

Les femmes qui transportent le monde

Manuel de référence de l'ITF
pour les négociateurs
syndicaux dans le secteur
des transports



Comment utiliser ce manuel de référence ?

«Les femmes sont confrontées à des défis différents selon le pays qui est le leur. Certaines sont préoccupées en priorité par la santé et la sécurité. Pour d'autres, il s'agit de militer en faveur de l'obtention de droits relatifs à la maternité ou de lutter contre le harcèlement sexuel. Quelle que soit la nature de ces préoccupations, cependant, la victoire des unes représente un pas en avant vers plus de progrès dans tous les pays.»

Sarah Finke, Responsable des femmes à l'ITF

Ce manuel est destiné principalement aux :

- équipes de négociation collective des affiliés de l'ITF ;
- aux militantes des différents secteurs du transport ; et
- aux formateurs syndicaux et aux comités d'éducation des affiliés de la Fédération.

Vous pouvez utiliser cet ouvrage de plusieurs façons. Chaque syndicat a des priorités qui lui sont propres. A vous, donc, de savoir rester flexibles et de puiser, dans les diverses sections de ce document, ce qui répondra le mieux à vos besoins.

Ce manuel de référence a été conçu pour apporter aux syndicats des transports toutes les informations pratiques dont ils pourraient avoir besoin dans le cadre de négociations collectives concernant les femmes. Chaque section énonce un certain nombre de directives à l'intention des négociatrices et des militantes et propose une liste de thèmes de réflexion à débattre au sein de votre organisation. Nous nous sommes inspirés du vécu de travailleuses de nombreux pays dans l'espoir que ces exemples internationaux seraient plus à même d'illustrer certains points et de susciter de nouvelles idées ou interrogations chez les membres de votre syndicat.

Les équipes de négociations collectives peuvent utiliser ce livre pour se préparer à leurs rencontres avec les dirigeants des entreprises. Chacune des sections du document aborde un domaine précis en rapport avec la négociation collective. Vous trouverez des renseignements sur les expériences vécues par les femmes dans le monde du travail, les conventions internationales et les législations nationales. Chaque section s'appuie sur des exemples de bonnes pratiques syndicales et notamment des clauses types incluses dans un certain nombre d'accords collectifs. Efforcez-vous de répondre à chacune des questions posées en fin de section ; cela vous aidera à formuler votre propre stratégie de négociation.

Il est assez rare de trouver des femmes au sein des équipes de négociations collectives. Les travailleuses pourront s'inspirer de notre manuel pour avoir une plus grande influence sur les négociations de leur syndicat. Pourquoi ne pas organiser des réunions sur vos lieux de travail ou discuter entre femmes d'une même organisation syndicale. Choisissez les sections qui répondent le mieux à vos priorités. Une lecture commune des rubriques peut également s'avérer très utile, tout comme le fait d'aborder en groupe les points soulevés à la fin de chaque partie peut vous aider à mieux formuler vos propositions.

Ce livre peut par ailleurs aider à sensibiliser les membres du syndicat à ces questions et servir d'outil pédagogique dans le cadre de programmes d'éducation. Vous pouvez travailler sur toutes les sections ou en choisir une ou deux, ciblant plus particulièrement certaines priorités de votre syndicat. A la fin de chaque section, vous trouverez des thèmes de réflexion qui pourront être discutés en petits groupes ou en réunion plénière.

Il est possible que votre syndicat ne dispose pas du temps et des ressources nécessaires pour organiser des programmes d'éducation. Dans ce cas, essayez d'identifier dans ce manuel les renseignements susceptibles de présenter un quelconque intérêt pour les membres de votre organisation et publiez-les dans le bulletin d'information de votre organisation ou dans une circulaire. Diffusez certains passages du guide sur votre site Web ou bien créez un lien avec le site Web de l'ITF consultable à l'adresse suivante : www.itf.org.uk.

Le présent manuel joue un rôle de premier plan dans la stratégie définie par l'ITF autour du thème «Mobilisons la solidarité» adopté lors du Congrès de la Fédération en 1998 à Delhi (Inde). Il s'agit en fait du premier volet d'une trilogie dont les deux titres à venir seront : **«Mondialisons la solidarité»** et **«Droits des travailleurs - une facette des droits de l'être humain»**.



Sommaire

Comment utiliser ce manuel de référence ?	2
Introduction	4
1 Egalité des chances entre femmes et hommes - comment vaincre la discrimination	5
2 Comment négocier les droits liés à la famille - congés de maternité, congés de paternité et congés parentaux	17
3 Comment lutter contre le harcèlement sexuel	25
4 Comment empêcher la violence au travail	37
5 Temps de travail - comment protéger les droits des femmes qui travaillent	45
6 Comment améliorer la santé et la sécurité	53
7 Pas de syndicats forts sans les femmes !	61
Autres sources de renseignements	73

Introduction

Lorsque l'ITF a commencé à s'intéresser à ses membres féminins, vers le milieu des années 90, son attention s'est d'abord essentiellement portée sur l'identification des problèmes auxquels elles se heurtaient du fait de la nature même des secteurs d'activité qui étaient les leurs. Comme, par exemple, quelles pouvaient être les difficultés des femmes dans le secteur maritime ? Ou comment identifier des problèmes communs à toutes les femmes dans les chemins de fer ? Ou même encore, quels obstacles rencontrait-on dans l'aviation civile parce que l'on était une femme ?

Cela représente toujours une part très importante de notre travail. En fait, bon nombre de nos activités d'éducation démarrent toujours de là. Mais les femmes de nombreux syndicats des transports se posent également d'autres questions. Elles se demandent pourquoi elles rencontrent encore et toujours le même genre de problème ou pourquoi aucune solution n'a encore été trouvée à leurs difficultés. Ainsi qu'une collègue me l'a récemment déclaré : «Cela fait mal de se retrouver à la même réunion cinq ans après, et voir que d'autres femmes vont encore soulever les mêmes sempiternels problèmes».

Cela n'a rien de surprenant si l'on considère qu'il y a si peu de femmes aux postes de responsabilité dans les syndicats des transports et dans les équipes de négociation. Inutile d'espérer une quelconque amélioration dans ce domaine si l'on ne se décide pas à s'intéresser de plus près aux questions qui concernent les femmes. Nous devons faire montre d'une véritable volonté politique de donner la priorité à ces questions. Qui plus est, si nous voulons véritablement progresser dans ce domaine, il est indispensable que davantage de femmes participent au processus de prise de décision et aux principales discussions avec les employeurs. Notre manuel contient toute une section consacrée à la représentation des femmes au sein des syndicats.

Il nous faut également convaincre les hommes de se mobiliser autour des questions de genre. A une époque de profondes mutations industrielles telle que la nôtre, il peut sembler difficile de donner la priorité à des questions de cet

ordre. Comment en effet, oser réclamer des allocations de garde d'enfants, par exemple, alors que des hommes et des femmes perdent tous les jours leurs emplois ? C'est pourtant une nécessité absolue car la masse salariale de l'industrie des transports ne cesse d'augmenter, notamment dans les secteurs où les femmes sont présentes. Avec un peu de solidarité et de compréhension entre hommes et femmes, il est toujours possible de faire avancer l'égalité des genres, même dans les temps les plus difficiles.

Si les femmes sont mieux payées, c'est l'ensemble des revenus de la famille qui augmente. Si leurs conditions de travail s'améliorent, c'est l'ensemble des travailleurs qui peut espérer pouvoir en profiter (en effet, si un travail est trop dangereux pour une femme, il l'est aussi pour un homme). Des lieux de travail exempts de harcèlement ou brimades sont plus harmonieux pour tous. Et des modes de garde d'enfants capables de répondre aux impératifs aussi bien des pères que des mères permettent aux travailleurs de passer plus de temps en famille. Plus il y aura de femmes aux postes de leader de nos syndicats et plus nous compterons de femmes parmi nos membres et plus nos organisations seront fortes.

C'est pour toutes ces raisons que l'ITF a conçu ce manuel de référence à l'intention des négociateurs des deux sexes. Il s'agit d'un outil susceptible de promouvoir de meilleures conditions de travail pour les femmes employées dans les transports, ce qui aura par voie de conséquence des retombées positives pour tous les acteurs de ce secteur d'activité.

Lorsque le Comité des femmes de l'ITF a décidé de financer la rédaction de cet ouvrage, son ambition était d'encourager les négociateurs et les militants à porter ces questions en tête des priorités des syndicats du transport. Mais ce manuel de référence n'est rien tout seul. C'est à vous d'en tirer les données qui vous concernent et de les inclure dans vos propres programmes de travail.

Sarah Finke
Responsable des femmes de l'ITF





**Egalité des
chances entre hommes et
femmes - comment
vaincre la discrimination**



 **les femmes**
qui transportent le monde

«Pour les guichets de vente de tickets et d'enregistrement, on choisit en priorité des femmes jeunes et jolies.»

«Les hommes sont, eux, beaucoup plus représentés dans les départements techniques.»

Voilà des propos qui vous sont sans doute familiers. Et ce n'est là qu'un exemple parmi tant d'autres des préjugés dont sont victimes les femmes dans le monde du travail.

La répartition figée des emplois entre hommes et femmes n'est pas spécifique à un pays plus qu'à un autre. Il s'agit d'un phénomène si bien ancré à travers le monde que de nombreuses personnes y voient la norme. L'industrie du transport est en fait terriblement gangrenée par une lourde ségrégation face à l'emploi. Les hommes y sont plus représentés que les femmes et bien que ces dernières gagnent du terrain, elles ne représentent toujours qu'environ 10 % de la main-d'œuvre totale de l'industrie du transport.

Les femmes sont cantonnées dans les postes considérés par les stéréotypes comme du «travail de femmes». Dans certains cas, l'accès aux emplois «non traditionnels» leur est même totalement impossible. Citons pour exemple la législation ferroviaire hongroise qui ne reconnaît pas aux femmes le droit d'être conducteurs de train ou la position de Thai Airways International qui refuse d'employer des femmes comme pilotes.

Le «travail de femmes» figure tout en bas de l'échelle des statuts. La plupart des postes d'encadrement et de direction reviennent aux hommes. C'est d'ailleurs ce qui ressort clairement d'une étude réalisée aux Etats-Unis sur les conditions des travailleurs du transport, dans laquelle il est démontré que presque deux fois plus d'hommes occupent des postes de direction et qu'il existe des écarts de rémunération considérables entre les hommes et les femmes.

Le fait d'obtenir un poste ne constitue que le premier de la longue liste d'obstacles que doivent surmonter les femmes. Elles sont confrontées à l'injustice à tous les échelons de leur parcours professionnel, qu'il s'agisse du recrutement, de la promotion, de la formation ou des conditions de travail.

«Les hommes sont embauchés directement à plein temps alors que les femmes doivent effectuer une période d'essai de trois ans à temps partiel.»

Membre d'un équipage de cabine, Japon

«J'ai sérieusement envisagé de m'impliquer dans la vie de mon syndicat lorsque je me suis rendu compte que les femmes mariées faisaient l'objet de discrimination de la part de leurs employeurs. Elles n'avaient droit à aucun des avantages pour conjoints en matière d'allocations de logement, de couverture médicale et d'indemnités de transport.»

Cheminot, Kenya

«J'ai traversé une période très difficile. Lorsque je répondais aux offres d'emplois, les entreprises me demandaient si c'était pour mon mari et lorsque j'expliquais que c'était pour moi, elles me répondaient que la place était déjà prise.»

Chauffeur routier, Grande-Bretagne

Discrimination sexuelle dans l'industrie du transport

Le Département des femmes de l'ITF a réalisé en 1999 une étude auprès de tous ses affiliés dont il est ressorti que les femmes de toutes les sections de la Fédération étaient encore victimes de nombreuses formes de discrimination.

■ Recrutement

22 % des femmes interrogées se sont plaintes d'avoir dû se plier à des critères de sélection portant sur leur apparence physique, ce qui n'était pas le cas en général pour les hommes.

■ Salaires et promotion

30 % des femmes ayant répondu au questionnaire de l'ITF ont déclaré avoir été l'objet de discrimination lors d'une candidature pour une promotion.

25 % ont signalé qu'il existait des disparités entre les salaires hommes et femmes.

■ Maternité

16 % des femmes interrogées ont déclaré ne pas avoir droit à un congé de maternité avec indemnités.

30 % ont affirmé que les travailleuses enceintes ne pouvaient bénéficier d'un reclassement garanti sans perte de revenus.

14 % ont indiqué qu'elles s'étaient vues imposer des restrictions à leur retour de congé de maternité.

■ Mariage

54 % ont été contraintes de préciser leur statut matrimonial lorsqu'elles ont postulé à des emplois.

■ Publicité des entreprises

50 % des femmes interrogées ont estimé que dans leurs campagnes publicitaires, leurs sociétés montraient que les femmes étaient plus appréciées pour leur serviabilité et leur gentillesse que pour leur professionnalisme.

Discrimination sexuelle dans les chemins de fer

L'industrie des chemins de fer est un secteur à prédominance masculine. Les femmes qui y travaillent ne représentent qu'une infime proportion de tous les cheminots. Elles font l'objet d'une véritable discrimination face au travail et se retrouvent cantonnées aux postes les moins bien rémunérés tels que le travail de bureau ou les tâches manuelles non qualifiées. On n'en compte que fort peu aux postes de direction.

Les choses commencent pourtant à bouger en matière de ségrégation sexuelle dans les chemins de fer. Dans certains pays européens, on trouve désormais des femmes à certains postes manuels qualifiés. La Grande-Bretagne et la France comptent même parmi leurs conducteurs de train un petit pourcentage de femmes. En 1999, l'Afrique du Sud a également nommé pour la première fois une femme à cette fonction. Dans d'autres pays, cependant, le parcours est long et difficile pour les femmes qui veulent accéder à des postes qualifiés dans les chemins de fer. En Zambie, par exemple, les mathématiques et/ou la physique font partie du cursus pour devenir conducteur de locomotive et ce sont là des matières qui ne sont que rarement enseignées aux jeunes filles dans les écoles du pays.

Jane Brekkus Saether, Secrétaire nationale du Norwegian Railway Workers' Union a déclaré à ce sujet : « Dans les chemins de fer norvégiens, on ne trouve que deux femmes à des postes élevés, ce qui ne cesse de soulever bien des interrogations. Certains prétendent que les femmes ne savent pas se mettre en avant parce qu'elles ont l'habitude de travailler dur. Il y a certainement beaucoup de vrai dans tout cela mais les choses sont loin d'être aussi simples. Ce sont généralement des hommes qui nomment les directeurs et ils ont tendance à choisir spontanément des personnes de leur sexe. Qui plus est, il est entendu que les directeurs ont généralement des horaires assez chargés et cela pose souvent problème aux femmes qui ont tendance à privilégier davantage leur famille et leur foyer. »

L'ITF a été amenée à constater que ce genre de discrimination sévit dans tous les secteurs de l'industrie du transport et pas seulement dans les chemins de fer.

Egalité pour tous - un défi pour les syndicats

Il est important que les syndicats reconnaissent le droit des femmes à l'égalité comme constituant un droit humain fondamental. Veiller au respect de ce droit sur les lieux de travail fait partie intégrante d'une lutte à plus vaste échelle en faveur d'une égalité plus grande entre les hommes et les femmes à tous les niveaux de la société.

Nous pourrions citer bon nombre d'exemples où les politiques et les accords développés par les syndicats en matière d'égalité ont eu des répercussions positives sur l'emploi des femmes dans les transports. Malheureusement, le problème est loin d'être résolu. Historiquement parlant, les travailleurs de sexe masculin se sont souvent opposés à l'intégration des femmes dans l'industrie du transport. Rappelons-nous les premières réactions lorsque les femmes ont fait leur apparition en tant que dockers :

«Au lieu de protéger les femmes dockers et leur garantir des salaires plus importants - c'est-à-dire s'alignant sur ceux des hommes, un certain nombre de syndicats du monde entier se sont efforcés de leur barrer purement et simplement l'accès à ce secteur d'activité sous prétexte que les femmes n'étaient pas faites pour un travail aussi peu distingué et immoral.»

«Together», TGWU, Grande-Bretagne

Et plus récemment :

«La forte syndicalisation des emplois de conduite dans l'Union européenne, notamment dans le secteur public, a eu pour conséquence,

non seulement de faire de ce secteur un domaine réservé aux hommes mais également de concevoir ces emplois sur des critères essentiellement masculins.»

Revue «Social Europe»

L'enquête menée par l'ITF a mis en évidence plusieurs problèmes bien définis. Plus d'un quart des personnes interrogées ont déclaré que leurs entreprises n'avaient aucune politique précise en matière d'égalité des chances. Trente-trois pour cent ne savaient même pas si une telle politique existait et 55 % ignoraient si ce genre de politique était efficace. Ces statistiques tendent à démontrer que les syndicats ne se sont pas intéressés de façon suffisamment active aux problèmes d'égalité entre hommes et femmes.

Lors du Congrès de l'ITF en 1998, la Fédération a adopté une résolution sur les femmes qui travaillent dans les transports dans laquelle il est stipulé :

«Les politiques visant à promouvoir l'égalité des chances entre les sexes ne doivent pas être abordées uniquement par les femmes entre elles. Au contraire, les femmes n'ont pas besoin qu'on leur apprenne qu'elles sont les égales des hommes ni qu'elles devraient bénéficier des mêmes perspectives. Elles sont les victimes de la discrimination et pas leurs instigatrices.»

Voilà qui pose un véritable défi à tous les syndicats des transports, pour les inviter à développer ou à renforcer leur politique en matière d'égalité entre les hommes et les femmes sur les lieux de travail.

Qu'entendons-nous par égalité des chances ?

La discrimination à l'égard des femmes n'est pas un acte arbitraire ou fortuit. Elle est la résultante de chacune des institutions de nos sociétés. Il ne suffit pas de s'attaquer aux actes de discrimination isolés. Il faut nous en prendre aux processus et aux structures plus globaux qui contribuent à enraciner le problème. C'est en détruisant ces barrières institutionnalisées que nous pourrions favoriser l'avènement d'une véritable égalité des chances entre les travailleurs des deux sexes.

Au travail, la notion d'égalité de traitement s'applique à toutes les conditions d'emploi concernant les hommes et les femmes. En d'autres termes, il convient de veiller aux points suivants :

- **les hommes et les femmes doivent être égaux en matière de candidatures à tous les emplois.**
- **les hommes et les femmes doivent bénéficier du même droit à l'emploi, à la formation et à l'avancement professionnel.**
- **les méthodes et les conditions de travail doivent être adaptées aussi bien aux hommes qu'aux femmes.**
- **il doit être possible de concilier travail et responsabilités familiales.**
- **les hommes et les femmes doivent pouvoir prétendre à des emplois de valeur égale.**

L'ITF est favorable aux programmes d'action positive en tant que moyen efficace pour débarrasser le monde du travail des obstacles à l'égalité des chances et encourager efficacement une meilleure égalité entre tous les travailleurs.

Instruments internationaux

Les Nations Unies et l'Organisation internationale du travail (OIT) ont adopté un certain nombre d'instruments fondamentaux contre la discrimination.

La **Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)** exige des pays qu'ils interdisent toutes formes de discrimination à l'encontre des femmes. Son article 11 stipule comme suit :

«Les Etats parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits.»

La Convention énonce ensuite les droits qui devraient s'appliquer de façon identique aux deux sexes tels que :

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

La Convention interdit par ailleurs toute discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité. Elle en appelle aux gouvernements pour prendre les mesures appropriées pour garantir l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, la fourniture de services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux femmes de combiner leurs obligations familiales avec leurs responsabilités professionnelles, une protection spéciale aux femmes enceintes dont il serait prouvé que le travail est nocif.

Deux des principaux instruments relatifs à l'égalité des chances ont été élaborés par l'Organisation internationale du travail (OIT). Ils ont été ratifiés par de nombreux gouvernements à travers le monde.

La **Convention n° 111 de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession)** a été adoptée dans le but de lutter contre toutes les manifestations de discrimination fondées sur la race, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'origine ethnique ou sociale. Elle prévoit un accès égal à la formation professionnelle, à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que des conditions d'emploi identiques. Les pays qui ratifient cet instrument s'engagent à appliquer une politique nationale visant à éliminer toutes les formes de discrimination en matière d'emploi sous le contrôle direct d'une autorité nationale.

La **Convention n° 100 de 1951 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale**

porte sur l'élimination de toutes les formes de discrimination concernant les rémunérations entre les sexes. Elle encourage le principe d'une parité des rémunérations entre la main-d'œuvre masculine et féminine pour un travail de valeur égale et appelle à l'adoption de méthodes d'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent.

Ces deux conventions font partie des huit conventions fondamentales de l'OIT, ce qui signifie qu'elles s'appliquent à tous les pays qui sont membres de cette organisation que ceux-ci les aient ratifiées ou non. Le mouvement syndical international utilise ces conventions fondamentales de l'OIT comme références incontournables pour ce qui est de la protection des droits des travailleurs.

La **Convention n° 156 de l'OIT concernant l'égalité des chances pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981)** n'a été ratifiée que par 28 pays. Elle invite les gouvernements à reconnaître les besoins spécifiques des travailleurs ayant des responsabilités à l'égard d'autres membres de leur famille et elle promeut l'instauration de services de garde d'enfants et d'aide à la famille.

Un certain nombre de régions du monde ont adopté des instruments relatifs à la discrimination entre les sexes, et notamment :

La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, 1968

Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail, 1993 (accord complémentaire à ALENA)

Directives du Conseil européen sur :

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

Vous trouverez plus d'informations sur l'OIT et ses Conventions dans le manuel de référence de l'ITF intitulé «Droits des travailleurs - une facette des droits de l'être humain».

Egalité du traitement au travail : Les femmes qui travaillent dans l'Union européenne

Le 1er mai 1999 est entré en vigueur le Traité d'Amsterdam. Il s'agit d'un instrument qui a été négocié par les Etats membres de l'Union européenne et dont l'un des principaux objectifs est de définir les droits des citoyens et les droits du travail.

Par ce traité, la Communauté européenne s'engage à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. Cet instrument énonce un certain nombre de nouvelles dispositions importantes concernant l'emploi. Désormais, des initiatives régionales européennes peuvent être prises pour promouvoir et compléter les activités nationales relatives au marché de l'emploi et au traitement sur les lieux de travail. Il est maintenant possible d'adopter des mesures régionales pour veiller à ce que les principes d'égalité des chances et de traitement par rapport à l'emploi (y compris égalité de rémunération pour un travail de valeur égale) soient bien appliqués.

Changement significatif depuis l'entrée en vigueur du Traité, les Etats membres peuvent prendre des actions positives visant à «permettre au sexe sous-représenté d'exercer une profession ou à empêcher ou compenser tous éventuels préjudices au niveau des carrières professionnelles».

Le changement le plus radical en termes d'égalité de traitement réside dans l'article 13. Celui-ci énonce une nouvelle base légale qui permet au Conseil européen de prendre toutes les mesures qu'il jugera nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Ce nouveau texte permet de combattre efficacement la discrimination sur les lieux de travail et ce, bien au-delà des frontières de l'Europe.

Amélioration des perspectives de carrière pour les femmes

En octobre 1999, les ports belges sont entrés dans l'histoire lorsque trois femmes ont complété avec succès leur formation de dockers à Anvers.

Toutes les trois travaillaient comme trieuses de fruits sur le port depuis dix ans lorsque la compagnie d'exploitation du port a lancé un programme de recrutement pour 300 nouveaux dockers et qu'elles ont décidé de poser leur candidature. Jusqu'alors, les docks d'Anvers étaient restés un bastion exclusivement masculin. Dès que la question de la présence des femmes sur les docks a été abordée lors des négociations concernant le terminal à conteneurs, le syndicat CVD affilié à l'ITF a fermement soutenu leur droit d'accès à la formation proposée.

