



## LES TRAVAILLEUSES DES BUS EN ROUTE VER L'ÉGALITÉ

Guide des bonnes pratiques a l'intention des syndicats  
des transports routiers







## LES TRAVAILLEUSES DES BUS – EN ROUTE VERS L'ÉGALITÉ

### Guide des bonnes pratiques à l'intention des syndicats des transports routiers

#### Sommaire

#### Introduction

1. **L'emploi féminin dans le secteur des bus**
2. **Aborder les enjeux liés à l'activité professionnelle par le biais de campagnes syndicales et de la négociation collective**
3. **Organiser pour renforcer l'influence syndicale !**
4. **Pas de syndicats forts sans les femmes !**

Réalisé par les Sections des transports internes de l'ITF, ce nouveau guide est le fruit d'une collaboration avec des travailleuses des transports engagées. Il contient une multitude d'exemples pratiques qui, de l'avis de l'ITF, seront des références utiles pour les travailleuses et les travailleurs ainsi que les syndicats du secteur des bus. Cette publication illustre aussi parfaitement la façon dont l'ITF veut aller de l'avant en mettant ses affiliés à contribution de manière croissante pour développer les capacités et les outils nécessaires au renforcement des syndicats.

Le secteur des bus joue un rôle capital dans de nombreux aspects différents de la vie quotidienne – dans l'économie et dans la société. Qu'on les appelle conducteurs ou chauffeurs, les travailleurs des bus sont un maillon essentiel de ce secteur. Ils représentent aussi souvent la face visible du secteur et, par conséquent, un point d'interaction pour les usagers. Ils sont parfois assistés à bord par des receveurs.

Dans le secteur des transports routiers, les emplois de conduite tendent à être des métiers à dominante masculine. Toutefois, de plus en plus de femmes occupent des postes de transport opérationnels qui étaient auparavant considérés comme des « métiers d'homme » et un nombre croissant de femmes sont employées comme conductrices.

Le nombre de conductrices dans les transports urbains de personnes est plus élevé que dans le transport de marchandises – en particulier dans des sous-secteurs spécifiques de l'industrie comme les services de bus scolaires et les services de transport de personnes à mobilité réduite porte-à-porte. Le taux de syndicalisation féminine tend aussi à être supérieur dans le secteur du transport de personnes.

Si de plus en plus de femmes sont employées comme conductrices de bus, leur nombre reste faible.

Cela vaut aussi pour l'organisation syndicale. Et même lorsqu'on compte une forte proportion de femmes syndicalisées, elles sont présentes au sein des syndicats mais n'y jouent pas un rôle actif en règle générale.

Les activités s'adressant aux travailleuses sont donc indispensables à la construction d'une force syndicale, et également pour améliorer les normes du secteur et les possibilités qui s'offrent aux femmes.

Si nous le faisons, ce n'est pas seulement dans le but de renforcer les syndicats, mais parce que les syndicats ont l'obligation sociale de promouvoir l'équité en milieu de travail, principe ancré dans les conventions fondamentales de l'OIT.

Ce guide – qui présente des stratégies fondées sur les bonnes pratiques afin de promouvoir les femmes en tant que conductrices de bus, ainsi que des campagnes syndicales pour aborder les enjeux liés à l'activité professionnelle des travailleuses des bus, et des initiatives syndicales pour organiser et mobiliser les travailleuses des bus – vise à encourager les syndicats à relever ce défi.

**Stephen Cotton**  
Secrétaire général par intérim





## Le point de départ...

En 2009, une petite équipe de membres du Comité des femmes de la Section des transports routiers de l'ITF a été constituée pour examiner les enjeux auxquels sont confrontées les travailleuses des transports routiers et forger des stratégies visant à appuyer, élaborer et développer des activités pour les femmes.

De 2010 à 2012, cette équipe a effectué des travaux de recherche et de mappage du secteur des bus urbains dans le but d'examiner le nombre de conductrices et de receveuses dans le secteur, les enjeux liés à leur activité professionnelle, ainsi que les taux de syndicalisation et les stratégies d'organisation des syndicats.

Le travail réalisé a notamment permis d'obtenir des informations générales sur le secteur des bus dans certains pays, des renseignements sur les taux de syndicalisation dans le secteur et des retours d'expérience en matière d'organisation syndicale. Les syndicats ont également eu de brefs entretiens avec des conducteurs/conductrices de bus et des receveurs/receveuses.

Des syndicats des pays suivants ont participé au projet : Australie, Barbade, Bermudes, Canada, États-Unis, Ghana, Grande-Bretagne, Inde, Lituanie, Pays-Bas, Suède et Thaïlande.

Ce guide contient des informations réunies dans le cadre du projet. Des informations et des exemples additionnels issus de publications et ressources de l'ITF existantes sont également fournis.

*« Les services de bus revêtent une importance vitale dans toutes les sociétés modernes, de même que les centaines de milliers de travailleuses et de travailleurs des bus employés dans le monde. Ce guide des bonnes pratiques publié par l'ITF a vocation à soutenir tous les syndicats représentant le nombre croissant de conductrices de bus et d'autres travailleuses de ce secteur. Aucune femme du secteur des bus ne devrait être confrontée à l'inégalité des salaires, se voir demander de porter un uniforme conçu pour une morphologie masculine lorsqu'elle est enceinte, voir sa santé menacée du fait d'installations sanitaires inadéquates, ou sa dignité et sa sécurité compromises par suite de harcèlement sexuel ou d'actes de violence. Ce guide montre comment les syndicats du secteur des bus sont à la pointe du combat, s'attaquant à la discrimination et garantissant respect, sécurité et normes élevées pour les personnels et pour les usagers. »*

**Diana Holland – Présidente du Comité des femmes de l'ITF et Secrétaire générale adjointe, transport – égalité – alimentation, Unite the Union, Grande-Bretagne**

*« L'intégration des femmes dans le secteur des transports routiers et le soutien qui leur est apporté témoignent non seulement de l'observation des principes d'équité et d'égalité, mais aussi d'une volonté de promouvoir le secteur grâce à la participation des femmes. Ce guide donne au secteur et aux syndicats la possibilité d'atteindre cet objectif. »*

**Wilma Clement – Représentante des femmes de la Section des transports routiers de l'ITF et Secrétaire générale adjointe/formatrice, Barbados Workers' Union, Barbade**





## 1. L'EMPLOI FÉMININ DANS LE SECTEUR DES BUS

*« Nous sommes très fières de ce que nous faisons et veillons à prendre le plus grand soin des enfants qui nous sont confiés car ce sont nos passagers les plus précieux. »*

**Conductrice de bus scolaire, États-Unis**

Si, globalement, le nombre de femmes employées dans le secteur des bus a augmenté et que davantage de femmes exercent des fonctions techniques ou d'exploitation préalablement considérées comme des emplois d'homme, la proportion de conductrices de bus reste encore faible. Par exemple, d'après l'étude réalisée par l'ITF sur les conductrices de bus et les receveuses (2010-12), 10 % des chauffeurs de bus australiens et 4 % des chauffeurs de bus barbadiens sont des femmes.

Dans certains sous-secteurs spécifiques de l'industrie des bus, le nombre de conductrices est plus élevé. Il s'agit par exemple des sous-secteurs des trolleybus, des bus scolaires, des services desservant la communauté locale ou des services de transport porte-à-porte pour les personnes âgées ou handicapées ne pouvant pas utiliser les réseaux de transport ordinaires.

Voici les principales raisons données par les conductrices de bus et les receveuses pour expliquer comment et pourquoi elles ont choisi ce métier :

- raisons familiales (parce qu'un proche – conjoint, parent, frère ou sœur – exerçait déjà ce métier ou travaillait dans la compagnie) ;
- recommandation d'ami(e)s ;
- parce qu'elles sont attirées par ce type de travail (par exemple, elles aiment conduire, travailler au contact des gens, ou pensaient qu'un tel emploi leur offrirait sécurité et avantages intéressants) ;
- expérience de conduite déjà acquise dans un autre secteur (camionnage ou bus scolaires, par exemple) ;
- transfert au sein de l'entreprise, comme par exemple du poste de receveuse à celui de conductrice de bus (et vice versa) ;
- retour à ce métier après l'avoir quitté pendant un certain temps ;
- après avoir postulé à cet emploi en réponse à une annonce.

**Étude de l'ITF sur les conductrices de bus et les receveuses, 2010-2012**

### Obstacles pour les femmes

Il existe toujours des obstacles qui empêchent les femmes d'occuper certaines fonctions dans le secteur des bus. Ces obstacles peuvent être le fait de la direction, mais souvent, il s'agit de barrières « invisibles » liées à des stéréotypes fondés sur le genre, à des attitudes culturelles de la part de collègues masculins, à un manque d'informations sur les opportunités d'emploi et de carrière offertes, à une absence de possibilité d'acquisition des compétences nécessaires pour devenir conductrice de bus et aux tentatives de concilier les obligations professionnelles et les responsabilités familiales.

La façon dont l'opinion publique perçoit la nature du poste et le travail effectué peut aussi dissuader les femmes de postuler à de tels emplois.

Voici quelques commentaires recueillis dans le cadre de l'étude de l'ITF sur les conductrices de bus et les receveuses (2010-12) :

*« Bien que, lorsqu'elle est exercée par les femmes, cette profession [conductrice de bus] ne soit pas considérée comme respectable dans les petites villes et les villages ..., les jeunes filles sont déterminées à en faire un métier digne et sont soutenues par le syndicat dans leur démarche. »*

**Inde**

*« C'est l'idée répandue dans l'opinion publique selon laquelle les personnels des transports travaillent seuls sans aucune protection qui dissuade davantage de femmes de postuler à ce type d'emploi, particulièrement dans le transport traditionnel. »*

**Canada**

## UN MÉTIER DE FEMME ?

La plupart des conducteurs/conductrices de bus et receveurs/receveuses interrogés estimaient que les femmes étaient traitées de la même façon que leurs collègues masculins.

