



## **Politique ITF/UITP de promotion de l'emploi des femmes à l'intention des entreprises**

### **RECOMMANDATIONS COMMUNES**

#### **RENFORCER L'EMPLOI DES FEMMES ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES DANS LES TRANSPORTS PUBLICS URBAINS**

Traduction de la version originale anglaise faisant foi.

#### **Introduction**

Les femmes sont au cœur des transports publics urbains – elles y travaillent, mais en sont aussi les premières utilisatrices. Pourtant, tant du point de vue de l'emploi que des valeurs portées par la structure et l'offre de transports publics, ces services demeurent à prépondérance masculine. Celle-ci transparaît clairement à divers niveaux, par exemple dans la structure de tarification et la planification des lignes.

Il apparaît de plus en plus clairement que l'embauche de femmes contribue de façon cruciale à l'amélioration générale des conditions de travail. Quand on supprime les entraves à l'accès des femmes et que l'on agit pour leur santé et leur sécurité, par exemple en mettant à leur disposition des sanitaires corrects, la situation s'améliore pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs.

On constate cependant une réelle sous-représentation des femmes dans les transports. Au niveau mondial, les femmes constituent moins de 15 % des effectifs des transports publics, faisant de ceux-ci un secteur hautement masculin, alors que les femmes en sont les principales utilisatrices. On ne tient pas compte ici des transports informels, qui peuvent employer un très grand nombre de personnes dans certaines villes. Si les femmes sont sous-représentées parmi les effectifs des transports en général, elles sont en revanche fortement surreprésentées dans les emplois précaires et informels.

Les travailleuses des transports publics se heurtent à divers problèmes. Nous savons que ceux-ci – en particulier le harcèlement sexuel et la violence – peuvent leur rendre le secteur moins attrayant d'un point de vue professionnel et inciter les femmes qui y travaillent déjà à s'en éloigner, sans parler de la dégradation de l'environnement de travail dont tout le monde fait les frais. Cette causalité a été reconnue dans le rapport de l'OIT sur les transports en 2013.

Voilà pourquoi les partenaires sociaux internationaux ITF et UITP ont décidé d'unir leurs forces afin d'inverser la tendance et d'accélérer la marche vers l'égalité, la parité, la dignité et le respect à tous les niveaux. Ces organisations ont mis au point des recommandations visant à encourager et aider les employeurs et les syndicats à renforcer l'emploi des femmes et l'égalité des chances, et à promouvoir le travail décent dans les transports publics urbains partout dans le monde. Ces recommandations sont développées ci-dessous, et constituent la politique commune ITF-UITP de promotion de l'emploi des femmes à l'intention des entreprises.

En élaborant ces recommandations, nos organisations s'appuient également sur le projet WISE des partenaires sociaux européens, qui a identifié que le recrutement, la culture d'entreprise, la santé et la sécurité, les qualifications et la formation, l'égalité salariale et l'équilibre travail-vie privée sont



extrêmement importants pour l'emploi des femmes dans les transports publics urbains. L'OIT a également mis au point un cadre intitulé « Cycle de carrière des femmes dans le secteur des transports » (OIT, 2013).

Comme l'indique le Protocole d'accord ITF/UITP, l'ITF et l'UITP s'engagent au niveau international à promouvoir la reconnaissance syndicale et la négociation collective dans chaque pays. Nous savons que, pour obtenir les droits décrits dans cette politique, les travailleuses ont besoin d'une représentation syndicale efficace et d'un mécanisme de négociation collective.

L'ITF et l'UITP sont conscientes qu'en renforçant l'emploi des femmes et l'égalité des chances et en promouvant le travail décent, c'est l'ensemble du secteur qui en sort gagnant – les employeurs, les effectifs et les passagers, les hommes comme les femmes, ainsi que les pouvoirs publics.

