

# Améliorer les droits des femmes

Guide des meilleures pratiques à l'intention des femmes du secteur maritime



# Améliorer les droits des femmes

## Guide des meilleures pratiques à l'intention des femmes du secteur maritime

<b>Bienvenue</b>	Importance de l'organisation des femmes travaillant dans le secteur maritime	<b>5</b>
<b>Introduction</b>	Les défis pour les syndicats représentant les femmes du secteur maritime	<b>7</b>
<b>Solution 1</b>	Aborder les enjeux concernant les femmes dans la négociation collective	<b>11</b>
<b>Solution 2</b>	Représentation des femmes dans les structures et les instances dirigeantes des syndicats	<b>21</b>
<b>Solution 3</b>	Stratégies pour faire progresser la participation des femmes dans les syndicats	<b>31</b>
<b>Résumé</b>	Améliorer les droits des femmes : listes de points à vérifier pour les syndicats	<b>43</b>
<b>Annexe I</b>	Questionnaire d'origine	<b>49</b>
<b>Annexe II</b>	Clauses modèles de négociation	<b>50</b>
<b>Annexe III</b>	Politique modèle de respect mutuel	<b>52</b>
<b>Liste des syndicats ayant contribué à ce guide</b>		<b>53</b>





## **Bienvenue**

Au nom de l'ITF, j'espère que ce guide et ses nombreux exemples pratiques que vous, nos affiliés, avez fournis, encouragera tous les syndicats à s'ouvrir afin d'organiser et de mieux représenter les travailleuses – permettant ainsi la création d'un environnement plus favorable aux femmes.

Depuis longtemps, les affiliés de l'ITF mettent en œuvre les meilleures pratiques, aussi bien dans les campagnes menées sur le lieu de travail qu'à l'échelon mondial dans les programmes de leadership ; lors des actions de solidarité mais également dans la création de nouvelles structures syndicales, et un grand nombre d'entre eux a aimablement contribué à ce guide. Bien que nos affiliés maritimes soient à l'origine de la base factuelle et des études de cas, ces meilleures pratiques sont également très présentes chez et pertinentes pour nos affiliés qui s'efforcent de soutenir les femmes syndicalistes dans l'industrie du transport en général.

L'audit de genre des effectifs réalisé récemment par l'ITF a révélé que la plus forte croissance des effectifs se trouve de loin parmi les adhérentes du secteur maritime et ceci commence lentement à se refléter au niveau des instances dirigeantes des syndicats de par le monde.

Notre avenir dépend des efforts continus que mènent les syndicats pour organiser les travailleuses du transport – afin de s'assurer que les femmes participent à tous les niveaux de la vie du syndicat, déterminent leurs propres enjeux prioritaires et améliorent les conditions de travail pour atteindre des normes acceptables et plus encore.

Nous avons l'espoir que les femmes continueront à travailler dans tous les secteurs du transport, se syndiqueront puis joueront un rôle actif pour faire de l'égalité hommes-femmes une réalité pour tous nos membres, présents et à venir.

A handwritten signature in black ink that reads "Stephen" followed by a stylized, cursive flourish.

**Stephen Cotton**  
Secrétaire général par intérim



# Les défis pour les syndicats représentant les femmes du secteur maritime

## Contexte

En 2011, le Comité des femmes de l'ITF a commandité ce guide pour rassembler des exemples concrets illustrant les défis rencontrés par les syndicats lorsqu'ils représentent les travailleuses du secteur maritime. Dans le questionnaire il était demandé aux syndicats non seulement d'indiquer quels étaient ces défis, mais surtout de signaler les activités qui contribuaient à une meilleure représentation des femmes dans tous les aspects de la vie professionnelle et syndicale.

Ce guide présente les défis rencontrés par de nombreux syndicats – mais, ce qui est plus important encore, il permet de partager les solutions inspirées des meilleures pratiques mises en œuvre par nos affiliés pour renforcer la participation des femmes.

Les bonnes pratiques présentées ici sont issues des réponses rassemblées à partir des questionnaires et d'entretiens, comme en attestent les citations et les études de cas qui illustrent l'ensemble de ce guide. Toutes les travailleuses du transport citées sont membres actives de syndicats affiliés à l'ITF et sont sources d'inspiration pour ceux et celles d'entre nous qui continuons à lutter pour obtenir l'égalité hommes-femmes.

## Questionnaire pour le guide des meilleures pratiques à l'intention des travailleuses du secteur maritime de l'ITF – synthèse des réponses fournies par les syndicats maritimes

Le questionnaire demandait aux syndicats maritimes quelles étaient les difficultés qu'ils rencontraient dans l'organisation de leurs adhérentes. Les entraves identifiées englobent des problèmes liés à la faible densité des travailleuses maritimes, ainsi que les conditions de travail difficiles que rencontrent les femmes dans l'ensemble du secteur maritime.

Ces problèmes sont aggravés par des obstacles qui freinent la participation pleine et entière des femmes à la vie de leur syndicat et par leur manque d'influence dans des négociations collectives traditionnellement tournées vers les hommes. Alors que ces problèmes s'inscrivent tout à fait dans la lignée des études réalisées précédemment par différentes organisations, ce guide met aussi en exergue des succès remportés autour du monde par des syndicats maritimes.

### *Faible nombre de femmes dans le secteur maritime*

« Il y a très peu de femmes, surtout sur les navires de pêche. » **Syndicat norvégien des gens de mer**

« Très peu de femmes s'intéressent à une carrière en mer. » **Singapore Maritime Officers' Union (SMOU) (Syndicat des Officiers maritimes de Singapour)**

« Nous rencontrons de nombreux préjugés sur la vie en mer. Les femmes ne connaissent pas la profession... et pensent souvent que ce n'est pas une carrière viable pour elles. » **Syndicat international des marins canadiens**

« Seulement 9 à 10 % dans le secteur portuaire et 0,29 % en mer – et elles sont en général dans les emplois traditionnels [de femmes], travail administratif, nettoyage, sténodactylo, etc. Il y a très peu de femmes grutières et de travailleuses à terre. » **Transport & Dock Workers' Union of Mumbai** (Syndicat des dockers et travailleurs du transport de Mumbai), Inde

« L'opposition traditionnelle aux femmes dans notre industrie constitue le plus gros obstacle, alimentée par les préjugés des employeurs qui considèrent que les femmes ne sont pas aptes au travail, et parfois, trouver des femmes qui veulent travailler dans ce secteur. » **Maritime Union of Australia (MUA)** (Syndicat maritime d'Australie)

« De nombreuses sociétés ont peu d'employées et certaines femmes s'intéressent peu au syndicat. » **South African Transport & Allied Workers' Union (SATAWU)** (Syndicat sud-africain des transports et des travailleurs assimilés)

« [Peu de femmes travaillent sur les quais] étant données les conditions de travail. » **Syndicat général des travailleurs portuaires**, Jordanie

### *Conditions de travail*

Le **Syndicat japonais des gens de mer** dénonce le manque d'installations adéquates à bord des navires, telles que des salles de bains et sanitaires pour les femmes et des machines à laver, ainsi que le harcèlement et les difficultés en termes de communication. « Les longues périodes passées loin du domicile dans le cas des gens de mer, les barrières associées à un milieu de travail essentiellement masculin tel que celui du transport maritime, ainsi que le manque d'efforts significatifs ou efficaces pour recruter et retenir les femmes dans les lieux de travail associés au transport maritime sont autant d'obstacles à l'emploi des femmes dans le secteur maritime. » Mike Menicanin, représentant national, **Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-CAW)**

### *Contrats d'emploi locaux et contacts avec les syndicats*

Les conditions d'emploi à l'échelon local peuvent également constituer un obstacle. Par exemple, bien que l'affiliation des travailleuses de l'Autorité portuaire de la Barbade au syndicat soit obligatoire en raison d'un système closed shop, les dockers sont recrutés de manière précaire, se présentant pour un travail éventuel tous les matins à 5h30.

« Cela représente un obstacle pour les femmes qui ne sont pas à même de prendre part à ce processus, en général à cause de responsabilités familiales. » **Barbados Workers' Union (BWU)** (Syndicat des travailleurs de la Barbade)

« Les nouvelles recrues dans le travail portuaire doivent avoir un certificat de « bonne conduite », passer un test psychologique et un examen médical ainsi que suivre trois semaines de formation professionnelle dans le centre de formation de l'Autorité portuaire avant que le comité paritaire les reconnaisse comme aptes à l'emploi. » **Belgische Transportarbeidersbond – Union belge des ouvriers du transport (BTB)**, Belgique

« Le nombre de femmes qui travaillent dans le secteur maritime est encore très faible étant données les difficultés qui caractérisent la vie à bord et la résistance dont font preuve les entreprises lorsqu'il s'agit de recruter des femmes. Un grand nombre d'entre elles sont employées à des postes non qualifiés et n'accèdent jamais aux postes à responsabilités. Les femmes, par conséquent, ne se sentent pas bien représentées par les syndicats. » **Federazione Italiana Transporti – Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (FIT-CISL)**, Italie

Par contre, le **Syndicat général des travailleurs portuaires** de Jordanie signale que « la majorité des femmes travaillant dans les docks occupe des postes de direction, ce qui implique qu'elles sont plus proches de l'employeur ».

### *Équilibre entre vie professionnelle et vie familiale*

« De nombreuses femmes qui travaillent en mer démissionnent lorsqu'elles ont des enfants. Elles combinent souvent travail portuaire à terre et responsabilités familiales. » **Syndicat estonien indépendant des gens de mer**

« Les femmes n'ont pas assez de temps libre pour le travail syndical car elles doivent jouer une multiplicité de rôles dans la famille et au travail. » **Cochin Port Staff Association** (Association du personnel portuaire de Cochin), Inde

## Participation à la vie syndicale

« [Les femmes hésitent lors des réunions] où les procédures sont parfois fastidieuses. [Les Togolaises se méfient des activités syndicales] car elles craignent d’attirer l’attention sur elles et de donner ainsi une mauvaise image aux supérieurs. » **Syndicat des travailleurs du port autonome de Lomé (Syntrapal)**, Togo

« Le rôle des syndicats est mal compris, ce qui constitue un autre facteur décourageant les travailleuses à s’impliquer dans le syndicat », signalent les syndicats de la Barbade, de la Jordanie et du Kenya.

« Le défi vient du manque d’intérêt et de compréhension des travailleurs/euses envers ce que le syndicat peut faire ou son rôle. » **Barbados Workers’ Union**

« Nous faisons face à des obstacles en termes d’organisation et de recrutement car les armateurs ne veulent pas reconnaître les syndicats. » **Tanzania Seafarers’ Union** (Syndicat tanzanien des gens de mer)

Les événements récents auront des répercussions pour le **Syndicat des gens de mer de Birmanie** actuellement en exil à Bangkok, en Thaïlande ; entre temps et ce depuis 1995, il déploie des efforts – avec des ressources très limitées et sans aucun statut légal – pour organiser les pêcheurs migrants, les travailleurs de la pêche et les gens de mer birmans.

## Prochaines étapes

Notre questionnaire a dévoilé différentes démarches d’ordre général adoptées par les affiliés pour impliquer les femmes du secteur maritime. Ces démarches soulignent l’importance de la participation des femmes dans le syndicat, les avantages que l’égalité hommes-femmes offre en général et le rôle de la législation sur l’égalité, qui peut constituer une base solide sur laquelle bâtir le programme de la négociation collective.

Les réponses ont insisté sur le rôle des structures et des réseaux de femmes dans les syndicats, ainsi que sur les possibilités d’action en termes de formation syndicale pour l’organisation des femmes dans le secteur maritime, en encourageant leur participation et en développant les compétences des dirigeantes.

Dans leur réponse au questionnaire, de nombreuses personnes ont expliqué comment leur syndicat pourrait développer davantage le rôle des femmes. Les réponses au questionnaire sont incluses dans le guide en tant qu’exemples de bonnes pratiques et des listes de points à vérifier sont proposées pour aider les syndicats à identifier les problèmes et les solutions possibles.

Pour une plus grande facilité d’utilisation, ce guide regroupe les études de cas et les exemples dans trois grandes catégories afin de présenter les trois principaux acteurs de changement qui permettent d’améliorer les droits des femmes au travail : les employeurs et l’État, les adhérent(e)s, et les adhérent(e)s potentiel(le)s.

1. Aborder les enjeux concernant les femmes lors des négociations
2. Représentation des femmes dans les structures et les instances dirigeantes des syndicats
3. Campagnes stratégiques pour les travailleuses du transport



*Alison McGarry*

**Alison McGarry**  
Coordinatrice des travailleuses du transport de l’ITF



*Diana Holland*

**Diana Holland**  
Présidente du Comité des femmes de l’ITF



# Aborder les enjeux concernant les femmes dans la négociation collective





# Aborder les enjeux concernant les femmes dans la négociation collective

*Cette section s'inspire de plusieurs études de cas et exemples pour mettre en exergue des cas de bonnes pratiques autour du monde, qu'il s'agisse d'adopter de nouvelles procédures et politiques sur le lieu de travail, ou de veiller à ce que l'industrie et l'État traitent et consacrent l'égalité des droits. À la fin de cette section se trouve une liste de points à vérifier résumant les activités syndicales possibles pour s'assurer que les employeurs et législateurs s'efforcent réellement d'améliorer les droits des femmes au travail.*

Les réponses au questionnaire montrent que là où les syndicats de l'ITF ont négocié en faveur de l'égalité hommes-femmes, ils ont pu constater que l'ensemble des membres ont bénéficié de ces efforts. Par exemple, les travailleurs (masculins) se réjouissent habituellement de la diminution de l'intimidation ou du harcèlement au travail – que ce soit à bord des navires ou à terre – car un grand nombre d'entre eux trouve l'intimidation inacceptable et déplaisante. L'adhésion syndicale en est renforcée et la vie professionnelle des hommes comme des femmes bénéficie de l'amélioration des conditions. En Belgique, le Syndicat général ABVV a organisé une « Journée pour l'égalité salariale » en mars. Le BTB a participé pour démontrer sa solidarité avec les travailleuses qui ne gagnent pas encore le même salaire que les hommes, bien que les femmes dockers aient le même salaire et les mêmes conditions de travail que leurs collègues masculins.

Au Togo, pour s'assurer que les préoccupations des femmes sont prises en compte, **Syntrapal** inclut les adhérentes aux négociations avec l'autorité portuaire et à l'élaboration des conventions collectives.

Le **TCA-CAW** au Canada déclare que sa démarche intégrée a permis d'obtenir de nouvelles mesures pour défendre l'égalité et les droits fondamentaux des femmes. Les politiques de discrimination positive font progresser l'égalité au sein du syndicat tandis que les négociations collectives visent à améliorer les conditions et les salaires

pour les travailleurs et les travailleuses du secteur maritime.

Le **TCA-CAW** a négocié des conventions collectives qui incluent :

- des clauses de non-discrimination
- des procédures de plainte et sur le harcèlement
- le droit de refuser un travail pour cause de harcèlement
- une formation à la prévention du harcèlement
- un programme d'intervenantes auprès des femmes.

