

Programme de développement des femmes de la Fédération internationale des ouvriers du transport

Accroître le militantisme chez les travailleuses des transports

Stade 2

Composante	Intitulé	Durée
Un	Instruments internationaux	60 minutes
Deux	Législation nationale	60 minutes
Trois	Organiser les travailleurs précaires	60 minutes
Quatre	Leadership	60 minutes
Cinq	Planifier le développement des militantes	45 minutes
Six	L'ordre du jour des négociations	30 minutes

Notes du facilitateur

Auditoire

Les femmes et les hommes qui sont déjà impliqués dans l'activité syndicale et cherchent à approfondir leurs connaissances sur les questions de genre et à impliquer plus de femmes dans l'activité syndicale.

Rôle du facilitateur

Le rôle du facilitateur consiste à remettre en question les stéréotypes et encourager les participants à trouver des idées pratiques pour impliquer plus de travailleuses des transports dans les activités syndicales. Ce programme couvre l'organisation syndicale et les négociations et il est axé sur les connaissances plutôt que sur les compétences. Pour le développement des compétences et le suivi, les participants devront contacter leur **bureau régional** ou le **Département des femmes de l'ITF**.

Les participants devraient avoir accès aux matériels de l'ITF suivants :

- Les travailleuses du transport de l'ITF apportent un changement
- Améliorer les droits des femmes – Guide des meilleures pratiques à l'intention des femmes du secteur maritime
- Rapport du 42^{ème} Congrès de l'ITF – Mexico
- Manuel de l'ITF sur l'élaboration de campagnes stratégiques
- Manuel de l'ITF « Les femmes qui transportent le monde »
- Guide sur l'organisation syndicale des travailleurs et travailleuses précaires des transports
- Manuel de l'ITF sur l'organisation syndicale

Enseignements à en tirer

- Mieux comprendre la discrimination fondée sur le sexe
- Mieux comprendre les tactiques de syndicalisation et de campagnes
- Connaissance de la législation nationale et internationale
- Mieux comprendre le travail précaire
- Connaissances des compétences de leadership
- Styles de développement de militants avancés

Travail préparatoire au cours – participants

Avant le cours, demandez aux participants de faire des recherches sur leur législation nationale concernant l'égalité des sexes et la prévention de la discrimination fondée sur le sexe. Ceci est particulièrement important s'ils viennent de différents pays. Demandez-leur d'identifier les lois particulières qu'ils pourraient utiliser pendant le cours dans la **composante 2**.

Travail préparatoire au cours – facilitateur

Les photocopiés contiennent une quantité importante de ressources pour un certain nombre de ces composantes. Il est important que le facilitateur prenne le temps de lire et comprendre ces documents avant de présenter le cours. Le fait de bien les connaître lui permettra de coordonner les discussions les plus fructueuses avec les participants, en mettant en lumière les points principaux et en comprenant les aspects qui s'appliquent aux pays des participants.

Pour gagner du temps le jour du cours, on peut demander aux participants de lire les photocopiés 1, 2 et 3 avant la formation.

Composante 1 : instruments internationaux

Distribuez le **polycopié 1** aux participants du cours et menez une discussion sur les points clés. Vous pouvez donner aux participants 10 minutes pour le lire. Lors de la préparation au cours, le facilitateur devrait chercher lesquelles de ces conventions et directives s'appliquent aux pays des participants. Vous trouverez les informations nécessaires sur : <http://www.ilo.org/global/regions/lang--fr/index.htm>

Prenez un peu de temps pour discuter de l'éventail de sujets traités dans le polycopié, par ex. travail à temps partiel, maternité, etc. et le contexte dans lequel certains chefs d'État/pays ont été poussés à inscrire ces questions dans la législation internationale. Demandez aux participants combien de femmes dans leur région sont au courant de ces réglementations importantes.

Divisez ensuite les participants en petits groupes et demandez-leur de considérer les deux questions suivantes :

1. Quels instruments internationaux vous seraient les plus utiles pour servir de base à votre travail de campagne et d'organisation ? Peu importe s'ils ont été adoptés ou non dans votre pays.
2. Comment pourriez-vous utiliser ces instruments comme base pour motiver et encourager plus de travailleuses des transports à devenir actives dans votre syndicat ?

Demandez-leur de travailler ensemble pour répondre à ces questions et de désigner une personne qui communiquera les réponses à l'ensemble des participants. Passez en revue les études de cas de l'**activité 1** pour illustrer et compléter l'analyse.

Polycopié 1

Les Nations Unies et l'Organisation internationale du Travail (OIT) ont adopté des instruments internationaux fondamentaux contre la discrimination. La Convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) engage les États signataires à proscrire la discrimination à l'égard des femmes sous toutes formes.

L'Article 11 stipule : « Les États parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits. » La convention énonce ensuite les droits qui devraient s'appliquer de manière égale aux hommes et aux femmes, et en particulier :

- Le droit au travail
- Le droit aux mêmes possibilités d'emploi
- Le droit à la promotion, à la sécurité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail
- Le droit à l'égalité de rémunération
- Le droit à la sécurité sociale
- Le droit à la protection de la santé et de la sécurité des conditions de travail

La convention proscrie également la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou d'une grossesse et demande aux États parties d'octroyer des congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales, d'encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux femmes de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et d'assurer une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif.

La Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession) (1958), a été adoptée afin de combattre la discrimination fondée sur la race, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale. Cette convention couvre en outre l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.

La Convention n° 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale (1951) traite spécifiquement de l'élimination de la discrimination entre les sexes en termes de rémunération. Elle promeut le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et demande des méthodes objectives d'évaluation du travail.

Ces conventions (n° 100 et 111) font partie de huit conventions fondamentales identifiées par l'OIT. Cela signifie qu'elles s'appliquent à tous les pays membres de l'OIT, qu'ils les aient ratifiées ou non. Le mouvement syndical international utilise les conventions fondamentales de l'OIT comme points de référence principaux pour protéger les droits des travailleurs.

La convention n° 156 de l'OIT (1981) concernant l'égalité de chances pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales, a été ratifiée par 28 pays seulement. Elle appelle les gouvernements à reconnaître les besoins spécifiques des travailleurs qui ont des responsabilités familiales et de mettre en place des services familiaux et de garde d'enfants. Différentes régions du monde ont également adopté des instruments relatifs à la discrimination fondée sur le sexe tels que la Charte africaine des Droits de l'Homme et des Peuples (1968), et l'Accord nord-américain sur la coopération dans le domaine du travail de 1993 (Accord complémentaire à l'Accord nord-américain sur le libre-échange, ALÉNA).