Plusieurs femmes ont toutefois nuancé leur réponse en déclarant par exemple : « mais nous ne pouvons pas prendre la parole dans les réunions », « tout dépend de votre supérieur hiérarchique », « mais les possibilités de promotion professionnelle sont toujours meilleures pour les conducteurs hommes ».

En général, les hommes sont « neutres » ou ont une opinion positive des conductrices de bus et des receveuses. Voici quelques-uns de leurs commentaires :

*« Je considère que nos collègues féminines sont très professionnelles. Il y a quelques exceptions, mais elles sont très rares. »*

*« Elles effectuent les mêmes tâches que les hommes, mais la direction ne tient pas compte des considérations propres aux femmes dans l'organisation des équipes. »*

*« Les femmes sont performantes au volant – l'Office des transports doit faire davantage appel à elles. »*

Certains ont toutefois une opinion négative. Ces perceptions semblent être fondées sur les stéréotypes associés aux femmes et à leur aptitude à effectuer correctement le travail. Voici quelques exemples de commentaires :

*« On doit leur apprendre à ne pas avoir peur. »*

*« Elles ont besoin d'une formation complémentaire pour être plus performantes et avoir plus d'assurance au volant. »*

*« Les femmes sont plus faibles que les hommes, mais dans ce type de travail, elles doivent prendre des risques. Elles doivent séparer vie professionnelle et vie privée et accepter que leur famille leur manque. »*

*« Au volant, les femmes n'ont pas les bons réflexes. Elles ne conduisent donc pas correctement. »*

*« À chaque fois que je dois travailler avec une conductrice, j'ai toujours le sentiment de devoir faire plus attention et je termine toujours mon travail plus tard que d'habitude. »*

### **Étude de l'ITF sur les conductrices de bus et les receveuses, 2010-2012**

Les syndicats doivent lutter contre ces perceptions négatives que peuvent avoir leurs collègues et parfois le grand public, parce que l'opinion selon laquelle conduire est un métier d'homme a un impact direct sur les conditions de travail (voir chapitre 2) ainsi que sur la décision des femmes de devenir ou non conductrices.

### **Initiatives concrètes pour encourager les femmes à devenir conductrices de bus**

Dans de nombreux pays, il n'existe pas de législation spécifique pour encourager les femmes à devenir conductrices. Des compagnies prennent toutefois des mesures concrètes pour attirer davantage de femmes vers des postes mobiles ou sédentaires dans le secteur des bus. Dans certains cas, cela découle d'initiatives syndicales et patronales communes et, dans d'autres, des activités d'éducation et de sensibilisation menées par les compagnies. Il arrive parfois que des femmes soient affectées à des postes de conduite à la suite d'une restructuration de l'entreprise.

## **FORMATION DE CONDUCTRICES DE BUS AU GHANA : UNE VICTOIRE POUR LES FEMMES**

En 2010, l'ITF a été informée d'une initiative menée au Ghana en faveur de l'égalité hommes-femmes dans le secteur des transports routiers. Un programme de formation de conductrices, mené conjointement par le General Transport, Petroleum and Chemical Workers' Union (GTPCWU) et la compagnie de transport Metro Mass Transit, vise à former les receveuses de bus au métier de conductrice de bus, et à combattre ainsi la ségrégation professionnelle qui sévit dans le secteur.

D'une durée de six mois, ce programme de formation de conductrices de bus s'est déroulé à Accra, au Ghana, et à Abidjan, en Côte d'Ivoire. Un premier groupe de 24 femmes a terminé cette formation avec succès en juin 2010 et toutes ces femmes ont commencé à travailler comme conductrices de bus. D'autres groupes ont suivi une formation de conductrice depuis. En 2012, le nombre de conductrices de bus est passé de 24 à 75 grâce à ce programme. Le syndicat a déclaré : « Nous avons encouragé les femmes et soutenu Metro Mass Transit. Les bus sont conduits en majorité par des hommes. Nous tentons de promouvoir l'égalité. La compagnie emploie beaucoup de femmes aux guichets et comme receveuses, et nous avons compris que leurs compétences devraient être exploitées à un autre niveau, celui de la conduite des bus. »

Voici quelques-unes des stratégies utilisées pour rendre le secteur plus accessible aux femmes et les encourager à devenir conductrices : journées portes ouvertes de recrutement réservées aux femmes permettant d'aborder les idées fausses sur ce métier, partenariats avec des agences d'emploi et programmes ciblant les femmes revenant sur le marché du travail, journées de découverte du métier proposées aux femmes avant qu'elles ne s'engagent dans cette voie, et promotion positive du secteur et du rôle important des conducteurs/conductrices au sein de la collectivité..

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

En 2003, on recensait plus de 1 200 conductrices de bus à Londres (soit environ 6 % de la main-d'œuvre). L'année suivante, un groupe de travail composé de représentants de Transport for London, des employeurs des bus, et du syndicat Unite a été créé pour attirer davantage de femmes dans le secteur. Selon Transport for London, « il ne faut pas plus de force physique pour conduire un bus moderne qu'une voiture. Finie donc l'époque où il fallait être monsieur muscle pour tenir le volant. Il ne faut d'ailleurs même plus être nécessairement un homme. »

Des journées de recrutement réservées aux femmes ont été organisées dans les dépôts de bus, au cours desquelles les femmes en recherche d'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 par ailleurs été instaurés pour participer aux frais de garde des enfants et des infrastructures réservées aux femmes ont été mises en place.

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)

### **Autres considérations**

L'amélioration de l'accès des femmes aux emplois dans le secteur des bus est importante pour contribuer à débarrasser le secteur de son image masculine. Les stratégies concrètes menées par les compagnies et/ou les pouvoirs publics pour recruter activement des conductrices de bus ont eu un certain impact, mais le nombre de conductrices de bus et de receveuses reste modeste. Il est donc important de s'attaquer également aux autres obstacles qui empêchent les femmes de devenir conductrices de bus, comme par exemple les questions liées aux conditions de travail.

À plus long terme, il est également essentiel de s'atteler aux questions liées à la rétention des personnels dans le secteur, de manière à ce que non seulement les femmes nouvellement recrutées soient satisfaites de leur emploi, mais que des perspectives de carrière s'offrent aussi à elles.

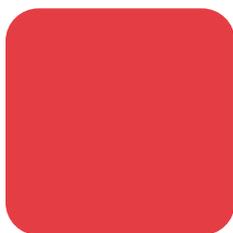
Les compagnies de bus doivent veiller à ce que les hommes et les femmes bénéficient des structures de soutien nécessaires : formation axée sur le développement professionnel, ouverture quant à la flexibilité des horaires de travail, existence d'un soutien de la part de l'encadrement et des collègues. La sensibilisation par différents moyens à l'égalité et à la diversité – pour les personnels de conduite de bus, les autres personnels travaillant dans les dépôts en contact avec les personnels de conduite de bus, les gestionnaires et les personnels de supervision – joue également un rôle. Les syndicats doivent être impliqués dans ce processus.

Par ailleurs, les syndicats doivent aussi considérer les aspects sexospécifiques de la restructuration. Les femmes tendent à être touchées différemment par cette dernière. Très souvent, les femmes sont les premières à perdre leur emploi. Il arrive souvent que le service dont elles dépendent soit supprimé ou externalisé dans le cadre d'un processus de restructuration. La modernisation croissante des systèmes de billetterie à bord des bus a un impact sur le nombre de receveuses dans le secteur des bus (métier où, d'après l'étude et le mappage réalisés par l'ITF sur les conductrices de bus et les receveuses, la répartition hommes-femmes semble plus équilibrée). Parfois, la restructuration peut déboucher sur de nouveaux emplois pour les personnels transférés d'un poste à un autre. Les syndicats doivent intervenir dans les différents processus de restructuration pour faire en sorte qu'ils soient mis en œuvre de manière correcte et équitable.

Comme différents secteurs de l'industrie des bus peuvent relever du secteur public et/ou du secteur privé, plusieurs compagnies ou agences peuvent être concernées. Cette situation a une incidence sur les structures de négociation, les politiques de l'employeur et les opportunités pour les femmes dans l'industrie. Les syndicats ne doivent pas l'oublier au moment de déterminer leurs stratégies.

## LISTE DE POINTS À VÉRIFIER

- Votre syndicat participe-t-il à des initiatives communes avec des organismes publics, éducatifs et/ou sectoriels pour promouvoir l'industrie des bus comme un secteur où les femmes peuvent faire carrière ?
- Votre syndicat peut-il mener une action de lobbying auprès des compagnies de bus pour adopter des « lignes directrices sur les bonnes pratiques » en matière de recrutement, de formation et de rétention des conductrices de bus ? Ces lignes directrices peuvent-elles être élaborées conjointement par la compagnie et le syndicat ?
- Les processus de sélection sont-ils non discriminatoires et justes vis-à-vis des femmes (descriptions de poste neutres, pas de renforcement des stéréotypes, reconnaissance des compétences transférables, par exemple) ?
- Des systèmes d'accompagnement peuvent-ils être mis en place dans les dépôts de bus ?
- Un dialogue existe-t-il sur l'élaboration de la politique de la compagnie ou de formations visant à sensibiliser à l'égalité et à la diversité ?
- Ces différentes stratégies sont-elles passées régulièrement en revue et actualisées le cas échéant ? Le syndicat participe-t-il à ce processus ?