Le **TCA-CAW** précise que les branches locales s'efforcent également de négocier sur des questions telles que l'amélioration des congés maternité/parentaux et la protection contre le harcèlement et la violence domestique ou au travail, ainsi que de soutenir les femmes travaillant à bord de navires et dans d'autres lieux de travail associés au transport maritime.

*Plusieurs questions essentielles pour les femmes sur les lieux de travail couverts par l'ITF reviennent régulièrement dans les réponses données au questionnaire, telles que la protection en cas de grossesse, et le congé maternité et parental. Certains syndicats membres de l'ITF ont relevé ces défis avec succès, en négociant des améliorations aux conventions collectives sur le lieu de travail et dans l'ensemble de l'industrie. Certains syndicats ont également réussi à obtenir des modifications au niveau législatif.*

## **Protection en cas de grossesse, congé maternité et congé parental**

Partout dans le monde, la grossesse est une cause fréquente de licenciement et de discrimination pour les travailleuses. Dans le secteur du transport et le secteur maritime, des barrières supplémentaires existent : les femmes sont souvent une petite minorité dans un secteur dominé par les hommes ; les femmes du secteur maritime travaillent parfois dans des conditions décrites comme étant « inadéquates » pour les femmes – d'autant plus pour une femme enceinte ; et le travail peut inclure des activités qui, dans certains pays, ne devraient pas être exécutées par des femmes pendant les derniers mois de leur grossesse, par exemple soulever des objets lourds. Ces questions ont été abordées par un certain nombre de syndicats maritimes.



En Afrique du Sud, **Satawu** négocie pour prolonger à six mois le congé maternité de quatre mois rémunéré à taux plein par l'État, ainsi que pour la permission d'allaiter et des congés pour examens médicaux après la naissance. Lorsque le syndicat obtient un nouvel accord de reconnaissance syndicale avec une entreprise, il s'assure que l'accord inclut le congé maternité, ainsi qu'une politique VIH/SIDA et un code de bonnes pratiques sur le genre ; en outre, un membre du département sur l'égalité hommes-femmes participe aux négociations. Le congé maternité fait partie des négociations salariales.

Le **Syndicat japonais des gens de mer** a élaboré des conventions collectives qui soutiennent les femmes marines, et y a inclus de nouveaux droits à la protection de la maternité et au congé maternité.

En Inde, à Mumbai, le **Transport and Dock Workers' Union** négocie sur les questions concernant les femmes, y compris les prestations maternité et la santé et la sécurité au travail pour les travailleuses.

Les syndicats maritimes en Australie ont négocié un congé maternité et un congé parental, qui ont

remporté un franc succès auprès de leurs membres.

*« Un homme a appelé le syndicat pour le remercier car il avait pu prendre un congé "maternité" pour s'occuper de ses jumeaux pendant 12 semaines. »*

**MUA**

En Norvège (et sur les navires battant pavillon norvégien), les travailleurs et les travailleuses bénéficient des dispositions sur le congé parental rémunéré par l'État. Mais le **Syndicat norvégien des gens de mer** a négocié avec succès des dispositions sur la maternité dans les conventions collectives pour ses adhérentes travaillant à bord de navires de croisière battant pavillon des Bahamas. Au titre de ces dispositions, l'entreprise rapatrie les travailleuses au plus tard la 26<sup>ème</sup> semaine de grossesse, et elles ont droit à 100 jours au salaire de base ; elles sont ensuite prioritaires pour combler un poste vacant adéquat équivalent pendant les trois années suivant la naissance de l'enfant.

On ne saurait trop insister sur l'importance de conventions collectives fortes pour soutenir les femmes du secteur maritime. Cela est tout particulièrement important pour les femmes

travaillant à bord de navires battant pavillon de complaisance ; il s'agit d'un mécanisme permettant à de nombreux armateurs d'éviter d'accorder une protection maternité (protection contre les licenciements ainsi que protection de la santé et sécurité des travailleuses enceintes) ou des droits liés à la maternité.

L'ITF a préparé des clauses modèles qui peuvent être utilisées dans les conventions collectives pour s'assurer que femmes marines enceintes jouissent des droits liés à la grossesse et à la maternité. Ces clauses traitent également de la question du test de grossesse avant le recrutement, qui est contraire aux normes internationales de travail.

Les accords approuvés par l'ITF pour les navires marchands stipulent que les femmes marines enceintes :

- doivent être rapatriées aux frais de la société ;
- doivent recevoir deux mois de salaire à taux plein à titre d'indemnisation ;
- le moment du rapatriement peut dépendre du lieu de travail et du stade de la grossesse. Il est en général plus sûr pour les femmes enceintes de travailler jusqu'à un stade avancé de la grossesse si le navire navigue en zone côtière, où lorsqu'un médecin est présent à bord.
- en cas de travail sur un navire de haute mer ou à très grande vitesse, les risques doivent être soigneusement évalués ;
- la grossesse ne devrait jamais être traitée comme une faute disciplinaire ;
- un test de grossesse pré-recrutement peut constituer une infraction à la Convention 183 de l'Organisation internationale du travail (OIT)

Les droits des parents adoptifs sont trop souvent négligés, mais pas par le **Transport and Dock Workers' Union**, à Mumbai, en Inde. Il a obtenu des prestations importantes pour les parents adoptifs lorsqu'il « *est apparu que les femmes qui avaient adopté un enfant ne bénéficiaient pas du congé maternité* ».

Le syndicat a abordé avec le Ministère de la marine marchande la nécessité de congés pour les mères adoptives, et suite à cela la réglementation en la matière a été modifiée. Dans le Port de Mumbai, les travailleuses ont désormais le droit au congé maternité lorsqu'elles adoptent un enfant.

## **Permettre aux parents de continuer à travailler – des politiques favorables à la famille**

Dans le secteur maritime, les travailleuses ne représentent qu'une petite minorité, et en négociant des accords favorables à la famille, les syndicats peuvent nouer le dialogue avec les hommes autant que les femmes et les aider. Ces accords donnent accès à des prestations de longue durée à tous les parents, leur permettant ainsi de continuer à travailler. Les accords mentionnés sont des exemples forts, démontrant comment les négociations syndicales axées sur l'égalité hommes-femmes peuvent stimuler les négociations collectives pour tous les membres.

En Australie, lors des négociations avec les entreprises, le **MUA** propose des clauses modèles favorables à la famille, et suit une politique d'inclusion des adhérentes dans toutes les délégations, les équipes de négociation avec les entreprises ainsi que les comités d'entreprise.

Le **Syndicat international des marins canadiens** inclut dans tous ses contrats des termes non discriminatoires protégeant les droits des femmes, ainsi que des références aux législations qui garantissent le droit au congé familial, les droits liés à la maternité/paternité et le droit au congé parental.

En mai 2011, une convention-cadre a été négociée pour les débardeurs de la côte Pacifique du Canada. L'accord sur les salaires et les conditions de travail d'une durée de huit ans, conclu entre le syndicat **International Longshore and Warehouse Union (ILWU)** (Syndicat international des manutentionnaires et dockers) du Canada, affilié à l'ITF, et la **British Columbia Maritime Employers' Association** (Association des employeurs maritimes de Colombie Britannique), améliore les prestations maternité, paternité et de retraite. Les nouvelles dispositions sur les congés maternité et paternité stipulées dans l'accord constituaient une des revendications clés des négociations collectives menées par le syndicat.

« *Pour la première fois, les débardeurs auront le soutien qu'ils méritent pour élever leurs familles. [Cela rendra également] ce travail plus attrayant pour les femmes.* » Tom Dufresne, président de l'**ILWU**, Canada.

Dans le port de Felixstowe, en Angleterre, **Unite** a négocié une politique favorable à la famille en

2011. Bien que le syndicat ne compte que 40 femmes sur ses 2 500 membres dans le port – la majorité travaillant comme chauffeurs, superviseurs et chefs d'équipe – il s'est battu pour cet accord « dans le cadre de nos efforts continus pour améliorer les modalités et les conditions de travail de tous nos membres ». Phil Pemberton, organisateur **Unite**, a déclaré : « *Notre nouvel accord permet une approche plus flexible de l'organisation du travail. À l'heure actuelle, nos membres travaillent sur un cycle de quatre jours de travail, quatre jours de repos. Ce n'est pas l'idéal pour tout le monde, surtout s'ils ont une famille à leur charge. Avec ce nouvel accord, les membres ont le droit de demander des quarts de service flexibles – et cela est en général octroyé.* » Malgré l'organisation du travail par roulement, la branche du syndicat peut aller à la rencontre de tous ses membres grâce à ses quatre délégués syndicaux à temps complet, ainsi qu'au travers de bulletins d'information et de son site internet.

### **Les conditions de travail des femmes et les services à leur disposition**

De meilleures conditions de travail pour les adhérent(e)s du secteur maritime constituent toujours une revendication clé de toute négociation. Mais cela revêt une importance particulière pour les femmes de ce secteur qui, bien trop souvent, travaillent au sein d'effectifs surtout masculins avec des dispositifs insuffisants pour elles. Des installations sanitaires, des salles de bains et des vêtements conçus pour les femmes représentent des enjeux d'importance pour presque tous les syndicats maritimes.

En France, **Force Ouvrière (FO) Languedoc-Roussillon**, qui représente des femmes officiers et capitaines de remorqueurs et de navires/véhicules de maintenance, explique que le syndicat répond aux demandes spécifiques avancées par les femmes concernant le lieu de travail en les intégrant dans ses programmes de négociations collectives. Les revendications ont inclus par exemple la création de zones de repos séparées, de toilettes pour les femmes ainsi que des questions relatives aux vêtements de travail et à l'équipement de sécurité.

Le **TCA-CAW** au Canada s'efforce d'améliorer les installations sanitaires et les vestiaires pour les femmes à bord des navires et dans les locaux liés au transport maritime.

Le **BTB** en Belgique a négocié avec succès sur des conditions de travail et des tenues spécifiques pour les femmes marins. Il a ainsi obtenu des installations sanitaires pour les femmes et des vêtements de sécurité conçus pour les femmes dockers.

### **Harcèlement sexuel et intimidation sur le lieu de travail**

Les politiques et procédures sur le harcèlement sexuel sont essentielles pour toutes les femmes du secteur maritime, qu'elles travaillent à terre ou en mer. Alors que le harcèlement sexuel est un enjeu majeur pour la plupart de nos adhérentes, les travailleuses du secteur maritime sont souvent confrontées à un problème supplémentaire : la vie dans un espace exigu, loin de chez elles, à proximité immédiate de collègues principalement masculins.

Le **Transport and Docker Workers' Union** de Kandla en Inde a réussi à créer un comité sur le harcèlement sexuel des femmes dans le port de Kandla, comité qui inclut un(e) représentant(e) du syndicat. Le syndicat traite également des plaintes déposées par les adhérentes et s'emploie à répondre à leurs demandes concernant le lieu de travail.

En Australie, l'intimidation et le harcèlement ont également été identifiés par le **MUA** comme un enjeu fondamental pour les femmes marins. Le syndicat note que les préoccupations incluent : « des petits faits et gestes qui ne sont peut-être pas considérés comme du harcèlement, comme l'affichage de certains posters ou certaines plaisanteries sur le lieu de travail ». En 2011, le conseil national du syndicat a décidé de poursuivre son travail auprès des membres afin de créer des lieux de travail « qui ne soient pas seulement respectueux des femmes, mais respectueux de tous les travailleurs ».

Un projet mené par le syndicat maritime anglo-néerlandais-suisse **Nautilus International** pour éradiquer le harcèlement et l'intimidation à bord des navires a encouragé les partenaires sociaux à accepter les lignes directrices britanniques ainsi qu'euro-péennes.

En 2010, **Nautilus** a organisé une grande enquête sur l'intimidation, la discrimination et le harcèlement en milieu de travail maritime. La recherche faisait suite à une autre enquête réalisée en 1999 auprès des adhérentes du

syndicat, qui avait abouti à des lignes directrices de meilleures pratiques pour la lutte contre l'intimidation et le harcèlement, élaborées par le syndicat (alors appelé **NUMAST**) et la Chambre britannique de la Marine marchande. Ceci avait ensuite encouragé le syndicat à développer des normes européennes sur la lutte contre l'intimidation et le harcèlement dans l'industrie maritime.

L'enquête de 2010 avait révélé que 43 % des personnes ayant répondu avaient été victimes d'intimidation, de discrimination et de harcèlement au travail au cours des cinq années précédentes, et 55 % des femmes avaient signalé une discrimination sexuelle, même si elles ne représentaient que 8 % de l'ensemble des répondants. De manière générale, l'enquête révélait une inquiétude générale envers les mauvais traitements au travail, et les répercussions sur le moral de ceux ou de celles les subissant, ainsi que la réticence à déposer plainte officiellement. Cependant, la grande majorité des répondants a déclaré apprécier travailler en mer. Avec l'**ITF**, **Nautilus** œuvre au développement de principes internationaux de lutte contre le harcèlement et l'intimidation en mer, et travaille également au sein des entreprises pour que les meilleures pratiques soient

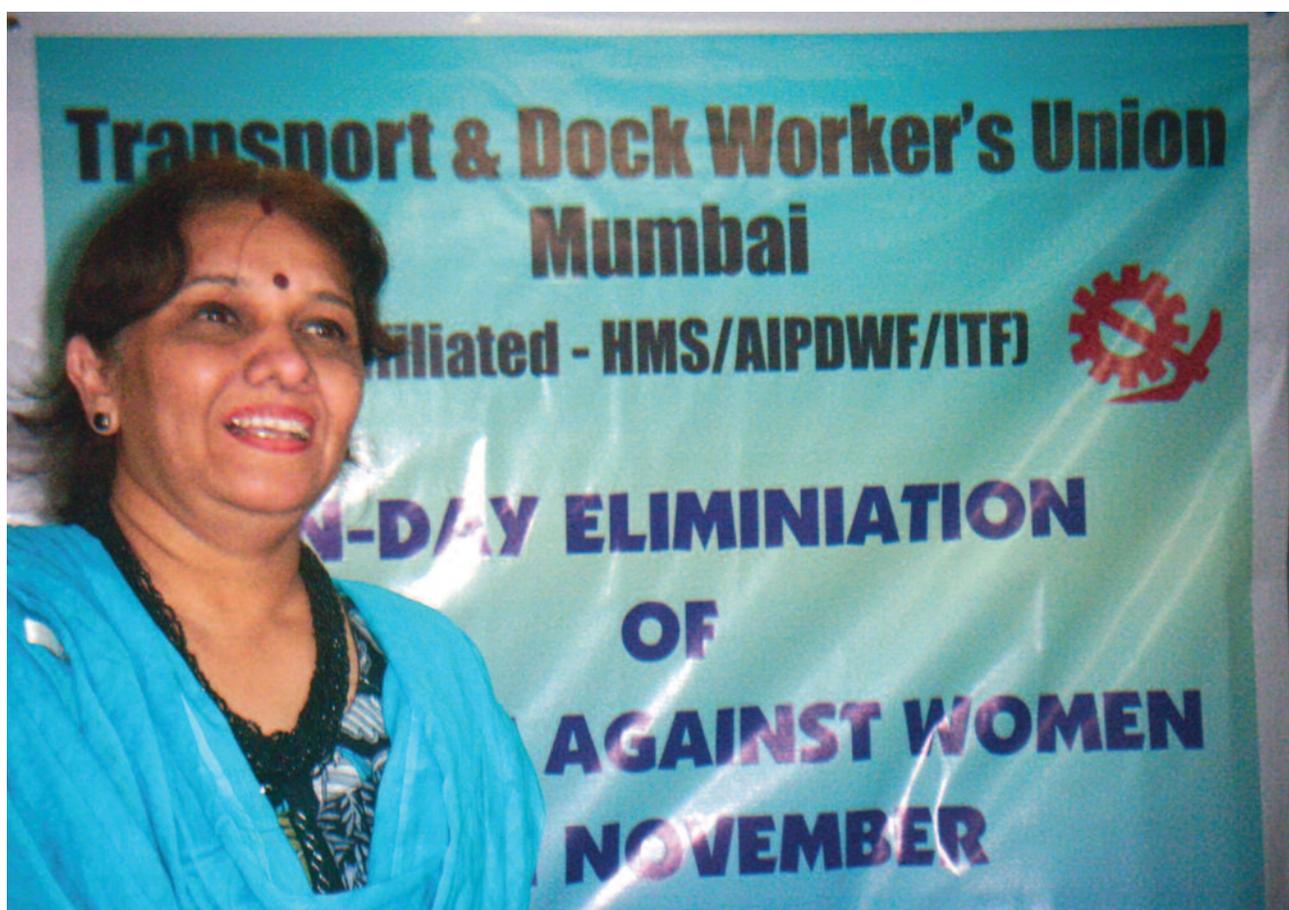
adoptées, ainsi que d'autres mesures telles que la désignation d'un(e) responsable de l'égalité à bord de tous les navires.

