

Activité 1

Études de cas

Égalité de traitement au travail : les travailleuses dans l'Union européenne

Le Traité d'Amsterdam, négocié par les États membres de l'UE, est entré en vigueur le 1^{er} mai 1999. L'un de ses objectifs principaux vise à définir les droits des citoyens et les droits à l'emploi. Le traité engage l'Union européenne à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et contient d'importantes nouvelles dispositions en matière d'égalité dans le domaine de l'emploi.

Des initiatives régionales peuvent maintenant être entreprises avec le soutien de l'UE pour soutenir et compléter les activités nationales relatives aux opportunités du marché du travail et au traitement au travail.

Il est en outre possible d'adopter des mesures régionales pour veiller à ce que les principes d'égalité des chances et de traitement égal en matière d'emploi (y compris l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale) soient appliqués.

Un changement important est que le traité reconnaît que les États membres peuvent prendre des mesures positives permettant « au sexe sous-représenté d'exercer une activité professionnelle ou de prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle ».

Le changement le plus drastique en termes d'égalité de traitement est le nouvel Article 13, qui établit une nouvelle base juridique permettant au Conseil européen de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les croyances, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Cela donne la possibilité de s'attaquer à la question de la discrimination fondée sur le sexe sur le lieu de travail et au-delà, dans toute l'Europe.

Meilleures perspectives de carrière pour les femmes dockers

Plus de femmes que jamais travaillent dans les ports, brisant ainsi l'image traditionnelle que les dockers sont des hommes. Ce film de l'ILWU film montre des hommes et des femmes travaillant côte à côte dans les docks au Canada : bit.ly/1yS1Q95

Il y a toujours eu des femmes au sein de l'ILWU, mais elles n'ont pas toujours eu un accès égal à toutes les professions. Les femmes ont commencé à travailler dans l'industrie du débardage dans les années 1970, en vertu d'une règle qui permettait aux enfants d'un débardeur en activité décédé de prendre la place de leur père.

En Californie du Nord et dans le nord-ouest du Pacifique, des femmes ont également la possibilité de travailler dans ce secteur et de se syndiquer par des moyens traditionnels, tels que travailler des heures admissibles en occupant des emplois supplémentaires ou « occasionnels » les jours où il y a beaucoup de travail dans leurs ports.

Dans certaines régions couvertes par l'ILWU, comme la Californie du Sud, des femmes ont intenté des procès pour gagner leur juste place dans l'industrie.

En 1993, il y avait 540 femmes dockers sur la Côte Pacifique, soit 7 % de la main-d'œuvre totale. Aujourd'hui, les femmes sont actives sur le lieu de travail et dans leur syndicat. Les femmes dockers occupent des postes de responsables locaux élus, de déléguées de caucus et de conventions et de membres du comité exécutif du syndicat local.

Papouasie-Nouvelle-Guinée : des femmes ont eu gain de cause dans le cadre de négociations collectives, démontrant leur pouvoir et leur importance stratégique dans le secteur de la pêche.

Parmi les affiliés de l'ITF, les femmes ne constituent que 3 % du secteur de la pêche, mais les 135 millions d'employés de la chaîne d'approvisionnement après la prise du poisson sont en grande majorité des femmes. Le partenariat entre l'ITF et l'UITA (Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes), qui cible les femmes dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement de la pêche, est par conséquent important pour l'ITF précisément parce que les travailleuses basées à terre peuvent à leur tour influencer leurs collègues pêcheurs masculins, qui sont plus isolés et disparates, à devenir des syndicalistes actifs.

La campagne « Du pêcheur au vendeur » a établi que la chaîne d'approvisionnement post-capture offre le meilleur potentiel pour établir des bases syndicales influentes qui pourraient être étendues aux pêcheurs les plus isolés et souvent absents. Selon l'organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), des études de cas indiquent que 30 % de la main-d'œuvre est composée de femmes.

La campagne pilote en Papouasie-Nouvelle Guinée (PNG) a élaboré un modèle basé sur l'identification de femmes leaders qui ont ensuite suivi une formation et participé aux prises de décisions et à la campagne, pour obtenir des changements constitutionnels et législatifs, qui ont abouti à la reconnaissance du syndicat et au droit à la négociation collective, principalement pour les travailleuses.

« Ces conserveries sont les lieux où nous pouvons bâtir notre base de pouvoir en grands nombres, car elles renferment entre 100 et 5 000 travailleurs relativement statiques, dont une grande partie sont des femmes. Ces bastions d'effectifs sont indispensables à notre stratégie d'organisation de l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement de la pêche. » Liz Blackshaw, responsable du programme de la pêche ITF/UITA

En 2012, la main-d'œuvre principalement féminine d'une conserverie qui s'était toujours montrée extrêmement hostile aux syndicats a lancé une campagne pour obtenir leur reconnaissance syndicale, avec pour stratégie d'étendre cette campagne aux pêcheurs.