## 2. ABORDER LES ENJEUX LIÉS À L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE PAR LE BIAIS DE CAMPAGNES SYNDICALES ET DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Les conductrices de bus et les receveuses sont confrontées à des enjeux liés à leur activité professionnelle. Si beaucoup de ces enjeux concernent aussi bien les hommes que les femmes, certains ont une incidence particulière sur les travailleuses et peuvent entraver leur aptitude à travailler dans le secteur des bus en général, et comme conductrices en particulier.

Les points importants qu'il convient d'examiner sont notamment le temps de travail et le travail posté, le harcèlement sexuel et la violence au travail, la santé au travail, les congés et les salaires, la formation et les reconversions, ainsi que l'ergonomie, qui peut comprendre l'agencement, la conception et les équipements mécaniques de la cabine.

En abordant les enjeux liés aux conditions de travail, on contribuera à encourager les femmes à travailler dans le secteur des bus. Certains syndicats membres de l'ITF ont relevé ces enjeux en négociant des améliorations aux conventions collectives sur le lieu de travail et dans l'ensemble de l'industrie. D'autres syndicats ont lancé des campagnes publiques afin de traiter ces enjeux.

Quelle que soit la méthode utilisée pour s'attaquer aux enjeux liés à l'activité professionnelle, il est important que les femmes soient impliquées activement dans le processus.

L'identification des problèmes spécifiques aux femmes et l'inclusion des besoins et des préoccupations des travailleuses des transports dans les négociations collectives peuvent permettre aux organisateurs syndicaux de galvaniser l'énergie des adhérentes et d'en recruter de nouvelles lorsqu'elles constatent que les questions qui les préoccupent sont prises au sérieux.

De plus, là où les syndicats de l'ITF négocient en faveur de l'égalité hommes-femmes, ils constatent que l'ensemble des membres bénéficie de ces efforts. Relever les enjeux liés aux conditions de travail aura un effet positif sur la vie professionnelle des hommes aussi bien que des femmes, et cette action commune ne pourra que renforcer le mouvement syndical partout dans le monde.

### INDE : ŒUVRER ENSEMBLE POUR OBTENIR DES RÉSULTATS

Les femmes membres du syndicat indien des transports de voyageurs par route, Maharashtra State Transport Kamgar Shanghatna (MSTKS), ont été incitées à devenir plus actives dans la lutte pour améliorer les conditions de travail offertes par leur employeur, la compagnie de bus Maharashtra State Road Transport Corporation (MSRC). Elles étaient confrontées à un manque d'installations, y compris sanitaires, et étaient fréquemment la cible de harcèlement sexuel de la part des passagers ainsi que de leurs collègues masculins. Cependant, suite à un programme d'éducation à l'intention des femmes pour les sensibiliser à leurs droits, à la violence et au harcèlement, aux questions de santé et de sécurité, aux aspects juridiques et au VIH/SIDA, les femmes se sont fait entendre plus activement. Par l'intermédiaire des syndicats, elles ont exigé que la direction se penche sur leurs problèmes.

En 2008, après quatre années d'efforts, le président-directeur général de la compagnie a accepté de créer un comité des travailleuses des transports par route au niveau de l'État. Ce comité – composé de femmes représentant différentes catégories de personnels et des membres de la direction – s'est rendu dans plusieurs dépôts, ateliers et bureaux, où il s'est penché sur les problèmes pratiques rencontrés par les travailleuses, qu'elles soient mobiles ou sédentaires. Le syndicat a déclaré : « Les travailleuses ont appris que le MSTKS se mobilise et s'attelle aux enjeux importants pour les femmes et celles-ci sont convaincues qu'elles obtiendront justice en adhérant au syndicat. Le syndicat a organisé plusieurs programmes abordant diverses questions syndicales sous la bannière de l'ITF et les femmes ont été informées non seulement de leurs droits fondamentaux, mais aussi de leurs devoirs et responsabilités. »

## Temps de travail et travail posté

Dans l'enquête de l'ITF réalisée auprès des travailleuses des transports routiers sur la santé et la sécurité au travail (2006-07), plus de la moitié ont déclaré qu'elles travaillaient plus de huit heures par jour. Au Brésil, 36 % des travailleuses des bus ont indiqué qu'elles ne disposaient que d'une pause d'une demi-heure, voire moins, au cours de cette longue journée de travail.

En outre, le secteur des bus recourt régulièrement au travail posté. Les longues heures de travail et le travail posté ont une incidence sur la santé et la sécurité des personnels de conduite. Mais l'organisation du travail peut aussi être problématique dans la mesure où les horaires de travail posté peu pratiques posent des difficultés en termes de compatibilité avec les responsabilités familiales. Les possibilités de travail à temps partiel restent encore parfois limitées. 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.

### LES BESOINS DES CONDUCTRICES PRIS EN COMPTE

Depuis au moins neuf ans, le Ministère bermudien du Transport essaie de faire en sorte que de nouvelles grilles d'horaires de bus soient adoptées par une compagnie privée extérieure. Dans la dernière proposition de grilles d'horaires de 2012, le temps de battement n'était que d'une minute sur quelques lignes, entre autres sujets de préoccupation. Les personnels de conduite ont rejeté ces horaires, qui ne prévoyaient pas suffisamment de temps pour pouvoir aller aux toilettes – un point particulièrement important pour les femmes compte tenu des règles d'hygiène d'usage. Le Bermuda Industrial Union attend que la direction propose des emplois du temps révisés. Une fois disponibles, ils seront passés en revue par le comité d'examen du syndicat pour identifier d'éventuelles autres erreurs ou omissions avant que les membres ne les approuvent.

Certaines compagnies veulent que les femmes travaillent également la nuit, mais n'ont pas mis en place les structures appropriées – par exemple : possibilité d'hébergement des travailleuses des bus à la fin de leur service jusqu'au lendemain, mise à disposition de salles de repos sur les lignes et fourniture de dispositifs de sécurité tels que radios, téléphones portables et boutons d'alerte.

### Protection des femmes enceintes, congé maternité et garde d'enfants

De nombreuses travailleuses des transports se sont plaintes à l'ITF de voir leurs droits fondamentaux liés à la maternité bafoués par les employeurs.

Par exemple, certaines femmes n'ont pas droit à un congé maternité avec indemnités. D'autres se voient imposer des restrictions quant à leur emploi à leur retour de congé maternité. Partout dans le monde, la grossesse peut être une cause fréquente de licenciement et de discrimination pour les travailleuses. Comme condition d'embauche, les femmes postulant à un emploi doivent parfois faire l'objet de pratiques qui portent atteinte à leur intimité, et ce afin de prouver qu'elles ne sont pas enceintes. En outre, certaines compagnies ne prévoient aucune disposition en matière de garde d'enfants.

Malheureusement, ce sont des choses qui se produisent dans le secteur des bus :

*« [Le] travail est insuffisamment rémunéré pour que l'on puisse faire garder nos enfants. La politique de la compagnie, c'est pas d'enfants de moins d'un an... nos enfants ne peuvent nous accompagner à bord du bus que s'il y a assez de place. »*

**Canada**

*« J'ai perdu mon ancienneté suite à des congés maladie et maternité, et mon salaire s'en est également ressenti. »*

**Conductrice de bus scolaire, États-Unis**

Dans certains pays, la loi prévoit des dispositions et des protections liées à la maternité et la paternité. De nombreux syndicats des transports qui traitent cette question ont négocié des dispositions relatives à la maternité et à d'autres aspects de la famille comme les congés parentaux et de paternité dans les accords collectifs, lesquelles vont souvent au-delà des normes légales minima. Aux Pays-Bas par exemple, la FNV Bondgenoten a négocié des dispositions figurant dans ses conventions collectives qui autorisent les personnels à changer d'équipe lorsqu'ils doivent s'occuper d'une personne à charge.

La garde des enfants fait partie des sujets prioritaires pour les syndicats des transports. En effet, la tradition voulant que les emplois du secteur soient occupés par des hommes a perpétué la ségrégation des emplois, qui nuit aux perspectives de carrière des femmes.

Les conductrices de bus et les receveuses attendant un enfant peuvent aussi être confrontées à des problèmes de santé et de sécurité spécifiques. En Inde, par exemple, le syndicat des transports de voyageurs par route MSTKS a soulevé la question des femmes enceintes conductrices ou agents de bord. En raison des routes cahoteuses, un nombre élevé de conductrices enceintes font des fausses couches.

### **Conception des bus et uniforme**

La dominante masculine étant très prononcée dans le secteur des transports, les employeurs font peu cas des besoins de leurs employées concernant les uniformes et l'ergonomie du véhicule à bord duquel elles doivent travailler (postes de conduite et autres). Les femmes sont toujours confrontées au problème d'uniformes conçus uniquement pour une morphologie masculine.