- La diversité est source d'innovation et de talents multiples dans le secteur et sur les lieux de travail ;
- L'amélioration des conditions de travail des femmes est synonyme de meilleures conditions pour tous ;
- Les mutations démographiques qui se produisent dans certaines régions du monde se traduisent par un vieillissement de la population active, dont découle une pénurie de main-d'œuvre ;
- Principe d'égalité des chances : une main-d'œuvre inclusive sera perçue comme un choix positif de l'employeur ;
- La diversité améliore le fonctionnement et l'efficacité des services grâce à une meilleure représentativité des différentes catégories d'utilisateurs ;
- Le recrutement de femmes en plus grand nombre améliore la sécurité des transports publics pour les travailleuses comme pour les usagers ; et
- L'accès à l'emploi dans le secteur des transports permet aux femmes de s'extirper de la pauvreté pour entrer dans la vie professionnelle – et ainsi subvenir aux besoins de leur famille et contribuer à la vie en société et à la pérennité économique de leur pays.

Aussi important soit-il, l'intérêt économique de l'égalité hommes-femmes sur le marché du travail ne peut être le seul invoqué. Il s'agit avant tout d'une question de justice sociale, et de droits syndicaux et humains. En renforçant l'emploi des femmes dans les transports publics urbains et en promouvant le travail décent, le secteur contribuera aussi à la réalisation des objectifs de développement durable des Nations Unies.

Pour que les transports publics soient sûrs, accessibles et équitables, nous devons veiller à ce que les voix des femmes – travailleuses comme usagères – soient entendues aux étapes de planification, de décision, de recherche, de développement et d'exploitation. Ceci impose de prendre des mesures concrètes pour accroître la participation des femmes à tous les niveaux dans le secteur.

Les principaux obstacles à la participation des femmes dans les transports publics urbains peuvent être classés comme suit, mais il est important de garder à l'esprit qu'ils sont indissociables et ont beaucoup de causes en commun :

1. L'éducation, la formation et l'accès à l'information : les femmes ne sont pas toujours encouragées à acquérir l'expérience personnelle, éducative ou professionnelle qui leur ouvrirait les portes et/ou les compétences nécessaires pour un stage ou une fonction moins traditionnelle. Il arrive que les femmes n'aient guère accès aux informations sur les différents



postes disponibles ou qu'elles ne pensent pas posséder les compétences nécessaires, et que, dès lors, elles ne se projettent pas. Les possibilités de reconversion peuvent aussi être limitées du fait, par exemple, de la discrimination sexiste – qu'elle soit directe ou indirecte.

2. Organisation du travail : travail posté (roulement), travail tôt le matin/tard le soir, horaires coupés, travail le week-end – se conjuguant à l'absence de transports sûrs pour les trajets entre le domicile et le travail ; isolement sur le lieu de travail ; non prise en compte de l'équilibre vie professionnelle-vie privée ou non-conciliation entre responsabilités professionnelles et familiales.
3. Environnement de travail : pas d'ajustement du lieu de travail ou des politiques ; infrastructures inexistantes (dont les toilettes) ; tenues de travail inadaptées.
4. Stéréotypes de genre et discrimination sexiste : la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes repose sur le préjugé selon lequel les femmes ne possèdent pas la force physique nécessaire à certaines fonctions, tâches ou professions, et sur la tendance à associer un genre à certaines compétences. Ces clichés ont la vie dure dans différents aspects des pratiques de recrutement, de l'environnement de travail et de la structure de celui-ci.
5. Violence et harcèlement à l'égard des femmes : tous les personnels des transports publics urbains sont exposés aux violences physiques et verbales, mais les femmes y sont généralement plus vulnérables.

L'externalisation entraîne parfois des conséquences disproportionnées sur les conditions de travail des femmes, leur statut d'emploi et leurs perspectives de carrière, les mesures et politiques de promotion de l'égalité n'étant pas toujours reprises par les sous-traitants. Il s'agit d'en tenir compte pour que des clauses portant sur le travail décent et les droits du travail, en particulier les mesures d'égalité hommes-femmes, soient incluses dans les contrats conclus entre les prestataires de transport, les sociétés d'exploitation et les sous-traitants.

