

## LES FEMMES EN ROUTE VERS... un environnement de travail sûr et sain

### Sommaire

#### Introduction

1. **Sûr et sain ?**
2. **Un grand coup de balai**
3. **Équilibre entre vie professionnelle et vie familiale**
4. **Se mettre à l'écoute des femmes employées dans le transport par route**
5. **Égalité = Force**

Dans le monde, environ 100 000 femmes employées dans le transport par route sont membres de syndicats affiliés à l'ITF. Nous savons pourtant que bien d'avantage n'ont pas encore rejoint le mouvement syndical alors qu'elles devraient être organisées.

De nombreuses femmes travaillent dans des services à la clientèle comme la billetterie ou dans l'administration; certaines sont receveuses de bus. À l'heure actuelle, de plus en plus de femmes occupent des postes précédemment considérés comme exclusivement réservés aux hommes, comme conduire des bus, des camions ou des camionnettes. Certains gouvernements ou compagnies encouragent même les femmes à postuler pour ce type d'emplois pour résoudre la pénurie de main-d'œuvre.

Ce manuel a donc vocation à encourager les syndicats du transport routier à se montrer plus actifs et à recruter davantage de travailleuses au sein du mouvement syndical. Nous voulons soutenir des changements positifs au sein des organisations syndicales, créer des syndicats auxquels les femmes auront envie d'adhérer et au sein desquels elles désireront jouer un rôle actif.

Clairement, les femmes veulent que les syndicats des transports par route insistent plus sur la sûreté et la sécurité. Une enquête menée auprès de nos syndicats des transports routiers de par le monde a montré que les femmes ont fait savoir avec force qu'elles désiraient travailler dans un environnement plus sain et plus sûr et qu'elles aspiraient à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. S'attaquer à ces problèmes pourra également se révéler bénéfique pour les hommes et cette action commune ne pourra que renforcer le mouvement syndical partout dans le monde.

En tant que syndicalistes et personnels du transport, les femmes et les hommes qui constituent l'ITF doivent apporter tout le sérieux qu'il convient aux questions de genre. C'est une question de démocratie mais aussi de survie pour les syndicats. C'est une tâche qui sort du champ d'action auquel sont habitués certains affiliés de l'ITF, mais il est essentiel améliorer les conditions de travail et de vie pour tout le monde.

*« Depuis de nombreuses années, nous avons montré que, pour être plus puissants, les syndicats ont besoin des femmes et, que nous, les femmes, nous avons besoin de nos syndicats, que ce soit au niveau national, régional ou international, au sein de notre syndicat mondial, l'ITF. ... De notre point de vue, tous les problèmes que rencontrent les femmes actives constituent des problèmes syndicaux. »*

**Alicia Castro, AAA (Argentine), membre du Comité exécutif et du Comité des femmes de l'ITF en tant que représentante pour l'Amérique latine et les Caraïbes.**

## Les femmes dans le transport par route

En règle générale, les femmes employées dans le transport par route sont occupées à des postes administratifs ou encore dans des services comme le nettoyage. Les employeurs apprécient également la sociabilité des femmes qu'ils chargent des contacts avec les passagers, d'où leur emploi dans les services de billetterie ou d'information aux voyageurs, ou encore en tant qu'accompagnatrices ou receveuses dans les bus.

La conduite ou les tâches techniques sont en général considérées comme « lourdes » et donc « réservées aux hommes »; le nombre de conductrices est toujours relativement bas. Pourtant, de plus en plus de femmes prennent le volant de taxis, de bus, d'autocars long courrier, de camionnettes de livraison express ou à domicile, de camions, ou sont employées à la maintenance.

*« Grâce à la direction assistée des véhicules modernes, conduire un poids lourd ne requiert pas de force physique. De la même manière, souvent conduire n'implique pas de charger, décharger ou de lever manuellement des charges. Il convient également de réfuter le mythe de la conduite comme étant un « sale boulot ».*

**Skills for Logistics, Royaume-Uni, juillet 2005**

Dans de nombreux pays, le nombre de femmes employées dans l'industrie des transports par route est donc en train de croître et cette tendance devrait se poursuivre. Intégrer ces femmes aux activités syndicales permettra de renforcer les syndicats. Cependant, même – ou précisément, surtout – si elles ne sont pas nombreuses, les travailleuses doivent être et ont le droit d'être correctement représentées par les syndicats et de voir leurs préoccupations prises en considération comme il se doit.

### Enquête de l'ITF sur les femmes employées dans le transport par route

En 2006-2007, l'ITF a encouragé les femmes employées dans les transports par route du monde entier à répondre à une enquête portant sur leur santé et leur sécurité au travail. Un formulaire était disponible dans cinq langues, sur papier et sur le site web de l'ITF (anglais, français, espagnol, russe et portugais).

Pas moins de 380 femmes de 14 pays y ont répondu : Allemagne, Bangladesh, Barbade, Belgique, Bermudes, Brésil, Canada, Guinée, Espagne, Inde, Italie, Lituanie, Maurice et Royaume-Uni; des entrevues ont par ailleurs été menées en Afrique du Sud. Des femmes qui participaient à la conférence des femmes de l'ETF en octobre 2007 ont également fourni des informations, notamment sur la violence qui règne sur les lieux de travail. Nous tenons à les remercier pour avoir partagé leurs expériences avec nous et pour nous avoir fait part de leurs idées. Vous trouverez leurs commentaires dans ce manuel.