Voici quelques commentaires issus de l'enquête de l'ITF sur l'égalité hommes-femmes dans les transports (2007-08) :

*« Nouvelle chemise d'uniforme à l'essai : boutons qui s'ouvrent côté fenêtre de la cabine, manches rétrécies jusqu'au coude, ce qui restreint les mouvements. Et la jupe standard n'est pas pratique quand on doit conduire un bus. »*

**Conductrice de bus, Grande-Bretagne**

*« Les jupes sont beaucoup trop serrées/courtes pour pouvoir conduire confortablement, en toute sécurité, et n'ont pas de poches pour y mettre les billets, contrairement aux pantalons des hommes... L'uniforme ne tient absolument pas compte de notre morphologie. C'est toujours un homme qui prend nos mesures. Les points alloués ne peuvent pas être échangés contre des uniformes féminins. Je commande toujours des pantalons pour hommes. »*

**Conductrice de bus, Grande-Bretagne**

Ce problème vaut aussi pour les véhicules et d'autres équipements, comme l'illustre ce commentaire recueilli dans l'étude de l'ITF sur les conductrices de bus et les receveuses (2010-12) :

*« Les bus ne sont pas conçus pour les femmes. Le modèle utilisé est basé sur un homme mesurant entre 1,75 m et 1,80 m. Les appareils de protection individuelle sont mal adaptés (conçus pour les hommes). »*

**Canada**

Les syndicats réagissent à ces problèmes de différentes manières pour veiller à ce que les besoins des travailleuses soient pris en compte. Dans certains cas, des comités conjoints composés de membres de la compagnie et du syndicat sont créés pour tester les uniformes et contribuer à leur conception.

Concernant l'ergonomie des cabines, le syndicat britannique Unite signale que ses adhérentes conductrices de bus ont eu recours à la cartographie corporelle pour réaliser une évaluation des cabines. Il arrive aussi que le syndicat intervienne directement auprès des fabricants lors de la procédure d'achat pour faire en sorte que le siège le mieux adapté et offrant les plus grandes possibilités de réglage soit retenu.

### **Toilettes**

Lors de l'enquête de l'ITF réalisée auprès des travailleuses des transports routiers sur la santé et la sécurité au travail (2006-07), 63 % d'entre elles ont déclaré qu'elles ne disposaient pas de toilettes pour femmes. Lorsqu'il existe des toilettes et des installations sanitaires, les femmes leur reprochent de manière récurrente d'être sales et insalubres. Voici un commentaire recueilli lors de l'enquête de l'ITF réalisée en 2006-07 :

*« 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 les buissons ! »*

**Conductrice de bus, Grande-Bretagne**

Certains employeurs font valoir le nombre peu élevé de conductrices de bus pour justifier leur opinion selon laquelle il n'y a pas lieu de prévoir de toilettes pour les femmes.

Des installations sanitaires inadéquates voire inexistantes portent atteinte à la dignité des personnels dans l'exercice de leur activité professionnelle. L'impossibilité d'utiliser des toilettes peut exposer à toutes sortes de problèmes de santé.

## LIBERTÉ D'URINER

Le syndicat britannique Unite mène une campagne « Liberté d'uriner » pour améliorer les installations sanitaires pour les personnels de conduite (bus et camions). La campagne a démarré à la suite d'une réunion des femmes de l'ITF en 2005 au cours de laquelle l'absence de toilettes pour femmes avait été citée comme un exemple de discrimination. Cette année-là, les adhérentes du syndicat avaient profité de la Semaine d'action de l'ITF pour lancer une campagne en faveur de l'amélioration des installations sanitaires pour les personnels de conduite, notamment la mise à disposition de toilettes sur les lignes de bus. La campagne « Liberté d'uriner » se poursuit dans le pays. À Londres, le syndicat rencontre régulièrement Transport for London et les compagnies de bus pour améliorer les installations sanitaires sur les lignes de bus.

Le manque de pauses-toilettes, notamment de pauses régulières programmées, qui peuvent être particulièrement importantes pour les travailleuses, vient accentuer le problème.

Il convient donc que des toilettes adaptées et suffisamment nombreuses soient mises à la disposition des personnels de conduite de bus, hommes et femmes, dans les dépôts ainsi que sur les trajets – aux arrêts de bus, par exemple. Ces toilettes doivent être propres, aisément accessibles (au moment d'une rotation du personnel, par exemple), sécurisées et interdites au public. Des installations séparées doivent être prévues pour les conductrices de bus. La programmation de pauses-toilettes régulières est également nécessaire.

## « LE SIÈGE DE CONDUITE DE L'AVENIR »

En 1999, le syndicat suédois des employés municipaux Kommunal a organisé une grève du secteur des bus de 13 jours, motivée par des préoccupations dans le domaine de la santé et de la sécurité liées notamment aux retards, aux longues heures de travail sans pause et au manque de toilettes. 15 000 personnels de conduite de bus ont participé à la grève, qui a permis d'obtenir une augmentation salariale et des pauses-toilettes régulières programmées. Cette grève s'inscrivait dans une campagne menée pendant 11 ans par le syndicat, de 1992 à 2003. Le syndicat a indiqué que l'inclusion des pauses-toilettes avait eu de nombreux effets positifs, notamment : prévention des troubles musculo-squelettiques, amélioration des aires de repos, amélioration de la qualité des toilettes et des installations dans un plus grand nombre de lieux, et diminution du stress. La situation s'est améliorée, en particulier pour les conductrices, qui ont désormais la garantie de pouvoir aller aux toilettes à intervalles raisonnablement réguliers.

### Harcèlement sexuel et violence au travail

Les personnels des services de transport de voyageurs sont exposés à la violence physique et autre du fait de leur activité professionnelle. Si les femmes comme les hommes sont concernés, les femmes sont cependant plus vulnérables à différents égards.

Commentaire recueilli lors de l'enquête de l'ITF réalisée auprès des travailleuses des transports routiers sur la santé et la sécurité au travail (2006-07) :

*« Quatre de nos lignes sont en zones rurales... Notre système radio est tellement mal adapté que, dans certains endroits, 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 à notre sécurité ! »*

**Conductrice de bus, Canada**

Des conductrices de bus, des receveuses et des billettistes ont décrit des gares routières sans caméras de surveillance en état de marche et des bus où il n'existe aucune protection contre le vol. Le fait de travailler seules la nuit et l'absence de transport sûr pour se rendre au travail et en rentrer de nuit peuvent exposer de nombreuses femmes à des risques de vols et d'agressions sexuelles.

Malheureusement, certains de ces risques émanent de la main-d'œuvre et doivent être spécifiquement ciblés par les syndicats.

*« Alors que je conduisais, on m'a touché la poitrine, un passager a menacé de me violer, un autre de tirer sur moi, et il y a eu d'autres incidents, trop nombreux pour être énumérés. Un cadre supérieur m'a tapé sur le postérieur en présence de témoins. J'ai dû endurer des insultes dès le premier jour (il n'y a que les lesbiennes pour vouloir conduire des bus). J'accepte que, là où je travaille actuellement, nous ne sommes que trois femmes parmi le personnel et que les allusions sont inévitables. »*

**Enquête des Sections des transports internes de l'ITF sur le harcèlement sexuel et la violence sur le lieu de travail dont sont victimes les femmes employées dans le transport routier et ferroviaire, 2009**

## PROGRAMME DE DÉFENSE DES FEMMES

Au Canada, le TCA-CAW a créé un programme de défense des femmes pour lutter contre la violence à leur égard. Dans le cadre de ce programme, une intervenante auprès des femmes aide celles qui ont pu être victimes d'une agression sexuelle, de harcèlement sexuel, qui sont dans des relations violentes ou peuvent être suicidaires, en les orientant vers des structures appropriées au sein de la communauté. Sur le lieu de travail, le programme est négocié avec l'employeur et géré conjointement avec une femme cadre dûment formée qui assure une fonction de soutien. Ensemble, ils associent leurs efforts pour réduire la violence au travail. Les intervenantes auprès des femmes peuvent aussi prêter assistance aux comités sur les lieux de travail à propos d'autres problèmes rencontrés par les travailleuses. [www.caw.ca/en/3596.htm](http://www.caw.ca/en/3596.htm)

D'après les retours de l'enquête des Sections des transports internes de l'ITF sur le harcèlement sexuel et la violence sur le lieu de travail dont sont victimes les femmes employées dans le transport routier et ferroviaire (2009), si la moitié environ des répondantes ayant été victimes d'un incident ont déclaré l'avoir signalé, il semble que l'issue de tels signalements soit souvent négative.

Une femme a par exemple indiqué avoir signalé un incident au cours duquel elle avait été agressée par un passager ivre qui avait essayé de saisir le volant. Mais quand, la semaine suivante, elle a refusé de transporter ce même passager, son supérieur a pris la décision de la faire descendre du bus. Elle lui avait pourtant expliqué clairement les raisons de son refus. Elle a eu le sentiment de ne pas être soutenue et que la réaction serait la même si une telle situation devait se reproduire.

De plus, près de la moitié des répondantes ont déclaré que leur entreprise n'avait pas de politique dans ce domaine ou ne pas savoir s'il en existait une. Et un nombre important d'entre elles ont déclaré ne pas être au courant d'activités syndicales sur cette question, ce qui est préoccupant.

## CAMPAGNE SYNDICALE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL

En 2006, les travailleuses des transports thaïlandaises sont parties en guerre contre le harcèlement sexuel au travail. Représentées par plusieurs affiliés thaïlandais de l'ITF des secteurs de l'aviation civile et des transports routier et ferroviaire, elles ont organisé diverses activités pendant deux mois pour mieux faire connaître la question du harcèlement sexuel. Parmi les activités de campagne : un séminaire des femmes organisé à Bangkok, la distribution de dépliants et de T-shirts pour sensibiliser au harcèlement, et des présentations lors des assemblées syndicales, qui ont permis de faire connaître des études de cas sur la question.

