pour me reposer. Je dois dormir à côté des toilettes, en suspendant un drap comme cloison de fortune entre les passagers et moi. »*

Hôtesse de train, Bangkok

et les usagers pour renforcer l'action syndicale sur les problématiques qui touchent les femmes dans les transports publics, qu'elles y travaillent ou qu'elles les utilisent, dans leur intérêt à toutes.

La route est semée d'embûches pour les syndicats qui cherchent à organiser les travailleuses et travailleurs des plateformes numériques, compte tenu de la nature individualisée et précaire de leur emploi. Cependant, nous avons pu constater des initiatives d'organisation réussies au Cap et à Nairobi, où les travailleuses et travailleurs des plateformes ont rejoint les syndicats des transports publics ou collaborent en étroite coopération avec ceux-ci. Par exemple, les chauffeurs du Cap ont formé leur propre association, l'Uber Drivers Guild. Le SATAWU a aidé les chauffeurs à contester leur statut d'indépendant, et a perdu sur un point technique, mais cette démarche n'en reste pas moins un exemple fort d'organisation collective dans ce secteur. La légalité du travail à titre indépendant imposé par les plateformes numériques continuera vraisemblablement d'être remise en question dans d'autres villes, avec le soutien des syndicats.

Il arrive que les syndicats ne soient pas encore assez déterminés à recruter ou à protéger les travailleuses des transports publics, certaines femmes interrogées estimant qu'ils ne prennent pas le harcèlement sexuel au sérieux quand il leur est signalé, ce qui les dissuade

de se syndiquer. Les stratégies syndicales de lutte contre le harcèlement sexuel et la violence envers les travailleuses doivent être développées plus avant, être promues à grande échelle et mises en œuvre de façon juste pour rassurer les femmes. Nous avons pris connaissance de formations syndicales et d'initiatives de sensibilisation à la question du harcèlement et de la discrimination au niveau local.

Plusieurs responsables syndicales et militantes ont participé à cette enquête, soulignant que quand les femmes occupent des fonctions de leadership au sein du syndicat, les problématiques qui concernent les travailleuses des transports remontent dans l'échelle des priorités et sont traitées plus efficacement par le syndicat. La visibilité des dirigeantes contribue également au recrutement de femmes dans les transports publics, comme le montre l'exemple de SintraRecaudo à Bogota.

## RECOMMANDATIONS

- Mener des campagnes visant à ce que les syndicats soient des acteurs incontournables des consultations sur toute nouvelle implantation de transport public ou extension du réseau actuel, et ce dès les premières phases des débats ; à ce que les aspects relatifs à la dimension de genre soient pris en compte ; et à ce que l'impact de genre soit évalué et qu'il en résulte des mesures adéquates.
- Mener des campagnes visant à ce que les syndicats soient des acteurs incontournables des consultations sur toutes les innovations technologiques dans les transports publics – dont les plateformes numériques – et ce dès les premières phases des discussions ; à ce que les aspects relatifs à la dimension de genre soient

pris en compte ; et à ce que l'impact de genre soit évalué et qu'il en résulte des mesures adéquates.

- Négocier l'inclusion de clauses sur le travail décent et les droits des travailleuses et travailleurs dans les contrats entre les sociétés de gestion des BRT et les filiales d'exploitation, notamment en ce qui concerne le salaire minimum, les horaires et les installations sanitaires, et des mesures d'égalité hommes-femmes, comme des politiques de lutte contre le harcèlement sexuel et des perspectives de promotion et de formation.
- Mener des campagnes pour que les infrastructures de transports publics prévoient des installations sanitaires adéquates pour les effectifs et pour les usagers, comme des toilettes et de l'eau potable.
- Veiller à ce que les décisions de mutation et les lignes directrices sur la restructuration d'emploi concernent également les postes essentiellement féminins, par exemple la billetterie, et pas uniquement les fonctions de conduite.
- Insister sur le fait qu'il est prouvé que les usagers préfèrent traiter avec des personnes plutôt qu'avec des machines, sur les recommandations des organismes d'inspection des transports publics et de contrôle (par exemple Veeduria à Bogota) quant au besoin d'avoir plus de personnel à la billetterie et au service clientèle, et sur les risques que posent les réductions d'effectifs pour la sécurité des clients (en rapport avec l'action sur la prévention du harcèlement sexuel parmi les usagères).
- Négocier des promotions, formations et reconversions pour aider les femmes de tous âges à gagner plus, notamment en accédant à des fonctions de conduite, de contrôle et de direction, et aux postes créés par les nouvelles technologies.
- Négocier des horaires de travail convenant aux responsabilités familiales des femmes comme des hommes, et répondre aux risques de sécurité posés par les horaires très matinaux et tardifs, par exemple en assurant un transport entre le lieu de travail et le domicile.
- Mettre en place des politiques et procédures de lutte contre le harcèlement sexuel perpétré par les membres de syndicats ; faire connaître cette politique auprès des membres des syndicats et des travailleuses des transports non syndiquées ; former les membres à ces politiques ainsi que les représentants syndicaux aux moyens d'intervenir en cas de harcèlement sexuel.
- Mettre sur pied des campagnes en coopération avec les employeurs pour enrayer les comportements violents des passagers, en soulignant la nécessité d'un environnement sûr pour les usagers et les travailleuses ; et construire des coalitions avec les ONG qui se battent pour endiguer la violence sexiste et/ou promouvoir des transports publics sûrs.
- Construire le leadership des femmes dans les syndicats au travers de structures, réseaux et formations renforçant les capacités des femmes syndicalistes à jouer un rôle actif et à s'investir au plus haut niveau.
- Mener des campagnes en faveur de politiques corrigeant les inégalités technologiques et de genre – au niveau des lieux de travail, des gouvernements et dans la réglementation, notamment en mettant à profit les perspectives liées aux Objectifs de développement durable des Nations Unies, et veiller à ce que ces débats incluent explicitement les droits du travail et l'inégalité entre hommes et femmes.





## À PROPOS DE L'ITF

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 19,7 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.

Le Département des femmes de l'ITF collabore avec le Comité des travailleuses des transports de l'ITF pour aider les organisations affiliées à l'ITF à organiser et mobiliser un plus grand nombre de travailleuses des transports, et maximiser notre influence mondiale et notre pouvoir sur les lieux de travail des transports. Nous avons pour objectif de renforcer leur voix collective pour obtenir de meilleures conditions de travail pour les travailleuses des transports partout dans le monde. Parmi les grands enjeux, citons la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes, l'accès à des emplois et salaires décents, et le droit de travailler dans un cadre exempt de violence, de harcèlement sexuel et de coercition sexuelle.

[www.itfglobal.org](http://www.itfglobal.org)

## À PROPOS DE LA FONDATION FES

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) est la plus ancienne fondation associée à un parti politique en Allemagne. Elle possède une riche tradition de social-démocratie remontant à sa création en 1925, après le décès de Friedrich Ebert, premier président allemand élu démocratiquement, auquel elle doit son nom et dont l'héritage politique inspire sa mission. L'action de notre fondation s'articule autour des idées et valeurs fondamentales de la social-démocratie : liberté, justice et solidarité. Ceci la rattache à la social-démocratie et aux syndicats libres. En tant qu'institution à but non lucratif, nous menons notre action en toute autonomie et indépendance.

[www.fes-london.org](http://www.fes-london.org)



**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**



**les femmes**  
qui transportent le monde