**L'ITF et l'UITP reconnaissent que l'amélioration et le maintien de la représentation et de l'intégration des femmes à tous les niveaux des transports publics urbains et des sociétés de ce secteur, appellent des actions et mesures.**

Les gouvernements, employeurs et syndicats doivent jouer un rôle proactif pour accroître l'accès des femmes aux fonctions de transport traditionnellement masculines, mais également pour que les femmes aient accès aux postes à responsabilités. Les institutions financières internationales ont par ailleurs un rôle à jouer pour que les projets du secteur des transports tiennent compte des inégalités hommes-femmes, de la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes et de l'accès au travail.

Il convient d'aller au-delà de la simple fixation d'objectifs de recrutement. Il faut aussi repenser les politiques et cultures d'entreprise et réfléchir aux points de levier pour identifier les moyens d'améliorer les choses sur toute la ligne, depuis les salaires jusqu'aux conditions de travail, en passant par l'accès à toutes les fonctions, la formation et la promotion hiérarchique. Toutes les mesures politiques devraient adopter une approche globale afin de faire évoluer les perceptions et attitudes, et prévoir des mesures de suivi, d'exécution et de modification le cas échéant. Les femmes devraient être associées à tous les aspects de cette action.



Animées de cet esprit, l'ITF et l'UITP estiment qu'une politique forte sur l'emploi des femmes doit tenir compte de tous les éléments du cadre de l'OIT – « Cycle de carrière des femmes dans le secteur des transports » (OIT, 2013) : attrait, choix, maintien dans l'emploi, interruption, retour dans l'emploi et réalisation.

Dans le cadre de notre démarche, et en reconnaissance du fait que la technologie ouvre de nombreuses perspectives, nous devons également garder à l'esprit les inégalités potentielles qui risquent de découler de l'introduction des nouvelles technologies dans les transports publics urbains sans intervention politique significative favorisant une augmentation de la participation des femmes dans le secteur et évitant que les nouvelles technologies n'exacerbent plus encore la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes.

Enfin, l'ITF et l'UITP reconnaissent que ces mesures politiques devraient être développées en coopération avec les syndicats, y compris avec les représentantes et responsables syndicales. Les principes fondamentaux de liberté syndicale et de dialogue social devraient également être reconnus et promus pour assurer des conditions de travail décentes.

**L'ITF et l'UITP ont identifié neuf éléments clés d'une politique forte sur l'emploi des femmes et, pour chacun de ceux-ci, ont décidé de recommandations fondamentales :**

### **1. Culture d'entreprise et stéréotypes de genre**

Alors que dans certains pays, il est tout à fait normal et bien accepté qu'une femme occupe une fonction de conduite dans les transports publics, c'est loin d'être le cas partout. La culture d'entreprise et les stéréotypes de genre peuvent poser des obstacles considérables à l'emploi des femmes dans le secteur, et dissuader les femmes d'y postuler. Ces préjugés ont la vie dure et imprègnent de multiples aspects du monde du travail.

Il peut s'agir :

- d'attitudes dans l'entreprise ou le secteur
- d'une méconnaissance des postes disponibles ou des perspectives de carrière
- du manque de possibilités d'acquérir les compétences nécessaires pour travailler dans le secteur (en particulier pour la conduite, les fonctions techniques ou autres postes généralement occupés par les hommes) ; et
- du souhait ou du besoin de concilier responsabilités professionnelles et familiales, dont l'absence de politiques d'entreprise adéquates permettant à tous les membres du personnel de veiller sur leurs proches.