### **Traiter les griefs et les plaintes pour harcèlement sexuel**

Un certain nombre de syndicats adoptent des mesures assez similaires pour tenir compte de la réticence qu'ont les femmes à se plaindre de harcèlement et pour veiller à ce que les adhérentes puissent aborder des questions délicates avec une représentante syndicale. C'est là une étape importante pour faire face à une culture du harcèlement et de l'intimidation, surtout dans les espaces étroits et confinés dans lesquels travaillent souvent les femmes du secteur maritime.

Le **Syndicat international des marins canadiens** utilise des termes non discriminatoires et protège les droits des femmes dans tous ses contrats. Afin de s'assurer que les femmes se sentent suffisamment en confiance pour déposer plainte pour un problème de nature délicate comme le harcèlement sexuel, les adhérentes peuvent être représentées par une représentante syndicale.

*« Les représentantes syndicales peuvent travailler avec les adhérentes si elles le souhaitent, et une*



*[responsable spécialisée] traite des questions spécifiques aux femmes dans le processus de traitement des griefs. »* **Syndicat international des marins canadiens**

Au Canada également, le **TCA-CAW** a mis au point le système des « intervenantes auprès des femmes » sur le lieu de travail pour aider les employées qui « ont parfois besoin de discuter avec une autre femme... de violence ou maltraitance domestique ou de harcèlement au travail ». L'intervenante auprès des femmes est désignée par le syndicat parmi les employées du département des négociations et reçoit une formation spécifique pour exécuter cette fonction. Elle rencontre les adhérentes individuellement si nécessaire, discute de leurs problèmes et les renvoie vers l'institution adéquate le cas échéant. Dans le cadre des négociations concernant les intervenantes auprès des femmes, le **TCA-CAW** négocie avec l'employeur pour que soient mises à la disposition des employées une ligne et une messagerie téléphoniques confidentielles pour contacter l'intervenante, ainsi qu'un espace de réunion privé et confidentiel.

Le **Transport and Dock Workers' Union**, en Inde, a lancé avec succès une initiative avec les partenaires sociaux sur le harcèlement sexuel dans le port, veillant à ce que l'employeur propose des cours adéquats de formation à tous les travailleurs.

*« S'il existe un problème de harcèlement sexuel, les individus peuvent se plaindre auprès du comité portuaire sur le harcèlement sexuel. Je représente les syndicats au sein de ce comité portuaire. Nous essayons d'arriver à un accord mutuel mais certains cas graves ont entraîné des suspensions. La direction s'est également efforcée d'organiser des programmes de sensibilisation pour les femmes, et nous avons des séminaires, etc. sur le harcèlement. Le syndicat apporte tout son soutien à ce sujet. »*  
Seema Mohan, Secrétaire, **Transport and Dock Workers' Union**, Kandla, Inde

### **Modifications de la législation**

Dans le monde, de nombreux syndicats membres de l'ITF ne se contentent pas d'aborder les questions concernant les femmes lors des négociations, ils font aussi activement campagne pour modifier les législations nationales et fédérales en faveur de toutes les travailleuses.

Certains pays ont montré l'exemple en adoptant une législation favorable aux travailleuses. Ceci peut constituer un modèle utile aux syndicats d'autres pays.

Il existe de nombreux exemples de campagnes menées à l'initiative d'un seul syndicat qui entraînent des avantages significatifs pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses ; ainsi en Australie, le **MUA** a participé à une campagne nationale pour le congé parental rémunéré qui a finalement permis l'obtention d'une politique de congé parental rémunéré pour tous les travailleurs et travailleuses du pays.

Au Canada, le **TCA-CAW** faisait partie d'une vaste coalition qui a récemment réussi à faire modifier la Loi sur la santé et la sécurité au travail dans l'Ontario, afin de protéger les individus (surtout les femmes) de la violence domestique et au travail, une victoire significative pour toutes les femmes en Ontario, notamment les femmes marins et dockers. La législation nationale en Belgique aborde le problème du harcèlement sexuel y compris pour les dockers, et le place sous le mandat de la Commission paritaire du Ministère du travail. Le **TCA-CAW** participe également à des campagnes politiques spécifiques aux femmes, telles que la campagne des femmes pour les femmes (pendant les élections fédérales de 2008 et 2011) sur la garde des enfants, l'égalité salariale, et la lutte contre la violence à l'égard des femmes.

L'**ITF** fait campagne pour que des procédures adéquates soient adoptées afin de protéger les équipages non domiciliés. Dans les cas où ils peuvent effectivement être employés, ils devraient bénéficier de contrats de travail réels leur garantissant leurs droits aux prestations de sécurité sociale, aux congés et à une rémunération équitable. L'**ITF** continue à se battre contre la concurrence déloyale basée sur des conditions de travail moins favorables. Elle fait campagne pour une meilleure réglementation protégeant les intérêts de tous les travailleurs et travailleuses de la navigation intérieure.

La **FIT-CISL** en Italie a organisé des réunions et participé à des campagnes sur la santé, notamment pour les femmes immigrées. À la Barbade, le **BWU** participe également aux campagnes nationales contre la traite d'êtres humains et pour l'adoption de la Convention 156 de l'**OIT** sur les travailleurs ayant des

responsabilités familiales. Le syndicat siège à un comité national qui examine les textes du projet de loi sur le harcèlement sexuel, et fait pression pour un salaire minimum sectoriel, « *afin de garantir que certaines catégories de travailleurs, notamment les femmes, ne soient pas désavantagé(e)s* ».

### **Accès des femmes à la formation professionnelle et au travail**

Une campagne menée par les syndicats maritimes argentins a permis de remporter un droit important qui a instauré la formation pour les femmes marins, et a contribué à généraliser ce droit autour du monde.

Après avoir été fascinée toute son enfance par les navires, Natalia Prosdocimi décide en 1992 qu'elle veut être marin. À cette époque-là, les écoles

navales en Argentine n'acceptaient pas les femmes. Toutefois, après s'être renseignée auprès du Centre des capitaines au long cours et officiers de la marine marchande, Natalia apprend qu'une nouvelle législation permettrait bientôt aux femmes de travailler dans ce secteur.

« *Dans une large mesure, nous devons remercier les syndicats pour cette loi qui a donné aux femmes le droit d'obtenir un diplôme de chef de quart passerelle ou machine* », déclare Natalia. En 1994, lorsqu'elle a pu enfin s'inscrire à l'école navale, elle était la seule femme dans sa classe. Dix ans plus tard, alors qu'elle était second capitaine, Natalia est devenue la première femme capitaine en Argentine et en 2005, selon elle, le niveau de la demande a atteint un nouveau record lorsque 50 % des places en Argentine étaient occupées par des femmes.

## **Aborder les enjeux concernant les femmes dans la négociation collective : liste de points à vérifier**

### **Négociation collective**

- Les enjeux concernant les femmes sont-ils bien identifiés avant la négociation et intégrés aux revendications ?
- Les femmes sont-elles impliquées en tant qu'adhérentes dans les négociations et dans les équipes de négociation ?
- Les rémunérations et les conditions de travail des femmes sont-elles égales à celles de leurs homologues masculins ?
- Existe-t-il des dispositions spécifiques pour les travailleuses du secteur maritime dans votre convention collective, par exemple :
  - Toilettes séparées avec installations sanitaires
  - Aires de sommeil et de repos
  - Vêtements de sécurité et équipement de protection appropriés

### **Considérations nationales et législatives**

- L'État assure-t-il la sécurité de l'emploi pour toutes les travailleuses du secteur maritime ?
- L'État a-t-il promulgué des lois affirmant le droit à l'équité des rémunérations et des conditions entre hommes et femmes ?
- Existe-t-il des taux de salaire minimum fixés par l'État ?
- Existe-t-il des dispositions sur le congé maternité et parental rémunéré déterminées par l'État ?
- Existe-t-il des lois nationales contre le harcèlement sexuel et la violence à l'égard des femmes ?
- Existe-t-il des lois sur la santé et la sécurité au travail au niveau national ?
- L'État a-t-il promulgué des lois contre la discrimination à l'égard des femmes ?



# Représentation des femmes dans les structures et les instances dirigeantes des syndicats





# Représentation des femmes dans les structures et les instances dirigeantes des syndicats

Cette section examine comment les syndicats représentent leurs adhérentes dans les structures syndicales et quels autres mécanismes sont utilisés afin de garantir que la voix des femmes soit entendue dans les syndicats. Lorsque de tels mécanismes sont en place, il est plus probable que les négociations collectives reflètent les préoccupations des adhérentes. Les syndicats qui ont des structures efficaces de représentation des femmes sont aussi les syndicats qui adoptent des campagnes fortes sur les enjeux concernant les femmes, comme la violence à l'égard des femmes. Ces syndicats auront également des femmes à des postes de direction.

Les structures de femmes sont importantes. De nombreux syndicats ont des structures qui sont traditionnellement orientées vers les hommes, et qui n'encouragent pas particulièrement la participation des femmes. Comme l'explique John Aman, directeur de l'organisation de **TCA-CAW**, lorsque les syndicats sont apparus l'écrasante majorité des membres était « des hommes (et blancs), et par conséquent la structure interne, la dotation en personnel, la culture et la philosophie de la plupart des syndicats reflétaient cette réalité ». Il précise qu'« avec une plus grande présence des femmes dans la population active, les syndicats progressistes et visionnaires ont dû s'ouvrir et offrir un espace à leurs adhérentes ».

Les syndicats ont abordé la question de la représentation de leurs adhérentes en utilisant toute une gamme de mécanismes, allant de structures formelles entérinées dans les statuts, comme des comités des femmes, à la représentation dans les organes politiques des syndicats ou à la création d'écoles pour les femmes, ainsi que des dispositions moins formelles telles que des réseaux de femmes et des activités pour les femmes. De nombreux syndicats ont nommé des femmes cadres pour s'assurer que l'égalité hommes-femmes et les besoins spécifiques de leurs adhérentes soient pris en compte. D'autres syndicats ont adopté des

mesures d'action positive pour encourager la représentation des femmes aux échelons directeurs nationaux ou locaux.

Il est essentiel d'avoir en place un système d'inscription et de suivi des adhérent(e)s. Il est important d'inscrire les membres selon leur sexe, et de créer un mécanisme permettant d'extraire l'information sur les adhérentes, qui elles sont et où elles travaillent. Cela permet aux syndicats de se concentrer sur les femmes, de les encourager à participer à des événements spécifiques ainsi que de développer leur participation aux structures et à l'organisation syndicales.

Cette section fait la synthèse d'exemples de l'**ITF** démontrant des bonnes pratiques, et présente comment les syndicats peuvent apporter un changement réel et inclure avec succès les femmes dans les activités et la direction du syndicat.

## Comités des femmes

De nombreux syndicats ont un comité spécifique pour leurs adhérentes. Il joue souvent le rôle de comité consultatif auprès d'autres comités politiques du syndicat. Le comité des femmes joue un double rôle : il est axé sur les préoccupations des femmes mais il constitue aussi un espace où les femmes passent à l'action et gagnent une expérience précieuse au sein du syndicat. Les syndicats de l'**ITF** ont adopté une série de modèles et de méthodes de travail pour les comités des femmes.

Le **MUA** en Australie possède un comité des femmes avec des représentantes de chaque État. Étant donnée la taille du pays, il se réunit tous les deux mois, par téléphone. Le comité élabore un plan de travail qui est ensuite mis en œuvre par les comités de branche dans chaque État.

La branche britannique de **Nautilus International** a créé un forum consultatif des femmes en 2010 suite à l'adoption d'une motion adoptée en conférence après que les adhérentes aient suivi une formation pédagogique. Il se réunit trois à quatre fois par an et est ouvert à toutes les adhérentes.

« La [formation pédagogique] a entraîné la création d'un réseau de militant(e)s, et grâce à cela, davantage d'adhérentes souhaitent être élues déléguées syndicales, et se présentent aux élections du Conseil du syndicat. » **Nautilus International**, Royaume-Uni/Pays-Bas/Suisse

En Belgique, le **BTB** organise régulièrement des sessions de formation de quatre jours pour les membres du conseil issus de la section des dockers, et, en tant que représentante des femmes, Monique Verbeeck fait toujours participer une ou deux femmes à ces sessions.

Le **BWU** de la Barbade possède un comité sur l'égalité hommes-femmes, qui est en fait un sous-comité du conseil exécutif ; il est mandaté pour présenter des revendications au nom des travailleuses.

« La [section des femmes] suit de près toutes les questions et les problèmes rencontrés par les femmes à bord, et ensuite, prend des mesures pour les résoudre. » **Syndicat croate des gens de mer**

Il existe aussi des comités ou commissions des femmes dans les syndicats suivants : **Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)**, Allemagne, **FIT-CISL**, Italie, **All-India Port and Dock Workers' Federation** (Fédération des dockers et travailleurs portuaires), Inde, **Dock Workers' Union**, Kenya, et **Syntrapal et Syndicat National des Transitaires Mandataires du Togo (Synatram)**, Togo.

