

# RENFORCER LES SYNDICATS



LE PACK DE L'ITF SUR LE DEVELOPPEMENT  
DES SYNDICATS EN S'IMPLIQUANT DANS  
LES QUESTIONS DE GENRE



# TABLE DES MATIERES



NOTES AU TUTEUR

A PROPOS DE CE PACK

CHAPITRE 1. QUI SONT LES MEMBRES DE VOTRE SYNDICAT  
ET SUR VOS LIEUX DE TRAVAIL ?

CHAPITRE 2. LES SYNDICATS FORTS ONT BESOIN DES FEMMES

CHAPITRE 3. COMMENT ORGANISER LES NOUVEAUX TYPES  
DE TRAVAILLEURS

CHAPITRE 4. MINI-AUDIT SUR L'ORGANISATION

CHAPITRE 5. EGALES MAIS DIFFERENTES

CHAPITRE 6. LES MATERIELS DE REFERENCE

LES SUPPORTS AUDIO-VISUELS – LA PRESENTATION EN POWERPOINT

---



## NOTES AU TUTEUR COMMENT UTILISER LES MATERIELS

### LIVRET (EN FORMAT MICROSOFT WORD)

Le groupe cible auquel s'adresse ce Pack ne se compose pas uniquement de femmes – ce Pack s'adresse aussi bien aux femmes qu'aux hommes qui comptent renforcer leurs syndicats en traitant de la problématique homme-femme. Le livret peut être utilisé seul comme matériel ressource, mais vous pouvez mieux en tirer profit en y sélectionnant des questions et des matériels pour stimuler le débat, en tirer des conclusions, puis les soumettre à votre propre organe de prise de décisions pour discussion.

Chaque chapitre comporte des questions que vous pouvez poser dans les groupes de travail. Certaines pages, telles que celle intitulée « Mini-Audit » (au chapitre 4), pourraient être photocopiées et distribuées à chaque participant pour qu'il les remplisse – et ensuite les résultats peuvent être partagés.

### LA PRESENTATION (EN FORMAT POWERPOINT)

La présentation en PowerPoint suit le même format que le document – mais vous pourriez décider de n'utiliser que quelques diapos. Veuillez noter que vous pouvez amender la présentation pour votre propre utilisation.

## AUTRES AIDES

Vous pouvez télécharger tous ces matériels à partir du site web de l'ITF: [www.itfglobal.org](http://www.itfglobal.org)  
Pour de plus amples informations, n'hésitez pas à nous contacter.

## LES COORDONNEES DE L'ITF

La Fédération Internationale  
des Ouvriers du Transport  
49-60 Borough Road  
Londres SE1 IDR  
Tél : +44 (0)20 7403 2733  
Fax : +44 (0)20 7357 7871  
E-mail : [women@itf.org.uk](mailto:women@itf.org.uk)  
Site web: [www.itfglobal.org](http://www.itfglobal.org)

Alison McGarry, coordinatrice des femmes de l'ITF

### A PROPOS DE CE PACK

Votre syndicat est affilié à la Fédération Internationale des Ouvriers du Transport, qui est une organisation syndicale internationale regroupant des syndicats affiliés de 148 pays à travers le monde.

L'ITF et ses syndicats affiliés sont confrontés à des défis majeurs que la globalisation pose de nos jours à l'industrie des transports. La privatisation, la déréglementation et la commercialisation ont entraîné des pertes d'emplois et la réduction de l'affiliation syndicale. Cependant, l'industrie des transports ne cesse de s'élargir à de nouveaux types d'emplois souvent non réglementés et risqués. Les femmes (souvent des jeunes) occupent ces emplois pour la plupart et beaucoup d'entre elles ne travaillent pas dans les secteurs des transports qui organisent habituellement les activités syndicales.

Les syndicats, qui ont pour rôle de protéger les droits et les intérêts de ces travailleurs, se renforceraient eux-mêmes et augmenteraient leurs effectifs, s'ils s'acquittaient convenablement de cette tâche.

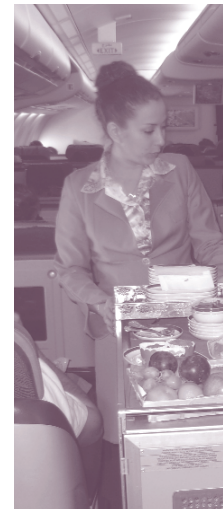
Ce Pack vise essentiellement à aider les syndicats affiliés à l'ITF à organiser les activités des femmes. Il a été conçu à l'attention:

- Des élus et permanents syndicaux
- Des éducateurs syndicaux
- Des membres des comités des femmes
- Des syndicalistes qui s'impliquent dans les questions de genre

Ce guide se présente en différents chapitres et chacun d'eux comporte des questions et des exemples concrets pouvant vous permettre d'analyser la situation de votre syndicat, de faire des propositions et d'élaborer une stratégie efficace de croissance qui convient à votre situation.

Vous trouverez également dans ce Pack une présentation en PowerPoint qui pourrait servir à stimuler des discussions au sein de votre syndicat.

# 1 QUI SONT LES MEMBRES DE VOTRE SYNDICAT ET SUR VOS LIEUX DE TRAVAIL ?



Afin de mieux cibler leurs politiques, les syndicats ont besoin de connaître leurs membres, qu'ils soient hommes ou femmes. Ils ont besoin de savoir le nombre de femmes et d'hommes syndiqués, les fonctions qu'ils occupent, leur âge et leur degré d'implication. Les syndicats doivent également savoir les affiliés potentiels sur les lieux de travail.

D'après les données en sa possession, l'ITF compte plus de deux cent cinquante mille femmes, représentant environ 13 à 17 pour cent de l'effectif total de ses syndiqués. D'après les chiffres de l'ITF, l'adhésion des femmes aux syndicats des transports ne cesse de s'accroître alors que celle des hommes est en baisse. L'adhésion des femmes est plus élevée dans les secteurs de l'aviation et du transport routier. Généralement, le travail de ces femmes ne les oblige pas à voyager, à l'exception notable du personnel navigant commercial. Il est également reconnu que les femmes ont tendance à s'impliquer activement dans les activités de l'ITF sur les lieux de travail. Cependant, certains syndicats ont introduit d'importants changements en nommant des femmes de haut rang aux postes de direction.

Cette information permet à l'ITF de bien se focaliser sur son travail pour s'assurer que nous traitons de questions pertinentes. Il s'agit là des informations dont tous les syndicats affiliés à l'ITF ont besoin pour renforcer leurs organisations.

Certaines organisations syndicales ont procédé à des audits selon le sexe et à l'analyse des effets sexospécifiques. Il était question d'évaluer la participation et la représentativité des hommes et des femmes dans ces syndicats, l'allocation des ressources selon le sexe (les finances, l'accès à l'information et à la formation, la gestion du temps) et les avantages qu'en tirent les hommes et les femmes. Ce qui justifie la tendance actuelle de représentativité et d'allocation des ressources, de même que les opportunités de changement sont ainsi identifiés.

## QUESTIONS A DEBATTRE



- Qui sont vos affiliés et les travailleurs que vous voulez organiser ?
- Pouvez-vous analyser les informations sur leur sexe, âge, emploi, et degré d'implication dans vos activités ?
- Lisez « Ce qu'ils ont fait », au verso. Quelles sont vos propositions pour changer la manière dont vous classez les informations sur vos membres ?
- Combien de femmes avez-vous à divers degrés du processus de prise de décisions ?
- Comment est-ce que votre syndicat bénéficierait-il des audits selon le sexe ou de l'analyse des effets sexospécifiques ?
- Quelles autres propositions feriez-vous pour s'améliorer ?
- Proposez un programme de changement.

### CE QU'ILS ONT FAIT ...

Voici quelques exemples concrets de syndicats affiliés de l'ITF qui ont changé leur stratégie de rencontre avec leurs membres, d'utilisation des informations les concernant et la manière dont ils recueillent les données de négociations. Ce type de démarche peut-il vous être utile ? Comment pourriez vous opérer ce changement ?

#### BURKINA FASO

SUMAC, le syndicat des travailleurs du secteur de l'aviation du Burkina, un syndicat affilié à l'ITF, a créé un réseau de femmes dans les sociétés où il est chargé de l'organisation. Cela lui a permis de comprendre les problèmes auxquels les femmes sont confrontées sur les lieux de travail. L'un des changements identifiés a été une relation directe plus renforcée avec les membres. « Ce projet est véritablement utile non seulement parce qu'il a permis de mieux sensibiliser nos femmes activistes sur les problèmes à venir mais également parce qu'il les a aidé à résoudre ceux auxquels elles sont actuellement confrontées. Dès lors, à chaque fois qu'une femme n'arrive pas à résoudre un problème, elle essaye de s'adresser directement à nous pour que nous puissions ensemble y trouver une solution », a fait remarquer Jocelyne Zoungrana du SUMAC. « Nous faisons même appel au Secrétaire Général pour qu'il nous aide à résoudre le problème ».

#### FRANCE

La FGTE-CFDT en France a décidé de suivre de près et de recenser le nombre de femmes syndiquées en prélude à la conférence « Actu-elles » de mars 2004, au cours de laquelle les femmes ont débattu des nouvelles structures et activités proposées. Le syndicat a trouvé que 48 pour cent de ses membres travaillant dans le secteur de l'aviation et 10 pour cent dans le secteur du transport routier étaient des femmes, dont le pourcentage le plus élevé se retrouvait au niveau d'un petit groupe de travailleurs d'autoroute. Au cours de l'enquête, qui avait été menée dans le secteur de l'aviation, 62 pour cent ont révélé qu'ils entretenaient de bonnes relations avec leurs représentants locaux. 37 pour cent ont estimé bien connaître leur syndicat, alors que 63 pour cent ont admis ne connaître que très peu de choses sur leur syndicat. Plus de la moitié marquaient très peu d'intérêt à prendre part à l'éducation syndicale. La principale raison évoquée était qu'elles ne disposaient pas d'assez de temps. Plus d'un tiers des personnes interviewées étaient intéressées à postuler des postes sur leur lieu de travail. Dans ses

commentaires sur l'expérience, Liliane Debêche de la FGTE-CFDT a fait remarquer que « C'était une enquête utile qui nous avait permis d'avoir une idée réelle de notre effectif et, par conséquent, d'envisager créer de nouvelles structures ».

#### CANADA

Le TCA au Canada gère sa propre banque de données appelée « l'Etat de l'union ». Cette banque contient des données sur les dispositions des négociations collectives conclues à travers le pays. Les organisateurs syndicales peuvent accéder à cette banque de données par Internet ce qui leur permet de la mettre à jour régulièrement et le syndicat peut analyser les dispositions adoptées et savoir à qui elles profitent. Cette facilité d'accès permet également de mesurer les progrès réalisés par les femmes et leur statut au sein du syndicat. Ainsi, le TCA, dont les femmes représentent 32 pour cent de l'effectif, peut contrôler le nombre des conventions collectives comprenant un certain nombre de dispositions sur le genre, qui sont, entre autres, la garde des enfants, les congés d'adoption, les congés pour raisons familiales, les rémunérations supplémentaires accordés aux parents et en cas de maternité. Cette banque de données donne également des indications sur le nombre d'accords portant sur les droits de l'homme, notamment la prévention contre l'harcèlement et la discrimination et les droits des partenaires de même sexe.

### CE QU'ILS DISENT

« Les questions concernant les femmes doivent être mises en exergue et développées au niveau des sections avant de pouvoir être abordées par le bureau national. Le nombre de femmes adhérentes dans cette industrie est très mince, y compris dans les sections syndicales – certaines ne comptant aucune travailleuse – il peut donc être difficile d'obtenir un soutien sur certains thèmes. En outre, aborder des questions concernant les femmes au sein de l'exécutif d'une section qui est fortement dominée par les hommes, voire uniquement masculine, peut en soi constituer une barrière pour plusieurs raisons, y compris la gêne ou parce que la question n'est pas prise au sérieux. »  
Ruth Blakeley, Syndicat ferroviaire et maritime, Nouvelle-Zélande



## 2 LES SYNDICATS FORTS ONT BESOIN DES FEMMES



De plus en plus de femmes intègrent l'industrie des transports, mais l'industrie et les syndicats sont toujours à majorité masculine. Les femmes peuvent éprouver des difficultés à participer aux activités syndicales. Une enquête menée conjointement par l'OIT et la CISL a montré que ce qui empêche souvent les femmes de s'affilier aux syndicats était qu'elles ne comprenaient pas comment les syndicats pouvaient les aider. Une autre raison était que les femmes n'avaient pas du temps pour participer aux activités syndicales du fait de leurs responsabilités familiales.

### POURQUOI LES FEMMES EPROUVENT-ELLES DES DIFFICULTES A PARTICIPER AUX ACTIVITES SYNDICALES ?

#### LES TYPES DE REUNIONS

Les réunions peuvent être conflictuelles et se dérouler sur un ton agressif. Le langage sexiste y est parfois utilisé. Cela peut avoir des impacts négatifs sur la femme. Celles-ci communiquent différemment par rapport aux hommes, qui ont tendance à dominer ou à interrompre. De leur côté, les femmes éprouvent des difficultés à se faire entendre.

#### DES BARRIERES EVIDENTES

Les femmes marquent peu d'empressement à prendre part aux réunions qui ont lieu en dehors des heures ouvrées, surtout la nuit. Dans la plupart des cas, les facilités de garde d'enfants font défaut. En outre, les femmes se rendent compte que les questions les concernant ne sont pas évoquées au cours de ces réunions. Ainsi, elles sont découragées à y prendre part.

#### DES CONVENTIONS COLLECTIVES DOMINEES PAR LES HOMMES

D'importantes questions concernant les femmes peuvent ne pas être prises en compte dans les conventions collectives. Cela les amène à s'interroger sur les avantages réels de leur adhésion.