Le Conseil européen a adopté des Directives relatives à :

- L'égalité des rémunérations (1975)
- L'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (1976)
- L'égalité de traitement en matière de sécurité sociale (1978)
- L'égalité de traitement dans les régimes professionnels de sécurité sociale (1986)
- L'égalité de traitement pendant la grossesse et la maternité (1986)
- La charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe (1997)

Maternité

Les conventions de l'OIT n° 103 et 183 relatives à la protection de la maternité (1952 et 2000) ont établi les principes fondamentaux concernant les droits en matière de maternité sur le lieu de travail et incluent les droits suivants :

- Congé de maternité
- Prestations médicales
- Revenu pendant le congé
- Sécurité de l'emploi
- Catégories de travailleurs
- Durée du congé de maternité
- Congé de maternité rémunéré
- Droits relatifs à l'allaitement
- Protection de l'emploi

Dans la plupart des pays où la protection de la maternité est assurée, la législation ne garantit pas une protection pour toutes les travailleuses. Les femmes qui travaillent à temps partiel, sur une base contractuelle, à titre occasionnel ou temporaire sont pour la plupart non protégées. Les travailleuses des transports sont susceptibles d'être exclues du régime de congé de maternité. Dans certains pays, des activités économiques spécifiques telles que le transport des marchandises sont exclues de la législation nationale. En outre, les employeurs ignorent souvent la loi.

Harcèlement sexuel

Les Nations Unies et l'OIT ont adopté des déclarations, des résolutions et des conventions relatives au harcèlement sexuel. La majorité d'entre elles reconnaissent des principes fondamentaux ayant des implications pour le harcèlement sexuel, mais celui-ci n'est pas explicitement mentionné. La Déclaration universelle des Droits de l'Homme de l'ONU contient de nombreux articles qui reconnaissent les droits humains de tous les travailleurs.

- Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits (Article 1)
- Tout individu a droit à la vie, à la liberté et à la sûreté de sa personne (Article 3)
- Nul ne sera soumis à la torture, ni à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (Article 5)

La Convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) stipule que « les États Parties prennent toutes les mesures appropriées pour modifier les schémas et modèles de comportement socioculturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes. »

Bien que le harcèlement sexuel ne soit pas mentionné dans la Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, il est visé par celle-ci, puisqu'elle stipule que tous les États parties doivent adopter une politique nationale pour éliminer toute discrimination et que la discrimination fondée sur le sexe devrait être proscrite. En 1989, l'OIT a adopté la Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, qui vise spécifiquement à protéger les femmes et les hommes appartenant à des peuples indigènes et tribaux contre le harcèlement sexuel. Différentes régions ont également adopté des instruments relatifs au harcèlement sexuel tels que :

- Charte africaine des Droits de l'Homme et des Peuples, 1968
- Loi type de la Communauté des Caraïbes (CARICOM) sur le harcèlement sexuel, 1989
- Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence à l'égard des femmes, 1994

Travail à temps partiel

La Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel a été adoptée par l'OIT en 1994. L'approche de l'OIT consiste à promouvoir les mesures qui donnent aux travailleurs à temps partiel la même protection que les travailleurs à plein temps dans les domaines suivants :

- La liberté d'association et la négociation collective
- La santé et la sécurité au travail
- La discrimination dans l'emploi

La convention stipule que les travailleurs à temps partiel devraient avoir des conditions de travail égales à celles des travailleurs à plein temps en termes de :

- Rémunération
- Sécurité de l'emploi

- Régime légal de sécurité sociale
- Prestations telles que congé annuel payé et congé de maternité
- Protection de la maternité.

La Convention (n° 171) sur le travail de nuit adoptée par l'OIT en 1990, protège les hommes et les femmes qui travaillent la nuit. La convention stipule que les travailleurs de nuit devraient avoir les droits suivants :

- Protection en matière de santé (moyens adéquats de premiers secours, bilans de santé)
- Protection de la maternité
- Services sociaux
- Compensations en matière de durée du travail, de salaire ou d'avantages similaires

Certaines catégories de travailleurs sont exclues de la convention, qui comprennent des secteurs couverts par l'ITF tels que le transport maritime et la navigation intérieure.

Santé des travailleurs

L'OIT a deux conventions sur la santé des travailleurs qui sont particulièrement importantes pour les travailleuses. La Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, stipule que les États membres doivent adopter une politique nationale sur les questions de santé et sécurité des travailleurs, qui doit prévoir : « l'adaptation des machines, des matériels, du temps de travail, de l'organisation du travail et des procédés de travail aux capacités physiques et mentales des travailleurs ». Un système adéquat d'inspection doit être mis en place pour veiller à ce que la politique et la législation nationale soient mises en œuvre, avec des sanctions en cas de violation des lois.

La Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985, exige que les États parties fournissent des services de santé aux travailleurs pour prévenir les risques sur les lieux de travail, qui doivent inclure :

- Identifier les risques d'atteinte à la santé sur les lieux de travail
- Surveiller les installations sur les lieux de travail telles que les sanitaires et les cantines qui pourraient affecter la santé des travailleurs
- Donner des conseils sur la planification et l'organisation du travail (y compris sur la conception des lieux de travail, sur le choix, l'entretien et l'état des machines et des équipements ainsi que sur les substances utilisées dans le travail)
- Promouvoir l'adaptation du travail aux travailleurs
- Collaborer à la diffusion de l'information, à la formation et à l'éducation dans les domaines de la santé et de l'hygiène au travail
- Participer à l'analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles

La Convention (n° 183) de l'OIT sur la protection de la maternité, 2000, inclut des dispositions relatives à la santé et à la sécurité des femmes enceintes. Elle stipule que des mesures doivent être prises pour veiller à ce que les femmes enceintes ou qui allaitent ne soient pas contraintes d'accomplir un travail qui pourrait être préjudiciable à leur santé. Une déclaration sur la santé au travail pour tous a été adoptée par l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) en 1994 stipulant que :

« Il incombe aux employeurs de planifier et concevoir les lieux, l'environnement et l'organisateur du travail, ainsi que le travail lui-même, dans une optique de sécurité et de salubrité – une sécurité et une salubrité qu'ils devront constamment maintenir et améliorer. Dans de nombreux pays, les travailleurs reçoivent une formation en hygiène et sécurité du travail. C'est pour eux un droit de connaître les dangers et risques potentiels de leur activité et de leur lieu de travail ; par des mécanismes appropriés, ils devraient participer à la planification et à la prise de décisions concernant aussi bien l'hygiène du travail en général que des points concernant plus particulièrement leur activité, leur sécurité et leur santé. Les travailleurs devraient avoir toute licence d'améliorer leurs conditions de travail par leur action propre, recevoir éducation et indications adéquates, enfin bénéficier d'une information, afin d'être capables de participer à une mise en œuvre efficace des mesures d'hygiène et de médecine du travail. »

Des renseignements complémentaires sur l'OIT et sur ses conventions sont fournis dans le manuel de référence de l'ITF intitulé « Droits des travailleurs - une facette des droits de l'être humain ».

