



Apporter un changement

Les travailleuses des transports au XXIème siècle

RESUME

Ce document est le document de consultation destiné aux femmes participant aux différentes manifestations organisées par l'ITF jusqu'au 42^{ème} Congrès qui se tiendra à Mexico en août 2010. En conclusion y sont formulées les réponses et les recommandations des conférences régionales des femmes de l'ITF et de la Conférence des femmes de l'ITF de 2010. L'ITF encourage tous ses affiliés à réfléchir et à discuter des questions qu'il contient et à indiquer au Secrétariat leurs priorités.

Table des matières

Les femmes dans le monde aujourd'hui3

Introduction.....	3
Perspectives pour les syndicats dans l'organisation des femmes	4
Syndicats, crise économique et ses conséquences pour les hommes et les femmes.....	5
L'emploi dans la crise mondiale	6
Les transports et l'économie informelle	11
Promouvoir un rôle de premier plan pour les femmes dans les transports.....	14

Les femmes employées dans les transports et la syndicalisation .16

Organiser les femmes dans les nouveaux secteurs d'emploi	17
Les femmes et les campagnes stratégiques d'organisation	18
Négociations collectives.....	19
L'enquête de l'ITF sur l'égalité des genres : rapport d'étape sur la conquête de l'égalité	20
Les progrès depuis l'enquête de 1998 de l'ITF	21
Les obstacles restant à surmonter dans les négociations collectives.....	21
Compter les adhérentes et faire compter les femmes.....	22
Organiser dans l'économie informelle.....	23

Les travailleuses des transports dans la collectivité.....26

Le VIH/ SIDA met en relief l'inégalité et la vulnérabilité dont sont victimes les femmes	27
La violence contre les femmes	30
La traite d'êtres humains.....	33
Faire campagne pour la sécurité de l'environnement et de l'alimentation	35
Les défis pour un secteur des transports durable	37
Améliorer la participation des femmes à la prise de décisions en matière de transports	38

Conférence des femmes en 201040

Conclusions et recommandations.....	41
-------------------------------------	----

Appendice 1. Les travailleuses des transports et l'ITF : activités et résultats44

Apporter un changement - Les travailleuses des transports au XXIème siècle

Les femmes dans le monde aujourd'hui

Introduction

1. Dans la plupart des pays, moins de 40 pour cent de la population au travail sont syndiqués, et les femmes le sont généralement dans une moindre proportion que les hommes¹. Pourtant les syndicats sont précieux pour les travailleuses : l'écart de salaire entre les hommes et les femmes (que la CSI, Confédération syndicale internationale, évalue à 22 pour cent au plan mondial) est généralement moindre pour les femmes syndiquées² que pour les autres. Dans certains pays les campagnes d'organisation ont porté leurs fruits et permis de recruter dans le mouvement syndical un nombre plus important de femmes que d'hommes. Cependant, les femmes sont confrontées aujourd'hui à des difficultés d'une nature nouvelle qui placent les syndicats devant un double défi : parvenir à améliorer la vie économiquement productive des femmes au moment où celles-ci en ont le plus besoin, et y parvenir dans un climat d'insécurité et de crainte.
2. Sur les trois milliards de personnes au travail de par le monde en 2008, 1,2 milliard étaient des femmes, selon l'OIT (Organisation internationale du travail) dans l'édition de mars 2009 de son rapport annuel intitulé « Tendances mondiales de l'emploi des femmes ». Mais l'OIT relève également qu'avec la poursuite de la crise économique, les femmes seront plus touchées par les suppressions d'emplois que les hommes, et que 22 millions d'entre elles pourraient se retrouver au chômage d'ici à la fin de l'année 2009. Les femmes sont plus touchées que les hommes en période de difficultés financières et mettent également plus de temps à récupérer une fois la reprise amorcée. Selon les prévisions de l'OIT, le taux de chômage atteindra 7,4 pour cent pour la main-d'œuvre féminine, contre 7 pour cent pour la main-d'œuvre masculine, au plan mondial.
3. Le rapport cité précédemment prévoit également que la différence d'impact selon le sexe se fera plus sentir pour les femmes des pays pauvres ou en développement, ce qui n'est pas surprenant. C'est en Amérique latine et aux Caraïbes que la différence sera la plus exacerbée, alors qu'en Extrême Orient, dans les économies développées et dans les pays européens non membres de l'Union européenne (UE), du fait d'une plus grande égalité entre les genres, la différence du taux de chômage entre les sexes sera moins prononcée.
4. En Asie, un grand nombre de femmes sont concentrées dans les secteurs d'exportation intensifs en main-d'œuvre. Selon le rapport de l'OIT, on trouve aussi une grande concentration de femmes dans les emplois peu qualifiés des chaînes logistiques mondiales, dans les emplois précaires et intérimaires de la sous-traitance et dans l'emploi informel. Le travail n'y présente aucune sécurité, les salaires y sont faibles, les conditions de travail déplorables, et les travailleurs y sont également les moins susceptibles de bénéficier des régimes traditionnels de protection sociale.
5. Cette tendance hypothèque lourdement l'avenir de tous, car nous savons qu'éduquer les femmes et améliorer leur sort est le meilleur moyen de préparer une génération d'individus en bonne santé et qui réussissent. On sait par exemple que lorsque qu'une femme est chef de famille, les enfants sont systématiquement mieux nourris et reçoivent une meilleure éducation que dans les cas où il s'agit d'un homme. Cette réalité montre l'importance de l'autonomie économique des

¹ UNIFEM, World Value survey database 1999-2004

² CSI, Confédération syndicale internationale

femmes, et est à l'origine du troisième Objectif du Millénaire pour le Développement (OMD) de l'ONU visant à « promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes ».

6. Les syndicats ont contribué de façon majeure à améliorer la vie des femmes ; ils font partie des forces vives de la société porteuses de changement. L'ITF est fière d'être à la pointe de l'action pionnière entreprise en matière de VIH/SIDA, de fourniture de transports en commun, et d'autres initiatives collectives synonymes de transformation. Au-delà de l'organisation et de la négociation collective, l'ITF a un rôle social important à jouer en formulant une réponse aux grands problèmes, qu'il s'agisse du changement climatique et de son impact spécifique sur les femmes, de la violence ou des pandémies comme le VIH/SIDA. C'est la raison pour laquelle ce document relève l'importance du rôle des syndicats des transports dans la collectivité, et pas seulement sur le lieu de travail.
7. La conquête de nouveaux droits par les négociations collectives peut être un processus lent et difficile, surtout dans les cas où l'employeur est hostile aux syndicats. Les campagnes syndicales d'organisation viendront compléter la stratégie de négociation collective, permettant l'émergence de la solidarité parmi les travailleuses et les travailleurs, et l'obtention de nouveaux droits au travail. Identifier les problèmes spécifiques aux femmes – et qui sont souvent différents des problèmes des hommes – peut permettre aux organisateurs syndicaux de galvaniser l'énergie des adhérentes féminines, et d'en recruter de nouvelles au sein de la population féminine, de plus en plus importante sur le lieu de travail. Il est essentiel de comprendre le changement du rôle des femmes dans la société, ce qui caractérise leur vie privée et professionnelle, ainsi que la place centrale des femmes dans la collectivité, pour mener des campagnes d'organisation efficaces. Les travailleuses attendent de leurs syndicats qu'ils fassent campagne non seulement sur les problèmes liés au lieu de travail, aussi importants soient-ils, mais également sur les conditions affectant leur famille, leur santé, et leur statut dans la société. Le travail entrepris par les femmes dans les syndicats pour améliorer leur sort et celui de leurs camarades travailleuses est porteur d'un changement réel.

Perspectives pour les syndicats dans l'organisation des femmes

8. Inévitablement, étant donné les difficultés à trouver un emploi et les suppressions d'emploi, les syndicats vont être incités à protéger les salariés en place disposant d'une certaine ancienneté. Du point de vue démographique, la population salariale syndiquée est fréquemment masculine ; dans de nombreux pays elle est également vieillissante. Le peu d'offres d'emplois dans les professions à prédominance masculine risque de renforcer encore plus la séparation entre les sexes et réduira les possibilités pour les femmes de développer pleinement leur potentiel économique.
9. Les crises économiques n'ont pas seulement un impact désastreux sur l'emploi féminin en termes quantitatifs, mais aussi en termes qualitatifs. En période de crise économique, il devient difficile de trouver des structures de garde d'enfants à un prix abordable ; les possibilités de formation, d'éducation et de promotion sont beaucoup plus limitées. La nécessité pour les femmes de parvenir à « joindre les deux bouts » et de faire en sorte « que la famille tienne le coup » quand les temps sont durs, signifie que les femmes travaillent beaucoup plus dur, occupent plusieurs emplois mal rémunérés, tout en ayant la charge non rémunérée des enfants, comme on a pu le constater durant la récession des années 30. Ce scénario est réel, et les syndicats doivent se garder de l'oublier dans l'élaboration de leurs stratégies.
10. La capacité des syndicats à organiser les salariés dans un environnement financier difficile témoigne de leur capacité à mobiliser et à impliquer leurs adhérents actuels et futurs. Fondamentalement, on peut dire que la crise représente des chances à saisir, et pas seulement des pertes à subir. Les travailleurs seront en effet nombreux à se tourner vers les syndicats pour se

faire aider et pourront envisager d'y adhérer. Ils risquent cependant de présenter un profil différent du profil habituel. Il s'agira par exemple de travailleurs précaires, employés dans l'économie informelle, ou de jeunes travailleurs – ce seront peut-être également des femmes. Les syndicats doivent parvenir à concilier deux missions : la protection de leurs adhérents actuels, qui restent malgré tout leur priorité, et la communication avec des adhérents potentiels, alors que ces deux catégories de public peuvent être très différentes dans les intérêts et dans leur profil.

Syndicats, crise économique et ses conséquences pour les hommes et les femmes : la crise financière mondiale et son impact

10. Depuis la dernière Conférence des femmes de l'ITF, le monde a été plongé dans la crise financière mondiale la plus grave depuis la Grande Dépression de 1929, et aggravée par les crises associées au changement climatique et de la sécurité alimentaire. Notre débat de la conférence débute par une analyse de la crise, car celle-ci a un impact sur toute notre action en matière de travailleurs, de syndicats et d'organisation des femmes.
11. Il nous est nécessaire de comprendre le contexte dans lequel nous opérons pour pouvoir préparer une stratégie qui assure la protection et le développement de nos adhérentes employées dans les transports et de nos syndicats. En 2009, les Nations Unies (ONU) prévoyaient une diminution de la production économique mondiale de 2,6 pour cent. La Banque mondiale a tiré le signal d'alarme, déclarant que 53 millions de personnes allaient être précipitées dans la pauvreté ; elles viendraient s'ajouter aux plus de 100 millions déjà appauvries par la crise alimentaire et la crise de l'énergie en 2008. Des centaines de millions de personnes de par le monde perdent leur emploi, leurs sources de revenus, leurs économies, leur foyer, leur capacité à assurer leur survie.
12. Certaines régions sont plus touchées que d'autres par la crise économique. Ainsi, les pays d'Europe centrale et orientale ont été frappés particulièrement durement par la crise du crédit, et les femmes s'en tirent plus mal que les hommes. Dans tous les pays d'Europe centrale et orientale, on assiste à un rapide déclin de la croissance économique – c'est en Ukraine, dans les Etats baltes et la Pologne que la chute a été la plus rapide. Plusieurs pays (la Hongrie, l'Ukraine, la Pologne et les Etats baltes) se sont trouvés au bord de la faillite en 2009, et ont fait l'objet d'un sauvetage sous la forme de nouveaux prêts consentis par le FMI ou la Banque mondiale. Du fait de la diminution des flux migratoires, ces pays sont particulièrement touchés par la baisse des versements effectués par les émigrés. Ainsi en Bulgarie, un pourcentage élevé de femmes qui avaient émigré à la recherche d'un emploi, sont rentrées et se trouvent confrontées à la perspective du chômage de longue durée. Il peut également arriver que les femmes soient disproportionnellement touchées par des règles dont l'effet est discriminatoire, comme celle de « dernier entré, premier sorti », pour les licenciements, ou les licenciements « pour crise économique » qui signifient que les femmes sont souvent les premières à perdre leur emploi.
13. En pleine crise économique mondiale, avec des taux de chômage enregistrant une progression quotidienne rapide, la situation des migrants devient particulièrement précaire. Lorsque diminue la demande en main-d'œuvre, ceux dont la position de négociation est la plus faible, généralement les travailleurs migrants intérimaires, et particulièrement les migrants sans papiers, sont prêts à accepter quasiment n'importe quelles conditions pour conserver leur emploi. Un rapport de l'ONU³ révèle le

³ Rapport de l'ONU, 'Vulnérabilités des femmes migrantes au VIH : de l'Asie aux Etats arabes', 2009

prix social, économique et sanitaire que paient les femmes immigrées dans les pays arabes, en particulier les femmes peu qualifiées attirées par la perspective d'emploi. Les pays arabes sont un pays de destination important pour de nombreux migrants originaires d'Asie du Sud et du Sud-Est, notamment du Bangladesh, du Pakistan, des Philippines et du Sri Lanka.

Les syndicats en action : L'aide aux travailleurs migrants

Lors de la conférence du monde arabe en janvier 2010, les affiliés de l'ITF dans la région arabe se sont engagés à participer à l'organisation des travailleurs migrants dans les Etats arabes.

14. La migration ne représente pas un risque d'infection au VIH en soi, mais les conditions dans lesquelles certains travailleurs émigrent, et leurs conditions de vie dans les pays hôtes, les rendent très vulnérables au VIH. Dans bien des cas, le dépistage du VIH, aussi bien dans les pays d'origine que dans les pays de destination, se fait en contravention des droits des migrants – le dépistage est fréquemment réalisé sans leur consentement, et en l'absence d'aide psychologique, d'accompagnement, ou de garantie d'anonymat.
15. Les femmes sont particulièrement touchées au plan économique. La crise fait peser une grave menace sur l'égalité des genres, la réduction de la pauvreté et de la faim, l'éducation universelle et l'amélioration de l'état de santé des femmes. La qualité et l'accès aux soins de santé sont susceptibles de se dégrader de façon significative du fait de la crise, obligeant les femmes à assumer une partie croissante de la responsabilité non rémunérée de garde, et réduisant leurs perspectives d'occuper un emploi rémunéré.⁴
16. Les prestations de retraite et de protection sociale sont déjà réduites par un grand nombre d'employeurs bien établis. Dans les pays en développement où les taux de scolarisation de la population sont peu élevés, les filles sont plus susceptibles d'être retirées de l'école lorsque les ménages connaissent une baisse de revenus. L'absentéisme scolaire a toujours tendance à augmenter en période de crise ; certains enfants ne retournent jamais à l'école. Dans les périodes de crise, on observe également une recrudescence des sévices et de la violence à l'égard des femmes, comme cela a été le cas lors de la crise financière en Asie en 1997. La baisse des revenus des ménages risque également d'avoir pour conséquence une augmentation des décès de nourrissons et d'enfants, dont les femmes et les filles seraient les principales victimes, selon la Banque mondiale.

L'emploi dans la crise mondiale

17. A long terme, la crise est susceptible de changer complètement la nature du travail, et la façon dont les femmes et les hommes assurent leur survie dans les pays développés comme dans les pays en développement. On peut notamment s'attendre à ce que l'industrie soit profondément transformée et qu'il soit plus difficile à long terme de réintégrer les gens dans la population active, et de leur proposer des emplois qui en valent la peine.

⁴ UNIFEM

18. Les femmes sont particulièrement vulnérables dans les pays en développement et dans les industries de transformation destinées à l'exportation, où elles représentent 70 à 80 % de la main-d'œuvre. Ces secteurs ont représenté des sources importantes de revenus de l'exportation au cours des dernières années, permettant d'alimenter la croissance économique enregistrée dans ces pays. Au fur et à mesure que la crise économique s'intensifie, la baisse de la consommation se répercute sur les exportations des pays en développement, particulièrement dans le secteur des textiles, de la chaussure, de l'électronique. La baisse de la demande signifie également une baisse de la demande de distribution pour tous les modes de transport.