Rompre le silence et dénoncer la violence à l'égard des femmes : telle est la première étape de la reconnaissance du problème et de la sensibilisation de l'opinion publique à celui-ci. Ensuite, une action syndicale stratégique et coordonnée doit suivre. Cela contribuera à faire entendre les revendications des syndicats lorsqu'ils participeront à des négociations en vue de la mise en œuvre de mesures préventives. Les actions menées pour résoudre ces questions se traduiront par une meilleure protection pour tout le monde – pour les travailleuses et les travailleurs des transports tout comme pour les usagers, qui bénéficieront d'une plus grande sécurité.

## **L'UNION FAIT LA FORCE !**

Le 25 novembre 2009, la Fédération des syndicats du transport de Bulgarie (FTTUB) a lancé une campagne pour marquer le 10<sup>e</sup> anniversaire de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. La campagne a commencé par une table ronde avec le maire de Sofia, à l'issue de laquelle un accord a été trouvé pour entreprendre des actions communes sur la prévention du harcèlement et de la violence à l'égard des femmes au travail dans les compagnies de transports publics urbains de Sofia.

La FTTUB a ensuite commandité une enquête dans toutes les compagnies de transports publics urbains de Sofia sur la violence à laquelle les femmes sont confrontées au quotidien dans leur vie professionnelle.

Suite aux recommandations formulées par la FTTUB, une base de données sur la violence à l'égard des femmes au travail a été créée. Les conclusions du rapport ont été publiées sur le site web de la FTTUB et une lettre d'information spéciale a été distribuée aux personnels. La campagne a été largement médiatisée et les données recueillies ont permis au syndicat d'élaborer des politiques et des stratégies pour lutter contre ce problème et ont en outre poussé les partenaires sociaux à conclure une convention collective innovante sur la prévention de la violence au travail. Le maire de Sofia a mis en place un cours d'autodéfense pour les femmes.

Le Comité des femmes du syndicat réuni en janvier 2011 a demandé que la campagne soit déployée dans tous les secteurs des transports à travers le pays. La campagne initiale a évolué et est aujourd'hui l'une des politiques les plus importantes de la FTTUB.

## **VIH/SIDA**

Dans certains pays, le VIH/SIDA est un sujet particulièrement préoccupant pour les travailleuses et travailleurs des transports. La mobilité et les absences prolongées loin du foyer rendent les personnels des transports routiers vulnérables. S'il touche surtout le secteur du camionnage, le VIH/SIDA peut aussi être un enjeu pour les personnels de conduite de bus longue distance, qui peuvent également passer des périodes prolongées sur la route.

Ces dernières années, les projets de l'ITF sur le VIH/SIDA incluent de très bons exemples de travail d'éducation auprès des femmes dans les syndicats, des femmes dans les communautés de travailleurs des transports, et également des professionnel(le)s du sexe qui se rassemblent à proximité des arrêts de transport.

## **SANTÉ EN MATIÈRE DE SEXUALITÉ À SÃO PAULO**

En 2006-07, la confédération syndicale brésilienne CNTTT a développé et appuyé toute une série d'activités de sensibilisation et de prévention en matière de VIH/SIDA à São Paulo, en partenariat avec la Fédération des travailleurs des transports routiers de São Paulo (FTTRESP), la confédération syndicale Nova Central Sindical de Trabalhadores et l'Institut Resgate de Cidadania (Restitution de la citoyenneté).

Ce travail a débuté par une semaine d'activités destinées aux travailleuses des transports routiers en mars 2006, dans le cadre d'un projet de la CNTTT consacré aux femmes, et fait désormais partie de tous les projets organisés par le Comité de coordination des femmes de la CNTTT. La confédération brésilienne a également profité de la Semaine d'action de l'ITF en 2006 et de la Journée internationale de la femme en 2007 pour organiser des activités, notamment des discussions animées par du personnel médical aux arrêts de bus et de camions et une distribution de préservatifs aux personnels de conduite.

Après des contacts avec la municipalité de São Paulo, un cours de formation portant sur la sexualité, la prise de drogues et le VIH/SIDA a été organisé. Les participants ont reçu une formation pour aborder ces questions avec les travailleurs et travailleuses des transports employés dans les 27 dépôts de bus de la capitale.

## COLOMBIE : UN ACCORD DANS LE SECTEUR DES BUS INCLUT DES CLAUSES SUR LE VIH/SIDA

En 2013, le syndicat SNTT, affilié à l'ITF en Colombie, a négocié et signé avec la compagnie de bus Ibague Express une convention collective qui contient des clauses relatives au VIH/SIDA. L'accord garantit la sécurité de l'emploi pour les travailleurs et travailleuses dont la séropositivité a été établie à l'issue d'un test, et engage la compagnie à soutenir une campagne d'organisation syndicale axée sur la prévention du VIH/SIDA.

### Formation et reconversion

La formation est importante dans le cadre de l'amélioration de l'accès des femmes à l'emploi dans le secteur des bus, afin de leur permettre d'acquérir les compétences professionnelles nécessaires pour devenir conductrice de bus ou receveuse, mais aussi pour grimper les échelons au sein du secteur et occuper des postes d'encadrement, par exemple.

Les systèmes d'accompagnement ou de « jumelage » peuvent être des outils utiles en complément des processus formels de formation et de reconversion. Des programmes à temps partiel doivent aussi être prévus.

## LISTE DE POINTS À VÉRIFIER

### Négociation collective :

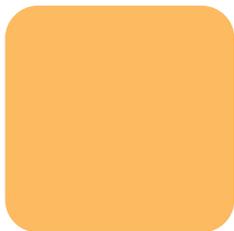
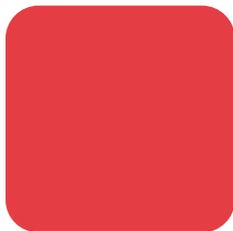
- Les enjeux concernant les femmes sont-ils bien identifiés avant la négociation et intégrés aux revendications ?
- Les femmes font-elles partie des équipes de négociation ?
- Les rémunérations et les conditions de travail des femmes sont-elles égales à celles de leurs homologues masculins ?
- Existe-t-il des dispositions spécifiques pour les conductrices de bus et les receveuses dans votre convention collective, comme par exemple des toilettes séparées avec installations sanitaires, ou des aires de sommeil et de repos ?
- Existe-t-il des possibilités de travail flexible comme le travail posté et le travail à temps partiel ?
- Y a-t-il une politique traitant du harcèlement sexuel ?
- Des uniformes adaptés sont-ils disponibles pour les femmes, et les femmes enceintes en particulier ?
- Les questions qui concernent les femmes et se rapportent à l'ergonomie de la cabine sont-elles traitées ?

### Considérations nationales et législatives :

- L'État a-t-il promulgué des lois affirmant le droit à l'équité des rémunérations et des conditions entre hommes et femmes ?
- Existe-t-il des dispositions sur le congé maternité et parental rémunéré déterminées par l'État ?
- Existe-t-il des lois nationales contre le harcèlement sexuel et la violence à l'égard des femmes ?
- Existe-t-il des lois sur la santé et la sécurité au travail au niveau national ?
- L'État a-t-il promulgué des lois contre la discrimination à l'égard des femmes ?
- Y a-t-il possibilité d'évoquer les enjeux concernant les femmes dans le cadre du dialogue avec les représentants des pouvoirs publics locaux, nationaux et internationaux, ainsi que de discussions tripartites ?

### **Organisation de campagnes :**

- Menez-vous une campagne syndicale sur les enjeux liés à l'activité professionnelle comme le temps de travail, la garde des enfants, la conception des bus, les installations sanitaires, la violence au travail ?
- Les adhérentes sont-elles au courant de l'existence de campagnes syndicales et participent-elles pleinement à la préparation et à la mise en œuvre de la campagne ?
- Votre syndicat peut-il organiser des activités en soutien à d'autres campagnes d'action internationale pour les travailleuses et travailleurs des transports, comme la Semaine d'action de l'ITF (octobre), la Journée internationale de la femme (8 mars), la Journée internationale des Nations unies pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (25 novembre) et la Journée mondiale en faveur du travail décent (7 octobre) ?
- Y a-t-il possibilité d'organiser des campagnes autour des conventions de l'OIT, notamment la Convention 111 concernant la discrimination (emploi et profession), la Convention 183 sur la protection de la maternité et la Convention 156 sur les responsabilités familiales ?
- Votre syndicat peut-il établir des liens avec les ONG, les groupes associatifs et les groupes d'utilisateurs ?



### 3. ORGANISER POUR RENFORCER L'INFLUENCE SYNDICALE !

*« Le pouvoir des syndicats dépend entièrement de nous. En tant que groupe, il faut se serrer les coudes pour faire bouger les choses. »*

**Conductrice de bus scolaire, États-Unis**

Un nombre croissant de femmes travaillent dans les transports, notamment comme conductrices de bus, mais les syndicats de ce secteur, comme le secteur lui-même, continuent d'être dominés par les hommes. Par exemple, d'après les chiffres de l'ITF concernant les effectifs pour septembre 2013, les femmes représentent environ 9 % des membres de la Section des transports routiers de l'ITF.

Si le taux de syndicalisation féminine tend à être supérieur dans le transport de voyageurs par route comparé au fret, en général, le pourcentage de conductrices de bus syndiquées reste assez faible.

