

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

## Accroître le militantisme chez les travailleuses des transports

### Stade 1

Composante	Intitulé	Durée
Un	Obstacles au recrutement des femmes	60 minutes
Deux	Obstacles au militantisme	45 minutes
Trois	Accroître la participation des femmes	30 minutes
Quatre	Discrimination fondée sur le sexe dans le secteur des transports	30 minutes
Cinq	Mobiliser les travailleuses des transports	45 minutes
Six	Identifier les questions concernant les travailleuses	20 minutes
Sept	Tester les questions	45 minutes
Huit	Développement des militantes	40 minutes

# Notes du facilitateur

## Auditoire

Les travailleurs et travailleuses des transports qui viennent d'adhérer à un syndicat et cherchent à mieux comprendre les questions liées au genre sur les lieux de travail du secteur des transports et au sein des syndicats.

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<sup>ème</sup> 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 »
- Manuel de l'ITF sur l'organisation syndicale

## Rôle du facilitateur

**Le programme est divisé en trois sections :**

- Obstacles/défis à l'activité des femmes
- Causes premières de la discrimination/des politiques sous-jacentes en matière de genre
- Premiers pas vers le militantisme des femmes

Le rôle du facilitateur consiste tout d'abord à savoir dans quelle mesure les participants comprennent la série d'obstacles auxquels les femmes sont confrontées lorsqu'elles sont impliquées dans l'activité syndicale. Il doit ensuite leur faire prendre plus conscience des politiques en matière de genre et de leur impact sur l'organisation syndicale des travailleuses des transports. Et enfin, au moyen de discussions et d'activités, motiver et aider les participants à imaginer comment surmonter ces obstacles, en visant à les motiver pour influencer sur le changement en encourageant davantage de travailleuses à s'impliquer dans leur syndicat.

## Enseignements à en tirer

- Comprendre les obstacles auxquels les femmes sont confrontées
- Comprendre les questions liées au genre
- Motivation pour s'attaquer aux problèmes
- Techniques d'établissement des priorités
- Idées sur la manière de faire les premiers pas pour encourager le militantisme des femmes

# Composante 1 : obstacles au recrutement des femmes

L'objectif de cette activité est d'encourager les participants à considérer les obstacles auxquels seules les femmes sont confrontées pour adhérer à un syndicat. Le facilitateur devra diviser le groupe en cinq petits groupes et donner à chaque groupe une activité tirée de l'**Activité 1**. Laissez suffisamment de temps à chaque groupe pour discuter de la question et y répondre. Demandez-leur de désigner une personne qui communiquera les réponses à l'ensemble des participants et demandez à tous les participants de proposer d'autres idées/faire d'autres suggestions pour compiler une longue liste.

## Certaines des réponses à considérer devraient inclure les points suivants :

- Obstacles sur le lieu de travail : relations personnelles, accès à l'emploi/aux promotions, discrimination directe et indirecte, harcèlement et peur
- Obstacles chez soi/dans la famille : pressions liées à la garde de personnes dépendantes, contraintes de temps, pressions de la part du(de la) partenaire/du(de la) conjoint(e)/des enfants, pressions religieuses et attentes culturelles
- Obstacles culturels/relevant d'us et coutumes : aspects religieux, obstacles culturels, pratiques et attentes traditionnelles, incapacité à changer les pratiques, devoirs et responsabilités traditionnels
- Obstacles dans l'industrie/politiques/juridiques : pratiques traditionnelles en matière d'emploi, culture de l'industrie, pratiques en matière d'emploi, nombre de femmes employées, législation concernant les travailleurs, opinions politiques affectant les femmes et l'égalité des sexes
- Obstacles syndicaux internes : structures syndicales internes limitant le militantisme des femmes, locaux du syndicat, heures et lieu des réunions, culture machiste, longues heures de travail, représentation masculine

Distribuez le **polycopié 1** aux participants.

## Polycopié 1

# Pourquoi les femmes trouvent-elles qu'il est difficile de participer à l'activité syndicale ?

Les travailleuses des transports syndiquées sont souvent en minorité – à la fois sur leur lieu de travail et dans leur syndicat.