Il est encourageant de voir les comités des femmes à l'ordre du jour des syndicats émergents, tels que le **Syndicat général des travailleurs portuaires** formé récemment en Jordanie et le **Syndicat des gens de mer de Birmanie**.

Au Canada, le **TCA-CAW** a un comité des femmes national et des comités des femmes locaux, dont l'objectif général est « *d'impliquer davantage de femmes TCA-CAW dans notre syndicat* ». Les comités des femmes peuvent créer des sous-comités pour traiter de questions telles que l'éducation, la négociation, la participation de la collectivité ou la santé des femmes, et peuvent organiser des formations pédagogiques spéciales pour les adhérentes sur les politiques syndicales qui les affectent. Le syndicat a également créé des réseaux de femmes permettant aux femmes des branches locales de se rencontrer lors de séminaires et de campagnes.

« *La priorité des réseaux est d'encourager plus de femmes à s'impliquer dans leur syndicat et à être plus actives dans leur communauté... Travailler en réseau dans un environnement favorable permet aux femmes de participer plus activement au syndicat.* » **TCA-CAW**, Canada

## Réseaux informels

Les réseaux informels s'avèrent être une façon de plus en plus efficace pour les adhérentes de rester en contact les unes avec les autres. Les réseaux peuvent permettre un contact informel en l'absence de structures formelles pour l'organisation des femmes. Mais même quand les syndicats ont des comités et des responsables des femmes, de nombreuses adhérentes apprécient les avantages qu'offrent le contact informel et les réseaux sociaux en ligne – une méthode de plus en plus utilisée pour garder le contact avec les campagnes nationales et mondiales – parallèlement à une participation plus formelle aux activités syndicales.

Tenir des réunions pour les adhérentes garantit que le syndicat abordera également les problèmes dans une perspective d'égalité hommes-femmes. Ceci est particulièrement important pendant la crise financière que nous traversons, car les répercussions des coupes sur les femmes et sur les hommes peuvent être très différentes – par exemple les femmes sont plus susceptibles d'être victimes de la précarisation de l'emploi.

En Belgique, dans la section des dockers du **BTB**, la représentante des femmes Monique Verbeeck organise des réunions informelles pour les adhérentes lorsque des problèmes spécifiques doivent être discutés, tels que l'impact de la crise économique sur les travailleuses. En 2011, ce mécanisme a permis de dégager des problématiques de genre pour examen dans le cadre du Dialogue social européen avec la Commission européenne. Le réseau des femmes des dockers du BTB est passé de deux à 13 personnes en 2012.

Le **Seafarers' International Union** (Syndicat international des gens de mer), aux États-Unis, et le **Syndicat japonais des gens de mer** ont des réseaux informels et des forums pour assurer un échange dynamique d'opinions avec les adhérentes et élaborer des stratégies pour aborder les problèmes qu'elles soulèvent.

Le **TCA-CAW** au Canada met l'accent sur l'importance croissante des nouveaux médias sociaux. Il signale qu'en mars 2011, pendant la 55<sup>ème</sup> session de la Commission des Nations Unies de la condition de la femme, ses déléguées partageaient tous les jours des informations et des analyses sur des blogs, et le blog du département des femmes du syndicat a reçu 556 visites.



« Une des conséquences surprenantes [du blog] a été l'établissement de liens privilégiés avec des militantes du monde entier. Bien que la majorité des visites sur le blog provenait du Canada, il était également consulté par des personnes de nombreux autres pays tels que les États-Unis, le Royaume-Uni, la Suisse, la France, Singapour, le Brésil, la Suède, l'Australie et la Belgique. » TCA-CAW, Canada

Le MUA en Australie affirme que les femmes marins – souvent la seule femme à bord du navire – communiquent au travers de Facebook et du site internet du syndicat car elles ne peuvent parfois pas recevoir de courriels personnels. Cet exemple montre les avantages pratiques que le syndicat peut apporter aux membres, au-delà des négociations sur des rémunérations et des conditions de travail décentes.

La **Confederación Marítima de Chile (Comach)** au Chili a créé des réseaux de femmes pour les travailleuses maritimes et dockers, secteur où les femmes représentent une minorité de la main d'œuvre et ont des besoins spécifiques, tels que des vêtements de sécurité adaptés aux femmes et une protection contre le harcèlement sexuel.

### **Responsables des femmes**

Plusieurs syndicats ITF ont nommé une responsable nationale des femmes qui travaille spécifiquement sur la promotion et la

participation des adhérentes, y compris l'organisation des travailleuses du transport et le développement des aspects sexospécifiques dans les négociations collectives.

Malgré des effectifs en majorité masculins, certains syndicats ont réussi à s'assurer que leur personnel et cadres incluent des femmes. Le syndicat veille ainsi à ce que les aspects sexospécifiques des politiques et des négociations soient abordés par le siège et par les syndicats au niveau local, et cela a également encouragé la création de structures de femmes dans le syndicat.

La moitié du personnel d'encadrement du **BWU** à la Barbade est composé de femmes, et inclut des responsables des relations industrielles. Le **Syndicat estonien indépendant des gens de mer** a trois femmes cadres permanentes à temps complet et le **Syndicat norvégien des gens de mer** a également des femmes représentantes syndicales. **Nautilus International** a actuellement deux permanentes basées dans son bureau des Pays-Bas, ce qui représente environ 10 % de tous les permanents. Le **SMOU** à Singapour a une responsable syndicale à plein temps ; le conseiller en politique maritime et législation du **Syndicat international des marins canadiens** est une conseillère ; et le **Seafarers' International Union**, aux États-Unis, compte de nombreuses femmes au sein de son département juridique.

Dans le **TCA-CAW**, au Canada, les femmes travaillent comme organisatrices, représentantes de services, représentantes nationales, directrices et responsables de départements, dans les domaines suivants : éducation, retraites et prestations sociales, recherche, et santé et sécurité. Elles expliquent : *« La plupart des femmes nommées au sein du personnel venaient de la base et avaient occupé des postes de direction dans les syndicats locaux. »*

Le **MUA** en Australie a un agent national de liaison avec les femmes, qui organise les activités des femmes, promeut l'organisation des femmes et de manière générale soutient les adhérentes dans le secteur. Mich-Elle Myers, une « wharfie » (docker), est payée deux jours par semaine par son employeur pour être la responsable des femmes à temps complet du syndicat pendant deux ans. Les principaux problèmes pour les adhérentes sont la précarisation, l'intimidation et le harcèlement, et les droits liés à la maternité.

*« Il importe peu aux femmes qui ont toujours voulu travailler en mer d'être la seule femme à bord, mais l'isolement peut être une des épreuves les plus difficiles auxquelles elles sont confrontées. Il faut avoir la peau dure. »*

### **Les femmes du secteur maritime aux postes de direction**

La direction d'un syndicat a une influence majeure sur la politique et l'action du syndicat. Dans des syndicats traditionnellement masculins, il est particulièrement important que les femmes occupent des postes de direction, car les syndicats du transport dominés par les hommes ne comprennent pas toujours la dimension sexospécifique de la politique ou des négociations collectives.

Alors que certaines adhérentes peuvent accéder à des postes de direction grâce à leur travail et à leur expérience dans le syndicat, d'autres ont besoin d'encouragements et de mécanismes plus précis leur permettant d'y jouer un rôle à part entière. Des sièges réservés ou encore la représentation proportionnelle des femmes sont des mécanismes statutaires qui peuvent compenser le fait que des effectifs principalement masculins auront tendance à élire des dirigeants masculins.

Des sièges réservés ou désignés dans les comités exécutifs et syndicaux constituent un mécanisme

souvent utilisé pour encourager les femmes à se présenter. Par exemple au Canada, le **TCA-CAW** a deux sièges désignés pour les femmes au comité exécutif national, qui compte actuellement quatre femmes. Les femmes sont également élues à des postes de direction à l'échelon local, y compris comme membres des comités de négociation. Des adhérentes du **TCA-CAW** sont déléguées syndicales et représentantes à la santé et sécurité à bord de navires.

Deux femmes siègent au comité exécutif du **Syndicat international des marins canadiens**, en tant que secrétaire trésorière et directrice d'une division non-maritime. Le **Seafarers' International Union** aux États-Unis a élu et désigné des femmes en tant que permanentes (agents portuaires, une représentante syndicale et des vice-présidentes adjointes). Cinq des 24 permanents syndicaux sont des femmes.

Les postes de président et de secrétaire élus du **Syndicat norvégien des gens de mer** sont occupés par des femmes, et le conseil comporte également des femmes. Le président général du **BWU** à la Barbade est une femme, ainsi que 25 % des permanents élus. L'**Association suédoise des officiers de marine** compte plusieurs femmes en son sein ainsi qu'en qualité de présidentes/membres du conseil au niveau de la représentation locale. Le **Syndicat estonien indépendant des gens de mer** a deux femmes élues dans son conseil, et 10 délégués syndicaux sur 27 sont des femmes.

Des femmes élues siègent au conseil d'administration, au conseil général et au congrès du **Tanzania Seafarers' Union**, qui a aussi des femmes secrétaires régionales adjointes. **Syntrapal** au Togo explique que ses programmes d'éducation ont permis à ses adhérentes d'assumer des postes de direction, à savoir : la coordinatrice de l'**ITF** pour le Togo ; la trésorière adjointe pour les structures des femmes de la sous-région de l'Afrique de l'Ouest, et la première vice-présidente de la section des dockers de l'Afrique. La personne de contact du syndicat pour les questions concernant les MST/VIH/SIDA dans le port ainsi que la vice-présidente du comité sous-régional de l'Afrique de l'Ouest de l'**ITF** sont également des femmes.

Les femmes constituent 1 400 des 6 000 membres du **Kenya Dock Workers' Union** (Syndicat des dockers du Kenya). Environ 700 femmes sont des

dockers, alors que d'autres femmes travaillent comme opératrices de chariots-élévateurs, comme chauffeurs et sur des tracteurs. La formation se fait sur le terrain ; le travail est bien rémunéré et attire tous les âges. Cependant, explique la trésorière adjointe Judith Abuka, les femmes doivent être solides, notamment pour faire face au harcèlement sexuel. Les structures syndicales et les dispositions statutaires ont évolué afin de tenir compte du nombre croissant d'adhérentes – les statuts du syndicat stipulent que toutes les structures syndicales devraient compter 30 % de femmes. Il y a désormais sept sièges de femmes sur les 17 que compte le NEC (conseil exécutif national), ainsi que des structures, des motions et des événements de femmes, tels que la Journée internationale de la femme. Mais il est encore difficile d'encourager les femmes à s'engager pleinement dans le syndicat.

En Afrique du Sud, **Satawu** a établi un système de quota de 25 % de femmes dans toutes ses structures décisionnelles, mais le nombre de femmes dépasse maintenant ce ratio – sa structure gouvernante compte environ 35 à 40 % de femmes. Des femmes sont présentes aux postes de direction, en tant que représentantes des questions de genre, secrétaires et déléguées syndicales.

*« Les femmes ont forgé des alliances avec les collègues masculins – nous ne pouvons rien faire sans la présence de femmes dans toutes les structures. Nous avons des femmes présidentes et secrétaires de notre section maritime – ce sont des postes à responsabilités. » Satawu, Afrique du Sud*

**Satawu** et **Comach** au Chili ont tous deux des trésorières, et les deux représentants nationaux à temps plein de Satawu au sein de l'Autorité portuaire nationale Transnet sont des femmes.

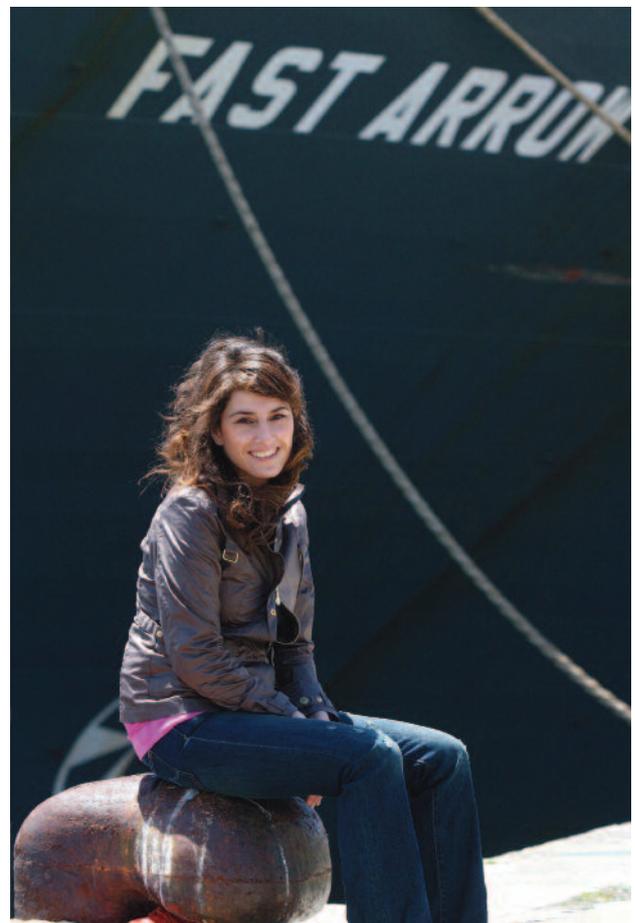
*« Les femmes sont représentées dans toutes les structures au sein de notre syndicat, et beaucoup occupent des postes d'encadrement. » Satawu, Afrique du Sud*

Le **Syndicat japonais des gens de mer** compte actuellement cinq femmes déléguées siégeant à son congrès, l'organe décisionnel suprême.

*« En tant que représentantes, elles s'efforcent de veiller à ce que les opinions des adhérentes soient reflétées dans les décisions. » Syndicat japonais des gens de mer*

Plusieurs femmes siègent au comité exécutif et au conseil général du **SMOU** à Singapour, et **Nautilus International** a des adhérentes dans son conseil national et ses comités nationaux ainsi qu'en tant que déléguées syndicales élues. Le **Syndicat des gens de mer de Birmanie** prévoit d'avoir des sièges réservés aux travailleuses dans sa structure.

Les syndicats du transport en Inde ont pris très au sérieux le défi de la représentation des femmes. La **All-India Port and Dock Workers' Federation** a nommé à son comité national Kalpana Desai, qui représente le port de Mumbai, et Marry Kutty du port de Cochin ; elles sont co-secrétaires et se concentrent sur les questions concernant les femmes. La **Cochin Port Staff Association**, en Inde, a réservé des postes importants – y compris ceux de vice-président, secrétaire et secrétaire-adjoint – exclusivement à des femmes. Le **Transport and Dock Workers' Union**, à Mumbai, a 10 femmes élues membres du conseil général et les femmes ont des postes réservés en tant qu'organisatrice, secrétaire adjointe et vice-présidente. Le **Transport and Dock Workers' Union**, à Kandla, a une femme secrétaire (au comité exécutif), une femme secrétaire adjointe et quatre secrétaires de l'organisation (membres de l'exécutif).