Ce nouveau travail représente une promotion dans la carrière de ces femmes. Elles n'avaient aucune possibilité de promotion en tant que trieuses alors que maintenant, leurs salaires et les perspectives d'avancement sont bien meilleures. Elles sont parfaitement conscientes qu'il va leur falloir faire leurs preuves. **«Si nous nous en sortons, cela ouvrira la voie pour d'autres femmes.»**

Il est néanmoins évident que les employeurs d'Anvers devront faire des efforts pour s'adapter à leurs nouvelles employées. Comme dans bon nombre de secteurs à prédominance masculine, aucune installation sanitaire n'a été prévue pour les femmes dans le port.

«Il était temps que les ports belges ouvrent leurs ports aussi bien aux femmes qu'aux hommes», a déclaré Miriam Chaffart du CVD. «D'autres femmes vont maintenant oser venir grossir les rangs des dockers. Ce n'est qu'un début.»

Législation nationale

Nombreux sont les pays à travers le monde à avoir adopté des législations visant à promouvoir l'égalité entre les travailleurs des deux sexes. Dans certains de ces pays, il existe des lois qui favorisent l'égalité face à l'emploi et interdisent toutes les formes de discrimination fondées sur la race, le sexe, un handicap, l'âge, etc... D'autres se sont dotés de législations qui n'abordent à proprement parlé que la discrimination entre les sexes. C'est notamment le cas de la Grande-Bretagne avec son Décret sur la discrimination entre les sexes qui interdit à tout employeur de pénaliser une travailleuse en raison de son sexe ou de son statut matrimonial.

Ces textes législatifs traitent généralement de la discrimination au niveau du recrutement, de la promotion, de la formation, des avantages en nature, des retraites et des licenciements. Elles se couplent généralement à d'autres dispositions concernant des questions spécifiques telles que l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

«Le principe de base d'une telle loi est de permettre aux femmes qui travaillent d'envisager une véritable carrière où leurs droits de maternité seront respectés et où elles n'auront à subir aucune discrimination liée à leur sexe.»

Loi relative à l'égalité des chances et du traitement entre les hommes et les femmes dans le domaine de l'emploi, Japon, 1999

Certains pays ont fait figurer dans leur législation sur la question une clause particulière concernant des programmes d'action affirmative ou d'action positive. L'Australie, pour ne citer qu'elle, a passé un Décret d'action affirmative séparé. Ces programmes d'action affirmative sont destinés non seulement à faire disparaître toute forme de discrimination mais également à lutter contre les répercussions de toutes les manifestations de discrimination passées. Avec ces programmes, les employeurs sont à même de proposer des formations capables d'ouvrir de nouvelles perspectives de carrière aux travailleuses.

L'OIT s'est rendue compte que les lois anti-discrimination s'avéraient plus efficaces lorsque des mécanismes spécifiques avaient été mis en place pour les faire respecter. Certains gouvernements ont créé des

Commissions d'égalité des chances ou Commissions sur l'égalité des genres. Il s'agit là d'instances composées d'experts chargés d'encourager l'égalité entre les hommes et les femmes et de traiter les cas d'infractions aux réglementations en vigueur en la matière.

Ceci étant, il n'en demeure pas moins que dans de nombreux pays, on se heurte toujours à des attitudes et clichés totalement dépassés en ce qui concerne le type de travail approprié pour les hommes et les femmes. Les femmes gagnent toujours nettement moins que leurs collègues masculins et en dépit des dispositions législatives prises pour protéger les travailleuses, ce sont encore principalement les femmes qui sont la cible de traitements injustes. Trois quarts des plaintes reçues par la Commission d'égalité des chances de Grande-Bretagne émanent de femmes. Bon nombre d'entre elles font l'objet de représailles lorsqu'elles se rebellent contre un tel état de fait.

«La loi sur l'égalité des chances n'a pas été complètement assimilée par la société japonaise. On rencontre toujours des problèmes de discrimination au niveau de l'emploi et il n'y a pas de sanction contre les entreprises en infraction. Les femmes japonaises ont encore un long chemin à parcourir avant d'être parfaitement intégrées et de s'épanouir pleinement dans tous les aspects de leur vie.»

Syndicaliste japonaise lors de la Conférence des femmes de l'ITF

«Bien que le Brésil ait adopté une législation énergique en matière de maternité, d'égalité de rémunération et d'égalité des chances, en pratique, les entreprises persistent à faire ce qu'elles veulent.»

Employée de l'aviation, Brésil

Il est important que les syndicalistes sachent s'il existe dans leur pays des dispositions législatives nationales contre la discrimination entre les sexes. De tels instruments peuvent être utilisés par les négociateurs des syndicats pour faire pression auprès des directions d'entreprise et les contraindre à adopter une politique précise en matière d'égalité des chances.



Comment négocier une politique d'égalité des chances

Les syndicats n'ont pas besoin d'attendre l'adoption de législations nationales. Même si de tels instruments existent, il n'y a aucune garantie qu'ils seront appliqués avec efficacité. La mobilisation autour des questions d'égalité doit commencer sur les lieux de travail mêmes. Dans certains cas, les syndicats des transports sont parvenus à aborder cette question avec succès lors de négociations collectives et ont passé des accords divers.

Certains syndicats ont négocié une politique séparée qui traite exclusivement de l'égalité des chances. La Flight attendants' Association of Australia, par exemple, a négocié une politique avec la compagnie aérienne Qantas. Le document adopté stipule que la société s'engage à défendre l'égalité des chances entre ses travailleurs, souligne les responsabilités des dirigeants et des employés et expose en détail les procédures à suivre en cas de plainte.

«Qantas s'engage à promouvoir une culture de diversité. La compagnie aérienne reconnaît qu'une organisation est plus efficace lorsqu'elle fait appel à l'ensemble des compétences de ses employés et que le personnel jouit d'une parfaite égalité des chances en matière d'avancement et de perspectives de carrière. Qantas s'engage en outre à assurer des conditions de travail exemptes de toute discrimination.»

Politique sur l'égalité des chances de Qantas

Dans d'autres cas, les syndicats ont négocié une politique portant sur certains points précis en rapport avec l'égalité des chances. Le Trade Union of Railwaymen and Transport Construction Workers of Russia, notamment, a passé un accord garantissant un accès égal des femmes à la formation et à la promotion.

Une autre approche consiste à développer des clauses types ou des déclarations concernant l'anti-discrimination et l'égalité des chances et à négocier leur inclusion dans les accords collectifs. Le New Zealand Merchant Service Guild, pour ne citer que lui, a imposé dans le texte d'une convention collective une déclaration sur l'égalité des chances qui concerne l'accès à la formation, à la promotion et à la sécurité de l'emploi. De même, le Mongolian Transport, Communication and Petroleum Workers' Union a élaboré une clause relative à l'accès à la formation.

Le Syndicat canadien de l'automobile (TCA) a, quant à lui, préparé une clause générale sur la discrimination qui stipule ce qui suit :

«L'entreprise et le syndicat se sont engagés à ce qu'aucun harcèlement, aucune discrimination, interférence, restriction ou coercition ne soit exercé(e) ou pratiqué(e) par

l'un d'entre eux ou par l'un de leurs représentants à l'encontre de tout employé quel qu'il soit en raison de son âge, de son statut matrimonial, de son sexe, de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son origine ethnique, de ses appartenances politiques ou religieuses, d'un handicap, de son orientation sexuelle ou de ses affiliation ou activité syndicales.»

Parallèlement à cette clause sur la discrimination, le TCA s'est efforcé d'obtenir la nomination d'un coordinateur pour l'égalité de l'emploi au sein des compagnies de transport. Cheryl Kryzaniwsky du Département de l'éducation du TCA nous explique l'objectif de son syndicat : «Notre ambition est de permettre aux femmes d'accéder à des postes non traditionnels dans le secteur du transport et également, ce qui est tout aussi primordial, de les aider à combattre les problèmes de harcèlement, de discrimination et d'isolement dont elles font l'objet une fois en poste. En d'autres termes, les aider à survivre une fois embauchées.» Voici un exemple du langage employé dans le cadre de négociations collectives :

«Les parties acceptent la mise en place d'un coordinateur national de l'égalité de l'emploi nommé par le Président du syndicat national.

Le rôle de ce coordinateur sera de promouvoir une approche organisée, bien documentée et réaliste de l'égalité de l'emploi au nom du syndicat au sein de (nom de la société comme, par exemple, Air Canada).

Le coordinateur travaillera en collaboration avec la société pour élaborer et mettre en œuvre un plan commun d'égalité de l'emploi. Il aura, par ailleurs, pour mission d'assurer la sensibilisation de la communauté et d'organiser un certain nombre d'activités visant à favoriser une égalité d'emploi en lieu et place du syndicat et de la société. C'est également à lui que reviendra la charge d'améliorer l'esprit d'égalité sur les lieux de travail et donc d'assumer un certain nombre de tâches en relation avec la politique commune anti-harcèlement, y compris la conduite d'enquêtes en cas de plaintes pour harcèlement.»

Accords mondiaux

Les négociations collectives nationales peuvent être renforcées par des accords passés au niveau international avec des entreprises multinationales. Plusieurs Fédérations syndicales globales (FSG), autrefois appelées Secrétariats professionnels internationaux (SPI), qui sont, comme l'ITF, des syndicats internationaux organisant certains secteurs industriels particuliers ont établi depuis quelque temps des relations suivies avec ces compagnies et sont parvenues à leur faire accepter un certain nombre d'accords-cadres qui fixent des normes minimales pour l'ensemble de leurs opérations.

L'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) est, quant à elle, parvenue à passer un accord-cadre avec Danone, une grande multinationale du secteur alimentaire, lequel aborde, entre autres choses, la notion générale d'égalité hommes-femmes au travail. Aux termes de cet accord, la société s'engage à identifier les inégalités existant en son sein et à mettre en place un plan d'action concernant les priorités à gérer.

Diana Holland, Présidente du Comité des femmes de l'ITF, explique ci-après combien ces accords internationaux sont essentiels pour les femmes qui travaillent :

«Les accords syndicaux internationaux jouent un rôle primordial dans la concrétisation des objectifs fondamentaux que s'est fixé le mouvement syndical, à savoir l'égalité des chances, la santé et la sécurité, l'accès à

l'information et le droit d'affiliation syndicale. Les négociations autour de ces accords sont l'occasion pour les Secrétariats professionnels internationaux tels que l'ITF ainsi que pour les délégués et responsables syndicaux porte-parole des travailleurs du monde entier et les représentants du patronat de se rencontrer pour définir ensemble des principes de base et réaffirmer leur engagement vis-à-vis de la mise en œuvre de ces principes.

Les accords internationaux constituent un filet de sécurité grâce aux normes minimales qu'ils imposent. Ils encouragent en outre le développement, à l'échelon mondial, de bonnes pratiques. Il est vital, pour les syndicalistes, que nous apprenions les uns des autres et fassions tout notre possible pour mettre en place des accords globaux nous permettant de gagner en force et en solidarité.»

Vous trouverez plus d'informations sur la solidarité au sein du mouvement syndical international dans les manuels de référence de l'ITF intitulés «Mondialisons la solidarité» et «Droits des travailleurs - une facette des droits de l'être humain».



Directives concernant l'élaboration d'une politique d'égalité des chances

Le Transport and General Workers' Union (Grande-Bretagne) est d'avis que toute politique d'égalité des chances devrait s'articuler autour des principes suivants :

- La volonté de l'employeur de veiller à une véritable égalité de traitement entre tous les membres de son personnel et de débarrasser sa compagnie de tout obstacle à l'égalité des chances.
- Une définition de la notion d'égalité recensant toutes les formes de discrimination éventuelles.
- Le détail de tous les aspects de l'organisation du personnel - le recrutement, la promotion, la formation, les procédures disciplinaires et de revendication/plainte.
- Les définitions légales de la discrimination directe et indirecte portant sur le sexe, le mariage et des responsabilités contractuelles des employeurs concernant le maintien d'un environnement professionnel exempt de discrimination.
- Le nom du membre de la direction plus spécialement en charge de cette politique.
- Les obligations de respect des employés concernant cette politique.
- Les modalités à suivre en cas de plainte pour discrimination telles que définies dans le cadre du processus de revendication/plainte, et le rôle du syndicat.
- Les méthodes de contrôle envisageables concernant cette politique et les procédures de révision, notamment dans le cadre d'un comité paritaire syndicat/direction sur l'égalité des chances.

Directives à l'intention des militantes et négociatrices

- Veillez à ce que votre syndicat définisse une politique précise en matière d'égalité des chances.
- Faites connaître cette politique.
- Faites pression auprès de votre gouvernement pour qu'il améliore la législation en matière d'égalité des chances.
- Faites inscrire la question de l'égalité des chances à l'ordre du jour des négociations collectives.
- Veillez à ce que les accords collectifs emploient une terminologie tenant compte des deux sexes - cela démontre d'un engagement évident sur la question.
- Veillez à ce que les travailleuses à temps partiel bénéficient des mêmes droits et avantages.
- Veillez à ce que les procédures de recrutement soient parfaitement égalitaires ; les formulaires de candidature ne devraient contenir que des questions portant exclusivement sur le profil professionnel du postulant.
- Veillez à ce que le descriptif de poste soit neutre, ne vienne pas renforcer certains clichés et accepte les transferts de compétences.
- Réfléchissez à la possibilité de créer un comité de l'égalité des chances pour veiller à la bonne application de la politique.
- Dressez un bilan de l'emploi sur vos propres lieux de travail et essayez d'identifier les secteurs où les femmes y sont sous-représentées.
- Faites réaliser des audits sur les salaires hommes et femmes.
- Elaborez des directives claires sur les démarches que devraient entreprendre les salariés confrontés à des manifestations directes ou indirectes de discrimination sexuelle.
- Gardez un dossier pour chaque plainte déposée à ce propos.
- Encouragez les représentants de l'entreprise ou de la filiale à suivre des formations approuvées par le syndicat sur le thème de l'égalité des chances.
- Cherchez les meilleures façons d'introduire des mesures d'action positive destinées à améliorer l'accès des femmes aux secteurs d'emploi à prédominance masculine.
- Identifiez les sujets d'inquiétude des femmes employées dans votre société.
- Veillez à ce que les inquiétudes manifestées par les femmes soient examinées comme il se doit par l'ensemble du syndicat.



Thèmes fondamentaux à débattre

- Est-ce que votre pays a ratifié les principales déclarations des Nations Unies et conventions de l'OIT visant à combattre la discrimination ? Comment votre syndicat peut-il encourager cette ratification et veiller à leur mise en oeuvre ?
- Votre pays possède-t-il des lois nationales contre la discrimination entre les sexes ? Si tel est le cas, comment votre syndicat en a-t-il tiré parti ?
- Si aucune législation nationale n'existe en matière de discrimination entre les sexes, comment votre syndicat peut-il agir et faire pression en faveur de l'adoption d'un tel instrument ?

Activité : Elaborer une stratégie relative à l'égalité des chances destinée à votre syndicat.

En groupes de travail restreints, répondez aux questions suivantes en vous aidant de votre expérience :

1. Quels postes occupent les femmes sur votre lieu de travail, au sein de votre entreprise et/ou dans le secteur du transport ?
2. Quels postes occupent les hommes sur votre lieu de travail, au sein de votre entreprise et/ou dans le secteur du transport ?
3. Quels sont les obstacles auxquels sont confrontées les femmes qui souhaitent accéder à des emplois traditionnellement réservés aux hommes ?
4. Quels ont été les progrès réalisés dans ce domaine ?

A partir de votre analyse de la ségrégation sur votre lieu de travail, élaborer une stratégie destinée à aider votre syndicat à favoriser l'égalité des chances.

Faites rapport lors d'une réunion plénière de votre syndicat en vue de discussion.

Remarques :



Foto : William Matlala

Comment négocier les droits familiaux : le congé de maternité, le congé de paternité et le congé parental

les femmes
qui transportent le monde

«La compagnie ne rémunère pas les femmes en congé de maternité. Une fois que vous tombez enceinte, il faut bien que vous réalisiez que vous ne pourrez plus reprendre le travail. C'est fini. Beaucoup d'entre nous savent bien que se retrouver enceinte est synonyme de licenciement automatique.»

Conductrice de bus, Zimbabwe

L'expérience de cette conductrice de bus au Zimbabwe ne constitue pas un cas isolé. De nombreuses femmes employées dans les transports se plaignent de voir leurs droits de maternité bafoués par leurs employeurs. Plus d'un tiers des femmes ayant répondu au questionnaire envoyé par l'ITF dans le cadre d'un sondage réalisé en 1999 a précisé n'avoir eu droit à aucun congé de maternité avec indemnités. Beaucoup ont souligné que les employées enceintes ne bénéficiaient d'aucune garantie de reclassement sans perte de salaire. D'autres ont expliqué avoir subi un certain nombre de restrictions à leur retour de congé de maternité.

Les atteintes aux droits des femmes peuvent être particulièrement poussées. Lorsqu'une femme postule à un emploi, il n'est pas rare qu'elle fasse l'objet de pratiques empiétant sur la vie privée. Dans certains pays, les employeurs les obligent, comme condition préalable d'embauche, à apporter la preuve qu'elles ne sont pas enceintes, leur font passer un examen gynécologique ou vont même jusqu'à exiger un certificat médical attestant qu'elles se sont faites stériliser.

L'ITF soutient les mesures en faveur de la famille

Lors du Congrès de l'ITF en 1998, la Fédération a adopté une résolution sur les femmes dans les transports. Cette résolution ne peut être efficace que si les affiliés s'organisent et prennent les mesures qui s'imposent à l'échelon local et national. Ce document exige des syndicats qu'ils élaborent des mesures permettant aux travailleurs de combiner travail et vie de famille. Les revendications des syndicats incluent les éléments suivants :

- **Financement public des gardes d'enfants dans les crèches et à domicile.**
- **Application de garanties dans les législations nationales pour faire en sorte qu'il soit possible de prendre des congés en plus du congé de maternité lorsque les deux tombent en même temps.**
- **Transposition dans les législations nationales des Etats membres de la directive européenne sur le congé parental.**
- **Mise en œuvre de mesures interdisant le licenciement, le non-renouvellement des contrats de travail ou la perte d'emploi en cas d'échec pendant la période d'essai, lorsque la cause est directement liée à la maternité (grossesse, naissance ou allaitement) ou à la nécessité d'assurer la garde d'enfants.**
- **Application des dispositions de congé parental de longue durée aux travailleurs sous contrat temporaire.**

«La promotion dépend du nombre moyen d'heures effectuées par an. Après un congé de maternité, aucune femme ne parvient à accumuler le niveau requis.»

*Membre de l'équipage de cabine,
Italie*

«Les employeurs préfèrent embaucher des femmes sans enfant. Certaines travailleuses ont perdu leur travail parce qu'elles ont pris des congés de maternité.»

*Employée des transports routiers,
Suède*

«Les femmes célibataires prennent des congés de maternité sans indemnité.»

*Employée des réservations
et ventes de tickets, Nigeria*

Les droits familiaux relèvent des préoccupations des syndicats

Le décès ou les maladies graves résultant d'une grossesse constituent une réalité pour des millions de femmes à travers le monde. Plus d'un million de décès maternels ont lieu chaque année dans les pays développés. Pourtant la protection de la maternité au travail n'est toujours pas un fait acquis. De nombreuses travailleuses sont confrontées à la menace de perdre leur emploi et de ne toucher aucun revenu, ce qui ne fait qu'accroître les risques pour leur santé et les prive, elles et leurs bébés, de bon nombre de leurs droits ou moyens de subsistance.

Certaines personnes estiment toujours que la place d'une femme est à la maison. Pourtant, dans énormément de pays, la survie de nombreuses familles dépend intégralement ou partiellement des revenus rapportés par les femmes. Les congés de maternité permettent aux femmes de rester en bonne santé ou de récupérer des forces pour pouvoir retourner travailler. Il est essentiel au bien-être des mères, de leurs enfants et de leur famille que les travailleuses touchent des indemnités pendant ces congés.

Les femmes qui travaillent ne devraient pas avoir à faire face isolément aux problèmes liés à la maternité. Elles ont besoin du soutien affirmé de leurs syndicats pour protéger leur santé et leur sécurité tout autant que le bien-être de leurs enfants à naître.

Hommes ou femmes, chaque sexe est amené à assumer des responsabilités familiales. Indépendamment des questions de maternité, il existe d'autres droits liés à la famille (tels que le congé paternel ou le congé parental) qui revêtent la même importance pour les syndicats. Une étude menée en Grande-Bretagne a révélé que la plupart des hommes prenaient des congés liés à la naissance de leurs enfants.

L'ITF est décidée à élaborer des mesures qui permettront aussi bien aux hommes qu'aux femmes de combiner travail et vie de famille. Ainsi qu'il est stipulé dans la politique adoptée par le Syndicat canadien de l'automobile (TCA) :

«La vie ne prend pas fin aux grilles de l'entreprise ou à la porte du bureau. Les gens qui travaillent sont des citoyens, des membres de la communauté et surtout et d'abord, des membres d'une famille. Dans le cadre de leurs syndicats, les travailleurs ont lutté pour que leur vie s'améliore aussi bien sur les lieux de travail qu'à l'extérieur et non seulement pour eux-mêmes mais également pour leur famille.»



Conditions de travail entraînant des accouchements pathologiques

Au Japon, l'expression «guides des autocars» désigne ces femmes qui travaillent à bord des autocars de tourisme. On estime aujourd'hui à environ 20 000 le nombre des guides de ce type. Beaucoup d'entre elles sont très jeunes.

La plupart des femmes sont recrutées dès leur sortie du lycée et plus de 70 % d'entre elles démissionnent dans les cinq ans qui suivent. Les emplois du temps sont lourds et irréguliers. En haute saison, il n'est pas rare qu'elles soient sur les routes plus d'une semaine de suite. Beaucoup d'entre elles souffrent de fatigue et ont des problèmes de dos car elles passent entre 5 et 6 heures par jour debout. **Une enquête menée par un syndicat a révélé que 33 % des guides souffraient de complications lors d'accouchements.** En outre, les salaires restent peu élevés si l'on considère le caractère exigeant du métier.

Avec l'aide de leur syndicat, les guides des autocars ont lancé une campagne sur le thème «Est-ce que, moi aussi, je peux avoir un siège ?». D'après le syndicat, cette démarche a engendré une meilleure communication entre les chauffeurs des autocars et les guides et certains conducteurs ont même décidé de porter le badge de la campagne. Désormais, un nombre croissant d'entreprises est disposé à écouter et à négocier des accords avec le syndicat en vue d'améliorer les conditions de travail.

Instruments internationaux

La Convention n° 103 de l'Organisation internationale du travail sur la protection de la maternité (1952) énonce un certain nombre de principes fondamentaux concernant les droits de la maternité sur les lieux de travail, et notamment :

- **Le droit de s'absenter**
- **Le droit de recevoir des prestations médicales**
- **Le droit de toucher des prestations pendant le congé de maternité**
- **Le droit à la sécurité de l'emploi.**

En juin 2000, l'OIT l'a révisée (désormais répertoriée sous le numéro 183) et lui a adjoint de nouvelles normes améliorées concernant entre autres choses :

Les catégories de travailleuses concernées

Jusqu'à présent, les pays pouvaient faire appel pour bénéficier de dérogations quant à l'application de ladite convention pour certaines catégories de travailleuses telles que, par exemple, les femmes travaillant pour des entreprises de transport par mer de passagers ou de marchandises. La Convention s'applique désormais à l'ensemble des femmes salariées. Les gouvernements ne peuvent exclure une catégorie donnée qu'après consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

La durée du congé de maternité

La durée minimale du congé de maternité est passée de 12 à 14 semaines. Il est, cependant, recommandé aux

pays d'opter pour un congé de maternité de 18 semaines.

Les allocations de congé de maternité

Des prestations en espèces doivent être garanties aux femmes pendant leur congé de maternité ; ces prestations doivent être établies à un niveau tel que les femmes puissent subvenir de façon correcte à leur entretien et elles ne doivent pas être inférieures aux deux tiers des gains antérieurs des travailleuses. Il est néanmoins recommandé que des allocations d'un montant égal à celui du salaire normal des femmes soient versées à ces dernières pendant leurs congés.