Etude de cas : pertes d'emplois féminins

Les femmes sont les premières touchées par la crise, et un grand nombre des suppressions d'emplois ont des conséquences graves pour les réseaux de transport et de distribution. En Thaïlande, aux Philippines et au Vietnam, l'impact des pertes d'emplois dépend de la représentation des sexes dans les secteurs concernés. Les femmes dominent les secteurs de l'habillement, du textile et de l'électronique, où l'on compte entre deux et cinq travailleuses pour chaque travailleur, et sont donc les premières à être licenciées. En Afrique, où le secteur de la confection destinée à l'exportation a représenté un nouveau débouché pour la main-d'œuvre féminine, le déclin du tourisme a mis fin à la viabilité de ce secteur. Le secteur du textile au Maroc, notamment la fabrication des tapis, des tricots et de l'habillement, où les femmes représentent 79 pour cent de la main-d'œuvre, avait perdu 10.000 emplois en milieu d'année 2009 du fait de la crise. En Amérique centrale le taux de chômage des femmes devrait atteindre 14 pour cent, contre 9 pour cent pour l'ensemble de la main-d'œuvre. Au Nicaragua, le secteur de l'exportation où les femmes sont largement représentées, a perdu 25.000 emplois en 2008. Les femmes ont été victimes de 85 pour cent des pertes d'emplois, or la plupart d'entre elles étaient chefs de famille.⁵

19. La contraction des échanges mondiaux a inévitablement eu un impact sur le mouvement des marchandises et des personnes. Le transport et la distribution en ressentent d'ores et déjà les conséquences, et les travailleurs des transports feront partie des victimes à long terme, surtout dans le cas où compressions d'effectifs, réductions et déréglémentation sont réalisées face à la crise et à la diminution de la demande. Ainsi le syndicat International Longshore and Warehouse Union (ILWU) aux Etats-Unis redoute les effets de la crise sur les droits des travailleurs immigrants provenant de régions d'ores et déjà durement frappées par la crise. Si le gouvernement américain décide d'expulser ces personnes, la conséquence en sera non seulement que ces travailleurs perdront leur travail et leur droit à séjourner aux Etats-Unis, mais que dans l'hémisphère Sud, leurs familles seront dépourvues de leurs versements si importants, exacerbant ainsi la pauvreté dans l'hémisphère Sud.

20. Il existe d'autres difficultés spécifiques à ce secteur. On prévoit des pertes d'emploi dans le transport du fait des politiques de réduction du carbone. Celles-ci risquent d'avoir un impact dans l'aviation qui compte une main-d'œuvre féminine importante. L'ITF fait campagne pour un réseau de transport durable qui intègre les besoins sociaux et environnementaux parallèlement aux besoins économiques. Pour le secteur des transports dans le monde entier, ce climat économique crée des

⁵ Travail décent, vie décente pour les femmes - les syndicats prennent l'initiative en matière de justice économique et sociale, et d'égalité ; CSI 2009

difficultés sans précédent. Les femmes en sont les premières victimes : elles font généralement partie des catégories les moins bien payées, qui sont toujours les plus touchées car on considère qu'on peut facilement s'en passer. La séparation entre les sexes par profession est particulièrement prononcée dans le secteur des transports, et il est vraisemblable que la crise accentuera cette tendance. Comme dans d'autres secteurs, les femmes employées dans les transports sont surtout représentées dans les emplois mal rémunérés et précarisés, comme par exemple dans les services sous-traités aux sociétés de nettoyage, de restauration et dans les centres d'appel, où les conditions d'emploi ne présentent aucune sécurité pour les personnels. Or l'insécurité ou les réductions de salaires sont toujours plus dramatiques pour les travailleurs mal rémunérés qui ont le moins de « réserves ».

21. Les femmes sont plus victimes que les hommes de la récession économique. Les adhérentes de l'ITF ne doivent pas être négligées sous prétexte qu'elles constituent une minorité parmi l'ensemble des effectifs : il est essentiel pour notre avenir que les travailleuses se syndiquent. Notre priorité doit être de défendre les intérêts des travailleuses dans notre secteur. Le transport aérien de passagers et le tourisme sont deux secteurs touchés de plein fouet par l'insécurité économique, et où l'emploi des femmes est particulièrement élevé. Quant aux femmes employées dans les transports en commun urbains, elles sont confrontées à des difficultés mais de nouvelles possibilités s'offrent également à elles.
22. La majeure partie des adhérentes féminines de l'ITF est employée dans le secteur du transport aérien de passagers qui enregistre une diminution du trafic. En juin 2008, l'Association internationale du transport aérien (IATA) annonçait que le nombre de passagers sur vols internationaux avait connu sa progression la plus lente depuis cinq ans. En novembre 2008, le secteur de l'aviation aux Etats-Unis a accusé la chute la plus importante du nombre de passagers sur les vols intérieurs et internationaux depuis janvier 2002.⁶ Le nombre de passagers passant par les aéroports britanniques a diminué pour la première fois depuis 17 ans.⁷ A la fin 2009, le PDG de British Airways annonçait que la fusion envisagée de BA avec Iberia Airlines aurait comme conséquences des réductions d'effectifs dans les fonctions administratives [back-office]⁸, en d'autres termes là où la main d'œuvre féminine est très importante.
23. Les transports touristiques où la proportion de femmes est la plus élevée dans le secteur des transports, vont également connaître un déclin. Selon l'Organisation mondiale du tourisme des Nations Unies (OMT), le tourisme mondial a diminué de 1 %, après une augmentation de 5 % au début de 2008, et les perspectives sont moroses. L'OMT prévoit une stagnation (0 pour cent), voire une diminution d'un à deux pour cent du tourisme international pour l'ensemble de l'année 2009⁹. Si les réservations de croisières se maintiennent, c'est essentiellement grâce aux offres de dernière minute, aux offres de deux billets pour le prix d'un, aux croisières plus brèves,

⁶ Rapport du Bureau des statistiques de transport du ministère des Transports, 2008.

⁷ Civil Aviation Authority (CAA) chiffres, mars 2009
L'Organisation mondiale du tourisme des Nations Unies (OMT) a fait cette annonce dans la deuxième moitié de 2008

⁸ BBC Radio 4, novembre 2009

⁹ Organisation des Nations Unies pour le tourisme (OMT), 2008

etc. Les compagnies de croisière pratiquent des prix aussi bas que possibles pour remplir leurs bateaux, espérant y trouver leur compte grâce aux dépenses effectuées à bord par les passagers. Or le secteur des croisières est celui où est employée la majorité des femmes gens de mer.

24. Cependant, les femmes sont également nombreuses à travailler dans les transports en commun urbains. Dans certaines régions ce secteur est porteur à l'heure actuelle. En effet, en période de récession, les moyens de transport en commun efficaces et abordables deviennent encore plus importants, et sont essentiels pour la reprise de l'économie. Cela pourrait représenter l'occasion d'organiser des réseaux de transport en commun pérennes. Ainsi, au mois de février 2009, les habitants de Sydney, en Australie, ont délaissé leur voiture au profit des trains et des bus pour se rendre au travail, et cela pour des raisons d'ordre économique et environnemental. Les experts prévoient qu'il s'agit du début d'une tendance destinée à durer, marquant un changement des moyens de transport empruntés. Le réseau de transport urbain de Sydney, City Rail, a connu une augmentation de 5,7 pour cent du nombre de passagers, ce qui représente 17 millions de trajets individuels, entre décembre 2007 et décembre 2008. Les bus de State Transit ont également connu une augmentation de leur fréquentation de 3 pour cent, avec 5,6 millions de trajets supplémentaires effectués. En novembre 2008, le ministre des transports de Singapour a annoncé aux syndicats que le nombre d'usagers des transports en commun avait augmenté d'environ huit pour cent pendant les huit premiers mois de 2008 par rapport à la même période en 2007. Il a expliqué que des centaines de trains supplémentaires avaient été mis en exploitation et que des centaines de bus seraient achetés courant 2009. Il a également indiqué que le gouvernement prévoyait que les gens continueraient à emprunter les transports en commun pour se rendre au travail une fois la reprise amorcée. Ces tendances sont encourageantes pour les femmes, qu'elles soient usagères des transports ou employées dans le secteur des transports.
25. Au cours des dix dernières années, les investissements dans les transports en commun sont devenus plus tributaires des financements privés, avec la vulnérabilité que cela entraîne pour des services existants essentiels ainsi que pour les travaux d'amélioration des infrastructures de transport – par exemple, Network Rail au Royaume-Uni a annoncé une réduction de 30 pour cent des investissements dans la maintenance de l'infrastructure en 2009. Cela rend d'autant plus importantes les campagnes syndicales contre la privatisation et pour des services publics décents.

Les syndicats en action : En Lituanie, les femmes employées dans les transports rencontrent leur direction

Dans le cadre des activités de la Journée internationale de la femme, le 8 mars 2009, les femmes employées dans les transports en Lituanie ont rencontré la direction des opérateurs de bus et de sociétés de trolleybus à Vilnius, à Kaunas et ailleurs et ont exprimé leurs inquiétudes concernant les conséquences de la récession économique.

26. Le monde des entreprises lui-même se met à promouvoir le principe d'une intervention accrue de l'Etat dans les transports en commun. Ainsi, bien que son entreprise ait licencié plus de 4.000 salariés cette année, David Anglin, de Bombardier, déclarait : « La privatisation pour augmenter l'efficacité a permis aux Etats d'améliorer les services sans réaliser d'investissement initial considérable. Mais le climat financier mondial actuel fait qu'il est très difficile de réaliser des

projets avec un financement privé. Désormais, il est nécessaire d'allier l'expérience et la compétence de l'industrie privée et l'Etat dans une relation de partenariat »¹⁰.

27. Le caractère de plus en plus informel des transports en commun, allié à l'absence d'investissements dans les infrastructures, est également inquiétant. On prévoit que la réduction du tourisme et des voyages d'affaires aura des répercussions sur les taxis et les cars interurbains. Lorsque les subventions sont réduites et que le transport urbain devient de plus en plus informel, les femmes sont particulièrement vulnérables. Cela signifie en effet que les programmes d'égalité des chances et les structures de garde d'enfant sont moins nombreux, dans la mesure où l'emploi informel signifie la perte de couverture sociale comme les allocations familiales, et où les conditions de travail et de sécurité sont susceptibles de se détériorer, ce qui peut entraîner des conséquences spécifiques pour la santé chez les femmes.
28. Dans le secteur des transports, déjà caractérisé par une séparation des tâches selon les sexes et par une précarisation, la récession économique est susceptible d'avoir un lourd impact sur la sécurité et la qualité de l'emploi des femmes occupant des postes dans les services sous-traités mal rémunérés. Le fait que le transport urbain soit de plus en plus informel, que le tourisme et les voyages d'affaires enregistrent une baisse, signifie une perte de débouchés pour les femmes et une plus grande insécurité dans les transports pour elles. Il devient plus difficile de « conquérir » des emplois traditionnellement masculins ; les employeurs diminuent les prestations sociales, notamment les allocations familiales, les crèches, les programmes d'égalité des chances. Les problèmes de santé et de sécurité, notamment celui du harcèlement sexuel de la part des clients ou des collègues de sexe masculin, risquent également de se répandre du fait de la précarisation, des réductions d'effectifs et des difficultés économiques.
29. Dans un contexte où le caractère informel et déréglementé de l'économie devient de plus en plus accentué, une législation nationale solide garantissant l'égalité des droits des femmes au travail et ailleurs, devient encore plus importante. Les lacunes législatives, ou l'insuffisance de l'application de la loi, rendent les femmes plus vulnérables à la discrimination. Ainsi, s'il est vrai que tous les gens de mer connaissent de grosses difficultés concernant la législation applicable, du fait du système des pavillons de complaisance, force est de constater que les femmes sont victimes d'une discrimination sévère. En effet, il est difficile de faire appliquer la législation nationale en matière de droit de maternité aux personnes travaillant à bord de navires domiciliés dans d'autres pays, et où s'applique donc le droit de l'Etat de pavillon. Il s'agit là d'une lacune flagrante offerte par le système des pavillons de complaisance. Par ailleurs, dans de nombreux pays, les lois concernant l'égalité de rémunération, les droits de maternité et la lutte contre la discrimination ont besoin d'être renforcées. L'ITF estime qu'il est essentiel que soient proposées des structures publiques de garde d'enfants aux travailleurs des transports, conformément aux recommandations de l'OIT et de l'Organisation maritime internationale (OMI).

¹⁰ David Anglin, lors de la Conférence sur les chemins de fer et les ports au Cap en 2009

Les transports et l'économie informelle

30. Nos discussions s'inscrivent dans un contexte où nous assistons au déclin de l'économie formelle, et où une proportion importante de femmes est employée dans l'économie informelle. Cette partie du rapport fait un rapide inventaire des principaux problèmes liés à l'économie informelle.
31. L'OIT prévoit que les femmes seront les premières contraintes à accepter des emplois peu sûrs. Même avant la crise, la grande majorité des travailleurs dans les pays en développement étaient déjà employés dans des emplois peu sûrs et mal rémunérés de l'économie informelle, dont beaucoup de travailleurs des transports. 1,8 milliard de personnes, soit plus de la moitié de la main-d'œuvre mondiale, ne disposent pas d'un contrat de travail en bonne et due forme et n'ont pas de couverture sociale, contre 1,2 milliard de personnes qui les possèdent.¹¹ Ce chiffre devrait augmenter pour atteindre les deux tiers de l'ensemble de la main-d'œuvre mondiale d'ici à 2020 ; il pourrait augmenter encore au fur et à mesure que des emplois sont supprimés et que les travailleurs migrants sont de plus en plus nombreux à rentrer dans leur pays d'origine pour y travailler dans l'économie informelle. L'Organisation pour la coopération et le développement économique (OCDE) prévoit une recrudescence de l'emploi informel et des bas salaires dans les pays pauvres privés des ressources budgétaires leur permettant d'offrir une couverture sociale. Cela touchera particulièrement les femmes qui représentent la majorité des travailleurs dans les emplois peu qualifiés et mal rémunérés. En Inde, pays qui a affiché une croissance de 5 pour cent par an au cours des dix dernières années, 9 salariés sur 10 n'ont pas de couverture sociale officielle. Au Mexique, où la croissance moyenne a été de 2,5 pour cent par an au cours des dix dernières années, seuls 30 pour cent de la main-d'œuvre bénéficient de protection sociale.
32. Alors même que les licenciements acculent un nombre croissant de travailleurs à travailler dans l'économie informelle, il y devient plus difficile de trouver du travail. Ainsi la fermeture de chantiers dans le secteur du bâtiment se répercute sur les vendeurs de boissons et de nourriture se rendant sur les chantiers, ainsi que sur les personnes vivant du recyclage des déchets. En effet les prix des déchets se sont effondrés et ceux-ci s'accumulent par tonnes dans les rues, les décharges, les entrepôts, les bassins portuaires du monde entier, sans faire l'objet d'une demande importante en transport. De plus, avec la pauvreté et le chômage grandissants des populations, la demande en transport va diminuer, dans la mesure où les gens seront moins nombreux à emprunter des moyens de transport pour aller travailler. Il sera plus difficile pour les pauvres de se payer le billet pour chercher du travail ou suivre des cours de formation. Il s'agit là de pertes qui n'apparaissent pas dans les chiffres du chômage, et qui sont susceptibles d'être négligées dans les efforts destinés à stimuler la création d'emplois.
33. La recherche montre que les transports jouent un rôle important, pouvant exacerber ou réduire le désavantage que connaissent les femmes par rapport aux hommes. L'insuffisance des moyens de transport est flagrante dans bien des endroits du monde développé et du monde en développement. Cela ne fait que renforcer les nombreuses difficultés rencontrées par les populations à faibles revenus. Les options de transport restreintes limitent également la possibilité de trouver un emploi et d'accéder aux réseaux de solidarité sociale, de santé, de se rendre dans des structures de loisirs et de sports, et ont donc un impact négatif sur la qualité de vie et sur les chances qu'ont les individus. La

¹¹ OCDE

présence ou l'absence de moyens de transport a un impact direct sur le bien-être physique et mental des femmes¹².