Composante 2 : législation nationale

Distribuez le **polycopié 2** aux participants du cours et menez une discussion sur les points clés. Vous pouvez donner aux participants 10 minutes pour le lire. Avant le cours, le facilitateur aura demandé aux participants de faire des recherches sur la législation nationale de leur propre pays concernant l'égalité des sexes et la prévention de la discrimination fondée sur le sexe. Demandez-leur de se référer à ces recherches dans cette activité.

Divisez les participants en petits groupes. Si les participants viennent de différents pays, le facilitateur pourrait souhaiter regrouper les participants en fonction de leur pays. Demandez-leur de travailler ensemble pour mener à bien les activités suivantes et de désigner une personne qui communiquera les réponses à l'ensemble des participants.

1. Demandez à chaque groupe d'examiner les points forts et les points faibles de chaque législation nationale sur l'égalité concernant les travailleuses des transports, actuellement en vigueur dans leur pays.
2. Demandez aux groupes d'identifier les domaines qui sont importants pour les travailleuses des transports dans leur propre pays – dans lesquels la loi pourrait être renforcée pour aider les syndicats à obtenir des améliorations plus conséquentes.

Polycopié 2

De nombreux pays ont promulgué une législation visant à promouvoir l'égalité entre les travailleurs et les travailleuses. Dans certains pays, il existe des lois qui soutiennent l'égalité en matière d'emploi et proscrivent la discrimination fondée sur la race, le sexe, un handicap, l'âge etc.

D'autres pays ont adopté des lois qui traitent uniquement de la discrimination fondée sur le sexe. Par exemple, le *Sex Discrimination Act* (Loi britannique sur la discrimination fondée sur le sexe) interdit aux employeurs d'établir une discrimination contre un travailleur en raison de son sexe ou de son statut matrimonial. Ces lois ont tendance à traiter de la question de la discrimination dans les domaines du recrutement, des promotions, de la formation, des avantages sociaux, de la retraite et du licenciement. Elles existent parfois parallèlement à une législation qui traite de questions spécifiques telles que l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Dans le cadre de la législation, certains pays ont inclus un appel à la discrimination positive ou à des programmes d'action positive. En Australie, il existe un *Affirmative Action Act* (Loi sur l'intégration active) séparé. Les programmes d'accès à l'égalité visent à la fois à éliminer la discrimination qui existe et à s'attaquer aux effets des actes discriminatoires passés. Par exemple, les employeurs peuvent offrir une formation sur l'action positive afin de créer des voies professionnelles pour les travailleuses.

L'OIT a constaté que la législation anti-discrimination s'est avérée plus efficace lorsque des mécanismes spéciaux avaient été créés pour l'appliquer. Certains gouvernements ont établi une commission de l'égalité des chances (CEC) ou une commission sur l'égalité entre les sexes, qui sont des organismes visant à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et à traiter les plaintes en cas de violation de ces lois.

Il existe toutefois encore, dans de nombreux pays, des stéréotypes et attitudes rétrogrades concernant le type d'emplois convenant aux hommes et aux femmes. Les femmes continuent à gagner considérablement moins que les hommes et, malgré la protection apportée par la loi, ce sont principalement les femmes qui continuent à être traitées de manière injuste. Trois quarts des plaintes reçues par la CEC en Grande-Bretagne émanent de femmes. Un grand nombre d'entre elles sont victimes de représailles pour avoir signalé ces inégalités.

Il est important que les syndicalistes sachent s'il existe ou non, dans leur pays, une législation luttant contre la discrimination fondée sur le sexe. Les négociateurs syndicaux peuvent invoquer cette législation pour faire pression sur les employeurs afin qu'ils adoptent une politique d'égalité des chances.

Congé de maternité

Dans la plupart des pays où la protection de la maternité est assurée, la législation ne garantit pas une protection pour toutes les travailleuses. Les femmes qui travaillent à temps partiel, sur une base contractuelle, à titre occasionnel ou temporaire ne sont, pour la plupart, pas protégées.

Les travailleuses qui sont protégées par la loi voient souvent leurs droits faire l'objet de restrictions. Des limites sont parfois imposées quant au nombre d'enfants qu'une femme peut avoir pour bénéficier d'un congé de maternité, ou concernant l'intervalle entre les enfants.

Dans d'autres cas, les femmes sont exclues de la protection de la maternité durant les premiers mois ou les premières années de leur emploi. Des périodes d'admissibilité de trois à douze mois sont souvent stipulées dans les lois nationales et les conventions collectives.

Les dispositions concernant les congés de maternité varient considérablement à travers le monde. Dans certains pays, il est obligatoire de prendre un nombre donné de semaines de congé, mais dans d'autres c'est facultatif. Dans certains pays, les femmes sont payées pendant leur congé de maternité mais, dans d'autres pays, le congé de maternité est pris

sans solde.

Il existe également de multiples écarts entre les pays concernant la protection des femmes contre le licenciement pendant et après leur grossesse. On constate de même des différences concernant le droit de reprendre leur emploi après la grossesse.

Il existe également de grandes différences selon les pays concernant la protection des femmes enceintes contre le travail dangereux ou préjudiciable à la santé. Certains imposent des interdictions générales de ce type de travail pour toutes les travailleuses. D'autres ont des restrictions spécifiques pour certaines professions ou concernant les femmes enceintes ou qui allaitent. Dans de nombreux cas, les travailleuses ont le droit d'être transférées à d'autres postes.

Harcèlement sexuel

Quelques pays seulement ont adopté des lois qui traitent spécifiquement du harcèlement sexuel. Il existe, au Canada, un Code fédéral du travail qui oblige les employeurs à mettre en place une politique relative au harcèlement sexuel. Celle-ci doit informer les travailleurs de leurs droits, condamner le harcèlement, stipuler que les auteurs de harcèlement sexuel feront l'objet de mesures disciplinaires et énoncer les procédures en place pour s'attaquer à ce problème.