Les droits à l'allaitement

Les femmes qui travaillent ont le droit de prendre des pauses quotidiennes ou de bénéficier d'une réduction journalière de la durée du travail pour allaiter leurs enfants. Ces pauses seront rémunérées comme des périodes de travail normales. Les femmes enceintes ou allaitant ont le droit de ne pas effectuer certaines tâches susceptibles d'avoir des incidences négatives sur leur état de santé.

La protection de l'emploi

Aucune travailleuse ne peut être licenciée pendant son congé de maternité, une prolongation de celui-ci ou une période donnée suivant son retour de congé à déterminer par la législation nationale.

L'Union européenne adopte une directive sur le congé parental

Une directive européenne sur le congé parental est entrée en vigueur en 1998. Cet accord a été négocié par les organisations représentatives des employeurs et des syndicats et les pays faisant partie de l'Union européenne sont désormais contraints de l'inclure dans leur législation nationale. Ce congé parental est décrit comme un «moyen important de réconcilier travail et vie de famille et d'encourager l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes».

La directive instaure un certain nombre de prescriptions minimales sur les points suivants :

- **Les hommes et les femmes qui travaillent ont le droit de prendre un congé parental pour prendre soin d'un enfant âgé de huit ans au plus.**
- **La durée de ce congé parental devrait être de trois mois minimum. Les hommes et les femmes ont tous le droit de prendre trois mois de congé mais ne peuvent le reporter sur leur conjoint.**
- **Les travailleurs ne devraient pas risquer le licenciement lorsqu'ils posent ou prennent un congé parental.**
- **Les travailleurs doivent pouvoir récupérer leur poste à leur retour.**
- **Les travailleurs ne perdront pas leurs droits pendant la durée de leur congé parental.**
- **Ces droits s'appliquent aux parents adoptifs également.**

La Directive ne mentionne pas le versement de prestations pendant les congés parentaux. Dans de nombreux pays européens, les hommes ne prennent pas de congés parentaux. L'une des raisons à cela est la charge financière importante que cela implique pour la famille (étant donné que les hommes gagnent plus que les femmes). Néanmoins, la raison principale semble être que la plupart des hommes ne s'imaginent pas assumant à temps complet la garde de leurs enfants.

Législation nationale



Congé de maternité

Dans la plupart des pays où il existe une véritable protection de la maternité, la législation nationale couvre le secteur industriel tout autant que non industriel, ainsi que le secteur public tout autant que privé. Il n'en demeure pas moins, cependant, que les textes législatifs ne couvrent jamais la totalité des femmes qui travaillent.

Les travailleuses à temps partiel, intérimaires, temporaires ou occasionnelles restent pour la plupart sans protection. C'est pourquoi, des millions de femmes à travers le monde sont privées de leurs droits de maternité. Dans certains pays, la situation est en train d'évoluer. En Espagne, par exemple, ainsi qu'à Singapour et en Côte d'Ivoire, les travailleuses à temps partiel bénéficient maintenant d'une couverture légale.

Les femmes qui travaillent dans les transports sont particulièrement vulnérables pour ce qui est des congés de maternité. Il est des pays où certaines activités économiques spécifiques, comme le transport de marchandises, sont exclues des législations nationales.

Par ailleurs, des pays tels que l'Inde, le Népal, la Jordanie, la Corée, le Koweït et les Etats-Unis n'incluent pas dans leur législation les compagnies dont le personnel ne dépasse pas un nombre donné de salariés.

Même pour les travailleuses qui tombent sous la protection de la loi, il arrive fréquemment que les droits soient limités. Ces restrictions peuvent porter, entre autres choses, sur le nombre d'enfants que les femmes peuvent avoir si elles veulent pouvoir avoir droit à un congé de maternité. C'est notamment le cas dans bon nombre de pays d'Afrique et d'Asie. Elles peuvent également concerner l'écart d'âge entre les enfants. En Tanzanie, par exemple, les congés de maternité ne sont accordés que tous les trois ans. Il peut de même arriver que les femmes ne bénéficient pas de droit en matière de maternité pendant les premiers mois ou la première année suivant leur embauche. Il arrive fréquemment que les contrats de travail tels que les prévoient les législations nationales et les accords collectifs imposent des périodes d'essai de trois à douze mois.

Globalement, les dispositions relatives au congé de maternité varient considérablement d'un pays à un autre. Dans certains, il ne s'agit là que d'un sujet optionnel. Dans d'autres, les femmes peuvent aller jusqu'à recevoir des prestations pendant leur congé de maternité. Ailleurs, elles ne touchent rien. Il existe en outre, selon les pays, de profondes différences pour ce qui touche à la protection de la femme face au licenciement pendant et après la grossesse. De même, les positions nationales diffèrent énormément pour ce qui est du droit des femmes à retrouver leur poste à leur retour de congé de maternité.

Il y a d'importantes variations entre les pays pour tout ce qui concerne la protection des femmes enceintes

employées à des postes susceptibles de présenter certains dangers ou d'avoir des répercussions négatives sur leur santé. Il est des pays qui interdisent l'accès aux emplois de ce type à toutes les femmes. D'autres ont adopté des restrictions spécifiques concernant certains postes ou les femmes enceintes ou allaitant. Très souvent, les femmes enceintes ont le droit d'être affectées à d'autres postes.

Seulement 39 pays ont ratifié la Convention n° 183 de l'OIT sur la protection de la maternité. Dans de nombreux pays, la législation nationale ne répond absolument pas aux normes minimales telles que définies par cette organisation. Qui plus est, il est n'est pas rare que les employeurs préfèrent ignorer les lois en vigueur.

«Notre code du travail autorise les femmes enceintes à prendre des congés de maternité et à continuer à recevoir 60 % de leur salaire normal. Mais en réalité, les compagnies d'autobus passent outre, pour la plupart. Les femmes enceintes font l'objet de licenciements automatiques même s'il est clair que c'est illégal. Certaines compagnies affichent ouvertement qu'elles attendent de leur personnel féminin qu'il reste célibataire et ne tombe pas enceinte.»

Employée des transports, Zimbabwe

Congé de paternité

Le congé de paternité est une période pendant laquelle les pères sont autorisés à s'absenter de leur travail pour passer du temps avec leur nouveau-né et leur compagne/épouse.

Les législations nationales diffèrent là aussi énormément à travers le monde. Au Danemark, par exemple, ainsi qu'en Nouvelle-Zélande et en Norvège, les hommes ont droit à deux semaines de congé de paternité. Dans d'autres pays tels que l'Algérie, l'Argentine, l'Egypte et la Tunisie, la durée de ce congé est de un à trois jours. Ailleurs, comme en Hollande, en Roumanie et au Vietnam, rien n'est spécifié dans les textes alors qu'au Bénin, au Tchad, au Cameroun, au Congo, au Mali et à Madagascar, les hommes peuvent prétendre à dix jours maximum en cas de «circonstances familiales en rapport avec le foyer du travailleur».

En Inde, un congé de paternité de quinze jours a été octroyé aux fonctionnaires masculins. Les femmes ont cependant demandé que le congé de paternité soit de préférence accordé lorsqu'elles reprennent le travail car beaucoup d'entre elles ont estimé que les hommes ne les soutenaient guère après l'accouchement.

En Grande-Bretagne, le TGWU a décidé qu'un congé de

soutien à la maternité devrait être incorporé à la législation. Ce congé devrait être accordé à toutes les personnes avec enfant(s) à charge, aux femmes qui sont mères célibataires ou dont le partenaire est de sexe également féminin. De la sorte, des congés identiques à celui de paternité pourraient s'appliquer par exemple, aussi bien à une grand-mère qu'à une partenaire lesbienne.

Dans de nombreux pays, la législation nationale ne prévoit rien en matière de congé de paternité.

Congé parental

Le congé parental est une absence de longue durée destinée à permettre aux parents de s'occuper de leurs enfants. C'est l'occasion pour ceux-ci de réconcilier travail et vie de famille. Il permet notamment aux hommes de partager l'éducation et la charge de leurs enfants. L'idée de base de ce congé est que les hommes devraient participer à l'éducation de leurs enfants dans des proportions égales à celles des femmes.

Environ 36 pays ont adopté des lois nationales relatives aux congés parentaux. En Europe, il existe une Directive sur le congé parental qui est entrée en vigueur en 1998 (voir encadré page 20).

Il existe, entre les différents pays, de profondes disparités quant aux dispositions relatives au congé parental et au versement de prestations pendant la durée de celui-ci. Dans certains pays, la durée du congé est d'un an. Dans d'autres, des allocations ou une proportion pré-déterminée du salaire normal sont proposées.

Directives du TCA en matière d'accords collectifs

Le Syndicat canadien de l'automobile (TCA) a élaboré une politique aux termes de laquelle tous les accords collectifs doivent inclure les droits de maternité suivants :

- **Congés payés**
- **Réintégration au même travail/poste avec un salaire identique à celui précédant le départ en congé**
- **Droit à la totalité des congés dans l'année qui suit le congé de maternité**
- **Droit au cumul complet des points de retraite pendant le congé de maternité**
- **Accès à tous les avantages négociés pendant le congé de maternité**

TCA espère également pouvoir faire figurer un certain nombre de jours de congé rémunérés dans les accords collectifs de telle sorte que les travailleurs puissent s'absenter pour s'occuper de leurs enfants malades ou d'éventuels parents âgés.

TCA a ouvert, à l'intention de ses membres, des crèches pour enfants qui sont accessibles même aux travailleurs avec des horaires irréguliers. Bien que les crèches du TCA offrent des services de haute qualité, aux horaires flexibles, à des prix tout à fait abordables, il est à regretter que si peu de ses membres aient la possibilité d'en profiter. C'est pourquoi TCA s'efforce de faire inscrire la question de la garde d'enfants à l'ordre du jour des négociations. Le syndicat est parvenu à passer des accords avec un certain nombre de compagnies concernant le financement d'un fonds pour la garde des enfants. Il a également organisé une campagne nationale sur la garde des enfants pour tous les Canadiens. À l'aide de cartes postales et pétitions, le syndicat a fait pression sur les structures gouvernementales afin qu'elles mettent à la disposition de tous les parents des structures d'accueil pour leurs enfants qui soient abordables et de qualité.

Comment imposer des droits familiaux

De nombreux syndicats des transports ont négocié des dispositions relatives à la maternité et à d'autres aspects de la famille dans les conventions collectives, lesquelles vont souvent au-delà des normes légales minima. En voici quelques exemples :

- **KOKU Rengo (Japon) dans le secteur de l'aviation est parvenu à négocier 20 semaines de congé de maternité dans le cadre d'un accord négocié avec la direction.**
- **Le National Railway Mazdoor Union et le South Eastern Railwaymen's Union (Inde) ont négocié un congé de maternité d'une durée de 19 semaines avec indemnités.**
- **Le TGWU (Grande-Bretagne) a négocié un accord sur la maternité avec London Central Buses accordant aux femmes un congé de maternité de 18 semaines à plein salaire aussi bien pour les employées à temps complet qu'à temps partiel après seulement un mois de travail.**
- **Le Latvian Seafarers' Union of Merchant Fleet a signé un accord avec la compagnie d'assurance Baltic Transport accordant aux femmes marins le droit à des prestations en espèces lorsqu'elles ont un enfant.**
- **Dans leurs meilleurs accords, les syndicats de l'aviation civile américaine ont obtenu le droit pour les pères de prendre un congé de 120 jours. La durée du versement d'indemnités pendant ce congé varie d'une entreprise à une autre.**
- **Le Mongolian Transport, Communication and Petroleum Workers' Union a acquis le droit pour certains employés de bénéficier de 14 jours de congé supplémentaires pour s'occuper de leurs enfants, de membres de leur famille ou gérer des urgences familiales.**

- **La National Confederation of Road Transport Workers du Brésil a négocié une indemnité de garde d'enfants pour les femmes qui travaillent dans certaines compagnies.**

Lors d'un atelier sur les négociations collectives organisé par le Réseau des femmes d'Afrique australe en novembre 1999, les participantes ont défini les points principaux d'un accord collectif type sur les droits parentaux. Leur proposition pourrait faire office de directive pour les autres syndicats :

- **Le droit pour les femmes enceintes de bénéficier d'un reclassement pendant leur grossesse**
- **Le droit de suivre une préparation à l'accouchement pour les travailleuses enceintes**
- **La durée du congé de maternité**
- **La rémunération pendant le congé de maternité**
- **Les droits des femmes qui font une fausse couche**
- **Les droits des pères à assister à la naissance et à prendre des jours de repos après l'accouchement**
- **La protection de l'emploi pour les femmes en congé de maternité**
- **L'attribution de jours de congé exceptionnels (pour les deux parents) pour cause d'enfants malades ou autres**
- **Les droits des familles d'accueil et des parents adoptifs**
- **Les dispositions concernant la garde des enfants sur les lieux de travail ou auprès d'organismes ou d'individus**
- **L'allaitement au travail**



Directives à l'intention des militantes et des négociatrices

- **Veillez à ce que votre syndicat définisse une politique précise concernant la maternité et les autres droits familiaux sur les lieux de travail.**
- **Faites connaître cette politique.**
- **Faites pression auprès de votre gouvernement pour qu'il améliore la législation nationale en matière de maternité et de famille.**
- **Contrôlez la mise en œuvre des législations nationales par les employeurs.**
- **Faites inscrire la question des droits familiaux à l'ordre du jour des négociations collectives.**
- **Réalisez une enquête sur les besoins des travailleurs en matière de garde d'enfants.**
- **Gardez un dossier sur chaque plainte déposée pour non-respect des droits familiaux.**
- **Réfléchissez à la façon dont votre organisation pourrait œuvrer dans le sens de la résolution de l'ITF aussi bien à l'échelon local que national.**

Thèmes fondamentaux à débattre

- Est-ce que votre pays a ratifié la Convention de l'OIT sur la protection de la maternité ? Comment votre syndicat peut-il faire campagne pour inciter votre gouvernement et pour veiller à ce que la législation nationale en matière de maternité s'aligne au moins sur les normes minimales énoncées par l'OIT ?
- Comment faire campagne pour que plus d'hommes de votre syndicat soient convaincus de la nécessité de soutenir les droits familiaux ?

Activité : Améliorer les droits de la maternité et familiaux au travail

En groupes de travail restreints, répondez aux questions suivantes :

- 1. Quels sont les problèmes auxquels les travailleuses sont confrontées en ce qui concerne la protection de la maternité et la garde d'enfants sur leur lieu de travail ?**
- 2. A quels arguments pourriez-vous avoir recours pour convaincre les dirigeants d'entreprise qu'il leur faut introduire ou améliorer les droits familiaux sur les lieux de travail ? Comment vos dirigeants sont-ils susceptibles de réagir ?**

Préparez un aperçu de ce que les travailleuses, membres de votre syndicat ou section, devraient s'efforcer d'obtenir dans les accords collectifs passés avec les dirigeants de leurs entreprises.

Faites rapport lors d'une réunion plénière de votre syndicat en vue de discussion.

Remarques :



Comment lutter contre le harcèlement sexuel

3

 les femmes
qui transportent le monde

«La dynamique à toute manifestation de violence, de harcèlement et de brimades entre les sexes est la soif de pouvoir. Le problème ne disparaîtra que lorsque nous aurons restauré un équilibre au sein de la société dans son ensemble.»

Peggy Nash, TCA, Canada

Si l'on aborde avec les travailleuses la question du harcèlement sexuel sur les lieux de travail, on se rend compte que toutes en ont été victimes à un moment ou à un autre dans leur carrière. Et l'industrie des transports n'est pas un secteur protégé en la matière.

Les répercussions sur les femmes peuvent s'avérer dévastatrices tant au niveau de leur moral que de leur confiance en elles. Souvent, les travailleuses n'ont d'autre recours que de changer de travail. Leur carrière et leur sécurité financière s'en retrouvent menacées. Le harcèlement sexuel peut aller jusqu'à mettre gravement en péril leur santé. Les femmes qui en sont l'objet sont fréquemment la proie de problèmes physiques et psychologiques.

Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?

Il est important de bien définir le problème. Souvent, les supérieurs ou les collègues de sexe masculin affirment que l'attirance sexuelle est un phénomène naturel, qu'il existe un comportement sexuel consensuel qui est parfaitement normal et que cela n'entre pas dans le cadre du harcèlement sexuel. Toute avance sexuelle non sollicitée

ou intempestive n'est pas naturelle. Ce n'est que l'expression du pouvoir qu'ont les hommes sur les femmes dans nos sociétés. Les hommes utilisent cette domination pour prendre l'avantage sexuel sur les femmes. C'est pour cela que la plupart des victimes de harcèlement sont des femmes.

«Est considéré comme harcèlement sexuel, tout comportement déplacé ou non sollicité de nature sexuelle qui est choquant, embarrassant, intimidant ou humiliant et qui peut affecter le travail d'un employé, son efficacité, sa santé, sa carrière ou son moyen d'existence.»

Guide sur les politiques et les procédures à l'intention des négociateurs, ITF Femme, n°2, 2000

Les remarques, commentaires ou attouchements de nature sexuelle ne doivent pas être considérés comme de simples plaisanteries de bureau. De nombreuses femmes trouvent un tel comportement déplacé et déstabilisant. Le harcèlement sexuel peut être le fait aussi bien de membres de la direction que du personnel d'encadrement, de collègues et du public. Peuvent être considérées comme du harcèlement sexuel chacune des situations suivantes :

- **Contact physique - cela va des petites tapes, pincements et attouchements non sollicités jusqu'aux cas plus extrêmes tels que les violences sexuelles et le viol.**
- **Agressions verbales - cela va du commentaire déplacé, de la plaisanterie explicite, des insinuations à connotation sexuelle et des commentaires sur la vie privée d'une personne jusqu'aux regards concupiscent et aux gestes grossiers.**
- **Agressions visuelles - cela peut aller de la photo pornographique de pin-ups jusqu'aux lettres ou e-mails obscènes.**

«Lors d'un vol national chargé, j'ai été soumise à des attentions choquantes de la part d'un des passagers. Il m'a pincé les fesses à diverses reprises lorsque je passais près de son siège, m'a effleuré les seins pendant que je lui servais son repas et à un moment donné s'est levé pour se placer derrière moi et m'agripper par les hanches pour simuler un acte sexuel. Les autres passagers ont trouvé cela très amusant.»

Membre d'un équipage de cabine

«Notre compagnie aérienne a récemment décidé de réserver les postes en cabine en Classes Affaires exclusivement aux femmes. Son objectif est d'exploiter le corps féminin pour attirer des passagers dans cette classe. Une telle attitude est une atteinte à la dignité des femmes non seulement en tant que telles mais également en tant que professionnelles.»

Membre d'un équipage de cabine

«En 1989, j'ai commencé ma formation d'officier de pont. J'étais en route pour devenir capitaine de navire. Je ne saurais vous dire combien de fois il m'est arrivé d'être rabaissée, menacée et verbalement agressée et combien de fois, je me suis efforcée de ne pas faire cas de ce qui se passait. Ce dont je me souviens parfaitement cependant, ce sont toutes ces larmes que j'ai versées. Je n'ai jamais autant pleuré de ma vie. Je n'arrive toujours pas à comprendre ce que j'avais bien pu faire pour mériter pareille attitude.»

Elève officier

Harcèlement sexuel dans l'industrie du transport

Les études et rapports communiqués par les syndicats de l'ITF toutes sections confondues indiquent que le harcèlement sexuel est un phénomène largement répandu dans les transports. Et pourtant, comme nous l'a fait observer un membre de l'organisation espagnole Federación de Comunicación y Transporte, «les données sur le sujet manquent car seule une minorité des femmes concernées dénonce les agressions dont elles sont victimes, ou du moins les rend publiques.»

- **Le harcèlement sexuel constitue un problème sérieux dans le secteur de l'aviation civile. Les campagnes publicitaires sexistes des compagnies aériennes dépeignent l'équipage de cabine comme de simples objets sexuels.**
- **Un syndicat des cheminots britanniques nous a informés que les conductrices de train étaient soumises à un harcèlement sexuel constant qui faisait de leur vie un enfer.**
- **Les femmes qui travaillent dans les transports routiers en Amérique latine sont souvent confrontées à des employeurs qui essaient de les forcer à avoir des relations sexuelles avec eux. Lors de la Conférence annuelle de la Section des transports routiers de l'ITF qui s'est tenue il y a peu, il a été expliqué que celles qui refusaient ce «droit de cuissage» se voyaient attribuer d'office les horaires de nuit ou très tôt le matin ou se trouvaient envoyées le plus loin possible de leur domicile.**
- **En Afrique du Sud et au Mexique, le viol des femmes employées dans les transports est chose extrêmement fréquente.**



Harcèlement sexuel - Un vrai défi à la solidarité

Kalpna Desai du Transport and Dockworkers' Union (Inde) nous explique ci-après à quel point le harcèlement sexuel et la violence au travail prennent désormais des proportions considérables dans l'aviation civile :

«Mme Shehnaz Mudbhatkal a déposé une plainte pour harcèlement sexuel et a payé le prix fort pour sa témérité. Elle faisait partie du personnel au sol de la compagnie West Asian Airlines et il arrivait que son directeur la retienne au bureau après 10 heures du soir sous des prétextes fallacieux pour solliciter de sa part des faveurs sexuelles auxquelles elle s'est toujours refusée. En résultat de quoi, elle s'est vue refuser toute promotion. Elle s'est alors plainte, ce qui a causé son renvoi sur la base, notamment, de mémos frauduleux.

Pour son plus grand désespoir, son mari faisait partie de ceux qui lui demandaient de baisser les bras car il travaillait dans la même société et son poste était également menacé. Elle a néanmoins persisté et a bataillé pendant onze ans auprès des tribunaux. Le 16 avril 1996, le tribunal du travail a décidé de sa réintégration avec versement des arriérés de salaire et restauration de ses anciens acquis. La compagnie a fait appel auprès du tribunal de grande instance de Bombay qui, après plusieurs années supplémentaires de procédure, a confirmé le premier jugement en faveur de Mme Shenaz.»

Le harcèlement sexuel relève des préoccupations des syndicats

D'après le Syndicat canadien de l'automobile (TCA), «il est de la responsabilité des dirigeants de veiller à ce que leur entreprise n'abrite pas de problèmes de harcèlement. Il n'est, néanmoins, pas suffisant de s'en remettre uniquement à leur bonne volonté». C'est pourquoi, TCA a adopté une politique sur le harcèlement sur les lieux de travail. La position du syndicat semble correspondre aux conclusions de l'enquête menée dernièrement par l'ITF auprès de tous ses affiliés.

- **Seul un quart (26 %) des syndicats sont parvenus à négocier des procédures concernant le harcèlement sexuel avec la direction des entreprises.**
- **44 % des organisations ne savaient pas qu'il existait des manuels sur les droits et procédures auxquels peuvent se référer les victimes.**
- **42 % des syndicats ont déclaré que les dirigeants d'entreprise n'avaient reçu aucune formation concernant la procédure à suivre en cas de harcèlement.**

En l'absence de pressions de la part des syndicats, les dirigeants d'entreprise s'attaquent rarement au problème du harcèlement sur les lieux de travail. Les syndicats doivent lutter pour veiller à ce que l'environnement professionnel ne soit plus le forum d'expression favori de la discrimination. Le harcèlement sexuel a des répercussions sur la sécurité et sur la santé. Il faut qu'à ce titre, les syndicats lui accordent la même attention qu'à tout autre problème concernant l'hygiène et la sécurité au



travail. Le TGWU (Grande-Bretagne) conseille qu'il soit «tenu compte du potentiel de harcèlement sexuel dans l'évaluation des risques relatifs à l'hygiène et à la sécurité».

Le harcèlement sexuel peut être une entrave au développement de syndicats puissants. Il met en péril l'unité et la solidarité entre les travailleurs et crée un climat de crainte et d'intolérance. Toutes divisions qui sont susceptibles d'être utilisées par les directions d'entreprise à un moment ou à un autre. En prenant fermement position contre le harcèlement sexuel, les syndicats prouvent à leurs membres qu'un tel comportement est inacceptable.