Marcos Canosa – La Opinion

En Belgique, Monique Verbeeck du **BTB** signale que son syndicat a lancé un appel pour encourager les jeunes et les femmes dockers à devenir membres du conseil dans leur catégorie professionnelle, afin d'amener les jeunes adhérents et les adhérentes aux futures instances dirigeantes du syndicat. C'est ainsi que trois femmes se sont présentées, ce qui a permis au groupe informel des femmes d'avoir maintenant 13 membres. *« Ces femmes nous maintiendront informées des problèmes spécifiques sur le lieu de travail lors de réunions régulières. »*

Comme d'autres syndicats, **ver.di** en Allemagne a modifié ses statuts pour exiger que les femmes constituent 30 % de tous les postes élus dans le syndicat. C'est un mécanisme important – et efficace – pour s'assurer que les femmes soient élues à des postes de direction dans l'ensemble du syndicat.

Les congés payés pour activités syndicales encouragent la participation. Ces dispositions varieront selon les pays – et les entreprises – mais peuvent être un sujet de négociation important dans certains pays.

Le Département des femmes de l'**ITF** joue un rôle de premier plan en rassemblant les militantes afin qu'elles partagent informations, politiques et campagnes, qu'elles développent des réseaux, et organisent des formations pour aider les militantes à assumer des rôles de dirigeantes dans leurs syndicats.

En septembre 2011, lors d'une occasion unique de formation, l'**ITF** a rassemblé 37 dirigeantes syndicales maritimes de 25 pays lors d'une conférence historique des femmes du secteur maritime sur la stratégie, le leadership et l'organisation, organisée en collaboration avec le Harvard Trade Union Program. Cet événement a offert l'opportunité de partager des expériences, des tactiques et des stratégies pour renforcer davantage les syndicats et développer les compétences des femmes dirigeantes.

Alison McGarry, Coordinatrice des travailleuses du transport de l'**ITF**, explique que *« les déléguées ont développé des campagnes stratégiques, qui toutes, finalement, contribuent à renforcer le pouvoir syndical et à obtenir davantage de victoires pour tous les travailleurs du transport, hommes et femmes. »*

*« [Le programme était] l'occasion pour les femmes de se réunir pour discuter et élaborer une planification stratégique et échanger des idées.*

*Nous avons la possibilité de mieux nous connaître et de développer un esprit de camaraderie, ce que nous devrions toutes pouvoir faire dans nos syndicats, en créant des comités des femmes et des mécanismes de soutien pour nos adhérentes ».* Tracey Mayhew, **Seafarers' International Union**, États-Unis

## **Femmes du secteur maritime dans les régions**

Les femmes du secteur maritime de l'**ITF Asie Pacifique** sont très présentes lors des événements régionaux et ce depuis 2001, lorsqu'un projet pour les travailleuses du transport avait été organisé dans la région, et auquel avaient activement pris part les femmes travaillant dans les ports. Le premier séminaire régional de travailleuses portuaires et femmes dockers s'est tenu à Colombo au Sri Lanka en 2007, avec des participantes venues d'Inde, d'Indonésie, de Malaisie, du Pakistan, des Philippines et du Sri Lanka. Des femmes venant d'Inde, du Pakistan et du Sri Lanka ont également pris part au séminaire **ITF** de planification stratégique pour les ports et les docks de l'Asie du Sud, auquel assistait la direction des syndicats portuaires. C'était peut-être en fait la première fois que ces femmes s'asseyaient aux côtés de leurs dirigeants syndicaux pour discuter des questions qui les concernaient.

La région s'efforce toujours d'organiser une activité réservée aux femmes avant tout grand événement de l'**ITF**. Cela permet aux femmes de se familiariser avec les sujets de discussion et renforce leur participation.

*« Nous essayons de ne pas organiser d'activités pour les femmes pendant les périodes d'examen, les jours fériés ou de fête. Les femmes parfois viennent aux activités avec leurs enfants, particulièrement lors de programmes locaux. »* Nishi Kapahi, bureau de l'**ITF** à New Delhi, Inde.

## **Cadres et inspectrices de l'ITF**

Le **Kenya Dock Workers' Union** organise des séminaires et des formations à la négociation pour les femmes, et des formations spécifiques sont proposées par le département du genre sur le harcèlement et d'autres problèmes. Le comité des femmes traite du recrutement des femmes, des questions relatives aux femmes, des politiques de santé et de sécurité et de genre etc.,

ainsi que d'un projet de sensibilisation sur le lieu de travail mené par les femmes.

Les femmes cadres et inspectrices de l'ITF jouent un rôle important pour faire progresser les politiques et les conditions pour tous les travailleurs – hommes et femmes – dans les industries du transport. Ceci a contribué à briser les stéréotypes, même dans les industries maritimes dominées par les hommes. En octobre 2011, par exemple, deux inspectrices de l'ITF, Betty Makena Mutugi du Kenya et Luz Baz d'Espagne, ont révélé que l'équipage russe à bord d'un navire affrété par le Programme Alimentaire Mondial (PAM) à Mombasa, au Kenya, travaillait dans des conditions inférieures aux normes.

Suite à la campagne des inspectrices, l'ITF travaille maintenant de concert avec le PAM pour garantir des normes minimales pour les équipages des navires affrétés par l'organisation.

Luz Baz est inspectrice de l'ITF en Espagne. Son travail la met principalement en contact avec les équipages de navires battant pavillon de complaisance, où se trouvent peu de femmes marins. La plupart des Espagnoles travaillant en mer sont employées sur des navires à passagers opérés par des sociétés sérieuses ou des transporteurs nationaux offrant de bonnes conditions. Cependant Luz affirme que les conditions pour les femmes sur les navires de croisière « *peuvent être vraiment pénibles* ». Alors que davantage de femmes commencent à travailler sur de tels navires, aussi bien en tant qu'officiers qu'en tant que personnel d'exécution, elle voudrait qu'il devienne « *normal que les femmes fassent partie de l'environnement habituel à bord des navires* ». Les sociétés devraient également veiller à une plus grande visibilité des femmes au sommet de leur organisation et elle ajoute : « *Des droits devraient exister pour que les femmes marins abordent leurs problèmes avec leur syndicat.* »

## Représenter les femmes dans les structures et les instances dirigeantes des syndicats : liste de points à vérifier

- Votre syndicat a-t-il un(e) responsable des femmes ou une personne chargée du travail des femmes ?
- Votre syndicat a-t-il un réseau syndical actif des femmes ?
- Votre syndicat a-t-il un comité des femmes élu ?
- Votre syndicat a-t-il des femmes à des postes d'encadrement rémunérés ou élus ?
- Les femmes sont-elles représentées dans les organes décisionnels du syndicat ?
- Existe-t-il une politique de quotas ou de discrimination positive dans votre syndicat ?
- Les femmes participent-elles aux programmes formels et informels d'éducation et de développement syndical ?
- Votre syndicat est-il en contact avec le Département des femmes ou les représentant(e)s régionaux(ales) de l'ITF ?
- Votre syndicat participe-t-il aux activités des femmes de l'ITF ?



# Stratégies pour faire progresser la participation des femmes dans les syndicats





# Stratégies pour faire progresser la participation des femmes dans les syndicats

De nombreux syndicats du transport mettent en œuvre des stratégies visant à accroître la participation et l'intégration des travailleuses dans toutes les activités et les structures syndicales. Ceci est important car davantage de femmes occupent des emplois dans le secteur du transport / secteur maritime et les syndicats ont besoin d'augmenter le niveau des effectifs en recrutant de nouvelles adhérentes afin de maintenir et de développer leur force.

Les syndicats membres de l'ITF s'impliquent de plus en plus dans les campagnes de recrutement menées par les employeurs et l'industrie, et encouragent les femmes à travailler dans ce secteur et à se syndiquer dès le début. Ce premier pas dans les activités syndicales est tout aussi important que la section précédente qui examinait l'inclusion des femmes dans les structures et les instances dirigeantes des syndicats.

Cette section se penche sur certaines activités menées par des syndicats maritimes qui s'efforcent d'élargir leur base d'adhérentes. Ces activités peuvent prendre des formes diverses, allant de l'organisation de journées d'activités sur un sujet spécifique tel que la violence à l'égard des femmes ou la sensibilisation au VIH/SIDA, aux campagnes ciblées de recrutement sur des lieux de travail ayant un niveau élevé de travailleuses non syndiquées, ainsi que l'organisation de campagnes stratégiques menées par les femmes.

## **Recrutement des jeunes femmes dans le secteur maritime**

De nombreux syndicats du secteur maritime jouent un rôle important dans le recrutement des jeunes femmes dans des emplois maritimes, les encourageant à se syndiquer dès qu'elles commencent à travailler.

« Nous participons à de nombreux salons de l'emploi et nous savons bien que les filles sont moins informées des possibilités qu'offrent les carrières en mer. Nous avons besoin de diffuser

beaucoup d'informations bien adaptées aux intérêts des femmes. » **Syndicat international des marins canadiens**

Le syndicat organise des réunions avec des femmes élèves officiers dans les instituts maritimes « afin de répondre à leurs questions et leur donner conseils et informations sur le syndicat et sur l'ITF ».

En Grande-Bretagne, **Nautilus International** déclare voir davantage d'étudiantes dans les écoles de formation nautique auxquels le syndicat rend régulièrement visite lors de campagnes de recrutement. Le magazine mensuel du syndicat publie souvent des articles présentant la marine marchande comme une carrière ouverte aux femmes ainsi que les problèmes que rencontrent les femmes marins.

Le **Syndicat japonais des gens de mer** se rend dans les universités maritimes et les écoles de la marine marchande tous les ans « pour promouvoir la place des femmes dans l'industrie maritime ».

## **Recruter les femmes du secteur maritime dans le syndicat**

La priorité accordée au recrutement syndical des femmes est bien illustrée par une militante du **Syndicat général des travailleurs portuaires** en Jordanie, qui a participé à un récent atelier de formation de recruteurs syndicaux. Elle explique que sa mission dans les prochains mois sera d'« attirer le plus grand nombre possible de femmes dans le syndicat ».

Afin d'encourager les femmes à rejoindre **Synatram** au Togo, le comité des femmes a demandé à l'exécutif d'exempter du paiement de la cotisation les femmes souhaitant adhérer. Cela encourage les travailleuses à bas salaire – peut-être de nouvelles employées ou celles travaillant à temps partiel – à rejoindre le syndicat et à participer aux activités syndicales.

Les syndicats concentrent aussi leurs efforts de recrutement sur les femmes travaillant dans des entreprises spécifiques. Par exemple, le **Syndicat croate des gens de mer** mène une campagne permanente pour attirer les femmes marins employées dans la plus grande compagnie maritime du pays, Jadrolinija. Il prévoit également une nouvelle campagne ciblant les femmes croates travaillant à bord des navires de croisière autour du monde. Dans le cadre des efforts visant

à promouvoir le rôle du syndicat, le **Tanzania Seafarers' Union** utilise sa politique des femmes pour sensibiliser les femmes à l'importance que revêt la syndicalisation. En Afrique du Sud, **Satawu** offre une structure de garde d'enfants pour aider les femmes à participer aux réunions.

**Nautilus International** a pris des mesures novatrices pour accroître la visibilité des adhérentes dans le syndicat. Les femmes ne représentent que 600 de ses 25 000 membres mais leur nombre est en hausse car davantage de femmes rejoignent l'industrie. **Nautilus** a créé des forums où les femmes peuvent se réunir et discuter de leurs expériences, contribuant ainsi à l'élaboration de la politique du syndicat. Il a aussi créé le rôle de personne de contact désignée pour les adhérentes, qui travaille aux côtés du secrétaire national supérieur pour l'organisation des jeunes et des femmes.

En 2010, le syndicat a tenu sa première conférence de formation pour les femmes, qui s'est avérée être pour les membres une excellente occasion de partager leurs expériences et prendre des contacts. La conférence a eu comme résultat entre autres de susciter l'enthousiasme des adhérentes pour participer à la Conférence du syndicat à Londres en juin 2010. Bien que les femmes ne représentent que 2 % des membres, un tiers des délégués à la conférence était des femmes, un véritable record. Cette conférence a adopté des résolutions historiques sur les droits au congé maternité, paternité et adoptif, et a établi le premier forum consultatif des femmes, une première dans le syndicat – ce qui démontre bien que les votes des femmes peuvent fortement influencer l'élaboration de la politique du syndicat.

L'aspect le plus important de ces changements, explique Gary Elliot, le secrétaire national de **Nautilus** chargé de l'organisation, du recrutement et des effectifs, est que les adhérentes sont désormais pleinement intégrées dans le syndicat.

*« La négociation collective couvre tout le monde, quels que soient la nationalité, la race ou le genre. Mais la négociation collective englobe aussi les questions spécifiques qui affectent les femmes, comme le congé maternité et paternité et les mécanismes d'emplois partagés. Si les effectifs étaient constitués à part égale d'hommes et de femmes, nous n'aurions pas besoin d'un forum consultatif des femmes. Mais les femmes sont une telle minorité dans le syndicat que cela est*

*indispensable. » Nautilus International, Royaume-Uni/Pays-Bas/Suisse*

Comme l'a déclaré une déléguée lors de la conférence **Nautilus** : *« Nous ne demandons pas à être traitées de manière différente, mais simplement égale. Ce n'est pas trop demander ! »*

### Communication

Communiquer avec les membres du syndicat est indispensable – mais cela peut être particulièrement difficile dans le secteur maritime, où les membres sont en déplacement, souvent isolés ou sans couverture téléphonique ou accès à internet. Bien que la nature d'une grande partie du travail maritime puisse représenter un obstacle à la participation, elle peut aussi offrir au syndicat l'occasion de développer de méthodes de communication novatrices, offrant de nouveaux avantages aux membres.

Par exemple en Australie, le **MUA** a une page des femmes sur Facebook. Un des avantages concrets qu'apporte l'adhésion syndicale est de briser l'isolement des travailleuses maritimes ; cela permet de réunir les femmes au travers de réseaux sociaux, blogs ou pages Facebook.

Les syndicats qui communiquent régulièrement avec leurs adhérentes (et adhérentes potentielles) peuvent se concentrer sur le travail que le syndicat réalise pour les femmes, ainsi qu'identifier les enjeux d'importance pour différents groupes de femmes dans le syndicat. Le syndicat peut également prendre « une longueur d'avance » grâce à l'utilisation des médias sociaux, et se saisir de problèmes que rencontrent les femmes dans un environnement par ailleurs isolé tel qu'en mer – par exemple des incidents de harcèlement sexuel ou le manque d'installations sanitaires pour les femmes.

De nombreux syndicats promeuvent le rôle des femmes dans leurs magazines et autre matériel publicitaire. Il est ainsi plus facile de continuer à se concentrer sur les questions concernant les femmes, même quand les femmes ne représentent qu'une faible proportion des effectifs.

*« Le département des femmes utilise Twitter et Facebook comme outil commun pour connecter et mobiliser nos membres sur les campagnes d'égalité en cours. La page Facebook promeut les programmes d'éducation, les conférences et les campagnes mais c'est aussi un espace important*

*permettant aux femmes de participer et de discuter des événements actuels.* » **TCA-CAW**, Canada

Les adhérentes de **Nautilus International** gardent le contact et échangent leurs opinions de manière informelle par courrier électronique mais aussi en utilisant Facebook et Twitter.