Il existe dans certains pays des lois qui incluent des références au harcèlement sexuel ou qui ont été interprétées par des tribunaux comme couvrant cette question. Ces lois couvrent la discrimination fondée sur le sexe, les droits de l'homme et l'égalité en matière d'emploi.

Par exemple, en 1997, la Cour suprême d'Inde a décrété que les employeurs des secteurs public et privé devraient « prendre les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement sexuel et imposer des sanctions appropriées » contre les auteurs de harcèlement sexuel. La Cour a recommandé que les employeurs instaurent un comité dirigé par une femme pour examiner de tels cas.

Des lois nationales strictes pour lutter contre le harcèlement sexuel sont essentielles. En notre qualité de syndicalistes, nous pouvons faire campagne pour les obtenir, et nous devons également veiller à ce qu'elles soient totalement respectées et appliquées.

Seuls la Suède et les Pays-Bas ont actuellement en place des mesures légales spécifiques concernant la violence sur le lieu de travail.

La loi suédoise relative à l'environnement du travail traite de la violence et la victimisation sur le lieu de travail. L'accent est mis sur les stratégies de prévention, en exigeant des employeurs qu'ils planifient et organisent le travail de manière à réduire au maximum la violence et la victimisation.

Ils doivent en outre expliquer clairement que la violence ne sera pas tolérée sur le lieu de travail. De même, la loi néerlandaise relative à l'environnement du travail a été étendue afin de couvrir l'intimidation sexuelle, les agressions et la violence sur le lieu de travail.

Il incombe aux employeurs de veiller à la protection de leurs employés contre de tels comportements, y compris lorsque leurs auteurs sont des « clients ».

Violence

La majorité des pays n'ont pas de mesures juridiques pour combattre la violence sur le lieu de travail. Il se contentent de s'appuyer sur les lois générales relatives au lieu de travail. Par exemple, la législation en matière de santé et de sécurité stipule qu'il incombe aux employeurs de protéger les travailleurs et de prévenir les risques et les dangers sur le lieu de travail.

De plus en plus de pays considèrent qu'aux termes de cette dernière disposition, les employeurs sont tenus de garantir à leur personnel des lieux de travail exempts de toute violence. En Nouvelle-Zélande, le gouvernement s'est inspiré de la législation en matière de santé et de sécurité pour élaborer des directives relatives aux moyens de gérer la violence au travail à l'usage des employeurs et des employés.

Aux États-Unis, loi de 1997 sur l'allègement fiscal lié la prévention de la violence sur les lieux de travail encourage les entreprises à établir des programmes de sécurité sur le lieu de travail pour combattre la violence dont sont victimes les femmes. Un crédit d'impôt de 40 % est accordé pour les programmes portant sur l'un au moins des points suivants :

- Veiller à la sécurité des employés de sexe féminin, y compris si cela doit nécessiter l'embauche d'un personnel de sécurité et l'installation d'éclairages supplémentaires ou de systèmes de sécurité
- Mettre à la disposition des salariés le soutien psychologique dont ils pourraient avoir besoin, y compris l'ouverture d'une ligne téléphonique d'urgence ou d'un service direct de soutien psychologique
- Avoir pour objectif de sensibiliser les employés à la violence à l'égard des femmes
- Mettre en œuvre des politiques de ressources humaines pour protéger les employés
- Fournir des services juridiques, médicaux et financiers aux employées victimes de telles violences

Travailleurs à temps partiel

La législation relative à la discrimination fondée sur le sexe ou à l'égalité des chances peut être utilisée pour montrer que le traitement moins favorable des travailleurs à temps partiel concerne de manière disproportionnée les femmes et constitue par conséquent une discrimination fondée sur le sexe, car la majorité des travailleurs à temps partiel sont des femmes.

Dans certains pays, la législation anti-discrimination a été mise à profit pour améliorer les droits de cette catégorie de salariés. Dans d'autres pays, les gouvernements ont adopté des lois spécifiques sur l'égalité pour les travailleurs à temps partiel. Beaucoup de ces pays font partie de l'Union européenne et ils ont donc été contraints de transposer la Directive sur le travail à temps partiel dans leurs législations nationales respectives.

Santé et sécurité

Dans le cadre de la loi sur la santé et la sécurité de nombreux pays, il existe des dispositions qui concernent directement les travailleuses des transports. Par exemple, en Grande-Bretagne, les *Workplace (Health, Safety and Welfare) Regulations* (Règlements relatifs aux lieux de travail (Santé, Sécurité et Bien-être) de 1992 stipulent que :

- Des installations sanitaires devraient être mises à la disposition des travailleurs à des emplacements facilement accessibles
- Les installations sanitaires devraient offrir l'eau courante, chaude et froide, du savon et des serviettes ou toutes autres installations permettant de se laver et de se sécher

- Les hommes et les femmes devraient pouvoir utiliser des installations indépendantes. Les installations mixtes sont autorisées mais doivent être mises à disposition dans un local qui peut être fermé de l'intérieur et qui doit être utilisé par une seule personne à la fois

Bon nombre de pays ont en outre adopté des législations sur la protection de la santé des femmes enceintes. Par exemple, dans plusieurs pays européens, l'employeur doit s'efforcer de réduire le risque pour les femmes enceintes ou leur procurer un environnement professionnel moins dangereux. Si cela s'avère impossible, les femmes ont la possibilité de prendre un congé payé sans que cela n'empiète sur la durée de son congé de maternité normal.

Composante 3 : organiser les travailleurs précaires

Distribuez le **polycopié 3** aux participants du cours et menez une discussion sur les points clés. Vous pouvez donner aux participants 10 minutes pour le lire. Il devra en ressortir qu'il y a de nombreux travailleurs précaires parmi les travailleuses des transports.

Parce que ces travailleurs passent parfois inaperçus, le facilitateur pourrait avoir besoin d'aider les participants à trouver qui sont les travailleurs précaires parmi leurs collègues. Les syndicats forts et efficaces ne peuvent ignorer ces travailleurs. Ils doivent élaborer des plans pour recruter et organiser ces travailleurs en visant à améliorer les conditions de travail et la sécurité des travailleuses.