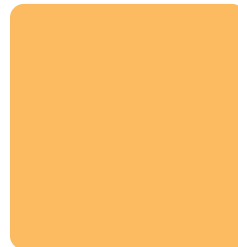
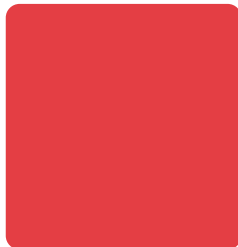
Environ trois quarts des femmes ont déclaré qu'elles étaient préoccupées par des problèmes de santé et de sécurité. Pas moins de 43 % se sont dit « très inquiètes », le plus haut niveau d'inquiétude. Les principaux problèmes cités sont l'échec de leurs employeurs de s'attaquer aux problèmes du stress, des agressions et du manque d'installations sanitaires décentes. La réponse qui suit reflète bien les opinions exprimées :

*« En tant qu'ancienne conductrice internationale, je suis très préoccupée par :*

- 1. La sécurité sur les aires de parking.*
- 2. L'absence de toilettes et d'installations sanitaires.*
- 3. La sûreté.*
- 4. Le temps passé loin de chez soi (jusqu'à 6 semaines d'absence). »*

**Camionneuse, Royaume-Uni**

Ce sont donc là les principales préoccupations des femmes employées dans le transport par route et l'ITF encourage les syndicats à s'y attaquer. Il s'agit d'aider à protéger les femmes, et leurs futurs enfants, des dangers qui les menacent actuellement. Les travailleuses du secteur routier auront alors plus le sentiment que les syndicats travaillent pour elles; en retour, elles seront plus nombreuses à adhérer au mouvement syndical et à y prendre une part active. Nos syndicats s'en verront dès lors renforcés.



## 1. SÛR ET SAIN ?

« Quatre de nos lignes sont en zones rurales... Notre système radio est tellement mal adapté que, dans certaines zones, il ne fonctionne pas pendant de longues périodes. En tant que conductrice de bus, je suis mal à l'aise de me trouver au milieu de nulle part sans contact radio. J'ai l'impression que, comme il n'y a pas eu de viol ou d'accident grave, la direction ne ressent pas le besoin d'investir pour améliorer le système radio. Mais contrairement à mes patrons, qui sont des hommes, j'estime moi que c'est indispensable pour notre sécurité ! »

**Conductrice de bus, Canada**

« En tant que conductrice, j'ai un jour été menacée et je préfère ne pas travailler tard car la sécurité n'est pas assurée et la plupart des points de rotation sont isolés. »

**Conductrice de bus, Barbade**

« Aucune communication radio avec le dépôt (ils comptent sur nous pour avoir des téléphones portables)... Lorsque vous téléphonez au dépôt, soit il n'y a pas de réponse, soit la personne en ligne est parfaitement indifférente à votre situation. »

**Conductrice de bus, Royaume-Uni**

« Je suis préoccupée par la sécurité au dépôt de bus : Aucune caméra de surveillance ne fonctionne; le personnel de la billetterie n'a pas de vitre de protection, la zone est grande ouverte et laisse tout le loisir à quiconque de s'y précipiter. Les toxicomanes se donnent rendez-vous au dépôt de bus... Les employés en charge des fonds doivent traverser tout le dépôt avec l'argent en main et aucune caméra ne fonctionne en cas d'incident. »

**Employée de bureau, Royaume-Uni**

« Non, nous sommes à la merci de la violence urbaine. »

**Conductrice de bus, Brésil**

De tous les problèmes rencontrés par les travailleuses du transport par route, la sûreté et la sécurité, la violence et les agressions suscitent les plus vives inquiétudes. Parmi celles qui ont répondu au questionnaire de l'ITF, 57 % sont tracassées par la violence et environ la moitié déclarent qu'il n'existe aucun mécanisme pour la contrôler, qu'elles n'ont pas connaissance de l'existence d'un tel système ou ont laissé la question sans réponse. Les femmes employées dans les transports par route se sentent très vulnérables.

Des conductrices de bus, des receveuses et des billettistes ont décrit des gares routières sans caméra de surveillance en état de marche et des bus où il n'existe aucune protection contre le vol. Souvent, on préfère attribuer aux femmes des tâches qui impliquent des contacts avec le public, mais cela signifie aussi qu'elles doivent subir les insultes des passagers agacés. L'absence de transport sûr pour se rendre au travail et en revenir la nuit implique que de nombreuses femmes courent le risque d'agressions sexuelles.

De leur côté, les camionneuses nous décrivent des aires de repos, de rotation ou de ravitaillement mal éclairées, isolées et, au cas où elles doivent appeler à l'aide, de systèmes de communication avec le dépôt ou la police défaillants. Les risques qu'elles courent sont immenses.

Malheureusement, les femmes font également état de comportements déplorables de la part de leurs collègues masculins et de leurs patrons. Elles citent par exemple les photos pornographiques sur les murs du lieu de travail, les « plaisanteries » de mauvais goût dont elles font l'objet, les avances importunes ou, pire, les agressions. La subordination sexuelle constitue l'un des principaux facteurs de propagation du VIH/SIDA. Tous les militants syndicaux, hommes et femmes, doivent agir pour l'éliminer. Il est plus fréquent de retrouver un tel manque de respect et une telle attitude potentiellement dangereuse dans les industries où les femmes sont sous-représentées comme c'est le cas dans les transports par route. Lorsque les travailleuses sont moins nombreuses, il convient donc que les syndicats redoublent d'efforts.

Toutefois, de nombreux incidents ne sont pas signalés. Souvent, les femmes craignent de perdre leur emploi si elles le font. Les collègues masculins doivent cesser de penser que « ce sont les risques du métier »; ils insinuent ainsi que si les femmes ne peuvent pas le supporter, elles n'ont qu'à partir. Il serait évidemment mieux que les hommes et les femmes s'unissent et se battent ensemble pour une meilleure protection pour tous et toutes, pour les travailleuses et les travailleurs des transports comme pour les passagers.