Pour y remédier, il faudrait prendre des mesures pour faire évoluer les mentalités à propos du travail dans les transports, et en particulier changer la perception de ce qui constitue un « travail de femmes » par opposition à un « travail d'hommes » en entreprise, ainsi que dans la société en général. À cet égard, il est important de donner une image positive du secteur et du rôle qu'il joue dans la société – notamment en le rendant attrayant pour les femmes dans ses visuels, par exemple en montrant des travailleuses dans les publications et en mettant en avant des femmes occupant des postes traditionnellement masculins.

La diversité genrée sur les lieux de travail dans les transports devrait être renforcée en s'attendant de façon proactive à la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes au travers, par exemple,



de politiques de discrimination positive et d'objectifs/quotas pour certaines fonctions, entre autres la conduite de véhicules.

Des formations et activités de sensibilisation à l'égalité et à la diversité en entreprise à l'intention des personnels, des responsables et des superviseurs de tous niveaux, contribueront à définir les mesures permettant de déconstruire les préjugés et stéréotypes parfois profondément enracinés dans le secteur en général, et sur certains lieux de travail des transports publics urbains en particulier.

## **2. Recrutement**

Les sociétés ont besoin d'une politique de recrutement dont les stratégies ciblent directement les femmes, et permettant aux recruteurs de veiller à ce que les procédures ne soient pas discriminatoires et n'incluent pas de conditions liées par exemple à la grossesse, à la maternité, à l'âge, à l'état civil ou à l'apparence. Voici quelques mesures proactives en la matière :

- Procédures de recrutement et de sélection non discriminatoires et équitables pour les femmes (au moyen notamment de descriptifs de poste neutres ne renforçant pas les stéréotypes et valorisant les compétences transférables) ;
- Campagnes publiques, formations et activités de sensibilisation ciblant l'emploi des femmes ;
- Journées consacrées exclusivement au recrutement de femmes (par exemple pour combattre les idées reçues sur le travail dans le secteur) ;
- Partenariats avec des agences pour l'emploi et des programmes de promotion des femmes (dont celles revenant dans le secteur) ;
- Élargissement du rayon d'action (par exemple auprès d'ONG, de conseils d'industrie, d'écoles) – pour vanter les mérites du secteur des transports et le rôle important des transports urbains dans la société ;
- Quotas et objectifs de recrutement de femmes, y compris dans les contrats de sous-traitance ;
- Jurys d'entretien incluant des femmes, avec des questions et une sélection neutres et une formation sur les préjugés inconscients ; et
- Des entretiens de départ quand les femmes décident de quitter une entreprise, pour identifier les schémas de l'inégalité hommes-femmes et y remédier.

## **3. Cadre de travail et conception de celui-ci**

Les stratégies positives de recrutement actif de femmes peuvent s'avérer fructueuses, mais il n'en demeure pas moins essentiel de s'atteler aux autres problématiques et défis qui dissuadent les femmes de travailler dans le secteur (qu'il s'agisse de postuler ou d'y rester).

À cet égard, il est fondamental que la conception de l'environnement de travail tienne compte des besoins des femmes. Ceux-ci sont souvent oubliés, notamment en termes d'uniformes et d'ergonomie des véhicules, l'industrie des transports étant majoritairement masculine. Les femmes doivent encore et toujours composer avec des tenues pensées pour les hommes, avec ce que cela implique pour leur sécurité et leur dignité, et ce qui perpétue une préférence pour les travailleurs masculins.



Quelques exemples d'initiatives liées à la conception de l'environnement de travail :

- Uniformes adéquats et taillés pour les femmes, pour les différentes fonctions et pour les femmes enceintes ;
- Établissement d'un comité paritaire sur les uniformes doté d'une représentation féminine, chargé de tester les uniformes et de participer à leur conception ;
- Équipements de protection individuelle (EPI) adaptés aux femmes (par exemple gilets de sécurité, casques de protection) ;
- Outils et appareils adaptés aux besoins des femmes ;
- Postes de travail réglables ;
- Cartographie corporelle pour évaluer l'environnement de travail et proposer des changements judicieux ;
- Affichage visible de l'engagement de tolérance zéro en matière de violence (effectifs, direction, autorités et clients).

