

# ITF FEMMES

WWW.ITFGLOBAL.ORG

## S'ORGANISER POUR GAGNER

Partout dans le monde, les travailleuses du transport améliorent leurs conditions de travail grâce à la négociation collective

## PLEIN VOL

Comment l'ITF et ses affiliés cherchent à s'imposer dans les compagnies aériennes « low-cost »

## MONTRER L'EXEMPLE

Brigitta Paas et Alison McGarry expliquent leur position quant à la syndicalisation des femmes dans le transport

NETTOYAGE D'UN TRAIN AU CAIRE, 5 JUIN 2009

# OBTENIR DES DROITS POUR LES FEMMES

Préparation de la conférence inaugurale des femmes de l'ITF dans le monde arabe





## ITF FEMMES SOMMAIRE



09



14



04

**04** **La solidarité, pas le silence** : Dans le cadre d'une initiative mondiale sous l'égide de l'ONU pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes, l'ITF et ses affiliés sur tous les continents ont organisé des conférences, des manifestations et des séminaires ; ils ont également distribué des communiqués de presse pour affirmer haut et fort leur soutien aux femmes et définir leurs programmes d'action. Nous passons en revue quelques activités variées et pleines d'imagination déployées par nos membres.

**06** **Du séminaire à la rue** : Les syndicats du transport en Afrique coopèrent pour encourager leurs adhérentes à jouer un rôle plus actif.

**07** **Notre rôle n'est pas symbolique** : Les femmes dockers montrent l'exemple en Afrique et occupent des postes de leadership dans notre mouvement. Nous nous entretenons avec deux nouvelles élues du comité régional.

**08** **Autonomiser les femmes dans le monde arabe** : On enregistre des progrès pour les femmes de la région qui prépare sa première conférence des femmes de l'ITF.

**09** **Les dirigeantes de l'ITF** : Brigitta Paas et Alison McGarry ont récemment accédé à des postes clés pour les femmes au sein de l'ITF. Nous les avons interrogées sur leur travail et la manière dont elles conçoivent l'organisation des femmes dans le transport.

**I1** **Syndicalisation des personnels féminins de l'aviation civile** : La montée des compagnies aériennes à bas-coûts et leur comportement antisindical posent un réel problème aux affiliés de l'ITF et à leurs membres. Toutefois, une action stratégique et ciblée peut être payante.

**I4** **De nouveaux droits pour les femmes** : Les adhérentes des syndicats du transport à travers le monde ont pu obtenir de meilleures conditions de travail grâce à la négociation collective et l'organisation de campagnes. Nous relatons ici quelques succès récents.

**I8** **Une journée dans la vie d'une recruteuse syndicale** : Lisa McGeady explique son travail au sein du syndicat britannique Unite.

**Affiche de campagne** : Notre dernière affiche de campagne. Page 19

**Pour contacter l'ITF** : Voir dernière page

# ITF FEMMES INTRO

## Chères camarades,

Nous sommes heureux de vous présenter ITF Femmes, la publication internationale qui réunit les travailleuses du transport du monde entier - apportant un changement au 21ème siècle.

L'impact de ce double défi – crise économique mondiale et changement climatique – est ressenti à tous les niveaux. Les travailleuses du transport sont particulièrement exposées aux risques de détérioration de leurs conditions de travail alors que la précarité du travail augmente. Toutefois, en dépit de ces défis, les travailleuses du transport du monde entier développent le rapport de force syndical grâce à une mobilisation générale le 8 mars, Journée internationale de la femme, et le 25 novembre pour dire « Non à la violence à l'égard des femmes », sans oublier le programme d'organisation mondiale adopté par les affiliés de l'ITF lors de son congrès à Durban en 2006. Les conférences internationales et régionales des travailleuses du transport ont été autant d'occasions offertes aux femmes pour faire connaître leurs positions et élaborer des propositions en prévision du congrès de l'ITF qui se déroulera à Mexico en 2010.

Dans ce numéro d'ITF Femmes, vous découvrirez les méthodes variées et faisant preuve de créativité utilisées par les femmes, parfois dans des conditions particulièrement éprouvantes, pour obtenir une amélioration de leurs conditions de travail - autant de sources de changements importants pour les femmes, les hommes et leurs collectivités. Parmi les nombreux exemples, on peut citer l'amélioration des droits des équipages de cabine migrants en Jordanie et les avancées sud-africaines en matière de maternité, sans oublier les stratégies de syndicalisation et les avancées sociales dans les compagnies aériennes à bas coûts au Royaume-Uni.

L'action syndicale au profit des femmes renforce le mouvement syndical tout entier. Nous pensons que les exemples de réussites repris dans ce magazine seront également utiles pour faire progresser les intérêts de l'ensemble des travailleurs du transport, des femmes comme des hommes. Nous espérons que vous trouverez une source de stimulation dans les entretiens conduits avec ces travailleuses du transport et que cela renforcera nos convictions, à savoir que les femmes peuvent occuper et occupent des rôles de leadership à tous les niveaux. Vous trouverez dans ce numéro les témoignages des nouvelles responsables élues au sein de la Section des dockers de l'ITF et de la nouvelle vice-présidente du Comité exécutif de l'ITF. Une organisatrice chargée du recrutement syndical décrit également son travail. Par ailleurs, des affiliés de l'ITF expliquent comment ils ont pu faire progresser la parité dans le cadre des négociations collectives et veillé à ce que des femmes soient présentes dans les équipes de négociation.

Pour terminer, je suis certaine que vous vous joindrez à moi pour accueillir et soutenir Alison McGarry, la nouvelle coordinatrice des femmes de l'ITF, qui travaille sur le terrain pour aider les femmes à développer leur capacité, pour donner plus de pouvoir aux syndicats en matière d'organisation syndicale et pour améliorer les conditions de tous. Nous tenons également à rendre hommage au travail réalisé par Sarah Finke, ancienne responsable des femmes de l'ITF, qui est maintenant la coordinatrice des orientations politiques de l'ITF.

Certains disent que les femmes détiennent la moitié du monde. Et bien, les femmes « transportent le monde » également et les choses bougent grâce aux travailleuses des transports et à leurs syndicats.

DES AFFILIÉS  
DE L'ITF  
EXPLIQUENT  
COMMENT ILS  
ONT PU FAIRE  
PROGRESSER LA  
PARITÉ DANS  
LE CADRE DES  
NÉGOCIATIONS  
COLLECTIVES  
ET VEILLÉ À  
CE QUE DES  
FEMMES SOIENT  
PRÉSENTES  
DANS LES  
ÉQUIPES DE  
NÉGOCIATION.



*Diana Holland*

SECRÉTAIRE GÉNÉRALE ADJOINTE POUR L'ÉGALITÉ & L'ORGANISATION, UNITE, ROYAUME-UNI  
PRÉSIDENTE DU COMITÉ DES FEMMES DE L'ITF

# LA SOLIDARITÉ, PAS LE SILENCE

## LES FEMMES DISENT NON À LA VIOLENCE

Après des dizaines d'années de campagnes menées par des groupes de femmes au niveau local, les Nations Unies ont repris le flambeau et ont organisé en 2009 des activités mondiales de lutte contre la violence faite aux femmes. Le Secrétaire général a donné le coup d'envoi de la campagne « Tous UNIS pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes », dans le sillage de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, journée d'action organisée chaque année par les Nations Unies depuis maintenant 10 ans. Les Syndicats mondiaux ont pour leur part mené une initiative parallèle, « Travail décent, vie décente pour les femmes », axée sur la violence à l'égard des femmes dans le milieu professionnel et faisant le lien entre celle-ci et les conditions de travail. Quant à la Confédération syndicale internationale, elle a mené une campagne contre la violence à l'égard des femmes et des jeunes filles et contre l'impunité dont jouissent ces actes de violence partout dans le monde. C'est en 2003 que l'ITF a commencé à mobiliser ses affiliés contre la violence faite aux femmes. Son combat s'est poursuivi en 2009, avec des conférences, des manifestations, des séminaires et des communiqués de presse sur tous les continents.

L'une des conséquences les plus pernicieuses de la violence à l'encontre des femmes, c'est que le sentiment de honte qu'elle engendre chez la victime la dissuade de parler et de dénoncer cette violence, ce qui en fait l'un des délits les moins visibles et les moins signalés. Voilà pourquoi une action publique du type de celle menée par l'ITF revêt une telle importance. La violence à l'égard des femmes touche toutes les sociétés et tous les milieux sociaux. Ses raisons sont

complexes et variées, mais plus les femmes sont impuissantes et isolées, plus elles sont vulnérables. Il est important que des organisations publiques dénoncent cet état de fait et clament haut et fort que la violence est inacceptable. Pour encourager ses affiliés à mener des activités, l'ITF a produit un fascicule, Non à la violence au travail, un ruban de campagne et un calendrier pour dénoncer la violence contre les femmes, tous disponibles en anglais, en espagnol, en français et en russe.

Partout dans le monde, les affiliés de l'ITF ont répondu présents. Leurs campagnes s'articulent généralement autour de deux grands axes : l'importance de la solidarité et la fin du silence. Ce qu'apporte avant tout un syndicat, c'est la solidarité. Celle-ci est importante pour tout travailleur ou travailleuse ayant le sentiment d'être traité(e) ou rémunéré(e) de manière injuste ou inadéquate, mais pour une femme confrontée au harcèlement sexuel ou à la violence, la solidarité de ses camarades syndicalistes peut littéralement lui sauver la vie. L'ITF encourage les femmes à se syndiquer, pour qu'elles en finissent ainsi avec leur isolement et parlent de leurs problèmes afin que des actions collectives puissent être organisées.