## Ce que votre syndicat peut faire :

« Les syndicats pourraient jouer un rôle plus important pour combattre les problèmes que rencontrent les travailleuses, comme le harcèlement sexuel. Les commentaires des chauffeurs sont quotidiens. »

**Conductrice de bus, Royaume-uni**

« Et bien pour commencer, il devrait y avoir des caméras qui fonctionnent vraiment plutôt que de faire semblant d'en avoir. Franchement, quel genre de protection est-ce cela ? Il pourrait y avoir un garde de sécurité; les travailleurs et le public se sentiraient plus en sécurité... Les billettistes devraient avoir des interrupteurs de secours. Il serait bien que le régulateur ait une fenêtre pour voir ce qui se passe dans le dépôt de bus, si les billettistes ont besoin d'aide. Il s'agit là de préoccupations sérieuses et des personnes ont déjà été effrayées et blessées. Faut-il attendre que quelqu'un soit tué pour adopter quelques mesures de bon sens ? »

**Employée de bureau, Canada**

« On pourrait utiliser un localisateur GPS en cas d'attaque. »

**Conductrice de bus, Canada**

« Des cours d'autodéfense. »

**Conductrice de tram, Autriche**

« Faire la même chose que les hommes : faire attention à notre sécurité personnelle. Au sein de mon syndicat, le représentant pour la santé et la sécurité sur le lieu de travail est très engagé, mais à bien des égards nous sommes incapables d'obtenir des améliorations de la part de la compagnie. »

**Responsable billetterie, Espagne**

- Meilleure conception des cabines et des systèmes de paiement pour limiter les vols;
- Caméras de sécurité qui fonctionnent;
- Gardes de sécurité à bord des véhicules de transport de voyageurs ainsi qu'aux dépôts;
- Procédures d'urgence (par exemple des boutons d'alarme);
- Transport de nuit pour les femmes qui se rendent au travail et qui en reviennent;
- Notification des incidents sans craindre des représailles;
- Systèmes de soutien aux victimes;
- Formation pour les travailleurs et responsables masculins contre le harcèlement sexuel et la violence.



## CARTOGRAPHIE DU LIEU DE TRAVAIL

- Rassembler un groupe de femmes qui partagent des lieux de travail ou des itinéraires de transport identiques ou similaires.
- Sur un plan, indiquer les zones peu sûres en utilisant différentes couleurs pour indiquer les différents types de problèmes.
- Se servir du plan pour déterminer comment améliorer la sécurité (meilleure conception des locaux et des véhicules, éclairage, caméras et gardes de sécurité, systèmes radio, formation pour les collègues de travail, etc.).
- Présenter le plan et vos idées à votre syndicat et à votre employeur.



### Fiches pratiques pour la cartographie du lieu de travail :

Anglais: [www.iosh.ucla.edu/catalog/factsheets/worksite\\_mapping\\_fact\\_sheet.pdf](http://www.iosh.ucla.edu/catalog/factsheets/worksite_mapping_fact_sheet.pdf)

Espagnol: [www.iosh.ucla.edu/catalog/factsheets/worksite\\_mapping\\_spanish\\_fact\\_sheet.pdf](http://www.iosh.ucla.edu/catalog/factsheets/worksite_mapping_spanish_fact_sheet.pdf)



## 2. UN GRAND COUP DE BALAI

**Pas de toilettes dignes de ce nom pour les femmes :**

*« Je pense que, comme c'est un secteur où les hommes sont majoritaires, aucune infrastructure n'a été prévue puisqu'ils peuvent se soulager où bon leur semble. »*

**Conductrice de bus, Royaume-Uni**

*« Les employeurs doivent améliorer les conditions de travail, mettre à notre disposition de l'eau chaude pour laver les bus, améliorer les installations sanitaires ainsi que l'éclairage dans les douches et dans les locaux durant la nuit. »*

**Nettoyeuse de bus, Lituanie**

*« Les toilettes sont un éternel problème pour les hommes comme pour les femmes, mais il est plus aigu pour nous qui, à certaines périodes, ne pouvons pas juste nous cacher derrière des buissons ! »*

**Conductrice de bus, Royaume-Uni**

Lors de l'enquête de l'ITF sur les femmes employées dans le transport routier, 63 % d'entre elles ont déclaré qu'elles ne disposaient pas de toilettes pour femmes. Du Brésil à la Barbade en passant par la Belgique, c'est un élément qui semble vraiment indiquer que les femmes ne sont pas les bienvenues dans ce secteur.

Si vous n'avez pas la possibilité de vous rendre aux toilettes lorsque vous en avez besoin, vous risquez de développer une infection interne, une lésion rénale, d'avoir des hémorroïdes, etc.

Lorsqu'il existe des toilettes et des installations sanitaires, les femmes leur reprochent d'être sales et donc malsaines. L'absence d'eau potable est une plainte récurrente en matière de santé. Il est possible, qu'en raison de leur rôle à la maison, les femmes soient plus sensibilisées à la nécessité de propreté, mais si les syndicats reprennent les exigences en matière de propreté et de conditions sanitaires, cela sera profitable à toute la main-d'œuvre. La plupart des maladies ne font pas la différence entre les hommes et les femmes.



### **Fiches pratiques sur les pauses-toilettes :**

Anglais : [www.losh.ucla.edu/catalog/factsheets/bathroom\\_english.pdf](http://www.losh.ucla.edu/catalog/factsheets/bathroom_english.pdf)

Espagnol : [www.losh.ucla.edu/catalog/factsheets/bathroom\\_spanish.pdf](http://www.losh.ucla.edu/catalog/factsheets/bathroom_spanish.pdf)

## **LIBERTÉ D'URINER**

Au début de 2006, les femmes conductrices de camions dans le grand port de conteneurs de Folkestone (Royaume-Uni) ont savouré une victoire. En effet, grâce à la pression exercée par le syndicat du transport T&G, le capitaine du port a annoncé la création de sanitaires pour les femmes. La campagne syndicale, « Liberté d'uriner », a démarré à la suite d'une réunion des femmes de l'ITF de 2005 au cours de laquelle l'absence de toilettes pour femmes dans le port a été citée comme un exemple de discrimination. Les nouvelles infrastructures dans la zone de parking des poids lourds sont réservées aux femmes grâce à un système spécial de clés.