#### **4. Installations**

L'absence d'accès sécurisé à des toilettes et autres installations sanitaires dignes de ce nom peut grandement compromettre la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs des transports.

Des infrastructures inadéquates ou inexistantes enlèvent leur dignité aux travailleuses et travailleurs. Ne pas avoir accès à des toilettes peut entraîner divers problèmes de santé, dont certains durent toute une vie. Et l'absence de toilettes séparées pour les femmes en dit long sur l'importance qu'on leur accorde dans le secteur. En outre, ne pas pouvoir prendre de pause pour se rendre aux toilettes, et plus particulièrement devoir respecter un horaire sans pauses programmées, pourtant essentielles pour les femmes, ne fait qu'accentuer le problème.

Il est dès lors important que des toilettes adaptées et suffisantes soient prévues pour les hommes comme pour les femmes sur les lieux de travail fixes, mais également sur les trajets (éventuellement en collaboration avec la municipalité), de même que des installations sanitaires, des vestiaires séparés adéquats et, le cas échéant, des salles de repos séparées, des espaces de détente et une cafétéria.

Les lieux devraient être propres, abordables, sûrs, accessibles (par exemple lors d'un changement d'équipe) et fermés au public. Des infrastructures séparées devraient être prévues pour les travailleuses, et celles-ci devraient être associées à la conception de ces espaces pour qu'ils soient conformes à leurs besoins.

Des pauses toilettes régulières devraient également être intégrées à l'emploi du temps.

#### **5. Santé et sécurité au travail**

Le travail décent est aussi synonyme de sécurité. Les employées des transports publics rencontrent des problèmes de santé et de sécurité spécifiques aux femmes, dont la violence sexiste au travail. Prendre des mesures pour y remédier améliorera non seulement la protection des travailleuses, mais aussi celle de leurs collègues masculins et des usagers.

Quand nous agissons pour prévenir et endiguer la violence à l'égard des femmes au travail, nous donnons un grand coup d'accélérateur à l'accès des femmes au travail décent. Il est essentiel de veiller à ce que l'ensemble du personnel soit protégé au moyen de conventions collectives, de mesures de prévention, de lois et de politiques de sensibilisation et de formation, ainsi que de mécanismes



d'enquête et de réactivité aux plaintes, pour améliorer le recrutement, le maintien et la participation des femmes dans le secteur.

Quelques exemples d'initiatives de ce type :

- Procédures et lignes directrices claires pour le signalement de violences à l'égard des femmes ;
- Formations sur la violence à l'égard des femmes à l'intention des employés et de la direction ;
- Mesures concrètes pour enrayer la violence au travail (par exemple un bon éclairage, des radios, des effectifs suffisants) ;
- Programmes de défense des droits des femmes sur les lieux de travail ;
- Souci de la sécurité lors des trajets entre le domicile et le lieu de travail et mesures adéquates ;
- Évaluation des risques pour les femmes enceintes et réaffectation temporaire adéquate durant la grossesse.

## **6. Équilibre vie professionnelle - vie privée**

Les longues journées de travail et le travail posté peuvent compromettre la santé et la sécurité du personnel. Mais les horaires irréguliers peuvent également s'avérer problématiques sur le plan familial.

Il est dès lors primordial de penser les politiques et installations dans le respect des responsabilités familiales des effectifs – des hommes comme des femmes. Il peut s'agir de négocier des dispositions liées à la maternité et d'autres droits d'ordre familial comme les congés de paternité, parentaux et congés de proche aidant, et de proposer des services d'accueil des enfants à un tarif abordable.

Des modalités d'horaires flexibles – par exemple le travail posté, le partage d'emploi, un temps partiel ou horaire réduit – devraient également être proposées. Tout le monde devrait avoir les mêmes droits. Et des politiques sur les pauses-carrière devraient être prévues pour gérer le retour à la vie professionnelle.