Le harcèlement sexuel et les femmes marines

Le harcèlement sexuel est particulièrement présent dans les secteurs où les femmes sont en minorité. Seulement 9 % des gens de mer à travers le monde sont des femmes. Les travailleurs masculins ont essayé de résister à l'accession des femmes à des postes qui leur étaient traditionnellement réservés.

Le harcèlement sexuel est un problème sérieux pour les femmes marines. Une étude menée en Europe à leur sujet a révélé qu'elles étaient souvent contraintes de se retrancher dans leur cabine et de s'y enfermer pour échapper à toutes sortes de harcèlement, ce qui les amène à développer un sentiment d'éloignement vis-à-vis de leurs collègues du sexe opposé. Certaines finissent par abandonner leur travail.

NUMAST, qui est le syndicat britannique des officiers, a indiqué dans un de ses rapports que 76 % de ses membres féminins embarqués avaient à un moment ou à un autre été victimes de harcèlement. Seuls 50 % des femmes concernées semblaient estimer que la compagnie avait géré de façon satisfaisante le problème. Ainsi que l'a souligné un membre d'un des syndicats affiliés à l'ITF qui travaille dans ce secteur. *«Vous vous retrouvez coincés loin de tout, littéralement à des miles en mer. Il n'y a pas de poste de police, aucun tribunal et pas de numéro d'appel d'urgence.»*

La Section des gens de mer de l'ITF a adopté des directives sur le harcèlement racial et sexuel en vue de leur inclusion dans tous les accords collectifs approuvés par l'ITF négociés à bord des navires sous pavillon de complaisance et pavillon national. Une clause type a notamment été élaborée dans laquelle il est stipulé ce qui suit : *«Tous les gens de mer ont le droit de travailler, de suivre des formations et de vivre dans un environnement exempt de harcèlement et de brimades qu'ils soient de nature sexuelle, raciale ou autre, conformément aux directives de la politique adoptée par la Fédération.»*

Instruments internationaux

Les Nations Unies et l'Organisation internationale du travail (OIT) ont adopté un certain nombre de déclarations, résolutions et conventions en rapport avec le harcèlement sexuel. La plupart de ces instruments reconnaît en fait des principes fondamentaux ayant des implications en matière de harcèlement sexuel mais le phénomène n'y est nulle part cité explicitement.

La Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies énonce de nombreux articles qui reconnaissent les droits humains de tous les travailleurs.

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

La Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) stipule que :

«Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour modifier les schémas et modèles de comportement socioculturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes.»

Article 5

Le harcèlement sexuel, bien que n'étant pas explicitement mentionné, est couvert par la **Convention n° 111 sur la discrimination (emploi et profession)** adoptée par l'OIT en 1958. Cet instrument a été ratifié par 152 pays et il stipule que tous les gouvernements doivent s'engager à formuler une politique nationale visant à éliminer toutes formes de discrimination. Toute discrimination basée sur les différences entre sexes devrait être interdite. En 1989, l'OIT a adopté la **Convention n° 169 relative aux peuples indigènes et tribaux**, laquelle est destinée à protéger les femmes et les hommes de ces groupes de population contre toute manifestation de harcèlement sexuel.

Différentes régions ont également adopté des instruments concernant ce problème. Citons par exemple :

- **La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (1968)**
- **La législation type du CARICOM sur le harcèlement sexuel (1989)**
- **La Convention inter-américaine sur la prévention, la sanction et l'éradication de la violence contre les femmes (1994).**



Code de pratiques de la Commission européenne : Mesures pour combattre le harcèlement sexuel

En 1991, la Commission européenne (CE) a adopté une résolution concernant la protection de la dignité de la femme et de l'homme. Parallèlement à cette résolution, il existe également un code de pratiques visant à combattre le harcèlement sexuel, qui présente à l'intention des employeurs, des syndicalistes et des travailleurs des conseils pratiques sur la procédure à suivre en cas de problème en la matière. Ce document ne fait pas force de loi.

Le Code stipule : *«Comme le harcèlement sexuel est une forme de mauvaise conduite des travailleurs, les employeurs doivent traiter ce problème de la même façon qu'ils le font pour toute autre forme de mauvaise conduite et s'abstenir eux-mêmes de harceler les travailleurs. Vu les risques que comporte le harcèlement sexuel pour la santé et la sécurité, les employeurs doivent prendre des mesures pour réduire ce risque au minimum, comme ils le font pour les autres risques. Comme le harcèlement sexuel implique fréquemment un abus de pouvoir, les employeurs peuvent être responsables de tout mauvais usage qui peut être fait de l'autorité qu'ils délèguent.»*

Recommandations à l'intention des employeurs

- **Les employeurs devraient publier une déclaration de principe stipulant expressément que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré au sein de leur entreprise.**
- **Cette déclaration de principe doit être communiquée à l'ensemble des travailleurs.**
- **Les directions et les personnes d'encadrement devraient recevoir une formation spécialisée sur la manière de gérer les problèmes de harcèlement sexuel.**
- **On doit mettre en oeuvre, au sein de l'entreprise, des procédures claires et précises pour traiter des problèmes en la matière.**

Recommandations à l'intention des syndicats

- **Rédigez des déclarations de principe sur le harcèlement sexuel.**
- **Aidez les travailleurs à prendre conscience du problème sur les lieux de travail.**
- **Discutez de la question avec les employeurs et encouragez l'adoption de politiques adaptées.**
- **Encadrez les membres quant à la procédure à suivre en cas de harcèlement.**
- **Envisagez de mettre en place des responsables spécialement formés au problème pour conseiller et défendre les membres concernés.**

Législation nationale

Seuls quelques pays ont adopté des lois s'intéressant spécifiquement au problème du harcèlement sexuel. Au Canada, il existe un Code fédéral du travail qui oblige les employeurs à mettre en place, au sein de leur société, une politique en la matière. Cette politique a pour but d'informer les travailleurs de leurs droits, de condamner toutes formes de harcèlement, de prévenir les contrevenants qu'ils sont passibles de sanctions et d'énoncer des procédures capables de venir à bout du phénomène. D'autres pays tels que l'Argentine, l'Australie, la Belgique, le Belize, le Costa Rica, la Nouvelle-Zélande, les Philippines et le Portugal ont également adopté le même genre d'instrument.

«C'est à l'employeur ou au responsable de l'entreprise ou de l'institution d'éducation ou de formation qu'il reviendra d'empêcher ou de prévenir toute manifestation de harcèlement sexuel et de prévoir des procédures portant sur la résolution, le règlement ou les poursuites en cas de problème de cet ordre.»

Loi de 1995 contre le harcèlement sexuel, Philippines

Dans certains pays, il existe des textes législatifs qui font mention du harcèlement sexuel ou qui ont été considérés comme ce faisant par les tribunaux. Ces lois portent le plus souvent sur la discrimination entre les sexes, les droits humains et l'égalité face à l'emploi. Par exemple, en 1997, le tribunal de grande instance indien a décidé que les employeurs du secteur public et privé devaient désormais «prendre des mesures appropriées pour prévenir toutes manifestations de harcèlement sexuel et prévoir des sanctions adaptées en cas d'infraction». Le tribunal a recommandé que les employeurs convoquent un comité présidé par une femme pour examiner les cas d'infraction.

Cependant, d'après Kalpana Desai du Transport and Dockworkers' Union (Inde), *«en dépit de cela, la majorité des femmes indiennes ne portent pas plainte. Elles ont peur qu'on les accuse d'être à l'origine du harcèlement dont elles font l'objet étant donné que la société indienne est dominée par les hommes. Elles craignent de perdre leur travail».*

Très fréquemment, les employeurs ne tiennent aucun compte des législations. C'est du moins ce qui a été constaté au Zimbabwe par le Transport and General Workers' Union avec les opérateurs des services ferroviaires de banlieue qui ne prennent absolument pas la loi au sérieux. Le harcèlement sexuel est illégal et pourtant les femmes chefs de train et conductrices sur les services longue distance sont obligées de dormir dans les mêmes dortoirs que leurs collègues masculins. Le syndicat ne cesse d'être contacté par des femmes cheminots qui se plaignent de harcèlement sexuel.

Aux Philippines, par exemple, les dirigeants et les employés font montre d'une méconnaissance évidente

des législations en vigueur. La définition des procédures d'application a été laissée à l'arbitrage des entités professionnelles individuelles. Il n'existe aucune sanction en cas de non-application. Pour reprendre les termes d'un militant philippin à ce sujet : *«Dans un pays où les normes fondamentales de travail sont perpétuellement violées, comment la situation ne pourrait-elle pas être pire en ce qui concerne le harcèlement sexuel qui n'est considéré que comme un problème de femmes ?»*

Il est important que les pays adoptent des lois nationales sérieuses contre ce problème. En tant que syndicalistes, nous pouvons militer dans ce sens. Nous devons, qui plus est, veiller à ce qu'une fois adoptées, ces lois soient parfaitement respectées et mises en œuvre. Les négociateurs peuvent tirer parti des lois nationales en vigueur pour faire pression auprès des dirigeants d'entreprises pour les contraindre à adopter une politique concrète en matière de harcèlement sexuel.

«Il faut faire pression pour que soient modifiées les lois du travail afin qu'y soient incluses la question du harcèlement sexuel, une définition claire de ce que l'on entend par harcèlement et des procédures précises permettant de mettre en place une politique en la matière à l'usage des employeurs.»

Zimbabwe Amalgamated Railwaymen's Union



Comment élaborer et négocier une politique ?

Certains syndicats du transport ont adopté des politiques sur le harcèlement sexuel afin de guider leurs membres et négociateurs. Il s'agit là d'un premier pas en avant décisif puisqu'il montre à quel point les syndicats se sentent concernés par le problème du harcèlement sexuel. De telles politiques peuvent en outre servir de matériel pédagogique pour les membres des différentes organisations. Elles peuvent également constituer un point de départ pour d'éventuelles stratégies de négociation collective.

«COSATU et ses affiliés se sont engagés à faire disparaître le harcèlement sexuel du mouvement social en prenant des mesures actives pour le réprimer.»

Code de conduite de la Fédération syndicale COSATU, Afrique du Sud

«Notre but en tant que syndicat doit être de contribuer à l'avènement d'un environnement professionnel exempt de tout harcèlement. Ce qui veut dire que nous ne devons pas nous contenter d'accuser réception des plaintes éventuelles mais que nous devons nous efforcer de dénoncer toutes manifestations de harcèlement et de nous intéresser à la source du problème.»

Politique sur le harcèlement du Syndicat canadien TCA

Les syndicats du transport sont parvenus à diverses reprises à faire inclure la question du harcèlement sexuel à l'ordre du jour des négociations collectives et ce, sous des formes diverses.

Certains syndicats ont négocié une politique séparée ou un code de conduite concernant exclusivement le harcèlement sexuel.

Le syndicat des cheminots au Zimbabwe, ZARU a signé un code de conduite où il est établi que le harcèlement sexuel rentre dans la catégorie des délits. Les femmes peuvent se référer à ce code lorsqu'elles souhaitent porter plainte contre leurs dirigeants, leurs supérieurs ou leurs collègues. Le document énonce une liste de sanctions pouvant aller d'un avertissement écrit à une mise en garde finale avec déduction de salaire et six mois de rétrogradation à un échelon inférieur.

Les syndicats maritimes australiens ont élaboré, en collaboration avec l'Association des armateurs australiens, une politique qui identifie les stratégies auxquelles devront se référer les dirigeants en cas de problèmes, et parmi celles-ci :

- **Veiller à ce que les employés aient parfaitement conscience qu'un tel comportement est inacceptable.**
- **Développer une culture d'entreprise adaptée.**
- **Veiller à ce qu'aucun matériel à connotation sexuelle ne pénètre sur les lieux de travail.**
- **Prendre des mesures rapides en cas de harcèlement sexuel avéré.**
- **Mettre à la disposition de tous les informations nécessaires pour expliquer les procédures à suivre en cas de harcèlement et les droits des travailleurs en la matière.**
- **Prévoir des formations intégrées sur la question dans le cadre de la formation continue et des remises à niveau.**

D'autres syndicats ont élaboré des clauses type sur le harcèlement sexuel et se sont efforcés d'obtenir leur inclusion dans les accords collectifs généraux ou les politiques sur l'égalité des chances.

Qantas adopte une politique anti-harcèlement

La Flights Attendants Association of Australia (FAAA) a négocié une politique anti-harcèlement avec la compagnie aérienne nationale, Qantas.

Il y est stipulé ce qui suit :

- **Toute forme de harcèlement à l'égard des employés est interdite.**
- **Est qualifié de harcèlement tout comportement susceptible d'offenser une autre personne et/ou de faire du lieu de travail un endroit où l'on ne se sent pas en sécurité ; ce qui définit véritablement le harcèlement, c'est la perception qu'en a la personne qui en est victime.**
- **C'est aux directions et aux personnels d'encadrement qu'il revient de veiller à ce que le harcèlement soit bien perçu comme un comportement intolérable par tous.**
- **Il convient d'enquêter sans délai en cas de plainte pour harcèlement.**
- **Les victimes devraient se voir dispenser tous les conseils appropriés dont elles pourraient avoir besoin.**
- **Des sanctions pouvant aller, le cas échéant, jusqu'au renvoi devraient être prises systématiquement.**

«L'entreprise et le syndicat se sont mis d'accord pour que ne soit exercé ou pratiqué à l'égard des employés aucun harcèlement, discrimination, interférence, restriction ou coercition que ce soit de leur part ou d'un quelconque de leurs représentants sur la base de l'âge, du statut matrimonial, du sexe, de la race, de la couleur, de l'origine nationale, des appartenances politiques ou religieuses, d'un handicap, d'une préférence sexuelle ou d'une affiliation ou d'un militantisme syndicaux.»

Clause type du Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA- Canada)

«Les droits fondamentaux des travailleurs incluent le respect de leur vie privée et de leur dignité et condamnent de ce fait les insultes verbales ou physiques de nature sexuelle. Tout agissement de la part des hommes ou femmes d'affaires allant à l'encontre de cela sera considéré comme un délit.»

Accord collectif national passé avec les agences de voyage par Comisiones obreras - Espagne

«Les sociétés devront punir tout employé qui en désavantagerait un autre ou qui, par des propos ou des agissements à connotation sexuelle, affecterait de façon négative l'environnement professionnel.»

Clause type de Japan Federation of Aviation Industry Unions

Le Syndicat canadien TCA s'est efforcé de faire accepter une clause reconnaissant la nécessité de nommer au sein de chaque entreprise un défenseur des femmes,

notamment lorsque tous les représentants élus sont des hommes. Cette proposition a d'ores et déjà été acceptée par les chemins de fer canadiens.

«Les parties reconnaissent que le personnel féminin peut avoir ponctuellement besoin d'aborder avec une autre femme certaines questions telles que la violence, les agressions de toutes sortes, le harcèlement, etc. et qu'il peut également être amené à rechercher au sein de la communauté une aide spécialisée comme des conseillers et/ou des foyers pour femmes.

C'est pour cela que les Parties acceptent de reconnaître qu'il est indispensable que le rôle du défenseur des femmes sur les lieux de travail soit confié à un membre féminin du syndicat. La société financera la formation que devra offrir le syndicat à la personne désignée pour remplir ce poste. Une fois formée, cette «avocate» des femmes sera habilitée à rencontrer les autres membres féminins sur leur temps de travail pour discuter des problèmes qu'elles rencontrent et, si besoin, les diriger vers les institutions appropriées.

L'entreprise s'engage à mettre à la disposition des employées une ligne téléphonique confidentielle leur permettant d'entrer en contact avec leur défenseur. Elle devra par ailleurs mettre à la disposition de ce défenseur un bureau privatif afin d'assurer une parfaite confidentialité des rencontres avec les employées.

D'autre part, des communiqués appropriés seront préparés pour informer correctement les travailleuses des fonctions du défenseur des femmes.»

Les femmes conductrices de bus bataillent contre le harcèlement sexuel

Une femme nous a expliqué que lorsqu'elle avait été promue au poste de conductrice d'autobus, elle avait découvert que ses collègues masculins, envieux de sa bonne fortune, avaient mis sur pied une véritable campagne de harcèlement sexuel à son encontre. Au début, elle a essayé de faire front mais lorsque les choses sont devenues ingérables, elle a décidé, avec l'aide de deux autres femmes, respectivement responsable de district et coordinatrice régionale, de prendre des mesures coercitives.

Sa plainte a été communiquée aux directeurs de la compagnie qui se sont montrés tout à fait compréhensifs. Ils ont accepté de mettre à sa disposition un conseiller professionnel pour l'aider à traverser cette période difficile et ils ont mis en place, en collaboration avec le TGWU, des procédures et politique spécifiques en matière de harcèlement sexuel.

Le texte de la politique a été distribué à tous les employés et la compagnie a d'autre part pris les mesures nécessaires pour que ses employées aient à leur disposition au Siège une responsable des femmes avec laquelle elles puissent s'entretenir au cas où ce genre de problème viendrait à se renouveler. A un échelon plus local, l'employée victime de ce premier harcèlement a fait pression auprès de sa branche pour que l'on crée un poste de représentante des femmes afin que les travailleuses puissent trouver, au dépôt même, toute l'aide et le soutien dont elles pourraient avoir besoin.

Extrait de la publication «Winning for Women in Passenger Transport» du TGWU (Grande-Bretagne)



L'ITF fait campagne contre le sexisme des compagnies aériennes

Le 8 mars 1997, l'ITF a lancé une campagne pour mettre un terme aux publicités des compagnies aériennes basées sur une représentation sexiste de l'équipage de cabine. L'affiche créée pour cette occasion montrait une poupée gonflable portant l'uniforme du personnel navigant commercial. D'après le Secrétaire général de la Section de l'aviation, Stuart Howard, l'objectif de la Fédération était de refléter «*la façon dont bon nombre de compagnies aériennes traitent en réalité leur équipage de cabine. Nous nous sommes contentés de pousser à sa conclusion logique ce que les compagnies pratiquent afin que chacun prenne conscience de la véritable nature du problème*».

La publicité a toujours puisé une inspiration puissante dans les fantasmes sexuels des hommes mais probablement jamais de façon aussi flagrante que dans l'industrie aérienne. Il y a fort à penser qu'il n'existe aucun autre groupe professionnel qui soit confronté de façon si directe avec les répercussions que ces fantasmes savamment cultivés suscitent sous forme de harcèlement sexuel.

Pour compléter la campagne de l'ITF, des dizaines de milliers de membres de l'équipage de cabine et des aéroports d'environ 100 pays ont décidé d'agir contre la rage de l'air. Ce phénomène s'articule souvent partiellement sur des manifestations de harcèlement sexuel. Le personnel au sol a distribué des milliers de tracts aux passagers ; des points d'information ont été installés dans les aéroports ; des banderoles ont été accrochées dans les halls de départs et des communiqués ont été diffusés à bord des appareils de différentes compagnies.



Directives à l'intention des militantes et négociatrices

- Veillez à ce que votre syndicat définisse une politique précise en matière de harcèlement sexuel.
- Faites connaître cette politique.
- Faites pression auprès de votre gouvernement pour qu'il améliore la législation nationale en la matière.
- Efforcez-vous de cerner au mieux ce qui inquiète les femmes en ce qui concerne le harcèlement sexuel sur leur lieu de travail.
- Faites inscrire le harcèlement sexuel à l'ordre du jour des négociations collectives.
- Elaborez des directives claires sur la démarche à suivre par les employées en cas de harcèlement.
- Mettez à la disposition des victimes une représentante syndicale avec laquelle elles pourront parler ou un comité auquel elles pourront s'adresser.
- Mettez en place un service de conseils aux victimes.
- Gardez un dossier à propos des plaintes déposées.
- Prenez les mesures qui s'imposent à l'encontre des membres à l'origine de harcèlement.
- Encouragez les représentants de l'entreprise au niveau du Siège ou de l'union locale à suivre des cours d'éducation et de formation approuvés par le syndicat sur le harcèlement sexuel.
- Soulevez la question du harcèlement sexuel lors des réunions du syndicat et encouragez les débats sur le retrait des photographies dégradantes de pin-ups ou autres objets du même acabit.
- Veillez à ce que des déclarations anti-harcèlement soient lues lors de toutes les manifestations syndicales.
- Agissez sur les lieux même de travail.

Quelle que soit la forme donnée à votre accord avec la direction, celui-ci doit nécessairement inclure les éléments suivants :

- Une définition claire de ce qu'est le harcèlement sexuel avec exemples à l'appui.
- Une déclaration de la direction de l'entreprise stipulant son engagement en matière de lutte contre le harcèlement sexuel.
- Un exposé rapide des procédures qui seront mises en place pour lutter contre le harcèlement.



Thèmes fondamentaux à débattre

- Etes-vous satisfaites de la façon dont votre syndicat s'intéresse au harcèlement sexuel ? Si tel n'est pas le cas, comment pouvez-vous motiver une plus grande mobilisation en la matière ?

Activité : Elaborer une stratégie de négociation en matière de harcèlement sexuel

En groupes de travail restreints, élaborer une stratégie de négociation sur votre lieu de travail en matière de harcèlement sexuel. Tenez compte dans vos recommandations des éléments suivants :

- 1. Comment améliorer les politiques ou accords syndicaux déjà existants en matière de harcèlement sexuel (étant entendu que votre syndicat ne possède pas nécessairement ce genre de documents) ?**
- 2. Que souhaitez-vous voir figurer dans une clause type ou une politique sur le harcèlement sexuel ?**
- 3. Comment pensez-vous négocier l'adoption de ces documents avec les dirigeants de votre entreprise ?**
- 4. Comment envisagez-vous de faire connaître le contenu de ces documents ?**
- 5. Quelles procédures devraient suivre le syndicat et les dirigeants en matière de harcèlement sexuel ?**
- 6. Quelles autres mesures pourrait prendre votre syndicat pour renforcer sa position en matière de harcèlement sexuel ?**

Faites rapport en réunion plénière de votre syndicat en vue de discussion.

Remarques :



Comment empêcher la violence au travail



 les femmes
qui transportent le monde

«Un passager a attrapé par les cheveux une employée de l'enregistrement et lui a cogné à plusieurs reprises la tête sur le guichet.»

Tous les travailleurs du transport, quel que soit leur secteur d'activité, ont tous à un moment ou à un autre été victimes ou ont assisté à des actes de violence sur leur lieu de travail. Bon nombre d'entre eux effectuent leurs tâches quotidiennes dans un climat de brimades, d'agressions physiques, etc. qui fait d'eux un groupe particulièrement exposé en matière de violence.

«Les femmes sont plus vulnérables face à la violence, en raison de leur position d'infériorité sur le marché de l'emploi»

Duncan Chappell, expert auprès de l'Organisation internationale du travail

Aux Etats-Unis, par exemple, la violence exercée au travail est la principale cause de décès sur les lieux de travail pour les femmes depuis 1980.

La violence perpétrée contre les femmes sous prétexte qu'elles sont des femmes fait partie d'un schéma de violence auquel sont confrontées les travailleuses bien au-delà des limites des entreprises et qui s'étend à la maison, dans la communauté et dans les lieux publics de tous ordres. Est considéré comme harcèlement moral tout comportement persistant, offensant, abusif,

intimidant, malveillant ou insultant ou toutes sanctions pénales injustifiées qui déstabilisent, agressent, humilient ou rendent vulnérable l'individu qui en est victime et entament sa confiance, pouvant causer peine et stress.

Exemples d'incidents violents au travail

Homicide	Persécution collective
Viol	Représailles
Vol	Intimidation
Blessure	Menaces
Coups	Ostracisme
Agressions physiques	Envoi de messages offensants
Coups de pieds	Attitudes agressives
Morsures	Gestes grossiers
Coups de poings	Désorganisation des instruments et outils de travail
Crachats	Comportement hostile
Griffures	Jurons
Pincements et actions du même ordre	Hurllements
Persécution	Insultes
Harcèlement, y compris abus sexuels et raciaux	Refus délibéré d'adresser la parole à une personne
Insinuations	
Brimades	

Source : La violence au travail, OIT

«Il existe des centres d'appel où le personnel passe la journée à devoir écouter les pires insanités qui soient de la part des clients - des insultes qu'ils n'oseraient jamais dire face à face.»