Divisez les participants en petits groupes. Si les participants viennent de différents pays, le facilitateur pourrait souhaiter regrouper les participants en fonction de leur pays. Demandez-leur de faire les activités suivantes :

1. Les groupes devront considérer où se trouvent les travailleuses précaires des transports dans leur secteur. Demandez-leur d'établir une carte de base illustrant les types de travail qu'on leur demande d'accomplir, leur emplacement et leurs problèmes, comme la rémunération, la sécurité et les heures de travail.
2. Demandez aux groupes de réfléchir à la manière dont ils commenceraient à organiser ces travailleurs. Donnez-leur la tâche de préparer une présentation de cinq minutes pour leur délégué(e) syndical(e)/la direction du syndicat sur les besoins d'organiser les travailleuses précaires. Ils devraient aborder les points suivants :
 - Pourquoi les syndicats devraient-ils affecter des ressources à cette question ?
 - Quels résultats cela apporterait-il au syndicat ?
 - Quels résultats cela apporterait-il aux travailleurs ?
 - Que devons-nous faire différemment dans nos syndicats ?

Demandez-leur de travailler ensemble pour répondre à ces questions et de faire leur présentation à l'ensemble des participants.

Polycopié 3

Qu'est-ce que le travail précaire ?

Les travailleurs précaires sont ceux qui satisfont aux besoins des emplois permanents, mais se voient privés des droits des employés permanents. Ils font l'objet, à travers le monde, d'emplois instables, de bas salaires et de conditions de travail plus dangereuses que les autres travailleurs.

Ils bénéficient rarement d'avantages sociaux et sont souvent privés du droit de se syndiquer. Même lorsqu'ils en ont le droit, ces travailleurs ont peur de s'organiser car ils savent qu'ils sont facilement remplaçables.

Les femmes, les minorités et les travailleurs migrants sont les plus susceptibles de pourvoir ces types d'emplois. Les emplois permanents dans un certain nombre de secteurs sont devenus des emplois précaires par le biais de la sous-traitance, du recours aux agences d'intérim et d'une classification inappropriée des travailleurs comme « travailleurs à court terme » ou « entrepreneurs indépendants ».

Le travail précaire transfère les risques et les responsabilités de l'employeur au travailleur. Le travail précaire crée l'incertitude et l'insécurité.

Les emplois permanents sont remplacés par des contrats de durée limitée ; travail en CDD, à court terme, temporaire, saisonnier, journalier et occasionnel.

Les relations entre les employeurs et les travailleurs deviennent de plus en plus compliquées à mesure que les entreprises sont fragmentées et dispersées par le biais de sous-traitants, de détenteurs de franchise et d'agences pour l'emploi et de travail intérimaire. Les employeurs peuvent faire passer leurs employés pour des travailleurs indépendants.

Les travailleurs précaires sont généralement moins payés que les travailleurs permanents. Un travailleur intérimaire occupe typiquement exactement le même emploi que ses collègues, mais avec un salaire bien plus bas et sans accès aux avantages sociaux.

En raison du manque de sécurité de l'emploi, de la concurrence avec les autres travailleurs intérimaires et de la menace de licenciement, les travailleurs précaires travaillent en outre plus longtemps, et en dehors des heures normales de travail pour avoir un revenu décent.

Les salaires et les conditions de travail des travailleurs précaires sont tellement médiocres que le simple fait d'avoir un emploi n'est pas une garantie de stabilité ou d'une amélioration du niveau de vie.

Bien que de nombreux travailleurs employés par le biais d'agences occupent leur poste pendant une longue période sans être transférés à un contrat permanent, ils demeurent toutefois des travailleurs intérimaires sur lesquels plane une menace constante de licenciement.

D'autres travailleurs précaires sont contraints de changer de fonction régulièrement et d'accepter du travail loin de leur domicile.

Les migrants et les jeunes souffrent considérablement de l'augmentation de ce type de travail parce que c'est la source de revenu la plus facilement disponible pour les personnes qui ont un faible niveau d'instruction et de formation et des perspectives d'avenir médiocres.

Cela a également un grave impact sur la santé, car les travailleurs précaires sont moins susceptibles de recevoir une formation adéquate et ont les emplois les plus dangereux. Ceci est combiné à un impact sur la santé mentale, causé par la pression de conserver leur emploi et d'accepter des mauvaises conditions de travail pour survivre.

Le manque de congés-maladies et d'accès aux services de santé aggrave ce problème et expose les travailleurs précaires au risque de chômage à long terme, s'ils tombent malades ou sont victimes d'un accident.

Les indicateurs suggèrent que seulement une minorité des travailleurs des transports occupent des postes sûrs. L'on remarque une tendance constante chez les employeurs à éviter les normes et droits du travail décent, et à séparer leurs opérations en unités commerciales ou les externaliser à des sous-traitants d'une manière qui isole les travailleurs et rend la représentation collective extrêmement difficile.

Les travailleuses des transports sont déjà représentées de manière disproportionnée parmi les travailleurs précaires dans le secteur des transports. La crise économique mondiale a été exploitée par de nombreux employeurs comme une excuse pour éliminer des emplois, précariser ou externaliser le travail, réduire les salaires et aggraver les conditions de travail. De nombreux services publics dans les transports ont été privatisés et fragmentés en de petites entreprises de propriétaire/opérateur.

L'organisation syndicale des travailleuses des transports : renforcer notre influence

L'organisation des travailleuses, une priorité mondiale du congrès de l'ITF, va bien au-delà de l'égalité hommes-femmes. Bien qu'elles constituent encore une minorité, le nombre de femmes dans le secteur des transports ne cesse de croître.

La recherche nous apprend que de plus en plus, les femmes occupent en nombre croissant certains des rôles les plus significatifs au plan stratégique dans l'industrie des transports.

Pour pouvoir développer notre influence dans l'industrie afin de défendre tous les travailleurs, il est essentiel de mieux connaître les lieux de travail des femmes, surtout quand elles ne se trouvent pas forcément au sein des lieux de travail où nous avons organisé les travailleurs par le passé.

Lorsque nous entreprenons une étude pour identifier les problèmes qui mobilisent le plus les femmes et que nous engageons des ressources pour cibler les travailleuses des transports, nous pouvons alors libérer un potentiel jusque-là latent pour développer nos syndicats, corriger les inégalités dans le secteur, et accroître notre capacité à obtenir des résultats pour tous les travailleurs sur des sujets tels que la privatisation et la santé et la sécurité.

Combien y a-t-il de travailleurs précaires dans les transports ?