La campagne se poursuit au Royaume-Uni. Pour Rachael Webb, Secrétaire de Section, les femmes engagées dans cette campagne ne considèrent pas ce thème comme un problème exclusivement « féminin ». Et d'ajouter, « Souvent, devoir se retenir d'uriner a de graves conséquences, parfois mortelles, pour les hommes qui peuvent développer un cancer de la prostate. Notre revendication pour obtenir des toilettes et des douches pour tous les travailleurs des transports est raisonnable et importante pour chacun et chacune d'entre nous »

### **Campagne « Liberté d'uriner » d'Unite-T&G :**

[www.tgwu.org.uk/Templates/Campaign.asp?Action=Display&NodeID=93573](http://www.tgwu.org.uk/Templates/Campaign.asp?Action=Display&NodeID=93573)

Bulletin du TUC « Risks », Royaume-Uni, février 2006 :

[www.tuc.org.uk/h\\_and\\_s/tuc-11400-f0.cfm#tuc-11400-4](http://www.tuc.org.uk/h_and_s/tuc-11400-f0.cfm#tuc-11400-4)

**Gaz d'échappement :** 62% des femmes interrogées lors de l'enquête déclarent qu'aucune mesure n'a été prise pour minimiser leur exposition aux gaz d'échappement.

Les véhicules restent dans les dépôts, moteur allumé et polluant tout le lieu de travail. Cela devrait être assez aisé de faire en sorte que les moteurs soient coupés et cela permettrait également d'économiser du carburant.

*« Il faut installer des climatiseurs au dépôt. En ouvrant les fenêtres, tout ce que nous respirons, ce sont les gaz d'échappement. En été, il fait trop chaud dans les bureaux et c'est dur de travailler. Certains bus tournent au ralenti pendant 20 minutes alors qu'ils sont à l'arrêt. »* **Employée de bureau, Canada**



#### **Fiches pratiques sur les échappements de diesel :**

Anglais : [www.losh.ucla.edu/catalog/factsheets/diesel\\_english.pdf](http://www.losh.ucla.edu/catalog/factsheets/diesel_english.pdf)

Espagnol : [www.losh.ucla.edu/catalog/factsheets/diesel\\_espanol.pdf](http://www.losh.ucla.edu/catalog/factsheets/diesel_espanol.pdf)

**Bruit :** 73% des femmes interrogées déclarent qu'aucune mesure n'a été prise pour réduire le bruit. Pourtant, des niveaux sonores élevés peuvent être préjudiciables pour l'ouïe des travailleurs. De plus, cela peut également avoir des conséquences sur les enfants à naître.

**Vibrations :** 55% des femmes ayant répondu indiquent que les vibrations des véhicules ne sont pas contrôlées alors qu'elles représentent également un risque pour le fœtus

**Véhicules et conception des cabines :** Les sièges et les cabines des conducteurs sont conçus pour des hommes et il est erroné de penser qu'ils s'adaptent également aux corps des femmes. Il ne devrait pas être difficile de concevoir des sièges qui peuvent être ajustés en fonction de la longueur des bras et des jambes, pour s'adapter aux différentes tailles des hommes comme des femmes.

*« Les sièges des conducteurs sont en partie endommagés et il est trop difficile de les repositionner. »* **Conductrice de tram, Autriche**

#### **Ce que votre syndicat peut faire :**

*« Des toilettes propres et adaptées. De l'eau pure et fraîche. Une cantine propre. »* **Employée de bureau, Inde**

*« Un meilleur entretien des toilettes et des sanitaires séparés pour les hommes et les femmes. »* **Camionneuse, Belgique**

*« Faire plus attention aux inhalations de gaz d'échappement ; ... dispositifs de sécurité plus adaptés aux femmes. Il faut que les syndicats négocient pour obtenir des gardes ou des dispositifs de sécurité afin de protéger les femmes qui transportent des grosses sommes d'argent. »* **Conductrice de bus, Barbade**

*« Nous avons demandé, sans succès, des tapis de protection contre les vibrations... Nous avons également demandé à ce que les sièges soient mieux conçus pour les femmes, afin de réduire les secousses et les vibrations et qu'ils permettent d'être mieux ajustés. »* **Conductrice de bus, Canada**

*« Cartographie corporelle pour identifier les problèmes. Études sur les gaz d'échappement pour les chauffeurs qui attendent pendant près de 20 minutes derrière des bus dont le moteur tourne. »* **Conductrice de bus, Canada**

## **CARTOGRAPHIE CORPORELLE**

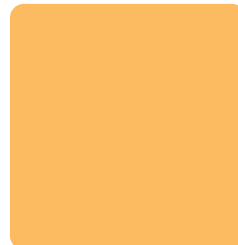
« Lorsqu'une personne a mal quelque part, c'est une douleur. Mais lorsque tout le monde souffre de la même douleur, cela relève d'un problème de santé au travail. La cartographie corporelle nous permet de déterminer si « votre problème » est une maladie professionnelle. » Hazards magazine, Royaume-Uni

- Rassembler un groupe de femmes qui ont un emploi identique ou similaire.
- Dessiner les contours d'un corps de femme et demander à chaque femme d'indiquer où elle a mal.
- Comparer les résultats afin de déterminer si plusieurs d'entre elles souffrent des mêmes symptômes.
- Si tel est le cas, discuter des causes probables de ces douleurs et avancer des solutions.
- Présenter le croquis et vos idées à votre syndicat et à votre employeur..



#### **Fiches pratiques pour la cartographie corporelle :**

English: [www.hazards.org/diyresearch/bodymapping.pdf](http://www.hazards.org/diyresearch/bodymapping.pdf)



### 3. ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

« Un autre problème de santé est celui des horaires variables, du sommeil interrompu, du gain de poids et de la vie qui se résume à travailler et à dormir sans pouvoir faire grand-chose d'autre. »

**Conductrice de bus, Royaume-Uni**

« Les périodes de service sont très dures ; au lieu du travail habituel, on reçoit des tâches supplémentaires. »

**Balayeuse, Inde**

Partout dans le monde, des industries du transport par route sont en cours de restructuration et les employeurs réagissent face à la concurrence internationale en réduisant les coûts de la main-d'œuvre. Ils transforment des emplois permanents en temporaires et ils font tout ce qu'ils peuvent pour ne pas fournir d'avantages sociaux.