TSSA, Grande-Bretagne

«La violence à l'encontre des femmes n'a que peu à voir avec l'augmentation des problèmes actuellement rencontrés par les hommes, et encore moins avec ce que la victime peut avoir fait. En réalité, les racines du problème résident dans le désir des hommes d'exercer un contrôle et une autorité sur les femmes et rien de ce que ces dernières ne pourraient faire ou ne pas faire n'y changerait quoi que ce soit.»

Zimbabwe Amalgamated Railwaymen's Union

«Nos membres se font hurler dessus, menacer, brutaliser à coups de pied et de poing, frapper, projeter contre le mur de l'office - tout ça, par des passagers en colère.»

Association of Flight Attendants, Etats-Unis

Qu'est-ce que la violence au travail ?

Lorsque nous parlons de violence au travail, il convient d'élargir notre définition au-delà du simple cadre de l'entreprise pour l'étendre à d'autres entités ayant toutes des interactions avec le travail telles que les foyers, les centres satellites, les lieux de travail mobiles et les trajets entre domicile et travail.

Jusqu'à présent, la violence sur les lieux de travail était perçue comme impliquant une agression physique et des blessures sérieuses. Une récente étude de l'OIT a cependant démontré l'émergence d'une violence non physique, autrement dit d'une violence psychologique. L'exercice persistant et répété d'une violence d'ordre psychologique, avec notamment des agressions verbales, peut avoir des répercussions potentiellement dévastatrices sur les victimes.

Sont considérées comme harcèlement sexuel toutes manifestations répétées, non sollicitées et intempestives telles que les attouchements, les regards concupiscent et les remarques à connotation sexuelle. Les brimades au travail constituent une autre forme de violence pouvant aller jusqu'à des tentatives cruelles et malveillantes pour déstabiliser un individu isolé ou un groupe d'employés. La persécution collective devient de plus en plus fréquente dans certains pays. Ce phénomène consiste à faire bloc en masse contre un employé et à le soumettre à un véritable harcèlement psychologique basé, par exemple, sur des remarques négatives perpétuelles, sur la marginalisation préméditée ou la distillation de médisances ou d'informations erronées.

Le Transport and General Workers' Union (TGWU, Grande-Bretagne) a inclus dans son accord type la définition suivante de la violence au travail :

«Est considéré comme harcèlement au travail toute manifestation ayant trait au sexe, à la race, à l'origine ethnique, au handicap, aux préférences sexuelles ou à toute autre caractéristique personnelle sensible. Sont également classés comme harcèlement tous les agissements déplacés, qu'ils soient de nature physique, verbale ou autre et qui peuvent constituer un phénomène persistant ou un incident isolé et être dirigés contre un ou plusieurs individus. Ce harcèlement peut être le fait d'un collègue isolé ou d'un groupe, d'un superviseur ou d'un dirigeant, d'un sous-traitant ou d'un client/élément extérieur à l'entreprise.»

Les femmes sont plus vulnérables à certains types d'agressions que les hommes. Si l'on considère que la plupart d'entre elles sont cantonnées aux postes subalternes, il est aisé de comprendre qu'elles constituent des proies faciles pour les adeptes de la violence psychologique qui ne voient en elles que des êtres inférieurs manquant de confiance en soi. C'est pour cela que les femmes représentent une part si disproportionnée des victimes.

«Une femme a été violée et ses sous-vêtements ont été accrochés au panneau d'affichage pendant que le violeur se vantait auprès du reste de l'équipage de se «l'être faite».»

Gens de mer

La violence au travail relève des préoccupations des syndicats

Dans l'industrie des transports, les risques de violence au travail sont importants. Beaucoup de travailleurs de ce secteur d'activité sont confrontés à cette menace tous les jours. Les incidents violents ont des répercussions physiques et psychologiques lourdes sur les travailleurs. Il s'agit d'une question de sécurité et de santé au travail qui devrait susciter la même attention que les autres risques professionnels.

Au Canada, TCA estime que *«nous devons insister auprès des entreprises pour qu'elles prennent au sérieux cette question et s'en occupent de façon appropriée»*. Il est possible, et même nécessaire, de prendre des mesures préventives. Les employeurs doivent agir pour réduire le potentiel de violence qui règne sur les lieux de travail.

Les syndicats et les travailleurs doivent faire pression auprès des dirigeants pour que soit trouvée une solution à ce problème de violence dans les entreprises. Ils doivent avoir leur mot à dire dans le processus d'élaboration des stratégies visant à prévenir la violence et à y faire face lorsqu'elle survient.

L'ITF, par exemple, a rédigé une Charte sur la tolérance zéro vis-à-vis de la rage de l'air qui appelle les opérateurs aériens, l'assistance en escale et les aéroports à négocier, avec les syndicats, des politiques visant à prévenir, gérer et sanctionner les débordements des passagers perturbateurs.



La violence dans l'industrie des transports

Les travailleuses de tous les secteurs du transport ne cessent de rapporter des exemples de violence sur leur lieu de travail. Certaines professions sont plus exposées que d'autres. Il est évident, par exemple, que les travailleuses qui fonctionnent en solo sont parmi les plus menacées, tout comme celles qui sont en contact direct avec le public ou sont amenées à manipuler de l'argent liquide. Pourtant, la plupart d'entre elles n'ont reçu aucune formation sur la façon de gérer cette violence au travail. Plus de la moitié des personnes ayant répondu au questionnaire envoyé dans le cadre de l'enquête de l'ITF sur la violence a déclaré ne pas posséder les rudiments nécessaires pour faire face à d'éventuelles agressions.

- **En Finlande, une enquête est actuellement en cours auprès des femmes employées à bord des transbordeurs entre la Finlande et l'Estonie ainsi qu'entre la Finlande et la Suède après que certaines d'entre elles aient été victimes d'agressions particulièrement brutales.**
- **Aux Etats-Unis, à Los Angeles, une conductrice d'autobus a été poignardée au bras et à la hanche et une autre de ses collègues agressée sexuellement par un passager qui est monté dans son bus armé d'un couteau et a demandé aux autres passagers de descendre.**
- **En Australie, les chiffres indiquent qu'un chauffeur de taxi a 28 fois plus de risques d'être victime d'une agression de nature non sexuelle et presque 67 fois plus de risque de se faire voler que le reste de la communauté. Les femmes chauffeurs de taxi**

représentent en outre un groupe beaucoup plus vulnérable que leurs confrères masculins en ce qui concerne les agressions sexuelles.

Il existe certaines conditions globales entrant en ligne de compte par rapport au travail qui sont susceptibles de placer les femmes (tous métiers confondus) dans une position potentiellement dangereuse. Citons par exemple :

- **Le type et la fréquence des trajets entre le travail et le domicile. Beaucoup de travailleuses se sont plaintes de leur vulnérabilité lorsqu'elles doivent patienter de longs moments sur le bord de la route en attendant leur mode de transport.**
- **L'emplacement des parkings, des abris pour bicyclettes, etc... Les femmes employées dans les transports à l'aéroport d'Heathrow (Londres), par exemple, se sont plaintes des dangers qu'il y avait à se déplacer seules, de nuit, dans des parkings éloignés des terminaux.**
- **L'éclairage extérieur des parkings et des zones périphériques.**
- **Le type de sécurité proposé aux femmes qui travaillent dans des secteurs en priorité masculins. Les femmes gens de mer, par exemple, ont toujours peur qu'un de leurs collègues masculins ne parviennent à s'introduire dans leur cabine.**

Le Département des femmes de l'ITF s'efforce actuellement de dresser un bilan global de la façon dont la violence affecte les travailleuses dans les différents secteurs du transport. Cela devrait nous aider à élaborer des stratégies anti-violence.

La rage de l'air



«En octobre 1998, un membre de l'équipage de cabine d'un vol de la British Airways entre Londres et Malaga a dû se faire poser 18 points de suture au bras et sur le dos après qu'un passager lui ait cassé une bouteille de vodka sur la tête avant de l'attaquer avec le tesson de cette bouteille.»

La rage de l'air est en passe de devenir un gros problème pour l'aviation civile et de constituer un véritable danger pour la sécurité à bord des appareils. Le comportement des passagers perturbateurs peut aller du non-respect des consignes de sécurité jusqu'au harcèlement verbal ou à l'agression physique à l'encontre du personnel, des passagers ou de l'appareil lui-même.

C'est dans l'aviation civile que l'ITF compte le plus de membres féminins. La plupart d'entre elles travaillent en cabine ou aux comptoirs d'enregistrement. Elles sont donc de ce fait en première ligne lorsqu'il s'agit de traiter avec des passagers souvent irrités et agressifs. Ainsi que l'a fait remarquer à juste titre une de nos membres de l'Association of Flight Attendants à Washington, «Essayez donc de vous imaginer tous les matins vous rendant au travail avec la perspective de vous faire crier dessus, frapper ou agresser.»

Les études réalisées par l'ITF indiquent que la majorité des compagnies aériennes n'ont toujours adopté aucunes véritables politiques et procédures pour s'attaquer au problème de la rage de l'air. Beaucoup d'entre elles ne proposent même pas de formation en la matière à son personnel navigant et encore moins à son personnel au sol.

En juillet 2000, l'ITF a organisé une campagne d'une semaine contre la rage de l'air. Une journée d'action supplémentaire a eu lieu en juillet 2001 pour renforcer le message.

Législation nationale

Actuellement, seuls la Suède et les Pays-Bas ont mis en place des mesures légales spécifiques en matière de violence au travail. En Suède, la violence et les brimades au travail sont des questions abordées dans le décret sur l'environnement professionnel, lequel insiste sur les stratégies de prévention aux termes desquelles les employeurs sont tenus de planifier et organiser le travail de façon à ce que ces deux phénomènes soient minimisés au mieux. Le décret stipule par ailleurs que les entreprises doivent faire clairement savoir qu'il ne sera toléré aucune violence dans leur enceinte.

De même aux Pays-Bas, il existe un Décret sur l'environnement professionnel qui inclut la question de l'intimidation, de l'agression et de la violence de nature sexuelle au travail. Il est précisé dans cet instrument que c'est aux employeurs qu'incombe la responsabilité de veiller à ce que les travailleurs soient protégés contre ce type de comportement, y compris lorsqu'il émane de «clients» de la société.

La plupart des pays n'ont pris aucune mesure spécifique pour parer au problème. Ils se sont contentés de s'appuyer sur les législations générales déjà en vigueur concernant le monde du travail. C'est ainsi, par exemple, que dans les textes législatifs sur la santé et la sécurité, on trouve une obligation pour les employeurs de protéger les travailleurs et d'empêcher l'apparition de tous risques et dangers sur les lieux de travail. De plus en plus de pays considèrent qu'aux termes de cette dernière disposition, les employeurs sont tenus de garantir à leur personnel des lieux de travail exempts de toute violence. En Nouvelle-Zélande, le gouvernement s'est inspiré de la législation sur la santé et la sécurité pour élaborer des directives relatives aux moyens de

gérer la violence au travail à l'usage des employeurs et des travailleurs.

Il est dit dans un ouvrage rédigé par l'OIT sur la violence au travail que l'on s'intéresse de plus en plus à un nouveau type de législation encourageant les initiatives anti-violence sur les lieux de travail. Une des initiatives déjà mises en place en la matière est la loi de 1997 sur l'allègement fiscal lié la prévention de la violence sur les lieux de travail passée aux Etats-Unis, laquelle encourage les sociétés à mettre en place des programmes de sécurité pour combattre la violence dont sont victimes les femmes. Cette loi fonctionne selon le principe très simple qu'il sera accordé un allègement fiscal de 40 % pour tous programmes portant sur l'un au moins des points suivants :

- **Veiller à la sécurité des employés de sexe féminin, y compris si cela doit nécessiter l'embauche d'un personnel de sécurité et l'installation d'éclairages supplémentaires ou de systèmes de sécurité.**
- **Mettre à la disposition des salariés tout l'encadrement dont ils pourraient avoir besoin, y compris l'ouverture d'une ligne téléphonique d'urgence ou d'un service de conseil en direct.**
- **Avoir pour objectif d'éduquer les employés en matière de violence contre les femmes.**
- **Faire appliquer les politiques relatives aux ressources humaines visant à protéger les employés.**
- **Proposer des services juridiques, médicaux et financiers aux employés victimes ou témoins de violences contre les femmes.**



Comment négocier des politiques relatives à la violence sur les lieux de travail

Certains syndicats des transports ont inscrit la question de la violence au travail à l'ordre du jour des négociations collectives. Ils ont pour ce faire eu recours à différentes stratégies.

Dans certains cas, les syndicats ont négocié l'inclusion d'une clause dans les accords généraux. C'est par exemple le cas du South Eastern Railwaymen's Union (Calcutta) ainsi que du Northern Railwaymen's Union of India qui sont, tous deux, parvenus à faire accepter une clause sur la violence au travail. Au Canada, TCA a rédigé un accord type qui stipule ce qui suit :

«L'entreprise et le syndicat se sont engagés à ce qu'aucun harcèlement, aucune discrimination, interférence, restriction ou coercition ne soit exercé(e) ou pratiqué(e) par l'un d'entre eux ou par l'un de leurs représentants à l'encontre de tout employé quel qu'il soit en raison de son âge, de son statut matrimonial, de son sexe, de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son origine ethnique, de ses appartenances politiques ou religieuses, d'un handicap, de son orientation sexuelle ou de ses affiliation ou activité syndicales.»

L'ITF a élaboré une clause particulière en vue de son insertion dans tous les accords collectifs approuvés par ses soins pour les navires sous pavillon de complaisance et pavillon national. Cette clause prévoit ce qui suit :

«Chaque marin aura le droit de travailler, de se former et de vivre dans un environnement exempt de harcèlement et de brimades de

nature aussi bien sexuelle que raciale ou autre, conformément aux directives énoncées dans la politique de l'ITF.»

Dans certains cas, les négociations ont porté sur des aspects plus ciblés de la violence sur les lieux de travail. Le Barbados Workers' Union, par exemple, a négocié des dispositions relatives à la sécurité qui stipulent que les entreprises devront mettre à la disposition de leur personnel des moyens de transport entre le domicile et l'entreprise lorsque les transports en commun seront en panne. Les syndicats ont par ailleurs élaboré un certain nombre de politiques et clauses visant spécifiquement le harcèlement sexuel (voir Section 3 sur le harcèlement sexuel).

La American Federation of State, County and Municipal Employees (AFSCME), une organisation affiliée au AFL-CIO Transportation Trades Department, est d'avis que les employeurs véritablement désireux de régler le problème de la violence au travail devraient mettre en place un programme complet de prévention en la matière étant donné que la prévention représente le moyen le plus efficace de lutter contre le phénomène. De tels programmes devraient être élaborés avec la coopération des syndicats.

L'AFSCME estime que lors des négociations sur ces programmes avec les employeurs, il convient d'insister particulièrement sur trois éléments fondamentaux à absolument intégrer aux programmes, à savoir :

- **Evaluation des risques de violence. Le programme devrait décrire les méthodes permettant de déterminer l'étendue du problème, d'obtenir le maximum**



d'informations sur les incidents et d'évaluer le programme.

- **Prévention et contrôle des risques de violence. Le programme devrait se baser sur les informations recueillies à partir de l'évaluation des risques afin de mettre en place différentes méthodes visant à minimiser ou éliminer les dangers encourus en la matière au travail.**
- **Mesures à prendre en cas d'incidents. Si des problèmes de violence survenaient, les employeurs et les salariés devraient être prêts à y faire face. Cela veut dire être prêts à identifier l'origine du problème, à apporter les changements qui s'imposent sur les lieux de travail et à apporter le soutien psychologique nécessaire aux victimes.**

Les syndicats peuvent négocier avec les directions d'entreprise une clause stipulant l'engagement de ces dernières vis-à-vis de la mise en place d'un programme de prévention. L'AFSCME a, à ce sujet, préparé un texte type où il est stipulé comme suit :

«L'employeur, en collaboration avec le Syndicat, mettra en place un programme complet de prévention de la violence au travail qui portera sur les points suivants :

- a) Méthodes pour identifier les mécanismes de travail et les facteurs environnementaux susceptibles d'encourager l'émergence de violence.**
- b) Procédures concernant la mise en place de contrôles destinés à éliminer les risques de violence, y compris la formation des employés.**
- c) Procédures pour gérer les éventuels problèmes de violence.**
- d) La mise en place d'une cellule de soutien à l'intention des salariés victimes de violences.»**

Il est également possible de négocier des clauses encore plus spécifiques que celle portant sur la volonté de combattre la violence sur les lieux de travail. L'AFSCME, par exemple, a une clause sur la formation où il est dit :

«L'employeur offrira à son personnel une formation sur les techniques permettant d'identifier les situations/comportements potentiellement violents, de désamorcer les situations à risque et de se protéger. L'employeur devra qui plus est prévoir des remises à niveau annuelles sur le sujet à l'intention de tous ses travailleurs.»

L'OIT, dans un de ses ouvrages sur la violence au travail, suggère un certain nombre de mesures préventives particulières susceptibles de pouvoir être prises par les employeurs pour limiter les risques de violence au travail dans l'industrie du transport. Il serait bon que les syndicats fassent leur possible pour négocier l'inclusion de ces mesures aux différents programmes de prévention.

Par exemple, les responsables conceptuels du système des transports doivent tenir compte de points tels que le confort et la taille des aires d'attente, les niveaux de bruit, la couleur de la décoration, l'éclairage et les installations sanitaires. Il leur faut redéfinir les exigences en matière d'entrées contrôlées, de points de sécurité et de gardes, de caméras de surveillance et de systèmes d'alarmes destinés à permettre à un travailleur d'appeler ses collègues à son aide. Une protection particulière est également nécessaire pour le personnel des transports travaillant en solo, comme les chauffeurs d'autobus et de taxi.



Directives à l'intention des militantes et négociatrices

- **Veillez à ce que votre syndicat définisse une politique précise en matière de violence au travail.**
- **Faites connaître cette politique.**
- **Faites pression auprès de votre gouvernement pour qu'il améliore la législation nationale en matière de violence au travail.**
- **Faites inscrire cette question à l'ordre du jour des négociations collectives.**
- **Elaborez des directives claires sur les moyens à la disposition des employeurs pour minimiser les risques de violence.**
- **Elaborez des directives claires sur ce que les employés de sexe féminin devraient faire si elles venaient à être victimes de violence.**
- **Proposez aux victimes la possibilité de s'entretenir avec une représentante syndicale.**
- **Mettez en place un service de conseil aux victimes.**
- **Gardez un dossier sur chaque plainte déposée à ce propos.**
- **Intentez une action contre les membres impliqués dans des problèmes de violence.**
- **Encouragez les représentants des entreprises et des syndicats à suivre des cours d'éducation et de formation sur ce sujet qui soient approuvés par le syndicat.**

Thèmes fondamentaux à débattre

- Quelles sont les possibilités dont vous disposez pour faire inclure la question de la violence dans la législation sur l'environnement professionnel de votre pays ? Comment pouvez-vous agir dans ce sens ?
- Quelles sont les possibilités pour que, dans votre pays, le gouvernement accepte d'épauler l'action des employeurs contre la violence au travail comme l'ont fait les Etats-Unis ? Comment pouvez-vous agir dans ce sens ?

Activité : Comprendre les causes de la violence à l'encontre des travailleuses dans l'industrie du transport

En groupes de travail restreints, réfléchissez à l'origine possible des manifestations de violence auxquelles est confronté le personnel féminin de votre entreprise ou de votre secteur d'activité.

En vous plaçant du point de vue des travailleuses, préparez une liste des principales propositions que devra mettre en avant votre syndicat lors des négociations avec la direction au sujet d'un programme de prévention de la violence au travail. Il convient que vos propositions incluent des recommandations sur les points suivants :

1. Comment évaluer les situations potentiellement violentes au travail ;
2. Comment réduire les risques de violence ;
3. Comment gérer le problème lorsqu'il survient.

Faites rapport en réunion plénière de votre syndicat en vue de discussion.

Remarques :



Temps de travail - Comment protéger les droits des travailleuses

 les femmes
qui transportent le monde

«Les femmes receveurs dans les autobus doivent travailler 14 à 16 heures d'affilée. Si le collègue qui doit prendre votre suite ne se présente pas, vous devez rester à votre poste.»

Receveuse de bus, Thaïlande

Demandez à n'importe quelle femme de vous décrire ses conditions de travail et ce dont elle vous parlera en premier, ce sera de ses horaires. Une grande partie des femmes employées dans les transports font du temps partiel ou de l'intérim. Il est des métiers où la durée du temps de travail et les horaires compliqués entrent en conflit avec les responsabilités familiales des femmes.

Gerd Nyberg de l'Union suédoise des employés municipaux explique que c'est ce qui s'est passé dans les sociétés de bus suédoises :

«Les horaires sont remaniés pour que les services fonctionnent 24 heures sur 24 alors que cela va à l'encontre des intérêts des travailleurs pour combiner les responsabilités professionnelles et familiales. Ce remaniement du secteur s'accompagne d'une flexibilité des emplois qui sont en outre désormais rémunérés à l'heure. Les horaires de travail coïncident avec des plages horaires où il est difficile de faire garder des enfants alors que les temps de repos tombent dans la journée, pendant que les enfants sont soit à la crèche, soit à l'école.

Cela a des répercussions sur le trafic passagers, notamment dans les grandes villes. En tous cas,

il est clair qu'en Suède, cela n'est pas sans retombées sur le transport de passagers assuré par les compagnies d'autobus. A chaque création de nouveaux services d'autobus, le nombre d'emplois sans horaire fixe ne cesse d'augmenter. Il arrive qu'à certains endroits, jusqu'à 30 % des employés aient des horaires modulables.

Les travailleurs qui sont les plus sensibles à ces bouleversements sont les femmes. Peu d'entre elles acceptent de rester à de tels postes. Il est difficile de combiner un rôle de mère avec un poste de conductrice d'autobus. Les travailleurs inscrits auprès d'agences d'intérim constituent également un groupe à part, pour lequel il est difficile d'organiser les contingences familiales puisqu'ils ne savent jamais vraiment à l'avance quels vont être leurs horaires.»



«Le portrait que dressent les compagnies aériennes du personnel au sol n'a rien à voir avec ce que vivent les travailleurs de ce secteur. Les problèmes psychologiques et le stress y sont importants en raison des roulements sur 7 jours, des changements perpétuels d'horaires, des temps de déplacement qui rallongent les journées de travail et la pression due au contact direct difficile avec les clients lorsqu'il s'agit d'expliquer des retards.»

*Union des employés des services (ver.di),
Allemagne*

«A bord de pratiquement tous les navires de croisière, vous trouverez sous le pont tout un monde caché : longs horaires de travail, salaires de misère, insécurité et exploitation. Tout comme leurs collègues masculins, les femmes qui travaillent sur des navires de croisière doivent effectuer de longues heures de travail, sept jours sur sept. Nous n'avons pas rencontré une seule femme qui ait exprimé le souhait de travailler plus de six ans en mer.»

*Centre international de recherches
des gens de mer*

Temps de travail dans l'industrie du transport

Avec la mondialisation et les bouleversements technologiques, bon nombre de travailleurs ne bénéficient plus d'emplois permanents. Ils travaillent dans des conditions beaucoup plus précaires avec des emplois à temps partiel, temporaires, saisonniers ou occasionnels. Les employeurs appellent cela de la «flexibilité». Ils peuvent désormais augmenter et réduire la durée du temps de travail et la nature des tâches effectuées en fonction des besoins de la société.