Au Burkina Faso, les affiliés ont participé à une manifestation baptisée « Les femmes et les syndicats », et ont discuté de la syndicalisation et de ses avantages, ainsi que de la violence contre les femmes au travail. En Argentine, les membres du Réseau des femmes de l'ITF ont présenté un rapport sur la situation des femmes au sein des syndicats ; celui-ci demandait aux syndicats

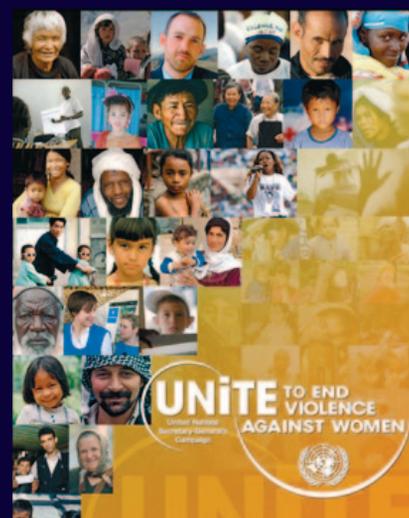
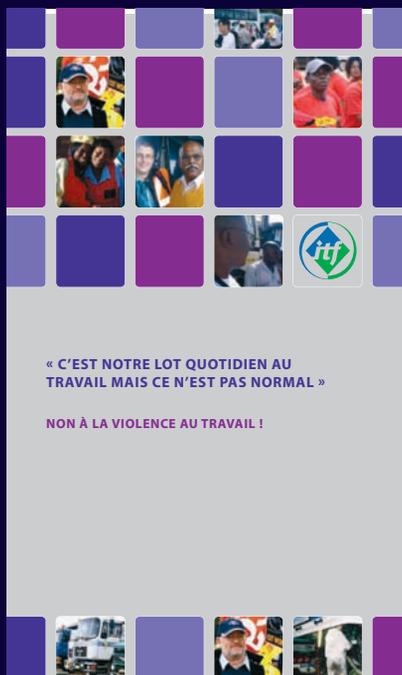


LORS DE LA CONFÉRENCE DES JEUNES ACCUEILLIE PAR LE SYNDICAT MARITIME D'Australie (MUA), LES DÉLÉGUÉS SE SONT DÉCLARÉS SOLIDAIRES DE LA CAMPAGNE ANTIVIOLENCE.



FORUM INTERNATIONAL DÉNONÇANT LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES, ORGANISÉ PAR L'ALIANZA DE TRANVIARIOS DE MEXICO, EN COOPÉRATION AVEC D'AUTRES SYNDICATS DES TRANSPORTS, L'UNT, L'UNION NATIONALE DES TRAVAILLEURS, FESEBS, LA FÉDÉRATION DES SERVICES, ET DIVERS INSTITUTS DE RECHERCHE.

AU CENTRE, LE FASCICULE DE L'ITF NON À LA VIOLENCE AU TRAVAIL, UN RUBAN DE CAMPAGNE ET UN CALENDRIER, TOUS DISPONIBLES EN ANGLAIS, ESPAGNOL, FRANÇAIS ET RUSSE.



de soutenir les femmes, de leur offrir des perspectives d'avancement et de garantir leur sécurité.

Dans le cadre de sa campagne « Ne pas souffrir en silence », le syndicat maritime australien MUA a fait hisser des pavillons sur des navires, des ferrys et des grues arborant le slogan « Non au silence, non à la violence ». En Inde, des dockers et des représentants du ministère du Travail se sont réunis le 25 novembre pour visionner un film sur le harcèlement retraçant des histoires vraies, « Pourquoi gardez-vous le silence ? ». La Fédération bulgare des syndicats des transports a organisé une table ronde pour les militantes syndicales. Pour combattre l'idée reçue largement répandue que la violence n'existe pas puisqu'aucun cas n'est signalé, le syndicat a l'intention de mettre au point un formulaire de notification des actes de violence, pour encourager les femmes à prendre la parole et ainsi établir un registre officiel de tous les incidents.

Bien entendu, il existe de nombreuses façons de s'atteler à la problématique de la violence faite aux femmes, et les affiliés de l'ITF ont élaboré des approches aussi créatives que variées. Deux des plus intéressantes se sont déroulées en Afrique : une veillée aux chandelles a été organisée en Éthiopie, et en Namibie, le NATAU a invité un psychologue clinique à parler de la violence sexuée lors de sa conférence. Une pièce de théâtre a aussi illustré l'impact de la violence faite aux femmes sur l'ensemble de la communauté.

De même, les modes de transmission du message ont été très variés, depuis des moyens traditionnels et peu coûteux jusqu'aux technologies les plus modernes. Au Guatemala, l'USTAC, le syndicat de

l'aviation civile, a marqué cette journée en distribuant des tracts et des supports de campagne à l'aéroport international La Aurora. Au Pakistan, les syndicats des transports se sont réunis devant le club de presse pour distribuer des tracts, des dépliants et des autocollants. En Autriche, Vida a créé une page Internet [www.tatortarbeitsplatz.at](http://www.tatortarbeitsplatz.at) pour fournir des informations pratiques et des services aux travailleurs et travailleuses. Ce site contient

du plus grand nombre, beaucoup de syndicats ont choisi de s'associer à d'autres syndicats ou organisations. En Hongrie, les syndicalistes ont manifesté aux côtés d'Amnesty International contre la violence faite aux femmes, et en Australie, le syndicat maritime MUA s'est associé à la White Ribbon Foundation dans le cadre d'un projet visant à convaincre les hommes de faire le serment de ne pas commettre de violence à l'égard des femmes.

## CERTAINS AFFILIÉS ONT ESTIMÉ QUE LA MEILLEURE MANIÈRE DE PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DE GENRE, C'ÉTAIT DE LA MONTRER EN ACTION

des conseils juridiques, des rapports sectoriels et des exemples de meilleures pratiques. L'Australie fait également passer son message via Internet grâce au site [www.myoath.com.au](http://www.myoath.com.au).

En Hongrie, le Syndicat libre des cheminots avait décidé de conjuguer tradition et modernité, en organisant une manifestation « classique » – une mobilisation éclair – et en envoyant un courrier électronique à grande échelle avec photo souvenir de la campagne à toutes les personnes de contact de sa liste de publipostage.

Certains affiliés ont estimé que la meilleure manière de promouvoir l'égalité de genre, c'était de la montrer en action. C'est ainsi que des danses traditionnelles ont été organisées en Namibie et que des épreuves sportives se sont déroulées au Botswana.

Pour que le message soit entendu

L'un des obstacles à la syndicalisation des femmes et à la mise sur pied de campagnes comme celle-ci, c'est que les syndicats sont depuis toujours perçus comme des organisations majoritairement masculines, en particulier dans les transports. Mais cette vision des choses semble enfin évoluer et, avec la réussite de l'action de l'ITF dans ce domaine, l'on espère que davantage de femmes se tourneront vers les syndicats, convaincues d'y trouver sécurité et solidarité, et qu'elles comprendront qu'elles font partie d'un mouvement mondial pour la justice et qu'elles ne sont pas seules.

# DU SÉMINAIRE À LA RUE :

LES  
TRAVAILLEURS  
DU  
TRANSPORT  
EN AFRIQUE SE  
FONT  
ENTENDRE

« LA MEILLEURE MANIÈRE DE COMMENCER C'EST DE COMMENCER » - TEL ÉTAIT LE SLOGAN POSITIF ADOPTÉ LORS DU SÉMINAIRE RÉGIONAL ORGANISÉ POUR LES AFFILIÉS DE L'ITF À MOMBASA, KENYA, EN OCTOBRE DERNIER.



ARBORANT DES VESTES JAUNES OÙ L'ON POUVAIT LIRE LES SLOGANS : « CESSEZ DE SOUFFRIR – ADHÉREZ AU SYNDICAT DES CHAUFFEURS » ; « FAITES VALOIR VOS DROITS – SYNDIQUEZ-VOUS » ; OU LES AVERTISSEMENTS LANCÉS AUX CHAUFFEURS DE CAMION « LA FATIGUE TUE – SYNDIQUEZ-VOUS », LES DÉLÉGUÉES SE JOIGNENT À LA COORDINATRICE DES FEMMES DE L'ITF DE LONDRES ET LE COORDINATEUR DE L'ÉDUCATION EN AFRIQUE DE LA CENTRALE NATIONALE COTU-KENYA.



LES DÉLÉGUÉES QUI ARBORENT DES BADGES « OUI AUX SYNDICATS! » ENQUÊTENT SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE TRANSPORT ROUTIER LONGUE DISTANCE ET DISCUTENT AVEC LES CHAUFFEURS DES AVANTAGES DE L'ADHÉSION SYNDICALE.

Il s'agissait avant tout d'aider les femmes à prendre confiance en elles, de les inciter à l'action et d'examiner les enjeux qui leur sont propres dans les syndicats africains du transport. Le choix de la ville de Mombasa pour organiser ce séminaire s'explique par sa position stratégique en tant que carrefour de transport, à la tête des 700 km du corridor Nord de transport, qui dessert la région des Grands Lacs. Cette position en faisait l'endroit idéal pour permettre aux stagiaires d'acquérir une expérience concrète sur le terrain.