#### **Raisons pour lesquelles les femmes se syndiquent :**

- « Si j'ai un problème, qu'on me maltraite ou qu'on me harcèle, le syndicat peut m'aider »
- « C'est une amie qui me l'a conseillé. Le syndicat nous aide à bien des égards avec les problèmes rencontrés au travail »
- « Je veux être protégée par le droit du travail »
- « Le syndicat peut nous aider à avoir une meilleure qualité de vie »
- « Je me suis syndiquée pour être représentée et par solidarité avec les autres membres. Et également en raison des avantages offerts aux membres, comme des séminaires de formation, par exemple. »
- « Quand je suis entrée dans la compagnie, quelqu'un m'a dit que je devais me syndiquer, ce que j'ai fait. Je ne le regrette pas. »
- « Pour m'aider à protéger mon permis et mon emploi »

#### **... et pour lesquelles elles ne le font pas :**

- « Je ne l'ai pas encore fait, personne ne m'a contactée »
- « Il y a longtemps, j'ai fait une demande d'adhésion au syndicat, mais ma cotisation n'a jamais été prélevée sur mon salaire »
- « Mon mari ne veut pas que je me syndique »
- « Je n'aime pas le syndicat »
- « Je ne pense pas que le syndicat puisse m'aider »

#### **Étude de l'ITF sur les conductrices de bus et les receveuses, 2010-2012**

Les syndicats ont besoin de femmes et d'hommes dans leurs rangs pour renforcer l'influence syndicale et mettre en œuvre des campagnes stratégiques. Les campagnes d'organisation menées par les syndicats sont fondamentales pour leur permettre d'élaborer des stratégies de négociation collective, de développer la solidarité parmi les travailleuses et les travailleurs et d'obtenir de nouveaux droits au travail. Pour organiser les femmes et les garder comme adhérentes, les syndicats affiliés à l'ITF doivent s'atteler aux enjeux importants pour les femmes par le biais de la négociation collective et de campagnes d'organisation. 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.

#### **Campagnes d'organisation syndicale dans le secteur des bus**

Les syndicats se livrent à différentes activités d'organisation dans le secteur des bus. Ces activités font appel à des méthodes traditionnelles telles que séances de présentation de l'action syndicale et visites sur les

lieux de travail, mais aussi à des initiatives plus novatrices, dont l'organisation par les pairs et l'organisation active par des organisateurs bénévoles issus du secteur. Les syndicats recourent également à des événements sociaux. Si ces événements peuvent servir à donner de la visibilité au syndicat et à améliorer son image, certains syndicats ont toutefois indiqué qu'ils ne se sont pas nécessairement traduits par des résultats concrets en termes d'organisation.

Dans certains cas, la solidarité et la coordination internationales avec des syndicats frères ont facilité les campagnes d'organisation syndicale, notamment afin de dénoncer les tactiques antisyndicales que certaines compagnies de bus cherchent à employer.

L'adoption d'une stratégie d'organisation unique ne fonctionnera pas nécessairement. Il faut donc envisager plusieurs approches et tactiques différentes dans le cadre des campagnes d'organisation syndicale.

## ÉLEVER LES NORMES

L'International Brotherhood of Teamsters (IBT) représente plus de 50 000 travailleurs des bus – hommes et femmes – dans des centaines de dépôts aux États-Unis et au Canada. Dans ces dépôts, l'IBT travaille de concert avec ses adhérents pour négocier des contrats, régler les questions liées au lieu de travail et promouvoir l'équité et le respect pour les travailleurs.

La campagne « Drive Up Standards » des Teamsters est un mouvement national des travailleurs des bus scolaires visant à élever les normes dans le secteur des bus scolaires. Depuis 2006, plus de 35 000 conducteurs de bus scolaires, surveillants, assistants, accompagnateurs et mécaniciens ont rejoint les Teamsters. Cette campagne a notamment débouché sur un accord-cadre national avec First Student, la plus grande compagnie de bus scolaires aux États-Unis. À son Congrès des travailleurs des bus scolaires tenu à Chicago en 2012, les travailleurs des bus scolaires membres des Teamsters ont ratifié une Charte des droits des travailleurs des bus scolaires. Parmi ces droits figurent le droit de négociation collective de bonne foi, la liberté syndicale, le droit à une procédure régulière pour résoudre les questions liées au lieu de travail, le droit à la dignité et au respect au travail, la liberté d'expression et le droit à un lieu de travail sûr, à un traitement honnête et équitable et à la protection contre la discrimination. <http://driveupstandards.org/>

Les syndicats se heurtent aussi à des difficultés concernant leurs activités d'organisation. La déréglementation, la privatisation et la libéralisation du secteur des bus ont profondément modifié les conditions de travail des personnels. Avec le passage d'un employeur unique à de multiples opérateurs et des centaines de petites sociétés, de nombreux syndicats sont désormais obligés de négocier un nombre croissant de conventions collectives. Et ils ne disposent pas toujours d'informations suffisantes sur les lieux où se trouvent les travailleurs.

Dans certains pays, les travailleurs du secteur privé et du secteur public sont couverts par différentes législations, ce qui a un impact sur la capacité des syndicats à organiser les personnels de chaque secteur. Les droits syndicaux sont également attaqués par l'adoption de législations antisyndicales, qui, par exemple, exigent un seuil légal élevé pour la représentation syndicale, ce qui affaiblit la capacité des syndicats à organiser.

Dans d'autres cas, c'est le manque d'information des travailleurs sur les syndicats et les avantages dont bénéficient leurs adhérents qui peut nuire aux tentatives d'organisation syndicale. Un manque d'organismes compétents peut encore accroître les difficultés.

Les stratégies d'organisation syndicale doivent inclure aussi bien les travailleuses que les travailleurs. Il arrive parfois que des stratégies spécifiques soient nécessaires pour cibler les travailleuses des transports.

Les activités menées par les syndicats pour élargir leur base féminine peuvent prendre plusieurs formes. Par exemple : journées d'action sur un thème particulier qui intéresse ou préoccupe les travailleuses des transports comme la violence, la maternité ou la sensibilisation au VIH/SIDA ; initiatives de recrutement ciblées sur les lieux de travail ; réunions syndicales pour les travailleuses et campagnes stratégiques dirigées par des femmes.

L'utilisation de matériels promotionnels et les campagnes de l'ITF ont également facilité les activités des syndicats.

## TOUCHER LES PERSONNELS DES BUS

En 2012, la Bangkok Mass Transit Authority (BMTA) comptait un total de 14 000 travailleurs (personnels de conduite de bus et receveurs/receveuses). 13 500 d'entre eux ont le droit d'adhérer au syndicat et 8 300 sont syndiqués (hommes et femmes). Depuis quelques années, le syndicat BMTA-SWU, dans le cadre du projet éducatif ITF/SASK, conduit régulièrement des séminaires de sensibilisation syndicale de base pour ses adhérents afin de les informer sur le syndicat, leurs droits et leurs conditions de travail. De plus, le syndicat recourt à la structure interne fondée sur des sections pour faciliter l'adhésion des travailleurs non syndiqués. La branche féminine du syndicat a organisé une campagne contre le harcèlement sexuel et la violence à l'égard des femmes au travail. Le syndicat utilise aussi sa revue mensuelle, des tracts et Facebook pour communiquer avec les membres et leur faire connaître son travail et ses activités, ainsi que ses accomplissements. Toutes ces initiatives ont aidé le syndicat à augmenter ses effectifs.

Il est essentiel que les femmes participent à ces processus d'organisation – qu'elles soient les dirigeantes qui élaborent les stratégies, les organisatrices qui mènent les campagnes de recrutement syndical sur le terrain, ou les militantes et les éducatrices qui appuient le travail d'organisation. Cette implication féminine contribue en effet à inciter d'autres femmes à adhérer au syndicat, et aussi à maintenir et développer leur participation à l'œuvre du syndicat par la suite.

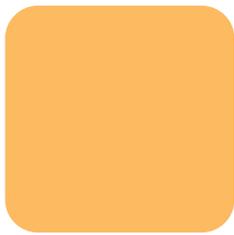
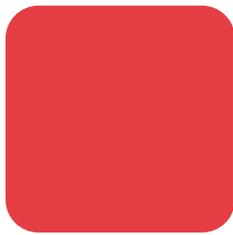
*« Les femmes apportent un changement, cela ne fait aucun doute. La participation des femmes est aujourd'hui presque égale à celle des hommes ; elles représentent près de 50 % de la main-d'œuvre. Donc, la présence des femmes dans les syndicats et leur participation à l'organisation sur leur lieu de travail contribuent certainement à grossir les effectifs syndicaux, et à renforcer l'influence des syndicats. »*

**Sharan Burrow, Secrétaire générale – Confédération syndicale internationale (CSI)**

## LISTE DE POINTS À VÉRIFIER

- Votre syndicat connaît-il le nombre d'adhérentes potentielles sur les lieux de travail ?
- Votre syndicat mène-t-il des campagnes d'organisation ciblées dans le secteur des bus ? Des stratégies pour les travailleuses y sont-elles intégrées ?
- Votre syndicat a-t-il des organisatrices ?
- Votre syndicat a-t-il un réseau de militantes pour soutenir les campagnes ?
- Sont-elles formées à l'organisation ?
- Avez-vous une stratégie de communication pour rester en contact avec les adhérentes et les adhérentes potentielles ?
- Les travailleuses savent-elles qui contacter au sein du syndicat ?
- Existe-t-il des structures pour les adhérentes dans votre syndicat ?
- Votre syndicat est-il en relation avec d'autres syndicats – pour veiller à ce qu'un soutien existe entre syndicats et éviter une concurrence préjudiciable ?





## 4. PAS DE SYNDICATS FORTS SANS LES FEMMES !

Organiser ne signifie pas seulement recruter ou accroître le nombre d'adhérents. La priorité doit plutôt être de renforcer les syndicats et le syndicalisme et d'éduquer les membres pour qu'ils deviennent des militants, négociateurs, organisateurs, dirigeants. Ce sont les syndicats qui mènent les campagnes d'organisation et non l'ITF.