Le premier obstacle que les femmes rencontrent est parfois le type de réunion syndicale en place. Les participants aux réunions devraient éviter d'utiliser un langage sexiste, les réunions ne devraient pas être conflictuelles ni agressives et le tumulte ainsi que les remarques moqueuses ne devraient pas être tolérés.

Nous savons que l'on apprend aux femmes et aux hommes à communiquer de manière différente. Les hommes ont tendance à dominer ou interrompre les conversations qu'ils ont avec les femmes, tandis que les femmes qui participent aux réunions ont du mal à se faire entendre.

Les femmes sont également confrontées à des obstacles pratiques qui les empêchent d'être actives. Par exemple, les réunions qui sont organisées le soir, après le travail, découragent leur participation.

Dans la plupart des cas, le transport et la garde des enfants ne sont pas assurés pour leur permettre d'y participer et il arrive que des travailleuses assistent à des réunions qui n'ont trait ni à leurs besoins ni leurs problèmes. L'égalité des sexes, la maternité et les garderies sont considérées comme des « questions féminines » et sont rarement traitées. Cela décourage les femmes de participer aux réunions suivantes.

Mais il ne s'agit pas seulement des réunions. Le militantisme syndical recouvre bien plus qu'une simple participation à une réunion.

Lorsqu'on décide d'une activité de campagne et de sa mise en œuvre, il est important de veiller à ce que tout soit fait pour favoriser la participation des travailleuses.

Ces activités peuvent inclure des discussions avec des collègues, la rédaction de matériels de campagne, une prise de contact avec les médias ou la cartographie des lieux et secteurs de travail.

De même, les négociations collectives ont tendance à être dominées par les hommes, ce qui fait que les questions importantes pour les travailleuses des transports ne sont souvent pas incluses dans l'ordre du jour des négociations. Ceci peut amener certaines travailleuses à s'interroger sur l'intérêt réel d'être syndiquée.

Les femmes rencontrent également des obstacles qui limitent leur accès à des postes de direction. On peut citer la culture à prédominance masculine qui règne dans les syndicats, les responsabilités familiales disproportionnées assumées par la majorité des femmes, les attentes stéréotypées concernant leur rôle et le manque de confiance des femmes en leurs propres aptitudes et compétences.



## Composante 2 : obstacles au militantisme

La première composante traitait des obstacles à l'adhésion des femmes au syndicat. Celle-ci vise à utiliser nos connaissances sur les obstacles identifiés pour aider les participants à explorer le lien entre le recrutement de nouveaux adhérents et la mobilisation des membres du syndicat.

Gardez les mêmes groupes de participants et demandez-leur de faire l'**Activité 2**. Demandez-leur de désigner une personne qui communiquera les réponses à l'ensemble des participants. Discutez ensuite des réponses avec l'ensemble du groupe en encourageant les participants à proposer d'autres idées/faire d'autres suggestions. Les bonnes réponses devraient inclure les points suivants :

1. Les premières étapes devraient comprendre l'une des actions suivantes : parler du syndicat avec leurs collègues, distribuer un tract, signer une pétition, poser une affiche, venir à une réunion etc. – il devrait s'agir de tâches relativement simples.
2. Les obstacles identifiés devraient être similaires à ceux indiqués dans la composante précédente et devraient permettre au facilitateur d'établir un parallèle entre le recrutement et le militantisme. Le message clé est le suivant : si nous surmontons suffisamment ces obstacles pour que les femmes adhèrent à un syndicat, nous pouvons par conséquent également les motiver pour être actives et participer.

## Composante 3 : accroître la participation des femmes

Demandez aux participants de répondre à 10 questions de l'Activité 3. S'ils viennent du même syndicat, vous pouvez en discuter avec l'ensemble du groupe, mais s'ils appartiennent à différents syndicats, vous pouvez les diviser en groupes en fonction de leur parcours dans le milieu syndical. Demandez-leur ensuite de discuter avec l'ensemble du groupe pour partager les meilleures pratiques et réfléchir aux possibilités d'améliorer ce domaine dans leur propre syndicat.

## Composante 4 : discrimination fondée sur le sexe dans le secteur des transports

Divisez les participants en petits groupes et demandez-leur de discuter des domaines dans lesquels la discrimination fondée sur le sexe existe dans le secteur des transports. Demandez-leur de travailler ensemble et de désigner une personne qui communiquera les réponses à l'ensemble des participants.