Ce séminaire s'inscrivait dans la démarche permanente de l'ITF pour développer la position des femmes dans les syndicats du transport en Afrique. Il a été conçu à l'occasion de la réunion du Comité régional de l'Afrique qui s'est déroulée à Tunis en octobre 2007. On a alors décidé que les problématiques des femmes devraient être intégrées dans toutes les activités de la région. Les conclusions du séminaire seront communiquées à la Conférence des femmes africaines qui se déroulera à Dakar en novembre 2010.

Le séminaire a permis de réunir des femmes de tout le continent, riches en expérience et savoir-faire, pour faciliter un échange de vues. Les participantes venaient des pays suivants : Uganda, Tanzanie, Zimbabwe, Angola, Ethiopie, République démocratique du Congo, Guinée Conakry, Kenya, Togo, Nigeria, Mozambique, Afrique du Sud et Burkina Faso. Il a aussi aidé les femmes syndicalistes à acquérir de nouvelles connaissances en matière d'éducation, d'organisation syndicale, de communication et de recrutement, suggérant certains moyens stratégiques et tactiques pour mettre en œuvre ces concepts. La visite d'étude a été particulièrement utile, permettant d'illustrer les nombreux problèmes auxquels sont confrontées les femmes employées dans le transport par route.

# NOTRE RÔLE N'EST PAS SYMBOLIQUE

*En Afrique, les femmes dockers font figure de pionnières*

Les récentes conférences des dockers africains ont indiqué que les femmes dockers se frayaient désormais un passage pour accéder à des rôles de leadership déterminants dans notre mouvement. Les délégués ont élu trois femmes au comité régional de section, y compris à des postes décisionnels clés. Nous nous sommes entretenus avec deux d'entre elles pour en savoir plus sur leurs réactions, leur travail et leur parcours syndical.

**VERONICA MESATYWA, COORDINATRICE NATIONALE DU SECTEUR MARITIME ET PRÉSIDENTE RÉGIONALE DE L'ITF POUR L'AFRIQUE**

Sa jeunesse a été très marquée par les docks et les syndicats, étant donné l'engagement syndical de son père et son travail au port d'East London. Veronica est elle-même engagée dans le mouvement syndical depuis 1975.

Ayant rejoint Satawu en tant que recruteuse locale en 1990, Veronica a contribué à l'introduction de changements dans le syndicat. « J'ai été la première recruteuse syndicale à être employée », dit-elle. « J'ai brisé le plafond de verre. »

Veronica voulait changer les perceptions culturelles et prouver que les femmes peuvent diriger, et qu'elles le font, et c'est la raison pour laquelle elle s'est présentée aux élections du comité régional de l'ITF pour l'Afrique. Elle a dû surmonter des obstacles, certains collègues s'étant opposés à sa candidature.

« Les femmes sont des leaders ; leur rôle n'est pas symbolique », indique-t-elle. « Cette élection montre que les femmes ont d'excellentes qualités de leadership. »

**JUDITH IMALI ABUKA, EMPLOYÉE DE BUREAU (CONTRÔLEUSE DE STOCKS), KENYA DOCK WORKERS UNION**

Judith a adhéré à son syndicat en 1984. À l'époque, il y avait six responsables élus, mais aucune femme parmi eux. Judith a fait campagne pour que l'un des postes soit réservé à une femme, et sa persévérance a été payante en 2002.

Aujourd'hui, les femmes sont soutenues et habilitées grâce à des activités de formation, comme les séminaires organisés par l'ITF et d'autres ONG. Judith estime que de telles activités sont vraiment bénéfiques.



JUDITH IMALI

## LA RÉCENTE ÉLECTION DE VERONICA ET DE JUDITH... TRADUIT UNE ÉVOLUTION DÉCISIVE DE L'IMAGE QU'ON SE FAISAIT DEPUIS LONGTEMPS DES LEADERS DE DOCKERS.

Judith a vu s'opérer de réels changements dans son syndicat, un nombre croissant de femmes accédant à des postes plus importants. Alors que les femmes assument davantage de responsabilités, certaines des barrières qui existaient précédemment se sont effacées, les femmes prouvant manifestement que leurs qualités de leadership sont comparables à celles de leurs collègues masculins.

« En tant que femme, il est très intéressant d'intervenir dans ce secteur. Avoir la capacité et le courage d'aborder des questions de différents ordres en étant respectée est une grande source de satisfaction », dit-elle.

Les femmes qui gravissent les échelons des structures syndicales peuvent être, et sont souvent, confrontées à de nombreux défis.

Judith a réussi en se forgeant de bonnes relations dans tout le syndicat, ainsi qu'avec la direction de son entreprise et ses collègues de travail. Elle doit mettre les bouchées doubles pour que tout le travail qui lui incombe quotidiennement soit effectué comme il se doit, et ne donner à la direction aucun prétexte pour l'empêcher de continuer à exercer ses activités syndicales. « Même si, en principe, vous avez le droit de le faire, on ne vous en donne pas nécessairement l'autorisation », souligne-t-elle.

Ses collègues se montrent solidaires, ce qui lui permet d'effectuer son important travail de représentation syndicale. Dans les docks, le travail se déroule 24 heures sur 24. Judith doit donc commencer à travailler tôt le matin, et également travailler pendant l'heure du déjeuner. Étant donné son engagement auprès des membres du syndicat, elle consacre aussi chaque soir trois heures à ses obligations syndicales, après le travail.

Cela peut paraître dur, mais Judith apprécie le fait que la plupart de ses supérieurs reconnaissent l'importance du syndicat.

« Je veux faire savoir aux femmes qui souhaitent adhérer au syndicat qu'elles sont les bienvenues », dit-elle. « Elles doivent être motivées, courageuses et prêtes à sacrifier beaucoup de leur temps dans l'intérêt du syndicat. Les femmes ne doivent pas se laisser dissuader de jouer un rôle actif – cette époque est révolue. »

Paula Hamilton, secrétaire adjointe des dockers, déclare : « Ces élections indiquent clairement que les affiliés ont voté pour les dirigeants syndicaux ayant le charisme nécessaire, une expérience syndicale considérable et la volonté d'améliorer l'existence des dockers africains. La récente élection de Veronica et de Judith à des postes de direction régionaux traduit une évolution décisive de l'image qu'on se faisait depuis longtemps des leaders de dockers. »

### SECRETS DE RÉUSSITE : COMMENT LES FEMMES PEUVENT-ELLES GRAVIR LES ÉCHELONS DANS LES SYNDICATS ?

- Ne soyez pas soumise et n'ayez pas peur des collègues masculins qui vous défient lorsque vous n'êtes pas d'accord avec eux.
- Communiquez avec vos membres.
- Si vous redoutez de prendre la parole en public, intervenez d'abord devant de petits groupes de travailleurs à propos de leurs droits. Cela vous permettra de prendre de l'assurance.
- Ratissez large quand vous faites campagne ; ne vous limitez pas aux environs immédiats.
- Attachez-vous à dire aux travailleurs ce que vous ferez si vous êtes élue ; ne dénigrez pas les autres.
- L'adoption et la mise en œuvre des résolutions et des politiques revêtent une grande importance.
- Quand il s'agit de gérer leur foyer, les femmes mènent souvent la baraque. Nous devrions donc nous sentir tout à fait capables d'assumer des fonctions à la tête du syndicat.

# AUTONOMISER LES FEMMES DANS LE MONDE ARABE

*BILAL MALKAWI explique comment les femmes des pays arabes préparent la première conférence des femmes de l'ITF dans la région*

En août 2008, un séminaire de trois jours organisé à Amman, en Jordanie, a rassemblé des femmes syndicalistes de 8 pays, dont, pour la première fois, des déléguées du Bahreïn et d'Algérie. Celles-ci ont discuté des campagnes de recrutement menées auprès des femmes et ont jeté les bases de la première conférence des femmes de l'ITF dans le monde arabe. Alors que cette conférence approche désormais à grands pas, Bilal Malkawi nous en dit plus sur la vie des travailleuses des transports dans la région.

## POURQUOI L'ITF ORGANISE-T-ELLE SA PREMIÈRE CONFÉRENCE DES FEMMES DANS CETTE RÉGION ?

L'ITF entend renforcer les capacités des femmes de la région et la conférence constitue une occasion rêvée pour ce faire. Il est important de faire connaître les difficultés et problèmes auxquels les femmes sont confrontées et de permettre des échanges et discussions avec les responsables syndicaux qui seront eux aussi présents à la conférence générale.

La conférence institue un forum qui encouragera l'échange d'informations et d'expériences. Elle donne aussi l'occasion de faire connaître le travail accompli par l'ITF pour promouvoir et soutenir l'autonomisation des femmes. Cette conférence a pour objectif d'élaborer une stratégie pour les quatre années à venir, de renforcer les capacités des femmes syndiquées et d'élire des représentantes au comité régional des femmes.

## QUELS AVANTAGES LES FEMMES SYNDIQUÉES ONT-ELLES RÉUSSI À OBTENIR ?

Certains comités de femmes ont décroché des victoires importantes grâce à la négociation. À l'heure actuelle, il n'existe qu'une seule convention collective sur les droits des femmes. Celle-ci a été conclue avec le syndicat jordanien General Trade Union of Workers in Air, Transport and Tourism, au sein duquel les femmes représentent actuellement 65% des équipages de cabine.