Les femmes sont en général plus touchées par ces changements. Les domaines dans lesquels on retrouve une forte main-d'œuvre féminine, comme le nettoyage, la restauration et les services aux passagers, sont souvent les premiers à être sous-traités et ces changements font perdre beaucoup d'avantages vitaux aux femmes, comme les congés de maternité et les aides pour la garde des enfants. C'est pourquoi les domaines où les femmes trouvent des emplois sont souvent des secteurs au sein desquels leurs droits ne sont pas protégés.

En général, les restructurations touchent différemment les femmes et les hommes et il est parfois difficile pour les syndicats de s'en occuper. Partout dans le monde, les femmes sont de fait en général plus pauvres que les hommes et donc toute perte de sécurité d'emploi ou d'avantages les touche de plein fouet et accroît la pauvreté dans laquelle elles et leur famille vivent.

**Droits liés à la maternité :** Bon nombre d'employeurs des transports par route ne désirent pas s'intéresser au fait que les travailleuses peuvent être enceintes. Toute occasion est bonne pour faire fi des droits à la maternité que les femmes ont obtenus. La Fédération européenne des travailleurs du transport (ETF) confirme une pratique répandue en Europe orientale et centrale :

« Au moment d'embaucher des femmes, on leur demande de signer leur lettre de démission, sans préciser la date. La date est ajoutée au moment où la grossesse est découverte. »

« **La dimension genre dans l'industrie des transports en Europe** », ETF, 2005

[www.itfglobal.org/files/seealsodocs/1129/The%20gender%20dimension%20in%20the%20transport%20industry%20in%20Europe.doc](http://www.itfglobal.org/files/seealsodocs/1129/The%20gender%20dimension%20in%20the%20transport%20industry%20in%20Europe.doc)

« Les femmes agents de bord doivent continuer de travailler sur les longues distances jusqu'à un stade trop avancé de leur grossesse. Nous avons tenté d'obtenir que deux femmes enceintes soient affectées à des postes de bureau. Mais la direction a refusé, invoquant que cela ne se faisait que si une personne était malade. Ils n'ont pas voulu entendre nos arguments et les deux femmes ont perdu leur bébé... Au sein du syndicat, les chauffeurs masculins nous soutenaient, ils sont aussi des maris et des pères. En tant qu'hommes, ils ont aussi soulevé le problème au sein du syndicat et avec la direction. »

**Accompagnatrice, Afrique du Sud**

Avoir des bébés en bonne santé n'est pas juste une préoccupation féminine, c'est une question essentielle pour toute la société.

**Longues journées de travail :** Dans l'enquête de l'ITF sur les femmes employées dans le transport par route, plus de la moitié ont déclaré qu'elles travaillaient plus de 8 heures par jour. Au Brésil, 36 % des femmes agents des bus ne disposent que d'une pause d'une demi-heure, voire moins, au cours de cette longue journée de travail. Partout dans le monde, des pressions se font particulièrement ressentir sur les chauffeurs de camions pour qu'ils travaillent de longues heures d'affilée. Depuis plusieurs années, en octobre, l'ITF mène une semaine d'action mondiale sur le thème « La fatigue tue ! Réduisons le temps de travail » parce que la fatigue est l'une des causes principales, mais pas inévitables, des accidents de la route.

D'autant plus que de longues journées de travail ne s'adaptent pas non plus avec les autres activités de tout un chacun. De nombreux employeurs ne veulent pas prendre en considération le fait que leurs salariés, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes, ont des familles, des enfants et des personnes âgées à charge ou tout simplement qu'il existe une vie après le travail.

« ... Avant, il y avait plus de femmes dans le transport de marchandises. Elles conduisaient des camions et des trains routiers. Maintenant, il n'y en a plus que 2 ou 3 et cette diminution est liée à la disparition de la journée de travail classique. Il y a une sorte de rivalité pour déterminer qui est prêt à travailler plus pour un salaire moindre. Les femmes sortent perdantes car elles disposent en général de moins de temps que les hommes. »

**Rosa Maria Hernandez, membre du Comité exécutif de l'ATM, Mexique**

**Horaires souples :** Les femmes trouvent des emplois dans des industries prospères comme dans la livraison à domicile, en tant que conductrices de camionnettes. Mais les employeurs de ces secteurs encouragent les horaires irréguliers et les heures supplémentaires, ce qui n'est pas compatible avec une vie de famille. Les femmes ne veulent pas que les employeurs leur imposent des régimes de travail flexibles. Cela peut être une grande source de stress.

Ce que bon nombre de femmes désirent, ce sont des horaires souples de qualité. Les femmes apprécient le temps partiel, un horaire souple qui leur permet d'équilibrer les obligations professionnelles et les responsabilités familiales. Les femmes ont donc tendance à refuser des longues journées de travail ou des horaires souples alors que les hommes acceptent, même si cela peut engendrer des pertes d'emploi pour des femmes.

Les femmes ont souligné un plus grand besoin d'adapter leur travail à leur mode de vie et tout syndicat qui s'occupera de ce problème sera bien vu des femmes. Il convient toutefois de rappeler que les hommes sont également concernés par un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale. Cette revendication devrait faire partie intégrante du programme syndical.

**Stress:** Les lieux de travail sur lesquels le stress est reconnu comme un risque d'atteinte à la santé sur le lieu de travail sont très rares. Des enquêtes récentes montrent toutefois que des niveaux élevés de stress doublent les risques de menstruations douloureuses et sont, entre autres, cités parmi les facteurs probables de fausses-couches.