### LES OBSTACLES QUI EMPECHENT LES FEMMES A ACCEDER AUX POSTES DE RESPONSABILITE

Ces obstacles sont, entre autres, la culture à prédominance masculine prônée dans les syndicats, le fait que beaucoup de femmes sont défavorisées par la répartition disproportionnée des responsabilités familiales, des attentes stéréotypées sur leur rôles et le manque de confiance en elles-mêmes.

### CE QU'ILS DISENT

« Les syndicats qui ne défendent pas les droits des femmes syndiquées seront menacés tant en terme d'adhésion qu'en terme de conditions de travail et de salaires pour tous les travailleurs. Il nous appartient de s'assurer que les syndicats défendent les droits des femmes. Les syndicats ont besoin des femmes et les femmes ont besoin des syndicats », a souligné la coordinatrice des femmes de l'ITF, Alison McGarry.

« Impliquer les femmes dans les négociations sur les conventions collectives et persuader les négociateurs à y intégrer les questions concernant les femmes, demeure une pierre d'achoppement pour le syndicalisme à travers le monde », Diana Holland, Secrétaire générale adjointe pour l'Égalité & l'Organisation, UNITE, Royaume-Uni, et Présidente du Comité des Femmes de l'ITF.

CE CAS S'APPLIQUE-T-IL A VOTRE SYNDICAT ? EN AVEZ-VOUS POSE LA QUESTION A VOS FEMMES SYNDIQUEES ?

### COMMENT RENFORCER L'IMPLICATION DES FEMMES DANS LES SYNDICATS

Les travailleuses elles-mêmes ont été les premières à dénoncer la culture de dominance masculine prônée par les syndicats. Elles ont renforcé l'implication démocratique et active des femmes affiliées à tous les niveaux de la vie syndicaliste. L'ITF souscrit à une approche à deux étapes visant à introduire ces types de changements. Les deux éléments suivants sont essentiels pour la création des syndicats forts. Il s'agit, en premier lieu, de créer des structures des femmes ou des structures qui puissent s'impliquer dans les questions du genre. Il faudrait ensuite adopter une approche intégrée de l'égalité dans le syndicalisme – le Gender Mainstreaming.

#### I. LA CREATION DES STRUCTURES DES FEMMES

Plusieurs syndicats des transports ont mis en place des structures internes pour promouvoir l'égalité des sexes. Ceci varie d'un syndicat à un autre. Dans certains d'entre eux, un comité des femmes élu par une conférence des femmes a été mis sur pied. Certains ont nommé des responsables chargées des affaires féminines et/ou ont mis sur pied des départements des affaires féminines.

Les structures des femmes peuvent:

- Préparer des femmes aux postes de responsabilité syndicale
- Sensibiliser, instaurer la confiance et faire acquérir des compétences en matière d'organisation
- Proposer des campagnes, des programmes éducationnels et des matériels pour les femmes
- Faire des lobbies en vue d'amender les législations et satisfaire aux besoins des femmes
- Collecter, enregistrer et discuter des informations portant sur les questions des femmes
- Formuler des stratégies de conventions collectives et d'actions syndicales

#### CE QU'ILS DISENT

« L'organisation du Comité des Femmes et le fait de doter de structures fortes a permis de mener un certain nombre d'activités, notamment les réunions et sessions de formations, la participation aux conférences régionales et la célébration de la journée du 8 mars de l'ITF », a déclaré Huwaida, ouvrier à l'aéroport et membre du Syndicat Général des Travailleurs des Transports et du Tourisme de la Jordanie.

« Les femmes sont mal représentées dans les séminaires qu'organisent nos syndicats. C'est pour cela que très peu sont nommées dans nos organes de prises de décisions, et qu'elles manquent d'expérience. Nous appuyons pleinement la politique de l'ITF selon laquelle 30 pour cent des délégués à ces séminaires devrait être des femmes », a fait observer un cheminot en Zambie.

« C'était très difficile pour nos syndicalistes hommes d'organiser des réunions avec les jeunes et nouveaux syndicalisés femmes. Ils organisent tout et les femmes y participent comme si elles étaient de simples invitées. Elles considèrent ainsi les syndicats comme des organes à qui soumettre des plaintes et non comme des organisations capables de faire changer les choses », a fait remarquer un cheminot en Japon.

## 2. L'APPROCHE INTEGREE DE L'EGALITE DANS LE SYNDICALISME OU LE GENDER MAINSTREAMING

L'ITF est d'avis que le Gender Mainstreaming est une démarche utile si elle s'accompagne de structures de femmes. Elle suppose que l'on change les processus de prise de décisions sur tous les aspects de la politique d'une organisation et qu'on tienne compte de l'existence de la disparité entre les sexes. Les hommes et les femmes acceptent la responsabilité de changer leurs relations.

L'intégration de la dimension genre devrait permettre:

- D'identifier et de traiter de la manière dont les politiques existantes et les stratégies de prise de décisions reflètent et accentuent les inégalités.
- De s'assurer que toutes les politiques et activités des syndicats prennent en compte la question de discrimination et de promotion de l'égalité des sexes
- D'assurer la distribution équitable des tâches et des avantages.

### LE GENDER MAINSTREAMING ET LA MONDIALISATION

Certaines activistes femmes ont critiqué le Gender Mainstreaming, parce que l'on s'en est servi comme argument pour détruire les structures des femmes sans pour autant veiller à les remplacer par d'autres mécanismes efficaces. Ceci est très important lorsque les syndicats ont à opérer des changements et des restructurations que leur impose la mondialisation.

Dans de cas pareils, les syndicats sont sous pression. Des fois, les changements opérés affectent les femmes de diverses manières. A moins que les femmes syndicalistes ne soient vigilantes, l'on aura souvent tendance à oublier la question du genre. Mais en matière d'intégration de la dimension genre, il convient, dès le départ, de mesurer son ampleur et l'impact qu'elle pourrait avoir sur les femmes.

Des fois, ces changements supposent qu'il y a de nouveaux types de travailleurs qui aspirent au syndicalisme. L'approche intégrée de l'égalité dans le syndicalisme peut aider les responsables syndicaux des transports à élargir leurs perspectives et à identifier les syndicalistes potentiels. Le chapitre 3 aborde la question de l'organisation de ces nouveaux types de travailleurs.

### CE QU'ILS DISENT

« Surtout dans les pays en développement, la mondialisation nous affecte très négativement. Des fusions et des restructurations interviennent avec leurs lots de licenciements qui frappent les employés. Les femmes sont affectées, étant donné qu'elles sont les premières à être renvoyées », a déclaré Jacqueline Smart, Vice-présidente subalterne du CCWU en Guyane.

« Tous les nouveaux secteurs d'affaires emploient beaucoup de femmes, ainsi l'idée même d'assurer les salaires égaux et des droits légitimes aux femmes pose problème. La mondialisation oblige beaucoup de femmes à intégrer le marché de l'emploi – mais pour autant leurs conditions de travail sont complètement déréglementées dans les domaines où ces expansions se sont intervenues », à fait comprendre Rocio Blanco du CC.OO en Espagne.

« Les gens font toujours des commentaires quand des femmes s'opposent à des hommes en disant « nous ne voulons pas être là uniquement pour la forme ». Les femmes ne sont pas de simples symboles mais aussi des dirigeantes. » Veronica Mesatywa, SATAWU (Afrique du Sud) et présidente régionale pour l'Afrique de l'ITF.

« Même lorsque le nombre de femmes dans le syndicat est élevé, il se peut que les femmes militantes aient du mal à progresser. Certaines peuvent manquer de confiance en elles pour se présenter à des postes de direction. Des efforts sont nécessaires pour modifier les attitudes et les comportements à la fois des hommes et des femmes. Une fois que les femmes sont membres du syndicat, une éducation de base permanente sur le rôle du syndicat est indispensable. »

« Plusieurs syndicats ont mis en œuvre des stratégies visant à améliorer activement la représentation des femmes. Cela inclut : instaurer des quotas, changer la constitution afin d'inclure les femmes membres et l'égalité des droits ; et établir un poste de représentante des femmes dans le syndicat. Des réunions syndicales régulières pour les femmes travailleuses peuvent également encourager la participation des femmes au syndicat ainsi que promouvoir les activités syndicales. » Une participante à la réunion des femmes cheminotes de l'ITF en décembre 2008.

### CE QU'ILS ONT FAIT ...

« Au niveau de l'ITF, un poste de Vice-présidence est réservé aux femmes, cinq sièges leur sont réservés au niveau du Comité Exécutif et les dispositions de la Constitution prévoient en leur faveur un taux de 30 pour cent de participation aux activités éducatives », a déclaré Alison McGarry, coordinatrice des femmes de l'ITF

Les avis sont partagés pour ce qui est des différents types de structures de femmes syndicalistes. Les expériences d'autres syndicats sont riches en enseignement.

#### INDE

L'Association des travailleurs portuaires de Cochin dispose d'une structure de femmes élues. Elle prévoit une représentation de 20 pour cent de femmes dans les organes de prise de décisions. Un quart des syndicalistes employés comme agents d'entretien, de services administratifs et opérationnels au port sont des femmes. Les deux huitièmes des membres exécutifs sont des femmes. Un tiers des délégués ayant pris part à la dernière assemblée du syndicat sont des femmes membres. Récemment, le « All-India Ports and Docks Federation », qui regroupe les syndicats des travailleurs portuaires de tout le pays, a créé un comité national des femmes au sein duquel celles-ci militent activement. Nishi Kapahi du bureau régional de l'ITF à Delhi a confirmé que: « les syndicats des travailleurs portuaires et ferroviaires disposent aujourd'hui de comités nationales de femmes grâce au fait que les mesures ont été soutenues aussi bien par les femmes elles-mêmes que par les responsables syndicalistes ».

#### GRANDE-BRETAGNE

Le Syndicat UNITE the Union a décrété que les femmes doivent être représentées dans des comités nationaux, régionaux et de district proportionnellement au nombre total des femmes affiliées. « Ce changement dans la représentation des femmes est intervenu après que le Comité Exécutif a avoué que les efforts délibérés visant à faire représenter les 176.000 femmes membres de UNITE ont échoués », a indiqué Diana Holland, Secrétaire générale adjointe pour l'Égalité & l'Organisation, UNITE, et Présidente du Comité des Femmes de l'ITF.

#### ALLEMAGNE

Le Verkehrsgewerkschaft GDBA a dans toutes ses régions des groupes de femmes qui se réunissent selon les besoins. Ces groupes sont rassemblés au sein d'un groupe fédéral de femmes qui organise des débats, développe des liens avec d'autres syndicats et mène d'autres activités concernant les femmes. Un réseau pour la distribution de l'information existe également.

#### GUINEE

La Fédération Nationale des Transports et Marins Pêcheurs de Guinée a un comité des femmes composé de 13 membres. Le comité des femmes a établi des sous comités qui sont responsables d'informer les femmes, de lutter contre les obstacles freinant leur participation au syndicat et de se pencher sur des problèmes sociaux. Ces structures aident à convaincre les femmes des avantages de l'adhésion à un syndicat. Grâce à cela, les femmes constituent maintenant une proportion non-négligeable des adhérents à tous les niveaux. Par exemple, le secrétaire général du syndicat est une femme ainsi que le vice-secrétaire général du comité des jeunes. En outre, les postes de vice-secrétaire général de la section des cheminots et de secrétaire administratif du secteur de la pêche du syndicat sont également occupés par des femmes. Grâce à cette forte représentation des femmes, le syndicat est en bonne position pour s'attaquer à des cas de discrimination sexuelle sur le lieu de travail et pour faire pression auprès du gouvernement sur les politiques concernant les femmes. La décision du gouvernement d'octroyer des droits en matière de maternité aux femmes est un des récents succès du syndicat.

#### KENYA

Jusqu'en 2002, les responsables élus du syndicat de travailleurs portuaires du Kenya – secrétaire général, vice-secrétaire général, vice-président, trésorier national et assistant trésorier – étaient tous des hommes et il n'y avait que deux femmes nommées à des postes actifs. Cependant, cela a changé en 2002 quand un des postes soumis à élection a été réservé aux femmes.

Pour s'assurer de la plus grande participation possible des femmes, le syndicat leur offre autant d'opportunités de contacts que possible, par exemple lors de réunions hors du lieu de travail ou à l'étranger. En outre, le syndicat encourage le développement des capacités pour aider les femmes à obtenir des postes de direction. Grâce à ces mesures, le nombre de femmes occupant des positions plus influentes dans le syndicat a augmenté.

## NOUVELLE-ZELANDE

Le syndicat ferroviaire et maritime promeut les femmes dans le magazine du syndicat à travers un reportage consacré régulièrement à une femme dans un lieu de travail particulier. Les représentantes peuvent également recevoir une assistance du bureau national pour participer à des conférences, des séminaires et des cours de formation affectant les femmes. En matière d'emploi, le syndicat a adopté une politique d'égalité des chances.

Bien qu'au niveau des adhérents, de l'exécutif, et du personnel du syndicat lui-même, le syndicat soit dominé par les hommes, le nombre d'adhérentes est entre six et neuf pour cent, mais il est de 12% au niveau de l'exécutif national – un poste sur les huit existants - et de 33 pour cent du personnel – 3 sur neuf personnes.

## PAKISTAN

Atia Saleem est la première femme présidente élue à la tête de la Fédération des travailleurs du transport du Pakistan (PTWF), culminant ainsi 15 années de participation active à la fédération. La PTWF réserve 20 pour cent des sièges du comité exécutif aux femmes. Une structure de femmes travaille également activement et ses membres ont le pouvoir de participer à tous les processus décisionnels de la PTWF. En outre, la PTWF a défini des stratégies pour mieux comprendre l'organisation syndicale des femmes et leur donner l'opportunité de débattre de leurs problèmes.