En juillet 2013, après plusieurs séances de formation, d'ateliers et d'actions menées par le personnel, notamment une pétition signée par plus de 3 500 travailleurs et travailleuses, les employés de la conserverie ont la reconnaissance du syndicat PNG Maritime Union (MTWU). Les pêcheurs ont maintenant formellement demandé à bénéficier de ce même droit.

Lutter pour l'avenir du travail : grève à UPS

En août 1997, le syndicat IBT (Teamsters) aux États-Unis, qui représente les travailleurs de l'entreprise de livraison de colis UPS, a engagé un mouvement de grève. En plus d'une augmentation des salaires et des retraites, les Teamsters exigeaient des limites pour la sous-traitance, de meilleures dispositions en matière de santé et de sécurité et davantage d'emplois à plein temps.

Près des deux tiers des chauffeurs, trieurs et autres travailleurs d'UPS représentés par le syndicat étaient employés à temps partiel. Le syndicat a souligné que ces travailleurs voulaient des emplois à plein temps mais n'avaient pas la possibilité de les obtenir. « La question du travail à temps partiel touche toutes les familles de travailleurs et concerne en particulier les femmes et les minorités », ont déclaré les Teamsters.

La grève a été résolue avec gain de cause après deux semaines d'actions et de négociations prolongées, qui ont permis d'obtenir un contrat de cinq ans et la création de 10 000 postes à plein temps à partir d'emplois à temps partiel.

Grève à British Airways

En 1997, une grève très efficace à British Airways a abouti à une grande victoire pour les syndicats. Pendant près d'un an avant cette grève, British Airways avait vaguement annoncé un programme de réduction des coûts.

L'un de ses objectifs était une restructuration radicale des régimes de travail du personnel de cabine, qui est composé en majorité de femmes. Cela impliquait de plus longues heures de travail, un gel des salaires et le recrutement de nouveaux personnels de cabine plus jeunes, moins expérimentés et surtout, peu rémunérés. La compagnie aérienne a déclaré que les employés devaient accepter ces conditions, qu'il n'y aurait aucune négociation avec les syndicats et avait en outre menacé de licencier les travailleurs qui se mettraient en grève.

Après trois jours de grève, la compagnie aérienne a été contrainte de négocier avec le syndicat. Les travailleurs de l'aviation dans d'autres pays ont apporté leur soutien aux travailleurs de BA, au moyen d'actions de solidarité. Avec l'assistance de l'ITF, les piquets de grève se sont étendus à l'échelle mondiale !

6. Que respectiez-vous chez lui/elle ?

7. En considérant ces caractéristiques, pouvez-vous donner un exemple de situations dans lesquelles vous avez eu l'un de ces comportements ?



Activité 3

Liste de vérification de négociation pour les syndicats :

1. Votre syndicat organise-t-il des réunions pour permettre aux travailleuses de discuter de questions concernant le lieu de travail et de mener des campagnes pour les femmes ?
2. Les questions concernant les femmes sont-elles identifiées avant les négociations et incluses dans l'ordre du jour des négociations ?
3. Les femmes font-elles partie des équipes de négociation ?
4. Les femmes obtiennent-elles les mêmes salaires et conditions de travail que leurs collègues masculins ?
5. Les femmes sont-elles employées en nombre suffisant ? Les employeurs doivent-ils fournir de plus amples informations à ce sujet ?
6. Existe-t-il des dispositions particulières pour les travailleuses des transports dans vos conventions collectives ou dans les politiques en vigueur sur votre lieu de travail ? On peut citer, entre autres :
 - Toilettes séparées avec équipements sanitaires
 - Espaces de sommeil et repos
 - Vêtements de sécurité et de protection adéquats
 - Droits en matière de maternité
 - Politiques en matière de harcèlement sexuel
7. Considérations nationales et législatives :
 - Votre pays a-t-il des lois garantissant la sécurité de l'emploi pour toutes les travailleuses des transports ?
 - Votre pays a-t-il des lois garantissant le droit d'égalité de rémunération et des conditions de travail entre les hommes et les femmes ?
 - La législation de votre pays impose-t-elle un salaire minimum ?
 - La législation de votre pays prévoit-elle des congés de maternité et autres congés parentaux payés ?
 - Avez-vous des lois nationales pour combattre le harcèlement sexuel et la violence à l'égard des femmes ?
 - Existe-t-il des lois nationales relatives à la santé et la sécurité au travail et antidiscriminatoires pour les femmes ?
8. Visez-vous à négocier des normes plus élevées que les normes légales minimales ?