Le syndicat lui-même fournit parfois un soutien financier pour aider les membres à participer. En Inde par exemple, le **Transport and Dock Workers' Union**, à Kandla, fournit une assistance financière aux activités liées aux femmes, et organise régulièrement des formations, séminaires et programmes de sensibilisation, et célèbre la Journée internationale de la femme pour mobiliser plus de femmes. **Syntrapal** au Togo soutient certaines activités des femmes financièrement, par exemple en subventionnant les déléguées qui participent à des réunions de l'**ITF** à l'étranger.

### **Éducation et formation**

Les programmes d'éducation et de formation, conçus souvent spécifiquement pour les femmes, contribuent au développement des compétences des adhérentes et à renforcer l'organisation syndicale. L'éducation et la formation peuvent aussi permettre aux adhérentes d'assumer des postes dans le syndicat ou de jouer un rôle actif en son sein.

Certains programmes d'éducation et de formation font partie d'une stratégie plus vaste d'action affirmative ou de discrimination positive visant à renforcer l'affiliation des femmes. Au Canada, par exemple, le département des femmes du **TCA-CAW** organise de nombreuses campagnes, programmes éducatifs et conférences spécifiquement pour les femmes dans le cadre de sa politique continue de discrimination positive. Ces programmes d'éducation spécifiques incluent : les femmes militantes ; les femmes dans le leadership ; la défense des droits des femmes ; et les femmes dans la négociation collective.

En Italie, la **FIT-CISL** s'est concentrée sur les besoins et les droits des femmes en général. Elle promeut les réunions, séminaires et conférences et sessions d'information organisées sur des sujets spécifiques concernant l'égalité hommes-femmes et la protection contre la discrimination. Elle organise aussi des cours de formation sur la législation relative au congé parental, les politiques favorables à la famille et les meilleures pratiques.

En Afrique du Sud, **Satawu** organise des programmes sur l'éducation aux questions de genre et la non-discrimination, et la participation des femmes dans les structures syndicales. Le **Kenya Dock Workers' Union** organise aussi des activités basées sur le genre, des campagnes de sensibilisation sur le VIH/SIDA sur le lieu de travail, et des programmes de sensibilisation à la santé, la sécurité et l'environnement, ainsi que des séminaires et des formations pour les femmes sur la négociation et une formation spéciale par le département du genre sur le harcèlement. Le **Syndicat japonais des gens de mer** encourage vivement les adhérentes à participer aux cours annuels sur la communication ainsi qu'aux séances de formation pour les nouveaux délégué(e)s syndicaux(cales) et employé(e)s du syndicat.

Le **Transport and Dock Workers' Union**, à Kandla, signale que ses séminaires et activités d'éducation sur les droits fondamentaux, le harcèlement sexuel et l'élimination de la violence, le VIH/SIDA et sa campagne sur la Journée internationale de la femme remportent un grand succès.

*« Ces programmes ont aidé les femmes à développer leurs compétences de leadership et elles ont ainsi commencé à participer plus activement aux activités du syndicat. Ils ont suscité une prise de conscience importante chez les femmes qui ont pu ainsi résoudre des situations difficiles sur leur lieu de travail. »*

Le **SMOU** à Singapour organise des séminaires et des ateliers pour aider les femmes à connaître leurs droits et responsabilités au travail et dans la société. Ces initiatives offrent aux dirigeantes des occasions de développer leurs réseaux de relations.

Lorsqu'il s'agit d'encourager les adhérentes à participer, **Nautilus International** s'est rendu compte que l'organisation d'une formation réservée aux adhérentes permettait aussi d'accroître la visibilité des femmes dans le syndicat. Par exemple, le syndicat a organisé en 2010 un cours au Ruskin College à Oxford, Grande-Bretagne – réservé aux adhérentes. À la suite de ce cours, une motion a été adoptée par la conférence sectorielle britannique de 2010 appelant à la création d'un forum de femmes pour conseiller le conseil national du syndicat sur les questions de genre.



### **Efforts internationaux pour s'adresser aux femmes au travers d'initiatives organisées par les syndicats**

La journée la plus significative pour les femmes à travers le monde est la Journée internationale de la femme (JIF) le 8 mars. Le 25 novembre, les Nations Unies célèbrent la Journée pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes / Journée du ruban blanc. Les syndicats appellent à « un travail décent, une vie décente et le respect pour les femmes » pendant ces journées ; en outre, ces événements peuvent aider à rassembler les femmes et à interpeller les dirigeants masculins dans les gouvernements et les syndicats sur les questions concernant les femmes.

La JIF est utilisée par de nombreux syndicats pour organiser des événements spéciaux pour les femmes ou pour publier un nouveau rapport sur les travailleuses – pour de nombreux syndicats, c'est l'occasion idéale pour toucher un public plus large. Étant donné que la Journée internationale de la femme est mondialement reconnue, des rapports spéciaux sur les travailleuses publiés ce jour-là ont plus de chances d'être repris par les médias.

Presque tous les syndicats, voire tous, organisent des rassemblements, séminaires, fêtes ou autres événements à l'occasion de la JIF.

*« [La Journée internationale de la femme] est un atout, parrainée et organisée par la direction générale du port, à l'intention de toutes les femmes dans le port autonome de Lomé en général. C'est là le résultat des négociations*

*menées par le Comité des femmes de Syntrapal avec l'autorité portuaire. » Syntrapal, Togo*

En 2011, plus de 500 femmes ont participé aux activités organisées le **Transport and Dock Workers' Union** dans le port de Mumbai, en Inde, à l'occasion de la JIF. Pendant l'événement, la vice-présidente Kalpana Desai a fait un discours sur les droits des femmes et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ; un programme culturel avec spectacle comprenant chants et danses était également prévu.

*« À l'occasion de la JIF presque 90 % des travailleuses participent à une réunion pendant les heures de travail. Nous organisons un débat – la dernière fois avec un intervenant venu nous parler de l'émancipation des femmes – et parlons des droits fondamentaux et des problèmes de santé des travailleuses, suivi de jeux et d'un déjeuner. » Transport and Dock Workers' Union, Kandla, Inde.*

Le **Transport and Dock Workers' Union** à Mumbai déclare que depuis sa participation à des événements tels que le 8 mars et le 25 novembre, « nous forgeons des liens concrets avec d'autres syndicats affiliés à l'**ITF**, et les femmes n'hésitent plus à nous parler de leurs problèmes au travail. »

*« [En 2011] nous avons eu le plus grand nombre jamais atteint de participantes aux célébrations de la JIF. Cette fois-ci elles étaient plus de 100 – c'est la seule occasion qui nous permette de voir comment les femmes participent à la vie syndicale. » Kenya Dock Workers' Union*

De nombreux syndicats marquent la Journée internationale des Nations Unies pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes par des rapports, des activités et des initiatives éducatives ou par des rassemblements et des défilés. Au Chili, **Comach** organise ce jour-là des séminaires.

En Australie le **MUA**, syndicat à forte dominance masculine, signale que tous les membres du syndicat participent à la Journée du ruban blanc. En 2011, les navires à équipage **MUA** ont hissé un drapeau « non au silence – non à la violence ». Les membres portaient des tee-shirts, rubans et bracelets et les participants à la conférence des gens de mer du **MUA** à Sydney ont fait le serment suivant : « Je jure de ne jamais commettre de violence à l'égard des femmes, ni de l'excuser ou de garder le silence à son égard. »

Les syndicats commémorent d'autres journées, qui peuvent offrir l'occasion de mettre l'accent sur les enjeux préoccupant les travailleuses ; c'est le cas du 1<sup>er</sup> mai, de la Journée internationale des migrants le 18 décembre, de la Journée mondiale de lutte contre le SIDA le 1<sup>er</sup> décembre, et de la Journée maritime européenne le 20 mai.

La Journée mondiale du SIDA le 1<sup>er</sup> décembre est une journée de grande mobilisation pour de nombreux syndicats. Ainsi au Togo, **Syntrapal** prend part aux événements parrainés par le port de Lomé. Au Kenya, le **Dock Workers' Union** non seulement célèbre le 1<sup>er</sup> décembre mais aussi la Journée de sensibilisation au cancer du sein (le quatrième lundi d'octobre, aussi appelé Journée du ruban rose), et la Journée mondiale de lutte contre la tuberculose (24 mars) ainsi que la Fête du travail et d'autres célébrations internationales.

De nombreux pays marquent aussi des événements nationaux spécifiques concernant les femmes. Ainsi au Canada, le **TCA-CAW** respecte une minute de silence le 6 décembre pour célébrer la mémoire des 14 femmes assassinées sur un campus universitaire à Montréal en 1989.

Les centrales syndicales nationales organisent des événements liés aux femmes auxquels participent les syndicats maritimes, tels que la Journée de l'égalité salariale en Belgique le 25 mars 2011, à laquelle a pris part le **BTB** pour montrer sa solidarité avec les travailleuses qui ne perçoivent pas encore le même salaire que les hommes.

### **Développer les activités locales des syndicats**

Helen McAra, secrétaire générale du **New Zealand Merchant Service Guild Industrial Union of Workers** (Syndicat des travailleurs de la Guilde néozélandaise de la marine marchande), souligne l'importance pour le syndicat de bien mettre en avant les enjeux concernant les femmes. Elle explique : « *Malheureusement, les syndicats de par nature n'ont pas assez de ressources et de ce fait ils ont tendance à aborder les questions de femmes de manière plus réactive que tout autre question d'ordre général. Dans une industrie "masculine", travailler sur une "question de femmes" peut être considéré comme absorbant de précieuses ressources. Il est par conséquent essentiel que la politique du syndicat accorde la priorité et tout son soutien à ce travail.* »

Pour attirer les femmes au travers des activités syndicales locales, il est souvent nécessaire de reconnaître le double rôle que joue un grand nombre d'entre elles – en tant que travailleuses et en tant que mères de famille. En reconnaissant l'importance aussi bien du travail que des responsabilités familiales, les syndicats sont plus susceptibles d'accroître la participation des femmes au sein du syndicat.

Lorsque les femmes ont la possibilité d'assumer des rôles à responsabilité à l'échelon local, cela leur permet de développer de nouvelles compétences et la confiance des adhérentes. Il est donc important d'impliquer les femmes dans les campagnes à tous les échelons du syndicat – cela offre aux femmes au niveau local leur première occasion de se sentir partie intégrante du syndicat. Les responsables locales obtiennent l'expérience nécessaire pour assumer ensuite des postes supérieurs dans le syndicat et la communauté. Des campagnes locales sur des questions concernant le lieu de travail ou la communauté permettent souvent de s'attirer le soutien de ceux et celles qui ne sont pas habituellement actifs dans le milieu syndical.

Au Canada, le **TCA-CAW** mène des campagnes bien médiatisées axées sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et contre le harcèlement sexuel au travail.

Veronica Mesatywa, secrétaire nationale (maritime) de **Satawu**, en Afrique du Sud, et présidente des Dockers de l'**ITF** pour l'Afrique, explique comment son syndicat aborde les enjeux des campagnes. « *Nous faisons face à une difficulté : les femmes s'isolent d'elles-mêmes en tant que travailleuses ainsi qu'en tant que mères et chez elles. Nous avons besoin de les éduquer, de les préparer et de leur accorder des rôles dans les campagnes. Satawu a un département du genre avec un comité de six personnes plus un coordinateur. Le comité développe des programmes pour les femmes sur le lieu de travail. Les enjeux préoccupant les femmes sont repris par nos dirigeants et intégrés aux problèmes généraux. Notre vice-président, un homme, se bat pour les enjeux des femmes. Nous avons des femmes fortes au sein de notre syndicat, ainsi qu'un programme de formation pour continuer à développer leurs compétences. Nous offrons des structures de garde d'enfants pour permettre aux femmes de participer aux réunions.* »

Le **Kenya Dock Workers' Union** fait campagne sur toute une série de questions, y compris une sensibilisation aux questions de genre, la maltraitance des enfants et la protection des droits de la femme. Leur campagne sur les droits de la femme va au-delà du champ traditionnel d'une campagne de syndicat maritime et implique les femmes sur les questions qui les mobilisent – la violence à l'égard des femmes et la santé. Le travail social du syndicat a contribué à ouvrir des perspectives professionnelles aux femmes dans un secteur auparavant dominé par les hommes. La violence à l'égard des femmes en milieu de travail a chuté de façon spectaculaire.

### ***Les syndicats dans la collectivité***

Le succès des projets sociaux, sanitaires et axés sur la collectivité menés par les syndicats maritimes/du transport illustre le potentiel que cela offre pour l'avenir. Ces campagnes ont été couronnées de succès lorsque les syndicats ne se sont plus contentés de réagir aux problèmes, mais ont utilisé leurs effectifs pour mener des campagnes stratégiques utilisant des recruteurs rémunérés qui ont travaillé pour mobiliser les travailleurs/euses du transport.

Une campagne importante dont ont bénéficié les travailleurs portuaires et les gens de mer kenyans traite de la prévention et du traitement du VIH/SIDA. Le centre de bien-être **ITF** à Mombasa est un service de santé offert aux hommes comme aux femmes ; il envoie un message fort aux femmes travaillant dans les industries maritimes : le syndicat passe à l'action sur des problèmes qui affectent leur vie, et la vie de leurs proches.

Les travailleurs/euses du transport et les membres de la collectivité bénéficient de ce centre de bien-être. Les principales parties prenantes – des représentants du gouvernement aux syndicats, des associations d'employeurs et aux sociétés de transport – ont uni leurs forces pour créer ce centre dans le port de Mombasa. Les chauffeurs de camion, les dockers et autres travailleurs/euses utilisent régulièrement le port, ainsi que la population locale.

Le centre se trouve dans un ancien conteneur maritime pour garantir sa pérennité et offre aux travailleurs/euses du transport des services de santé gratuits, qui incluent : le conseil et dépistage VIH, le traitement en cas d'infection sexuellement transmissible (IST) et la distribution

de préservatifs. Un système informatique relie tous les centres pour veiller à l'application des normes les plus élevées. Un affilié de l'**ITF**, le **Kenya Long Distance Truck Drivers' Union** (Syndicat kenyan des chauffeurs de poids lourds longue distance), qui fait partie des principales parties prenantes, a joué un rôle crucial dans la planification du centre. Ses membres ont également été formés en tant qu'éducateurs de leurs pairs et travailleront sur place. Le Ministère de la santé du Kenya a fourni deux personnes travaillant à temps complet et finance l'approvisionnement en médicaments. Dix autres centres seront créés en Afrique australe au cours des deux années à venir. Cette approche basée sur le partenariat contribue aux efforts des adhérent(e)s dans leur lutte contre le VIH/SIDA et les centres offrent aussi aux syndicats l'occasion de nouer un dialogue avec les travailleurs/euses non organisé(e)s.