« Je démissionne à la fin du mois de juin en raison du stress au travail. Cela fait 10 ans que je conduis, j'ai 55 ans et je suis en bonne condition physique. Mon docteur m'a dit que la vie était trop courte et que je mettais ma santé en péril. »

**Conductrice de bus, Canada**

## UNE VIE EN PLUS DU TRAVAIL POUR LES TRAVAILLEURS NÉO-ZÉLANDAIS !

Le 21 novembre 2007, une nouvelle loi a été adoptée en Nouvelle-Zélande qui octroie aux travailleurs qui ont des responsabilités familiales le droit de réclamer un horaire souple à leur employeur. Le Council of Trade Unions (CTU) et le National Distribution Union (NDU), qui organise les chauffeurs de bus et de camions, faisaient partie de la coalition qui a fait campagne pour cette nouvelle loi. Ils réclamaient des horaires souples de qualité. Carol Beaumont, Secrétaire du CTU, a déclaré : « C'est une première étape importante et elle donne le temps aux entreprises de s'adapter. Toutefois, nous continuerons de plaider en faveur de l'octroi du droit de demander un horaire souple pour tous les travailleurs. »

[www.union.org.nz/news/2007/carol-beaumont-opinion-piece-on-flexible-working-hours-legislation](http://www.union.org.nz/news/2007/carol-beaumont-opinion-piece-on-flexible-working-hours-legislation)  
Déclaration du NDU à propos des « horaires souples de qualité » :  
[www.flexihoursnow.files.wordpress.com/2006/12/ndu-submission.doc](http://www.flexihoursnow.files.wordpress.com/2006/12/ndu-submission.doc)

### Ce que votre syndicat peut faire :

« Organisation qui permette aux femmes de travailler tout en étant des mamans. »

**Conductrice de bus, Italie**

« On pourrait donner aux femmes employées dans les transports par route des horaires fixes pour mieux gérer leur temps avec les enfants. Dans notre garage, nous analysons chaque cas et nous épaulons les parents seuls dans leur vie familiale. C'est une politique qui devrait être adoptée par d'autres compagnies. »

**Conductrice de bus, Royaume-Uni**

Négocier des temps partiels, des horaires de travail et des partages des tâches qui répondent aux besoins des femmes de disposer de journées de travail plus conciliables avec la vie familiale;  
Inclure les droits à la maternité/paternité dans la négociation collective;  
Encourager les hommes à promouvoir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.



**Fiches pratiques sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale :**

English: [www.hazards.org/haz75/worldmapping.pdf](http://www.hazards.org/haz75/worldmapping.pdf)





## 4. SE METTRE À L'ÉCOUTE DES FEMMES EMPLOYÉES DANS LE TRANSPORT PAR ROUTE

« Jusqu'à présent, le syndicat n'a rien dit et je ne vois pas ce que j'aurai à y gagner. »

**Conductrice de bus, Brésil**

« Les hommes ne veulent pas que nous parlions. Pour eux, les femmes ne sont pas « faites » pour participer aux réunions. Si nous tentons de prendre la parole, ils nous disent de nous taire, que nous ne savons pas de quoi nous parlons. »

**Chauffeur de taxi, Afrique du Sud**

« En tant que représentante des femmes du transport par route, je trouve que certaines questions sont négligées et minimisées. Certains problèmes ne ressortent que lorsqu'on est vraiment à l'écoute des femmes... Ils concernent les femmes et la grossesse, la maternité, les uniformes, l'accès à des toilettes, le harcèlement sexuel, l'organisation du temps de travail et l'inégalité des salaires. »

**Diana Holland, Présidente du Comité des femmes de l'ITF et responsable nationale Femmes, Questions raciales et Égalité, Unite-T&G, Royaume-Uni**

### BUS LONDONIENS : PLAN D'ACTION POUR LES CONDUCTRICES

La première femme conductrice de bus à Londres (Royaume-Uni) a été engagée en 1976. En 2003, elles étaient plus de 1 200, soit environ 6 % de la main-d'œuvre. L'année qui a suivi, un groupe de travail, composé de représentants de Transport for London, les employeurs des bus et du syndicat T&G, a été créé pour attirer davantage de femmes dans le secteur en leur offrant des conditions de travail adaptées.

Des journées de recrutement réservées aux femmes ont alors été organisées aux dépôts de bus au cours desquelles des femmes qui cherchaient un emploi pouvaient discuter avec d'autres qui conduisaient déjà. Même si l'augmentation n'a pas été exceptionnelle, davantage de femmes ont été engagées et il existe un système de parrainage au sein des dépôts pour les aider. Il y a également quelques dégrèvements d'impôts. Des coupons ont été instaurés pour participer aux frais de garde des enfants et des infrastructures réservées aux femmes ont été mises en place.

Depuis l'introduction de la Oyster card, carte électronique permettant aux passagers de payer leurs trajets, les bus londoniens transportent très peu d'argent liquide ce qui a réduit le risque d'attaques. Tous les bus sont équipés de radios et d'un système d'alarme ; ils sont également suivis par satellite pour des raisons de sécurité. De grandes affiches de campagne ont été exposées dans toute la ville pour dissuader le public de se montrer agressif avec le personnel, qu'il s'agisse d'une femme ou d'un homme. En outre, le T&G a mis sur pied un service opérationnel 24 heures sur 24 auquel les femmes viennent déclarer tout incident, harcèlement ou acte de violence. Le personnel et tous les membres de la direction suivent une formation qui insiste sur la tolérance zéro vis-à-vis des comportements discriminatoires.

Par ailleurs, on dénombre aujourd'hui plus de femmes représentantes syndicales au sein de la main-d'œuvre des bus londoniens. Elles continuent de travailler sur des thèmes comme la garde des enfants et les horaires souples.