S'inspirant de l'exemple montré lors de la Journée des femmes de l'ITF, le comité des femmes de l'association des équipages de



SAWSAN ALNUFAIEE (DU GENERAL TRADE UNION OF WORKERS IN AIR, TRANSPORT AND TOURISM, JORDANIE) ET SALOUA ZAKRAOUI (DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES TRANSPORTS DE TUNISIE), PARTICIPENT AU SÉMINAIRE D'AMMAN. CETTE SESSION EST CONSACRÉE À L'INFORMATION NÉCESSAIRE POUR REMPORTEUR UNE CAMPAGNE STRATÉGIQUE PORTANT SUR LA SYNDICALISATION OU LA NÉGOCIATION COLLECTIVE.

## PARMI LES AUTRES AVANTAGES OBTENUS, DES BILLETS D'AVION GRATUITS ET À PRIX RÉDUIT POUR LES FEMMES ET LEUR FAMILLE.

cabine a conclu un accord qui a débouché sur de meilleurs droits en matière de santé pour les travailleuses et leur famille. Les femmes ont ainsi obtenu une augmentation du nombre de jours de congé – de 36 à 52 jours par an, plus les jours fériés. Des améliorations ont aussi été apportées sur le plan du congé de maternité, qui est maintenant d'une durée de 90 jours, et de l'accueil des enfants, puisque des crèches sont financées par la compagnie pour les enfants de moins de cinq ans.

L'accord a débouché sur une amélioration du salaire de base des équipages de cabine, puisque celui-ci a augmenté de 600 dollars par mois, pour les hommes comme pour les femmes.

En outre, les équipages de cabine migrants ont maintenant le droit de se syndiquer. Désormais, le syndicat défend donc les

intérêts des migrants en plus de ceux des Jordaniens.

Parmi les autres avantages obtenus, des billets d'avion gratuits et à prix réduit pour les femmes et leur famille. Autrefois, ceux-ci étaient réservés exclusivement aux hommes.

La Lebanon Cabin Crew Association a obtenu des améliorations similaires des conditions de travail des hommes et des femmes. Les prestations des équipages sont maintenant limitées à 72 heures par mois, et les périodes de repos et les salaires ont été revus à la hausse. La victoire la plus récente du syndicat concerne l'âge du départ à la retraite des femmes, qui a été aligné sur celui des hommes et est passé de 50 à 60 ans.

## QUELLE EST LA SITUATION DES FEMMES SYNDICALISTES DANS LA RÉGION ?

Des syndicats comme la Fédération nationale des chemins de fer tunisiens et l'Union des syndicats UMT des transports (le syndicat des dockers au Maroc) ont également amélioré la représentation des femmes au sein des conseils et des structures syndicales. Kalthoum Barakallah a été réélue en tant que membre du conseil de la Fédération nationale des chemins de fer tunisiens. Ces syndicats ont aussi obtenu la reconnaissance des droits des femmes.

Certains syndicats ont mis sur pied des comités syndicaux pour représenter les travailleuses des transports. Le programme des femmes de l'ITF encourage notamment la création de comités de femmes dans toutes les structures syndicales des transports de la région. Ceci devient maintenant réalité : il existe des comités de femmes au Maroc, en Tunisie, au Liban, en Jordanie, en Palestine et en Irak, et nous y œuvrons dans d'autres pays comme l'Algérie, le Koweït et le Bahreïn.

## TRAVAILLEUSES DES TRANSPORTS DANS LE MONDE ARABE

→ Les affiliés de l'ITF comptent près de 20 000 femmes parmi leurs membres dans la région.

→ Ces femmes travaillent dans l'aviation civile, les chemins de fer et le transport maritime, essentiellement aux tâches administratives.

→ Elles se heurtent à de nombreuses difficultés sur leur lieu de travail : prédominance des hommes, poids de la tradition et discrimination – en particulier en matière de promotion hiérarchique, de rémunération et de conditions de travail. Les femmes sont également vulnérables au harcèlement et doivent assumer les contraintes familiales.

→ Certaines femmes sont très actives au sein de leur syndicat, mais beaucoup de syndicats de la région manquent de femmes aux postes à responsabilités. Beaucoup commencent cependant à mettre sur pied des comités de femmes pour représenter les travailleuses des transports.

# LES DIRIGEANTES DE L'ITF

BRIGITTA PAAS ET ALISON MCGARRY ONT RÉCEMMENT ACCÉDÉ À DES POSTES CLÉS POUR LES FEMMES AU SEIN DE L'ITF. NOUS LES AVONS INTERROGÉES SUR LEUR TRAVAIL ET LA MANIÈRE DONC TELLES CONÇOIVENT L'ORGANISATION DES FEMMES DANS LE TRANSPORT.



## QUELS CONSEILS DONNERIEZ-VOUS AUX SYNDICATS QUI TENTENT D'ORGANISER LES TRAVAILLEUSES DES TRANSPORTS ?

Les syndicats ne doivent jamais oublier qu'en matière de négociations collectives, aucune distinction entre hommes et femmes ne doit intervenir. Les solutions doivent être aussi satisfaisantes pour les hommes que pour

les femmes. Personnellement, je pense qu'on a beaucoup trop tendance à aborder les problématiques dans une perspective soit féminine, soit masculine.

Par ailleurs, chaque syndicat doit procéder à un auto-examen pour déterminer s'il est suffisamment proche des femmes. Si les femmes y adhèrent, de quels avantages bénéficieront-elles ? Quelles opportunités s'offriront à elles ? Comment peuvent-elles progresser au sein du syndicat ? Si le syndicat n'est pas assez proche des femmes, il doit commencer par modifier ses structures afin qu'il le devienne. Sans quoi, les femmes qui y adhèrent ne s'y sentiront pas bien accueillies et finiront par le quitter.

Une fois leurs structures remaniées (le cas échéant), les syndicats pourront alors proposer aux femmes une plate-forme et un environnement où elles se sentiront en confiance et progresseront en conséquence. Elles pourront contribuer à sensibiliser la section aux enjeux auxquels les femmes sont confrontées. Et veiller à ce que les femmes se voient présenter des opportunités et des défis à relever.

Les travailleuses et les travailleurs ne sont pas là pour le syndicat. C'est le syndicat qui est là pour les travailleuses et les travailleurs. Soyez fiable et faites preuve d'ouverture. Si quelqu'un veut vous contacter, veillez à ce que cette personne obtienne toujours une réponse. Soyez disponible. La sincérité est primordiale.

## DANS L'EXERCICE DE VOS FONCTIONS, QUE POUVEZ-VOUS FAIRE POUR QUE SOIENT ABORDÉS LES ENJEUX QUI CONCERNENT LES FEMMES ?

Quand nous avons des discussions sur le travail syndical dans les transports, chaque sujet traité renferme une perspective féminine qui n'est pas exprimée au grand jour. En tant que vice-présidente, je dois identifier ces perspectives, les mettre sur la table et faire en sorte de les intégrer aux discussions et aux conclusions.

BRIGITTA  
PAAS  
VICE-PRÉSIDENTE,  
ITF

# LES DIRIGEANTES DE L'ITF

# ALISON MCGARRRY



## COORDINATRICE DES TRAVAILLEUSES DE L'ITF

### QUELS SONT LES PRINCIPAUX ENJEUX QUI SE POSENT AUX FEMMES DANS LES SYNDICATS ?

Je pense que, dans les syndicats, les femmes sont actuellement confrontées aux enjeux suivants :

Comment les syndicats peuvent-ils organiser davantage de travailleuses des transports et faire profiter les femmes des avantages que comporte l'appartenance à un syndicat ?

Comment les femmes syndiquées peuvent-elles influencer et renforcer des conventions collectives qui améliorent considérablement leur vie professionnelle ?

Comment les travailleuses peuvent-elles devenir recruteuses et dirigeantes syndicales en s'impliquant dans les campagnes et en participant à la vie du syndicat ?

Je suis engagée dans le mouvement ouvrier et syndical depuis près de 40 ans ; j'avais en effet 14 ans quand j'ai participé à l'organisation de la main-d'œuvre de l'usine textile où je travaillais. J'ai donc soutenu de tout cœur le programme « Organisons-nous mondialement » du Congrès 2006 de l'ITF à Durban, qui nous invitait à organiser les travailleuses et les travailleurs et à renforcer la base, aussi bien dans les entreprises qui reconnaissent la représentativité syndicale que dans celles dont la main-d'œuvre n'est pas syndiquée.

Malgré la crise économique mondiale actuelle, il existe pour les syndicats de transport de réelles opportunités stratégiques de profiter des chaînes d'approvisionnement et réseaux de distribution intégrés au niveau mondial, qui sont détenus par une poignée d'entreprises. Des millions de femmes travaillent dans ces hubs et le long des couloirs de transport, qu'elles occupent des emplois de transport traditionnels ou ce que nous appelons les « nouveaux emplois », basés dans les centres d'appel et de distribution. Pourtant, le taux de syndicalisation est souvent faible dans ces secteurs stratégiques vulnérables où se concentre la main-d'œuvre féminine. Heureusement, les affiliés de l'ITF ciblent aujourd'hui ces secteurs. En tant que coordinatrice des travailleuses de l'ITF, il m'incombe de soutenir ces initiatives. Je soutiens actuellement des projets d'organisation qui ciblent les travailleuses au niveau des régions et des sections.

Pour assurer le succès des négociations collectives, les équipes syndicales doivent être représentatives des membres, et il importe donc que des femmes soient présentes à la tête des équipes de négociation. Si les femmes ne peuvent pas influencer directement l'ordre du jour des négociations, les enjeux qui concernent les femmes risquent de ne pas y figurer.