D'après l'OIT, entre 65 et 90 % de tous les travailleurs à temps partiel des pays développés sont des femmes. Le travail à temps partiel est souvent défini comme un emploi à moins de 30 heures par semaine. Mais cette définition diffère d'un pays à un autre et le nombre d'heures effectives de travail peut ainsi varier dans de larges proportions, à tel point que beaucoup de ces travailleurs n'effectuent que 11 heures par semaine.

Le travail à temps partiel permet aux femmes de combiner responsabilités professionnelles et familiales. Cependant, pour la majorité d'entre elles, il ne s'agit pas véritablement d'un choix. Lorsque les femmes ne trouvent pas de travail à temps plein, elles prennent ce qui se présente. Lors du congrès des travailleurs canadiens, il a été dit qu'un tiers des femmes employées à temps partiel souhaiterait travailler à plein temps mais n'avait pu trouver que des emplois à temps partiel. De même, les femmes avec des enfants en bas âge sont souvent obligées de quitter des emplois à plein temps à cause des horaires trop chargés qui vont de paire avec ce type de contrat.

De nombreuses études ont révélé que les travailleurs à temps partiel représentaient une catégorie vulnérable et exploitée :

- **La plupart des travailleurs à temps partiel sont des femmes avec des salaires peu élevés.**
- **Le travail à temps partiel présente moins de possibilités de promotion.**
- **La sécurité de l'emploi y est moins bonne.**
- **Le travail à temps partiel comporte moins d'avantages en nature qu'un temps complet.**
- **Les travailleurs à temps partiel n'accèdent qu'avec difficultés aux congés rémunérés (tels que le congé parental).**
- **Le travail à temps partiel ne donne droit qu'à des retraites et autres bénéfices sociaux limités.**

Lors d'un séminaire organisé en 1995 pour les femmes employées dans les chemins de fer de l'Union européenne, les participantes se sont penchées sur la question du travail à temps partiel. Les travailleuses présentes à cette rencontre ont trouvé inquiétant qu'en Grande-Bretagne, ce type de contrat se substitue progressivement au travail à temps complet. Les conditions d'emploi périclitent. En France, les travailleurs à temps partiel n'ont que des contrats à durée déterminée et ne bénéficient pas de la protection législative à laquelle peuvent prétendre les autres cheminots.

L'ITF a, de son côté, signalé une augmentation des contrats temporaires. Les compagnies aériennes telles que Sabena, British Midlands et Japan Airlines, par exemple, y ont fréquemment recours.



Temps de travail dans l'aviation civile

Ces dernières années, les syndicats organisant le personnel des compagnies aériennes ont signalé de profondes modifications des conditions d'emploi liées à la restructuration industrielle déclenchée dans le cadre de la mondialisation.

Une étude de l'ITF a conclu que cette restructuration industrielle associée à la flexibilisation du temps de travail avait des répercussions négatives sur les horaires pratiqués. Un tiers des syndicats a, en effet, indiqué que la durée des postes s'était considérablement allongée et 40 % d'entre eux que, d'une façon générale, le temps de travail ne cessait d'augmenter.

Une telle évolution a des effets particuliers sur l'équipage de cabine, une profession à forte concentration féminine. 88 % des syndicats représentant les femmes de ce secteur ont souligné que la durée du travail avait augmenté alors que ce n'était le cas que pour 20 % chez le personnel des services d'assistance en escale aéroportuaire et de l'entretien.

En conclusion de quoi, la vaste majorité des syndicats estiment que le personnel des compagnies aériennes travaille plus que d'autres catégories pour une sécurité d'emploi et une satisfaction moindres. Certains opérateurs aériens ne sont plus disposés à négocier sur des éléments pourtant au coeur des bouleversements de ce secteur, tels que le temps de travail.

Extrait de la publication de l'ITF «Contestons la mondialisation»

Instruments internationaux

En 1994, l'Organisation internationale du travail (OIT) a adopté la **Convention n° 175 sur le travail à temps partiel**, laquelle n'a été ratifiée que par huit pays, nommément : Chypre, la Finlande, la Guyane, l'île Maurice, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas et la Slovénie. L'objectif de l'OIT est d'encourager l'adoption de mesures accordant aux travailleurs à temps partiel une protection identique à celle de leurs confrères à plein temps dans les domaines suivants :

- **Liberté d'association et de négociation collective**
- **Sécurité et santé au travail**
- **Discrimination dans l'emploi.**

La Convention stipule que les travailleurs à temps partiel devraient bénéficier de conditions identiques à celles des travailleurs à plein temps en termes de :

- **Salaires**
- **Sécurité de l'emploi**
- **Régime légal de sécurité sociale**
- **Avantages tels que les congés annuels payés et les congés de maladie**
- **La protection de la maternité.**

Il existe d'autres conventions de l'OIT relatives au temps de travail qui portent plus spécifiquement sur le travail de nuit. La **Convention n° 89 sur le travail de nuit (femmes)** adoptée par l'Organisation en 1948 interdit le travail de nuit des femmes pour des périodes d'au moins onze heures consécutives. La grande majorité des Etats membres de l'OIT ont passé des législations de type divers portant sur l'interdiction du travail de nuit pour le personnel féminin. Certains pays sont par contre opposés à ce genre de mesures. C'est notamment le cas de l'Australie, de la Barbade, de l'Espagne, des Etats-Unis, de l'Irlande, d'Israël et du Suriname.

Il existe depuis quelques dizaines d'années une controverse concernant l'interdiction du travail de nuit pour les femmes. Certains estiment qu'une telle position a des répercussions de nature discriminatoire. L'Union européenne, par exemple, a décidé que le fait d'interdire aux femmes de travailler la nuit allait à l'encontre du principe d'égalité des chances.

En réponse de quoi, l'OIT a déclaré que dans de nombreux pays, la suppression de cette protection était susceptible, sur le terrain, d'aggraver les conditions de travail des femmes et de les exposer à des durées de travail plus longues s'accompagnant de salaires peu élevés, ce qui ferait d'elles des proies faciles pour le harcèlement, un fléau qui sévit notoirement dans les modes de transport qu'elles sont supposées emprunter le soir pour rentrer chez elles.

L'OIT a adopté en 1990 une nouvelle **Convention n° 171 sur le travail de nuit**, laquelle protège tous les salariés, hommes ou femmes, qui travaillent de nuit. La notion de nuit y est définie comme toute période d'au moins 7 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et cinq heures du matin. L'instrument stipule que les travailleurs de nuit devraient bénéficier des droits suivants :

- **Protection de la santé (moyens adéquats de premiers secours, visites médicales)**
- **Protection de la maternité**
- **Services sociaux appropriés**
- **Compensations supplémentaires accordées en matière de durée de travail, de salaire ou d'avantages similaires.**

Cette convention ne s'applique pas à toutes les catégories de travailleurs et ne couvre pas, entre autres, les salariés appartenant à certains secteurs d'activité dépendant de l'ITF tels que les transports maritimes et la navigation intérieure.

Une directive européenne au secours des droits des travailleurs à temps partiel

En 1997, l'Union européenne a adopté une directive aux termes de laquelle les travailleurs à temps partiel bénéficient désormais des mêmes droits que les salariés à plein temps. Cette directive a été négociée conjointement par les organisations représentant les employeurs et les syndicats et les pays de l'Union européenne ont été contraints de l'intégrer dans leurs législations nationales respectives avant janvier 2000.

Le principe de la non-discrimination est une notion essentielle de cette directive. Le document stipule en effet qu'en matière de conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel ne seront pas moins bien traités que leurs collègues à plein temps pour la seule raison qu'ils travaillent à temps partiel.

Cela revient à dire que les travailleurs à temps partiel devraient bénéficier des mêmes droits que les autres salariés pour tout ce qui concerne les salaires, les primes, les vacances, la protection de la maternité, la promotion et l'ensemble des autres droits.

La Directive invite par ailleurs les employeurs à examiner les souhaits émis par les travailleurs désireux de passer d'un temps complet à un temps partiel et vice versa mais n'impose à ceux-ci aucune obligation en la matière. Elle encourage les partenaires sociaux à se pencher sur les obstacles susceptibles de limiter les possibilités de travail à temps partiel.

Législation nationale

Les législations en matière de discrimination entre les sexes et d'égalité des chances (voir Section 1) contribuent en quelque sorte à démontrer que le traitement moins favorable dont font l'objet les travailleurs à temps partiel affecte de façon disproportionnée les femmes et revient donc de ce fait à de la discrimination sexuelle. Cela s'explique par le fait que la majeure partie de la main-d'œuvre à temps partiel se compose de femmes.

Dans certains pays, la législation anti-discrimination a été mise à profit pour améliorer les droits de cette catégorie de salariés. C'est cependant loin d'être le cas partout. Un rapport de 1998 préparé par la Commission européenne indique qu'en dépit des mesures législatives prises en matière d'égalité des chances, les possibilités de promotion pour les travailleurs à temps partiel restent en réalité uniformément limitées.

Dans d'autres pays, les gouvernements ont adopté des lois spécifiques sur l'égalité des chances des travailleurs à temps partiel. Beaucoup de ces pays font partie de l'Union européenne et ils ont donc été contraints d'insérer la Directive sur le travail à temps partiel dans leurs législations nationales respectives.



Peut-on parler d'égalité des chances pour les travailleurs à temps partiel ?

Les pays scandinaves sont considérés à travers le monde entier comme des précurseurs en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes. Cependant, les chemins de fer norvégiens ont été touchés par l'introduction de nouvelles méthodes qui utilisent le travail à temps partiel comme une façon détournée pour embaucher des femmes avec des conditions de travail très inférieures à la normale. Voici ce qu'en dit Jane Brekkhus Saethre, Secrétaire nationale du Syndicat norvégien des cheminots :

«Le besoin effréné d'améliorer l'efficacité et de réduire les dépenses dans une quête sans fin de rentabilité améliorée a provoqué l'embauche d'un nombre plus important de travailleurs à des postes à temps partiel ou avec des horaires fractionnés. Ce parti-pris n'est que trop évident au centre de réservation téléphonique des chemins de fer norvégiens où des femmes ont été embauchées à des postes équivalant à environ 50 à 85 % d'un plein temps.

La direction de l'entreprise présente cette solution comme un avantage : elle prétend qu'il s'agit d'un travail tellement exigeant qu'il serait impossible de résister à un plein temps et que des horaires flexibles sont plus compatibles avec la vie de famille.

Quoi qu'il en soit, ce que l'on ne dit jamais, c'est que les femmes dans ce cas n'ont droit qu'à des retraites partielles de sorte que les employeurs tirent parti d'une main-d'œuvre plus flexible aux dépens des femmes qui perdent, elles, entre 15 et 50 % de leurs revenus potentiels. Nous nous efforçons actuellement de faire en sorte que tous ceux et celles qui souhaitent travailler à plein temps en aient la possibilité.»

Défendre l'avenir du travail

Grève UPS

En août 1997, le syndicat IBT (Camionneurs) des Etats-Unis, qui représente les travailleurs du géant de l'acheminement express UPS, a lancé une grève pour demander non seulement une augmentation des salaires et des pensions de retraite mais également une limitation des postes à temps partiel, de meilleures conditions en matière d'hygiène et de sécurité et plus d'emplois à temps complet.

Environ deux tiers des conducteurs, employés au tri et autres salariés d'UPS représentés par le syndicat sont employés à temps partiel. Le syndicat a souligné que ces travailleurs attendaient tous des postes à temps complet mais avaient bien peu de chances de les obtenir. Ainsi que le disent les routiers, *«le problème avec le temps partiel, c'est qu'il affecte des familles de travailleurs un peu partout et touche en priorité les femmes et les minorités.»*

La grève a pris fin après deux semaines d'action et de négociations intensives et a débouché sur la signature de contrats de cinq ans pour les travailleurs et la transformation de dix mille emplois à temps partiel en postes à plein temps.

Grève British Airways

En 1997, une grève particulièrement suivie a paralysé British Airways et s'est soldée par une victoire retentissante des syndicats. Le Secrétaire général de l'ITF, David Cockroft, avait déclaré à l'époque qu'au cœur de ce conflit se trouvait la lutte pour la qualité des emplois des années à venir et qu'il convenait de veiller à ce que les emplois créés aujourd'hui par les sociétés multinationales tentaculaires aient bien pour fondements la permanence, la sécurité et les perspectives de carrière et ne risquent pas de se transformer en postes temporaires, à durée limitée et occasionnels.

Pendant la presque totalité de l'année qui a précédé cette grève, British Airways avait fait de vagues déclarations concernant un programme de réduction des dépenses. Un des objectifs de la société était de mettre en place une restructuration radicale des conditions de travail des équipages de cabine, un secteur d'activité à majorité féminine. Cette réorganisation portait notamment sur un allongement du temps de travail, un blocage des salaires et un rajeunissement du personnel grâce à l'embauche de nouveaux éléments plus jeunes et moins expérimentés mais surtout beaucoup moins onéreux pour la société.

La compagnie a expliqué que les employés devaient se résoudre à accepter ces conditions, qu'il n'y aurait aucune négociation avec le syndicat et a même menacé de renvoyer les grévistes. Après trois jours de grève, elle a cependant été contrainte d'accepter de négocier avec le syndicat. Les travailleurs de l'aviation des autres pays se sont montrés solidaires de leurs collègues de BA en lançant des actions de solidarité. Avec l'aide de l'ITF, le piquet de grève s'est étendu à la planète entière.

Négociations autour du temps de travail



Certains affiliés de l'ITF sont parvenus à négocier des mesures portant sur le travail à temps partiel et à durée limitée.

- Le Barbados Workers' Union est parvenu à faire accepter un traitement identique entre travailleurs à temps partiel et temps complet pour tout ce qui concerne la promotion et la formation.
- Le Syndicat des travailleurs des chemins de fer et de la construction des transports de Russie a négocié des conventions accordant aux femmes la possibilité de travailler à temps partiel et de bénéficier du partage du travail. L'accord passé porte également sur l'égalité des travailleurs à temps partiel face à la promotion, à la formation professionnelle, à la sécurité de l'emploi et à l'égalité en termes de conditions et salaires.
- La Japan Federation of Aviation Industry Unions s'est efforcée d'obtenir des améliorations des conditions de travail des employés sous contrat à durée déterminée portant, entre autres choses, sur l'augmentation du taux de rémunération horaire.
- La FNV et ses affiliés des Pays-Bas ont œuvré pour que le travail à temps partiel devienne une possibilité dans tous les secteurs d'activité.

Les horaires flexibles constituent un autre problème à avoir été abordé dans les négociations entre représentants des dirigeants et syndicats. Le TGWU (Grande-Bretagne), par exemple, estime qu'une certaine flexibilité est importante pour les travailleurs des deux sexes qui ont des responsabilités familiales.

«La plupart des parents ont besoin d'un minimum de flexibilité au niveau de leurs horaires de travail. Le but du TGWU est de

maximiser la maîtrise des travailleurs sur leurs horaires et de minimiser leur assujettissement à la domination des employeurs. Bien que les dirigeants d'entreprise réorganisent fréquemment de façon informelle les horaires et/ou la durée du travail dans certaines circonstances exceptionnelles, il arrive que ces arrangements ponctuels fassent naître du ressentiment chez les travailleurs et suscitent un certain nombre d'accusations de favoritisme. Afin d'éviter ce genre de problèmes tout en maintenant un minimum de cette flexibilité dont les travailleurs pourraient avoir besoin, les négociateurs devraient s'efforcer de parvenir à un accord formel concernant les circonstances où les horaires et la durée du travail sont à même d'être modifiés pour répondre à des besoins particuliers.»

TGWU, Grande-Bretagne

Dans ses **Directives sur l'aviation civile à l'usage des employeurs et des syndicats**, l'ITF propose diverses possibilités de partage du travail et de flexibilité des horaires. Le but est de permettre aux employés, notamment aux femmes, de rester sur le marché de l'emploi tout en assumant des charges familiales qui, en temps normal, les empêcheraient de garder un emploi à temps complet. Ces directives stipulent que le partage du travail présente des avantages certains par rapport au travail à temps partiel : il y a ainsi moins de chances pour que le poste concerné soit marginalisé ; il conservera toutes les caractéristiques d'un emploi à temps complet et sera susceptible d'aider les femmes à garder des postes de direction et d'encadrement.

Directives à l'intention des militantes et négociatrices

- Veillez à ce que votre syndicat définisse une politique précise en matière de travail à temps partiel, temporaire et occasionnel.
- Faites connaître cette politique aux femmes qui travaillent.
- Faites pression auprès de votre gouvernement pour qu'il améliore la législation nationale en matière de travail à temps partiel.
- Identifiez les problèmes que rencontrent les femmes sur leur lieu de travail en ce qui concerne le temps de travail.
- Inscrivez ces questions à l'ordre du jour des négociations collectives.
- Veillez à ce que les travailleurs à temps partiel bénéficient bien des mêmes avantages et indemnités que leurs collègues à temps complet.
- Veillez à ce que les travailleurs temporaires soient bien protégés.
- Elaborez des propositions concernant des schémas de travail flexible susceptibles d'être plus profitables aux travailleuses.
- Développez avec votre syndicat des stratégies pour recruter dans vos rangs des femmes non syndiquées, par exemple, dans les centres d'appel.

Thèmes fondamentaux à débattre

- Est-ce que votre pays a ratifié la Convention de l'OIT sur le travail à temps partiel ? Comment votre syndicat peut-il faire campagne pour l'y contraindre et l'obliger à insérer cet instrument dans la législation nationale ?
- Quelles stratégies votre syndicat a-t-il adoptées pour recruter des femmes qui travaillent à temps partiel, de façon temporaire ou occasionnelle et celles qui sont employées dans les centres d'appel ? Comment renforcer ces stratégies ?

Activité : Comment développer des propositions sur le temps de travail

En groupes de travail restreints, efforcez-vous d'identifier les problèmes que rencontrent les travailleuses sur leur lieu de travail ?

En vous plaçant du point de vue des travailleuses, mettez au point une série de propositions sur le temps de travail que votre syndicat pourra négocier avec les employeurs.

Faites rapport en réunion plénière du syndicat en vue de discussion.

Remarques :



Comment améliorer l'hygiène et la sécurité

6

 les femmes
qui transportent le monde

«A cette époque de mondialisation où les sociétés et les pays s'efforcent souvent de rogner sur les dépenses les moins apparentes telles que l'hygiène et la sécurité, les femmes sont souvent les plus pénalisées.»

Benjamin Alli, Expert en hygiène et sécurité professionnelles auprès de l'OIT

Les travailleurs de tous pays peuvent, un jour, être victimes d'un accident ou d'une maladie professionnels. Tous les ans, 250 millions d'accidents coûtent la vie à 300 000 personnes. Dans l'industrie du transport, l'hygiène et la sécurité sur les lieux de travail sont deux préoccupations essentielles.

Nous ignorons le nombre de travailleuses qui, à travers le monde, meurent ou tombent malades du fait de l'exercice de leur profession. Cependant, nombreuses sont celles qui subissent les pires abus. Le stress, la manutention manuelle, les micro-traumatismes provoqués par des efforts répétitifs ainsi que la violence et le harcèlement sexuel font tous partie des risques encourus par les femmes qui travaillent.

Bon nombre de secteurs des transports sont à prédominance masculine et n'ont pas été conçus pour accueillir des femmes. Les machines elles-mêmes, mais aussi d'autres aspects des lieux de travail, peuvent ne pas être adaptés à la forme du corps et à la taille des femmes. Leur hygiène et leur santé sont des sujets qui ne sont toujours pas pris au sérieux. Rien qu'à titre d'exemple : beaucoup de femmes employées dans le transport des passagers n'ont toujours pas d'installations sanitaires séparées.

En matière de santé, les travailleuses ont des préoccupations spécifiquement féminines face à leur environnement professionnel. Elles se retrouvent en position



particulièrement délicate en cas de grossesse, de syndrome prémenstruel ou de règles douloureuses, d'examens de suivi médical et de VIH/Sida. Dans un excellent livre intitulé «One-eyed Science - Occupational Health and Safety» (Science borgne : l'hygiène et la sécurité professionnelles), Karen Messing déclare que les dispositions concernant l'hygiène et la sécurité sur les lieux de travail doivent être le reflet de ce qu'est la vie de travail des femmes.

«Il n'y a pas d'installations, pas même une arrivée d'eau, pour les femmes qui travaillent à bord des trains. C'est l'excuse qui est invoquée pour ne pas les laisser accéder à ce secteur.»

Femme employée dans les transports, Zambie

«Nous avions toutes mal à la tête. Nous passions notre temps à oublier des choses. J'avais l'impression que tout mon corps était passé sous un camion et que pas un endroit ne me laissait en paix. Nous étions parcourues de frissons.»

Membre de l'équipage de cabine décrivant les symptômes éprouvés à la suite de problème au niveau de l'air en cabine

Hygiène et sécurité dans l'industrie du transport



- Des recherches sont en cours sur les effets des vibrations sur les femmes enceintes travaillant à bord des hydroptères.
- Dans les emplois traditionnellement réservés aux hommes, il est indispensable d'adapter le matériel aux gabarits plus petits des femmes. Par exemple, certaines conductrices d'autobus se sont plaintes de ce que leurs sièges soient trop larges. En outre, l'éloignement des pédales par rapport au siège peut entraîner des problèmes musculaires.
- Les emplois impliquant une part de manutention de cargaison sont porteurs de risques de blessures. Une étude menée en 1999 a, par exemple, révélé que l'équipage de cabine féminin éprouvait de sérieuses difficultés pour soulever les plateaux de boisson, pour ouvrir les portes de l'avion, pousser les chariots et déplacer les bagages. Les femmes enceintes représentent la catégorie de travailleuses la plus vulnérable dans ce domaine.
- Une étude financée conjointement par l'OIT et l'ITF sur les risques encourus par le personnel des guichets d'enregistrement aux aéroports a révélé qu'il s'agissait d'un groupe professionnel tout aussi vulnérable aux blessures physiques que les travailleurs manuels. Sur une durée d'un an, 44 % se sont absentés pour cause de mal de dos.
- Les effets des expositions aux rayonnements sur l'équipage de cabine suscitent beaucoup d'attention

à travers le monde. C'est un sujet de santé extrêmement important. En effet, des doses relativement peu élevées de rayonnement peuvent provoquer des leucémies ou des malformations des fœtus en développement, voire même, entraîner des fausses couches. La fatigue mentale et physique associées aux déplacements aériens peut également s'avérer préjudiciable au bon déroulement d'une grossesse.

- Un nombre important de membres des syndicats affiliés à l'ITF sont des femmes qui travaillent à des postes administratifs. Des recherches ont été entreprises pour identifier d'éventuels problèmes liés à l'utilisation des écrans de visualisation d'ordinateurs, lesquelles ont conclu que le niveau de rayonnement n'était pas dangereux et que rien ne venait prouver que le travail devant écran provoquait des fausses-couches ou des malformations. Le travail sur ordinateur a cependant des répercussions directes sur la vue et il arrive que les personnes travaillant sur ordinateur soient parfois victimes de problèmes musculo-squelettiques. En outre, l'utilisation prolongée du clavier sans support pour les poignets est susceptible de provoquer des maladies associées aux efforts répétitifs.

Stress sur les lieux de travail

D'après l'OIT, les femmes sont confrontées à des niveaux de stress plus importants que leurs collègues masculins principalement parce qu'elles gèrent, pour beaucoup, une double charge de travail. Le fait de combiner engagements professionnels et responsabilités familiales signifie que, dans la plupart des cas, les femmes travaillent beaucoup plus que les hommes. Elles subissent également un stress supérieur du fait qu'elles sont employées à des postes peu lucratifs dans des structures peu concernées par l'adoption de politiques en faveur de la famille qui n'accordent, qui plus est, aux femmes aucun contrôle sur leur travail et l'organisation de ce dernier.

Des études réalisées dans l'aviation civile ont révélé un niveau de stress élevé au sein du personnel de cabine. Les augmentations de la rapidité, du volume et de l'intensité du travail constituent autant de sources de stress possibles. Sans oublier la recrudescence des agressions de la part de passagers perturbateurs. Une grande partie des membres de l'équipage de cabine estime que leur santé a pâti de leur travail.