Les observations portent à croire que les travailleurs informels constituent la majorité des travailleurs des transports dans le monde. La Confédération syndicale internationale (SCI) indique que 50 % de la main-d'œuvre mondiale, soit plus de 1,5 million de travailleurs, occupent des emplois vulnérables.

La CIETT (Confédération internationale des entreprises de travail temporaire) estimait en 2009 qu'il existait 72 000 entreprises de travail temporaire à travers le monde, employant 9 millions de travailleurs intérimaires pour un chiffre d'affaires total de 203 milliards d'euros. Elle a également calculé que 80 % des entreprises font appel à des travailleurs intérimaires et que 60 % d'entre eux ont moins de 30 ans. Le Japon représente 24 % du marché mondial avec plus de 20 000 agences.

Dans une enquête réalisée par l'ITF auprès de ses affiliés en 2012, 81 % des personnes interrogées ont signalé des nombres importants de travailleurs précaires sur leur lieu de travail, et 62 % ont indiqué que ce nombre était en augmentation.

Tous les syndicats dans les pays en développement ont indiqué une croissance des travailleurs précaires sur le lieu de travail. 74 % de l'ensemble des syndicats et 100 % des syndicats dans les pays en développement ont signalé une augmentation du nombre de travailleurs des transports informels.

Composante 4 : leadership

Attributs d'un bon leader

Distribuez le **polycopié 4** aux participants et menez une discussion axée sur le leadership et les leaders. Vous pouvez donner aux participants 10 minutes pour le lire. Après la discussion, divisez les participants en petits groupes et demandez-leur de mener à bien **l'activité 2**. Lorsqu'ils auront terminé, demandez-leur de communiquer leurs réponses à l'ensemble du groupe, puis d'en discuter.

Réponses possibles

1. Organiser un groupe pour atteindre un but commun. Le leader peut avoir, ou non, une autorité formelle, mais il peut avoir des traits caractéristiques qui font que les gens le suivent (charisme, intelligence, vision, valeurs)
2. Mahatma Gandhi, Martin Luther King Jr, Mère Teresa, Rosa Parks, Nelson Mandela, Eleanor Roosevelt, Marie Curie, Malala Yousafzai, pour n'en citer que quelques-uns
3. Quelqu'un qui avait une vision, l'a partagée et a encouragé les autres à s'impliquer ; personne charismatique, bon orateur, puissante et influente
4. Bon communicateur, bon négociateur, convaincant, honnête, juste, charismatique, intelligent, analytique, ayant des valeurs morales
5. Propres réflexions des participants
6. Propres réflexions des participants
7. Propres réflexions des participants

Cet exercice devrait permettre aux participants de partager leurs connaissances et leurs expériences concernant le leadership et les leaders qu'ils ont rencontrés tout en identifiant également s'ils possèdent des compétences de leadership.

Lors des discussions sur les styles de leadership – (transactionnel vs transformationnel), le point principal à faire ressortir est qu'un grand leader doit posséder des caractéristiques des deux styles. Les gens peuvent passer à un rôle transactionnel quand ils ont beaucoup à faire ; Ils ont beaucoup de questions à traiter et recherchent des résultats rapides. Cela peut les rendre plus axés sur les tâches à accomplir, et cela devient alors une habitude.

Veillez à ce que les participants comprennent la différence entre gérer le changement et mener le changement ; ces deux points sont couverts par la section des définitions clés dans le polycopié.

Enfin, examinez certaines des qualités définies dans le polycopié et discutez-en pour déterminer si ce sont des qualités qui sont attribuées aux hommes. Examinez-en les raisons et soulignez que rien, hormis les conventions sociales, n'empêche que ces qualités soient associées de la même manière aux femmes.

Polycopié 4

« Je définis le leadership comme étant composé de trois parties : premièrement, voir ce qui doit être fait pour améliorer les choses ou voir un problème qui doit être réglé ; deuxièmement avoir la vision, les compétences et les ressources nécessaires pour changer le système ; et troisièmement, l'élément le plus important, mobiliser l'énergie des autres pour organiser et agir de manière à concrétiser cette vision. »

Susan J. Herman (1942-2009), Discours liminaire, « Leadership, the Holocaust, Genocide, and Education », Présentation du Hildebrandt Award, Cohen Center for Holocaust Studies, Keene State College (NH), 20 avril 2009.

Définitions clés du leadership

1. On confond parfois le leadership avec l'autorité et la gestion. Le leadership et la gestion doivent aller de pair. Ils sont liés et complémentaires, mais ils sont différents. La fonction du manager est de planifier, d'organiser et de coordonner. Celle du leader est de galvaniser et de motiver.
2. Le terme leadership fait référence à une action (diriger/mener), pas simplement à un poste (leader)
3. Le leadership peut émaner de nombreux postes au sein d'une organisation (pas seulement des personnes dont l'intitulé de poste est « leader »).
4. Les personnes appelées « leader » n'exercent pas toutes le leadership

Différences entre les managers et les leaders

Managers	Leaders
Savent faire face à la complexité	Savent faire face au changement
Planifient et établissent un budget	Fixent les orientations
Fixent les cibles et les objectifs	Formulent une vision
Organisent le personnel	Nous disent « qui nous sommes »
Contrôlent et résolvent les problèmes	Font converger les personnes et la vision
Assurent la gestion financière	Motivent les membres
Recherchent la stabilité et la prévisibilité	Développent un nouveau leadership
	Font bouger les choses

1. Le manager administre ; le leader innove
2. Le manager est la copie ; le leader est l'original
3. Le manager préserve ; le leader innove
4. Le manager se concentre sur les systèmes et la structure ; le leader se concentre sur les gens
5. Le manager se repose sur le contrôle ; le leader inspire confiance
6. Le manager voit à court terme ; le leader a une perspective à long terme
7. Le manager demande comment et quand ; le leader demande quoi et pourquoi
8. Le manager surveille constamment le résultat ; le leader surveille l'horizon
9. Le manager imite ; le leader crée
10. Le manager accepte le statu quo ; le leader le remet en question
11. Le manager est le bon petit soldat typique ; le leader est son propre maître
12. Le manager fait bien les choses ; le leader fait les choses qui conviennent

Comme le disait Shakespeare dans *Le Jour des Rois* : « Quelques-uns naissent grands ; d'autres parviennent à la grandeur, et il en est que la grandeur vient chercher elle-même ». Qu'ils soient acquis de par la naissance, les circonstances ou l'effort, les traits caractéristiques d'un grand leadership doivent être admirés, et ils sont souvent une condition essentielle pour diriger une équipe très performante.