Etude de cas : Impact de l'économie informelle sur le transport routier au Pakistan

Le transport routier au Pakistan est désormais presque totalement contrôlé par le secteur privé, et presque entièrement entre les mains de l'économie informelle. Le transport routier représente 91 pour cent du transport de passagers et 96 pour cent du transport de fret. Le développement de l'infrastructure de transports favorise surtout les grands projets : autoroutes, voies express, ponts. En 1999-2000, 88,5 pour cent du budget de transport de l'Etat a été consacré à la construction d'autoroutes et de ponts ; 7,5 pour cent seulement sont allés à la construction de routes en milieu rural si nécessaires aux femmes des campagnes. Les travailleurs des transports – conducteurs, contrôleurs, personnel de nettoyage, personnel auxiliaire – au Pakistan sont essentiellement de sexe masculin, même si depuis la fin des années 90 les femmes se sont mises à travailler dans des entreprises moyennes ou grandes du secteur des transports, comme hôtesse ou employées de bureau. Les obstacles à l'entrée des femmes dans le secteur des transports sont généralement de nature sociale et culturelle. Le transport routier au Pakistan est le secteur enregistrant la croissance la plus rapide dans les transports, absorbant un nombre important de travailleurs non qualifiés, spécialisés et qualifiés, et est à l'origine de la création de micro-entreprises et petites entreprises dans l'économie informelle. Les travailleurs du secteur routier connaissent les difficultés suivantes : faible rémunération, mauvaises conditions de travail, risques professionnels, absence de protection sociale.¹³

34. L'ONU et l'OIT estiment que l'impact de la crise sur l'emploi, qui devrait être important et durable, nous amènera à repenser certaines hypothèses économiques fondamentales, comme le modèle traditionnel de l'homme assurant la survie de la famille, qui n'a plus sa place aujourd'hui. La crise économique mondiale devrait nous encourager à examiner de nouveaux secteurs porteurs de croissance économique, en particulier celui des « emplois verts ». Ceux-ci représentent la possibilité pour les pays de fournir formation et informations aux femmes pour leur permettre de combattre à armes égales. Cela pourrait aussi représenter de nouveaux débouchés dans le secteur des transports et de la distribution.
35. Au moment où les pays en développement réamorcent des investissements dans l'agriculture et le développement rural pour stimuler la relance et la croissance, ils peuvent choisir de se concentrer particulièrement sur les petites agricultrices qui produisent la grande majorité des produits alimentaires de base. Cela permettrait de rompre la dépendance à l'égard des marchés internationaux des produits de base et des importations alimentaires. Cela nécessitera également de repenser de façon radicale les réseaux de transport et de distribution. En effet, sur

¹² Kerry Hamilton, University of East London, UK, Perspectives d'égalité des sexes pour le sommet de la Terre 2002: Energie, transport, informations pour la décision ; Berlin, Allemagne, 2001

¹³ Zeenat Hisam, Road Transport Workers in Pakistan, [Travailleurs du transport routier au Pakistan], Economic and Political Weekly, 27 mai 2006
<http://www.wiego.org/publications/EPW/Non%20WIEGO%20Articles/Hisam%20Collective%20Care%20Arrangements%20in%20the%20Informal%20Labour%20Mkt%20-Road%20Transport%20workers%20in%20Pakistan.pdf>

tous les continents, les femmes disposent d'un moindre accès que les hommes aux voitures, et sont par conséquent plus tributaires qu'eux des transports en commun.¹⁴

36. Les syndicats mondiaux (Global Unions) sont des organisations syndicales internationales comme la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), qui travaillent ensemble dans un même engagement pour le mouvement syndical. Ils partagent « la même détermination d'organiser, de défendre les droits humains et les normes du travail en tout lieu, de promouvoir le développement des syndicats pour le bien des travailleuses et des travailleurs et de leurs familles »¹⁵. Les problèmes comme le changement climatique, la crise économique mondiale, la migration et le développement nous touchent tous dans notre vie quotidienne. Ils ne peuvent être laissés aux seuls dirigeants politiques et au règne des du marché dérégulé. Le syndicalisme uni se doit de jouer un rôle de premier plan sur ces grands problèmes d'aujourd'hui, si nous voulons faire entendre notre voix et exercer une influence¹⁶.
37. Les syndicats mondiaux (Global Unions) jouent un rôle important en participant à élaborer une stratégie qui reflète de façon équilibrée les besoins différents, et parfois divergents, des travailleurs de par le monde. Le Comité des femmes de la Confédération syndicale internationale (CSI), ainsi que les structures de femmes des syndicats mondiaux, ont la tâche importante de veiller à ce que les stratégies des syndicats mondiaux reflètent les besoins des femmes au travail et en dehors. Des initiatives prises par les syndicats mondiaux, parmi lesquelles on peut citer la perspective d'égalité des genres de 'Decent Work check' [Travail décent : bilan]¹⁷, représentent des ressources précieuses utilisables par les syndicats des transports et d'autres au niveau régional ou sur le lieu de travail. Les syndicats mondiaux jouent un rôle crucial lorsqu'il s'agit de favoriser des stratégies coordonnées permettant de faire entrer les femmes dans les syndicats grâce à des campagnes d'organisation communes.
38. L'ITF travaille en étroite collaboration avec les autres organisations syndicales internationales. Les syndicats de par le monde – on peut citer la campagne¹⁸ de l'Internationale des services publics (ISP) pour des services publics de qualité – font campagne avec l'ITF pour encourager les investissements de l'Etat dans les services publics de qualité, ce qui suppose un financement suffisant, une meilleure transparence, l'amélioration des emplois et des services accessibles, utiles et abordables financièrement. Cette campagne comprend une action au niveau local, national et international. Les syndicats nationaux, une fois leurs priorités définies, mettent en œuvre des campagnes pour obtenir des services publics de qualité. Au plan international, l'action engagée consiste à forger des alliances avec ceux qui partagent nos objectifs, et à participer à des actions mondiales. Les syndicats mondiaux travaillent au sein de larges coalitions

¹⁴ Kerry Hamilton, University of East London, UK, for Gender Perspectives for Earth Summit 2002;ibid

¹⁵ Conseil des Global Unions

¹⁶ Une croissance verte pour les emplois et la justice sociale, Conseil des Syndicats Mondiaux, déc 2009

¹⁷ <http://www.decentworkcheck.org/main>

¹⁸ <http://www.world-psi.org>

pour faire changer le programme pro-privatisation des institutions financières internationales, de l'Organisation mondiale du Commerce et des sommets des riches nations comme le G8.

Promouvoir un rôle de premier plan pour les femmes dans les transports

39. Les femmes sont de plus en plus nombreuses à travailler dans le secteur des transports, qui reste pourtant, ainsi que les syndicats des transports, dominé par les hommes. Il arrive que les femmes aient du mal à entrer dans un syndicat. Ainsi une étude¹⁹ réalisée par l'OIT /CISL révèle que la raison la plus fréquente pour laquelle les femmes ne se syndiquent pas est qu'elles ne voient pas comment les syndicats peuvent les aider. Une autre raison réside dans le manque de temps du fait des responsabilités familiales qui sont les leurs. En amenant les femmes à participer aux négociations collectives, et les négociateurs masculins à traiter des problèmes touchant les femmes, on surmonterait des obstacles majeurs pour les femmes syndicalistes de par le monde. Il sera nécessaire de s'atteler à ces problèmes si nous voulons augmenter le nombre d'adhérentes.
40. L'ITF a identifié les raisons principales pour lesquelles les adhérentes ont des difficultés à s'impliquer dans les syndicats :
- Le style des réunions peut se faire sur un mode d'affrontement et être assez agressif. L'usage d'un langage sexiste isole les femmes. Les femmes peuvent avoir du mal à se faire entendre ; les problèmes évoqués ne les intéressent pas.
 - Obstacles d'ordre pratique lorsque les réunions sont fixées en dehors des heures de travail, surtout en soirée ou en l'absence d'organisation de garde des enfants.
 - Les négociations collectives sont dominées par les hommes et ne portent pas sur les « questions des femmes ».
 - Obstacles à l'accès pour les femmes à des postes de responsabilité au sein des syndicats, du fait de la culture masculine des syndicats, des responsabilités familiales ou d'un manque de confiance en elles des femmes.
41. Les affiliés de l'ITF peuvent tenter, grâce à une action concertée, de surmonter ces obstacles à la participation des femmes aux syndicats et d'augmenter le nombre, faible aujourd'hui, des femmes aux postes de responsabilité syndicale. Ainsi au Royaume-Uni, le syndicat UNITE dispose d'une règle selon laquelle le nombre de femmes dans les instances syndicales au niveau national, régional et local doit être proportionnel au nombre d'adhérentes au syndicat. Cette règle découle de la prise de conscience par le Comité exécutif central que les efforts entrepris jusqu'à alors pour assurer la pleine représentation des 176.000 adhérentes de UNITE de façon volontariste n'avaient pas abouti complètement. L'ITF est favorable à une approche en deux temps pour amener le changement : dans un premier temps, constituer des structures pour les femmes ou l'égalité des femmes, dans un deuxième temps, généraliser la question d'égalité des genres.
42. Un grand nombre de syndicats des transports ont mis en place des structures internes afin de promouvoir l'égalité des genres. Elles sont différentes d'un syndicat à l'autre. Il peut s'agir d'un comité des femmes dont les membres sont élues par une conférence de femmes, de désigner des femmes à des postes de responsabilité, ou de créer un département des femmes. L'ITF estime que la

¹⁹ Citée dans l'ouvrage « Renforcer les syndicats » – dossier pédagogique de l'ITF pour développer les syndicats en s'impliquant dans les questions de genre.

politique visant à généraliser les questions d'égalité des genres est utile lorsqu'elle s'accompagne de création de structures pour les femmes. Cela suppose de veiller à ce que la prise de décision dans tous les domaines de compétence tienne compte de l'inégalité des genres. Hommes et femmes acceptent d'assumer ensemble la responsabilité de changer les relations entre les sexes. La politique en matière d'égalité des genres doit :

- Identifier la façon dont les stratégies et la prise de décision actuelles reflètent ou renforcent les inégalités ; y remédier
- Veiller à ce que toutes les stratégies et activités syndicales tiennent compte de la discrimination et promeuvent l'égalité des genres
- Veiller à une répartition équitable des mesures et des avantages

Les syndicats en action : la discrimination positive

« Grâce à une structure de femmes bien établie, nous avons pu organiser de multiples activités, réunions, séances de formation, participation à des conférences régionales, célébration de la campagne de l'ITF le 8 mars. » Huwaida, travailleuse en aéroport, du syndicat General Trade Union of Workers in Air Transport and Tourism, Jordanie.

« Nos syndicalistes masculins ont eu beaucoup de mal à gérer des réunions avec la participation de jeunes femmes qui sont arrivées dans notre syndicat. Ils voulaient tout organiser, et considéraient les femmes comme simples observatrices à la réunion. Ainsi ces jeunes femmes se sont mises à considérer le syndicat comme un endroit où faire leurs doléances, plutôt qu'une organisation permettant de changer les choses ». Cheminote, Japon

« Plusieurs syndicats ont adopté des stratégies volontaristes pour améliorer la représentation des femmes. On peut citer parmi celles-ci les quotas, la modification des règlements des syndicats, pour inclure les femmes membres et leur donner l'égalité de droits ; la création d'un poste de représentante des femmes au sein des syndicats. Des réunions syndicales régulières destinées aux femmes peuvent également encourager celles-ci à adhérer au syndicat et à promouvoir les activités syndicales ». Participante à la réunion des cheminotes de l'ITF, décembre 2008.

Les initiatives syndicales en matière d'éducation et de formation sont essentielles pour disposer d'une masse critique de militantes et de dirigeantes syndicalistes. Les ressources de l'ITF, dont le dossier pédagogique « Renforcer les syndicats » constituent des ressources précieuses pour les affiliés en matière d'égalité des genres.

Les femmes employées dans les transports et la syndicalisation

43. L'organisation des femmes est déjà difficile pour les syndicats, du fait de la crise économique, de la présence minoritaire des femmes dans de nombreux syndicats, de la culture syndicale qui n'a pas su suffisamment intégrer les préoccupations des femmes. En période de récession économique, il est plus important que jamais que les syndicats soient puissants et à même d'organiser les travailleuses. Pour parvenir à faire venir les femmes et à les garder, les syndicats affiliés à l'ITF doivent s'attaquer aux problèmes importants pour les femmes, à la fois dans les négociations collectives et dans leurs campagnes d'organisation. Cela représente une possibilité de développement pour le syndicat. Et en organisant les travailleurs non syndiqués, nous pouvons prévenir une sous-enchère salariale et des campagnes antisyndicales de la part des opérateurs privés.

Les syndicats en action : les dirigeantes syndicales organisent

Dans les cas où les femmes ont fait un travail d'organisation dans des entreprises anti-syndicats, comme chez LAN, le transporteur aérien chilien à bas coût, elles ont créé des structures de militants qui ont permis aux femmes comme aux hommes de mettre en place des syndicats combattifs. Les luttes livrées contre LAN en Argentine, au Chili, en Equateur et au Pérou, ont fait émerger de nouvelles figures féminines aux postes de Présidente et de Secrétaire générale.

Les syndicats en action : Les syndicats argentins recrutent de nouvelles adhérentes

Les syndicats argentins ont augmenté leur quota de femmes – maintenant 40 % des délégués du personnel sont des femmes. Ils ont engagé la vitesse supérieure en assurant une formation permanente des nouveaux délégués pour obtenir que davantage de femmes se syndiquent et réclamer la formation des travailleuses des transports afin qu'elles obtiennent un permis de conduire. Cela s'est traduit par une augmentation du nombre d'adhérentes chez les affiliés de l'ITF en Argentine.

Etude de cas : Organiser les femmes dans l'aviation civile

Aujourd'hui, l'organisation de l'aviation civile pour y renforcer le pouvoir des travailleurs est devenue difficile, du fait du développement des compagnies "low cost" farouchement opposées à la syndicalisation et ont pour cela recours à des tactiques antisyndicales et d'intimidation. Mais si l'organisation des travailleurs dans les compagnies aériennes « low cost » est difficile, elle n'est pas impossible. Les syndicats peuvent gagner cette bataille à condition que leurs campagnes d'organisation soient bien ciblées et préparées. Il est également nécessaire que les campagnes d'organisation s'adressent aux travailleuses.

En 2003, le British Transport & General Workers' Union (ayant fusionné depuis lors avec d'autres pour constituer Unite) a pris la décision stratégique d'organiser un certain nombre de compagnies aériennes "low cost". Le syndicat a mis en œuvre une stratégie coordonnée dans ce secteur, afin de constituer une organisation syndicale chez Thomas Cook et First Choice. Ces campagnes ont donné de bons résultats. La troisième compagnie, Flybe, a fait l'objet d'une campagne très difficile pour obtenir la reconnaissance du syndicat : en effet la compagnie avait engagé le Groupe Burke, connu pour sa lutte antisyndicale, pour tenter d'éliminer le syndicat dès le début de la campagne.

Le syndicat a utilisé des équipes d'organiseurs à plein temps, des délégués du personnel extérieurs et des permanents syndicaux pour cibler les travailleurs. Tous les organisateurs avaient été formés pour comprendre les principaux problèmes rencontrés par les équipages de cabine : environnement de travail, composition de l'équipage, organisation des horaires, primes et barèmes de salaires. On a par ailleurs organisé le « mappage »

de l'actionnariat de la compagnie, de ses opérations, de la composition démographique de sa main-d'œuvre. Les organisateurs ont visité les sites de travail et en ont dressé les listes, ont mis en place des comités d'organisation sur les différents lieux de travail au fur et à mesure du déroulement de la campagne. On a organisé des réunions, élaboré des bulletins nationaux et locaux, des pétitions, des journées de distribution d'autocollants. Le syndicat n'a négligé aucune des plaintes des travailleurs, qu'elles concernent les salaires, les horaires, le nettoyage, les pauses ou le personnel « premium ».

Les organisateurs ont passé du temps à préparer les travailleurs aux tactiques prévisibles de la direction, notamment aux démarches antisyndicales du Groupe Burke ou aux messages antisyndicaux. « Nous avons dû nous plonger dans les opérations de la compagnie », déclare Sharon Graham, chargée la politique de syndicalisation de Unite. « A la fin du processus, les travailleurs ont vraiment compris ce que faisait le syndicat ».

Le syndicat a fait pression sur Flybe pour que la compagnie se débarrasse des agents antisyndicats. Il a étudié tous les aspects de la compagnie, y compris son marché, ses activités, pour cibler le risque éventuel en termes de réputation. Le syndicat a continué à exiger que l'entreprise consacre de l'argent à résoudre les problèmes de l'équipage de cabine, plutôt qu'à engager des agents antisyndicaux dont la présence est inacceptable moralement, et dont l'objectif consiste à priver les travailleurs d'un salaire décent.

Ce travail a porté ses fruits. Lorsque les salariés furent consultés par vote, 89 pour cent participèrent, dont 93 pour cent se prononcèrent en faveur du syndicat. La stratégie du syndicat, qui consistait à recruter de nouveaux adhérents en priorité auprès des jeunes femmes de moins de 30 ans, a réussi.

Organiser les femmes dans les nouveaux secteurs d'emploi

44. L'emploi des femmes dans le secteur des transports a changé au fur et à mesure que le secteur se transformait. En dépit de la séparation entre les sexes selon les professions, un nombre plus important de femmes occupent désormais des postes qui étaient auparavant "réservés" à leurs collègues masculins. Ainsi les femmes sont désormais plus nombreuses à être grutières, débardeuses, conductrices de train et de camion, officiers de marine et pilotes de ligne. On trouve ainsi des femmes employées dans la flotte marchande en Argentine, conductrices de trains au Maroc, grutières en Inde. Ces femmes adhèrent généralement à un syndicat dans la mesure où elles sont considérées comme faisant partie de la main-d'œuvre traditionnelle organisée des transports. Depuis quinze ans que l'ITF a entamé son travail auprès des femmes, on constate une augmentation du nombre de femmes de ce secteur professionnel participant aux manifestations de l'ITF. De ce fait, un grand nombre de syndicats affiliés à l'ITF ont reconnu la spécificité des besoins des travailleuses, obtenant par exemple un congé pour allaitement pour les femmes officiers de marine en Argentine.

Les syndicats en action : Les parents s'organisent aux Etats-Unis

Le International Longshore and Warehouse Union a déployé une campagne pour aider quelque 600 agents d'entrepôt en Californie. Cela a été suscité, en partie, par un conflit déclenché par la décision de la direction d'imposer des heures supplémentaires et d'obliger le personnel à travailler au-delà de leurs horaires officiels. Les parents ne pouvaient plus aller chercher leurs enfants après l'école ou à la crèche. Confronté à cette difficulté, le personnel a décidé de former un syndicat et de s'affilier à l'ILWU. Les salariés négocient actuellement un contrat avec leur employeur et le problème devrait être résolu dans le cadre de ces négociations.

Avec la fluctuation du nombre d'emplois opérationnels, de nouveaux débouchés professionnels s'ouvrent, en particulier pour les femmes. Le défi à relever pour les syndicats est de comprendre cette mutation et d'élaborer des stratégies d'organisation et de négociations fondées sur une vision plus large du secteur des transports, permettant d'augmenter le recrutement et la participation des femmes dans les syndicats.