Les acquis pour les femmes profitent aussi aux hommes. Par exemple, suite à l'amélioration des droits de maternité, certains syndicats ont pu obtenir

des acquis concernant les droits de paternité.

Encore une fois, le magazine présente des exemples d'acquis issus de négociations collectives qui, par ricochet, ont été bénéfiques à tous les adhérents.

Ces dix dernières années, j'ai travaillé avec de nombreux syndicats qui ont restructuré et réorienté leurs ressources pour se concentrer sur l'organisation au niveau de l'entreprise, du secteur et du lieu de travail. L'organisation syndicale se focalise sur la construction de solides fondations pour le pouvoir syndical, en commençant par l'identification des militants, leur formation et leur développement. Cela se traduira inévitablement par une augmentation de la participation des femmes et des jeunes travailleurs à l'action syndicale. Mais il est cependant toujours nécessaire que les syndicats emploient délibérément des recruteuses et des militantes de campagne pour dialoguer concrètement avec des membres potentiels, particulièrement dans le transport, où le cloisonnement hommes/femmes est fortement marqué.

### COMMENT LES FEMMES PEUVENT-ELLES RÉUSSIR AU SEIN DES SYNDICATS ?

Les femmes réussissent dans les syndicats et j'ai eu le privilège de travailler avec de brillantes militantes et dirigeantes, et d'apprendre à leur contact.

Les syndicats doivent tendre la main aux travailleuses, étant donné qu'un nombre croissant de travailleuses et de jeunes travailleurs des transports sont employés dans le cadre de contrats à durée déterminée, ou par des entreprises à bas prix aux pratiques antisyndicales, ou encore dans l'économie informelle, ou occupent des emplois externalisés. Mais nous n'avons pas le choix et, comme l'indiquent les articles de ce magazine, de plus en plus de militantes et de recruteuses syndicales continuent de se démarquer et apparaissent à la tête de la lutte pour une amélioration des conditions de travail, ainsi que des conditions sociales et environnementales.

Il est indéniable que les stéréotypes grossiers fondés sur l'appartenance à l'un ou l'autre sexe et reposant sur des préjugés sociétaux et culturels peuvent donner aux travailleuses l'impression que leur expérience n'est pas autant appréciée. Il appartient donc aux syndicats de faire en sorte que davantage de recruteuses syndicales et de femmes syndiquées soient formées et soutenues par des structures appropriées pour maximiser la participation des femmes. L'existence de structures pour les femmes (programmes de mentorat et de formation notamment) aide les syndicats à assurer le développement de nos camarades femmes, ainsi qu'à apprendre à nos camarades masculins à apprécier le rôle fondamental joué par les femmes dans la construction d'une force syndicale.

Cela fait maintenant un an que j'ai rejoint l'ITF et je continue d'être impressionnée par les femmes qui en font partie et sont une source d'inspiration pour les adhérents des syndicats, hommes et femmes, en sachant les motiver et en leur montrant l'exemple.

### DANS LA FONCTION QUE VOUS OCCUPEZ, COMMENT ALLEZ-VOUS APPORTER VOTRE SOUTIEN AUX FEMMES ?

Je bâtis sur les excellentes fondations posées par Sarah Finke et le Comité des femmes de l'ITF, qui ont élaboré le programme de travail de l'ITF consacré aux femmes et ont créé le Département des femmes de l'ITF.

Le Comité des femmes supervise le programme de travail dont je suis responsable. Mon rôle principal consiste à aider les affiliés, les régions et les sections de l'ITF à élaborer et à mettre en œuvre leurs programmes pour les femmes, et également à veiller à promouvoir les campagnes et les politiques axées sur les travailleuses des transports.

### Ce travail recouvre actuellement un large éventail d'activités, notamment :

- soutien stratégique apporté à l'élaboration de campagnes d'organisation mondiales spécifiques, comme la campagne consacrée aux centres d'appel africains et le projet portuaire des femmes de l'UE
- travail avec les affiliés dans le cadre de la Journée internationale des femmes et des campagnes contre la violence organisées par l'ONU
- participation aux campagnes de solidarité de la CSI et de l'ITF
- lobbying d'organismes internationaux et d'entités étatiques œuvrant pour la protection et l'amélioration des droits des femmes
- formation des dirigeantes et des recruteuses syndicales, et préparation de matériels de campagne pour contribuer à motiver et à informer les membres et les dirigeants de l'ITF

Il nous arrive parfois de dire que « les syndicats habilite les femmes ». Mais nous, les femmes, sommes déjà là. Nous ne sommes pas une main-d'œuvre à part, en attente d'acceptation. Nous sommes là ; nous accomplissons des missions syndicales et nous contribuons au renforcement de nos syndicats. N'oublions pas que, chaque jour, des adhérents syndicaux sont diffamés et attaqués. La solidarité entre les travailleuses et les travailleurs est notre seul moyen de progresser. Les femmes et les hommes n'ont pas d'autre option ou d'autre voie possible pour garantir des lieux de travail et une justice sociale aux générations actuelles et futures.

# Syndicalisation des personnels féminins de l'aviation civile



La montée des compagnies aériennes à bas-coûts et leur comportement antisyndical posent un réel problème aux affiliés de l'ITF et à leurs membres. Toutefois, une action stratégique et ciblée peut être payante.





VOTE DE CONFIANCE  
LE PERSONNEL DE FLYBE ACCORDE 93% DE  
SES VOIX AU SYNDICAT.



Identifier les enjeux qui sont importants pour les travailleuses et les travailleurs, se doter de leaders sur les lieux de travail, développer le soutien syndical et fédérer les travailleuses et les travailleurs autour d'actions solidaires concertées.

Tels sont les principaux piliers de l'activité de recrutement syndical.

Aujourd'hui, le recrutement syndical opéré dans le secteur de l'aviation dans le but de donner plus de pouvoir aux travailleuses et aux travailleurs est un défi de taille, avec la montée en puissance des transporteurs aériens à bas prix, qui s'opposent vigoureusement à la syndicalisation en faisant appel à des briseurs de syndicats et en usant des tactiques d'intimidation.

Bien que le recrutement syndical dans les compagnies aériennes à bas prix soit difficile, il n'est cependant pas impossible. Si les campagnes de recrutement syndical sont ciblées et planifiées de façon stratégique, les syndicats peuvent réussir dans leur démarche, comme l'ont montré des affiliés de l'ITF. Et étant donné que les femmes représentent généralement une grande partie des personnels de l'aviation syndiqués, les campagnes de recrutement syndical doivent les cibler efficacement.

### LE RECRUTEMENT SYNDICAL DANS LES LOW-COST

En 2003, le British Transport & General Workers Union (qui a depuis fusionné pour donner naissance à Unite) a pris la décision stratégique de mener une campagne de recrutement syndical auprès des personnels de plusieurs compagnies aériennes à bas prix.

En préparation à cette campagne, le syndicat a fait beaucoup de recherches et d'efforts de formation sur une période de 18 mois environ.

Le syndicat a concentré ses recherches sur trois compagnies : Easyjet, Flybe et Thomas

Cook. Thomas Cook était une compagnie de charters ; les deux autres, des transporteurs aériens à bas prix. Le syndicat a décidé de mettre en œuvre une stratégie sectorielle coordonnée pour développer le recrutement syndical au niveau des secteurs low-cost et charters. Les campagnes Thomas Cook et First Choice ont été couronnées de succès, mais pour Flybe, la campagne de reconnaissance syndicale a été difficile, la compagnie ayant fait appel aux briseurs de syndicats du fameux

progression de la campagne.

Réunions, newsletters nationales et locales, pétitions, actions ponctuelles de distribution/apposition d'autocollants ont été organisées. Toutes les doléances des personnels ont été prises en considération par le syndicat, y compris les questions touchant aux salaires, aux horaires de travail, aux tâches de nettoyage, aux temps de pause et aux primes des personnels.

Les recruteurs ont pris le soin de

« NOUS AVONS VRAIMENT DÛ EXAMINER EN DÉTAIL LES FAÇONS D'OPÉRER DE LA COMPAGNIE », DÉCLARE SHARON GRAHAM. « AU FINAL, LES PERSONNELS ONT TOUT À FAIT COMPRIS LES MOTIVATIONS DU SYNDICAT. »

Burke Group, pour tenter de casser le syndicat dès le début de la campagne.

Le syndicat a déployé des équipes de recrutement composées de recruteurs à plein temps, de représentants des personnels choisis par leurs pairs et de dirigeants syndicaux. Tous les recruteurs ont été formés afin de se familiariser avec les principaux enjeux pour les équipages de cabine : environnement de travail, nombre minimal de membres d'équipage, organisation des horaires de travail, indemnités et grille des salaires. Il a par ailleurs été procédé au mappage des détenteurs du capital de la compagnie, ainsi que des opérations et de la répartition des personnels par tranches d'âge. Les recruteurs se sont rendus sur les lieux de travail et en ont également réalisé le mappage. Ils ont créé des comités de recrutement sur chaque lieu de travail au fur et à mesure de la

préparer les personnels à faire face aux tactiques prévisibles de la part de la direction (présentations organisées par le Burke Group pour briser le syndicat et messages antisyndicaux, notamment).

« Nous avons vraiment dû examiner en détail les façons d'opérer de la compagnie », déclare Sharon Graham. « Au final, les personnels ont tout à fait compris les motivations du syndicat. »

Le syndicat a exercé des pressions sur Flybe pour persuader la compagnie de renoncer aux briseurs de syndicats. Il a examiné sous tous leurs aspects les activités commerciales de la compagnie ainsi que ses activités en tant qu'employeur, pour cibler le risque d'image. Le syndicat a continué de demander à la compagnie d'allouer des fonds pour résoudre les problèmes touchant ses salariés au lieu

ZAINAB AHMED, EMPLOYÉE DE THOMAS COOK, REMET DES EUROS AU PRINCIPAL MAGASIN DE LA COMPAGNIE À DUBAÏ.