Les femmes peuvent éprouver des difficultés à s'investir dans les syndicats. La culture syndicale à prédominance masculine dans certains pays, le fait que beaucoup de femmes sont défavorisées par la répartition disproportionnée des responsabilités du domaine de la vie privée, familiales notamment, des attentes stéréotypées sur leur rôle, la stigmatisation sociale qui empêche les femmes de s'élever contre la discrimination et de s'exprimer sur d'autres questions, de même que les convictions culturelles et religieuses sont autant de facteurs qui peuvent limiter la participation des femmes. Des négociations collectives reflétant insuffisamment les préoccupations des travailleuses peuvent aussi amener celles-ci à s'interroger sur les avantages réels de leur adhésion.

En veillant à inclure les femmes dans l'activité syndicale et en s'attaquant aux principales préoccupations des travailleuses des transports, les syndicats se renforceront.

Les syndicats doivent être en résonance avec les femmes à tous les niveaux – du lieu de travail à la section, et jusqu'au niveau national.

Lorsque des mécanismes sont en place pour garantir que la voix des femmes soit entendue dans les syndicats, il est plus probable que les négociations collectives refléteront les préoccupations de leurs adhérentes et les enjeux importants pour celles-ci.

Les syndicats qui ont des structures efficaces de représentation des femmes et qui encouragent la participation active de leurs adhérentes sont aussi ceux qui organisent des campagnes fortes sur les enjeux concernant les femmes. Ces syndicats ont en outre des femmes à des postes de direction.

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

Certains syndicats ont adopté des mesures d'action positive pour encourager la représentation des femmes aux échelons directeurs nationaux ou locaux. C'est important car cela permet de renforcer les syndicats.

*« De nos jours, davantage de femmes que d'hommes sont attirées par les syndicats. La clé pour attirer les femmes dans les syndicats dépend de ceux/celles qui organisent et qui mènent. Les organisateurs et les dirigeants devraient eux-mêmes être des travailleuses qui peuvent comprendre les personnes qu'elles cherchent à organiser. »*

**Alison McGarry, coordinatrice des travailleuses des transports de l'ITF**

### NOUS LE POUVONS !

En Lituanie, le pourcentage de femmes syndiquées est élevé dans les dépôts de trolleybus. En 2010, une femme présidait le syndicat du dépôt de trolleybus de Vilnius et il y a aussi de nombreuses femmes parmi les membres du conseil syndical. Des femmes font partie des équipes de négociation collective à tous les niveaux.

Les **représentantes des femmes sur le lieu de travail** peuvent fournir conseils et soutien sur des questions sensibles, et assurer le lien entre le syndicat et les travailleuses.

Le **comité des femmes** joue un double rôle – il est axé sur les préoccupations des femmes mais il constitue aussi un espace où les femmes passent à l'action et gagnent une expérience précieuse au sein du syndicat.

Ce comité peut exister soit dans le cadre de l'organisation centrale du syndicat au niveau national, soit au niveau divisionnaire ou local/régional.

Plusieurs syndicats de l'ITF ont nommé une **responsable nationale des femmes** qui travaille spécifiquement sur la promotion et la participation des adhérentes, y compris l'organisation des travailleuses des transports et le développement des aspects sexospécifiques dans les négociations collectives.

## APPORTER UNE INFLUENCE FÉMININE

Quand, en mai 2013, le personnel syndiqué du Transport Board (l'Office des transports), la compagnie nationale de bus de la Barbade, a participé à un scrutin pour élire un nouvel exécutif et de nouveaux délégués syndicaux pour représenter les intérêts des travailleurs, le nom d'une femme est apparu parmi les nombreux candidats en lice.

Historiquement, le Barbados Workers' Union (BWU) au Transport Board est à dominante masculine, même si, au fil des années, plusieurs femmes ont été déléguées syndicales et membres du comité. Cette année, un signal fort a été donné, indiquant que les femmes veulent elles aussi servir les intérêts des travailleuses et travailleurs.

Après avoir passé plus de six ans au Transport Board, cette conductrice de bus a décidé de se porter candidate pour représenter ses collègues de travail, même si les chances étaient contre elle. Elle considérait qu'elle pouvait contribuer à déterminer où se situaient les points de blocage et à faire en sorte que les questions importantes pour les travailleurs soient prises en compte. Elle était également préoccupée par l'organisation des horaires des conductrices de bus et par le risque qu'elles couraient d'être victimes de diverses formes de violence ; mais elle a été prompte à souligner que les conducteurs masculins eux aussi étaient vulnérables, bien que dans une moindre mesure que les femmes.

Les élections ont eu lieu et, si elle n'a pas été élue, cette conductrice reste fermement convaincue qu'elle pourrait, dans une certaine mesure, influencer positivement l'attitude du public envers les personnels de conduite et aider le nouvel exécutif dans sa mission de représentation des travailleuses et travailleurs. Elle a exhorté toutes les femmes employées dans les transports routiers à s'intéresser davantage à l'action du syndicat, à y participer et à faire entendre leur voix.

**Communiquer** avec les membres du syndicat est indispensable, mais cela peut être difficile quand les membres se déplacent en permanence. Les personnels de conduite de bus et les receveurs/receveuses sont des travailleurs mobiles dont les horaires de travail sont souvent lourds et qui ont peu de temps libre. Il peut donc être très difficile de les réunir en vue de participer à des activités syndicales. Les syndicats qui communiquent régulièrement avec leurs adhérentes (et adhérentes potentielles) peuvent se concentrer sur le travail qu'ils réalisent pour les femmes, ainsi qu'identifier les enjeux d'importance pour différents groupes de femmes dans le syndicat. De nombreux syndicats promeuvent le rôle des femmes dans leurs magazines et autre matériel publicitaire. Il est ainsi plus facile de continuer à se concentrer sur les questions concernant les femmes, même quand les femmes ne représentent qu'une faible proportion des effectifs. Tenir des réunions régulières pour les adhérentes peut encourager la participation des femmes à la vie syndicale et garantit que le syndicat abordera également les problèmes dans une perspective d'égalité hommes-femmes.

Les **réseaux** s'avèrent être une façon de plus en plus efficace pour les adhérentes de rester en contact les unes avec les autres et peuvent favoriser l'échange d'informations et la mise en œuvre de campagnes proactives plutôt que réactives. Les réseaux peuvent permettre un contact informel en l'absence de structures syndicales formelles. Mais même quand les syndicats ont des comités et des responsables des femmes, de nombreuses adhérentes apprécient les avantages qu'offrent le contact informel et les réseaux sociaux en ligne – une méthode de plus en plus utilisée pour se tenir au courant des campagnes nationales et mondiales – parallèlement à une participation plus formelle aux activités syndicales. L'accès aux réseaux des femmes des syndicats et de l'ITF peut atténuer la sensation d'isolement des femmes et promouvoir la solidarité entre travailleuses.

L'**éducation** est capitale pour sensibiliser et mieux faire comprendre le rôle joué par les syndicats sur les lieux de travail et dans la société et renforcer l'influence syndicale grâce à l'action militante des membres.

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

## INDE : ACTIVITÉS SYNDICALES CIBLANT LES TRAVAILLEUSES DES BUS

80 % des femmes employées par MSRC (Inde) sont membres du syndicat MSTKS, sans y jouer toutefois un rôle actif. Jusqu'en 2011, la participation des femmes à la vie syndicale n'était pas encouragée et elles ne prenaient pas part aux activités syndicales. Les questions concernant les femmes étaient présentées uniquement par des hommes au comité exécutif central et au forum du comité paritaire. Ils ne représentaient pas correctement les opinions des adhérentes. Quand les travailleuses ont constaté cette situation, elles ont décidé de se faire leur propre place au sein du syndicat. Après avoir déployé beaucoup d'efforts, la direction du syndicat a accepté de créer un comité des femmes au niveau divisionnaire. La création d'un comité des femmes dans 36 divisions n'est pas allée sans difficulté. À cette fin, l'organisatrice des femmes du syndicat a servi de personne contact entre le syndicat et les travailleuses, et s'est rendue dans les différentes divisions, a mis en place des programmes de sensibilisation et créé des comités des femmes dans ces divisions. En 2012, le syndicat a instauré des programmes éducatifs visant à renforcer la participation des femmes dans les syndicats. L'objectif était d'encourager les femmes à se syndiquer, ainsi que de les sensibiliser au mouvement syndical, d'accroître leur implication et de les aider à gagner en assurance. Le syndicat a lancé une campagne intitulée « Pas de syndicats forts sans les femmes ». Il a organisé des rassemblements, des manifestations, des réunions régionales et au niveau de l'État pour les femmes, ainsi que des discussions en groupe au niveau des divisions et des dépôts afin d'éduquer les femmes de la base.

Il est parfois nécessaire de recourir à des **activités informelles** pour susciter l'intérêt des femmes et surmonter les obstacles à leur participation syndicale. Souvent, cela consiste à contacter les femmes en dehors de leur lieu de travail et quelquefois personnellement. La prise de contact peut par exemple avoir lieu lors de fêtes ou de manifestations publiques ou religieuses. Certains syndicats organisent des programmes récréatifs, des activités de groupe et des événements sportifs à l'occasion desquels les femmes peuvent se réunir et discuter de leurs droits fondamentaux et des activités syndicales.