### ***Assurer un suivi des tendances de l'affiliation***

Pour bien comprendre les différentes tendances caractérisant l'affiliation syndicale dans le secteur maritime, toutes les données sur l'affiliation devraient être ventilées par genre, c'est-à-dire que les données sur les adhérents et sur les adhérentes devraient être enregistrées dans des champs séparés. Les tendances relatives à l'affiliation peuvent alors être analysées pour savoir si les travailleuses sont correctement organisées par le syndicat.

Dans certains syndicats, l'opinion générale est que les femmes ne sont pas sous-représentées dans les secteurs organisés depuis longtemps par le syndicat. Cependant, cette opinion ne tient peut-être pas suffisamment compte du fait que les « nouveaux » emplois ont tendance à être exécutés par les femmes, et néglige les travailleuses dans les services ou les activités de support, telles que l'administration, l'informatique et la restauration. Ces emplois ne sont pas toujours organisés par un syndicat, surtout si les travailleurs/euses ont des contrats précaires ou si ce sont des travailleurs/euses de l'économie informelle.

Il est important que les syndicats vérifient si la proportion d'adhérentes du secteur maritime correspond vraiment à la proportion de femmes employées dans ce secteur. Le seul moyen de ce faire est d'analyser de manière exhaustive,



employeur par employeur, le nombre de femmes employées et le nombre d'adhérentes au syndicat.

**Le New Zealand Merchant Service Guild Industrial Union of Workers** utilise une base de données pour obtenir des informations sur la ventilation par genre des effectifs. Le syndicat analyse également les statistiques de la base de données sur l'affiliation des femmes par secteur industriel, qualification et âge, afin de créer des groupes d'adresses électroniques bien ciblés sur des questions spécifiques. Le syndicat a pu ainsi adopter une approche plus directe et personnelle, et a intensifié ses efforts pour encourager la participation des femmes au sein d'un syndicat presque exclusivement constitué d'hommes.

L'audit de genre réalisé par l'ITF en 2010, *Mappage des adhérentes des syndicats du transport*, démontre à quel point il est utile de dégager de manière fiable les tendances ventilées par genre dans les syndicats. Tous les affiliés de l'ITF avaient été invités à fournir des données ventilées par genre sur leurs effectifs.

L'audit était un exercice important, ne serait-ce que parce qu'il a montré que l'affiliation des femmes dans les syndicats du transport était en augmentation, alors que l'affiliation des hommes était constante voire en régression. Cela reflète les changements importants que le secteur des transports traverse. L'étude des statistiques d'affiliation ventilées peut influencer l'objectif et le style des campagnes d'organisation syndicale.

Le *Mappage des adhérentes des syndicats du transport* a prouvé sans aucun doute possible que la force future des syndicats du transport se trouve dans l'organisation des travailleuses, notamment celles qui occupent les nouveaux emplois associés au secteur du transport. Les enjeux concernant les femmes – et les adhérentes – sont d'une importance croissante pour les syndicats.

Une étude ventilée par genre des membres aidera les syndicats à :

- Faire un mappage de l'emploi des femmes ;
- Identifier où travaillent les femmes actuellement et les emplois qu'elles occupent ;
- Évaluer la proportion de femmes sur le lieu de travail ;
- Identifier les enjeux ; et
- Définir les objectifs des campagnes de recrutement.

Concernant l'audit de genre, l'enquête sur les effectifs a montré qu'entre 2004 et 2010, le nombre d'adhérentes aux syndicats de transport a connu une hausse de plus de 20 %.

L'augmentation générale du nombre d'adhérentes dans toutes les sections, excepté les services touristiques frappés par la récession, était bien plus importante que la croissance modeste enregistrée par les effectifs totaux (hommes + femmes) par section sur cette même période.

Bien qu'ayant débuté avec une base très faible, la section de la pêche a multiplié par deux et demi le nombre de ses adhérentes (149 %) dans la période de 6 ans entre 2004-2010. La section des dockers a enregistré une très légère perte en termes d'effectifs totaux (- 0,03 %) mais une très forte croissance du nombre de ses adhérentes avec une hausse de 52 % sur cette période, ce qui suggère que la perte des effectifs hommes a été compensée par l'arrivée des nouvelles adhérentes. Bien qu'une hausse générale du nombre des adhérents parmi les gens de mer ait été enregistrée, l'augmentation de 7,5 % du nombre des adhérentes a largement contribué à cette hausse.

### Interpréter les données d'affiliation pour la prise de décision

Pour que les syndicats sachent comment développer une activité et faire en sorte qu'elle atteigne les objectifs escomptés, il est habituellement nécessaire d'examiner les emplois occupés par les femmes dans le secteur maritime, notamment les emplois de service, afin de vérifier si les femmes sont sous-représentées parmi les membres du syndicat. L'exemple fictif ci-après montre comment calculer le nombre de nouveaux membres potentiels :

Nombre de travailleuses employées par Cruise Ships International ?	= 300
Nombre d'adhérentes du syndicat Cruise Ships International ?	= 30
<b>Adhérentes potentielles</b>	<b>= 270</b>

Le tableau ci-dessous est un autre exemple montrant comment extraire des informations utiles à partir des données d'affiliation du syndicat.

Dans l'exemple ci-dessus **équipage / divertissement et administration** ont un niveau élevé d'employées, mais peu d'adhérentes. À ce stade de l'analyse, un syndicat pourrait décider de cibler deux sections pour développer l'activité :

- **Administration**, où le personnel est probablement le plus facile d'accès puisqu'il est plus vraisemblablement un personnel sédentaire, relativement homogène et concentré sur un seul lieu de travail. Cela devrait faciliter la gestion d'une campagne de syndicalisation.
- **Équipage / divertissement**, où les travailleurs sont plus susceptibles d'être mobiles (par ex. à bord de navires), ont des horaires de travail irréguliers et sont plus dispersés. Cela pose quelques difficultés pour une campagne de syndicalisation. Mais, d'un autre côté, les travailleurs/euses à bord d'un navire de croisière restent sur un même lieu pendant toute la durée de la croisière, d'où l'importance d'avoir des militant(e)s sur le lieu de travail qui pourront organiser leurs collègues, notamment à bord de navires et de bateaux.

### Développer un outil de campagne

Vous trouverez ci-après un outil qui est utilisé et enseigné dans de nombreux pays pour développer toutes sortes de campagnes que les syndicats souhaitent mener. Ce cadre fournit une approche structurée des activités. Au cœur de cette activité se trouve la CROISSANCE, et alors que la VICTOIRE est spécifique au problème soulevé par les travailleurs/euses, le syndicat doit également s'assurer que l'objectif d'une meilleure représentation des femmes est lui aussi atteint.

### Ventilation départements / syndicat chez Cruise Ships International

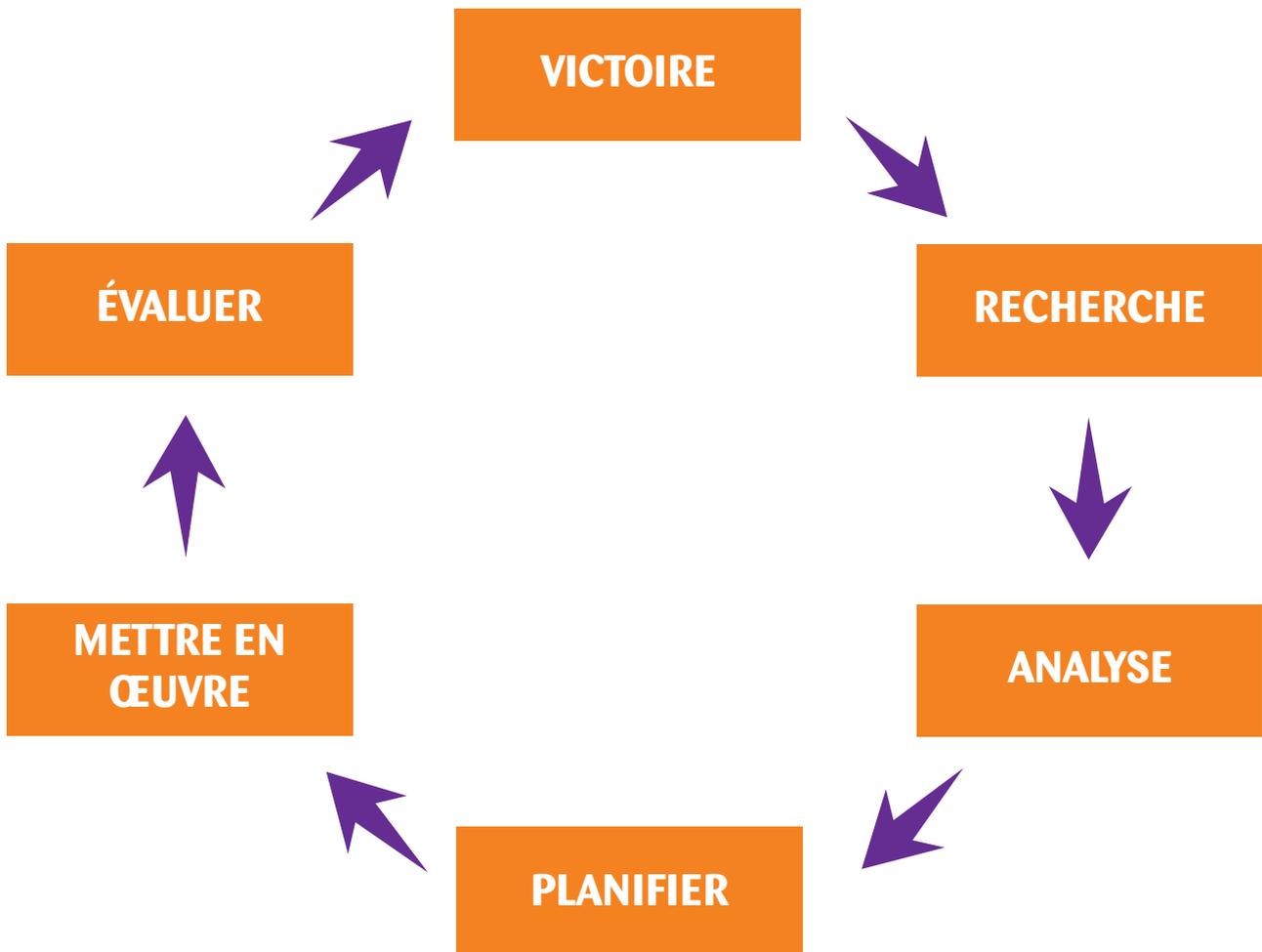
	Équipage / divertissement	Restauration	Pont / moteurs	Administration
Employés	200	100	100	12
Adhérents du syndicat	150	100	70	0
Nouveaux adhérents potentiels	50	0	30	12
Employées	175	15	10	100
Adhérentes du syndicat	15	0	10	5
<b>Nouvelles adhérentes potentielles</b>	<b>160</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>95</b>

### Faire croître les effectifs syndicaux

Chaque étape constitue une partie importante du processus et ne doit pas être ignorée. Il existe plusieurs méthodes pour s'assurer à chaque étape que les femmes sont pleinement impliquées dans la campagne et que les objectifs peuvent donc être atteints.

Des avancées dans les conventions collectives sont souvent un résultat direct de ce genre de démarche. Aux États-Unis, l'**International Longshore and Warehouse Union (ILWU)** a mené une campagne pour aider quelque 600 personnels

d'entrepôt en Californie. Cette initiative a été prise en partie suite au conflit qui est apparu lorsque la direction a demandé au personnel de continuer à travailler après la fin officielle de la journée de travail en faisant des heures supplémentaires obligatoires. Par conséquent, les parents ne pouvaient aller chercher leurs enfants à l'école ou dans les structures de garde d'enfant. Cette question était au cœur du conflit et a poussé le personnel à former un syndicat et à s'affilier à l'ILWU. Le personnel a ensuite négocié avec l'employeur pour résoudre ce problème dans leur nouveau contrat.



## Stratégies pour faire progresser la participation des femmes dans les syndicats : liste de points à vérifier

- Votre syndicat travaille-t-il avec des organismes éducatifs/sectoriels pour promouvoir l'industrie maritime comme un secteur où les femmes peuvent faire carrière ?
- Votre syndicat sait-il combien d'adhérentes potentielles se trouvent sur tous les lieux de travail ?
- Votre syndicat sait-il quels postes, départements et heures de travail sont occupés par des femmes ?
- Votre syndicat garde-t-il et analyse-t-il ces données ?
- Votre syndicat a-t-il ciblé des campagnes ou des efforts de recrutement dans ces secteurs ?
- Votre syndicat demande-t-il aux adhérentes potentielles de rejoindre le syndicat et d'y participer activement ?
- Votre syndicat fournit-il des informations ciblées sur les questions qui concernent les adhérentes ?
- Avez-vous envisagé des mesures incitatives pour les nouvelles adhérentes, telles qu'une première cotisation à taux réduit voire gratuite ?
- Votre syndicat offre-t-il des structures de garde d'enfant pour les membres qui prennent part à des réunions ou formations ?
- Votre syndicat organise-t-il des campagnes consacrées spécifiquement aux femmes ?
- Votre syndicat organise-t-il des activités pour marquer la Journée internationale de la femme et la Journée de Nations Unies pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes ?

# Améliorer les droits des femmes

## Listes de points à vérifier pour les syndicats





## Aborder les enjeux concernant les femmes dans la négociation collective

### *Négociation collective*

- Les enjeux concernant les femmes sont-ils bien identifiés avant la négociation et intégrés aux revendications ?
- Les femmes sont-elles impliquées en tant qu'adhérentes dans les négociations et dans les équipes de négociation ?
- Les rémunérations et les conditions de travail des femmes sont-elles égales à celles de leurs homologues masculins ?
- Existe-t-il des dispositions spécifiques pour les travailleuses du secteur maritime dans votre convention collective, par exemple :
  - Toilettes séparées avec installations sanitaires
  - Aires de sommeil et de repos
  - Vêtements de sécurité et équipement de protection appropriés

### *Considérations nationales et législatives*

- L'État assure-t-il la sécurité de l'emploi pour toutes les travailleuses du secteur maritime ?
- L'État a-t-il promulgué des lois affirmant le droit à l'équité des rémunérations et des conditions entre hommes et femmes ?
- Existe-t-il des taux de salaire minimum fixés par l'État ?
- Existe-t-il des dispositions sur le congé maternité et parental rémunéré déterminées par l'État ?
- Existe-t-il des lois nationales contre le harcèlement sexuel et la violence à l'égard des femmes ?
- Existe-t-il des lois sur la santé et la sécurité au travail au niveau national ?
- L'État a-t-il promulgué des lois contre la discrimination à l'égard des femmes ?

## Représenter les femmes dans les structures et les instances dirigeantes des syndicats

- Votre syndicat a-t-il un(e) responsable des femmes ou une personne chargée du travail des femmes ?
- Votre syndicat a-t-il un réseau syndical actif des femmes ?
- Votre syndicat a-t-il un comité des femmes élu ?
- Votre syndicat a-t-il des femmes à des postes d'encadrement rémunérés ou élus ?
- Les femmes sont-elles représentées dans les organes décisionnels du syndicat ?
- Existe-t-il une politique de quotas ou de discrimination positive dans votre syndicat ?
- Les femmes participent-elles aux programmes formels et informels d'éducation et de développement syndical ?
- Votre syndicat est-il en contact avec le Département des femmes ou les représentant(e)s régionaux(ales) de l'ITF ?
- Votre syndicat participe-t-il aux activités des femmes de l'ITF ?