Lorsque les réponses sont présentées, regroupez-les dans des catégories correspondant à la réponse indiquée ci-dessous. Menez une discussion avec le groupe sur ces catégories.

**Réponse :** Le département des femmes de l'ITF a réalisé une enquête auprès des syndicats affiliés, dans le cadre de laquelle les femmes ont indiqué de nombreuses formes différentes de discrimination dans toutes les sections de l'ITF.

- **Recrutement** – 22 % ont signalé l'existence de tests concernant l'apparence des femmes, que la majorité des hommes n'ont pas besoin de passer.
- **Salaire et promotion** – 30 % ont déclaré qu'il y avait une discrimination à l'égard des femmes lorsqu'elles demandent une promotion et 25 % ont indiqué des inégalités entre les sexes en matière de rémunération.
- **Maternité** – 16 % des travailleuses n'avaient pas droit à des congés de maternité ouvrant droit à des prestations en espèces. 30 % ont indiqué que les travailleuses enceintes n'avaient pas le droit à une mutation garantie sans perte de revenus. 14 % se voyaient imposer des restrictions lors de leur retour au travail après leur congé de maternité.
- **Mariage** – 54 % étaient obligées d'indiquer leur statut matrimonial lorsqu'elles présentaient leur candidature à un emploi.
- **Annonces publicitaires des entreprises** – 50 % ont déclaré que, dans leurs annonces publicitaires, les entreprises de transport promeuvent les femmes comme des prestataires de services affables plutôt que comme des employées professionnelles.

## Composante 5 : mobiliser les travailleuses des transports

Le facilitateur devrait revenir sur les discussions précédentes sur les manières dont, et les raisons pour lesquelles, les travailleuses des transports s'impliquent dans l'activité syndicale et demander au groupe pourquoi il est important qu'elles s'y impliquent.

### Il devrait en ressortir que les motivations sont similaires :

- Améliorer leur salaire, la façon dont elles sont traitées et leurs conditions de travail
- Faire campagne sur les questions qui sont importantes pour les travailleuses des transports
- Faire évoluer leur syndicat
- Surmonter les obstacles culturels et relevant des us et coutumes, susceptibles d'avoir des incidences négatives sur les femmes
- Faire évoluer l'industrie

Cette séance est destinée à faire réfléchir au soutien constant qu'il faut apporter aux femmes syndiquées plutôt que d'être axé sur leur recrutement pur et simple.

Le facilitateur doit expliquer que chaque personne a un « voyage » à effectuer au sein d'un syndicat et que les motivations de chacun pour l'entreprendre peuvent être différentes. Si l'on compare cela à un voyage en bus, l'intégralité du parcours serait ainsi :

<b>Arrêt 1</b>	Non-membre à membre
<b>Arrêt 2</b>	Membre à membre actif
<b>Arrêt 3</b>	Membre actif à militant(e)
<b>Arrêt 4</b>	Militant(e) à délégué(e) syndical(e)
<b>Arrêt 5</b>	Délégué(e) syndical(e) à membre du comité exécutif/président(e) du syndicat

Nous n'attendons pas de tous nos membres qu'ils fassent le voyage complet, mais notre responsabilité consiste à soutenir et encourager chaque travailleur et travailleuse de rester dans le bus aussi longtemps que possible.

Un membre actif est quelqu'un qui fait quelque chose pour aider à renforcer le syndicat, par ex. en venant à une réunion, en signant une pétition ou en parlant du syndicat à un(e) collègue. Un(e) militant(e) est quelqu'un qui fait plusieurs choses, par exemple en venant régulièrement aux réunions, en distribuant des tracts, en recrutant des collègues ou en faisant circuler une pétition.

Il est important que nous aidions activement et consciemment les membres à devenir actifs pour soutenir la réalisation des campagnes syndicales sur tous les lieux de travail où nous organisons le personnel. Plus nous aurons de femmes syndicalistes actives, plus nous aurons de chances de réussir. Trouver, former et soutenir un plus grand nombre de travailleuses syndiquées actives et de dirigeantes syndicales locales devraient être une priorité majeure dans notre démarche d'organisation.