Les syndicats en action : des façons originales de préparer les dirigeantes de demain

Air New Zealand a créé une société écran et s'est mise à recruter des salariés à un niveau de rémunération inférieur aux salariés existants. Les nouveaux salariés devaient acheter eux-mêmes leurs uniformes et payer leurs repas pendant leur formation, et travailler aux côtés des autres. Il s'agissait pour les nouveaux salariés en majorité de jeunes femmes, qui ont fait campagne auprès des usagers et ont obtenu un large soutien dans la population, grâce à Facebook et aux médias sociaux qui leur ont permis d'organiser des rassemblements. Elles ont également bénéficié d'une solidarité internationale de la part d'autres syndicats. Ces jeunes femmes se sont montrées très inventives : au lieu de refuser de travailler, elles arrivaient au travail arborant des perruques et des chaussures rigolotes, de sorte que c'est le patron qui les empêchait de travailler. Des vols durent être annulés à la suite du refus par l'entreprise de les autoriser à voler en portant ces perruques – et tout le monde a été au courant ! Ces jeunes travailleuses ont obtenu un accord et une augmentation de salaire grâce à l'action syndicale qu'elles ont menée, et qu'elles n'oublieront jamais.²⁰

45. Le rôle des femmes dans la chaîne logistique dépasse les tâches opérationnelles de transport. Les secteurs où les femmes sont nombreuses à travailler, et beaucoup moins susceptibles d'être organisées, sont les emplois dans les services, l'information ou l'administration dépendant des transports. Ces emplois varient de postes d'agents de gardiennage créés dans les ports à la suite de la mise en place de nouveaux régimes de sécurité, aux postes techniques ou administratifs dans la logistique, en passant par les emplois dans les nouveaux entrepôts gigantesques des plates-formes logistiques comme à Hong Kong. Les études réalisées par l'ITF montrent que la proportion des femmes dans ces entrepôts s'élève à environ 50 pour cent. Dans le même temps, l'externalisation et la sous-traitance de la billetterie et d'autres processus commerciaux dans le secteur ferroviaire et l'aviation ont entraîné une augmentation des effectifs dans les centres d'appel des transports, notamment en Inde et aux Philippines, dont la majorité ne sont pas syndiqués.

Les femmes et les campagnes stratégiques d'organisation

46. Depuis le Congrès de Durban en 2006, l'ITF a adopté une approche plus stratégique de soutien de ses affiliés, se concentrant sur l'organisation des travailleuses et le renforcement de leurs syndicats et de leurs stratégies de négociation, par le biais d'une série d'initiatives ciblées « Organisons-nous mondialement ». Celles-ci ont suivi un processus structuré : étude stratégique d'abord, développement d'une stratégie ensuite, enfin préparation de la campagne avec les affiliés. L'un des enseignements tirés de cette expérience est l'importance du rôle des représentantes des femmes pour qu'elles participent à toutes les étapes de l'organisation de la recherche et de l'élaboration des campagnes, pour que les campagnes d'organisation situent et

²⁰ Conférence des femmes de l'ITF, 2010

ciblent bien les travailleuses des transports. Si cela n'est pas le cas, les femmes, en dépit de leur rôle stratégique sur le lieu de travail, risquent d'être « oubliées ».

47. L'ITF a notamment entrepris une recherche stratégique pour soutenir les initiatives d'organisation des femmes dans les emplois non traditionnels. Les changements technologiques considérables dans le secteur portuaire ont amené la section des dockers de l'ITF à réaliser une étude des emplois stratégiques dans les ports fréquemment occupés par des femmes, et où le taux de syndicalisation est souvent inférieur. Cette étude jouera un rôle important pour lutter contre les idées toutes faites sur le travail de docker en général et correspond à la campagne centrale de la section. En effet, la campagne contre les ports de complaisance menée par la section des dockers se concentre actuellement sur les quatre principaux opérateurs de réseaux mondiaux (GNT), à savoir PSA, DPW, APMT, HPH ; elle a pour but d'encourager les militantes syndicales des opérateurs de terminaux à participer au réseau GNT. Cette approche permet de faire en sorte que les militantes femmes jouent un rôle déterminant dans l'orientation et les activités de la campagne contre les ports de complaisance. Cela suppose de veiller à ce que certaines travailleuses soient la cible principale du recrutement et des activités militantes, à tous les stades du processus d'organisation, et que les questions d'égalité des genres, notamment de discrimination, de harcèlement sexuel, de droits de maternité et de santé et sécurité, soient intégrées à tous les niveaux de contact avec les GNT et dans toutes les négociations en vue d'Accords cadres mondiaux.
48. Un projet stratégique est en cours pour organiser les centres d'appel. Ce projet fait suite à un rapport d'étude sur trois pays entrepris par le Comité des femmes de l'ITF sur les besoins des travailleuses des centres d'appel et la meilleure façon de syndiquer ces centres. L'ITF espère ainsi améliorer la situation des travailleuses des transports et étudier leur pouvoir au sein de leur syndicat. Ainsi les travailleuses peuvent occuper des postes de contrôleuses de sécurité ou disposer de compétences techniques difficiles à remplacer, ou faire un travail ayant un impact immédiat sur les activités de l'employeur, et sont donc un atout essentiel pour un syndicat fort. Si les syndicats savent constituer, mobiliser et développer des dirigeants syndicaux parmi la main-d'œuvre féminine, ils augmenteront leur pouvoir à la table de négociations ainsi que lors de conflits sociaux.

Négociations collectives

50. Des millions de femmes sont employées dans le secteur des transports de par le monde, qu'elles y soient conductrices de bus ou de train, travailleuses des ports, équipages de cabine de compagnies aériennes, cadres, personnel de centres d'appel ou employées de bureau. Comme la majeure partie des travailleurs de ce secteur, elles souffrent de la déréglementation et de la privatisation qui impactent leur salaire et leurs conditions de travail. En même temps, les femmes sont victimes d'une inégalité de salaires et de droits, se heurtent à des portes fermées, à l'insuffisance des aides parentales et maternelles, sont confrontées à la discrimination et au harcèlement.

Les syndicats en action : les femmes d'abord !

« Malheureusement, c'est le manque de ressources des syndicats qui explique leur approche plus réactive sur les questions des femmes que sur d'autres questions concernant les deux sexes. Dans un secteur d'activité 'masculin', travailler sur les questions des femmes peut être considéré comme utiliser des ressources rares à mauvais escient. Il est donc essentiel que la politique syndicale donne son feu vert à ce travail et le soutienne », déclare Helen McAra, Secrétaire générale de la Merchant Service Guild Industrial Union of Workers Inc.

51. La campagne de l'ITF insiste beaucoup sur l'objectif de donner aux femmes les moyens d'obtenir de meilleures conditions de travail, plus de droits et l'égalité avec leurs collègues de sexe masculin. Les travailleuses des transports qui occupent des postes analogues aux hommes, ou font un travail de valeur égale, devraient être placées sur un pied d'égalité professionnelle par rapport à leurs collègues masculins. Il est crucial que soit inscrit dans la législation nationale le droit pour les femmes à être traitée de la même façon que les hommes, mais il est tout aussi important que le principe d'égalité sous-tende l'ensemble du processus de convention collective, et que les négociateurs masculins comprennent l'importance de l'égalité de traitement. Au cours des dix dernières années, les syndicats des transports ont négocié des acquis importants pour les femmes en termes de discrimination, d'égalité des salaires, d'aménagement des heures de travail, ou encore de droits de maternité. Certains syndicats ont réussi à obtenir une amélioration des congés de maternité, des congés parentaux, et une augmentation des structures de garde d'enfants. La garde des enfants est absolument prioritaire pour les syndicats des transports, du fait de la prépondérance historique des travailleurs masculins et de la séparation des professions selon les sexes qu'elle a perpétrée, et qui fait obstacle aux perspectives de carrière des femmes. Dans une profession à majorité masculine, il est important d'obtenir des droits aux congés parentaux et de paternité décents, qui représenteront, à l'instar du droit au suivi pendant la grossesse, un résultat de négociation substantiel pour les parents des deux sexes ainsi que pour leurs jeunes enfants.

Les syndicats en action : les travailleurs japonais obtiennent des congés parentaux supplémentaires

La Japan Confederation of Railway Workers' Unions (JRU) a obtenu une année supplémentaire de congé parental pour s'occuper des enfants. Le congé parental autorisé est donc désormais de deux ans. Il existe beaucoup d'installations réservées aux femmes dans les chemins de fer, mais le JRU en exige l'amélioration.

Chercher à obtenir par les négociations une situation plus avantageuse pour les femmes devrait faire partie des priorités des syndicats, même s'il n'y existe pas de déléguées syndicales et peu d'adhérentes de sexe féminin. Les équipes de négociations des syndicats peuvent compter des femmes même si celles-ci ne sont pas officiellement représentées au niveau décisionnel du syndicat. Il peut être difficile aux femmes de s'imposer au sein dans des milieux masculins où les amitiés se tissent de façon informelle « entre hommes » dans les bars, les toilettes ou sur les terrains de golf – l'expérience montre qu'il est parfois nécessaire d'avoir recours à la « ségrégation positive » pour permettre l'entrée des femmes dans les structures syndicales. Les syndicats qui ne se battent pas pour les droits des adhérentes connaîtront des problèmes d'effectifs, et les conditions de travail et de rémunération pour l'ensemble des travailleurs s'en ressentiront. Les syndicats ont autant besoin des femmes que les femmes des syndicats.

L'enquête de l'ITF sur l'égalité des genres : Rapport d'étape sur la conquête de l'égalité

52. Selon une enquête réalisée en 2007-2008 par l'ITF²¹, les femmes employées dans les transports et adhérentes à un syndicat ont encore du mal à obtenir une véritable parité. L'enquête réalisée auprès des affiliés de l'ITF montre qu'il y a eu certaines améliorations depuis la dernière enquête de 1998, mais il reste de nombreux domaines où les femmes ne jouissent pas des mêmes droits

²¹ Enquête de l'ITF : Egalité homme-femme dans les transports, ITF, 2007/08

que leurs homologues masculins. Cette enquête fournit la preuve que les femmes continuent à avoir besoin de syndicats forts combattant pour l'égalité des genres, afin de mettre fin à la discrimination et à la ségrégation des tâches par sexe dans le secteur des transports.

Les syndicats en action : Les Sud-Africains obtiennent une augmentation des allocations de maternité

En 2008, le South African Transport and Allied Workers' Union (Satawu) et le United Transport and Allied Trade Union (Utatu) ont obtenu une augmentation des allocations de maternité de la part de Transnet, l'entreprise nationale de transports en Afrique du Sud. Elle s'est traduite par un doublement des allocations offertes par l'entreprise.

53. L'enquête sur l'égalité homme-femme dans les transports, réalisée en 2007-2008 par l'ITF, a fait l'objet de 388 réponses dans 45 pays différents, ce qui représente près de 390.000 femmes travaillant dans 200 entreprises ou lieux de travail différents. Il révèle que les femmes ont su, à force de négociations, contraindre les employeurs à mettre en place des politiques d'égalité des chances et de lutte contre le harcèlement, mais que celles-ci doivent encore être traduites dans la réalité par les négociations collectives. Ce n'est qu'en renforçant le nombre d'adhérentes aux syndicats et la participation des femmes dans les syndicats que les travailleuses pourront obtenir sécurité de l'emploi, égalité de salaires et se battre contre la discrimination dont elles sont victimes au quotidien.

Les progrès depuis l'enquête de 1998 de l'ITF

- Les femmes sont moins nombreuses à déclarer devoir indiquer leur situation de famille ou l'existence ou non d'enfants lorsqu'elles postulent à un emploi
- Moins de répondants (un sur dix) déclarent qu'il existe des disparités de salaires entre les sexes
- Les femmes sont relativement plus nombreuses à avoir les mêmes possibilités de promotion et de bénéfice de caisse de retraite d'entreprise que les hommes
- Il semble que la tendance soit à la disparition de la discrimination sexuelle dans l'attribution de postes
- Si les entreprises ont encore recours à des photographies de « jolies femmes » dans leur publicité, en particulier pour le transport de passagers, il semble qu'on mette désormais plus l'accent sur le professionnalisme et le service que peuvent offrir les employées
- Plus de la moitié des personnes interrogées déclarent que leur entreprise dispose d'une politique d'égalité des chances, ce qui représente une nette augmentation par rapport au tiers de l'enquête précédente. Dans les cas où cette politique existe, la moitié des personnes interrogées déclarent qu'elle est efficace, contre un cinquième seulement en 1998
- Plus de la moitié des personnes interrogées déclarent que leur entreprise dispose d'une politique ou d'un accord en matière de harcèlement sexuel, ce qui dépasse nettement le chiffre de 26 pour cent obtenu précédemment.

Les obstacles restant à surmonter dans les négociations collectives

- Environ 10 pour cent des personnes interrogées déclarent avoir perdu leur emploi en se mariant ; c'est particulièrement le cas pour les femmes travaillant dans les chemins de fer et sur les navires de croisière
- Dans 27 pays, les femmes déclarent qu'elles n'ont pas droit à un congé de maternité accompagné de prestations financières

- La plupart des femmes enceintes ne bénéficient pas du droit à pouvoir changer de poste
- Il existe une réelle discrimination dans les catégories de tâches pour lesquelles les femmes sont recrutées et dans leur salaire
- Un grand nombre de femmes occupant des emplois traditionnellement « masculins » doivent encore porter des uniformes conçus pour une physiologie masculine
- Les entreprises désireuses de projeter une image particulière de personnel chargé de la clientèle demandent souvent aux femmes de porter des chaussures à talons hauts peu pratiques, des jupes ou saris étroits, mettant quelquefois ainsi en danger leur sécurité ou leur santé
- Près de la moitié des femmes interrogées déclarent que leur employeur n'a pas de politique d'égalité des genres
- Près de la moitié des femmes interrogées déclarent que leur employeur ne dispose pas de politique contre le harcèlement sexuel, ou alors qu'elles n'en ont pas connaissance. Plus de la moitié ne savent pas si on intervient rapidement en cas de harcèlement sexuel ; moins d'un cinquième font état d'une formation sur le harcèlement sexuel destinée aux cadres et aux employés.

Syndicats en action : les travailleuses des transports en Argentine font la pause

L'Asociación Argentina de Aeronavegantes (AAA) a bénéficié d'un environnement propice à l'organisation, grâce à la renationalisation de l'entreprise en 2008. Depuis lors, le syndicat a pu faire respecter le droit des employées à n'effectuer des déplacements professionnels que pour de courtes durées, de sorte à pouvoir s'occuper de leurs jeunes enfants. Cela faisait partie de l'accord syndical avant la renationalisation mais l'opérateur privé ne respectait pas cet accord. Le syndicat a également obtenu que vaille la règle de non-astreinte pour les mères de jeunes enfants. Les femmes peuvent choisir de travailler sur des vols du matin ou de l'après-midi jusqu'à ce que leur enfant ait deux ans. Ce succès est attribué au fait que la présence syndicale est importante dans les aéroports, avec une écoute constante des problèmes des travailleurs et l'engagement d'une coopération mutuelle, fondée sur la confiance et la bonne volonté.

Compter les adhérentes et faire compter les femmes

54. Pour réaliser leur travail de recherche et de préparation de campagnes, l'ITF et certains syndicats rassemblent des statistiques ventilées et établissent avec précision la localisation des femmes dans la chaîne de transport, afin de cibler leur organisation.
55. Certains syndicats ont établi des bases de données ventilant les adhérents par sexe et énumérant les conventions collectives en faveur des femmes.

Les syndicats en action : Planifier les campagnes de syndicalisation à l'aide du mini-audit de l'ITF

Les affiliés ont trouvé utile le bilan succinct de l'ITF lorsqu'il s'agit de vérifier la prise en compte de l'ensemble de la problématique de l'égalité hommes-femmes dans leur stratégie d'organisation. Il fallait répondre à des questions comme celles-ci :

Votre syndicat a-t-il

- *Rassemblé et conservé les données conservant les adhérents selon leur sexe, leur âge et leur catégorie de métier ?*
- *Gardé trace de la participation des femmes au syndicat ?*

- *Créé des structures de représentation des femmes ?*
- *Inclu les femmes à tous les niveaux d'activité syndicale ?*
- *Fait un bilan régulier de vos procédures et de vos structures ?*
- *Évalué la situation de votre syndicat lorsqu'il s'agit de relever les défis actuels ?*
- *Réfléchi aux changements nécessaires pour le syndicat ?*
- *Pris un engagement de réaliser des changements et d'en assurer le suivi ?²²*

56. D'autres syndicats, comme Unite au Royaume-Uni, vont plus loin et collectent des données mettant en évidence le nombre de dirigeantes et de militantes syndicales de sexe féminin. Cette initiative a été prise en réponse à un exercice national de contrôle de qualité entrepris par les syndicats britanniques.

Les syndicats en action : compter les adhérents

Le Merchant Service Guild Industrial Union of Workers de Nouvelle Zélande utilise une base de données pour fournir des informations sur la répartition par sexe de ses adhérents. Ce syndicat réalise également une analyse des statistiques émanant de la base de données sur le nombre d'adhérentes par secteur d'activité, par qualification, par âge, afin de constituer des groupes de courriers électroniques sur des questions données. Cela a permis à ce syndicat d'adopter une approche plus directe et plus personnelle, et de renforcer ses efforts pour encourager la participation à un syndicat qui est presque exclusivement masculin.