Le stress concerne également les femmes conductrices. Dans ce métier, les deux sexes sont exposés à des risques d'agressions qu'elles soient le fait de passagers ou résultent des embouteillages, des dangers inhérents au fait de transporter des sommes d'argent importantes ou d'être isolés. En matière de harcèlement sexuel, cependant, les femmes sont nettement plus exposées que leurs confrères masculins et cela induit chez elles un stress supplémentaire.

Les gens de mer des deux sexes sont soumis au stress du fait de la nature même de leur profession. Ils doivent assumer de longues absences loin de leur famille et affronter les dangers physiques inhérents à la navigation en mer. Etant donné qu'il s'agit là d'un secteur essentiellement masculin, l'environnement s'y révèle généralement hostile et stressant pour les femmes.

Instruments internationaux

L'OIT possède deux conventions sur la santé des travailleurs qui s'étendent aux femmes.

La **Convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981** où il est dit que les Etats membres doivent adopter une politique nationale cohérente en matière de sécurité et de santé sur les lieux de travail tenant compte de :

«... l'adaptation des machines, des matériels, du temps de travail, de l'organisation du travail et des procédés de travail aux capacités physiques et mentales des travailleurs.»

Le texte prévoit par ailleurs la mise en place d'un système d'inspection approprié devant garantir la mise en oeuvre correcte des politiques et législations nationales et l'application de sanctions en cas d'infraction aux lois.

La **Convention n° 161 sur les services de santé au travail, 1985** qui exige des gouvernements qu'ils instituent des services de santé au travail afin de prévenir les problèmes associés aux maladies professionnelles. Ces services devraient assurer les fonctions suivantes :

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

La **Convention n° 183 de l'OIT sur la protection de la maternité, 2000** inclut un certain nombre de dispositions concernant la santé et la sécurité des femmes enceintes. Elle prévoit que des mesures doivent être prises pour veiller à ce que les femmes enceintes ou qui allaitent ne soient pas obligées d'effectuer des tâches susceptibles de se révéler préjudiciables pour leur santé.

Dans une **déclaration sur la santé pour tous au travail adoptée en 1994** par l'Organisation mondiale de la santé ont peut lire :

«Il appartient aux employeurs non seulement de prévoir et de concevoir un environnement professionnel sain et sûr mais également de

maintenir et de constamment améliorer la santé et la sécurité au travail. Les travailleurs de nombreux pays reçoivent une formation particulière dans ces deux domaines. Ils ont le droit de connaître les dangers potentiels inhérents à leur métier et à leur environnement et ils devraient, dans le cadre de structures appropriées, participer à la planification et au processus de prise de décision concernant les questions touchant à la santé des travailleurs et se rapportant à leurs propres conditions de travail, sécurité et hygiène.

Les travailleurs devraient avoir la possibilité de contribuer à l'amélioration de leurs conditions de travail et recevoir toutes les informations nécessaires pour participer de façon efficace à l'élaboration d'une réponse au problème de la santé au travail.»



Législation nationale

De nombreux pays possèdent des lois relatives à l'hygiène et à la sécurité dont les dispositions concernent directement les femmes qui travaillent. En Grande-Bretagne, par exemple, la loi de 1992 sur l'environnement professionnel (santé, sécurité et bien-être) stipule ce qui suit :

- **Des installations sanitaires devront être mises à la disposition des travailleurs à des emplacements facilement accessibles.**
- **Des douches équipées d'eau chaude et froide (ou du moins d'eau chaude), de savon et de serviettes propres devront être installées ou toutes autres installations permettant de se laver et de se sécher.**
- **Les hommes et les femmes devront pouvoir utiliser des installations indépendantes et privatives équipées de verrous intérieurs.**

Bon nombre de pays ont en outre adopté des législations sur la protection de la santé des femmes enceintes. Au

Danemark et en Finlande, par exemple, un employeur doit s'efforcer de réduire les risques ou procurer un environnement professionnel moins dangereux pour les femmes dans cet état. Si cela s'avère impossible, la femme a la possibilité de prendre un congé payé sans que cela n'empiète sur la durée de son congé de maternité normal. Les législations nationales ne garantissent cependant pas une protection suffisante. Lors d'un séminaire organisé par l'ITF en Afrique australe sur le thème de l'hygiène et de la sécurité, les travailleuses présentes ont souligné que les lois restaient souvent lettres mortes. Qui plus est, une partie des lois en vigueur aurait besoin d'être révisée pour intégrer les nouvelles technologies et produits chimiques ayant fait leur apparition sur les lieux de travail.



Législation européenne en matière de santé et de sécurité

Il existe plusieurs directives européennes se rapportant à l'hygiène et à la sécurité des femmes qui travaillent. En 1992, l'Union européenne a adopté un texte visant à protéger la santé des femmes enceintes et des femmes accouchées et/ou allaitant. Par cet instrument, les employeurs sont tenus d'évaluer l'environnement professionnel et les conditions dans lesquelles sont employées cette catégorie de travailleuses. Si cette évaluation en vient à révéler un risque pour la santé ou la sécurité de ces dernières, l'employeur est tenu de prendre des mesures pour faire disparaître ce risque. Si cela s'avère impossible, la travailleuse concernée doit être transférée à un autre poste. Si une fois encore, cela s'avère impossible, la salariée se verra accorder un congé particulier en conformité avec les dispositions prévues par la législation nationale à ce sujet. Est incluse dans cette directive une liste des substances et conditions de travail considérées comme présentant un risque pour les femmes enceintes.

D'autres directives européennes concernent plus directement les exigences minimales en matière de santé et de sécurité dans le cadre de la manutention des cargaisons et du travail avec des écrans de visualisation. La directive concernant ce dernier point ne s'applique pas aux cabines des conducteurs ni aux cabines de contrôle des véhicules ou engins, pas plus qu'aux systèmes informatiques à bord des différents moyens de transport. Elle accorde aux travailleurs le droit de faire tester leur vue avant de commencer à travailler avec des appareils équipés d'écrans de visualisation ainsi qu'à intervalles réguliers par la suite.

Une nouvelle législation sur le rayonnement cosmique et ses répercussions sur le personnel des compagnies aériennes est en passe d'entrer en vigueur. Ce texte législatif porte sur la question des radiations et de leur effet potentiel sur les femmes enceintes. Cet instrument recommande que le degré de radiation auquel sont exposées les femmes enceintes reste aussi faible qu'il est raisonnablement possible et il semble fournir aux employeurs la base nécessaire pour le transfert de membres de l'équipage de cabine à des postes au sol assez tôt dans leur grossesse.

Négociations autour de l'hygiène et la sécurité

Il est essentiel que les gouvernements s'impliquent dans ce domaine et mettent en place leurs propres législations et contrôles. Quant aux employeurs, ils doivent également assumer leurs responsabilités en matière d'hygiène et de sécurité des travailleurs. De nombreux syndicats sont parvenus à négocier avec eux des dispositions en rapport avec ces deux domaines dans le cadre de conventions collectives. Cependant, il arrive fréquemment que les problèmes plus spécifiquement féminins soient complètement occultés. Certains syndicats se sont néanmoins efforcés de négocier des droits particuliers pour les femmes, et parmi ceux-ci :

- **Le Syndicat des travailleurs des chemins de fer et de la construction ds transports de Russie a obtenu que l'on crée 20 sortes de tenues de protection différentes pour les femmes cheminots.**
- **Le Transport and Dock Workers' Union (Mumbai) a négocié l'installation de toilettes et d'une salle de repos réservées au seul usage des femmes employées dans un entrepôt portuaire.**
- **Grâce à l'intervention d'un syndicat, les femmes cheminots du Zimbabwe ont désormais leurs propres installations.**
- **Le Transport and General Workers' Union (Grande-Bretagne) est parvenu à négocier avec un certain nombre de compagnies d'autobus l'octroi de congés supplémentaires pour cause de règles douloureuses et le financement de tests de dépistage du cancer du sein et du col de l'utérus.**



Formation des travailleuses en matière d'hygiène et de sécurité

Le Programme de l'OIT pour la sécurité de l'environnement professionnel aide les femmes qui travaillent à gérer les risques auxquels elles sont confrontées dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité.

Kalpna est informaticienne pour le port de Bombay. Elle porte sur ses épaules la lourde charge d'être une militante convaincue au sein de son syndicat, le Transport and Dock Workers' Union.

Avant le premier atelier de l'OIT, elle ne s'était jamais occupée de l'éducation ou de l'organisation de travailleurs. C'est à ce moment-là qu'avec un groupe d'autres femmes indiennes, elle a appris ce qu'étaient les techniques de formation interactives. Elle a également étudié différentes sortes de matériaux techniques relatifs à l'hygiène et à la sécurité au travail. A la fin de ce premier atelier, Kalpna avait acquis suffisamment de confiance en elle pour organiser pour son syndicat des ateliers sur la question. Après un second atelier du même type, elle a été élue au Comité de direction des femmes de l'ITF.

Actuellement, Kalpna organise et participe à des ateliers sur l'hygiène et la sécurité et elle donne également des conférences au sein de sa communauté sur le VIH/SIDA.

Comment gérer les problèmes de VIH/SIDA au travail : Les femmes de l'ITF en Afrique australe

Lors d'un atelier organisé dans le cadre du Projet de réseau des femmes en Afrique australe, l'un des thèmes abordés en détail a été le problème du VIH/SIDA. Dans tous les pays de cette sous-région, le virus affecte désormais environ un adulte sur cinq. La grande majorité de la population infectée se compose de femmes africaines et jeunes. Lors de cet atelier, les participantes (des femmes originaires d'Afrique du Sud, de Malawi, de Namibie, du Swaziland, de Zambie et du Zimbabwe) ont mis en commun leur expérience personnelle sur le problème du VIH/SIDA au travail sous la forme d'un jeu de rôles sur le scénario duquel elles ont travaillé en petits groupes.

Un membre qui vient d'apprendre sa séropositivité sollicite le soutien de son délégué syndical contre une éventuelle discrimination de la part de ses collègues et de la direction. Ce travailleur souhaite également obtenir des conseils concernant le traitement et les moyens pour préserver son potentiel santé le plus longtemps possible. Entre temps, d'autres membres ont exprimé leur inquiétude à l'idée de devoir travailler avec quelqu'un de séropositif. La direction n'a pas encore mis en place de politique de soutien pour les travailleurs atteints du virus et a besoin qu'on la motive un peu dans ce domaine.

Lors de ce jeu de rôle, les travailleuses présentes ont mis en avant les éléments suivants :

- **Les dirigeants traînent un peu les pieds pour prendre des mesures de solidarité pour tout ce qui concerne le VIH/SIDA. Il faut les éduquer au problème.**
- **Les travailleurs ignorent souvent tout du VIH et se montrent de fait effrayés à l'idée de travailler avec une personne séropositive.**
- **Lorsque les travailleurs connaissent mieux la nature exacte du virus, ils finissent généralement par estimer que le VIH est une question qui concerne les syndicats et où il y a beaucoup à négocier et, entre autres : l'éducation de tous les travailleurs sur le mode de transmission du virus, les droits des travailleurs qui sont séropositifs, les dispositions relatives au congé de maladie et l'éducation sur l'encadrement nécessaire aux personnes atteintes du Sida.**
- **Une meilleure connaissance du problème aide les travailleurs à mieux gérer la séropositivité d'un membre de leur famille. Mieux savoir comment encadrer une personne atteinte du Sida aide à réduire le niveau de stress qu'il y a à vivre dans une société où le virus est si présent.**

Les femmes du Zimbabwe ont rapporté un épisode émouvant pour démontrer à quel point il est important de pouvoir parler ouvertement du VIH/SIDA et de prendre les mesures qui s'imposent pour mettre un terme à la discrimination dont sont victimes les travailleurs séropositifs. Voici en quelques mots le récit de cette histoire basée sur des faits réels :

«Mme Juru est employée de bureau dans une société de transport. Elle partage son bureau avec M. Goro qui a choisi de révéler qu'il était séropositif. Mme Juru se montre inquiète de cette cohabitation. Elle refuse qu'il touche sa boîte déjeuner ou boive dans sa tasse. Elle prétend avec emphase qu'elle ne parlera jamais à un séropositif. M. Goro lui explique que n'importe qui peut attraper le virus et qu'après tout, rien de tout cela n'est sa faute. Il insiste sur le fait qu'elle-même pourrait d'ailleurs être séropositive. Au fur et à mesure que sa santé décline, ses collègues l'épaulent sans faiblir, tous, sauf Mme Juru. Il finit par décéder mais a droit à des funérailles décentes et sa famille reçoit beaucoup de marques de sympathie de la part de ses anciens collègues. A ce stade de l'histoire, Mme Juru est amenée à subir à son tour un dépistage de la maladie. Elle est totalement anéantie de découvrir qu'elle aussi est séropositive. Après s'être montrée si hostile à M. Goro, elle ne peut se résoudre à informer sa direction et ses collègues de son état. Elle préfère mettre fin à ses jours en se poignardant.»

Cette histoire est la triste démonstration que, bien que les gouvernements d'Afrique australe aient adopté un Code de conduite sur le VIH/SIDA et l'emploi, l'ignorance et la discrimination sont toujours monnaie courante au travail. La conclusion de cet atelier a été qu'un ami atteint du VIH/SIDA reste toujours votre ami et qu'il faut en finir avec la discrimination à l'encontre des personnes atteintes du Sida.

Jane Barrett, Coordinatrice du projet ITF en Afrique australe



Directives à l'intention des militantes et négociatrices

- Veillez à ce que votre syndicat définisse bien une politique précise en matière d'hygiène et de sécurité au travail et veillez à ce qu'elle aborde bien les problèmes spécifiques rencontrés par les travailleuses.
- Faites connaître cette politique aux travailleuses.
- Faites pression auprès de votre gouvernement pour qu'il améliore la législation nationale en matière d'hygiène et de sécurité.
- Faites figurer les questions d'hygiène et de sécurité affectant les femmes à l'ordre du jour des négociations collectives.
- Elaborez des directives claires sur la façon dont les employeurs peuvent minimiser les risques encourus par les femmes qui travaillent dans ces domaines.
- Veillez à ce que les travailleuses reçoivent bien les informations nécessaires sur les risques rencontrés sur leur lieu de travail au niveau de l'hygiène et de la sécurité.
- Veillez à ce que les déléguées syndicales participent au processus d'évaluation des risques et/ou siègent aux comités de sécurité.
- Elaborez des directives sur les procédures à suivre par les femmes dont le travail affecte la santé.
- Gardez un dossier sur chaque plainte déposée à ce propos.
- Encouragez les représentants à suivre des cours d'éducation et de formation sur l'hygiène et la sécurité approuvés par les syndicats.

Thèmes fondamentaux à débattre

- Quelles dispositions concernant spécifiquement les femmes trouve-t-on dans les législations de votre pays en matière d'hygiène et de sécurité ?
- Quelles sont les politiques et activités mises en place par votre syndicat concernant le VIH/SIDA ? Comment les renforcer ?

Activité : Une stratégie syndicale sur l'hygiène et la sécurité des travailleuses

En groupes de travail restreints, discutez des principaux risques auxquels sont confrontées les femmes en matière d'hygiène et de sécurité sur leur lieu de travail.

En vous plaçant du point de vue des travailleuses, élaborez, à l'intention de votre syndicat, une stratégie relative à l'hygiène et à la sécurité qui couvre les négociations collectives et les autres activités connexes.

Faites rapport en réunion plénière de votre syndicat en vue de discussion.



**Pas de
syndicats
forts
sans les
femmes !**

Q les femmes
qui transportent le monde

«Les syndicats qui ne se mobilisent pas en faveur des droits des femmes risquent de rencontrer des problèmes non seulement au niveau du degré d'affiliation à leurs organisations mais également au niveau des conditions de travail et des salaires de l'ensemble des travailleurs. C'est à nous de veiller à ce que cela n'arrive pas. Les syndicats ont besoin des femmes et les femmes ont besoin d'eux aussi !»

Sarah Finke, Responsable des femmes de l'ITF

Il y a de plus en plus de femmes qui rejoignent les rangs des travailleurs de l'industrie du transport. Pourtant, c'est encore un secteur qui reste à prédominance masculine. Jusqu'à présent, bon nombre des syndicats affiliés à l'ITF ne se sont pas correctement intéressés aux besoins et aux inquiétudes des travailleuses. Ces dernières en général ne sont pas pleinement intégrées dans le mouvement syndical et sont souvent la proie de l'hostilité et du harcèlement de leurs collègues masculins.



Dans de nombreux cas, les travailleuses préfèrent ne pas se syndiquer. L'enquête sur les syndicats nationaux et internationaux réalisée par l'OIT et la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) en 1998 énonce les multiples facteurs faisant obstacle à l'adhésion des femmes au mouvement syndical. Le principal motif invoqué est que les femmes ne voient pas ce que les syndicats pourraient faire pour elles. En second, vient le fait que les travailleuses n'ont pas le temps de s'investir dans un syndicat en raison de leurs responsabilités familiales.

«Les femmes n'ont pas été bien représentées à la plupart des séminaires de notre syndicat, d'où leur faible nombre et leur manque d'expérience au niveau des organes décideurs de notre organisation. Nous sommes tout à fait favorables à la résolution adoptée par l'ITF concernant le quota de 30 % devant s'appliquer à la présence des femmes lors des séminaires.»

Cheminot, Zambie

«Il était très difficile pour nos syndicalistes masculins d'organiser des réunions avec de jeunes femmes qui venaient de se syndiquer. Ils avaient l'habitude de tout arranger de telle sorte que les femmes qui participaient à ces réunions ne faisaient plus figure que d'invitées. En conséquence de quoi, celles-ci ne voyaient dans notre syndicat qu'une instance où elles pouvaient venir faire part de leurs doléances et non pas une organisation capable de faire évoluer les choses.»

Cheminot, Japon

«Faire participer les femmes au processus de négociation collective et persuader les négociateurs masculins d'inscrire à leur ordre du jour des questions concernant exclusivement les travailleuses restent encore une des principales pierres d'achoppement pour les militantes du monde entier.»

Participante à un séminaire de l'ITF

Pourquoi les femmes trouvent-elles si difficile de participer à la vie syndicale ?

Les travailleuses de l'industrie du transport qui sont membres d'un syndicat sont en minorité que ce soit sur leur lieu de travail ou au sein de leur organisation. Il leur est difficile de participer et de se faire entendre.

Le style des réunions constitue souvent le premier obstacle que doivent surmonter les femmes. L'ambiance de ces rencontres à prédominance masculine peut se révéler hostile et menaçante ; on y emploie souvent un langage sexiste et tout cela peut avoir un effet décourageant sur les femmes. En outre, indépendamment de ces débordements de langage, les réunions se déroulent parfois dans un climat d'agressivité et de conflit où les commentaires déstabilisants et moqueurs sont fréquents. Les femmes et les hommes communiquent également d'autres façons. Les hommes ont tendance à dominer les conversations avec les femmes ou à leur couper la parole. Les participantes doivent batailler pour se faire entendre.

Les femmes doivent par ailleurs affronter des obstacles d'ordre pratique pour assister aux réunions syndicales. Lorsque ces réunions sont prévues hors des horaires de travail, et notamment le soir, cela a un effet dissuasif sur les femmes. La plupart du temps, aucun transport n'est mis en place et rien n'est prévu pour la garde des enfants.

Il y a aussi les cas où les travailleuses se débrouillent pour assister à une réunion, uniquement pour se rendre compte que celle-ci ne porte que sur des questions qui n'ont rien à voir avec leurs besoins et leurs problèmes. L'égalité, les problèmes liés à la maternité et à la garde des enfants sont considérés comme des questions exclusivement «féminines» et ne sont que rarement abordées. Tant et si bien que les femmes finissent par se décourager et ne plus assister aux réunions.

De même, les négociations collectives sont, généralement, menées par des hommes et les questions importantes pour les travailleuses n'y figurent le plus souvent pas. Cela amène les femmes à s'interroger sur l'intérêt qu'il y a pour elles à se syndiquer.

Il est d'autre part très difficile pour les femmes d'accéder aux postes à responsabilité. Au rang des obstacles sur leur chemin, on trouve la culture à prédominance masculine des syndicats, les responsabilités familiales disproportionnées par rapport à leur conjoint, les attentes stéréotypées concernant leur rôle de femme et le fréquent manque de confiance des femmes en leurs capacités.



Liste de vérification pour améliorer la participation des femmes aux réunions

Le TGWU (Grande-Bretagne) a élaboré une liste visant à rendre les réunions de son organisation plus accessibles aux travailleuses :

- Est-ce que les membres féminins ont des moyens de locomotion pour venir assister aux réunions ?
- Le lieu de rencontre est-il accessible par les transports en commun ?
- Y a-t-il des possibilités de co-voiturage ?
- L'horaire convient-il ?
- Est-ce que l'antenne locale peut mettre à la disposition des membres qui en ont besoin une allocation de garde d'enfants ?
- L'antenne syndicale locale a-t-elle déjà mis en place une allocation de garde d'enfants ?
- Est-ce que les membres féminins de l'organisation sont bien tenues informées des réunions et des activités organisées ?
- Est-ce que l'organisation s'efforce de limiter ou d'expliquer le jargon auquel elle a recours dans ses activités ?
- Y a-t-il un effort de diversification réalisé au niveau des sujets abordés lors des débats ?
- Est-ce que la réunion est intéressante ?
- Est-ce que l'antenne fait en sorte de maintenir un caractère social à ses activités ; par exemple, lui arrive-t-il d'organiser de petites collations à l'issue des réunions ou une soirée dansante dans le cadre d'une collecte de fonds ?

Comment renforcer la participation des femmes au sein des syndicats ?

Les femmes qui travaillent et militent au sein des syndicats posent un véritable défi à la culture jusqu'à présent masculine des syndicats. Elles ont mis au point des stratégies pour garantir une participation démocratique et active des femmes à tous les échelons de la vie syndicale.

Construire des structures adaptées

De nombreux syndicats ont mis en place des structures internes destinées à promouvoir l'égalité. La nature et le rôle de ces structures varient d'une organisation à une autre. Dans de nombreux cas, un comité des femmes a été créé. Parfois, les syndicats ont nommé une responsable des femmes et/ou ont carrément mis sur pied un département des femmes. Le syndicat canadien TCA a, par exemple, instauré un département national des femmes qui a pour vocation de soutenir les initiatives syndicales locales et est responsable de la coordination de la politique relative aux questions d'égalité.

Il y a de bonnes raisons à la création de structures pour les femmes, parmi lesquelles :

- **Encourager les femmes à se syndiquer,**
- **Accroître la participation des femmes à la vie syndicale,**
- **Préparer les femmes à assumer des postes à responsabilité au sein de leurs organisations,**

- **Permettre aux femmes de développer leur ouverture d'esprit, leur confiance en elle et leurs compétences organisationnelles,**
- **Concevoir du matériel éducationnel pour les travailleuses,**
- **Faire pression pour que soient modifiés les textes législatifs de façon à ce qu'ils intègrent les intérêts des femmes,**
- **Rassembler, enregistrer et discuter des informations sur les problèmes des femmes,**
- **Elaborer des stratégies concernant les négociations et actions collectives.**

Les travailleuses se battent pour que ces structures soient prises au sérieux. Ainsi que l'a souligné une des membres du Thai Airways International Union : «Notre syndicat non seulement ne soutient pas le comité des femmes mais ne lui accorde, qui plus est, pas la moindre importance. Les problèmes des femmes sont perçus comme des questions triviales ou sans gravité.»

Certains syndicats ont convoqué un comité de l'égalité des sexes composé d'hommes et de femmes. Dans la plupart des pays scandinaves, les comités des femmes ont été remplacés par des comités de l'égalité. L'objectif affiché est de faire en sorte qu'une stratégie d'égalité des sexes finisse par être incluse dans les structures de prise de décision des organisations et dans leurs activités générales.

Les Mexicaines s'organisent !

En 1996, les adhérentes de Alianza de Tranviários de México, un syndicat des transports publics implanté à Mexico ont commencé à s'organiser afin qu'elles puissent être démocratiquement représentées au sein de leur organisation.