## Nous pouvons le faire de trois façons :

1. En parlant aux travailleuses des transports et en écoutant de manière constructive leurs opinions.
2. En informant les travailleuses des transports syndiquées sur le syndicat et sur le besoin d'être actives.
3. En demandant aux travailleuses des transports syndiquées d'entreprendre de petits travaux pour leur donner confiance en elles et les encourager à atteindre leur but pour tester leur engagement.

Demandez aux participants, qui doivent travailler par paires, de passer en revue l'Activité 4 concernant les qualités requises chez un membre actif. Demandez-leur de communiquer leurs réponses et de mener une discussion sur les conclusions. Les bonnes réponses sont que les points 2, 7 et 10 ne sont pas essentiels. Un membre actif n'a pas besoin d'avoir de l'expérience, mais doit être capable d'écouter, d'apprendre et de diriger.

Remarque pour le facilitateur : Il est important de considérer que les caractéristiques actuelles pour un membre actif sont souvent déterminées par des hommes et correspondent à certains stéréotypes. Afin de faire évoluer les syndicats, nous devons réévaluer ces compétences et redéfinir les caractéristiques qui sont importantes pour pouvoir accomplir des changements significatifs.

## Composante 6 : identifier les questions concernant les travailleuses

Demandez aux participants d'écrire, sur des post-it, trois problèmes rencontrés par les travailleuses des transports au travail – c.-à-d. des choses qu'elles voudraient changer/améliorer. Demandez-leur de se concentrer sur les questions collectives plutôt qu'individuelles, puis de coller les post-it sur un tableau à feuilles mobiles et d'expliquer ces questions au groupe. Cela pourrait inclure : bas salaire, discrimination, installations médiocres, violence, accès à l'emploi/aux promotions, contrats temporaires, travail à temps partiel ou précaire, harcèlement ou dispositions inadéquates en matière de maternité.

## Composante 7 : tester les questions

Discutez des polycopiés de l'**Activité 5** sur l'organisation syndicale en vous concentrant sur les questions plutôt que sur les problèmes avec l'ensemble du groupe.

Divisez les participants en 3 groupes et utilisez les questions relatives aux aspects ressentis largement/profondément/réglables/visibles dans le dossier de ressources pour tester certains des problèmes identifiés sur les post-it dans la composante précédente. Le facilitateur doit demander à chaque groupe de choisir un problème noté sur un post-it et d'y appliquer le processus de test. Demandez-leur de communiquer les réponses à l'ensemble des participants.

Après avoir analysé quelques-unes des questions, demandez aux participants d'en identifier une qui est ressentie largement et profondément, qui est réglable et qui pourrait passer par une meilleure visibilité du syndicat. Discutez des conclusions avec l'ensemble du groupe pour parvenir à un consensus.

## Composante 8 : développement des militantes

Distribuez le **polycopié 2**. Divisez les participants en petits groupes et demandez-leur de discuter des points suivants :

- De quelle manière différentes méthodes de formation peuvent-elles être utilisées pour le développement et le renforcement des travailleuses des transports militantes ?

Demandez-leur de travailler ensemble pour répondre à ces questions et de désigner une personne qui communiquera les réponses à l'ensemble des participants.

Il faudra faire ressortir les points suivants :

1. Nous devrions aider les travailleuses des transports syndicalistes à comprendre que le succès des campagnes – et la force du syndicat – dépendront du nombre de femmes qui adhèrent au syndicat et qui s'y impliquent. Si nous voulons que quelque chose change, nous ne pouvons pas compter sur quelqu'un d'autre pour le faire – nous devons le faire nous-mêmes. Les syndicats offrent aux travailleuses une base pour s'organiser, mais le succès réel dépend des femmes qui agissent et se battent pour apporter des améliorations. En outre, une campagne sur les questions importantes sur le lieu de travail/à l'échelle locale motivera les femmes à s'impliquer et leur permettra de tirer des enseignements de leurs expériences, à mesure que la campagne progresse.
2. Concentrez-vous sur le « voyage » indiqué dans la composante précédente. On pourrait demander aux femmes syndicalistes de parler à un(e) collègue, poser une affiche, venir à une réunion, faire circuler une pétition ou distribuer un tract. Il faut souligner l'importance du maintien de contacts réguliers et du suivi des tâches attribuées.