57. Plusieurs syndicats ont mis en œuvre des stratégies volontaristes destinées à améliorer la représentation des femmes. Il peut s'agir par exemple d'établir des quotas, de changer les textes fondateurs des syndicats pour inclure les femmes et leur accorder les mêmes droits, de désigner un poste de représentante des femmes au sein du syndicat. Des réunions syndicales régulières destinées aux travailleuses peuvent également permettre d'encourager la participation des femmes au syndicat ainsi que de promouvoir les activités syndicales. Mais il est important que les hommes comme les femmes soient impliqués dans le travail consistant à faire avancer l'égalité des genres au travail et dans le syndicat. On peut citer à cet égard l'exemple de la Journée annuelle du travail décent organisée par la CSI, durant laquelle des syndicats du monde entier montrent des exemples de travail décent, y compris d'initiatives dans le cadre de l'égalité des genres. Le manuel sur les femmes de l'ITF, intitulé « Les femmes qui transportent le monde », contient plus d'informations sur l'ensemble de ces stratégies.

Les syndicats en action: Les femmes prennent la tête au Pakistan

Atia Saleem, première femme présidente élue du Pakistan Transport Workers' Federation (PTWF), participe activement à la Fédération depuis 15 ans. Au PTWF, 20 pour cent des sièges au comité exécutif sont réservés aux femmes. Il existe également un groupe de femmes très actif ; ses membres sont habilités à participer à tous les processus de prise de décision du PTWF. De plus, le PTWF a élaboré des stratégies pour mieux comprendre l'organisation des femmes et leur donner la possibilité de discuter de leurs problèmes.

58. Une autre suggestion émanant de la Conférence des femmes de l'ITF était d'organiser des réunions en groupes plus restreints afin de pouvoir s'adresser aux femmes, de disposer d'enceintes de

²² Pour plus de détails, se référer au dossier de l'ITF, « Renforcer les syndicats », 2010

discussion et de consultation, et d'exiger un environnement exempt de risques pour les femmes, ainsi que d'assurer le respect de la législation du travail.

Organiser dans l'économie informelle

59. A la suite du débat principal du Congrès de l'ITF de Durban en 2006, "Organisons-nous mondialement", il a été décidé qu'il était prioritaire « d'élaborer avec les affiliés des stratégies ayant pour but d'organiser les travailleurs informels, précaires et indépendants dans le secteur des transports ». Il a été décidé de se concentrer sur l'organisation des femmes et des jeunes travailleurs.
60. On estime que l'ITF représente la majorité des travailleurs organisés des transports de par le monde, mais ses affiliés ne représentent qu'une petite minorité –sans doute moins de 5 pour cent, certainement pas plus de 10 pour cent – des hommes et des femmes qui vivent de leur travail dans le secteur des transports.²³
61. Le statut des travailleurs non organisés dans le secteur des transports, hommes comme femmes, varie beaucoup. Un grand nombre sont des travailleurs informels ou précaires qui ne sont pas protégés par le droit du travail national. La restructuration a pour conséquence – et souvent pour objectif – d'affaiblir le statut et les droits des travailleurs en les excluant de la protection sociale offerte par un rapport de travail formel. De nombreux travailleurs précaires n'ont pas le droit de se syndiquer et n'ont pas le choix s'ils veulent survivre. Les travailleurs informels et précaires eux-mêmes sont parfois hostiles aux syndicats.

Les syndicats en action : les femmes indiennes s'organisent pour leurs droits

Les adhérentes au syndicat indien du transport de passagers par route, Maharashtra State Transport Kamgar Shanghatna, ont été encouragées à devenir plus actives dans la lutte pour améliorer leurs conditions de travail chez leur employeur. Elles étaient confrontées au problème d'absence d'équipements, notamment de sanitaires, et faisaient souvent l'objet de harcèlement sexuel de la part des passagers comme de leurs collègues masculins. Cependant, suite à un programme d'éducation destiné aux femmes et portant sur les droits des femmes, la violence et le harcèlement, la santé et la sécurité, les questions juridiques, le VIH et le SIDA – les femmes ont commencé à s'affirmer. Elles ont exigé par l'intermédiaire de leur syndicat que la direction examine leurs problèmes. Après quatre ans d'insistance et de pression, elles ont obtenu que le Président directeur général de l'entreprise mette en place au niveau de cet état un comité de travailleuses des transports. Ce comité a visité divers lieux de travail – dépôts, ateliers, bureaux – où il a tenté de résoudre les problèmes pratiques rencontrés par les travailleuses.

62. Les travailleuses des transports et le comité des femmes de l'ITF ont appelé l'ITF à syndiquer les femmes non organisées afin que celles-ci bénéficient de l'égalité de salaire et de meilleures conditions de travail qui vont de pair avec l'organisation du lieu de travail, faisant valoir que cela pourrait donner un coup de pouce à la reprise économique, garantir le respect des droits sur le lieu de travail, et augmenter l'audience syndicale.

²³ Document du Comité exécutif, avril 2009

63. Dans d'autres secteurs, les travailleurs informels et précaires s'organisent avec succès en syndicats, en différentes formes de solidarité, coopératives, mécanismes de microfinance, associations de travailleurs indépendants. La capacité des femmes à s'organiser de façon efficace est impressionnante, comme le montre l'exemple de SEWA en Inde, association de travailleuses indépendantes qui a le statut de syndicat reconnu et est affiliée à la CSI.
64. SEWA ainsi que d'autres organisations bénévoles organisent certains travailleurs informels des transports, comme le secteur des pousse-pousse. Mais un grand nombre de travailleurs informels des transports sont de sexe masculin – c'est le cas des bicyclettes Boda en Ouganda. Pour organiser efficacement les femmes travaillant dans l'économie informelle des transports, il faudra que les syndicats collectent les données et fassent l'inventaire précis du nombre de femmes et d'hommes dans le secteur informel des transports, avec leur lieu de travail et leur catégorie d'emploi. Ce n'est qu'avec ce niveau de détail et de ventilation par sexe que les campagnes d'organisation sont susceptibles de donner des résultats. Ces informations peuvent permettre de décider de la meilleure approche à adopter dans les différents pays. Ainsi les syndicats peuvent constituer des alliances locales afin d'aider les travailleurs à obtenir reconnaissance et équipement de la part des municipalités. Dans de nombreux pays le transport informel par bus ou camions est dangereux et ne respecte pas les règles les plus élémentaires de sécurité – le soutien apporté par les syndicats en faveur d'une meilleure santé et sécurité dans les bus, les taxis et à bicyclette pourrait sauver bien des vies en Afrique, en Asie et dans d'autres parties du monde.

Les syndicats en action : Organiser les travailleurs informels au Togo

Le Syndicat des travailleurs du Port autonome de Lomé dispose d'un comité responsable de l'organisation du secteur informel en général, et des femmes en particulier. Pour réaliser ses objectifs, ce syndicat a fait un certain nombre de choses, par exemple un programme de sensibilisation, une campagne de recrutement dans les ports pour trouver de nouveaux adhérents, notamment parmi les femmes et les jeunes.

65. Une question cruciale pour nos affiliés, et pour le travail de l'ITF auprès des femmes en général, est la suivante : comment les syndicats des transports peuvent-ils organiser au mieux les travailleurs, en particulier ceux qui ne sont pas couverts par les conventions collectives. Les options envisageables, qui ne s'excluent pas forcément les unes les autres, sont les suivantes : développer les syndicats pour élargir les négociations collectives, faire campagne en faveur d'une plus grande régulation, soutenir d'autres formes d'organisation, comme les syndicats de l'économie informelle, les coopératives, les associations de travailleurs indépendants.
66. Le secrétariat de l'ITF prépare et met actuellement en œuvre des stratégies pour soutenir les politiques « Organisons-nous mondialement » du Congrès et du Comité exécutif de 2006. Celles-ci seront présentées et débattues lors de la Conférence des femmes de 2010.

Les travailleuses des transports dans la collectivité

67. Dans la déclaration de Pittsburgh adressée au sommet des chefs d'Etat du G 20, en 2009, les Syndicats Mondiaux ont appelé le G 20 à prendre la tête en réalisant des investissements de grande ampleur et intensifs en main-d'œuvre dans les infrastructures vertes, comme dans l'efficacité de l'énergie des bâtiments, les sources d'énergie renouvelables, les transports en commun. Les dirigeants des Syndicats Mondiaux ont insisté sur la priorité qu'ils accordaient à « *un engagement politique et des politiques publiques efficaces permettant de s'attaquer aux causes profondes de l'inégalité entre les sexes, essentiels pour corriger les modèles existants fondés sur la discrimination et l'exploitation, ce qui nécessitera un soutien ferme de la part des partenaires sociaux.* » Dans cette partie nous présentons la vision de l'ITF en matière d'égalité des genres dans la collectivité, e expliquant pourquoi cela nous paraît si important.
68. L'expérience des syndicats affiliés à l'ITF montre qu'une bonne organisation des travailleurs va souvent de pair avec la capacité à manifester un engagement et une implication dans la vie locale. C'est d'ailleurs essentiel pour attirer de nouveaux adhérents vers le syndicat. De nombreux syndicats des transports se battent contre l'inégalité sociale et la violence à l'encontre des femmes en général, parallèlement à leur travail en faveur de l'égalité sur le lieu de travail. Les campagnes sur le VIH/ SIDA et contre la traite des femmes ont contribué à faire mieux connaître les syndicats des transports au plan national et international, et ont montré que les syndicats ne se préoccupent pas seulement de la protection des salaires et des conditions de travail de leurs adhérents. Cette partie du document examine trois questions sur lesquelles les syndicats des transports sont actifs, et donne des exemples du type d'action que peuvent mener les syndicats sur le VIH/SIDA, la violence à l'encontre des femmes, ou encore le changement climatique. Mais on peut envisager des initiatives sur une large palette de questions, de la lutte contre la violence religieuse et le soutien à la paix en Irlande du Nord, à la promotion d'une société civile active dans les pays en période de post-conflit.

Les syndicats en action: au Kenya, les travailleurs des docks font campagne pour les droits des femmes

Le Kenya Dock Workers' Union fait campagne sur une toute une série de questions, y compris la sensibilisation à la question des femmes, la maltraitance des enfants, la protection des droits des femmes. Le travail fait par ce syndicat sur des cas individuels a permis d'ouvrir de nouvelles perspectives aux femmes dans des emplois jadis dominés par les hommes. La violence à l'encontre des femmes sur le lieu de travail a considérablement diminué.

69. La réussite des projets sociaux, de santé, ou de vie locale, entrepris par les syndicats des transports, montrent le potentiel pour l'avenir. Ces campagnes ont été payantes lorsque les syndicats ont troqué leur démarche réactive, au cas par cas selon les problèmes rencontrés par leurs adhérents, pour une campagne de syndicalisation stratégique et ciblée qui s'appuie sur des organisateurs rémunérés pour organiser les travailleurs des transports. Un problème particulièrement important pour l'organisation syndicale et l'organisation dans les lieux de vie concerne les droits des travailleurs migrants et des demandeurs d'asile. C'est une question qui revêt une urgence croissante dans l'hémisphère Nord comme dans l'hémisphère Sud. On peut par exemple obtenir des résultats en trouvant des façons innovantes de travailler avec de nouveaux groupes de population, souvent marginalisés, comme le montre le travail d'organisation dans les lieux de vie.

Les syndicats en action – L’organisation locale par London Citizens

London Citizens [Citoyens de Londres] est une alliance de militants de quartier travaillant avec les syndicats, soutenant souvent des campagnes syndicales pour la justice sociale, comme la Campagne de Londres pour un salaire décent. Dans le passé, les syndicats se concentraient sur le « noyau dur » de leurs adhérents, mais du fait de la faible rémunération et des mauvaises conditions de travail dans la sous-traitance, ainsi que de la nature peu qualifiée des emplois, ces travailleurs changent désormais fréquemment d’emploi et sont difficiles à organiser. Souvent, ils ne se trouvent pas sur le lieu de travail en même temps que les salariés directs et que les délégués syndicaux. A Londres et dans d’autres villes britanniques, ces emplois précaires sont fréquemment occupés par des travailleurs migrants, qui parlent souvent peu anglais, ne connaissent personne dans la société britannique, et viennent parfois de pays dépourvus de tradition solide d’organisation syndicale. Du point de vue institutionnel, leur point de contact le plus important au Royaume-Uni sera le lieu de culte, église, mosquée, temple ou gurdwara. Il peut s’agir aussi d’une association de quartier pour les populations d’origine chinoise, zimbabwéenne, ou lituanienne. La collaboration de ces associations avec les syndicats au sein de London Citizens permet de gagner la confiance des travailleurs. London Citizens déclare que ses campagnes « ont porté leurs fruits car les campagnes d’organisation ciblées et stratégiques ont bien fonctionné, obligeant les syndicats qui se concentraient avant sur les problèmes urgents et ponctuels des adhérents à changer de tactique, en ayant recours à des organisateurs rémunérés qui parlent les langues de ces communautés ».²⁴

Le VIH/SIDA met en relief l’inégalité et la vulnérabilité des femmes

70. En Afrique, où l’épidémie est la plus grave, les jeunes femmes ont trois fois plus de risques d’être infectées que les jeunes hommes. Environ 7.000 fillettes et femmes sont contaminées par le virus du VIH tous les jours. Au cours des deux dernières années, le nombre de femmes et de fillettes séropositives a augmenté dans toutes les régions du monde ; le taux d’infection augmente particulièrement rapidement en Europe de l’Est, en Asie et en Amérique latine. En Afrique sub-saharienne, 76 pour cent des jeunes (entre 15 et 24 ans) atteints du VIH sont de sexe féminin. La moitié de la population séropositive du monde est désormais de sexe féminin²⁵.
71. Le VIH/SIDA est une question de santé et de développement, mais est aussi étroitement liée à l’inégalité entre les sexes et au travail décent. La féminisation de l’épidémie met en exergue les inégalités qui influencent les comportements et limitent les perspectives ouvertes aux femmes. Les syndicats ont un rôle essentiel à jouer pour soutenir les programmes de santé de prévention pour les femmes comme pour les hommes, ainsi que pour lutter contre la discrimination au VIH sur le lieu de travail et dans la société.
72. Le problème du VIH/SIDA a été traité avec beaucoup de succès par l’ITF. Jusqu’à présent, les dispensaires et le travail de vulgarisation de l’ITF se sont concentrés essentiellement sur les hommes, dans la mesure où ils jouent un rôle important dans la transmission de la maladie : les travailleurs intérimaires sont souvent appelés à se déplacer et à passer la nuit dans des hôtels de passage ou à l’étranger, où abondent les possibilités de rapports sexuels non protégés. Une

²⁴ D’après les informations recueillies auprès de Jean Geldhart, membre de London Citizens

²⁵ ONUSIDA, groupe de travail interagences sur le genre et le VIH/SIDA

enquête réalisée récemment par l'ITF montre que les chauffeurs de camion séparés de leur famille pendant de longues périodes, devant attendre pendant des jours pour franchir les frontières, et empruntant des itinéraires bien pourvus en bars, ont souvent des rapports sexuels non protégés avec des travailleurs/travailleuses du sexe et présentent un risque élevé de maladies sexuellement transmissibles, notamment de VIH. L'étude de l'ITF conclut qu'« en l'absence d'un respect des droits des chauffeurs routiers, commençant par une amélioration de leurs conditions de vie et de travail, aucune riposte efficace n'est possible à la transmission du VIH ».

Les syndicats en action: Centre de bien-être de l'ITF à Mombasa

Les travailleurs des transports et l'ensemble de la population locale peuvent désormais profiter d'un nouveau centre de bien-être au Kenya. Un certain nombre d'acteurs – représentant gouvernement, syndicats, associations d'employeurs, entreprises de transport – se sont groupés pour créer ce centre situé dans le port de Mombasa. Les chauffeurs de poids lourds, les dockers, et d'autres travailleurs utilisent fréquemment le port ainsi que la population locale. Le centre de Mombasa est situé dans un ancien conteneur recyclé pour l'occasion ; il offre des prestations de santé gratuites aux travailleurs des transports. Celles-ci comprennent soutien psychologique et dépistage du VIH, prise en charge des maladies sexuellement transmissibles, distribution de préservatifs. Un système informatique relie entre eux tous les centres, pour garantir que les services offerts y soient de la qualité optimale. L'affilié de l'ITF, le Kenya Long Distance Truck Drivers' Union, qui fait partie des acteurs principaux cités auparavant, a joué un rôle essentiel dans les étapes de préparation du centre. Ses membres ont également été formés à former leurs collègues et seront affectés au centre. Le ministère de la Santé du Kenya a par ailleurs mis à disposition deux personnes à plein temps et financé l'achat de médicaments. Dix autres centres seront ouverts en Afrique australe dans les deux années à venir. Cette approche de partenariat aide les adhérents à lutter contre le VIH/SIDA. Ces centres donnent également la possibilité aux syndicats d'entrer en contact avec des travailleurs non syndiqués.