REUTERS



d'employer les services de briseurs de syndicats, dont l'action est contraire à l'éthique et vise à priver les personnels d'un salaire décent.

Ce travail a été payant. Quand les personnels ont été invités à voter, le taux de participation a atteint 89% et le vote a été favorable au syndicat à 93%. La stratégie du syndicat qui visait à recruter dans ses rangs la majorité des nouveaux membres du personnel (des jeunes femmes âgées de moins de 30 ans) a porté ses fruits.

## FÉDÉRER LES TRAVAILLEUSES

Les travailleuses de l'aviation sont confrontées aux mêmes difficultés que les hommes, le problème actuel de la précarité de l'emploi étant le plus pressant. Mais une main-d'œuvre fortement féminisée peut aussi être particulièrement sensible à d'autres enjeux.

La question de l'égalité de traitement pour les membres d'équipages de cabine féminins est toujours d'actualité, comme l'exemple de Ryanair l'illustre de façon particulièrement criante. La compagnie aérienne irlandaise fait montre d'une attitude préoccupante envers son personnel féminin. Ainsi, Ryanair publie régulièrement un calendrier de ses employées « les plus sexy » photographiées en mini-bikini.

D'autres compagnies aériennes continuent également à mettre en avant les atouts physiques de leurs personnels de cabine dans leurs campagnes de marketing.

Les femmes qui travaillent dans le transport aérien civil sont confrontées à des problèmes particuliers en cas de grossesse – le travail au sol devant se substituer au travail en cabine – et, dans certains pays, lorsqu'elles se marient.

Les syndicats mettent également en garde les femmes contre les risques particuliers en matière de santé et de sécurité auxquelles elles s'exposent durant leur grossesse (fatigue et stress, notamment).

# 01

## Recrutement syndical réussi notre mode de recrutement dans les compagnies aériennes low-cost britanniques



PAR SHARON GRAHAM, UNITE

« Tout syndicat voulant recruter dans ses rangs une catégorie de travailleurs quelconque doit nécessairement adopter une stratégie industrielle. Déclarer que nous voulons syndiquer les travailleuses ou les jeunes travailleuses n'est pas une stratégie. Nous devons montrer que le syndicat peut gagner la partie en abordant les enjeux pertinents. Les travailleuses et travailleurs doivent voir dans le syndicat un vecteur de changement.

Une démarche d'organisation syndicale réussie doit être pilotée par un service dédié centralisé, car nous devons organiser les travailleuses et travailleurs à l'échelle de secteurs

d'activité, et non de groupes de personnes.

Il faut considérer une entreprise secteur par secteur, ou sous-secteur par sous-secteur.

Quand nous avons commencé à recruter des membres chez Flybe, nous sommes rapidement arrivés à la conclusion que nous ne pouvions pas le faire isolément. En agissant au niveau de la compagnie, sans recruter dans l'ensemble du secteur, il nous serait difficile d'améliorer les conditions de travail. La compagnie évincerait les autres compagnies aériennes et nous accuserait de lui faire perdre sa compétitivité.

Les recruteurs doivent être représentatifs des différentes tranches d'âge. Un bon recruteur peut recruter quel que soit l'environnement. Cela fait partie intégrante du métier. Je ne souscris pas entièrement à l'idée selon laquelle il faut recruter parmi ses pairs. Cependant, l'argument qui veut qu'une jeune femme soit probablement plus susceptible de s'ouvrir à une autre jeune femme, par exemple, contient une part de vérité.

Il n'y a pas de baguette magique. En temps de crise, il est tentant d'agir de manière réactive, mais les syndicats doivent rester proactifs. Ce n'est pas le moment d'adopter la politique de l'autruche. Allez sur le terrain, montez au créneau, lutez aux côtés des travailleuses et des travailleurs. »

# 02

## Recrutement syndical réussi consolidation des effectifs à Royal Jordanian Airlines



PAR SAWSAN IBRAHIM

« Il y a trois ans, 10% seulement des personnels navigants commerciaux de Royal Jordanian Airlines étaient membres du syndicat (General Trade Union of Air Transport). Le reste n'était pas intéressé ou ignorait tout des syndicats. Après ma participation à un atelier de l'ITF en tant que travailleuse syndiquée, nous avons commencé à planifier une campagne de recrutement syndical pour les personnels navigants commerciaux. Nous avons réuni quatre membres du syndicat pour créer le premier comité syndical des équipages de cabine, et cela a été le point de départ de notre difficile mission.

Nous avons effectué le mappage de tous les endroits où se réunissaient

ces personnels. Nous avons discuté face à face avec eux du pouvoir syndical, vecteur d'amélioration de leurs conditions de travail. Partout, nous sommes allés à la rencontre des salariés de la compagnie (base pour les personnels navigants, aires de repos, pendant les vols après le service, etc.). Nous avons aussi utilisé Facebook. Nous avons consacré trois mois à la campagne de recrutement syndical. Nous avons remporté un grand succès, malgré les obstacles antisyndicaux qui se sont dressés sur notre chemin. Quarante-vingt pour cent des équipages de cabine ont adhéré au syndicat (dont 60% de femmes).

Cette démarche a abouti à la signature d'une convention collective avec la direction. Cette convention traite de différents aspects, notamment :

échelle des salaires, jours de congé supplémentaires, contrats, paiement des pensions de retraite, et versement des congés payés.

Aujourd'hui, trois ans plus tard, un nouveau comité syndical des personnels navigants commerciaux a été élu. Un membre représente les personnels de cabine non jordaniens, soit 30% des effectifs. Nous travaillons à présent à l'obtention d'autres avantages pour les équipages de cabine, en particulier pour les femmes.

Le syndicat compte désormais 750 membres PNC, sur un total de 3 600 adhérents. Quarante-vingt pour cent des femmes employées par la compagnie sont syndiquées. Nous avons accompli de remarquables progrès. »

# DE NOUVEAUX DROITS POUR LES FEMMES



## Les adhérentes des syndicats du transport à travers le monde ont pu obtenir de meilleures conditions de travail grâce à la négociation collective et l'organisation de campagnes. Nous relatons ici quelques succès récents.

Les travailleuses ont tout intérêt à jouer un rôle actif au sein des syndicats. Les syndicats de transport négocient fermement avec les employeurs (et parfois avec les pouvoirs publics) afin d'obtenir les meilleurs avantages possibles pour leurs membres. Une sélection de victoires encourageantes récemment remportées par les travailleuses des transports est présentée ci-après.

### LES SYNDICATS AUSTRALIENS NÉGOCIENT DE MEILLEURES PRESTATIONS DE MATERNITÉ

En cas de grossesse, les travailleuses australiennes étaient confrontées à une situation incertaine du point de vue de leur emploi et de la garde de leurs enfants. Aucun congé de maternité rémunéré n'était accordé par l'État. Les travailleuses s'en remettaient donc à la décision de leur employeur pour obtenir des congés de maternité payés. Les entreprises n'étaient cependant pas obligées de leur en accorder.

Depuis 30 ans, les organisations de femmes et les syndicats australiens exercent de fortes pressions dans ce domaine. Cette année, ils ont finalement obtenu gain de cause. Les femmes bénéficieront de 18 semaines de congés payés à partir de 2011. Ces prestations seront financées par le gouvernement et les employeurs n'auront pas de contribution à verser.

Le Maritime Union of Australia (MUA) joue un rôle actif dans la lutte en faveur de meilleures conditions de travail. Les femmes représentent presque 5% des effectifs du syndicat. La plupart des conventions négociées par le MUA comportent des clauses relatives aux congés de

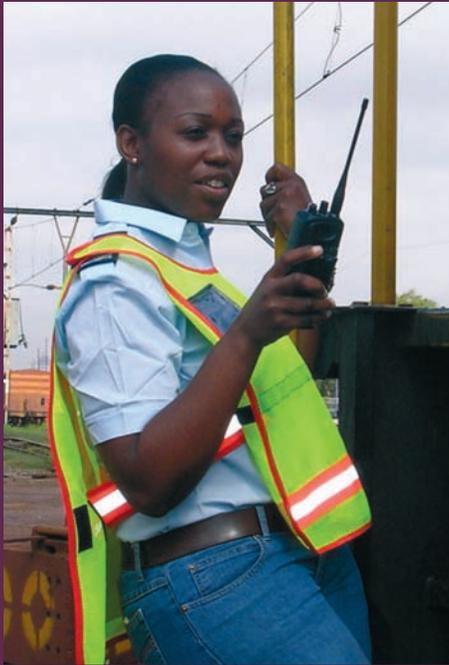
maternité, selon Mich-Elle Myers, chargée de liaison nationale pour les femmes du MUA.

Les femmes pourront recevoir les congés payés versés par l'État, ainsi que les congés payés déjà négociés avec leur employeur le cas échéant.

D'après Mich-Elle Myers, pour que les syndicats puissent faire pression efficacement en matière de droits de maternité, ils doivent en faire l'une de leurs revendications principales, qui ne sera pas abandonnée au cours du processus de négociation. Concernant les négociations, le MUA part du principe qu'aucune convention collective ne sera signée à moins qu'il y ait accord sur ces questions capitales.