Seul, un leader n'atteindra que la médiocrité. Les 10 traits caractéristiques suivants sont partagés par les grands leaders et les grands suiveurs, qui œuvrent de concert.

1. Ambition

Les grands leaders avancent avec audace, en atteignant passionnément de nouveaux sommets et en ouvrant la voie pour ceux qui suivent.

Les grands suiveurs avancent avec audace sur cette voie, en exploitant au maximum les opportunités que les leaders leur ont offertes.

2. Patience

Les grands leaders utilisent le temps à leur avantage, sachant qu'agir vite et sans trop réfléchir est rarement l'attribut d'un succès durable.

Les grands suiveurs sont méthodiques et réfléchis, confiants qu'un rythme régulier donnera de meilleurs résultats qu'une approche hâtive.

3. Humilité

Les grands leaders trouvent leur énergie non pas dans le fait d'avoir raison, mais dans la gloire résultant du succès ultime obtenu par l'équipe tout entière.

Les grands suiveurs se concentrent sur l'exécution des meilleures idées sans se préoccuper de savoir qui en sont les auteurs ou à qui le mérite sera attribué.

4. Humour

Les grands leaders ne prennent jamais rien trop au sérieux, et ne se prennent pas eux-mêmes trop au sérieux, sachant fort bien que les gens ont besoin d'un environnement agréable pour réussir.

Les grands suiveurs travaillent dans la joie et la bonne humeur dans toutes les situations de manière à créer un climat de camaraderie et que chacun puise dans le meilleur de soi-même.

5. Vision

Les grands leaders sont capables de voir un avenir et peuvent formuler, dans un langage clair, un plan stratégique pour que tout le monde y parvienne.

Les grands suiveurs sont capables d'exploiter les ressources disparates pour interpréter une vision et créer une voie vers le succès.

6. Conformité

Les grands leaders savent comment suivre les règles, car même un rebelle doit instaurer le respect et l'ordre pour garantir la durabilité.

Les grands suiveurs suivent le chemin tracé tout en étant créatifs de façon à exploiter chaque opportunité de création de valeur.

7. Tolérance

Les grands leaders acceptent que les gens sont des individus qui excellent lorsqu'on les laisse choisir leur propre approche en matière de risque et de bonheur.

Les grands suiveurs acceptent que les leaders sont humains et ils acceptent leurs imperfections et échecs sans les châtier.

8. Courage

Les grands leaders tracent un chemin dans l'obscurité et éclairent eux-mêmes la voie, tout en sachant que la terreur les attend au tournant.

Les grands suiveurs les suivent toujours dans l'inconnu, mais se manifestent lorsqu'ils savent qu'une voie est sans issue ou que des valeurs sont compromises.

9. Responsabilité

Les grands leaders assument la pleine responsabilité des échecs de leur équipe quelles que soient les erreurs commises ou les personnes dont les performances sont insatisfaisantes.

Les grands suiveurs prennent complètement en charge ce qui est de leur ressort et soutiennent leurs collègues, en sachant fort bien que le succès de l'équipe est à la hauteur de son membre le moins performant.

10. Gratitude

Les grands leaders témoignent leur appréciation haut et fort, et souvent, à ceux qui donnent d'eux-mêmes pour soutenir le succès du groupe.

Les grands suiveurs montrent leur appréciation à ceux qui prennent des risques, mènent l'équipe et font tout pour permettre une réussite bienveillante.

Styles de leadership – transactionnel vs. transformationnel :

Montrez la présentation PowerPoint ci-jointe

Transactionnel : offre la stabilité, se concentre sur les processus et les résultats convenus, réactif, focalisation étroite, gestion

Transformationnel : offre le changement, se concentre sur la vision et les valeurs, proactif, focalisation large, leadership

Transactionnel	Positif	Négatif
Offre la stabilité	Sait comment les choses marchent et où l'on est	S'oppose au changement
Se concentre sur les processus et les résultats importants	Veille à ce que soit fait ce qui a été convenu	Ne voit pas d'autres possibilités
Réactif	Réagit face aux événements	Ne façonne pas les événements
Focalisation étroite	Tout le monde sait ce qu'il doit faire	N'a pas une vue d'ensemble
Gestion	Soutient le système actuel	N'est pas mobilisateur

Transformationnel	Positif	Négatif
Offre le changement	Les choses peuvent changer et s'améliorer	Les choses changent tout le temps
Se concentre sur la vision et les valeurs	Veille à ce qu'elles soient toujours importantes	Mais les processus et résultats sont-ils gérés ?
Proactif	Façonne les événements	Peut se tromper ; ne fait pas face aux événements
Focalisation large	A une vue d'ensemble	Ne voit pas les détails
Leadership	Offre motivation et sait mobiliser	Mais qu'en est-il de l'exécution ?

Gestion du changement : Quelques points clés

Les leaders transformationnels encouragent le changement, mais tout le monde ne réagit pas bien face au changement.

Nous éprouvons diverses émotions face au changement au travail et dans la façon de faire les choses. Les gens se sentent menacés par le changement pour diverses raisons. Il est important d'être patient avec eux pendant la période de changement et de ne pas les aliéner.

- La communication est essentielle
- Plus on commence tôt, mieux c'est
- Soutenez les personnes qui en ont besoin
- Mettez en avant les aspects positifs mais n'ignorez pas les aspects négatifs
- Rien ne s'obtient sans effort
- Faites preuve de patience, de compréhension et de tolérance
- Engagez le dialogue et consultez les autres dans la mesure du possible

Composante 5 : planifier le développement des militantes

Cette composante s'appuie sur les composantes 6 et 8 du **Stade 1**. Elle a pour objectif de faire avancer les participants vers une approche stratégique du développement des militantes. Le développement d'une nouvelle militante repose trop souvent sur l'enthousiasme de celle-ci, plutôt que sur un processus de planification stratégique du syndicat. Cette composante vise à encourager les participants à exercer un plus grand contrôle sur ce processus.

Lisez le **polycopié 5** avec les participants et discutez-en.

Demandez à l'ensemble du groupe de participants de partager leurs idées sur la manière de convaincre leur syndicat de mettre en œuvre une stratégie pour trouver, former et soutenir des nouvelles militantes. Demandez-leur de considérer qui serait responsable de l'évaluation des nouvelles militantes et quels critères ils utiliseraient. Le facilitateur devrait souligner qu'il s'agit uniquement d'aider au développement de nouvelles militantes – et non pas d'évaluer ou limiter leur implication dans le syndicat sur le plan démocratique ou politique.