73. Des projets pratiques s'adressant aux hommes et ayant pour but de les informer sur la protection contre le VIH et le SIDA, comme le centre de bien-être innovant au Kenya, soutenu par les syndicats des transports, sont essentiels pour lutter contre la propagation de l'infection et en protéger les femmes. De nombreuses femmes sont vulnérables au VIH alors même qu'elles n'ont pas un comportement à haut risque et sont dans un couple stable. Elles sont contaminées du fait du comportement de leur compagnon. Dans certains endroits, le mariage même est un facteur de risque, surtout dans les cas où des jeunes filles épousent des hommes plus âgés ou ont des « tontons » en échange de faveurs.
74. Mais nous l'avons vu, le VIH/ SIDA a un visage de plus en plus féminin. Pour la grande majorité des fillettes et des femmes, particulièrement dans le cas de populations pauvres, la seule source réelle d'informations et de services sont les services de santé génésique. Les experts du Projet du Millénaire des Nations Unies recommandent fortement que les programmes de santé sexuelle et génésique fassent partie du plan antisida et du cadre de développement de tous les pays. L'institution des Nations Unies compétente en matière de VIH-SIDA, l'UNFPA, le Fonds des Nations Unies pour la population, estime que les programmes et les services de santé génésique doivent inclure la prévention du VIH et la prise en charge des femmes pauvres, avec un centre faisant guichet unique pour tous leurs besoins de santé. L'égalité d'accès aux services

d'information et de soins intégrés en matière de santé sexuelle et génésique, de VIH, notamment la fourniture de préservatifs masculins comme féminins, doit être étendue à toutes les femmes et toutes les filles, y compris celles atteintes du VIH. Les initiatives de prévention, de prise en charge et de soutien pour le VIH, doivent également tenir compte des besoins et des droits de santé génésique des femmes vivant avec le VIH et le SIDA. Les syndicats ont un rôle à jouer, non seulement en participant à la mise en place de dispensaires, mais également en encourageant les femmes à utiliser les services qu'ils proposent.

75. En dehors des centres de bien-être dans lesquels se rendent essentiellement les hommes, la Conférence des femmes de l'ITF aura comme objectif de promouvoir l'idée de créer des centres de bien-être destinés aux femmes, leur apportant un soutien sur le plan sexuel et génésique, et éventuellement de fournir aux femmes en milieu rural des moyens de transport sûrs lorsqu'il n'existe pas de dispensaires pour femmes à proximité, ou lorsqu'elles dépendent des hommes (réticents) pour les y emmener. Des dispensaires de santé féminine ambulatoires, installés dans des conteneurs recyclés, avec des moyens de transport pérennes pouvant y amener les femmes dans le cadre de consultations réservées aux femmes, sont un modèle envisageable.
76. Les raisons de la propagation de l'infection des hommes aux femmes sont très souvent liées à la position d'infériorité des femmes dans leur couple et dans la société en général. Le comité des femmes de l'ITF estime que les droits des femmes doivent jouer un rôle plus important dans l'élaboration de politiques contre le VIH/ SIDA par l'ITF et les syndicats des transports. Ainsi les syndicats pourront envisager de soutenir des campagnes d'affichage public pour changer l'opinion de la population concernant l'infection ou le mariage de mineurs. Envisager des approches « féminines » dans la lutte contre le VIH ou le SIDA est quelque chose dont les syndicats pourront souhaiter discuter lors de la conférence, et au-delà.
77. Les syndicats peuvent élaborer des stratégies de négociations ou des campagnes collectives pour lutter contre le VIH-SIDA sur le lieu de travail – l'ITF dispose dans ses ressources de conseils en négociations sur la question du VIH. Certains secteurs ont pris des mesures spécifiques. Ainsi l'Organisation mondiale du tourisme (OMT) promeut une initiative d'acteurs multiples contre la prostitution enfantine et l'exploitation des enfants dans le tourisme aujourd'hui.
78. Obtenir par la négociation l'accès aux tests de dépistage et à l'accompagnement psychologique pour le VIH/SIDA et la thérapie antirétrovirale n'est pas seulement bénéfique au travailleur séropositif, mais également à sa famille et à la population au sens plus large. Il s'agit d'une réponse pratique que peuvent donner les syndicats des transports face à la pandémie, en particulier en Afrique, par le truchement de la négociation collective.

Les syndicats en action : en Afrique, les syndicats des transports négocient dépistage et suivi psychologique

Afrique du Sud : le SATAWU (South Africa Transport and Allied Workers Union) met sur pied, en collaboration avec les employeurs, un programme visant à faire connaître les services de dépistage et de conseils, et à faire bénéficier un nombre plus grand d'adhérents de la thérapie antirétrovirale.

Le taux de prévalence du VIH/SIDA au Botswana se monte à 23,9 %, ce qui en fait le taux le plus élevé au monde après le Swaziland. Les affiliés de l'ITF au Botswana jouent leur rôle dans la lutte nationale contre l'épidémie. Le syndicat Botswana Railway Amalgamated Workers' Union organise des programmes de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail. Il a intégré l'éducation au VIH/SIDA à la formation en matière de santé et de sécurité professionnelle au travail. Il promeut le dépistage et les services de suivi psychologique, encourageant leurs adhérents à connaître leur statut VIH, dans la mesure où la majorité des travailleurs séropositifs ne savent pas qu'ils le sont. Ce syndicat a entamé un programme de prise en charge à domicile ; des éducateurs formateurs, eux-mêmes syndicalistes, se rendent dans les foyers des adhérents pour y observer la prise des antirétroviraux. Des syndicalistes formés à l'accompagnement psychologique en matière de VIH/SIDA bénéficient d'heures de relâche qui leur permettent de faire un travail de sensibilisation des travailleurs sur le lieu de travail.

Au Togo, l'affilié de l'ITF, le Syndicat des travailleurs du Port autonome de Lomé (SYNTRAPAL), a organisé une campagne de sensibilisation pour lutter contre l'opprobre lié au VIH/SIDA et à d'autres infections sexuellement transmissibles chez les dockers. Ce syndicat a également organisé des séances de dépistage et de conseils psychologiques.

79. Le VIH/SIDA est un problème qui se prête bien à la coopération entre syndicats et employeurs. Un exemple : *les routiers contre le SIDA*, projet lancé en 1999 par le Conseil de négociation national pour le secteur du fret routier en Afrique du Sud, comprenant cinq syndicats dont le Satawu (South African Transport and Allied Workers' Union) et le Tawu (Transport and Allied Workers' Union) ainsi que des employeurs du secteur du transport routier. Depuis le lancement de « *routiers contre le SIDA* », un certain nombre de centres de bien-être ont été établis dans toutes les provinces le long des axes routiers en Afrique du Sud, permettant aux routiers d'y recevoir informations et traitement. Il a été récemment signalé que le nombre de routières de sexe féminin augmente en Afrique du Sud, du fait des victimes du VIH/SIDA parmi la population masculine²⁶.

La violence contre les femmes

80. La violence contre les femmes ne fait pas de distinction entre les revenus, la classe sociale ou la culture. Certaines formes de violence visent spécifiquement les femmes, comme la violence conjugale, les agressions sexuelles, le harcèlement sexuel et la traite des êtres humains. La violence à l'encontre des femmes et des jeunes filles est sans doute la forme socialement la plus acceptée de violations des droits humains. Elle empêche les femmes et les jeunes filles de jouir de leurs droits humains et de leurs libertés fondamentales et institutionnalise la discrimination fondée sur le sexe. Des relations d'inégalité entre hommes et femmes signifient que les femmes et les jeunes filles sont vulnérables chez elles, dans leur quartier et au travail. Dans certaines populations, la violence à l'encontre des femmes est l'une des causes essentielles des taux élevés d'infection au VIH/SIDA des femmes.

81. La violence domestique est la forme la plus courante de violence subie par les femmes dans le monde. Selon des estimations des Nations Unies, une femme sur trois est victime de violence physique de la part de son mari ou compagnon à un moment de sa vie. Au Mexique, lors d'une

²⁶ D'après le quotidien britannique *The Guardian*, 22 mai 2009

enquête nationale réalisée en 2006, près d'une femme sur quatre a déclaré avoir subi des actes de violence physique ou sexuelle de la part de son mari ou compagnon²⁷.

82. Les syndicats sont particulièrement bien placés pour se battre contre la violence contre les femmes dans les lieux de vie comme au travail – la campagne menée depuis longtemps par le Syndicat national des travailleurs de l'automobile du Canada (TCA) n'est qu'un exemple parmi d'autres des actions possibles.

Les syndicats en action : 20 jours / 20 manières de mettre fin à la violence contre les femmes au Canada

Tous les ans le 6 décembre, le Canada se souvient de quatorze femmes assassinées sur un campus d'université à Montréal. Le syndicat des travailleurs de l'automobile du Canada (CAW) se souvient également de toutes les femmes décédées du fait de la violence dont elles ont été victimes en tant que femmes. L'année 2009 a marqué le 20^{ème} anniversaire d'une tuerie qui a transformé la violence contre les femmes : d'un sujet « privé », elle est passée au statut de débat public, et fait l'objet d'une revendication d'un changement des mentalités. Le CAW, en collaboration avec le Congrès du travail du Canada (CLC) et ses syndicats affiliés, a organisé une pétition de masse par cartes postales adressées au Premier ministre canadien pendant 20 jours. Y figuraient les revendications suivantes : constitution d'un registre des armes à feu, augmentation des subventions pour les abris pour femmes, construction de logements sociaux, salaire égal à travail égal, amélioration des services, notamment programme de garderies financé par l'Etat, meilleures retraites publiques, assurance-chômage. Plus de 26.000 colis de cartes postales ont été distribués dans l'ensemble du Canada ; le site web du TCA s'en est largement fait l'écho.

83. Les syndicats des transports peuvent promouvoir des campagnes publiques rejetant la culture de violence à l'encontre des femmes. On peut penser par exemple à un système innovant d'affiches financées par les syndicats et les employeurs sur les bus, les trains, dans les gares. L'ITF dispose de ressources indiquant les moyens par lesquels on peut combattre la violence et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. De plus, les syndicats peuvent envisager les actions suivantes :

- faire campagne sur la problématique de la violence conjugale, informer, constituer de larges alliances avec d'autres organisations de la société civile. Les syndicats des transports pourront par exemple informer sur les moyens de rendre les moyens de transport sûrs pour les femmes ;
- Fournir soutien et accompagnement aux femmes victimes de violence conjugale, notamment un appui psychologique confidentiel, une aide et un soutien financier
- Lutter contre la violence au travail et au sein du syndicat
- Mettre en place des procédures permettant de notifier en toute sécurité les actes de violence, y compris de la part des clients
- Faire en sorte que les personnes chargées de recevoir et de donner suite à des notifications d'actes de violence ou de harcèlement soient suffisamment bien formées pour les traiter avec le tact nécessaire;
- Faire en sorte que la violence sur le lieu de travail fasse partie du programme santé et sécurité et que le public soit prévenu que l'agression et le comportement violent à l'égard du personnel ne seront pas tolérés.

²⁷ La lutte des femmes pour la sécurité et la justice : la violence domestique au Mexique, Amnesty International, août 2008

Les syndicats en action : lutter contre la violence à l'égard des femmes en Guinée

Tous les ans, la Fédération nationale des Transports et Marins Pêcheurs de Guinée participe à la Journée internationale des femmes, le 8 mars, et à la Journée internationale pour l'élimination des la violence contre les femmes, le 25 novembre, en organisant des activités en commun avec des adhérentes d'autres syndicats.

84. L'absence de violence et de harcèlement à l'encontre des femmes travaillant dans les transports est également essentielle. Certes, l'ensemble des travailleurs des transports est confronté à un niveau croissant de violence, mais les femmes plus que les hommes. La privatisation et la déréglementation des réseaux de transport de passagers ont eu pour conséquence une dégradation du service et des conditions de travail. Il s'agit là d'une question qui peut faire l'objet de campagnes d'organisation syndicales efficaces, et permettre de recruter de nouveaux adhérents. Les femmes sont souvent en contact avec des passagers furieux et agressifs dans le transport aérien ou ferroviaire. Le pourcentage le plus élevé de femmes se trouve dans l'aviation civile, où elles font essentiellement partie des équipages de cabine et d'enregistrement. Or, le harcèlement sexuel est un problème grave dans l'aviation civile – quelquefois il découle, semble-t-il, des campagnes de publicité des compagnies aériennes, où les hôtes sont représentées comme de purs et simples « sex symbols »²⁸.

85. La mobilisation des travailleurs des transports est essentielle pour mettre fin à la violence au travail. En se regroupant, les travailleurs du transport sauront que leur action ou activité modeste conduite au niveau local s'inscrit dans le cadre d'une campagne mondiale visible. Cela permettra de faire entendre les revendications des syndicats. Les syndicats peuvent alors entamer des négociations pour prendre des mesures préventives pratiques.

Les syndicats en action : Résolution de la Conférence des femmes sur le Mexique

Se félicite du travail de préparation efficace effectué par les syndicats du transport du Mexique pour que le Congrès d'août 2010 soit fructueux, productif et bien organisé, et relève qu'en dépit de la gravité de la violence et de l'assassinat de femmes dans l'ensemble du Mexique, les syndicats affiliés à l'ITF coopèrent avec le maire de Mexico, lic. Marcelo Ebrard Casaubon pour mettre à disposition des délégués de l'ITF un lieu de rencontre sûr et favorable aux syndicats ;

La Conférence appelle également les syndicats de l'ITF à soutenir les travailleurs mexicains dans leur lutte contre la violence, en particulier à l'encontre des femmes, et à réfléchir aux façons dont l'ITF peut réaliser une campagne anti-violence qui permettrait de créer un climat de résistance à la violence au plan local et de soutenir les campagnes de terrain. Demande par ailleurs qu'un moment soit prévu durant la Conférence des femmes à l'occasion du Congrès, et durant le Congrès proprement dit, pour organiser un débat sur les problèmes des travailleurs mexicains et la façon de les aider dans la pratique.

²⁸ OIT, Emplois verts et égalité des genres

Les syndicats en action : Renforcement de l'action syndicale contre la violence au travail

Les sections des transports internes de l'ITF ont entamé une série d'activités en 2009 dans le cadre d'une campagne contre la violence dans les transports en commun. L'objectif est d'aider les syndicats à élaborer des ripostes stratégiques. Un dépliant destiné aux militants et aux formateurs syndicaux permet de définir les problèmes et d'esquisser des solutions possibles. Un nouveau questionnaire a par ailleurs été préparé par l'ITF afin de recueillir le point de vue des femmes cheminotes et travailleuses des transports routiers sur les questions de harcèlement sexuel et de violence sur le lieu de travail. Il est important que les informations recueillies grâce à ce questionnaire soient intégrées dans les campagnes d'organisation visant à recruter de nouvelles adhérentes. La violence au travail est un problème concernant tous les travailleurs des transports, mais particulièrement les femmes. Il doit rester prioritaire dans le travail de l'ITF en matière de stratégie et d'organisation.

Les syndicats en action : Mettre fin au harcèlement dans les transports en commun en Barbade

Au cours des 20 dernières années, l'économie informelle des transports en commun s'est considérablement développée en Barbade, alors que le parc de bus de l'Etat a été négligé. L'arrivée de véhicules privés qui font concurrence aux bus d'Etat pour attirer les clients a mis en évidence la détérioration des conditions du service public.

De nombreux passagers sont frustrés par la mauvaise qualité des transports en commun publics et s'en prennent au personnel. Insultes, harcèlement, menaces, agressions, parfois même violence physique, sont devenus monnaie courante pour un grand nombre de travailleurs des bus publics. Le personnel en contact avec le public, contremaîtres, caissières, agents de bureau, est victime de la colère et de la frustration des passagers exaspérés.

86. Le problème de la violence à l'encontre des femmes et des filles est souvent tabou ; il faut qu'il soit possible d'en parler ouvertement. Les affiliés de l'ITF sont en mesure de contribuer au changement des états d'esprit et des comportements normalisant la violence, par exemple grâce au travail d'éducation syndicale. Les syndicats des transports ont également la possibilité de faire largement connaître le problème en diffusant des messages bien ciblés dans les différents modes de transport public et privé, comme les bus ou les camions. Des questions importantes pour les négociations sont la présence de mécanismes suffisants, clairs et efficaces permettant de signaler les cas de violence et la possibilité de porter plainte en conservant l'anonymat. Les droits et protections doivent être reconnus dans des accords avec les employeurs, respectés et mis en œuvre dans leur intégralité. La législation nationale doit également être réexaminée pour permettre d'assurer la protection des femmes au travail et dans leur foyer.

La traite d'êtres humains

87. La traite d'êtres humains s'inscrit dans le contexte plus général de la violence contre les femmes et les filles. Elle est particulièrement prévalente dans les sociétés où l'on est le plus éloigné d'une situation d'égalité entre les genres.