## L'APPROCHE INTEGREE DE L'EGALITE DANS LE SYNDICALISME : LE PROJECT DE RECHERCHE DE L'ITF

Entre 2003 et 2006, l'ITF a consacré l'essentiel de ses ressources à des recherches sur l'impact de la mondialisation sur les travailleurs et travailleuses des transports. L'un des résultats de cette recherche était que la privatisation a eu de divers impacts sur les travailleurs et travailleuses de l'industrie ferroviaire. Cette recherche n'a pas été sans difficulté, car les données sur les syndicats ferroviaires n'étaient pas disponibles. Les informations ainsi recueillies sont utilisées dans le cadre d'un projet appuyé par l'ITF et qui a pour but d'aider ces syndicats à opérer les changements proposés par la Banque mondiale. Il s'agit là d'un exemple de Gender Mainstreaming.

## LES FEMMES ET LA PRISE DE DECISION

A l'échelle mondiale, très peu de femmes occupent des postes de responsabilité syndicale.

Certains syndicats ont adopté des mesures visant à accroître la participation des femmes. Cette adoption varie selon les syndicats.

Dans certains cas, les syndicats leur ont prévu des postes réservés au sein des organes de prise de décisions.

Dans d'autres cas, les syndicats ont fixé des cibles ou des quotas.

Une autre stratégie consistait à assurer la représentation proportionnelle.

Au niveau de l'ITF, les études ont montré que la situation s'améliorait. Sur un total de 155 syndicats qui ont répondu aux questionnaires, les mesures ci-après ont été constatées.

## ENQUETE

Mesure prise	NOMBRE DE SYNDICATS AYANT ANNONCE AVOIR PRIS CETTE MESURE
Les politiques en faveur de l'égalité	75
Les mesures structurelles (coordinatrices des affaires portant sur le genre/les femmes, les ailes marchandes féminines, et autres)	54
Les femmes au niveau exécutif	52
Les représentantes sur les lieux de travail	19
Les femmes dans le secteur de l'éducation, chargées des campagnes	14
Les femmes impliquées dans les négociations	13



### LES FEMMES ET LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Très peu de syndicats impliquent les femmes dans les conventions collectives. Étant donné que les conventions collectives sont au cœur de toute activité syndicaliste, ces conventions doivent accommoder les besoins et les préoccupations des membres. Mais les principaux problèmes des femmes sont souvent oubliés dans ces conventions collectives. Le manque de femmes élues et organisatrices, et de femmes responsables syndicalistes ne fait qu'empirer la situation.

### CE QU'ILS ONT FAIT ...

#### L'ARGENTINE

Le syndicat des officiers de navire argentins, le « Centro de Capitanes de Ultramar y Oficiales de la Marina Mercante » a récemment élaboré des conventions collectives sur la maternité et l'allaitement maternel suite à l'accroissement de l'adhésion de femmes actives. « Il s'agit là de dispositions novatrices dans notre secteur », a noté le membre Laura Guzman.

### CE QU'ILS ONT DIT

« Dans les syndicats affiliés à l'ITF, il n'y a que très peu de femmes occupant les postes de secrétaire général et de présidente et hormis les syndicats de l'industrie aéronautique, il est rare de voir les femmes représenter leurs syndicats à l'échelle mondiale. Le secteur des transports est un secteur à forte dominance masculine – ainsi, les obstacles sont infranchissables dès le départ. Cette situation ne changera pas tant que des efforts ne seront pas menés au niveau des organes de prise de décisions et que des cibles et des systèmes ne seront pas mis en place pour garantir la représentativité des femmes, y compris les options de postes réservés et de proportionnalité garantie », a déclaré la coordinatrice des femmes de l'ITF, Alison McGarry.

« Les organisations non gouvernementales ont compris qu'il était nécessaire de placer les femmes à l'avant-garde de leur luttes. Mais, ce n'est que nous syndicalistes qui cherchons des solutions aux problèmes des femmes actives. À notre sens, tous les problèmes qui affectent les femmes actives sont liés au syndicalisme », a constaté la Vice-présidente de l'ITF, Alicia Castro, AAA.

L'Asociación Argentina de Aeronavegantes (AAA) a bénéficié d'un climat propice au recrutement syndical grâce à la renationalisation de 2008. Depuis lors, le syndicat a réussi à faire respecter le droit des employées à travailler loin du domicile pendant de courtes périodes de temps afin de leur permettre de s'occuper de leurs enfants en bas âge. Ce droit faisait partie de l'accord syndical en vigueur avant la renationalisation mais le propriétaire privé ne le respectait pas. Le syndicat a également pu obtenir que les mères d'enfants en bas âge n'effectuent pas de service d'astreinte (stand-by). Les femmes peuvent choisir d'être de service pour des vols le matin ou l'après-midi jusqu'à ce que leur enfant ait deux ans.

Ce succès est attribué à une forte présence syndicale dans les aéroports, avec un personnel toujours disponible pour aborder les problèmes des travailleuses à tout moment de la journée, ainsi qu'à un engagement pour une coopération mutuelle, fondée sur la confiance et la bonne volonté.

#### AUSTRALIE

L'union maritime d'Australie (MUA) a activement lutté pour obtenir de meilleures conditions pour les travailleuses. La plupart des accords MUA incluent des clauses de congé maternité. Un nouveau mécanisme va permettre aux femmes de bénéficier du congé maternité payé par le gouvernement, ainsi que des prestations convenues dans leur accord avec leur employeur. Lors des négociations, le MUA refusait tout accord tant que cette revendication fondamentale n'était pas acceptée.

#### INDE

Les femmes membres du syndicat des transports de voyageurs par route, Maharashtra State Transport Kamgar Shanghatna, ont été incitées à devenir plus actives dans la lutte pour améliorer leurs conditions de travail sur le lieu de travail. Elles étaient confrontées à un manque d'installations y compris sanitaires, et étaient fréquemment la cible de harcèlement sexuel de la part des passagers ainsi que de leurs collègues masculins. Cependant, suite à un programme d'éducation à l'intention des femmes pour les sensibiliser à leurs droits, à la violence et au harcèlement, à la sécurité et hygiène, aux aspects juridiques et le VIH et le SIDA, les femmes se sont fait entendre plus activement. À travers le syndicat, elles ont exigé que la direction se penche sur leurs problèmes. Après quatre années d'efforts, le président directeur

général de la compagnie a accepté de créer un comité des travailleuses des transports par route au niveau de l'état. Le comité s'est rendu dans plusieurs dépôts, ateliers et bureaux où il s'est penché sur les problèmes pratiques rencontrés par les femmes travailleuses.

### JAPON

Au Japon, la Confédération japonaise des syndicats de cheminots (JRU) a obtenu une année supplémentaire de congé maternité, arrivant ainsi à un total autorisé de deux ans. Bien qu'il y ait de nombreuses installations réservées aux femmes dans les chemins de fer, le syndicat exige également l'amélioration de celles-ci. Le JRU intervient souvent lors de cas de harcèlement sexuel d'employées par des membres du public.

### NOUVELLE-ZELANDE

Le syndicat des services marchands et industriels a publié du matériel décrivant les différentes formes de harcèlement sexuel et présentant l'aide et les conseils discrets et rapides qu'il pouvait apporter sur ce thème. Cela a entraîné une augmentation du nombre de femmes adhérentes. De nombreuses clauses sur le harcèlement sexuel dans les conventions collectives négociées par le syndicat dans les années 80 ont abouti à des clauses plus générales sur le harcèlement, bénéficiant à la fois aux employés et aux employées.

En outre, le syndicat promeut le principe de l'équilibre vie privée-vie professionnelle. Cela a mené à des améliorations, telles que le choix par l'employé/e de ses heures de travail.

Le syndicat a récemment défendu le cas d'une femme gens de mer qui avait presque perdu son emploi parce que son médecin lui avait conseillé d'arrêter de travailler à la 28ème semaine de grossesse. Son employeur s'était basé sur la loi sur les droits en matière de maternité, mal rédigée, pour justifier la résiliation de son contrat de travail. Le syndicat a néanmoins réussi à empêcher ce licenciement en convaincant l'employeur que son empressement à utiliser la loi entraînerait la perte d'un atout de valeur pour la compagnie. L'employeur a capitulé et maintient le poste disponible.

Le syndicat exige une modification des dispositions sur le congé parental dans la convention collective pertinente et dans toutes les conventions collectives pour empêcher que la situation ne se reproduise à l'avenir. Le cas a souligné que des lois mal rédigées sur

### QUESTIONS A DEBATTRE



- Quel genre de réunion tenez-vous au sein de votre syndicat ? Les nouveaux membres ont-ils des difficultés à y prendre part ?
- Comment peut-on améliorer le format et la périodicité de ces réunions ? Y a-t-il des barrières évidentes ?
- Comment est-ce que les questions à inclure dans les conventions collectives sont-elles évoquées ? Les femmes peuvent-elles s'impliquer davantage dans ce processus ?
- Disposez-vous de structures pour traiter les questions liées aux postes électifs, aux conférences ou aux comités des femmes ? Si oui, sont-elles efficaces ?
- Quelles propositions feriez-vous pour améliorer le fonctionnement de vos structures des femmes ?
- Avez-vous une stratégie pour encourager le leadership des femmes ?
- Quelle proposition feriez-vous pour améliorer les choses ?
- Comment est-ce que la perspective du Gender Mainstreaming peut-elle aider à éliminer la disparité entre les sexes dans votre organisation ?

les droits en matière de maternité ne pouvaient pas facilement s'appliquer aux gens en mer ou autres emplois similaires.

### AFRIQUE DU SUD

En 2008, le syndicat des travailleurs du transport et services connexes (Satawu) aux côtés du syndicat uni des transports et services connexes (Utatu) a obtenu une amélioration des indemnités de maternité chez Transnet, la compagnie nationale des transports. Les indemnités, qui se montaient précédemment à 3 mois à 33 pour cent du salaire mensuel (servant de référence pour la retraite), ont été relevées à l'équivalent de deux mois de la totalité du salaire, que les employées peuvent étaler sur une période allant de deux à six mois. Cela représentait un doublement de la somme versée par la compagnie. Cette augmentation a été entérinée dans l'accord salarial atteint par la direction de Transnet et le personnel en 2008.

En 2009, la pierre d'achoppement des négociations collectives s'est révélée être la revendication d'un dédommagement pour les heures supplémentaires perdues pendant un congé maternité. Dès qu'une employée de Transnet occupant un poste "à risque" annonce être enceinte, elle est transférée à un autre poste. Un grand nombre de postes considérés à risque sont des postes opérationnels où les heures supplémentaires représentent une part non négligeable du salaire final, par conséquent de nombreuses femmes enceintes attendent un maximum avant d'annoncer leur grossesse. Certaines vont même jusqu'à la dissimuler. Le syndicat se bat pour que femmes soient dédommagées pour la perte d'heures supplémentaires, afin qu'elles déclarent leur grossesse rapidement.

En plus des questions de convention collective, Satawu et Utatu ont aussi créé un groupe de travail sur la grossesse et la maternité dans Transnet pour étudier d'autres questions. Ce groupe est composé de représentants de la direction et des syndicats couvrant les cinq divisions de Transnet, avec 90 pour cent de femmes.

### ROYAUME-UNI

Le syndicat britannique Unite a publié un guide sur les droits familiaux au travail, qui inclut des informations sur les droits légaux et comment négocier de bonnes politiques. Ce guide a déjà prouvé son utilité. Par exemple, le département du personnel d'une entreprise avait donné des informations erronées à deux femmes sur leurs droits au congé maternité. Elles

ont utilisé le guide pour obtenir ce à quoi elles avaient droit légalement. La compagnie a présenté ses excuses et modifié ses procédures. La section a recruté 15 nouvelles adhérentes grâce à la promotion de ce guide sur le lieu de travail.

### ETATS-UNIS

Le syndicat international des arrimeurs et des magasiniers ILWU a mené campagne pour aider quelques 600 personnes employées dans l'entrepôt à Lancaster en Californie. La campagne a été lancée en partie suite au conflit créé par la décision de la direction exigeant que le personnel poursuive son travail au delà des heures réglementaires par des heures supplémentaires obligatoires. Cette exigence a été imposée accompagnée d'un préavis très court. Par conséquent, les parents ne pouvaient pas aller chercher leurs enfants à l'école ou à la crèche. Cette décision était au cœur d'un conflit qui a motivé le personnel à créer un syndicat et s'affilier à l'ILWU. Le personnel négocie maintenant un contrat avec l'employeur et prévoit de régler ce problème dans ce nouveau contrat.

### ZAMBIE

Le syndicat des cheminots de Zambie a remporté plusieurs succès importants pour les femmes, tels que les horaires de travail flexibles pour les employées, qu'elles travaillent par équipe ou non, et des droits en matière de maternité, incluant trois mois de congé maternité avec salaire intégral. Le travail du syndicat pour éliminer la discrimination sexuelle dans le syndicat ainsi que dans l'industrie ferroviaire a également amélioré la situation des femmes.

## CE QU'ILS ONT DIT

« Si l'objectif est d'encourager la participation des femmes au syndicat, alors rien ne peut remplacer le fait d'avoir des responsables syndicaux femmes, plutôt que des « responsables des femmes ». Des responsables femmes, à travers le rôle de leadership qu'elles jouent pour représenter les intérêts des adhérents hommes et femmes, constituent le meilleur moyen pour obtenir le soutien des hommes aux questions concernant les femmes et pour souligner la « disponibilité » du syndicat envers les femmes travailleuses. » Helen McAra, secrétaire générale, Syndicat néozélandais des services marchands et industriels.



## LES TRAVAILLEUSES DU TRANSPORT ET LA SOLIDARITE INTERNATIONALE

Les travailleuses du transport de par le monde partagent les mêmes expériences et les mêmes problèmes. Ensemble, les femmes peuvent apprendre l'une de l'autre, chercher des solutions conjointes et mener des actions communes.

L'ITF dispose de ses propres structures des femmes, à savoir un comité, une conférence et un réseau, qui sont tous constitutionnellement reconnus.