Divisez ensuite les participants par groupes de deux et demandez-leur de considérer ces critères plus en détail en établissant un modèle qu'ils pourraient utiliser au sein de leur syndicat pour aider les dirigeants à évaluer les progrès et soutenir le développement des nouvelles militantes. Lorsqu'ils auront terminé, demandez-leur de communiquer leurs réponses à l'ensemble du groupe pour en discuter tous ensemble.

À la fin de l'exercice, vous pouvez distribuer le **polycopié 6** aux participants.

Polycopié 5

Les militantes sont essentielles pour que le syndicat soit efficace. Nous devrions toujours rechercher des nouvelles travailleuses des transports militantes et encourager les militantes actuelles à se développer et à agir davantage.

Le recrutement devrait être stratégique et nous devons avoir une stratégie délibérée pour trouver des nouvelles militantes. Essayez d'exploiter toutes les occasions qui se présentent lorsque vous dialoguez avec des membres, identifiez les militantes potentielles et suivez leurs actions !

Les militantes potentielles peuvent :

- être recommandées par des collègues
- s'être déjà exprimées publiquement sur une question
- être respectées par les autres travailleurs
- avoir posé des questions sur une question concernant le lieu de travail
- être en contact avec le syndicat au sujet d'une question concernant le lieu de travail
- être impliquées dans leur communauté/une activité sociale

Les militantes potentielles pourraient être encouragées à :

- parler à un(e) collègue/recruter un(e) collègue
- venir à une réunion
- signer une pétition
- recueillir des informations
- se joindre à une action

Rester en contact

- contacts réguliers et structurés, par exemple un appel téléphonique rapide une fois par semaine à une heure fixe
- conversations téléphoniques, prises de contact pour faire le point, SMS, emails, visioconférences ou conversations via Skype etc., régulièrement

Établir des réseaux et une activité

- donner aux militantes la possibilité de se réunir pour accéder à la formation et obtenir un soutien
- viser à établir des réseaux pour soutenir les divisions syndicales, les employeurs et la communauté. De nombreuses militantes sont confrontées à des questions similaires et doivent tirer des enseignements mutuels
- utiliser les réseaux en ligne

Étapes du développement des militantes

1. Découvrir de nouveaux talents – votre syndicat a-t-il un programme et un objectif pour identifier de nouvelles militantes parmi les travailleuses des transports ?
2. Confirmer le potentiel – comment ferez-vous le suivi de votre processus initial ?
3. Encourager les membres à faire de petits travaux – comment encouragerez-vous et soutiendrez-vous les membres à faire les premiers pas pour militer ?
4. Créer un plan de développement et attribuer de petites tâches pour commencer – quels types de tâches seront appropriées pour le membre concerné ?
5. Formation – quand une formation structurée conviendra-t-elle ?
6. Contacts réguliers avec des contacts/mentors désignés – qui sera le meilleur mentor ou soutien et comment fourniront-ils le meilleur soutien possible ?
7. Une militante est proactive, en mettant en pratique ce qu'elle a appris dans le cadre de la formation – comment évalueriez-vous cet aspect ?
8. Formation et soutien supplémentaires – Quel soutien est disponible pour le développement des militantes ?
9. Élection – Une fois que votre militante a atteint son objectif, vérifiez si elle pourra identifier elle-même des personnes ayant du potentiel.

Comment devrions-nous demander aux membres de s'impliquer ?

Nous devrions accepter que les motivations des femmes pour s'impliquer dans un syndicat peuvent varier de l'une à l'autre. En effet, certaines dirigeantes syndicales qui étaient impliquées dans leur syndicat depuis longtemps disent parfois que la raison initiale de leur implication était complètement différente de leur motivation actuelle. Il est donc important de ne pas imposer notre propre motivation aux autres, mais de les laisser se développer et adapter leurs propres motivations à mesure qu'elles avancent dans leur parcours de militante.

Certaines femmes pourraient s'intéresser à la justice sociale, la santé ou la sécurité, l'égalité ou la syndicalisation. Il est important de reconnaître cet intérêt et de les laisser le développer, plutôt que d'essayer de les impliquer davantage trop tôt. Il est également essentiel de ne pas limiter leur implication ni étouffer tout intérêt plus vaste. Certains syndicats dominés par les hommes sont connus pour élire une militante à un poste de cadre féminin dès qu'elle manifeste un intérêt pour le militantisme, mais si cela est fait sans son consentement ou sans aucune explication du rôle à jouer, cela peut avoir l'effet opposé à celui attendu. Les syndicats les plus efficaces aident les nouvelles militantes à exprimer leur intérêt et à les soutenir pour qu'elles trouvent un rôle correspondant à leur motivation.

Polycopié 6

Exemple de modèle pour le développement des militantes

Nom de la militante	Suis-je confiant(e) à cet égard ?	Besoin d'aide ? Elle pourrait par ex. suivre/observer une autre militante.	Cours de formation suivi ou nécessaire ? Date :	Action convenue lors de la première réunion avec votre contact. Date :	Point sur la situation et actions suivantes lors de la 2 ^{ème} réunion. Date :	Action effectuée !
Recruter de nouveaux membres						
Parler d'un problème au travail avec un membre						
Rester en contact avec le/la représentant(e) syndical(e)						
Parler à un responsable d'une question concernant un membre						
Réaliser une enquête auprès des membres						
Organiser une réunion des membres						
Reconnaître ce qui pourrait être relever de questions d'égalité hommes-femmes						
Encourager les autres à être plus actifs						

Composante 6 : l'ordre du jour des négociations

En s'appuyant sur les idées qui sont ressorties des composantes précédentes, cette dernière composante demande aux participants d'utiliser ce qu'ils ont appris et de réfléchir pour établir un ordre du jour pour les travailleuses des transports dans leur propre syndicat.

Divisez les participants en petits groupes – vous pouvez établir les groupes en fonction du syndicat/pays – et demandez-leur de faire l'**Activité 3** – liste de vérification de négociation pour les syndicats.

Ceci fait, demandez-leur de réfléchir à 3 choses qu'ils aimeraient changer dans leur syndicat pour mettre davantage l'accent sur les travailleuses des transports, et de les communiquer ensuite à l'ensemble du groupe. Demandez-leur de communiquer les réponses à l'ensemble des participants.

Une fois ces points communiqués, menez une brève discussion sur ce que les participants pourront faire dans la pratique au sein de leur syndicat.

Fin des composantes.