88. Les trafiquants acheminent des personnes à l'égard desquelles ils utilisent la tromperie, la coercition et les menaces pour les maintenir dans une situation de travail forcé, d'esclavage ou de servitude dans différents secteurs de l'économie informelle, mais particulièrement la prostitution, le travail domestique, l'agriculture, l'industrie de la confection et la mendicité dans les rues. Il est difficile d'obtenir des statistiques fiables, mais l'on estime qu'entre 500.000 et deux millions de personnes en seraient victimes chaque année²⁹. Si les victimes de la traite peuvent être des femmes, des hommes, des garçons comme des filles, on constate quand même que la majorité est de sexe féminin.
89. Les témoignages recueillis indiquent que le phénomène de la traite – des femmes et des filles surtout – a pris une ampleur croissante, en particulier à des fins de prostitution et d'autres formes d'exploitation sexuelle³⁰. En 1997, l'ONU estimait que la traite des êtres humains était une activité plus lucrative que le trafic d'armes. Les victimes auront parfois dû effectuer un trajet, parfois en traversant des frontières, dans des véhicules conduits par des travailleurs des transports, qui ne savaient pas forcément que leurs passagers étaient des victimes de la traite. Les syndicats du transport ont un rôle éducatif important à jouer dans les campagnes contre la traite et pour expliquer à leur adhérents comment réagir en cas de soupçon de traite.
90. En 2009, la Conférence européenne contre la traite des êtres humains, réunie à Stockholm, a adopté une résolution importante, appelant à éliminer toute forme de traite des êtres humains. « La traite des êtres humains représente de graves violations des droits humains. Les violations des droits humains sont à la fois la cause et la conséquence de la traite des êtres humains. L'inégalité entre les genres est un facteur qui contribue également à la traite. Conformément à la Convention des Nations Unies pour la Répression de la Traite des êtres humains et l'Exploitation de la Prostitution d'autrui, la prostitution et la traite à des fins d'exploitation sexuelle sont incompatibles avec la dignité et la valeur de la personne humaine ».
91. La résolution affirme ensuite que la principale motivation des trafiquants dans la traite des êtres humains est l'appât du gain potentiel. Il peut s'agir du revenu tiré de l'exploitation de la victime dans le cadre de travail forcé ou à des fins sexuelles. S'il n'existait pas de demande en services de ce genre, comme de services sexuels, que les victimes de la traite sont contraintes à fournir, il n'y aurait pas de débouchés pour la traite, et pas de revenu à en tirer. La demande est une notion à comprendre au sens large, comme tout acte encourageant toute forme d'exploitation qui débouche à son tour sur la traite des êtres humains. La résolution adoptée a confirmé que :
- La traite des êtres humains est une violation des droits humains
 - La traite des êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle est liée à la demande en services de nature sexuelle, qu'il importe de réduire
 - Les signataires s'engagent par ce texte à lutter contre toute forme de traite des êtres humains
92. L'ITF soutient ces conclusions importantes et s'engage à poursuivre et à intensifier sa campagne visant à mettre fin au fléau qu'est la traite des êtres humains.

²⁹ ONUSIDA : Dimension de genre, trimestriel n°1, février 1999

³⁰ Communiqué de la Conférence ministérielle des pays membres du G8, sur la lutte contre la criminalité internationale organisée, Moscou, 19-20 octobre 1999

Faire campagne pour la sécurité de l'environnement et de l'alimentation

93. Le changement climatique provoque des événements climatiques extrêmes : sécheresses, inondations, canicules et grand froid. Il est également à l'origine de changements irréversibles dans les écosystèmes et d'une diminution de la biodiversité.
94. L'aggravation des phénomènes climatiques brutaux aura des conséquences dévastatrices dans le monde entier. Leur impact immédiat se fera cependant essentiellement sentir par les plus pauvres et les plus vulnérables, pour l'essentiel des femmes. La perte de ressources naturelles, la dégradation de l'environnement, la déforestation, la dégradation des sols, ne feront qu'augmenter le travail des femmes qui devront forcément accomplir de plus longues distances pour aller chercher du bois, du combustible, ou de l'eau pour leur propre consommation ou leur production. Les femmes sont à l'origine de plus de la moitié des aliments mondiaux, qu'elles font pousser, produisent ou transforment ; ce chiffre passe à plus de 80 pour cent en Afrique et 60 pour cent en Asie. Les femmes en milieu rural, essentiellement agricultrices, représentent plus du quart de la population mondiale. Du fait de leur polyvalence, elles jouent un rôle essentiel pour assurer la sécurité alimentaire.
95. L'impact de la crise alimentaire³¹ a empiré la situation d'inégalité dans laquelle se trouvent les femmes dans leur accès aux ressources, et les crises climatiques accroissent la vulnérabilité des femmes et des enfants. La flambée des prix alimentaires a forcé les familles à consommer moins de produits alimentaires, alors qu'il devient plus difficile pour les femmes de trouver l'argent nécessaire à l'achat d'aliments ou de récoltes. Les femmes ont plus de mal à ramener un revenu qui leur est propre, provenant de leurs activités agricoles ou marchandes. En développant l'apport des femmes dans la production agricole durable, on augmentera le potentiel de production agricole à petite échelle des femmes, et cela permettra de développer également des réseaux et des mécanismes de transport et de distribution pérennes et transformés. Pour lutter contre le changement climatique et surmonter la crise alimentaire, il est plus important que jamais de lutter contre l'injustice sociale et les inégalités, notamment les inégalités entre les genres – les syndicats doivent être au premier plan de la lutte contre l'inégalité économique et sociale.
96. Les syndicats sont convaincus que la justice sociale n'est possible qu'avec la justice entre les sexes. Le changement climatique exacerbe les inégalités entre les genres : en effet les femmes sont plus vulnérables que les hommes aux effets négatifs du changement climatique, le rôle joué par les hommes et les femmes n'est pas le même dans les émissions de carbone, et les mesures prises dans la lutte contre le changement climatique affectent différemment les hommes et les femmes. Il importe d'adopter à toutes les étapes de la stratégie internationale face au changement climatique les principes d'égalité des genres, qu'il s'agisse de la recherche, de l'analyse, de la conception ou de la réalisation des stratégies de réduction et d'adaptation³².

³¹ Pour de plus amples informations concernant la crise alimentaire et son impact sur les travailleurs, se reporter au rapport de la CSI: Un remède contre la faim : pourquoi le monde manque de nourriture : http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/food_crisis_fr.pdf

³² CSI, cité dans l'exposé introductif de l'ITF sur l'égalité des sexes et le changement climatique

Etude de cas : l'impact du changement climatique sur les femmes et les filles

Les catastrophes humanitaires liées à l'environnement ont un impact différent sur les filles et les garçons, les femmes et les hommes. Trop souvent, leur conséquence en est une fragilisation des ménages et des institutions, et une vulnérabilité accrue des femmes à la violence, aux sévices et à l'exploitation sexuelle. La situation en Haïti est un bon exemple de la façon dont les catastrophes liées au changement climatique augmentent la vulnérabilité des femmes et des filles à la violence. Depuis le tremblement de terre en Haïti, l'UNIFEM œuvre à fournir des services nécessaires de toute urgence pour protéger les femmes et leurs familles. Les abris pour femmes et les services d'urgence de l'ONU permettent de prévenir la violence à l'encontre des femmes et des filles dans l'île dévastée.³³

97. Les femmes ont une relation plus immédiate avec leur environnement naturel, ce qui les rend plus vulnérables à l'impact du changement climatique, directement ou indirectement. Les femmes sont souvent marginalisées dans la gestion des ressources de l'environnement, ce qui limite leur capacité à s'adapter ou à changer. La raréfaction des ressources naturelles obligera beaucoup de femmes à consacrer plus de temps aux activités domestiques, ce qui est susceptible de réduire leur capacité à occuper d'autres rôles dans la société et au sein de la population active, et d'exacerber leur position de dépendance économique et d'infériorité.
98. Au sein de la population active, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de perdre leur emploi du fait de la séparation des emplois par sexe et de la vulnérabilité des secteurs d'activité des femmes. Ainsi le tourisme a été touché par le changement climatique ; or il s'agit d'un secteur où la moitié de la main-d'œuvre est féminine. Dans certaines des régions particulièrement vulnérables, l'agriculture, qui emploie la majorité des femmes, sera gravement affectée. Les femmes sont moins susceptibles que les hommes de disposer des ressources ou des compétences leur permettant de réagir à ces changements en changeant d'activité professionnelle.³⁴
99. Pour parvenir à des solutions de développement durable « neutres en carbone », il est essentiel de promouvoir le développement de secteurs et d'emplois « verts », d'emplois décents respectant des normes de travail élevées, avec de bonnes conditions et des revenus suffisants, ainsi qu'une grande efficacité écologique et de faibles émissions en carbone. Les syndicats doivent participer au débat sur le changement climatique car ces questions auront un impact profond sur les secteurs d'activité qu'elles transformeront ainsi que sur la structure de l'emploi. L'Initiative pour les emplois verts a été lancée en 2007 par l'OIT, le Programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUE), la CSI et l'Organisation internationale des employeurs (OIE). Cette initiative soutient un effort concerté de la part des Etats, des employeurs et des syndicats visant à promouvoir des transitions équitables vers des emplois et un développement durables écologiquement dans un monde marqué par le changement climatique.

³³ <http://www.saynotoviolence.org/around-world/news/action-alert-say-no-violence-against-women-and-girls-haiti>

³⁴ ITF, Egalité des sexes et changement climatique, février 2010

100. Le rôle à jouer par les syndicats est clair : engager un dialogue avec les gouvernements, la société civile et les décideurs sur les problèmes du changement climatique et de la sécurité alimentaire, participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies permettant de stimuler la croissance économique. Les femmes sont appelées à jouer un rôle crucial, et les syndicats peuvent faire en sorte que leurs adhérentes connaissent ces problèmes et que leurs voix soient entendues dans les organes nationaux, au travail et dans la collectivité.
101. Au plan pratique, les gouvernements et les syndicats doivent investir dans le développement des capacités, afin de permettre aux femmes de participer réellement au processus de prise de décision concernant le changement climatique et la sécurité alimentaire. Les syndicats peuvent promouvoir une éducation en matière de changement climatique, des programmes de défense des femmes, et une formation sur le lieu de travail sur les questions d'environnement. Une formation en matière de leadership et d'autonomisation des femmes axée sur les questions climatiques pourrait beaucoup améliorer la capacité des femmes à participer aux processus consultatifs. Ce genre de travail pourrait être entrepris en partenariat avec des organisations de la société civile qui disposent déjà de connaissances considérables en matière de changement climatique et d'environnement.
102. Un certain nombre de facteurs peuvent permettre aux femmes de participer à la vie et à la prise de décision citoyenne. Les syndicats des transports peuvent influencer sur ces facteurs de la façon suivante :
- En donnant des informations sur les questions environnementales et en faisant des propositions de stratégie ciblant les adhérentes ;
 - En développant la confiance en soi, l'image positive de soi et les compétences des femmes afin qu'elles puissent participer à des consultations sur l'environnement au travail et dans la collectivité ;
 - En apportant un soutien aux réseaux et aux dirigeantes syndicales sur les questions environnementales au plan national et au plan local ;
 - En encourageant les adhérentes à participer au processus de prise de décision sur le développement durable, en particulier par les activités militantes syndicales ;
 - En facilitant l'accès à la formation et à l'éducation fournie sur le lieu de travail ou par l'intermédiaire du syndicat ;
 - En donnant aux femmes militantes syndicales un rôle à jouer dans la promotion des questions écologiques sur le lieu de travail.

Les défis pour un secteur des transports durable

103. Il existe des défis spécifiques à l'emploi dans le secteur des transports. On y prévoit des pertes d'emploi liées aux politiques de réduction du carbone. Celles-ci sont susceptibles de toucher notamment le secteur de l'aviation qui compte une main-d'œuvre féminine importante. Le mouvement syndical international appelle à une « transition équitable » pour les travailleurs et leurs proches, afin de minimiser les effets négatifs des pertes d'emploi ; cette transition doit tenir compte de la dimension d'égalité des genres. L'ITF se joint à cet appel, ajoutant qu'il est nécessaire de mettre en place un réseau de transport durable tenant compte des besoins sociaux et environnementaux, aussi bien que des besoins économiques. La riposte de l'ITF au changement climatique tiendra compte de la dimension de genre.
104. Les transports en commun et l'aménagement du territoire urbain sont étroitement liés à la problématique du changement climatique et du développement durable. Offrir des emplois décents et sains ainsi que des conditions de vie salubres, a un impact important sur l'égalité des

genres. D'après les travaux de recherche réalisés, en termes de création d'emplois, l'impact net des stratégies de lutte contre le changement climatique sera positif dans le secteur des transports³⁵. L'ITF et ses affiliés doivent veiller à ce que les emplois créés soient décents et sûrs, et représentent une égalité des chances pour les femmes en termes d'emploi, de rémunération, de formation et d'avantages. Par ailleurs, les emplois existants changeront et certains emplois disparaîtront. Les syndicats doivent veiller à ce que leurs stratégies d'organisation prennent en compte l'impact potentiel pour les travailleuses, dans le secteur formel et informel.³⁶

105. Les femmes souffrent plus que les hommes des conséquences négatives du changement climatique sur les ressources hydrauliques, l'agriculture en milieu rural, la pêche, et sont plus susceptibles que les hommes d'être gravement affectées par les catastrophes naturelles comme les inondations dues au changement climatique. Les femmes dépendent également plus des transports en commun et doivent pouvoir compter sur la sécurité de ces moyens de transport. Dans le même temps, les femmes voudront vivre dans des villes dont l'aménagement a été bien conçu, avec les services collectifs et les transports nécessaires – ce qui implique une consommation d'énergie. Veiller à ce que les politiques mises en œuvre dans la lutte contre le changement climatique ne frappent pas plus les pauvres, en milieu urbain comme rural, dont la majorité sont des femmes, est essentiel ; c'est l'une des raisons pour lesquelles les femmes et leurs représentantes doivent participer à la prise de décision en matière de changement climatique.

Améliorer la participation des femmes à la prise de décision en matière de transports

106. L'ITF est convaincue de la nécessité de promouvoir les transports en commun plutôt que l'achat et l'utilisation de voitures individuelles. La recherche indique que les transports en commun permettent une réduction des émissions et présentent d'autres avantages pour la société, comme la diminution des embouteillages et de la pollution. Pour que les transports en commun soient utiles à leurs usagers, hommes comme aux femmes, ils doivent être conçus en prenant en compte les besoins des femmes quant à leur accès, leur coût, leur trajet, leurs horaires, la sécurité et la fiabilité.
107. Les femmes sont gravement sous-représentées dans la prise de décision. A moins que les femmes ne participent à la préparation de l'infrastructure et des réseaux de transport, les décisions concernant les options de transport d'avenir ont peu de chances de prendre en compte les différences entre les genres. Jusqu'à présent les tentatives de tenir véritablement compte de l'expérience et de la connaissance des femmes en matière de transports ont été extrêmement rares. Il importe d'impliquer les femmes dans l'élaboration des politiques visant à réduire les émissions des moyens de transport et à proposer autre chose que le modèle de transports néo-libéral.
108. Il est nécessaire de prendre des mesures pratiques permettant de renforcer la participation des femmes à la prise de décision concernant les moyens de transports, afin de veiller à ce que les réseaux actuels et futurs de transports soient mieux adaptés aux besoins spécifiques des enfants et des femmes. L'âge est également une dimension critique qu'il faut prendre en compte,

³⁵ Les emplois verts : Vers un emploi décent dans un monde durable à faibles émissions de carbone, PNUE/OIT /CSI

³⁶ ITF, Egalité des genres et changement climatique, février 2010

notamment du fait des difficultés immédiates posées par le vieillissement rapide de la population dans les pays à revenus intermédiaires et élevés. Il est nécessaire d'augmenter les investissements réalisés dans les moyens de transport adéquats pour augmenter la mobilité des femmes et celle des personnes âgées, tout en étant plus respectueux de l'environnement. Le changement climatique et le transport « durable » sont des problèmes où les femmes syndicalistes doivent jouer un rôle de premier plan. L'ITF et les syndicats des transports peuvent y contribuer grandement, notamment par les services de formation et d'éducation aux déléguées syndicales et aux adhérentes en matière de changement climatique. Cela leur permettra de jouer un rôle actif et informé dans l'élaboration de stratégies ainsi qu'au sein des comités sur le changement climatique dont elles seront membres.

Etude de cas : Plan d'action pour les femmes de Transport for London

Le plan d'action pour les femmes arrêté par Transport for London en 2004, reconnaissait que les femmes avaient des modes de vie et des besoins en transport différents des hommes et qu'il fallait améliorer les moyens de transport pour les femmes et les rendre plus sûrs. Il comprenait des initiatives sur la sûreté et la sécurité, avec par exemple la campagne sur les déplacements nocturnes en toute sécurité (Safer Travel at Night), des formules d'abonnement ou de tickets plus intéressantes, et des améliorations en termes de fréquence et de fiabilité, l'amélioration de la desserte des endroits essentiels pour que les femmes puissent participer pleinement à la vie sociale. Ce plan d'action s'est inscrit dans le cadre d'une consultation générale sur les besoins de transport des femmes. Il a été soutenu par les syndicats des transports.