Les femmes dans l'industrie des bus - Plan d'action pour les bus londoniens (juillet 2004) peut être consulté à l'adresse suivante :  
[www.itfglobal.org/files/seealsodocs/5822/Women%20in%20the%20bus%20industry%20working%20group.pdf](http://www.itfglobal.org/files/seealsodocs/5822/Women%20in%20the%20bus%20industry%20working%20group.pdf)

« Il ne faut pas plus de force physique pour conduire un bus moderne qu'une voiture. C'est donc fini l'époque où il fallait être monsieur muscle pour tenir le volant. Il ne faut d'ailleurs même plus être nécessairement un homme. »

Transport for London

[www.tfl.gov.uk/tfl/corporate/jobs/currentcampaigns/womenbusdrivers](http://www.tfl.gov.uk/tfl/corporate/jobs/currentcampaigns/womenbusdrivers)

## Ce que votre syndicat peut faire :

« Les travailleuses doivent connaître leurs droits en matière de santé et de sécurité. Les syndicats devraient concevoir des programmes de sensibilisation et des formations à la sécurité pour les femmes employées dans les transports routiers. »

**Employée de bureau, Inde**

« Vous pourriez commencer par vous soucier de l'état psychologique des travailleurs parce que la compagnie ne se soucie guère du personnel, seulement de la qualité du service. »

**Conductrice de bus en réserve, Brésil**

« Sur mon lieu de travail, en tant que représentante syndicale, j'essaie d'écouter les problèmes et de discuter des solutions avec la direction. S'ils ne répondent pas, nous faisons pression jusqu'à ce qu'une solution soit trouvée. »

**Conductrice de bus, Bermude**

« R-Team : Respect est un groupe de quelques travailleurs à qui nous pouvons adresser nos plaintes et qui en discutent. »

**Agent de maintenance, Belgique**

Encourager les femmes à se réunir pour discuter de leurs problèmes de santé et de sécurité, par exemple en procédant en groupe à des cartographies corporelles et du lieu de travail (voir les points 1 et 2);

Encourager les la notification des accidents de harcèlement sexuel, d'intimidation et de violence sur le lieu de travail, par exemple en créant un système de réclamation sûr et/ou de soutien aux victimes;

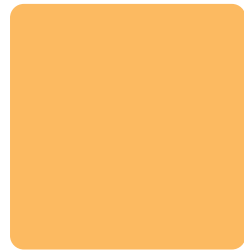
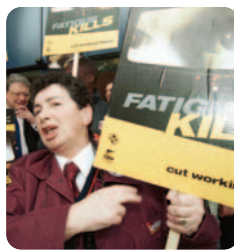
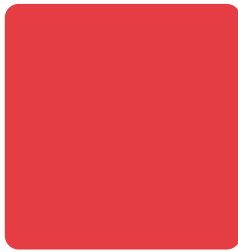
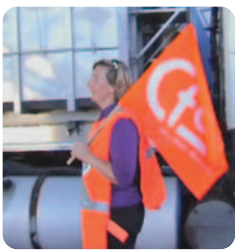
S'assurer que les femmes suivent les formations de santé et de sécurité, y compris d'autodéfense; Faire en sorte qu'il y ait davantage d'animatrices syndicales et de parrainages/de groupes de femmes (sur le lieu de travail ou au sein du syndicat) pour aider les travailleuses dans leur nouvel emploi;

Organiser des événements auxquels participent les femmes employées dans les transports par route afin d'accroître la sensibilisation au sein du syndicat et/ou du grand public. Cela pourrait être à l'occasion de :

- La **Journée internationale des Nations Unies pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes – 25 novembre**, en participant à la campagne annuelle de l'ITF « Non à la violence contre les femmes ».
- La **Journée internationale de la femme – 8 mars**, pourquoi pas en participant à la Journée d'action mondiale des femmes employées dans le transport organisée par l'ITF
- La **Semaine d'action mondiale de l'ITF pour les travailleurs des transports routiers** qui se déroule tous les ans en **octobre** en s'assurant que les femmes sont correctement représentées.

Le 25 novembre 2006, pour célébrer la Journée internationale des Nations Unies pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes... Les syndicats des transports de Jordanie avaient organisé un séminaire d'un jour et des travailleurs ont porté des t-shirts et des banderoles sur lesquels on pouvait lire « Non à la violence contre ta sœur », « Non à la violence contre ta mère », « Non à la violence contre ta fille ».

Le 8 mars 2007, à l'occasion de la Journée internationale de la femme... La Fédération lituanienne des travailleurs du transport a organisé, sous le slogan « Battons-nous au niveau local et pensons au niveau mondial », des réunions avec des hauts dirigeants syndicaux et des dirigeants d'entreprise de tout le pays pour donner la possibilité aux femmes d'exprimer leur opinion, leurs problèmes et leurs éventuelles solutions. À Vilnius, afin de sensibiliser le public aux problèmes que les travailleuses rencontrent, des militants syndicaux ont rendu visite à des conductrices tout au long de leur itinéraire.



## 5. ÉGALITÉ = FORCE

*« Travailler sous le stress. Pas de possibilité d'évoluer. Les hommes dominent la société. »*

**Balayeuse, Inde**

*« Tant que la femme ne sera pas reconnue comme l'égale de l'homme sur le lieu de travail, les violences verbales, émotionnelles, voire physiques, auront toujours cours. Même s'il ne s'agit QUE d'une minorité qui pratique et encourage le harcèlement, ces hommes se serrent les coudes (en groupes fermés) et s'arrangent pour qu'il soit impossible qu'une personne témoigne à charge et que cela soit consigné par écrit pour mettre un terme au harcèlement. L'éducation est INDISPENSABLE et les punitions doivent être plus sévères. »*

**Camionneuse, Canada**

Diana Holland, qui préside le Comité des femmes de l'ITF, nous cite l'exemple d'un dépôt de bus, où les hommes et les femmes n'étaient pas sur la même longueur d'ondes à cause de leurs besoins différents. Les femmes avaient l'impression que le syndicat ne les écoutait pas ou ne prenait pas leurs demandes au sérieux, tandis que les hommes trouvaient futile que les femmes réclament des vêtements de travail plus adaptés et des sanitaires et préféraient se concentrer sur des points considérés comme plus importants pour les négociations. « Quand les deux groupes ont compris que s'ils unissaient leurs forces, ils en sortiraient tous les deux gagnants, cela a été une révélation, explique-t-elle. La communication, c'est ce qui permet de surmonter les différences, et personne ne doit en être exclu. »

### Les femmes doivent participer aux évaluations des risques

*« Notre employeur n'est pas du tout intéressé par une évaluation des risques, il semble même y être allergique. »*

**Ancienne conductrice de bus, aujourd'hui employée de bureau, République de Guinée**

Il semble que les employeurs du secteur des transports routiers manquent lamentablement à leurs obligations en matière de santé et de sécurité. La grande majorité des femmes qui ont répondu à l'enquête de l'ITF ont déclaré qu'il n'y avait aucune évaluation des risques de santé et de sécurité ou qu'elles n'en avaient pas connaissance, ce qui signifie qu'elles n'y ont pas été associées.