## Polycopié 2

Les trois sujets essentiels pour le développement des travailleuses des transports sont les suivants :

- Le plan d'organisation syndicale
- Le syndicat, y compris l'histoire et la vision du syndicat
- L'entreprise, l'industrie et l'économie

La formation peut être organisée de multiples façons et ne doit pas nécessairement être faite dans une salle de classe ou lors d'une réunion. Des chansons, des jeux de questions, des jeux de société, des poèmes ou tout simplement des questions intéressantes permettant d'entamer une conversation peuvent être de bons outils pédagogiques.

## Les différentes méthodes de formation :

- **Formation individuelle, en tête-à-tête** – la plupart des personnes apprennent mieux dans le cadre de rapports individuels qui créent des relations de franchise et confiance. Les travailleurs ne s'impliquent généralement pas dans les activités syndicales en se basant sur du matériel écrit. Les participants peuvent avoir besoin de parler en dehors de leur lieu de travail, à leur domicile, dans des cafés ou dans d'autres lieux sûrs.
- **Petits groupes** – l'éducation en petits groupes peut renforcer nos réseaux de travailleurs. Les réunions en petits groupes peuvent avoir lieu au domicile des travailleurs, dans les cafés ou dans d'autres lieux sûrs. Ces réunions devraient être des occasions plaisantes et devraient intensifier le sentiment de collectif. Les petits groupes peuvent être informels et à caractère social ou la réunion peut être menée avec un ordre du jour (comme dans un cercle d'études).
- **Mentorat** – le mentorat aide à approfondir le partage d'expériences et de connaissances. Le mentor et son « élève » devraient se voir régulièrement, être prêts à remettre en question des habitudes et des présomptions et être ouverts aux idées nouvelles. Tous deux doivent se prêter un soutien mutuel et le retour d'information doit être clair, franc et direct et communiqué avec bienveillance.
- **Rencontres du secteur industriel ou pédagogiques** – les rencontres du secteur industriel se tiennent en général en dehors des locaux du syndicat et sans le « label » syndical. Parmi les lieux de rencontre, on peut citer les stations de radio, les centres de formation professionnelle, les salles de conférences, les salles de réunion dans les hôtels, les centres municipaux ou encore un collège ou une université. Les sujets abordés peuvent inclure les lois applicables aux conditions de travail, une comparaison des conditions de travail, des informations sur les blessures et comment les prévenir.
- **Enquêtes** – demandez aux participants s'ils ont déjà utilisé des enquêtes pour former et organiser les travailleurs. Considérez qui a effectué l'enquête : un groupe social, un groupe sur Facebook, une ONG, un centre de formation professionnelle ou un organisme de formation, l'ITF ou un syndicat ? Les sujets pourraient inclure : des questions spécifiques comme la fréquence des lombalgies par exemple, les connaissances dont disposent les travailleurs sur la loi ou les règles applicables aux conditions de travail, les activités sociales, les besoins de garde d'enfant etc. Donnez les résultats finaux à chaque travailleur qui a participé à l'enquête.
- **Activités sociales** – elles peuvent inclure des manifestations sportives, des sorties de nuit, des dîners, des fêtes, des collectes de fonds, du shopping etc. Elles devraient être bien organisées et divertissantes. Vous pouvez créer vos propres activités, par exemple concernant les enfants ou le rôle des parents, organiser un transport collectif

pour aller faire du shopping ou bien participer aux activités sociales des autres. Optimisez les occasions d'avoir un contact personnel, en tête-à-tête avec les travailleurs. Relancer de manière systématique toutes les nouvelles personnes contactées.

- **Rencontres syndicales** – Vous pouvez faire une annonce brève à l'occasion d'une réunion du syndicat et demander si quelqu'un connaît quelqu'un qui travaille dans une entreprise non syndiquée, ou organiser un atelier de cinq jours pour développer les compétences et les plans d'organisation syndicale ou encore travailler sur une question particulière.

Fin des composantes. Lien vers [Stade 2](#).