« Au MUA, nous avons beaucoup de chance, étant donné que nos responsables soutiennent fortement la cause des femmes », dit-elle. « À maintes reprises, je les ai vus argumenter en faveur des congés de maternité avec des patrons d'entreprises qui n'emploient même pas de femmes actuellement. Un jour, ces entreprises auront des effectifs féminins et il





AFRIQUE DU SUD  
GRÂCE À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE,  
SATAWU A PU OBTENIR DE TRANSNET DE  
MEILLEURES PRESTATIONS DE MATERNITÉ  
POUR LES SALARIÉES.



ARGENTINE  
VICTOIRE SYNDICALE GRÂCE À UNE FORTE PRÉSENCE  
DANS LES AÉROPORTS.

est donc important que nous formulions systématiquement nos revendications dans ce domaine lors des négociations. »

### INDE : LES FEMMES UNIES DANS LA DÉFENSE DE LEURS INTÉRÊTS

En Inde, un nombre croissant de travailleuses du secteur des bus luttent pour obtenir de meilleures conditions de travail.

Les femmes sont employées comme contrôleuses de billets, contrôleuses de la circulation et employées de bureau dans ce secteur caractérisé par une forte pénibilité des emplois. Il n'y a pas encore de conductrices de bus à ce jour.

Les femmes qui travaillent à bord des bus sont confrontées à des conditions de travail difficiles. Elles font des journées de 10-12 heures, se déplacent loin de leur domicile et ne sont pas toujours de retour le soir. Elles sont victimes de harcèlement de la part de voyageurs, doivent s'accommoder de l'absence de toilettes et d'aménagements sanitaires et passer la nuit à bord des bus, en compagnie de collègues, situation qui peut également les exposer au harcèlement de la part de leurs collègues et de leurs supérieurs.

Quand Sheela Naikwade, employée d'une compagnie de bus à Nanded et membre du Maharashtra State Transport Kamgar Sanghatna (MSTKS), affilié à l'ITF, a vu les problèmes auxquels les femmes étaient confrontées, elle a décidé d'intervenir.

Encouragée et confortée par l'expérience acquise lors de stages de formation pour les femmes organisés par l'ITF, Sheela a commencé à œuvrer en faveur des femmes dans son entreprise. Peu à peu, elle a contacté des femmes travaillant dans différentes villes de l'État de Maharashtra et les a réunies en organisant des programmes éducatifs sur les droits des femmes, la violence et le harcèlement, la santé et la sécurité, les droits juridiques et le VIH-SIDA. Rapidement, elle

## LES FEMMES SONT EMPLOYÉES COMME CONTRÔLEUSES DE BILLETS, CONTRÔLEUSES DE LA CIRCULATION ET EMPLOYÉES DE BUREAU DANS CE SECTEUR CARACTÉRISÉ PAR UNE FORTE PÉNIBILITÉ DES EMPLOIS. IL N'Y A PAS ENCORE DE CONDUCTRICES DE BUS À CE JOUR.

a pu organiser les femmes dans le cadre du syndicat afin qu'elles défendent leurs droits.

Les travailleuses syndiquées ont ensuite demandé à la direction de l'entreprise d'examiner les questions qui les préoccupaient, organisé des ateliers, puis envoyé aux dirigeants des rapports exposant problèmes et solutions. Pendant quatre ans, la direction de l'entreprise a promis d'examiner ces questions, mais ces promesses sont restées vaines et rien n'a été accompli. Le syndicat a alors demandé à l'entreprise de créer une entité spéciale pour aborder les questions soulevées.

En octobre 2008, le directeur général et le président de l'entreprise ont accepté de créer un comité des travailleuses des transports routiers au niveau de l'État.

Le comité s'est réuni pour la première fois le 15 novembre 2008. Depuis, il se rend dans divers dépôts, ateliers et bureaux, en abordant les problèmes pratiques rencontrés par les travailleuses – qu'elles soient mobiles ou sédentaires. Le comité présente régulièrement des rapports au directeur général. Les femmes du MSTKS ont franchi le premier pas vers l'amélioration de leurs conditions de travail et de leurs droits.

### DROITS DE MATERNITÉ : AMÉLIORATION OBTENUE PAR UN SYNDICAT ARGENTIN

En Argentine, les personnels navigants commerciaux ont bénéficié d'un double avantage : cadre favorable aux syndicats, d'une part, et représentation de leurs intérêts par une organisation efficace et dynamique, d'autre part.

L'Asociacion Argentina de Aeronavegantes (AAA) représente les équipages de cabine dans les compagnies aériennes, dont Aerolíneas Argentinas, qui a été renationalisée en 2008. Ce changement, ainsi que l'attitude progressiste de la direction vis-à-vis des syndicats, s'est traduit par de nouveaux acquis dans le cadre de négociations collectives.

Avant la privatisation, les femmes avaient le droit de ne travailler loin de leur domicile que pour de courtes périodes, afin de pouvoir s'occuper de leurs jeunes enfants. Cependant, quand la compagnie aérienne a été privatisée, cet aspect de la convention collective n'a pas été respecté. Depuis la renationalisation, le syndicat a pu faire appliquer ce droit, et a par ailleurs obtenu d'autres acquis : pas d'obligation d'astreinte pour les mères d'enfants en bas âge ; les femmes peuvent également choisir de travailler sur des vols

# NOUS AVONS BEAUCOUP DE CHANCE CAR NOS RESPONSABLES SOUTIENNENT FORTEMENT LA CAUSE DES FEMMES

MICH-ELLE MYERS  
CHARGÉE DE LIAISON NATIONALE  
POUR LES FEMMES

AUSTRALIE  
LES SYNDICATS ONT ADOPTÉ UNE POSITION FERME  
SUR LES DROITS EN MATIÈRE DE MATERNITÉ.



## Paid parental leave. Information from your union.

**Unions win paid parental leave for all working families.**  
Australian unions have won working mothers a right to 12 months unpaid maternity leave in 1978. After more than 30 years of campaigning, working parents will now get almost \$10,000 financial support when they need it most – after the birth of a child.

**What is the new paid parental leave entitlement?**  
From 1 January 2011, a new Government paid parental leave scheme will provide all eligible working parents with 18 weeks payment at the Federal Minimum Wage (currently \$543.78 per week or \$9,792 in total).

**What if my employer already provides paid parental leave?**  
The new Government payment is IN ADDITION to any payments your employer currently provides and SHOULD NOT replace your existing employer-paid parental leave entitlements.

**Should my union still bargain for better parental leave?**  
Yes. Union members should continue to seek new and better entitlements from employers, including:

- A 'top up' to the Government's payment so parents get their full income replaced
- Superannuation for the period parents are on paid parental leave
- Paid leave for partners
- Longer periods of employer-provided paid parental leave.

**Australian Unions**  
**Working for a better life.**

le matin ou l'après-midi, jusqu'à ce que leur enfant ait deux ans.

« Nous avons mené un combat de tous les instants », a déclaré Silvia Rodriguez, coordinatrice nationale pour les femmes de l'AAA. Elle a précisé que si le syndicat avait obtenu gain de cause, c'était grâce à sa forte présence dans les aéroports et au fait que les représentants syndicaux étaient toujours disponibles pour s'occuper des problèmes des personnels à tout moment.

Depuis que la compagnie aérienne est redevenue publique, on recense « une volonté de coopération mutuelle, fondée sur la confiance et la bienveillance, afin d'aider nos entreprises à se développer et à entrer à nouveau en concurrence dans un cadre international », a ajouté Silvia Rodriguez.

## AFRIQUE DU SUD : DE MEILLEURS DROITS POUR LES TRAVAILLEUSES GRÂCE À SATAWU

En Afrique du Sud, les femmes ont bénéficié d'une législation sur l'égalité des droits qui leur a ouvert l'accès à des emplois qui étaient auparavant essentiellement occupés par les hommes. Cela a notamment été le cas dans le secteur du transport, où Transnet est un employeur de premier plan. Ce groupe public opère dans le transport ferroviaire, les ports et le transport aérien. Il emploie 7 500 femmes, soit 16,7% des effectifs.

Cependant, les femmes ont constaté que les conditions et pratiques de travail régnant dans ce secteur leur étaient hostiles et répondaient mal à leurs besoins. Parmi les nouvelles recrues féminines, beaucoup quittaient rapidement leur emploi du fait de politiques et de pratiques insatisfaisantes, notamment en matière de grossesse et de maternité.

En 2008, Satawu et Utatu (l'autre syndicat reconnu par Transnet) ont obtenu une amélioration des allocations de maternité. Le montant des allocations existantes pour

les employées couvertes par la cellule de négociation correspondait à 33% du salaire mensuel comptabilisé pour les droits à la retraite, pendant trois mois. Ce montant a été porté à l'équivalent de deux mois de salaire intégral, le versement pouvant être étalé sur une période comprise entre deux et six mois. Le paiement effectué par l'entreprise a ainsi doublé.

Mais c'était insuffisant. Aussi, les questions touchant à la maternité ont-elles de nouveau figuré à l'ordre du jour des négociations collectives en 2009. La base de calcul du montant des allocations versées respectivement par l'entreprise et par l'État était une considération d'importance critique pour les femmes employées chez Transnet. Les allocations de maternité sont calculées sur une échelle de revenus mobile. Transnet verse 50% du salaire pendant quatre mois, mais la plupart des travailleuses reçoivent seulement 40% de leur salaire de la part de l'État, soit un manque à gagner de 10%, même avant prise en compte de la perte des heures supplémentaires.