## Stratégies pour faire progresser la participation des femmes dans les syndicats

- Votre syndicat travaille-t-il avec des organismes éducatifs/sectoriels pour promouvoir l'industrie maritime comme un secteur où les femmes peuvent faire carrière ?
- Votre syndicat sait-il combien d'adhérentes potentielles se trouvent sur tous les lieux de travail ?
- Votre syndicat sait-il quels postes, départements et heures de travail sont occupés par des femmes ?
- Votre syndicat garde-t-il et analyse-t-il ces données ?
- Votre syndicat a-t-il ciblé des campagnes ou des efforts de recrutement dans ces secteurs ?
- Votre syndicat demande-t-il aux adhérentes potentielles de rejoindre le syndicat et d'y participer activement ?
- Votre syndicat fournit-il des informations ciblées sur les questions qui concernent les adhérentes ?
- Avez-vous envisagé des mesures incitatives pour les nouvelles adhérentes, telles qu'une première cotisation à taux réduit voire gratuite ?
- Votre syndicat offre-t-il des structures de garde d'enfant pour les membres qui prennent part à des réunions ou formations ?
- Votre syndicat organise-t-il des campagnes consacrées spécifiquement aux femmes ?
- Votre syndicat organise-t-il des activités pour marquer la Journée internationale de la femme et la Journée de Nations Unies pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes ?





# Annexe I

## Questionnaire sur les meilleures pratiques des femmes du secteur maritime de l'ITF

Le questionnaire posait neuf questions :

1. Quelles initiatives votre syndicat prend-il pour soutenir les femmes marins/dockers/pêcheurs ?
2. À quelles difficultés votre syndicat se heurte-t-il pour recruter des adhérentes ?
3. Votre syndicat a-t-il adopté des politiques spécifiquement adaptées aux besoins de ses adhérentes ?  
Dans l'affirmative, veuillez expliquer.
4. Votre syndicat compte-t-il des femmes aux postes d'élus ou de cadres ?  
Dans l'affirmative, veuillez expliquer.
5. Veuillez donner des exemples de campagnes ou activités syndicales spécifiques ayant porté leurs fruits pour les adhérentes/travailleuses de votre secteur.
6. Veuillez citer des exemples d'activités spécifiques menées par votre syndicat pour promouvoir l'organisation ou la représentation des adhérentes/travailleuses dans votre secteur.
7. Votre syndicat possède-t-il des structures organisationnelles spécifiques permettant aux femmes d'échanger leurs points de vue, par exemple un comité ou un réseau des femmes ? Dans l'affirmative, veuillez expliquer.
8. Si votre syndicat ne possède pas d'adhérentes actives, quelles politiques ou activités met-il en œuvre pour promouvoir leur participation ?
9. Commentaires éventuels.

## Annexe II

### Clauses modèles de négociation

Vous trouverez ci-après des exemples de clauses modèles sur l'égalité et autres modèles utilisés par certains syndicats de l'ITF lors de négociations, qui pourraient être adaptés et utilisés dans d'autres pays et syndicats.

#### *Congé parental*

1. Après 12 mois de service continu, les employé(e)s à temps plein et employé(e)s précaires auront droit au congé parental rémunéré tel que décrit ci-dessous dans le cadre de leur droit à un total de 52 semaines de congé parental lors de la naissance d'un enfant :
  - a) 28 semaines civiles de congé maternité lorsqu'une employée est la mère d'un nouveau-né et a effectué 12 mois de service continu ;
  - b) quatre semaines civiles de congé paternité lorsqu'un employé est le père d'un nouveau-né ; ou
  - c) quatre semaines civiles de congé parental lorsqu'un(e) employé(e) est le parent non-biologique dans un couple de même sexe avec un nouveau-né.
2. Le solde de toute période de congé parental ne sera pas rémunéré. Toutefois, un(e) employé(e) peut demander à prendre un congé dans le cadre de son congé annuel disponible, d'un congé d'ancienneté ou des droits accumulés de congés en conjonction avec leur congé parental rémunéré autorisé dans le cadre de toute absence pour congé parental.
3. Lorsqu'un(e) employé(e) est le parent responsable d'un nouveau-né et que surviennent des circonstances qui empêchent l'employé(e) de retourner à son poste de travail après une période de 52 semaines à compter du début de toute période de congé parental ou connexe, l'employé(e) peut demander à son supérieur un congé parental supplémentaire non-rémunéré pouvant aller jusqu'à 52 semaines.
4. Le congé d'adoption, le congé maternité spécial et les dispositions concernant les employé(e)s retournant au travail après un congé parental doivent être conformes aux dispositions précitées.
5. Tous(toutes) les employé(e)s pourront continuer à verser leurs contributions de retraite pendant toute la durée des dispositions de congé parental tel que décrit ci-dessus.

#### *Soutien en cas de violence domestique*

##### **Principe général**

L'employeur reconnaît que les employé(e)s sont parfois confronté(e)s à des situations de violence ou de maltraitance dans leur vie personnelle qui peuvent avoir des répercussions sur leur présence ou leur performance au travail. Par conséquent, l'employeur s'engage à soutenir le personnel victime de violences domestiques.

##### **Définition des violences domestiques**

Les violences domestiques incluent toute maltraitance physique, sexuelle, financière, verbale ou psychologique exercée par un membre proche de la famille tel que défini dans cet accord.

##### **Mesures générales**

- (a) Une preuve de violence domestique peut être requise et peut prendre la forme d'un document approuvé émis par les services de police, un tribunal, un docteur, un service de soutien aux cas de violence domestique ou un avocat.
- (b) Toute information personnelle concernant la violence domestique sera maintenue confidentielle conformément à la politique de l'entreprise et à la législation pertinente. Aucune information ne sera conservée au dossier personnel de l'employé(e) sans son autorisation expresse écrite.
- (c) Aucune mesure ne sera prise à l'encontre d'un(e) employé(e) victime de violence domestique si celle-ci a un impact négatif sur son assiduité ou sa performance au travail.

- (d) L'employeur identifiera une personne de contact dans le département des ressources humaines [département du personnel] qui aura suivi une formation sur les questions de violence domestique et de vie privée. L'employeur fera connaître le nom de la personne de contact au sein de l'entreprise.
- (f) Un(e) employé(e) victime de violence domestique pourra aborder le problème avec son superviseur hiérarchique ou avec la personne de contact dans les ressources humaines. Le superviseur pourra demander conseil au département des ressources humaines si l'employé(e) décide de ne pas voir la personne de contact.
- (g) À la demande d'un(e) employé(e), la personne de contact dans le département des ressources humaines contactera le superviseur de l'employé(e) au nom de l'employé(e), et émettra une recommandation quant à la meilleure façon de soutenir l'employé(e).
- (h) L'employeur élaborera des lignes directrices pour compléter ces dispositions en détaillant les mesures appropriées qui devront être prises lorsqu'un(e) employé(e) dénonce un cas de violence domestique.

### **Congé**

Un(e) employé(e) victime de violence domestique aura accès à 20 jours par an de congé rémunéré spécial pour consultations médicales, procédures judiciaires et autres activités liées aux violences domestiques. Ce congé sera accordé en plus des congés autorisés et pourra être pris sous forme de journées consécutives ou non, ou en fractions de journées et sans approbation préalable.

Un(e) employé(e) qui accompagne une personne victime de violence(s) domestique(s) pourra prendre un congé d'assistance pour l'accompagner au tribunal, à l'hôpital ou pour s'occuper des enfants.

### **Soutien individuel**

Afin de soutenir un(e) employé(e) victime de violence domestique et de créer un environnement de travail sûr pour tous les employé(e)s, l'employeur approuvera toute demande raisonnable présentée par un(e) employé(e) victime de violence domestique en termes de :

- Modification de nombre consécutifs d'heures, des horaires de travail et/ou roulement de l'employé(e)
- Redéfinition des tâches ou modification des responsabilités ;
- Réaffectation à un poste adéquat au sein de l'entreprise ;
- Changement du numéro de téléphone ou de l'adresse de courriel pour éviter tout harcèlement par ces moyens ;
- Toute autre mesure appropriée y compris celles disponibles au titre des dispositions existantes d'aménagement du travail et des modalités de travail favorables à la vie familiale.

Tout(e) employé(e) victime de violence domestique sera dirigé(e) vers le programme d'aide aux employé(e)s (PAE) et/ou autres ressources locales. Le PAE inclura des professionnels ayant suivi une formation spécifique pour traiter de la violence domestique.

## Annexe III

### Politique modèle de respect mutuel

Ce que nous attendons de nos membres

- Que vous traitiez toute personne, y compris les autres membres ainsi que les employés et cadres, avec respect et dignité.
- Que vous veilliez à ce que votre propre comportement n'ait rien de choquant et ne soit pas mal interprété.
- Que vous réfléchissiez à deux fois avant de faire des commentaires personnels.
- Que vous acceptiez la responsabilité de remettre en cause toute forme de comportement inacceptable et choquant, et de défendre la dignité de la personne. Il peut s'agir de comportement malvenu tel que :
  - contact physique inopportun
  - agression physique ou sexuelle
  - propositions sexuelles ou compromettantes
  - plaisanterie raciste, sexiste ou religieuse
  - discours injurieux, insultes et gestes obscènes
  - cadeaux inopportuns
  - intrusion sous forme de harcèlement ou poursuites assidues non sollicitées.

Cette liste n'est pas exhaustive.

Nous savons que dans le milieu syndical beaucoup reconnaissent la nécessité de respecter la dignité de la personne. Nous sollicitons votre coopération pour veiller à ce que notre syndicat, en tant que lieu de travail, et toutes les réunions syndicales soient une expérience positive pour tous.

## Liste des syndicats ayant contribué à ce guide

Les syndicats suivants nous ont envoyé des réponses :

Allemagne	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) – <a href="http://www.verdi.de">www.verdi.de</a>
Afrique du Sud	South African Transport and Allied Workers' Union (Satawu) – <a href="http://www.satawu.org.za">www.satawu.org.za</a>
Australie	Maritime Union of Australia (MUA) – <a href="http://www.mua.org.au">www.mua.org.au</a>
Barbade	Barbados Workers' Union (BWU) – <a href="http://www.bwu-bb.org">www.bwu-bb.org</a>
Belgique	Belgische Transportarbeidersbond/Union belge des ouvriers du transport (BTB) – <a href="http://www.btb-abvv.be">www.btb-abvv.be</a>
Birmanie	Syndicat des gens de mer de Birmanie (Seafarers' Union of Burma – SUB) – <a href="http://www.burma-seafarers-union.blogspot.com">www.burma-seafarers-union.blogspot.com</a>
Canada	TCA-CAW (Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et autres travailleurs et travailleuses du Canada) – <a href="http://www.caw.ca">www.caw.ca</a> International Longshore and Warehouse Union (ILWU) – <a href="http://www.ilwu.org">www.ilwu.org</a> Syndicat international des marins canadiens (Seafarers' International Union – SIU) – <a href="http://www.seafarers.org">www.seafarers.org</a>
Chili	Confederación Marítima de Chile (Comach) – <a href="http://confederacionmaritimadechilecomach.blogspot.com">confederacionmaritimadechilecomach.blogspot.com</a>
Croatie	Syndicat croate des gens de mer (Seafarers' Union of Croatia - SPH) – <a href="http://www.sph.hr">www.sph.hr</a>
Estonie	Syndicat estonien indépendant des gens de mer (Estonian Seafarers' Independent Union – EMSA) – <a href="http://www.emsa.ee">www.emsa.ee</a>
États-Unis	Seafarers' International Union (SIU) – <a href="http://www.seafarers.org">www.seafarers.org</a>
France	Force Ouvrière du Languedoc-Roussillon (FO Languedoc-Roussillon) – <a href="http://fo-regionlr.pagesperso-orange.fr">fo-regionlr.pagesperso-orange.fr</a>
Inde	Cochin Port Staff Association Transport and Dock Workers' Union, Kandla Transport and Dock Workers' Union, Mumbai
Italie	Federazione Italiana Transporti – Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (FIT-CISL) – <a href="http://www.fitcisl.org">www.fitcisl.org</a>
Japon	Syndicat japonais des gens de mer (Japan Seafarers' Union - JSU) – <a href="http://www.jsu.or.jp">www.jsu.or.jp</a>
Jordanie	Syndicat général des travailleurs portuaires (General Union of Port Workers – GUPW)
Kenya	Kenya Dock Workers' Union (DWU) – <a href="http://www.kenyadockworkersunion.com">www.kenyadockworkersunion.com</a>
Norvège	Syndicat norvégien des gens de mer (Norwegian Seafarers' Union – NSU) – <a href="http://www.nsu.org">www.nsu.org</a>
Royaume-Uni/ Pays-Bas/Suisse	Nautilus International – <a href="http://nautilusint.org">nautilusint.org</a>
Singapour	Singapore Maritime Officers' Union (SMOU) – <a href="http://www.smou.org.sg">www.smou.org.sg</a>
Suède	Association suédoise des officiers de navire (Swedish Ship Officers' Association) – <a href="http://www.sjobefalsforeningen.se">www.sjobefalsforeningen.se</a>
Tanzanie	Tanzania Seafarers' Union
Togo	Syndicat National des Transitaires Mandataires du Togo (Synatram) Syndicat des Travailleurs du Port Autonome de Lomé (Syntrapal)

# Comité des travailleuses du transport de l'ITF

## Représentantes du secteur maritime

Les collègues ci-dessous représentent et promeuvent les politiques dans l'intérêt des travailleuses du secteur maritime au Comité des femmes de l'ITF. Si le travail qu'elles réalisent au nom des travailleuses du secteur maritime vous intéresse, veuillez contacter : [women@itf.org.uk](mailto:women@itf.org.uk)



**Denitsa Sokolova :**  
**Navigation Intérieure**

Federation of  
Transport Trade  
Unions in Bulgaria  
(FTTUB) (Fédération  
des syndicats du  
transport de Bulgarie)  
Bulgarie



**Jacqueline Smith :**  
**Section des gens  
de mer**

Norsk  
Sjømannsforbund  
(NSU)  
Norvège



**Monique Verbeeck :**  
**Section des dockers**

Belgische  
Transportarbeidersbond  
- Union belge des  
ouvriers du transport  
(BTB)  
Belgique



**Tracey Mayhew :**  
**Pêche**

Seafarers'  
International Union  
of North America  
(SIU)  
États-Unis





**Fédération internationale des ouvriers du transport**

49-60 Borough Road, Londres SE1 1DR, R-U

Tél. : +44 (0)20 7403 2733

Fax : +44 (0)20 7357 7871

Email : [mail@itf.org.uk](mailto:mail@itf.org.uk)

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