Les dirigeants du syndicat de l'époque n'encourageaient pas l'engagement des femmes dans les affaires du syndicat et ces dernières ne participaient à aucune assemblée de l'organisation. Il existait bien un représentant des femmes mais c'était le fils du Secrétaire général ! On ne peut pas dire qu'il représentait comme il se devait les positions des adhérentes du syndicat.

Certaines femmes ont alors commencé à se réunir aux domiciles des unes et des autres pour essayer de trouver une façon de se faire véritablement entendre au sein du syndicat. Au fil du temps, elles ont rallié de plus en plus d'autres femmes à leur action et se sont unies à d'autres membres du syndicat également désireux de voir à leur tête une direction plus active.

A l'occasion des élections qui suivirent, les femmes sont venues voter en masse et ont détrôné le fils du Secrétaire général. Elles sont parvenues à faire élire au poste de représentante des femmes une personne prête à s'investir totalement dans les questions qui concernaient les femmes.

Actuellement, le Syndicat possède un comité des femmes qui fonctionne parfaitement. L'une de ses dernières réussites a été d'ouvrir aux femmes les postes de conducteurs de tramways, un secteur jusqu'alors exclusivement réservé aux hommes.

Les arguments pour ou contre telle ou telle structure mise en place pour les femmes au sein des syndicats sont légions. Nous avons beaucoup appris des expériences vécues par des femmes.

Les femmes et le processus de prise de décision

Seul un nombre restreint de femmes occupe des postes de premier plan au sein des syndicats à travers le monde. Diana Holland, Présidente du Comité des femmes de l'ITF estime à ce propos :

«Si l'on considère l'ensemble des syndicats affiliés à l'ITF, on se rend compte qu'il n'y a qu'une poignée de secrétaires généraux et qu'à l'exception de l'aviation et du tourisme, les femmes représentent rarement leurs syndicats au niveau international. Les transports constituent une industrie dominée par une main-d'oeuvre masculine. C'est pour cela que les femmes y rencontrent tant d'obstacles considérables pour s'y imposer. Rien ne pourra bouger tant que des efforts considérables ne seront pas faits au niveau de la prise de décision et tant qu'aucune mesure ne sera prise pour garantir l'introduction de systèmes assurant la représentation des femmes, tels que les sièges réservés ou la proportionnalité.»

Les femmes syndicalistes ont fait de leur faible participation au processus de prise de décision un véritable défi personnel. En réponse, certaines organisations ont adopté des mesures visant à augmenter cette participation, lesquelles ont pris des formes différentes.

Dans certains syndicats, les organes de prise de décision comportent désormais un certain nombre de places réservées aux femmes. Le South Eastern Railwaymen's

Union, par exemple, garde cinq sièges pour les femmes au sein de l'organe central du syndicat. Ailleurs, les syndicats ont des quotas. Le Syndicat des travailleurs des chemins de fer et de la construction des transports de Russie, par exemple, a adopté une politique stipulant qu'un minimum de 35 % des délégués au Congrès devait être des femmes.

D'autres ont préféré opter pour la représentation proportionnelle. TGWU (Grande-Bretagne), notamment, a pour règle que les femmes doivent être représentées auprès des comités nationaux, régionaux et de district dans des limites proportionnelles à leur nombre au sein de l'ensemble du syndicat.

«La révolution au niveau de la représentation des femmes a suivi l'admission, par le Comité exécutif général, que les efforts déployés pour garantir de façon spontanée une représentation complète des 176 000 femmes membres du TGWU n'avaient pas rencontré le succès escompté.»

Les femmes et les négociations collectives

Fort peu de syndicats intègrent les femmes au processus de négociations collectives. Si l'on considère que ces négociations constituent le cœur de toutes les activités des syndicats, il paraîtrait normal que l'on y intègre l'ensemble des besoins et problèmes de tous les membres. Pourtant, les principaux sujets d'inquiétude des femmes au travail figurent rarement à l'ordre du jour des négociations collectives. L'absence de responsables/ coordinateurs et de délégués syndicaux féminins ne fait qu'accroître le problème.



Création d'un comité des femmes

La Fédération néerlandaise des travailleurs du transport, Vervoersbond FNV, a mis en place au fil des ans un certain nombre de structures pour les femmes.

Il y a notamment une Secrétaire des femmes qui travaille à temps partiel. Sa fonction consiste à veiller aux intérêts des travailleuses (et des femmes qui ont travaillé) dans les différents secteurs du transport. C'est elle qui s'occupe de coordonner les réunions, les activités d'éducation et tous autres événements concernant les femmes.

Les femmes sont représentées à de nombreux niveaux du syndicat. L'organe le plus important est le Comité des femmes et du travail qui est un groupe consultatif des organes directeurs du syndicat. Ce comité peut compter jusqu'à quinze membres qui sont élus tous les trois ans lors de réunions spéciales des responsables des femmes au sein de l'organisation.

Le Comité rédige certains passages de la politique globale du syndicat autour desquels l'Organisation peut concentrer ses activités pour les femmes. Au rang des priorités, par exemple, on trouve le travail et les responsabilités familiales, les horaires, les actions affirmatives, l'égalité de traitement et les conditions de travail.

Le syndicat a pris des dispositions constitutionnelles pour veiller à la représentation des femmes aux différents échelons de l'organisation. Des places leur sont réservées au sein du principal organe de prise de décision. Et il y a deux autres groupes consultatifs pour les femmes, un pour le secteur des chemins de fer et l'autre, le transport régional.

Création d'un Département des femmes

En 1991, le Kenya Railway Workers' Union a profité de son Congrès annuel des délégués pour amender sa constitution de façon à y inclure la création d'un Département des femmes. Cette même année, un Coordinateur des affaires féminines a également été nommé à la tête de ce département avec pour mission parallèle de s'occuper de l'éducation au sein du syndicat. L'objectif principal était de faire en sorte que les femmes aient l'impression de faire partie intégrante du syndicat et se sentent à même de participer activement à toute la vie de l'organisation sans avoir à craindre de manifestation de discrimination ou de peur. Pendant longtemps, les femmes ont, en effet, eu l'impression qu'elles étaient marginalisées par rapport aux activités du syndicat.

Les mesures prises en appelaient aux efforts combinés des femmes et des hommes à tous les échelons du mouvement syndical. Les femmes ont dû faire campagne au niveau de la base aussi bien pour leur élection que pour faire partie de la délégation au congrès annuel. Le Secrétaire général de l'Organisation a soutenu les femmes dans leurs efforts pour inciter le conseil à amender la constitution.

D'autres mesures ont également été mises en place, y compris des séminaires sur l'organisation et les compétences en recrutement. Ces dispositions ont aidé à préparer les femmes à assumer des rôles plus actifs au sein de leur syndicat. Des efforts ont également été entrepris pour veiller à ce qu'un tiers des participants à toutes les activités soit bien des femmes.

Ces actions ont été contrôlées de plusieurs façons. Le Coordinateur des affaires féminines et le Secrétaire général ont travaillé en étroite collaboration pour évaluer les retombées des programmes mis en place par le Département des femmes. Le résultat semble prometteur. Un nombre significatif de femmes occupe désormais des postes aux différents échelons du syndicat, a participé avec leurs collègues masculins à toutes les activités de l'organisation, s'efforce de se faire entendre et se montre particulièrement actif au niveau des services à l'égard des autres membres.

Mise en place d'un réseau des femmes

Jane Berkkhus Saethre, Secrétaire nationale du Syndicat norvégien des chemins de fer, estime qu'il est important que les femmes des industries à prédominance masculine puissent se réunir pour échanger leurs expériences et discuter des solutions à leurs problèmes.

«Notre syndicat a mis en place son propre réseau des femmes, lequel regroupe environ 150 membres issus de régions diverses et de groupes professionnels multiples au sein de l'industrie des chemins de fer. Grâce à ce réseau, nous pouvons mettre sur pied des formations sur les droits syndicaux ou les aptitudes à la prise de parole en public et à la négociation et aider chaque individu à faire ressortir les capacités et dispositions qui lui sont propres.»

Depuis la création de ce réseau, le nombre de représentantes a considérablement augmenté dans notre syndicat. Nous faisons par ailleurs particulièrement attention à ce que les femmes soient bien représentées au sein des différents organes, comités et groupes de travail de l'organisation. Ces dernières proposent souvent des solutions différentes et ne suivent pas la même logique que les hommes. Les décisions qui sont prises lors de délibérations mixtes auxquelles ont participé les deux sexes se révèlent souvent plus efficaces.»

Les femmes qui travaillent dans le transport et la solidarité internationale

Les femmes qui travaillent dans les transports à travers le monde ont en commun les mêmes expériences et problèmes. En se rassemblant, elles peuvent apprendre les unes des autres, chercher ensemble des solutions communes et mettre en place une action collective.

En novembre 1998, le Congrès de l'ITF a élaboré puis adopté de nouvelles structures destinées à garantir la représentation des femmes au sein de la Fédération. Un Comité international des femmes a été convoqué avec des représentantes des huit sections industrielles de l'ITF ainsi que de ses cinq régions. Il y a également cinq sièges qui sont réservés aux femmes au sein du Comité exécutif qui est l'organe dirigeant de la Fédération entre les congrès. Pour la première fois dans l'histoire de l'Organisation, une femme a été élue Vice-présidente.

Diana Holland, Présidente du Comité des femmes, décrit le rôle du Comité en ces termes :

«Nous ne voulons pas uniquement discuter de la situation des femmes qui travaillent dans les transports. Nous voulons faire une différence.»

Le Comité des femmes a décidé de préparer une campagne sur

les droits fondamentaux des femmes dans l'industrie du transport qui a été lancée en 2000. Son programme de travail est assez détaillé et nous espérons qu'il inspirera tous les syndicats affiliés à l'ITF pour leurs activités.

Etant donné la multiplicité des agressions dont sont victimes les femmes qui travaillent dans l'aviation ainsi que les transports maritimes, routiers et ferroviaires, le Comité des femmes de l'ITF prévoit également de s'associer à la campagne internationale sur la violence organisée par d'autres Secrétariats professionnels internationaux.

Nous avons lancé la publication d'une lettre d'informations pour promouvoir et renforcer le réseau des femmes de l'ITF. L'éducation syndicale représente un élément important également. Non contente d'imposer un quota de 30 % pour la représentation des femmes aux activités d'éducation, l'ITF a mis sur pied un

programme éducationnel de deux ans pour les femmes d'Afrique et travaille sur d'autres projets du même type en Amérique latine et en Asie/Pacifique. Le Manuel de référence de l'ITF fait partie des initiatives du Comité des femmes.»

L'ITF a en outre créé un réseau international des femmes dont l'objectif principal est de permettre aux militantes des syndicats du transport de mettre en commun et d'échanger des informations sur une base régulière. Chaque syndicat de la Fédération a été appelé à désigner une personne contact pour le réseau. Ce contact est supposé communiquer tout ce qui lui semble intéressant en matière de tendances, problèmes et succès non seulement au Coordinateur national (qui doit être nommé par les personnes contacts de chaque pays) mais également au bureau régional de l'ITF ou au Département des femmes.

La première démarche de cette personne contact doit être de localiser les membres féminins de son syndicat. Son rôle général consiste à œuvrer en faveur de la mise en place de structures pour les femmes, du recrutement de membres féminins et de l'adoption de politiques positives concernant les membres féminins de son organisation. Ces personnes contacts ont un rôle important. Ce sont elles les mieux placées pour voir si le travail de l'ITF est profitable aux femmes.



Foto : SIRC

Création d'un réseau ITF des femmes en Asie/Pacifique

«La Conférence des femmes pour l'Asie/Pacifique organisée à Bangkok en 1994 a marqué le lancement du programme de l'ITF sur les femmes. Son objectif est d'encourager les femmes à se syndiquer. Nous espérons éveiller l'intérêt des travailleuses, augmenter leur participation et leur redonner confiance en elles. Dès que les activités nationales et régionales ont commencé, les femmes ont manifesté un intérêt marqué pour le programme.

La participation des femmes s'accroît lentement. Avec le lancement de la campagne de l'ITF sur le thème «Les femmes qui transportent le monde», à laquelle participe un certain nombre de syndicats, les femmes de la région Asie/Pacifique ont éprouvé le besoin de rester en contact étroit afin d'être mieux à même de dispenser aide et solidarité. Tout a commencé avec un réseau informel composé de volontaires/personnes contacts d'organisations indiennes. Nous sommes restés en liaison les uns avec les autres soit par téléphone, soit par télécopie, e-mails ou courrier et nous nous sommes efforcés de partager des renseignements sur une base régulière. Une des réussites remarquables de ce réseau a été la célébration de la Journée internationale de la femme pour laquelle trois programmes différents ont été organisés à Bombay en mars 2001.

Tous nos efforts sont tournés vers le développement de ce réseau. L'ITF et FNV ont organisé un séminaire pour la sous-région Asie/Pacifique au cours duquel les personnes contacts des différents pays de la zone ont eu l'opportunité de se rencontrer. Le réseau s'étend désormais de l'Inde au Bangladesh en passant par le Pakistan et le Népal. Bien qu'il soit encore trop tôt pour quantifier la réussite potentielle de cette entreprise, nous sommes persuadés d'une chose : c'est que cela rapprochera les travailleuses des transports de la région plus qu'elles ne l'ont jamais été. Le réseau représente une plate-forme où les femmes peuvent dire leurs accomplissements, leurs échecs, leurs inquiétudes et leurs colères et partager tout cela avec des collègues.»

Saki Rizwana, Bangladesh Biman Sramik Union (BBSU)



Les femmes qui transportent le monde

Les femmes qui transportent le monde est une campagne mondiale lancée par l'ITF en faveur de l'avènement de meilleurs droits de travail pour les femmes employées dans les transports. Cette campagne vise également à améliorer la présence des femmes au niveau des activités des syndicats. Ainsi que l'a déclaré David Cockroft, Secrétaire général de l'ITF, *«c'est la première fois que nous demandons aux syndicats de faire campagne sur une question qui affecte tous les modes de transport et tous les lieux de travail de ce secteur»*.

L'ITF a réalisé une étude auprès de ses affiliés pour identifier les problèmes qui méritaient que l'on fasse campagne à leur sujet. L'enquête a confirmé que les femmes employées dans les transports étaient bien toujours la proie de discrimination directe sur leur lieu de travail.

Au cours de la première année de campagne, les syndicats participant à l'action ont identifié un certain nombre de points spécifiques devant permettre de réduire les inégalités entre les travailleurs des deux sexes. Ils ont également organisé des activités éducationnelles pour leurs membres. L'ITF a soutenu la campagne en distribuant des affiches de campagne et des cartes postales.

A l'occasion de la Journée mondiale de la femme organisée en 2001, de nombreux syndicats affiliés à l'ITF ont organisé des manifestations pour promouvoir les droits fondamentaux des femmes. Des rassemblements ont eu lieu au Burkina Faso, en Guinée, en Côte d'Ivoire et au Niger. Au Brésil, une autre campagne a été organisée sur la santé des femmes employées par les compagnies aériennes. En Nouvelle-Zélande, les travailleuses de l'aviation ont fait campagne pour que les compagnies acceptent de prendre des dispositions concernant les services de garde d'enfants. Plus de 50 pays ont participé aux opérations ainsi organisées.

D'après Sarah Finke, Responsable des femmes à l'ITF, *«cette manifestation a été l'occasion de s'assurer qu'à travers le monde, des questions qui comptent pour les femmes (telles que la discrimination, le harcèlement et l'absence de services de garde d'enfants) ont bien été soulevées par des femmes»*.



Les femmes
qui transportent le monde

Projet ITF de réseau des femmes en Afrique australe

Le projet de réseau des femmes en Afrique australe a été mis sur pied début 1999 et il a pour but de développer la confiance, les connaissances et les capacités des femmes employées dans les transports de la sous-région. Tous les affiliés de l'ITF en Afrique australe sont invités à y participer.

Au total, ce sont onze syndicats implantés au Malawi, en Namibie, en Afrique du Sud, au Swaziland, en Zambie et au Zimbabwe qui ont signé le projet. Une coordinatrice de projet à temps partiel a été appointée et le financement est assuré par la Fédération néerlandaise des travailleurs du transport, FNV.

Le projet s'est articulé autour de quatre activités principales :

- **Deux ateliers sous-régionaux auxquels chaque affilié avait droit d'envoyer deux femmes. Les participantes à ces rencontres étaient considérées comme des «personnes contacts» et devaient donc rester assidues tout au long du programme. Les thèmes de chacun des ateliers ont été décidés par les participantes elles-mêmes lors du premier atelier de planification et ont été l'hygiène et la sécurité, les négociations collectives et les droits syndicaux et humains.**
- **Des ateliers nationaux dans chaque pays, auxquels pouvait assister un nombre plus important d'adhérentes féminines des syndicats. Ces rencontres étaient placées sous le contrôle des personnes contacts qui ont, à ces occasions, réutilisé le matériel et les informations produits pour les ateliers sous-régionaux.**
- **Une lettre d'information épisodique produite par la coordinatrice du projet.**
- **Des communications téléphoniques et écrites entre la coordinatrice du projet et les personnes contacts d'une part et entre les différents contacts les uns avec les autres, de l'autre.**

A mi-parcours du programme pilote, il a été décidé qu'un projet similaire devrait être lancé en Afrique orientale et en Afrique occidentale francophone. Des programmes identiques sont actuellement organisés par le bureau régional de Nairobi et le bureau francophone de l'ITF.

Une évaluation intérimaire du projet réalisée par les participantes elles-mêmes a révélé les points suivants :

- **Toutes les femmes ont repris confiance dans les activités de leurs syndicats et elles ont développé leurs connaissances sur un nombre important de sujets.**
- **La présence des femmes à des postes clés au sein des organisations s'est accrue. Elles sont plus nombreuses à être élues aux postes d'encadrement à l'échelon national, régional ou local et plus encore font désormais partie des équipes de négociations collectives.**
- **La participation active de tous les membres aux activités des syndicats s'est cependant retrouvée gênée par les compressions de personnel/licenciements massifs qui ont frappé la sous-région. Ce sont les femmes syndicalistes qui ont été plus particulièrement touchées par cette vague de chômage.**
- **Dans certains pays de la sous-région, notamment le Zimbabwe et le Swaziland, l'instabilité politique a suscité de nouveaux défis pour les femmes syndicalistes. Les membres du réseau se sont senties portées pour venir à bout des défis qui leur étaient ainsi lancés.**

Nous espérons que les liens créés entre les militantes des différents syndicats de la sous-région perdureront à travers le temps et qu'ils seront sans cesse renforcés par les personnes contacts.

Jane Barrett, Coordinatrice du projet de l'ITF en Afrique australe

Directives à l'intention des militantes et négociatrices

- Identifiez les préoccupations des femmes employées sur votre lieu de travail concernant leur participation au mouvement syndical.
- Veillez à ce que votre syndicat possède bien les structures nécessaires pour promouvoir les questions concernant les femmes et leur égalité.
- Veillez à ce que votre syndicat prenne les mesures nécessaires pour garantir la participation des femmes au processus de prise de décision et aux négociations collectives.
- Elaborez des directives sur la manière dont votre syndicat peut améliorer l'affiliation des travailleuses.
- Développez des directives sur la manière dont votre syndicat peut garantir la participation des femmes aux réunions locales.
- Encouragez les adhérentes à suivre des cours d'éducation.
- Encouragez les adhérentes à se présenter aux élections de déléguées syndicales ou de représentantes sur les lieux de travail.
- Assurez-vous que votre syndicat a bien élu une personne contact pour le réseau des femmes.



Thèmes fondamentaux à débattre

- «Les syndicats qui ne se mobilisent pas en faveur des droits des femmes risquent de rencontrer des problèmes non seulement au niveau du degré d'affiliation à leurs organisations mais également au niveau des conditions de travail et des salaires de l'ensemble des travailleurs». Comment pouvez-vous persuader la majorité des membres masculins de votre syndicat que tel est bien le cas ?
- Comment le réseau des femmes de l'ITF peut-il contribuer à renforcer la participation des femmes au sein de votre syndicat ?
- Comment votre syndicat peut-il contribuer à renforcer le réseau des femmes de l'ITF ?

Activité : Améliorer la participation des travailleuses au sein de votre syndicat

En groupes de travail restreints, penchez-vous sur la participation des femmes au sein de votre syndicat. Quels sont les problèmes qu'elles rencontrent ?

Évaluez les mécanismes mis en place par votre syndicat pour renforcer le rôle des femmes au sein de l'organisation. Quels en sont les points forts et les points faibles ?

Préparez, en vue du prochain congrès de votre syndicat, une résolution relative au développement de la participation des femmes aux activités et au processus de prise de décision au sein de votre syndicat.

Faites rapport en séance plénière de votre syndicat en vue de discussion.

Remarques :

Contacts pour informations complémentaires

Fédération internationale des ouvriers du transport

Responsable des femmes de l'ITF : **Sarah Finke**

ITF House

49-60 Borough Road

Londres SE1 1DR

Royaume-Uni

Téléphone : +44 (0)20 7940 9258

Télécopie : +44 (0)20 7357 7871

E-mail : women@itf.org.uk

Site internet : www.itf.org.uk

Bureau régional interaméricain

Personne contact : **José Iglesias**

Rio Branco, 26 11 Andar

CEP 20090 001 Centro

Rio de Janeiro

Brésil

Téléphone : +55 21 22230410/21 22230411/21 22230412

Télécopie : +55 12283 0314

E-mail : rio@itf.org.uk

Site internet : www.itf.americas.org.br

Bureau francophone Afrique

Coordinateur de l'éducation : **Nazi Kaboré**

1450 Avenue Kwame Nkrumah

10 BP 13499

Ouagadougou 10

Burkina Faso

Téléphone : +226 20 53 62

Télécopie : +226 33 31 01

E-mail : itfwak@fasonet.bf

Bureau sous régional Asie/Pacifique

Personne contact : **Nishi Kapahi**

12D College Lane

New Delhi 110001

Inde

Téléphone : +91 11 335 4408

Télécopie : +91 11 335 4407

E-mail : itfindia@del2.vsnl.net.in

Bureau régional africain

Coordinatrice de l'éducation : **Wairimu Mwangi**

P.O. Box 66540

Westlands

Nairobi

Kenya

Téléphone : +254 244 8019

Télécopie : +254 244 8020

E-mail : itf@kenyaonline.com

Confédération internationale des syndicats libres (CISL)

Coordinatrice de l'égalité : **Elsa Ramos**

5, Blvd. du Roi Albert II

1210-Bruxelles

Belgique

Téléphone : +32 2 224 02 11

Télécopie : +32 2 201 58 15

E-mail : equality@icftu.org

Site internet : www.icftu.org

Organisation internationale du travail (OIT)

Egalité et emploi

4 route des Morillons

CH-1211 Genève

Suisse

Téléphone : +41 22 799 7115

Télécopie : +41 22 799 6344

E-mail : egalite@ilo.org ; genprom@ilo.org

Site internet : www.ilo.org

Coalition of Labour Union Women

1925 K Street, NW

Suite 402

Washington D.C. 20006

Etats-Unis

Téléphone : +1 202 223 8360

Télécopie : +1 202 842 7888

E-mail : info@cluw.org

Site internet : www.cluw.org

Women Working Worldwide

Angela Hale

Room 412, Geoffrey Manton Building

Manchester Metropolitan University

Rosamond Street

Manchester M15 6LL

Grande-Bretagne

Téléphone : +44 161 2471760

Télécopie : +44 161 247 6333

E-mail : women-ww@mcr1.poptel.org.uk

Site internet : www.poptel.org.uk/women-ww

International Federation of Workers' Education Associations (IFWEA)

GMB College

College Road

Manchester M16 8BP

Grande-Bretagne

Téléphone : +44 161 8605952

Télécopie : +44 161 8811853

E-mail : alana.dave@mcr1.poptel.org.uk

Site internet : www.ifwea.org

Remarques

Remarques

Remarques