L'ITF prévoit un taux ciblé de 30 pour cent de participation des femmes dans ses activités éducatives.

### LE RESEAU DES FEMMES DE L'ITF

Ce réseau vise essentiellement à échanger et à disséminer des informations. Il est demandé à chaque syndicat de l'ITF de nommer une personne-ressource pour le réseau. Celle-ci s'occupe essentiellement des problèmes des femmes, y compris la promotion de leurs structures, l'organisation et le recrutement de plus de femmes membres, et l'élaboration des stratégies de résolution de leurs problèmes.

Cette personne-ressource est chargée de faire rapport aux structures nationales que sont les coordonnateurs des femmes, les coordonnateurs par pays de l'ITF et les comités de coordination. Ils ont également pour tâche de prendre contact avec les bureaux régionaux ou le département des femmes de l'ITF. Ils ont en outre un rôle important à jouer, car ils sont mieux placés pour juger de la pertinence des travaux de l'ITF pour les femmes membres et envoyer des informations en retour si un quelconque changement s'imposait.

### QUESTIONS A DEBATTRE



■ « Les syndicats qui ne défendent pas les droits des femmes syndiquées seront menacés tant en terme d'adhésion qu'en terme de conditions de travail et de salaires pour tous les travailleurs. Il nous appartient de s'assurer que les syndicats défendent les droits des femmes. Les syndicats ont besoin des femmes et les femmes ont besoin des syndicats. » Etes-vous d'accord ? Avez-vous besoin de persuader les hommes de votre syndicat à ce propos ?

■ Comment est-ce que le réseau des femmes de l'ITF peut-il aider à renforcer la participation des femmes dans votre syndicat ?

■ Que peuvent faire les femmes pour renforcer la solidarité internationale ?

### CE QU'ILS ONT FAIT ...

Les réseaux de femmes créés au sein des syndicats et entre syndicats d'un même pays ont été efficaces.

#### L'UNION DES FEMMES FAIT LA FORCE DE L'USTAC, AU GUATEMALA

Pour la journée du 8 mars 2006, le réseau des femmes du syndicat de l'aviation du Guatemala affilié à l'ITF, l'USTAC, a organisé un atelier sur l'égalité des opportunités aux travailleurs de transport, pour attirer de nouveaux membres et promouvoir la participation des femmes dans les activités syndicales.

#### LES SYNDICATS DE L'ITF TRAVAILLENT ENSEMBLES EN TANZANIE

Les syndicats des gens de mer, des dockers et des travailleurs des transports de la Tanzanie utilisent régulièrement leur réseau. Pour la journée du 8 mars 2006, ils ont conjointement organisé une gigantesque manifestation au Zanzibar et ont prévu organiser un atelier. Le syndicat des dockers de la Tanzanie a distribué des matériels de campagne afin d'encourager les femmes à participer activement aux activités syndicales au niveau de leur propre branche; et des séminaires ont été organisés au niveau des branches à l'attention des dirigeantes. Le syndicat des gens de mer de la Tanzanie (Zanzibar) a livré un message à l'attention des femmes gens de mer non-syndiquées. Afin d'améliorer la capacité du syndicat à organiser et à recruter les femmes, le syndicat des travailleurs des transports et de la communication du Zanzibar a visité plusieurs lieux de travail.

#### L'AFRIQUE DE L'OUEST. LES PROJETS D'EDUCATION DU RESEAU ITF PORTE DES FRUITS

L'ITF, avec le soutien du bailleur hollandais, le FNV, a dirigé un programme en Afrique avec pour objectif de créer des réseaux. Ce projet, qui a été finalisé en 2005, a connu un plein succès et a abouti à des résultats particulièrement encourageants, surtout en l'Afrique de l'Ouest francophone.

Le programme d'éducation des femmes de l'ITF pour la région Afrique a atteint un niveau exceptionnel de succès dans les trois sous-régions africaines où il a été mené, notamment en Afrique australe, en Afrique de l'Est et dans la partie francophone de l'Afrique de l'Ouest. Lors d'un séminaire d'évaluation, les participants ont relevé que le séminaire a non seulement atteint ses objectifs, mais il a également aidé les femmes à se faire eux-mêmes confiance, à renforcer la solidarité sous-

régionale et à créer une perspective internationale. Le séminaire leur a également permis d'améliorer la communication entre les syndicats, de créer des structures de femmes au sein des syndicats et d'encourager leur participation aux travaux de l'ITF, les travaux de campagne sectorielle, entre autres.

En Afrique de l'Ouest francophone, des comités nationaux de coordination des femmes de l'ITF ont été créés. Ces comités se sont réunis mensuellement au Bénin, au Burkina Faso, au Congo Brazzaville, en Côte d'Ivoire, en Guinée-Conakry, au Niger et au Togo. La coordination des femmes au niveau national a été si bien assurée que cela a encouragé les responsables des syndicats des transports à l'échelle nationale à renforcer leur coopération. Et enfin un autre résultat, et non des moindres, a été la mise en place d'une coordination sous-régionale autosuffisante.

Vingt neuf syndicats en Afrique de l'Ouest francophone ont actuellement des personnes-ressources en fonction. Des femmes gèrent maintenant deux fédérations syndicales au Congo Brazzaville et en Guinée. En Côte d'Ivoire, le comité de coordination des femmes de l'ITF est bien en place et le ministère de la famille sollicite régulièrement ses conseils.

Pour de plus amples informations sur les succès de ce programme à travers l'Afrique, veuillez vous adresser au Secrétariat. Des projets similaires sont en cours d'exécution en Amérique Latine, les Caraïbes et dans la région de l'Asie Pacifique.

#### JAPON

La Confédération japonaise des syndicats de cheminots participe aux activités du Conseil des femmes, du réseau des travailleurs sous contrat et intérimaires, ainsi que Femmes contre la guerre.

#### PAKISTAN

La Fédération pakistanaise des ouvriers du transport organise des événements sur des questions concernant le genre avec d'autres organisations, par exemple un programme de formation organisé en coopération avec la Fédération pakistanaise du travail, l'Organisation mondiale des travailleurs asiatiques et l'Organisation internationale du travail.

#### TOGO

Le Syndicat des Travailleurs du Port Autonome de Lomé

participe à un réseau national de femmes des syndicats ITF coordonné par ITF-Togo. Les participantes se réunissent chaque mois pour débattre des problèmes que connaissent les femmes et partager leurs expériences sur les difficultés rencontrées sur le lieu de travail.

#### ROYAUME-UNI

Le syndicat Unite a lancé une campagne de recrutement syndical dans la compagnie à bas coût Easyjet, dont le personnel est composé à 65 pour cent de femmes. Deux départements d'Unite coopèrent à ce titre, la section de l'aviation civile et la section des femmes, des questions raciales et de l'égalité. En outre, le syndicat coopère avec des organisations syndicales européennes en particulier en France et en Allemagne, ainsi qu'avec l'ITF; le personnel d'Easyjet dans ces pays était employé sous un contrat britannique.

#### ZAMBIE

Le syndicat des cheminots de Zambie coopère étroitement avec d'autres syndicats tels que le syndicat de l'aviation de Zambie et le syndicat des transports par route de Zambie. Les syndicats ont organisé conjointement des ateliers sur le développement des capacités, le rôle des femmes et les femmes dans les postes de direction. Il a également organisé avec d'autres syndicats des programmes de sensibilisation au genre et des formations sur le VIH/SIDA.

#### CE QU'ILS ONT DIT

« Les syndicats doivent s'intéresser à tous les secteurs pour organiser les femmes sur le lieu de travail. Des ateliers devraient éduquer les femmes en petit groupe, pour qu'elles fassent plus confiance au syndicat, prennent confiance en elles-mêmes et deviennent plus fortes en connaissant mieux leur droits. » Rami Tissawak, membre du comité des équipages de cabine, Syndicat général du transport aérien et du tourisme de Jordanie, et membre du comité directeur des jeunes travailleu-rs-ses.

« Nous avons beaucoup de chance au MUA (union maritime d'Australie) car nos responsables soutiennent les questions de femmes très activement, » déclare Mich-Elle Myers, officier de liaison national des femmes du MUA. « Je les ai vus à de nombreuses reprises défendre le congé maternité auprès de patrons d'entreprises qui n'ont même pas de femmes dans leurs effectifs. Ils en auront un jour et il est important que toutes nos revendications soient défendues à tout moment. »

« Il est important d'organiser les femmes à cause des progrès technologiques réalisés. Par le passé il y avait très peu de femmes dans l'industrie et elles étaient surtout confinées à des « emplois de femmes ». Mais maintenant nous voyons davantage de femmes occuper des postes auparavant destinés aux hommes. Par conséquent, les femmes ont besoin d'être plus organisées afin de faire campagne pour défendre leurs intérêts, pour ne pas se retrouver désavantagées. » Getrude Chikuta, Syndicat des cheminots de Zambie.



# 3 ORGANISER DE NOUVEAUX TYPES DE TRAVAILLEURS



## LES SYNDICATS DES TRANSPORTS CHANGENT

Les débats menés lors du 40ème Congrès de l'ITF ont porté essentiellement sur l'impact de la mondialisation sur les travailleuses du transport. La mondialisation a entraîné des pertes d'emplois dans le secteur public des transports. Les multinationales gèrent de nouveaux secteurs d'activités. La déréglementation et la réduction zont rendu les conditions de travail déplorables dans le secteur. Dans une économie mondialisée, les emplois sont vulnérables lorsqu'ils peuvent être transférés d'un pays à économie de salaires élevés à d'autres pays où la main d'oeuvre coûte moins chère.

La mondialisation peut influencer différemment sur l'homme à la femme – ceci entraîne l'effet appelé « la féminisation de la pauvreté ».

- Il est fort probable que les femmes soit les premières à perdre leur emploi.
- Elles sont plus susceptibles de travailler à temps partiel, à être recrutée comme des travailleuses temporaires, ou à intégrer le secteur informel. Les secteurs qui emploient plus de femmes, tels que l'hôtellerie et le nettoyage, ont été confiés aux sociétés de sous-traitance.
- Les dispositions sur la maternité, les facilités de garde d'enfants et les programmes sur la nécessité d'offrir les mêmes opportunités aux hommes et aux femmes dans le secteur public réglementé perdent de leur pertinence.
- Des pressions dues à la concurrence accentuée sur les lieux de travail rendent encore plus difficile la vie au travail et au foyer.

## QUESTIONS A DEBATTRE



- Les lieux de travail organisés par votre syndicat sont-ils affectés par la mondialisation ? Cela a-t-il entraîné des changements spécifiques au niveau des travailleuses ?
- Quel est le profil de vos membres ? – son âge, son sexe, les questions liées au travail ? Est-ce le profil de la plupart des personnes opérant dans l'industrie que vous voulez organiser maintenant ?
- Y a-t-il des travailleurs issues du secteur informel ou des travailleurs occasionnels employés dans les lieux où vos travailleurs travaillent ? Combien d'entre eux sont-ils des femmes ?
- De quel genre de syndicat des transports a-t-on besoin pour représenter ces travailleurs ?
- Votre syndicat doit-il changer pour refléter ces besoins ? Si oui, comment ?

### BEAUCOUP PLUS DE FEMMES TRAVAILLENT DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS

Au même moment, un nombre jamais égalé de femmes travaillent dans le secteur des transports. La mondialisation exige une gestion efficace de la chaîne d'approvisionnement et dépend des centres de distribution pour l'emmagasinage et l'assemblage des marchandises, dépend des alliances des sociétés transnationales pour livrer des marchandises à bon marché et fournir des services passagers. Elle dépend également des centres d'appel pour recevoir les réservations et dépend des services de livraison rapide pour livrer les marchandises aux consommateurs. Plusieurs de ces nouveaux employés travaillant dans ces secteurs sont des femmes. Elles travaillent par exemple sur des ordinateurs, comme réceptionnistes, dans les entrepôts, et conduisent des camionnettes de livraison. Plusieurs d'entre elles sont de jeunes femmes. Il importe que ces jeunes travailleurs soient encadrés en syndicats efficaces.

### COUP D'OEIL SUR L'ORGANISATION

Dans plusieurs pays du monde, les syndicats débattent des divers aspects de leur modèle d'organisation syndicale par opposition au modèle de prestation des services. C'est ce qu'on appelle «le nouveau syndicalisme».

#### DANS UN SYNDICAT D'ORGANISATION:

- Les membres constituent le syndicat
- Les membres payent une contribution pour devenir membre actif – Ils comprennent pourquoi il est important de travailler ensemble
- Les membres sont formés et sont encouragés à travailler en équipe pour mener des campagnes sur les lieux de travail et pour s'améliorer
- Le syndicat est proactif. Il habilite les membres à traiter les problèmes et y trouver des solutions eux-mêmes; et les non-syndiqués sont recrutés autour de ces problèmes
- Les officiels et activistes salariés apportent leur soutien et prodigues des conseils afin d'aider les membres à gagner sur les lieux de travail
- Un syndicat d'organisation est dirigé par les membres. Chacun joue sa partition pour s'assurer que le syndicat est actif sur tous les lieux de travail.
- Le syndicat ne peut pas se séparer du lieu de travail puisque les membres et la direction ont compris que le syndicat c'est les travailleurs.

#### DANS LES SYNDICATS DE PRESTATION:

- Les membres perçoivent le syndicat comme une tierce partie
- Ils payent une souscription pour laquelle ils reçoivent des services d'un représentant ou un officiel salarié
- Les membres ne s'impliquent pas dans les activités syndicales et perçoivent le syndicat comme une ambulance au pied de la falaise, en d'autres termes, comme l'assurance sur les milieux de travail.
- Très peu de gens s'engagent dans les activités syndicales et les représentants «vendent» le syndicat aux non-syndiqués pour recevoir en contrepartie de menus avantages, comme par exemple les testaments, les assurances de voyage, des conseils juridiques et la représentation.
- Le syndicat réagit et traite les problèmes affectant les gens – la communication provient des officiels salariés et non des membres.
- Le syndicat est perçu comme une organisation autonome qui fonctionne en dehors des lieux de travail.