D'après les réponses à l'enquête, lorsqu'une évaluation des risques existe, c'est principalement parce que le syndicat en a menée une. Il est évident que de nombreux syndicats s'intéressent aux problèmes de santé et de sécurité.

Pourtant, le point important pour les femmes est que la majeure partie des activités liées à la santé et à la sécurité, qu'elles soient organisées par des inspecteurs du gouvernement, par les employeurs ou par les syndicats, n'abordent pas les différences entre les hommes et les femmes. Les recherches sont en général menées par des hommes et les résultats sont censés s'appliquer aux femmes également. De la même façon, les législations et les normes sont plutôt basées sur l'expérience masculine.

*« De nombreuses études sur les lieux de travail ne tiennent pas compte des différences entre les sexes et désignent les personnes étudiées dans l'enquête de telle sorte qu'il est impossible de déterminer si elle a porté sur des hommes ou sur des femmes ou sur les deux sexes. »* « **Gender equality, work and health: A review of the evidence** », Organisation mondiale de la santé (OMS), 2006

Les syndicats doivent s'assurer que toute activité de santé et de sécurité s'attarde sur la problématique hommes-femmes, qu'il s'agisse d'activités qu'ils organisent ou que les autorités ou les employeurs organisent. Si tel n'est pas le cas, les risques pour la santé des femmes et pour celle des enfants qu'elles portent, et par conséquent pour toute la société, sont sérieux.

La vérité est que si vous ne procédez pas à une analyse en fonction du genre, vous ne pourrez saisir entièrement la situation que vous avez sous les yeux et vos stratégies à l'égard des employeurs et des autorités s'en trouveront affaiblies.

## Ce que votre syndicat peut faire :

*« Il est important que les femmes jouent un rôle actif au sein de leur syndicat puisqu'elles peuvent identifier leurs problèmes et leurs besoins mieux que personne... Il faut modifier les normes en vigueur, tant au niveau de la législation que des conventions collectives, sans oublier les méthodes syndicales. En faisant participer des femmes actives, nous connaissons leurs besoins et nous serons réunis au sein d'un syndicat représentant aussi bien les hommes que les femmes. »*

**Maria Antonia Martinez, responsable pour les femmes, CC.OO, Espagne**

- Trouver où des femmes travaillent dans votre industrie et les contacter;
- Écouter ce que les femmes de votre secteur/syndicat ont à dire et reprendre leurs revendications lors des négociations collectives avec les employeurs et lors des débats stratégiques avec le gouvernement ;
- Inclure des femmes dans les équipes de négociation/groupes de pression ;
- Éduquer les hommes, surtout en matière de harcèlement sexuel, de violence et de respect et expliquer pourquoi cette question est cruciale, non seulement pour la santé et la sécurité des femmes, mais également pour eux ;
- S'assurer que toutes vos activités de santé et de sécurité prennent en considération les questions de genre ;
- Faire connaître vos réussites aux autres, y compris à l'ITF, pour en tirer des enseignements.

Il existe des domaines évidents dans lesquels les hommes et les femmes employés dans le transport par route peuvent travailler ensemble. De nombreux problèmes touchent les travailleurs des deux sexes mais souvent les hommes et les femmes ne leur accordent pas la même priorité. Les procédures et les structures syndicales découragent souvent les femmes de jouer un rôle actif et de progresser au sein des syndicats. Les syndicats de l'ITF se sont rendus compte qu'en étant davantage à l'écoute de leurs adhérents, ces problèmes peuvent être aplanis.

Des conditions de travail saines et sûres, les horaires, les congés et les rémunérations : voilà des éléments qui peuvent changer la vie des femmes du transport par route. Tout point comporte des différences, ô combien importantes, selon que l'on adopte un point de vue masculin ou féminin, mais à l'arrivée, les hommes et femmes aspirent à la même chose, à savoir un travail décent et un traitement équitable. Ce qui touche les hommes, touche aussi les femmes et vice versa.

### « UN EXERCICE UTILE »

En 2004, la FGTE-CFDT (France) a mené une enquête auprès de ses adhérentes au cours des mois qui ont précédé une conférence organisée pour discuter des nouvelles structures et activités du syndicat. L'organisation a ainsi appris que 10 % de ses membres dans le secteur du transport par route étaient des femmes, particulièrement dans le secteur des agents d'autoroute. Liliane Debèche de la FGTE-CFDT a déclaré que « c'était un exercice utile qui nous a permis de nous faire une idée précise de nos membres et de créer de nouvelles structures sur base de nos constatations ».

« Renforcer les syndicats », ITF, dossier pédagogique et film, 2006 :  
[www.itfglobal.org/women/stronger.cfm](http://www.itfglobal.org/women/stronger.cfm)

*« ... Pour faire face aux enjeux de la mondialisation, il faut que nous construisions un mouvement syndical fort et uni, dont les femmes ne seront pas uniquement membres mais rempliront également des rôles de direction à tous les niveaux des syndicats. En général, les secteurs qui sont les moins organisés sont aussi ceux susceptibles d'embaucher des femmes; donc pour créer une organisation, vous devez contacter les femmes. »*

**Diana Holland, Présidente du Comité des femmes de l'ITF et responsable nationale Femmes, Questions raciales et Égalité, Unite-T&G, Royaume-Uni**

*« Les défis sont toujours colossaux. Les rapports de force entre hommes et femmes doivent changer. Nous devons encore progresser dans bon nombre de domaines car les structures ne sont pas assez solides, et dans certains syndicats, les questions qui touchent aux femmes et à l'égalité des genres ne sont pas prises suffisamment au sérieux. »*

**Kate Matlou, South African Transport and Allied Workers' Union (SATAWU)** lors du Congrès de l'ITF à Durban (Afrique du Sud) en août 2006