Les **campagnes de l'ITF** peuvent aider les syndicats à organiser des campagnes. La Semaine d'action de l'ITF est utile pour donner une visibilité à ces campagnes. C'est aussi l'occasion idéale pour les syndicats de montrer que les femmes employées dans le secteur des transports ne sont pas isolées dans leur coin et qu'elles jouent pleinement leur rôle au sein des transports routiers et du mouvement syndical. Des campagnes se rapportant spécifiquement aux femmes comme la Journée internationale de la femme et la Journée internationale des Nations unies pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes peuvent également aider les syndicats à mettre en exergue les enjeux liés au lieu de travail qui concernent spécifiquement leurs adhérentes et à accroître la participation des femmes aux activités syndicales.

Beaucoup de syndicats des transports routiers ont déjà mis à profit la Semaine d'action pour organiser des activités à l'intention des femmes. En 2007, des dépliants distribués aux routiers français par la CGT Transports contenaient une revendication appelant au respect des travailleuses : « À travail égal, salaire égal ». En 2009, le Communication & Transport Workers' Union of Tanzania – COTWU (T) a organisé une réunion pour les travailleuses des transports. Plus de 150 participantes, dont de nombreuses jeunes femmes, ont assisté à cette réunion au cours de laquelle furent abordés les thèmes du harcèlement au travail, des congés de maternité et des salaires. En 2010, la Fédération HMS du Tamil Nadu Road Transport Workers a organisé un rassemblement dans le cadre de ses activités de la Semaine d'action dans le sud de l'État du Tamil Nadu. 700 travailleurs – essentiellement des femmes et des jeunes – y ont participé, pour exiger le respect des droits des travailleurs et de meilleures conditions de travail. En 2011, le Syndicat des travailleurs du transport routier de Russie a porté à l'attention de l'administration en charge des entreprises de transport et des autorités locales sa revendication visant à obtenir de meilleures conditions de travail pour les receveuses et les conductrices de trolleybus et de tram.

Il ne sera pas toujours facile de mettre en place des structures pour les femmes dans le syndicat et les résultats ne seront pas nécessairement visibles dans l'immédiat. Mais, à terme, le dialogue engagé avec les adhérentes, le développement d'activités syndicales impliquant les adhérentes de même que le développement d'activités dirigées par des femmes favoriseront la participation féminine.

Les structures et activités pour les adhérentes ne doivent pas exister séparément des activités syndicales centrales ; il est important qu'elles soient intégrées. Il importe également que les hommes comme les femmes participent à la promotion de l'égalité hommes-femmes au travail et dans le syndicat.

## LISTE DE POINTS À VÉRIFIER

- Votre syndicat a-t-il un(e) responsable des femmes ou une personne chargée du travail des femmes ?
- Votre syndicat a-t-il un réseau syndical des femmes actif ?
- Votre syndicat a-t-il un comité des femmes élu ?
- Votre syndicat a-t-il des femmes à des postes d'encadrement électifs ou rémunérés ?
- Les femmes sont-elles représentées dans les organes décisionnels et les équipes de négociation du syndicat ?
- Les femmes participent-elles aux programmes formels et informels d'éducation et de développement syndical ?
- Votre syndicat participe-t-il aux activités des femmes de l'ITF ?
- Avez-vous des représentantes désignées dans les réseaux appropriés de l'ITF et de ses sections (réservés aux femmes et autres) ?
- Votre syndicat offre-t-il des structures de garde d'enfant pour les membres qui prennent part à des réunions ou formations ?
- Votre syndicat organise-t-il des campagnes consacrées spécifiquement aux femmes ?
- Votre syndicat organise-t-il des activités pour marquer la Journée internationale de la femme et la Journée internationale des Nations unies pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes ?
- Votre syndicat peut-il profiter de la Semaine d'action de l'ITF pour mettre en évidence et défendre les préoccupations des femmes employées dans le transport ?
- Votre syndicat peut-il organiser une manifestation ciblant les femmes employées dans le transport pour leur faire mieux prendre conscience de leurs droits et du rôle des syndicats ?

### Restez en contact !

Les Sections des transports internes de l'ITF tiennent à remercier les syndicats pour les informations qu'ils ont fournies. Nous espérons que les syndicats des transports routiers pourront s'inspirer de ce guide des bonnes pratiques dans leurs campagnes.

Merci de rester en contact avec votre syndicat pour qu'il puisse fournir à l'ITF des retours sur les expériences et les campagnes visant les conductrices de bus et les receveuses.

En partageant les bonnes pratiques, l'ITF et ses syndicats continueront de renforcer leur influence.

## Ressources de l'ITF

### Travailleuses des transports

#### Renforcer les syndicats

Ce dossier et ce film de l'ITF contiennent de nombreuses idées sur la façon dont les syndicats des transports peuvent organiser, et organisent, la main-d'œuvre de manière à attirer davantage de femmes, et consolider ainsi leurs activités et leur rôle de défense de l'ensemble des travailleurs et travailleuses. [www.itfglobal.org/infocentre/pubs.cfm/detail/21275](http://www.itfglobal.org/infocentre/pubs.cfm/detail/21275)

#### Développer des femmes dirigeantes

Le Département des femmes de l'ITF organise une série d'événements sur le leadership pour les femmes syndicalistes. Les pages web de l'ITF consacrées aux femmes apportent des compléments d'information sur le programme de développement du leadership féminin de l'ITF. [www.itfglobal.org/women/Developing-Leadership.cfm](http://www.itfglobal.org/women/Developing-Leadership.cfm)

Film : **Making a difference – women transport workers in the ITF**  
(Apporter un changement - Les travailleuses des transports de l'ITF)  
[www.youtube.com/watch?v=3QKz7RJnllk](http://www.youtube.com/watch?v=3QKz7RJnllk)

Film : **Women leaders make the difference**  
(Les femmes dirigeantes apportent le changement)  
[www.youtube.com/watch?v=0348lvGxU](http://www.youtube.com/watch?v=0348lvGxU)

### Santé et sécurité au travail

#### Les femmes en route vers... un environnement de travail sûr et sain

Guide à l'intention des syndicalistes des transports routiers sur les questions de santé et de sécurité concernant les travailleuses des transports routiers. Cette publication a pour but d'encourager et de promouvoir la participation et la syndicalisation des femmes. [www.itfglobal.org/infocentre/pubs.cfm/detail/7402](http://www.itfglobal.org/infocentre/pubs.cfm/detail/7402)

#### Les syndicats disent NON à la violence !

Ce kit à l'intention des militants réalisé par les Sections des transports internes comprend un fascicule pour aider les militants et les éducateurs syndicaux à identifier les problèmes liés à la violence et à trouver des solutions. Il est complété par un dépliant, un court-métrage et une série de prospectus présentant des études de cas à titre d'exemple. [www.itfglobal.org/urban-transport/notoviolence.cfm](http://www.itfglobal.org/urban-transport/notoviolence.cfm)

#### VIH/SIDA

En coopération avec l'OIT (Organisation internationale du travail) et l'IRU (Union internationale des Transports routiers), l'ITF a créé une nouvelle boîte à outils multimédia sur le VIH/SIDA pour le secteur des transports routiers. [www.itfglobal.org/HIV-Aids/toolkit.cfm](http://www.itfglobal.org/HIV-Aids/toolkit.cfm)  
[www.ilo.org/aids/Publications/WCMS\\_161475/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/aids/Publications/WCMS_161475/lang--fr/index.htm)

Film : **It's part of our job but it shouldn't be!**  
(C'est notre lot quotidien au travail mais ce n'est pas normal !)  
[www.youtube.com/watch?feature=player\\_embedded&v=CXTxQ2gvGzs](http://www.youtube.com/watch?feature=player_embedded&v=CXTxQ2gvGzs)

### Organisation syndicale et campagnes

#### Manuel sur l'organisation syndicale de l'ITF

Ce manuel contient des informations en appui à l'élaboration et à la mise en œuvre de campagnes d'organisation syndicale, ainsi que des enseignements provenant de nombreuses régions du monde. [www.itfglobal.org/education/organising-manual.cfm](http://www.itfglobal.org/education/organising-manual.cfm)

#### Manuel stratégique de l'ITF

Ce manuel est destiné à aider les syndicats à planifier et mettre en œuvre des campagnes spécifiques ciblant les employeurs ou les pouvoirs publics. [www.itfglobal.org/education/strategicmanualhome.cfm](http://www.itfglobal.org/education/strategicmanualhome.cfm)

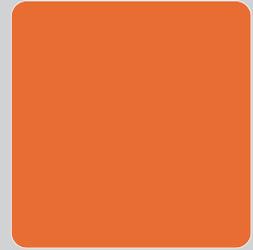
Film : **En route vers une cause commune – Semaine d'action de l'ITF**  
[www.youtube.com/watch?v=QMUCak8eavM&feature=player\\_embedded](http://www.youtube.com/watch?v=QMUCak8eavM&feature=player_embedded)

### Liens web

[www.itfglobal.org/road-transport](http://www.itfglobal.org/road-transport)  
[www.itfglobal.org/urban-transport](http://www.itfglobal.org/urban-transport)  
[www.itfglobal.org/women](http://www.itfglobal.org/women)

### Adresses email

Sections des transports internes de l'ITF :  
[inlandtransport@itf.org.uk](mailto:inlandtransport@itf.org.uk)  
Département des femmes de l'ITF : [women@itf.org.uk](mailto:women@itf.org.uk)



FÉDÉRATION INTERNATIONALE DES OUVRIERS DU TRANSPORT  
49-60 Borough Road, Londres SE1 1DR

Tél : +44 (0)20 7403 2733  
Fax : +44 (0)20 7357 7871

Email : [inlandtransport@itf.org.uk](mailto:inlandtransport@itf.org.uk)  
Web : [www.itfglobal.org/road-transport](http://www.itfglobal.org/road-transport)

ISBN : 1-904676-64-2