### CE QU'ILS ONT DIT

« Il est maintenant évident que si nous voulons vivre dans un monde décent, nous devons avoir des syndicats forts qui puissent représenter les travailleurs. Ce qui nous amène à dire que les syndicats ne doivent pas seulement lutter pour protéger les avantages et les emplois de leurs membres – dont le nombre ne cesse décroître – mais il doivent monter au créneau pour représenter d'autres groupes de personnes qui perçoivent des salaires dérisoires, les travailleurs du secteur informel, les contractuels, les travailleurs des compagnies de sous-traitance et bien d'autres. La plupart de ces travailleurs sont des femmes », a déclaré le Secrétaire Général de l'ITF, David Cockroft

VOTRE SYNDICAT A-T-IL  
BESOIN DE FOCALISER  
PLUS SUR SON ROLE  
D'ORGANISATEUR ?



## DES CONSEILS SUR L'ORGANISATION

Le thème du Congrès de l'ITF de 2006 était : « Organisons-nous mondialement et luttons pour nos droits ». Il s'agit d'encourager les syndicats affiliés à organiser de nouveaux membres – et les femmes ont un rôle primordial à jouer pour ce qui est de ces mesures de recrutement. Voici quelques conseils sur la manière dont on pourrait organiser les femmes sur les lieux de travail :

### 1. NE TRAVAILLEZ PAS SEULE

Identifiez celui qui peut vous aider à organiser les femmes. Si vous avez des femmes activistes sur vos lieux de travail, discutez avec elles régulièrement. Identifiez les femmes syndiquées qui aspirent aux postes de représentantes syndicales. Essayez également d'identifier les femmes syndiquées qui peuvent vous aider de diverses manières (en vous soumettant des problèmes, en recrutant leurs collègues ou en servant de distributeurs de dépliant, et autres).

### 2. ORGANISEZ RÉGULIÈREMENT DES RÉUNIONS DES FEMMES REPRÉSENTANTES

Ces réunions sont cruciales, puisqu'elles permettent de débattre des questions suivantes : (informez vos responsables syndicaux sur les dates de vos réunions, puisqu'elle pourrait vouloir y prendre part et vous soumettre des questions à débattre)

- Des questions qui affectent les femmes membres
- Comment s'y prendre pour recruter de nouveaux membres femmes
- Les perspectives d'avenir à débattre lors des réunions avec la direction.

### 3. ACTUALISEZ VOTRE TABLEAU D'INFORMATION

Les travailleuses peuvent s'informer sur leur syndicat en consultant le tableau d'information. S'assurer que ces tableaux sont visibles. Changez les informations régulièrement et servez-vous du tableau pour informer les syndiqués et les non-syndiqués et comme moyen de contact.

### 4. PARLEZ AUX TRAVAILLEUSES

Accordez-vous du temps pour entretenir les travailleuses sur leur vie active. Y a-t-il des questions qui doivent être prises en compte et traitées rapidement ? Les travailleuses ont-elles du mal à vous contacter en cas de besoin ? Entretenez-vous les non-syndiqués sur l'importance pour eux de s'affilier ?

### 5. APPROCHEZ LES NOUVELLES TRAVAILLEUSES LORSQU'ELLES COMMENCENT OU LORSQU'ELLES SONT EN FORMATION

Discutez avec votre syndicat de la manière dont vous pouvez réaliser cet objectif. Aux termes de certains accords, il est permis aux syndicats de prendre part aux cours d'initiation et de formation. Certains syndicats se rendent aux collèges et dans les institutions de formation pour parler des activités syndicales. Utilisez les contacts sur les lieux de travail pour atteindre les nouveaux travailleurs.

### 6. IDENTIFIEZ ET RECRUTEZ LES NON-SYNDIQUÉS – PARTICULIÈREMENT LES FEMMES

Les non-syndiqués affaiblissent la capacité du syndicat à faire accepter aux employeurs ses points de vue. Discutez avec les syndicats sur la manière dont vous pouvez identifier les non-syndiqués et comment vous pouvez les recruter. N'oubliez pas de réfléchir aux genres de travaux qui, de coutume, ne sont pas organisés mais qui pourraient intéresser les femmes.

### 7. CREEZ DES BONNES RELATIONS AVEC D'AUTRES SYNDICATS

Avant de se lancer dans l'organisation des lieux où travaillent les non-syndiqués, trouvez un moyen de nouer des relations avec d'autres syndicats, peut-être avec d'autres syndicats affiliés à l'ITF, pour mobiliser du soutien et éviter des concurrences dommageables.



### CE QU'ILS ONT FAIT: L'ETUDE DE L'ITF SUR LE TRAVAIL INFORMEL

Les exemples de ces nouvelles travailleuses dans le secteur des transports sont contenus dans une récente étude de Chris Bonner, et montrent quelques-unes des difficultés que les syndicats peuvent éprouver en traitant de ces questions.

#### LES COMMUNAUTES DE PECHEURS TRADITIONNELS AU GHANA

Au Ghana, certaines familles vivant dans des communautés de pêcheurs forment la base institutionnelle d'une industrie de pêche à petite échelle. Souvent, les pirogues et les matériels de pêche appartiennent à un pêcheur mieux nanti qui ne fait que rassembler les membres d'autres familles ou recruter d'autres pêcheurs, qui ont un droit de partage sur la prise. Les femmes travaillent normalement comme collectrices à la rive. Elles traitent ou vendant les poissons. L'industrie se caractérise par un système de production mis en place par les foyers mais mal structuré.<sup>1</sup>

#### LES TRAVAILLEUSES PORTUAIRES OCCASIONNELLES EN INDE

Dans le port Kandla en Inde, il y a 1500 travailleurs occasionnels, dont le tiers sont des femmes. La plupart sont des travailleurs migrants des états de Rajasthan et d'Orissa. Elles s'adonnent aux travaux champêtres chez elles au cours de la saison agricole et pendant le reste de l'année elles retournent travailler au port ou sur des sites de construction. Au port, elles nettoient les quais et manipulent les petits cargos. Elles travaillent pendant au-delà des 150 heures réglementaires appliquées aux travailleuses portuaires permanentes (qui représentent un tiers de la main d'oeuvre permanente de 450 travailleurs) mais leur revenus et avantages sont de loin inférieurs à ceux de leur collègues permanentes, en dépit du fait qu'elles ont droit aux mêmes conditions. Les travailleurs permanents travaillent sous contrat de salaire et de conditions de travail d'une durée de cinq ans, qui ne couvre pas les travailleurs occasionnels, qui, selon l'Autorité portuaire, n'entreprennent que de secondes oeuvres.<sup>2</sup>

#### CERTAINES ORGANISATIONS ON TRAITE CES QUESTIONS COMME PAR EXEMPLE L'ASSOCIATION DES FEMMES TRAVAILLANT A LEUR PROPRE COMPTE, SEWA, EN INDE.

SEWA est un syndicat enregistré en 1972. Il s'agit d'une organisation de 700.000 travailleuses pauvres travaillant à leur propre compte et qui tirent leur moyen de subsistance de leur travail et de leurs petites affaires. SEWA vise essentiellement à organiser les travailleuses et protéger leur profession. SEWA compte également assurer leur revenu, leur sécurité alimentaire, leur sécurité sociale (du moins les soins de santé, la garde et l'abri des enfants). SEWA lutte sur trois fronts: le mouvement ouvrier, le mouvement coopératif, et le mouvement des femmes. Mais il s'agit également d'un mouvement de travailleuses travaillant à leur propre compte dirigé par des femmes. SEWA organise également les travailleuses des zones rurales et urbaines.

#### TOGO

Le Syndicat des Travailleurs du Port Autonome de Lomé, a un comité responsable de l'organisation du secteur informel de manière générale et des femmes dans ce secteur en particulier.

Afin d'atteindre ses objectifs, le syndicat a adopté un certain nombre de mesures, incluant entre autres : l'organisation d'un programme de sensibilisation et la création d'une campagne de recrutement dans les ports pour toucher de nouveaux membres, en particulier les femmes et les jeunes.

1 Ghartey, Nana et D W Dorkenoo, 2002. L'organisation des travailleurs informels au Ghana: le rôle des syndicats, l'éducation syndicale 2002/2, Numéro 127, Le BIT, Genève

2 L'ITF, 2005. Extrait de l'article Salaire décent ? paru dans *Transport au féminin*, 2005



## 8. PUBLIEZ VOS REALISATIONS

Lorsque vous réalisez quelque chose au nom de vos travailleuses, faites le connaître au monde. Pour vous-même et votre syndicat, il n'y a pas meilleure publicité qu'une bonne nouvelle.

## 9. FORMEZ ET UTILISEZ LES ORGANISATRICES

L'expérience syndicale montre que l'utilisation des femmes est bénéfique, car alors que les hommes sont maîtres dans l'organisation d'autres hommes, beaucoup de femmes peuvent l'être dans l'organisation aussi bien des femmes que des hommes! Trouvez les formations qui conviennent aux organisatrices et discutez de cet important exercice avec votre syndicat en se servant des ressources appropriées.

## 10. LA COMMUNICATION EST ESSENTIELLE

S'assurer que les femmes syndiquées sont les plus informées dans tout le syndicat! Elles ont besoin de savoir les services que le syndicat offre et ce que le syndicat négocie en leur nom. Publiez de petites notes d'information compréhensibles puis assurez-vous que le site web et le magazine du syndicat traitent des questions importantes des femmes.

## CE QU'ILS ONT FAIT

Les syndicats dans la région des Caraïbes ont lancé un projet pour organiser les femmes et ce, dans le cadre du programme de l'ITF en Amérique latine et dans les Caraïbes qui a été financé par le FNV. Ce projet était essentiellement destiné aux femmes qui offraient des services de transport à petite échelle à l'aide de leurs véhicules privés. Le résultat en est que de nouveaux membres ont adhérés. « L'accent a été mis sur l'organisation des femmes », a commenté Ann Anderson, qui a coordonné le projet. « Les syndicats ont maintenant ou essayent de mettre en place des structures de femmes comme suite à cet élan ».

## QUESTIONS A DEBATTRE



■ Certains syndicats des transports et d'autres secteurs ont changé l'idée qu'ils se faisaient d'un lieu de travail typiquement syndiqué et se sont focalisées sur différents aspects de l'emploi, tels que les centres d'appels. Ils ont consacré une partie de leur budget à l'organisation. Ils ont formé les organisatrices, qui sont souvent des jeunes, dans le recrutement de nouveaux membres. Ils ont mené des enquêtes sur les questions prioritaires de leurs nouveaux membres, tels que les salaires dérisoires, et ont su mener des activités dans des communautés qui les soupçonnaient. Certains ont reconnu que le fait d'avoir des hommes âgés comme dirigeants pourrait décourager les jeunes femmes qui aspirent à devenir membres.

■ Qu'est-ce qui empêche votre syndicat à se renforcer et à augmenter son effectif ? Comment éliminer ces obstacles ?

## CE QU'ILS ONT DIT

« La seule façon pour nous d'éviter d'autres restrictions des droits des travailleurs est de recruter de nouveaux membres et de renforcer les syndicats », a dit Erika Albers de Transnet en Allemagne.



# 4

# MINI-AUDIT SUR L'ORGANISATION



Faites le total des cases cochées dans la colonne à droite. Sur les six grandes questions où se situent vos faiblesses ? Identifiez quelques priorités. Répétez l'exercice plus tard pour voir s'il y a eu amélioration.

## AVEZ-VOUS:

- |  |                          |
|--|--------------------------|
| 1. COLLECTE ET ENREGISTRE DES DONNEES SUR VOS MEMBRES ?  | (✓)                      |
| ■ Combien d'hommes et de femmes ?  | <input type="checkbox"/> |
| ■ Quel est leur âge ?  | <input type="checkbox"/> |
| ■ Quel est leur emploi ?   | <input type="checkbox"/> |
| 2. DES RENSEIGNEMENTS SUR L'IMPLICATION DES FEMMES DANS LES SYNDICATS ?  |                          |
| ■ Combien de femmes participent aux activités syndicales, comparativement aux hommes ?   | <input type="checkbox"/> |
| ■ Combien de responsables syndicaux et de responsables de la sécurité sont des femmes/hommes ?   | <input type="checkbox"/> |
| ■ Combien de responsables et de dirigeants élus sont des femmes/hommes ?   | <input type="checkbox"/> |
| ■ Vous avez su identifier les acquis des conventions collectives qui profitent aux femmes ?  | <input type="checkbox"/> |
| 3. CREE DES STRUCTURES REPRESENTANT LES FEMMES ?   |                          |
| ■ Elles tiennent des réunions et forums de femmes  | <input type="checkbox"/> |
| ■ Des départements des femmes, un comité élu de femmes/chargé de la question d'égalité, les dirigeantes  | <input type="checkbox"/> |
| ■ Reconnaissance constitutionnelle des organisations de femmes au sein du syndicat   | <input type="checkbox"/> |
| ■ Des postes réservées au sein des organes de prise de décision  | <input type="checkbox"/> |
| 4. LES FEMMES SONT-ELLES IMPLIQUEES A TOUS LES NIVEAUX DE L'ACTIVITE SYNDICALE ?   |                          |
| ■ Les questions liées au genre ont été prises en compte dans les programmes d'éducation syndicale destinés aux membres des deux sexes                        | <input type="checkbox"/> |
| ■ L'accès des femmes activistes à l'éducation a été pris en compte   | <input type="checkbox"/> |
| ■ Les aspects liés au genre ont été pris en compte lors de la planification des campagnes  | <input type="checkbox"/> |
| ■ Les femmes ont été consultées et impliquées dans les processus de convention collective  | <input type="checkbox"/> |
| 5. VOS PROCEDURES ET STRUCTURES ONT ETE REGULIEREMENT EXAMINEES ?  |                          |
| ■ Vous avez fait du syndicat un cadre qui permet de concilier la vie au travail et au foyer  | <input type="checkbox"/> |
| ■ Vous vous êtes assuré de faciliter la participation des nouveaux membres aux réunions  | <input type="checkbox"/> |
| ■ Vous avez révisé toute la structure (dans les plus grands syndicats, dans les secteurs industriels) – Certains syndicats peuvent faire mieux que d'autres! | <input type="checkbox"/> |
| ■ Vous avez élaboré une politique ou une stratégie sur l'égalité des sexes et vous en assurez le suivi   | <input type="checkbox"/> |
| 6. AVEZ-VOUS EVALUE LA SITUATION DE VOTRE SYNDICAT QUANT A LA MANIERE DONT IL REpond AUX EXIGENCES DE L'INDUSTRIE D'AUJOURD'HUI ?                            |                          |
| ■ Vous avez examiné les lieux de travail et identifié les jeunes et femmes membres potentiels  | <input type="checkbox"/> |
| ■ Vous avez examiné le budget d'organisation et les ressources humaines  | <input type="checkbox"/> |
| ■ Vous avez utilisé les femmes et les jeunes comme organisateurs   | <input type="checkbox"/> |
| ■ Vous avez examiné vos propres priorités pour qu'elles reflètent les changements au niveau de l'effectif  | <input type="checkbox"/> |