109. La constitution d'alliances avec les utilisatrices de transports est un domaine où l'ITF pourrait faire des progrès. Dans le monde en développement comme dans les économies développées, les femmes à revenus modestes sont moins susceptibles d'avoir leur propre moyen de transport, ou de pouvoir en utiliser un, et sont donc grosses consommatrices de transports en commun. Pouvoir emprunter des moyens de transports facilite l'accès à l'emploi, aux services, à l'éducation. Là où les moyens de transport abordables n'existent pas, les femmes ont moins de chances de recevoir une éducation de qualité, de pouvoir se faire soigner ou de trouver un emploi décent. Ainsi en Europe, une mère seule ne peut travailler si elle ne peut emmener ses enfants à l'école puis emprunter elle-même les transports en commun pour aller travailler, du fait de suppressions de certains services des transports en commun.
110. Dans d'autres régions du monde, où les infrastructures de transport sont quasiment inexistantes en dehors des grandes villes, les femmes ont parfois du mal à recevoir les soins dont elles ont besoin. L'un des facteurs connus de la mortalité infantile (Objectif du Millénaire pour le Développement n° 5) est l'absence d'accès à des moyens de transport. Pour le dire simplement, cela signifie qu'un nombre élevé de femmes de par le monde meurent en couches ou durant la grossesse, faute de moyens de transport pour accéder aux infrastructures médicales. A une époque où les transports sont de plus en plus considérés comme une activité purement commerciale plutôt que comme un service public, les syndicats des transports ont cause commune à faire avec ceux qui font campagne pour améliorer les moyens de transport pour les femmes – c'est une campagne concernant tous les syndicats des transports dans le Nord et dans le Sud de notre planète.

La Conférence des femmes de 2010

111. Dans la déclaration de Pittsburgh, les syndicaux mondiaux soulignent l'importance de trois thèmes abordés dans ce document : l'impact sur les femmes de la crise économique mondiale, l'importance de l'organisation syndicale, le rôle de la collectivité dans la vie des femmes. Les syndicats mondiaux (Global Unions) reconnaissent que la discrimination sexuelle doit faire l'objet d'une attention particulière, dans la mesure où les femmes, qui sont déjà surreprésentées dans les emplois mal payés, voient leur rémunération menacée d'être diminuée. Un engagement politique et des stratégies publiques efficaces sont nécessaires pour agir sur les causes profondes de l'inégalité entre les sexes, pour tenter de remédier à la discrimination et à l'exploitation existantes. Cela nécessitera l'implication entière des partenaires sociaux. Les dirigeants des syndicats mondiaux appellent ensuite à la création d'emplois et à l'investissement dans les infrastructures sociales (hôpitaux, crèches, écoles, structures de gardes d'enfants) en réponse aux besoins immenses. Ils appellent à des mesures permettant d'augmenter en particulier le pouvoir d'achat des ménages à revenus modestes, notamment des familles monoparentales, à la tête desquelles se trouvent généralement des femmes³⁷.
112. La conférence des femmes de l'ITF nous a donné une occasion sans pareil de débattre et d'élaborer des politiques de soutien aux femmes employées dans les transports, adhérentes syndicales et usagères des moyens de transport. Les salariés comme les usagers ont également à gagner de conditions de travail sûres et décentes avec une rémunération qui tienne compte de la valeur de leur travail.
113. Notre lutte pour les femmes employées dans les transports est également la lutte de tous nos camarades syndicalistes – en effet, à moins que les syndicats des transports ne prennent en compte les besoins et les revendications des travailleuses, celles-ci n'adhéreront pas aux syndicats. Ceux-ci souffriront alors de l'absence de capacité quantitative et qualitative leur permettant de négocier avec les employeurs sur les problèmes importants pour eux.
114. Mais surtout, si nous décevons les femmes, qu'elles soient employées ou usagères des transports, nos syndicats sont condamnés à la poursuite de l'hémorragie d'adhérents ; ils n'auront pas non plus le pouvoir nécessaire pour influencer les employeurs, les gouvernements et les actions internationales.
115. Les femmes se sont lancées dans la bataille. Il ne peut y avoir de compromis sur les droits des femmes. Nous devons travailler à bâtir des syndicats dirigés par des femmes qui tiennent compte des besoins et des aspirations des femmes au travail et dans la collectivité. Les syndicats affiliés à l'ITF doivent également attirer plus de femmes dans leurs rangs grâce à des campagnes énergiques d'organisation aux plans mondial, régional et local.
116. Ce document a été débattu et adopté par les 220 femmes participant à la Conférence des femmes de l'ITF, les 3 et 4 février 2010. Ce document a alimenté les conclusions et les recommandations de la Conférence et formera le point de départ de la motion soumise par la Conférence des femmes au Congrès, ainsi que du programme de travail du Comité des femmes

³⁷ Déclaration de Pittsburgh des Global Unions au G 20, 24-25 septembre 2009

de 2010 à 2014. [Cela ne préjuge bien sûr en rien d'autres motions que les syndicats pourraient vouloir soumettre.]

Conclusions et recommandations de la Conférence des femmes

117. Les travailleuses des transports réunies à la Conférence des femmes de l'ITF de février 2010 ont renouvelé leur engagement de mobiliser et d'organiser les travailleuses des transports pour réagir aux effets désastreux de la mondialisation, des crises économique et du changement climatique auxquelles elles sont confrontées, et de renforcer leurs syndicats pour répondre à ces défis. Ainsi les propositions du comité des femmes de l'ITF, contenues dans l'ouvrage « Apporter un changement – les travailleuses des transports au XXIème siècle », définissent les priorités suivantes :

- Lutter contre l'impact des crises sur les femmes employées dans les transports de par le monde
- Mettre en œuvre des programmes d'égalité des genres, de la part des syndicats des transports
- Organiser les jeunes, les travailleurs informels et les travailleuses stratégiques dans les 'nouveaux' lieux de travail comme les centres d'appel, pour y augmenter le pouvoir et les moyens d'action des syndicats

118. Le Comité des femmes se concentrera par ailleurs sur le développement des dirigeantes syndicales pour qu'elles jouent un rôle de premier plan, à la fois dans les campagnes sur le lieu de travail et dans la constitution d'alliances entre syndicats et collectivités. Cela permettra de développer la capacité des syndicats à entreprendre des campagnes pour les transports durables, pour lutter contre les défis économiques et sociaux du changement climatique, du VIH, du manque de transports en commun accessibles. Ces problèmes ont à leur tour pour conséquences l'augmentation de la pauvreté, des maladies, et une augmentation du taux de mortalité des travailleurs et de leurs enfants. L'ITF renouvelle son engagement d'œuvrer avec les travailleuses des transports pour continuer à nous organiser pour la conquête de nos droits : il s'agit de renforcer le mécanisme des négociations collectives, de lutter contre la ségrégation professionnelle en fonction du genre, et de nous battre contre l'exploitation et la discrimination. Le Comité des femmes soutiendra le Département des femmes dans la réalisation des objectifs suivants pour la période 2010-2014 :

1. Stratégie et préparation

- Elaborer un plan d'action comportant des objectifs et résultats mesurables comportant des indicateurs de suivi et d'évaluation
- Poursuivre activement l'intégration de la dimension de genre et la vérifier dans l'ensemble des réunions et activités de l'ITF
- Elaborer le programme de travail en coopération avec les sections, régions et départements
- Promouvoir les activités, notamment les campagnes, à réaliser par les régions et sections de l'ITF avec le Département des femmes
- Promouvoir la stratégie de sensibilisation à la dimension de genre figurant dans le dossier pédagogique : Renforcer les syndicats, à l'adresse des adhérents et adhérentes des syndicats des transports
- Renforcer la participation des femmes dans les délégations de l'ITF aux réunions internationales
- Ré-établir et accompagner les réseaux de femmes existants auprès des régions et sections ; rendre compte de leurs progrès au Comité des femmes et au Comité exécutif de l'ITF

- Veiller à ce que les programmes de travail régionaux soient établis en partenariat avec le Département des femmes, afin d'identifier les activités et projets qui seront réalisés dans les régions pour renforcer les capacités de dirigeantes des femmes et leur militantisme
- Intégrer positivement la dimension de genre dans tous les domaines du travail stratégique et de campagne de l'ITF
- Mettre à jour l'enquête sur l'égalité des genres réalisée en 1992 pour identifier les changements opérés parmi les effectifs d'adhérentes afin de s'assurer que les futurs programmes de travail correspondent bien aux besoins des affiliés.

2. Organiser les travailleuses des transports

- Elaborer des stratégies, plans et mécanismes de suivi supplémentaires pour renforcer le programme de travail fondamental de « Organisons-nous mondialement », afin de veiller à ce que les travailleuses des transports soient activement ciblées et organisées
- Elaborer et réaliser avec les affiliés, les sections et les régions au moins trois campagnes spécifiques dans le cadre de « Organisons-nous mondialement », s'adressant spécifiquement aux travailleuses des transports, parallèlement aux projets portant sur les centres d'appel et sur les ports
- Elaborer et réaliser avec les affiliés, les sections et les régions au moins deux campagnes spécifiques dans le cadre de « Organisons-nous mondialement » couvrant le travail informel
- Inclure des représentantes du Département des femmes dans les équipes du secrétariat de l'ITF préparant des projets d'organisation
- Veiller à ce que des contributions actives du Département des femmes soient apportées aux différents aspects des projets dans « Organisons-nous mondialement », comme la recherche, la préparation, le suivi et l'évaluation
- Réaliser l'engagement pris par l'ITF en matière de recherche sur la mondialisation et la dimension de genre, notamment avec la répartition hommes/femmes de certains secteurs, dont la logistique
- Mettre à disposition formation et matériels aux affiliés organisant des travailleuses des transports
- Soutenir les affiliés dans leur travail de formation et d'encadrement des organisatrices et du personnel féminin pour l'organisation de nouveaux secteurs de main-d'œuvre
- Soutenir la campagne du 8 mars de l'ITF et son objectif d'organisation, à savoir la mobilisation et l'autonomisation des travailleuses des transports ; obtenir une reconnaissance de ce que font les femmes
- Prévoir un plus grand nombre de discussions concernant les expériences d'organisation et de représentation des travailleuses des transports lors des réunions du Comité des femmes de l'ITF

3. Travailler avec les sections

- Contributions du Département des femmes dans toutes les réunions, activités et développements en matière d'égalité des genres, avec évaluation et suivi de la part du département des femmes ou du Comité des femmes
- Préparer et réaliser un travail intensif avec les sections de l'ITF, comprenant notamment le renforcement des réseaux de la section des femmes
- Réaliser de nouveaux projets relatifs aux travailleuses stratégiques dans les sections
- Faire un travail afin d'étudier et de cibler au moins deux groupes supplémentaires de travailleuses en coopération avec les sections – par exemple, les travailleuses en entrepôt

4. Recherche, stratégie, communication et éducation

- Mapping/planification prenant en compte la dimension de genre dans toutes les études relatives à l'organisation

- Stratégie de communication pour le travail des femmes, notamment mise à jour du site web des femmes
- Inclusion dans le site web d'études de cas de campagnes menées par des affiliés de l'ITF portant sur l'égalité des genres et leur impact positif dans les négociations collectives
- Education et matériel pédagogique pour développer le réseau de femmes
- Cadre stratégique pour les activités de genre de l'ITF
- Rédiger l'histoire du Comité des femmes de l'ITF, réaliser des DVD sur le rôle pionnier des femmes, et du matériel pédagogique
- Elaborer et réaliser des activités promouvant le rôle pionnier des femmes, du matériel pédagogique et d'accompagnement pour les dirigeants à tous les niveaux des syndicats
- Etudier la législation et la bonne pratique de l'Etat en matière de protection et d'amélioration des droits des travailleuses

5. Les travailleuses des transports dans la collectivité

- Elaborer des études et des mesures stratégiques pour les femmes en matière de VIH/SIDA, d'accès aux transports, de transport durable, pour soutenir les campagnes des affiliés
- Identifier des projets pratiques à réaliser par le Département des femmes après la réalisation de ces études
- Assurer la mise à disposition électronique d'une base de données sur les travailleuses des transports chez les affiliés de l'ITF, la soumettre au Comité des femmes de l'ITF, au Comité exécutif et au Congrès de 2010
- Faire campagne pour des projets de transports en commun et les soutenir
- Identifier des mesures et activités propres aux différentes sections
- Assurer un lien avec les services publics par l'intermédiaire de la coopération avec la FSI
- Veiller à ce que tous les syndicats affiliés à l'ITF disposent d'une personne-contact dans le réseau des femmes

Appendice 1. Les travailleuses des transports et l'ITF : activités et résultats

Ce tableau présente un certain nombre de thèmes prioritaires que les femmes de l'ITF pourront choisir de retenir pour le programme de travail futur du Département des femmes et pour l'ensemble de l'ITF. Il s'agit d'activités et de résultats envisageables, mais le contenu final du programme de travail pour 2010-2014 dépendra des débats découlant du Congrès de Mexico de 2010.

Titre	Activité	Résultat	Calendrier	Partenaires
<i>Les travailleuses des transports et la démarche d'organisation syndicale</i>				
Questions sociales	<ul style="list-style-type: none"> Organiser des projets avec les régions et les sections. Projet sur centres d'appel Projet de la section des docks Projets supplémentaires sur les travailleuses stratégiques dans les sections 	<ul style="list-style-type: none"> Travailleuses des centres d'appel organisées dans un pays au moins Stratégie d'organisation dans les docks/ campagne contre les ports de complaisance Au moins deux autres catégories de travailleuses objets d'une étude et ciblées – travailleuses des entrepôts ? 	2010-2014	Comité des femmes, sections et régions de l'ITF, coordinateur de « Organisons-nous mondialement »
Intégrer la question des femmes dans l'ITF	<ul style="list-style-type: none"> Contribution du Département des femmes à tous les projets d'organisation 	<ul style="list-style-type: none"> 100 % des projets sont prévus avec des objectifs précis pour les femmes 	2010-2014	Comité des femmes, sections et régions de l'ITF, coordinateur régional et de « Organisons-nous mondialement »
	Participation active du Département des femmes à tous les projets de « Organisons-nous mondialement » (identification, préparation, suivi, évaluation)	Participation active du Département des femmes à tous les projets (identification, préparation, suivi, évaluation)	2010-2014	Comité des femmes, sections et régions de l'ITF, coordinateur de « Organisons-nous mondialement »
	Contribution du Département des femmes aux réunions, activités et développements en matière d'intégration de la dimension de genre	Résultats en matière de dimension de genre pour toutes les réunions, activités et développements des sections suivis et évalués avec le Département des femmes/ Comité des femmes	2010-2014	Comité des femmes, sections et régions de l'ITF, coordinateur de « Organisons-nous mondialement »
	Programme du Département des femmes avec les régions pour soutenir les réseaux régionaux et renforcer le travail des femmes dans les régions Préparation et mappage de la dimension de genre dans la recherche en matière de syndicalisation	Programmes de travail régionaux pour identifier avec le Département des femmes les activités et les projets qui seront réalisés dans les régions pour augmenter les capacités leadership et de militantisme des femmes à l'ITF	2010-2014	Comité des femmes, sections et régions de l'ITF, coordinateur de « Organisons-nous mondialement », coordinatrice des orientations politiques et de la communication

Mesures en matière de recherche, de stratégie, de communication et d'éducation	<ul style="list-style-type: none"> • Formation et matériel pour les affiliés • 	<ul style="list-style-type: none"> • Formation et encadrement des organisatrices • 	2010-2011	Comité des femmes, Département de l'Education
	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboration de mesures stratégiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Cadre stratégique pour les activités de l'ITF sur l'égalité des genres 	2010-2011	Coordinatrice des orientations politiques et de la communication ; coordinateur de « Organisons-nous mondialement »
	<ul style="list-style-type: none"> • Communications 	<ul style="list-style-type: none"> • Stratégie de communication pour le travail des femmes, notamment refonte du site web des femmes • Célébration du rôle pionnier et du travail du Comité des femmes de l'ITF par DVD et autre matériel 	2010-2011	Coordinatrice des orientations politiques et de la communication ; coordinateur de « Organisons-nous mondialement »

<i>Les travailleuses des transports dans la collectivité</i>				
Mesures en matière de recherche, d'orientations politiques, de communication et d'éducation	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboration de mesures de recherche et d'orientations politiques pour les femmes en matière de VIH/SIDA, d'accès aux transports, de transports durables 	<ul style="list-style-type: none"> • Orientations politiques dotées d'éléments concernant la communication et l'éducation • Projets pratiques identifiés après la réalisation de la recherche 	2010-2014	Comité des femmes, Départements, sections et régions de l'ITF, coordinatrice des orientations politiques
Questions industrielles	<ul style="list-style-type: none"> • Projets centrés sur les transports en commun • Identification de mesures propres à chaque section dans d'autres domaines 	<ul style="list-style-type: none"> • Lien avec les services publics par le travail conjoint avec la FSI • Projets sur le VIH/SIDA, l'accès aux transports et les transports durables 	2010-2014	Comité des femmes, régions et sections de l'ITF, FSI, ONG identifiées
Intégrer la dimension de genre dans l'ITF	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer les liens entre le programme de travail et les projets du Département des femmes et les sections, régions et départements 	<ul style="list-style-type: none"> • Discussions entre tous les organes de l'ITF • Plan d'action comportant des objectifs mesurables et le suivi des résultats 	2010-2011	Comité des femmes, Département du Secrétaire général Sections et régions