## **7. Qualifications, formation et perspectives de carrière**

La formation et la reconversion sont importantes pour améliorer l'accès des femmes au travail dans les transports et les doter des compétences professionnelles nécessaires à l'exécution de différentes fonctions au sein de ce secteur, mais également pour y faire carrière. Pour les retenir, il est essentiel de proposer des formations aux femmes de tous âges quand les infrastructures sont introduites ou modernisées, ou quand le travail évolue du fait des nouvelles technologies. Les employeurs devraient veiller à ce que les travailleuses soient associées à l'élaboration des formations et à leur mise en œuvre pour que les besoins de toutes et tous soient pris en compte.

Par ailleurs, pour retenir les femmes, il est essentiel de dispenser des formations à tous les niveaux (effectifs, cadres et superviseurs), aux hommes comme aux femmes, sur l'égalité, la diversité, les droits fondamentaux, la santé et la sécurité des femmes, la violence et le harcèlement sexuel au travail.



Quelques exemples d'initiatives portant sur les qualifications, la formation et les perspectives de carrière :

- Développement des compétences et formations techniques pour faciliter l'entrée dans le secteur et l'avancement – par exemple des stages rémunérés, des formations sur le terrain, des formations d'action positive ;
- Soutien aux responsables féminines et à l'accès des femmes aux fonctions mieux rémunérées dans les transports ;
- Souci d'une « transition juste » pour aider les travailleuses des transports, actuelles et potentielles, et de tous âges – par exemple pour gérer les changements liés à l'automatisation et à la numérisation, et faciliter la transition du travail informel vers le travail formel ;
- Système de coaching et de parrainage pour compléter les processus d'apprentissage et de reconversion formels, et pour améliorer l'accès des femmes aux postes à responsabilités ;
- Conservation de l'ancienneté ou du statut (par exemple après une interruption de carrière) ;  
et
- Sensibilisation aux préjugés inconscients pour les cadres supérieurs.

Il devrait y avoir une égalité d'accès à la formation et à la validation des compétences. Les programmes, méthodes, horaires et lieux des formations devraient également tenir compte des besoins des travailleuses.

#### **8. Égalité salariale et conditions d'emploi**

Nos recommandations fondamentales concernant l'égalité salariale et les conditions d'emploi sont les suivantes :

- Salaire égal pour un travail de valeur égale ;
- Évaluation juste du travail et audits sur l'égalité salariale ; et
- Accès à la sécurité sociale, aux allocations de maternité, à la retraite.

#### **9. Politique d'entreprise**

À elles seules, les mesures et cibles quantifiables ne suffisent pas. La supervision et la mise en application sont indispensables pour que les politiques portent leurs fruits. Par exemple :

- Politiques d'emploi écrites à la disposition de toutes et tous ;
- Publication régulière de données et de plans d'action ;
- Audits sur l'égalité et analyses des conditions de travail et de rémunération, et élaboration de politiques pour redresser tout écart ;
- Mécanismes de réclamation efficaces et accessibles ; et
- Politique sur les lanceurs d'alerte.

Il est vital que les femmes participent de première main au processus décisionnel et au suivi.

#### **Suivi**

Les partenaires sociaux internationaux des transports publics urbains s'engagent à promouvoir ces recommandations communes et à identifier les employeurs et syndicats désireux de les mettre en œuvre à titre de bonnes pratiques. Dans ce cadre, l'ITF et l'UITP établiront des mécanismes pour assurer le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre de cette politique, et corriger tout problème.



Signé en 2 exemplaires, le 7 mars 2019, l'un pour l'ITF, l'autre pour l'UITP.

Pour l'ITF

Pour l'UITP

John Mark Mwanika  
Président du Comité des transports  
urbains de l'ITF

Cécile Sadoux  
Responsable du Département des  
ressources humaines de l'UITP