COMBIEN DE CASES AVEZ-VOUS COCHE \_\_\_\_\_



# 5

## EGALES MAIS DIFFERENTES



### QU'EST-CE-QUE LA «SENSIBILITE AU GENRE» ET POURQUOI EST-CE IMPORTANT?

« Le travail sur un navire est un travail pénible et sale ; ça n'est pas un travail de femme. »

« Un homme ne fait pas le travail ménager aussi bien qu'une femme. »

Les femmes tout comme les hommes peuvent avoir des attitudes fondées sur des stéréotypes. Cela peut avoir un impact négatif sur la vie des populations du monde entier, influençant ce à quoi ces personnes aspirent, le type d'emploi occupé, combien d'argent elles gagnent, comment elles sont traitées sur le lieu de travail et le rôle qu'elles jouent dans la vie privée et en société.

Ces attitudes n'ont pas seulement un impact sur les femmes, mais aussi sur les hommes – elles renforcent les stéréotypes existants sur ce que les hommes et les femmes peuvent et devraient faire, limitant les possibilités des deux sexes dans la sphère professionnelle et privée.

La sensibilité au genre est un concept qui a été développé pour aider à faire tomber les barrières créées par les attitudes fondées sur des stéréotypes, afin que les personnes soient jugées d'après leurs propres mérites et compétences plutôt que d'après leur sexe. Il se concentre sur l'éducation des personnes – hommes et femmes – pour contester et dépasser les stéréotypes et pour aborder la réalité avec un esprit ouvert.

### QUELLE EST LA DIFFÉRENCE ENTRE « GENRE » ET « SEXE »?

Le terme « genre » est utilisé quand il s'agit de décrire les caractéristiques que la société attribue aux femmes et aux hommes. Le terme « sexe » est utilisé pour décrire les caractéristiques biologiques masculines et

féminines (pour des exemples, voir p. 26 : *Parlez-vous de genre ou de sexe*). Le genre est un concept construit et appris socialement – il peut varier d'une culture à l'autre, d'une génération à l'autre et au cours du temps alors que la société évolue. Les comportements et relations attendus d'une personne selon son sexe constituent les rôles masculins et féminins.

### QU'EST-CE-QUE LE LANGAGE NEUTRE ENVERS LE GENRE ET POURQUOI DEVRIONS NOUS L'UTILISER?

La façon dont une personne utilise le langage est influencée par sa réalité sociale. Si le langage fait uniquement référence à l'aspect masculin et occulte l'élément féminin du lexique, l'inégalité des genres pourra être plus facilement maintenue.

Les mots sont importants et la manière dont on utilise le langage entraîne des conséquences. Si nous pensons que les hommes et les femmes devraient être traités de manière égale, nous devrions également étudier comment le langage que nous utilisons reflète cette conviction.

*(ndlt : ce qui suit a été légèrement adapté pour tenir compte des spécificités de la langue française par rapport au texte original anglais).*

### EVITER L'UTILISATION DE NOMS SEXOSPÉCIFIQUES

Les noms sexospécifiques sont fréquents dans de nombreuses langues – par exemple plombier (*postman en anglais*) ou hôtesse de l'air. Il est important d'être conscient de l'utilisation de ces mots lorsque l'on écrit ou parle. Utiliser des mots de cette manière peut impliquer que vous partez de certains principes sur les rôles des hommes et des femmes. Il vaut mieux chercher des solutions de rechange. Voici quelques noms sexospécifiques fréquemment utilisés que les travailleurs et travailleuses du transport utilisent parfois et leur équivalent neutre envers le genre :

Nom sexospécifique	Nom neutre envers le genre*
Hôtesse de l'air	Equipe de cabine (ou PNC)
Marin ( <i>Seaman</i> )	Gens de mer
Pêcheur ( <i>Fisherman</i> )	Pêcheur/pêcheuse*
Facteur ( <i>Postman</i> )	Facteur-trice*

\*(en français on utilise parfois masculin et féminin pour « neutraliser » le vocabulaire)

- Quels noms sexospécifiques utilisez-vous?
- Quels noms neutres (ou féminisés\*) pourriez-vous utiliser à leur place?

## PARLEZ-VOUS DE GENRE OU DE SEXE?

Quand vous parlez ou vous écrivez, réfléchissez à ce que vous décrivez. Faites-vous référence aux caractéristiques biologiques de quelqu'un? Ou parlez-vous du rôle de quelqu'un tel que vu par la société? Si vous parlez ou écrivez sur le plan biologique, les termes « masculin » ou « féminin » sont peut-être mieux adaptés. Si vous parlez du rôle ou du comportement social de quelqu'un, vous devriez utiliser « femme » ou « homme ».

Interrogez-vous:

- A quoi masculin se réfère-t-il?
- Qu'est-ce qu'être un homme signifie?
- A quoi féminin se réfère-t-il?
- Qu'est-ce qu'être une femme signifie?

Par exemple, masculin (mâle) implique avoir des chromosomes XY; être un homme signifie être le soutien de famille; féminin implique avoir des chromosomes XX; être femme signifie être femme au foyer. La différence entre les deux est que les caractéristiques biologiques sont nécessaires et permanentes mais les caractéristiques construites par la société ne le sont pas et peuvent évoluer. Par exemple, le vécu d'une femme en Inde au 18<sup>ème</sup> siècle sera peut-être bien différent du vécu d'une femme en Inde aujourd'hui et de celui d'une femme aux Etats-Unis – les caractéristiques du genre varient avec le temps et entre les cultures.

- Pensez à d'autres exemples des traits masculins ou féminins de quelqu'un et de ce qui en fait un homme ou une femme.

Réfléchissez:

- Avez-vous besoin de mentionner le sexe de quelqu'un? Par exemple, si vous parlez d'un « agent de conduite femme », parleriez-vous également d'un « agent de conduite homme » - si cela n'a pas de rapport direct avec votre argument, alors ne mentionnez pas leur sexe.
- Comment décrivez-vous les gens? Par exemple, si vous décrivez un syndicaliste qui est de fait une femme, comme une attrayante et mince maman de quatre enfants, mentionneriez-vous aussi au sujet d'un syndicaliste homme qu'il est un jeune et fringant père de trois enfants? A moins que le genre et les questions de genre ne soient directement liées à votre argument, ne les mentionnez pas.
- Utilisez-vous des stéréotypes lorsqu'il s'agit de parler de la profession de personnes? Cela peut signifier que vous utilisez « une femme pilote », un « docker femme » ou « un PNC homme ».
- Avez-vous utilisé ou pas « il », « lui », « son » ou « lui-même » en parlant de personnes qui pourraient aussi être des femmes?

Souvenez-vous que la société évolue constamment et par conséquent que les rôles et les statuts des femmes et des hommes évoluent aussi. Lorsque nous parlons des femmes et des hommes, nous devrions nous souvenir qu'en général, les femmes ont les mêmes potentiels et limites que les hommes.

Maintenant faites ces exercices:

- Pensez aux transports en commun là où vous habitez ou dans les environs. Imaginez un agent de conduite de bus travaillant dans le quartier. Dessinez l'agent, le bus et le paysage environnant. Essayez de dessiner l'agent avec précision, y compris vêtements et casquette. Une fois terminé, écrivez le nom de l'agent et le vôtre sur le dessin.  
(ndlt : « agent » est supposé représenter aussi bien un conducteur qu'une conductrice)

■ Etes-vous d'accord ou pas avec les affirmations suivantes? Décrivez vos raisons.

- « Les femmes peuvent être d'aussi bons chauffeurs de camion que les hommes. »
- « Les femmes s'acquittent bien et avec soin du travail de précision. »
- « Les femmes ne sont pas douées pour la technologie. »
- « Les hommes sont de meilleurs pilotes que les femmes parce qu'ils sont meilleurs dans le domaine technique. »
- « Les femmes ne peuvent pas être de bons dockers parce qu'elles ne sont pas assez fortes physiquement. »
- « Si un travail est trop pénible et sale pour une femme, alors il est aussi trop pénible et sale pour un homme. »
- « S'il y avait assez de modèles inspirant les femmes, il y aurait plus de femmes pilotes. »
- « Les femmes peuvent connaître la réussite tout comme les hommes si on leur offre une formation adéquate et des opportunités en termes d'éducation. »
- « Les femmes ne sont pas de bonnes syndicalistes parce qu'elles ne savent pas s'affirmer suffisamment. »

Maintenant discutez de vos réponses.

La capacité d'une personne à accomplir un travail ne doit pas être décidée selon son sexe. De nos jours, peu de professions exigent un effort physique particulièrement ardu. Il n'existe aucune raison physique pour laquelle les femmes ne pourraient être d'aussi bonnes pilotes d'avion ou conductrices de camions. En fait, les femmes peuvent maintenant effectuer des tâches pénibles comme le travail sur les docks et la conduite de camion grâce à des progrès technologiques leur permettant de lever plus facilement des charges lourdes.

Il n'y a aucune raison de croire que certaines tâches ne devraient être accomplies que par des femmes, par exemple élever des enfants. Pourquoi les hommes devraient-ils être privés de l'opportunité de réaliser cette activité et d'autres, considérées comme du « travail de femme » ?

■ Etes-vous d'accord ou pas avec les affirmations suivantes? Donnez vos raisons.

- « Elever des enfants est une activité qui convient mieux aux femmes. »
- « Les hommes n'ont pas et sont incapables de développer la sensibilité nécessaire pour élever des

enfants. »

- « De plus en plus d'hommes s'occupent fort bien d'enfants. »
- « Les femmes sont mieux à même de s'occuper d'enfants parce qu'elles portent leur bébé pendant neuf mois avant la naissance. »
- « Les femmes ont naturellement l'instinct maternel. »
- « Avec l'augmentation du nombre de femmes travaillant hors de chez elles, les hommes devront de plus en plus aider au foyer. »
- « Les hommes peuvent prendre soin de bébés tout aussi bien que les femmes. »
- « Les femmes ne peuvent pas être des dirigeantes parce qu'elles sont moins sûres d'elles-mêmes sur le lieu de travail, car elles ont été éduquées ainsi. »
- « Les hommes ont plus l'esprit de compétition que les femmes et c'est pourquoi ils devraient assumer des positions plus importantes. »
- « Les femmes ont besoin d'un environnement qui les soutienne pour les aider à s'affirmer et à avoir plus confiance en elles-mêmes sur le lieu de travail. »

Maintenant discutez de vos réponses.

La plupart des femmes – mais pas toutes – porteront et allaiteront un ou plusieurs enfants dans leur vie et leur rôle naturel de parent s'arrête là. De nombreuses femmes acquièrent un savoir-faire envers les enfants dans leur jeunesse ou enfance, quand elles se sont occupées de leurs frères et sœurs, nièces et neveux par exemple. Dans de nombreux cas, elles ont été formées pour assumer ce rôle. Mais il n'est pas exact de dire que les femmes sont plus aptes à élever des enfants que les hommes ; en fait, si les garçons avaient les mêmes possibilités de s'occuper de jeunes enfants, ils développeraient des compétences similaires. Lorsque les hommes participent à l'éducation des enfants, ils sont tout à fait capables de développer sensibilité, douceur et patience. Et ils peuvent également s'épanouir en tant que pères.

De manière similaire, les filles dont l'éducation ne les incite pas à s'affirmer et à avoir l'esprit de compétition peuvent développer ces compétences par la suite si on les y encourage, dans un environnement qui les soutienne. Les syndicats et les employeurs peuvent adopter des stratégies pour aider les femmes à participer plus activement, par exemple en créant des espaces réservés aux femmes ou, à travers la personne présidant les débats, en encourageant les femmes à prendre la parole lors de réunions.



Discutez des questions suivantes :

- Les différents rôles que la plupart des femmes assument
- L'inégalité entre les travailleuses et les travailleurs du transport
- Les obstacles à l'égalité hommes-femmes dans votre pays
- Les inégalités entre hommes et femmes dans votre syndicat
- Les conditions de rémunération et de travail des femmes dans le transport
- Les femmes et l'accès aux positions dirigeantes dans votre syndicat
- La charge de travail des femmes chez elles et au travail
- L'évolution du rôle des femmes et des hommes dans la société
- L'idée des hommes et des garçons partageant les responsabilités domestiques avec les femmes et les filles
- Comment encourager les femmes à s'impliquer plus activement dans les syndicats.



# 6

## LES MATERIELS DE REFERENCE



Nous produisons ici deux matériels, à savoir le Global Unions Organising Leaflet Text, qui a été conçu pour vous et que vous pouvez adapter à vos propres objectifs, et la politique de l'ISP sur le Gender Mainstreaming, qui peut vous être utile au cas où votre syndicat envisage de se focaliser davantage de cette question.

D'autres ressources précieuses sont disponibles sur Internet, dont quelques-unes sont présentées sur cette page. N'oubliez pas non plus de visiter le site web de l'ITF: [www.itfglobal.org](http://www.itfglobal.org)

### QUELQUES SITES WEB DE REFERENCE

Le BIT; La promotion de l'égalité des sexes – Une trousse documentaire pour les syndicats  
[www.ilo.org/public/english/employment/gems/eo/tu/tu\\_toc.htm](http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eo/tu/tu_toc.htm)

Trousse de campagne, La campagne triennale des syndicats mondiaux pour l'organisation  
[www.icftu.org/www/pdf/u4w-campaignkit-en.pdf](http://www.icftu.org/www/pdf/u4w-campaignkit-en.pdf)

L'International des Services Publics  
[www.world-psi.org](http://www.world-psi.org)

### ORGANISER LES FEMMES EN SYNDICATS

#### COMMENT POUVEZ-VOUS AIDER LES FEMMES DE VOTRE SYNDICAT A S'ORGANISER ?

LES FEMMES ONT BESOIN DE SAVOIR QUE LES SYNDICATS PEUVENT LES AIDER ET LA MEILLEURE FAÇON DE S'EN RENDRE COMPTE EST DE PRENDRE CONTACT AVEC UNE FEMME SYNDICALISTE

UNE ETUDE RECENTE SUR LES SYNDICATS A MONTRE QUE, DANS LA PLUPART DES CAS, PLUSIEURS FEMMES NE PERÇOIVENT PAS CLAIREMENT COMMENT LEUR ADHESION A UN SYNDICAT PEUT LEUR ETRE BENEFIQUE – OU, TOUT SIMPLEMENT, ELLES NE SAVENT PAS LE ROLE D'UN SYNDICAT

#### AINSI, QUE POUVEZ-VOUS FAIRE ?

- Amener les syndicats à discuter sur les lieux de travail des questions qui intéressent les travailleuses.
- Mener des discussions ou former des groupes d'études pour identifier les questions importantes; mener des recherches ou des études.
- Identifier une question qui peut être résolue et voir comment engager une campagne syndicale pour la traiter.

#### GARDER LE CONTACT:

Réfléchir à la meilleure façon d'atteindre votre groupe cible, que ce soit à travers des fiches de renseignements ou de simples dépliants comme celui-ci. Si les syndicats sont bien connus, vous pouvez essayer d'envisager une approche plus informelle en organisant une réunion

déjeuner, une vente d'habits pour enfants, ou discuter d'une question d'intérêt comme la santé de la femme.

- S'assurer de garder le contact et rappelez-vous qu'il est important de discuter de ce que les syndicats peuvent faire pour les travailleuses, pas seulement avec les femmes potentiels à recruter, mais également avec les hommes et les femmes membres, les époux et la communauté locale.
- S'assurer que votre syndicat publie régulièrement des communiqués de presse ou des fiches de renseignements sur ses diverses activités.
- S'assurer que le matériel d'information du syndicat indique comment les travailleuses peuvent tirer profit de leur syndicat.

### CREER UN CLIMAT DE CONFIANCE TOTALE

S'assurer que le syndicat informe clairement ses membres sur le mode d'élection de ses dirigeants, notamment:

- Comment les membres sont nommés aux postes de responsabilité;
- Quand et où ont lieu les élections;
- Quels ont été les résultats des élections.

S'assurer que votre syndicat fournit régulièrement des informations sur sa situation financière, y compris:

- Le total des frais d'adhésion reçus;
- Comment est-ce que les revenus sont partagés entre la branche syndicale et la branche nationale;
- Comment ces revenus sont utilisés et comment est-ce qu'ils sont comptabilisés.

### QUELS AVANTAGES UNE TRAVAILLEUSE TIRE T-ELLE DE SON ADHESION A UN SYNDICAT ?

Les travailleuses syndiquées

- Elles gagnent plus d'argent que leurs collègues non-syndiqués;
- Leur emploi est plus protégé que celui des non-syndiqués;
- Elles ont plus d'avantages, tels que les allocations pour cause de maladie, les pensions, les congés de maternité payés; les congés parentaux; des heures de travail souples;
- Ont leur reconnaît le droit conféré aux groupes qui militent en faveur de l'égalité (tels que les jeunes, les migrants, les minorités ethniques, les travailleurs âgés, les lesbiennes, les homosexuels et les travailleurs handicapés).

### QUE PEUVENT FAIRE LES SYNDICATS POUR AIDER LES TRAVAILLEUSES ?

- Les protéger contre des décisions arbitraires de leurs directeurs;
- Négocier les paiements et les dispositions d'équité en emploi pour augmenter les salaires et faciliter l'accès des femmes et des membres des groupes militant en faveur de l'équité de l'emploi;
- Négocier leur protection contre la discrimination et l'harcèlement des travailleurs du fait de leur sexe, race, ethnie, orientation sexuelle ou de leur handicap;
- Leur offrir des opportunités éducationnelles et de formation;
- Leur offrir l'opportunité de traiter conjointement des questions d'intérêt pour la communauté.

### ADHERER A UN SYNDICAT- QUEL EN EST L'IMPLICATION POUR UNE FEMME ?

LES TRAVAILLEUSES ONT LE DROIT D'ADHERER A UN SYNDICAT TOUT COMME LES HOMMES. UN SYNDICAT FORT PEUT PROTEGER ET PROMOUVOIR LES DROITS DES FEMMES MAIS CELA NE PEUT SE FAIRE QUE SI CES FEMMES MEMBRES SONT BIEN ORGANISEES ET ACTIVES. VOICI LES DROITS DONT JOUIT UNE FEMME QUI ADHERE A UN SYNDICAT.

- Elle est invitée à prendre part aux réunions du syndicat, qui ont lieu aux heures qui lui convient également;
- Elle exprime ses points de vue;
- Elle est consultée au sujet de son salaire et de ses conditions de travail avant que le syndicat ne s'engage dans des négociations avec l'employeur en son nom;
- Elle connaît son représentant syndical et sait comment le contacter;
- Elle prend part à l'élection des représentants syndicaux;
- Le syndicat la représente, lorsqu'elle a des plaintes ou lorsqu'elle a des problèmes avec son employeur;
- Elle participe aux discussions sur les politiques du syndicat;
- Elle participe aux programmes d'éducation et de formation.

## COMMENT POUVEZ-VOUS PARTICIPER AUX TRAVAUX DE VOTRE SYNDICAT ?

Vous pouvez vous y prendre de la manière suivante:

- Exposez avec plus de force les points de vues des travailleuses au cours des discussions avec la direction;
- Traitez des cas de traitements injustes de la part de l'employeur;
- Participez aux négociations sur les augmentations de salaires et les meilleures conditions de travail, particulièrement en faveur de ceux qui perçoivent des salaires dérisoires, qui sont souvent des femmes;
- Identifiez les politiques et pratiques dans les domaines, tels que la formation et d'évaluation des emplois, où les femmes sont souvent victimes de discrimination, et y mettre fin;
- Négociez avec les employeurs les questions de maternité et des facilités de garde des enfants;
- Aidez à améliorer les politiques de soins de santé et la sécurité au travail;
- Traitez des cas d'harcèlement sexuel au travail;
- Se renseigner sur les droits des travailleurs et les droits des femmes de manière à mieux défendre vos collègues;
- Travaillez avec les autres organisations afin de promouvoir les droits des femmes au sein de la communauté.

### POUR EN SAVOIR PLUS,

Contactez votre représentant syndical local aujourd'hui! (Insérez vos coordonnées ici)

Document produit par Global Unions avec le soutien du Bureau International du Travail (OIT-GENPROM)

### LA POLITIQUE DE L'INTERNATIONAL DES SERVICES PUBLICS SUR LE GENDER MAINSTREAMING

#### QU'EST-CE QUE LE GENDER MAINSTREAMING ?

Ce concept de Gender Mainstreaming a été adopté comme une nouvelle stratégie par la 4<sup>ème</sup> Conférence mondiale des femmes tenue en 1995 à Beijing. Au sein de l'Union européenne, le principe avait été décrit pour la première fois lors du 4<sup>ème</sup> Programme d'action sur l'égalité des chances en 1995, où il avait été admis qu'il fallait « intégrer la dimension genre dans les mesures politiques, de la planification jusqu'à l'évaluation de leur performance ». Le principe de Gender Mainstreaming fut renforcé davantage dans le Traité d'Amsterdam de 1996, année à laquelle tous les pays ont promis l'appliquer.

Dans toutes les sociétés, les femmes sont victimes de discrimination dans les secteurs politique, économique et social. Le genre s'assimile aux rôles que jouent les hommes et des femmes dans la société et du point de vue de la culture. Ces rôles qui sont définis en termes de valeurs sociales et culturelles, peuvent changer.

Le Gender Mainstreaming suppose que l'on réorganise le processus de prise de décisions sur la politique d'une organisation et que l'on reconnaisse l'existence de la disparité entre les sexes. L'objectif du Gender Mainstreaming est d'assurer que toutes les politiques et activités d'une organisation prennent en compte la question de la discrimination directe et indirecte et promeuvent l'égalité dans le traitement des hommes et des femmes, l'égalité des opportunités qui s'offrent à eux, et une distribution équitable des mesures et des avantages.

L'égalité des sexes est un droit humain fondamental. L'égalité des sexes est un objectif fondamental de la politique de l'ISP et de ses affiliés à travers le monde. Cela est nécessaire à la prestation des services publics de qualité.

L'ISP et ses affiliés s'engagent à promouvoir:

- La prestation des services publics dans l'intérêt aussi bien des femmes que des hommes
- L'adoption de politiques et pratiques qui promeuvent l'égalité des opportunités et des traitements entre les employés des services publics

- L'adoption de politiques et de programmes d'action par l'ISP et ses affiliés sur la base des principes d'égalité des sexes

L'ISP reconnaît que le Gender Mainstreaming est un important outil, qui, ensemble avec les autres mesures, peut aider à réaliser les objectifs à long terme de l'égalité des sexes.

#### COMMENT EST-CE QUE GENDER MAINSTREAMING FONCTIONNE EN FAIT ?

Le Gender Mainstreaming implique deux aspects:

- L'identification des moyens par lesquels les politiques existantes et les processus de prise de décisions au sein d'une organisation reflètent et renforcent les disparités existantes entre les hommes et les femmes
- L'élaboration des politiques et pratiques pour éliminer ces disparités.

#### QU'EST-CE QUI CHANGE AVEC LE GENDER MAINSTREAMING ?

Lorsque l'égalité des sexes devient un objectif clé de la politique d'une organisation, beaucoup d'hypothèses communes prennent de nouvelles dimensions. L'ISP et ses affiliés s'engagent à mettre en œuvre la politique de Gender Mainstreaming suivante, qui remplace l'ancienne politique sur les femmes: (voir la suite à la page suivante)

LES PERSPECTIVES DE L'ANCIENNE POLITIQUE SUR LES FEMMES

LES PERSPECTIVES DE LA POLITIQUE SUR LE GENDER MAINSTREAMING

Les femmes résolvent elles-mêmes leurs propres problèmes

Les femmes et les hommes acceptent conjointement la responsabilité de changer leurs relations

Les femmes ont des problèmes spécifiques

Des circonstances sociales défavorisent les femmes

Les femmes ont des problèmes spécifiques

Les intérêts spécifiques des femmes reflètent leurs conditions de vie (telles que la longue cohabitation avec les jeunes enfants). Les hommes auraient les mêmes intérêts s'ils partageaient les mêmes conditions de vie

Les femmes approchent les centres de prise de décisions en tant que requérantes pour demander que leur concept soit soutenu

Les organes de prise de décisions considèrent le Gender Mainstreaming comme un objectif primordial. Les femmes sont consultées en tant qu'expertes en matière des aspects spécifiques de leur vie. Les initiatives prises par elles sont favorablement accueillies dès lors qu'elles sont considérées comme des expertes en la matière. Ces initiatives sont accueillies favorablement comme des composantes qui permettent à assurer l'égalité des sexes

QUI EST RESPONSABLE ?

La responsabilité du Gender Mainstreaming incombe en premier lieu à la direction de l'ISP qui doit s'y engager. Alors qu'auparavant, les femmes s'occupaient elles-mêmes de «leurs problèmes». En matière de Gender Mainstreaming, la responsabilité incombe aux deux sexes.

Quels sont les avantages réels des mesures spécifiques pour les hommes et les femmes ?

Quelles sont les causes de la représentation et de l'allocation des ressources, telle qu'elles existent actuellement ?

Quelles sont les possibilités de changement et comment est-ce qu'elles peuvent s'opérer ?

LES OUTILS D'ANALYSE DES EFFETS SEXOSPECIFIQUES

L'ISP va réexaminer toutes ses décisions de manière à accommoder les effets sexospécifiques et s'assurer qu'ils promeuvent véritablement le changement

L'ISP ET LES BUDGETS RÉGIONAUX

L'ISP s'engage à atteindre les objectifs d'égalité des sexes au niveau de ses structures de prise de décisions, de ses activités et de son propre personnel. L'ISP offrira à son personnel et à ses affiliés des opportunités de formation sur l'analyse des effets sexospécifiques.

LES POLITIQUES ET LES PROGRAMMES

L'ISP s'engage à intégrer l'analyse des effets sexospécifiques dans les nouvelles politiques et programmes. Les décideurs qui élaborent les nouvelles politiques et programmes seront guidés par les considérations suivantes:

Les décideurs seront chargés:

- De suivre et de faire rapport sur la participation des femmes dans les organes constitutionnels de l'ISP et dans les groupes consultatifs;
- D'assurer que les femmes soient représentées à 50% dans tous les événements parrainés par l'ISP
- D'engager un processus transparent qui soit sensible à la dimension genre dans le recrutement du personnel.

Combien d'hommes et de femmes sont affectés par cette mesure et combien d'hommes et de femmes les mettent en pratique ?

Comment est-ce que les ressources (financières, l'accès à l'information et à la formation, la gestion du temps) sont-elles allouées entre les deux sexes ?

Cependant, le moyen le plus efficace de tester les effets sexospécifiques d'une mesure donnée est d'analyser le degré de mobilisation de l'organisation à éliminer les disparités entre les sexes.

### QUEL LIEN PEUT-ON ETABLIR ENTRE LE GENDER MAINSTREAMING ET LES AUTRES STRATEGIES D'ELIMINATION DES DISPARITES ENTRE LES SEXES ?

L'ISP estime que le Gender Mainstreaming vient compléter les mesures existantes sans toutefois les remplacer. Des mesures spécifiques d'habilitation des femmes seront requises dans un proche avenir pour éliminer progressivement toute discrimination liée au sexe.

### L'IMPORTANCE DES STRUCTURES INDEPENDANTES ET DES PRATIQUES AUTONOMES DES FEMMES

L'ISP réitère son engagement à assurer l'indépendance des structures des femmes et à leur procurer les ressources nécessaires. L'expérience des femmes dans les organisations affiliées servira de composante essentielle à l'élimination effective de la disparité entre les sexes. Au niveau de l'ISP, les femmes continuent d'échanger leurs points de vue et de faire connaître leurs intérêts.

### L'ISP APPROUVE LES PRINCIPES DE GENDER MAINSTREAMING ET S'ENGAGE FERMEMENT A LES PROMOUVOIR

La réunion du Comité Exécutif de l'ISP tenue à du 29 au 31 octobre 2001 à Séoul a approuvé la politique ci-dessus et a lancé un appel à ses affiliés pour qu'ils soumettent cette déclaration à leurs propres organes de prise de décisions pour discussion et adoption.

L'International des Services Publics, 2001  
[www.world-psi.org](http://www.world-psi.org)





La Fédération Internationale des Ouvriers du Transport  
ITF House, 49-60 Borough Road, Londres SE1 IDR  
Tél : +44 20 7403 2733 Fax : +44 20 7357 7871 E : [women@itf.org.uk](mailto:women@itf.org.uk) [www.itfglobal.org](http://www.itfglobal.org)





La Fédération Internationale des Ouvriers du Transport

ITF House, 49-60 Borough Road, Londres SE1 IDR

Tél : +44 20 7403 2733 Fax : +44 20 7357 7871 E : [women@itf.org.uk](mailto:women@itf.org.uk) [www.itfglobal.org](http://www.itfglobal.org)

# RENFORCER LES SYNDICATS



LE PACK DE L'ITF SUR LE DEVELOPPEMENT  
DES SYNDICATS EN S'IMPLIQUANT DANS  
LES QUESTIONS DE GENRE



## A QUI S'ADRESSE CE BRIEFING ?

- Ce briefing s'adresse aux syndicats affiliés à l'ITF qui désirent organiser activement les femmes
- Il peut être utilisé par
  - les responsables syndicaux (des deux sexes)
  - les responsables de l'éducation syndicale
  - les membres des comités des femmes
  - les syndicats impliqués dans les questions de genre

## QU'EST-CE QUE L'ITF ?

- Une fédération mondiale regroupant les syndicats des travailleurs du transport
- Plus de 600 syndicats dans 148 pays avec 4,5 millions de membres
- Huit sections sectorielles et cinq régions mondiales
- Objectifs: les campagnes, l'information et la représentation

## QUI SONT LES AFFILIES DE L'ITF ?

- Les femmes membres de l'ITF
  - Plus d'un quart de million de femmes sont membres de l'ITF
  - Elles représentent 13 à 17 pour cent des membres
  - Le plus grand nombre d'entre elles travaille dans les secteurs de l'aviation et du transport routier
  - La plupart occupe des emplois qui ne les obligent pas à voyager
- Cette information peut être utilisée pour cibler les groupes concernés par les travaux de l'ITF

## ETUDES DE CAS

- Lire « CE QU'ILS ONT FAIT » à la page 4 du Pack
  - Des syndicats ont pris contact au Burkina Faso
  - Enquête sur l'adhésion en France
  - « L'Etat de l'union » au Canada



## QUI SONT LES MEMBRES DE VOTRE SYNDICAT ?

- Débattre des questions suivantes :
  - Comment conservez-vous les informations sur les membres ?
  - Pouvez-vous analyser les informations sur leur sexe, leur emploi et sur leur rôle dans le syndicat ?
  - Quelle proposition feriez-vous pour changer la manière dont ces informations sont conservées ?
  - Combien de femmes avez-vous dans les organes de prise de décisions dans votre syndicat ?
  - Avez-vous déjà entrepris un audit selon le sexe ?
  - Quelle proposition feriez-vous pour changer les choses ?

## LES SYNDICATS FORTS ONT BESOIN DES FEMMES

« Les syndicats qui ne défendent pas les droits des femmes syndiquées seront menacés tant en terme d'adhésion qu'en terme de conditions de travail et de salaires pour tous les travailleurs. Il nous appartient de s'assurer que les syndicats défendent les droits des femmes. Les syndicats ont besoin des femmes et les femmes ont besoin des syndicats. »

Engagez une discussion sur cette déclaration de l'ITF. Etes-vous d'accord ?

# LES SYNDICATS FORTS ONT BESOIN DES FEMMES

- Lesquels de ces obstacles empêchent les femmes à adhérer à votre syndicat ?
  - Le manque d'information sur la façon dont le syndicat pourrait les aider
  - Le manque de temps dû aux responsabilités familiales
  - Les syndicats sont perçus comme des organisations ne travaillant que pour les hommes
    - La façon dont les réunions sont organisées
    - Les barrières évidentes
    - Les conventions collectives dominées par des hommes
    - Les barrières rendant difficile l'accès aux instances dirigeantes

## CREER DES STRUCTURES DES FEMMES

- Les structures des femmes et celles qui prônent l'égalité peuvent-elles vous aider à entreprendre les tâches suivantes ?
  - La collecte et l'enregistrement des informations, aussi bien que les discussions sur les problèmes affectant les femmes
  - La formulation des stratégies de conventions collectives et d'action
  - La promotion de l'adhésion et de la participation des femmes
  - La préparation des femmes aux postes de responsabilité syndicale
  - Les sensibiliser, les amener à croire en elles-mêmes et renforcer leurs compétences organisationnelles
  - La conception des matériels d'éducation pour les femmes
  - Engager un lobby pour faire changer les lois

# LES SYNDICATS FORTS ONT BESOIN DES FEMMES

- Lire « CE QU'ILS ONT FAIT » aux pages 8 et 10. Quelle option choisir ?
  - Créer des structures en Inde
  - Utiliser le proportionalité en Grande-Bretagne
  - L'action positive à l'échelle mondiale – la CSI
  - L'approche intégrée de la question de genre – le projet de recherche de l'ITF
  - Les conventions collectives en Argentine
  - La politique de l'ISP sur l'approche intégrée de la question de genre

## LES FEMMES ET LA PRISE DE DECISIONS

- Très peu de femmes seulement sont membres des instances dirigeantes des syndicats à travers le monde

« Ceci ne changera pas aussi longtemps que l'on ne fixera pas des cibles et que l'on ne mettra pas en place des systèmes pour garantir la représentation des femmes » – Êtes-vous d'accord ?

# LES FEMMES ET LES CONVENTIONS COLLECTIVES

- Très peu de syndicats impliquent les femmes dans les négociations sur les conventions collectives
- Le manque de femmes délégués, d'organisatrices et de responsables syndicaux aggrave la situation
- Est-ce un problème pour votre syndicat ?



## LES SYNDICATS FORTS ONT BESOIN DES FEMMES

- Débattre ces questions et proposer des changements.
  - Quel genre de réunion organisez-vous dans votre syndicat ? Les nouveaux membres ont-ils des difficultés à y prendre part ?
  - Comment est-ce que les questions sont soulevées dans les conventions collectives ? Les femmes peuvent-elles s'impliquer davantage ?
  - Avez-vous un comité des femmes ou des postes électifs pour couvrir ces questions ?
  - Avez-vous une stratégie pour encourager le leadership des femmes ?

## LE RESEAUTAGE DES FEMMES

- Lire « CE QU'ILS ONT FAIT » à la page 14. Quel genre de réseautage peut vous aider ?
  - le Guatemala
  - la Tanzanie
  - le réseau des femmes de l'Afrique de l'Ouest

## LA SOLIDARITE INTERNATIONALE

« Les travailleuses du transport partagent leurs expériences et problèmes à l'échelle mondiale; elles peuvent chercher des solutions conjointes »

- Comment le Réseau des Femmes de l'ITF peut-il aider à renforcer la participation des femmes dans votre syndicat ?
- Comment votre syndicat peut-il aider à renforcer le Réseau des Femmes de l'ITF ?

## ORGANISER DIVERS LIEUX DE TRAVAIL

- Débattre des questions ci-dessous.
  - Les impacts de la mondialisation peuvent varier selon le sexe
  - Beaucoup plus de femmes travaillent dans le secteur des transports et leur nombre a atteint un niveau jamais égalé
  - Des jeunes femmes occupent beaucoup de nouveaux emplois
  - Certains syndicats ont changé l'idée qu'ils avaient des lieux de travail syndicalisés et ont budgétisé les frais d'organisation

## ORGANISER DIVERS LIEUX DE TRAVAIL

- « Le seul moyen pour nous d'éviter toute entrave à la jouissance par les travailleurs de leurs droits est de recruter de nouveaux membres et de renforcer les syndicats »
- Lire les pages 14 et 15
  - Votre syndicat a-t-il besoin de se concentrer davantage sur l'organisation des femmes ?
  - Quels sont les obstacles qui empêchent votre syndicat de se renforcer et d'augmenter son effectif ? Comment éliminer ses obstacles ?

## ORGANISER DIVERS LIEUX DE TRAVAIL

- Débattre des sujets suivants :
  - La mondialisation a-t-elle entraîné des changements spécifiques pour les femmes dans votre secteur ?
  - Quel est généralement le profil d'un membre de votre syndicat ? Quel est son âge, son sexe ou ses relations professionnelles ? La plupart des travailleurs dans votre secteur ont-ils actuellement le même profil ? Cette tendance va-t-elle continuer ?
  - De quel genre de syndicat des transports a-t-on besoin pour représenter les travailleurs à l'avenir ?

## LES TRAVAILLEURS INFORMELS ET LEURS LIEUX DE TRAVAIL

- Lire la page 17
  - Quels sont les défis que posent l'organisation des travailleurs informels dans le secteur des transports ?
  - Comment relever de tels défis ?



## UTILISER LE MINI-AUDIT

- Remplir la liste de vérification à la page 19. Votre syndicat a-t-il
  - recueilli et conservé les données sur les membres par sexe, âge et type d'emploi ?
  - une documentation sur l'implication des femmes dans le syndicat ?
  - créé des structures de représentation des femmes ?
  - impliqué les femmes à tous les niveaux de l'activité syndicale ?
  - régulièrement examiné ses procédures et structures ?
  - évalué la situation de votre syndicat dans sa quête d'une solution aux problèmes qui se posent actuellement au secteur des transports ?
- Quels changements votre syndicat peut-il envisager ?
- S'est-il engagé à s'améliorer et à suivre de près une telle démarche ?

## EGALES MAIS DIFFERENTES

Etes-vous d'accord ou pas avec les affirmations suivantes ? Décrivez vos raisons.

- « Les femmes peuvent être d'aussi bons chauffeurs de camion que les hommes. »
- « Les femmes s'acquittent bien et avec soin du travail de précision. »
- « Les femmes ne sont pas douées pour la technologie. »
- « Les hommes sont de meilleurs pilotes que les femmes parce qu'ils sont meilleurs dans le domaine technique. »
- « Les femmes ne peuvent pas être de bons dockers parce qu'elles ne sont pas assez fortes physiquement. »
- « Si un travail est trop pénible et sale pour une femme, alors il est aussi trop pénible et sale pour un homme. »
- « S'il y avait assez de modèles inspirant les femmes, il y aurait plus de femmes pilotes. »
- « Les femmes peuvent connaître la réussite tout comme les hommes si on leur offre une formation adéquate et des opportunités en termes d'éducation. »
- « Les femmes ne sont pas de bonnes syndicalistes parce qu'elles ne savent pas s'affirmer suffisamment. »

# EGALES MAIS DIFFERENTES

Discutez des questions suivantes :

- Les différents rôles que la plupart des femmes assument
- L'inégalité entre les travailleuses et les travailleurs du transport
- Les obstacles à l'égalité hommes-femmes dans votre pays
- Les inégalités entre hommes et femmes dans votre syndicat
- Les conditions de rémunération et de travail des femmes dans le transport
- Les femmes et l'accès aux positions dirigeantes dans votre syndicat
- La charge de travail des femmes chez elles et au travail
- L'évolution du rôle des femmes et des hommes dans la société
- L'idée des hommes et des garçons partageant les responsabilités domestiques avec les femmes et les filles
- Comment encourager les femmes à s'impliquer plus activement dans les syndicats.

## CONCLUSIONS

- Débattre des changements qui vous paraissent nécessaires à opérer
- Concevoir un plan d'action stratégique :
  - Qui sera chargé d'entreprendre votre plan ?
  - De quelles ressources auriez-vous besoin ?
  - Se fixer un échéancier d'ordonnancement et un délai d'exécution
  - Demandez à l'ITF de vous aider
  - Partagez vos succès avec les autres à travers le Réseau des Femmes de l'ITF



## RENFORCER LES SYNDICATS