Satawu a donc demandé à Transnet d'« ajuster » la base de calcul de manière à ce que toute employée en congé de maternité perçoive un total combiné d'allocations équivalent à 100% du salaire de base précédent.

Toutes les revendications de Satawu dans le cadre des négociations collectives n'ont pas été satisfaites, la conjoncture économique et la lutte très serrée engagée à propos du salaire de base n'ayant pas arrangé les choses à cet égard. Cependant, le dialogue ainsi ouvert avec nos membres sur les questions de maternité a été très utile pour notre syndicat. Satawu s'est aperçu que les problèmes rencontrés par les femmes enceintes et les mères qui allaitent étaient loin de se limiter au montant des allocations versées et étaient beaucoup plus complexes.

Pour les femmes, l'égalité en matière d'emploi va bien au-delà des statistiques. Le recrutement et la formation des femmes sont certes une bonne chose, mais si celles-ci continuent de se sentir mal accueillies et mal à l'aise sur leur lieu de travail, elles quitteront leur emploi.

Par exemple, nous avons appris que dans l'un des dépôts de Transnet Rail Engineering, un responsable s'était plaint d'une employée enceinte – qui avait provisoirement été transférée dans son service pour effectuer un travail moins éprouvant – en lui disant : « Pourquoi vous ont-ils envoyée ici ? Mon service n'est pas une maternité ! Si vous n'êtes pas capable de faire le travail dès lors que vous êtes enceinte, vous ne devriez pas le faire du tout ».

À travers cette expérience, Satawu s'est rendu compte que les enjeux liés à la grossesse et à la maternité pouvaient donner lieu à des discussions et à des revendications dont la portée dépasse très largement la durée des congés et le montant des allocations.

Si nous abordons les problèmes en adoptant une perspective plus large, nous nous attaquons alors directement au sexisme, aux préjugés et à la discrimination à l'encontre des femmes, où qu'ils surviennent sur le lieu de travail. Satawu est impatient de faire profiter d'autres entreprises à main-d'œuvre syndiquée, ainsi que le Comité national sur la parité de Cosatu, de son expérience acquise dans le cadre des négociations avec Transnet. Dans les années 1980, les revendications intéressant la grossesse et la maternité ont joué un rôle central dans l'émergence d'une action syndicale effective sur la dimension de genre. Le moment est maintenant venu de formuler un nouvel ensemble de revendications dans le cadre d'une campagne axée sur les meilleures pratiques.

# UNE JOURNÉE DANS LA VIE D'UNE RECRUTEUSE SYNDICALE



## LISA MCGEADY EXPLIQUE SON TRAVAIL AU SEIN DU SYNDICAT BRITANNIQUE UNITE

« POUR LES RECRUTEURS SYNDICAUX, LES JOURNÉES DE TRAVAIL « NORMALES » N'EXISTENT PAS. ILS NE CONNAISSENT PAS LES HORAIRES DE TRAVAIL CLASSIQUES ! MON TRAVAIL DÉPEND DE LA CAMPAGNE DE RECRUTEMENT SYNDICAL DONT NOUS NOUS OCCUPONS À UN MOMENT DONNÉ, ET NOS HORAIRES SONT FONCTION DES TRAVAILLEURS QUE NOUS ESSAYONS DE TOUCHER. NOUS DEVONS SOUVENT LES RENCONTRER EN SOIRÉE, ET JE DOIS DONC ÊTRE TRÈS DISPONIBLE.

À Unite, nous travaillons dans différents secteurs industriels, à tous les niveaux. Une grande partie de mon travail est consacrée à l'aviation mais, depuis peu, je travaille aussi dans le secteur alimentaire et recrute des adhérents dans les usines de viande.

Mon travail consiste à parts égales à recruter sur de nouveaux lieux de travail et à développer nos effectifs sur les lieux de travail où notre représentativité est déjà acquise. En Irlande, nous essayons de recruter dans différents secteurs, ce qui signifie que nous devons partir de zéro.

Si la représentativité du syndicat n'est pas reconnue, nous devons essayer de consolider nos rangs en dehors du lieu de travail. Il m'arrive de me lever à 6 heures pour essayer de grappiller quelques minutes de conversation avec des adhérents potentiels qui se rendent à leur travail. Il faut beaucoup de temps et d'efforts pour organiser des réunions et encourager les gens à s'y rendre. Mais plus nous communiquons, plus nos efforts sont payants.

Après avoir discuté avec les travailleurs, nous leur rendons souvent visite à leur domicile, où ils sont plus détendus et parlent plus facilement.

Même quand notre représentativité est reconnue, les employeurs n'ont généralement pas pour habitude de nous accueillir à bras ouverts. Mais au moins, nous pouvons nous rendre sur le lieu de travail et nous installer dans le restaurant d'entreprise pour rencontrer

le personnel. Les résultats dépendent beaucoup des délégués syndicaux, qui savent à qui nous devons parler. Nous essayons de contacter le plus grand nombre de personnes possible.

Il nous est souvent nécessaire de démentir les insinuations de l'employeur à notre sujet. Il est important d'accomplir un travail d'éducation et de faire passer notre message.

Si le taux de syndicalisation tombe en dessous de 50%, l'entreprise peut alors cesser de reconnaître notre représentativité. Nous visons donc un taux de 80%, avec des délégués syndicaux dûment formés. Ainsi, en cas de baisse d'effectifs, les délégués peuvent surveiller la situation et déterminer la cause de la baisse, avant que les choses ne se dégradent vraiment.

La principale objection que j'entends de la part des travailleurs est la suivante : « Qu'est-ce que le syndicat a jamais fait pour m'aider ? » Je dis aux gens que les syndicats n'ont pas de baguette magique, mais que l'important, c'est d'être solidaires – ensemble, nous pouvons gagner. Il faut revenir à l'essentiel. Nous encourageons les gens à participer à de petites actions et, de cette manière, nous pouvons instaurer la confiance.

J'ai eu grand plaisir à travailler sur la campagne Flybe. Les travailleurs voulaient du changement, et la partie était donc déjà presque gagnée.

Il faut construire le collectif. Quel que soit le lieu où l'on recrute des adhérents, on utilise les mêmes principes de base.

Pour être recruteur syndical, le plus important c'est de savoir communiquer. Il faut être capable de parler et d'écouter – l'écoute représente probablement 80% du temps total de communication. Les gens ne veulent pas que vous leur parliez sans se soucier de ce qu'ils ont à dire. Vous devez engager la conversation avec eux et faire ressortir leurs problèmes.

Les travailleurs commencent souvent par dire que tout va bien, qu'ils travaillent dans une excellente entreprise... Mais il arrive qu'un problème auquel ils sont confrontés soit ensuite évoqué au cours de la conversation. Un recruteur doit posséder de grandes qualités de communication.

Il doit aussi savoir faire preuve de patience. Les résultats ne s'obtiennent pas du jour au lendemain et il est possible d'essayer des revers. Si 10 personnes confirment qu'elles viendront à une réunion, et que seulement deux d'entre elles se présentent, on peut facilement être découragé. Néanmoins, ces deux personnes ont pris le temps de venir vous rencontrer. C'est un début. Vous ne pouvez pas vous laisser abattre.

Si vous vous débattiez avec une campagne, voici mon conseil : parlez-en à un collègue qui obtient des résultats satisfaisants ou qui a de l'expérience en matière de recrutement syndical. Vous devez pouvoir vous appuyer sur un réseau de recruteurs, de responsables et de délégués syndicaux à qui parler.

Si la journée a été mauvaise, la prochaine sera meilleure. Quand vous obtenez une reconnaissance officielle au bout de six mois de campagne, vos efforts sont récompensés. N'ayez pas peur de demander de l'aide.

La confiance est la clé du recrutement syndical. Si les travailleurs sentent que les syndicats sont en prise avec eux, ils se tourneront vers eux. Ils veulent faire partie d'un collectif en mesure d'améliorer les conditions de travail de tous. Allez de l'avant et gardez la tête haute. »

Lisa McGeady est responsable d'équipe dans le service de recrutement de Unite. Elle a été recruteuse syndicale pendant quatre ans et a notamment participé à une campagne réussie chez Flybe, compagnie aérienne à bas prix. Elle était précédemment assistante de recrutement à Unison.

# 8 mars 2010, Journée internationale de la femme - campagne de l'ITF



L'ITF participe à cette manifestation internationale depuis neuf ans et, cette année, nous redoublons d'efforts. Nous avons prévu tout un éventail d'activités en faveur des droits des travailleuses des transports et pour accroître leur visibilité et participation dans le mouvement syndical. Le Comité des femmes de l'ITF demande à tous les affiliés de s'associer au mouvement.

L'ITF a produit des supports de campagne sous forme d'affiches et autocollants en anglais, français, espagnol, russe et arabe. Ils sont porteurs du slogan : «Votre syndicat, votre avenir ; Voyez grand ensemble, syndiquez-vous». Vous pouvez commander ces supports de campagne à l'adresse suivante : [women@itf.org.uk](mailto:women@itf.org.uk)

Dites-nous ce que vous envisagez de faire pour marquer la Journée internationale de la femme et l'ITF vous aidera à faire connaître vos activités. Envoyez-nous des photos que nous publierons sur nos pages de campagne. Adressez-les par e-mail à : [women@itf.org.uk](mailto:women@itf.org.uk)

Si vous cherchez des idées nouvelles pour vos manifestations cette année, regardez ce que nous avons fait en 2009 :

<http://www.itfglobal.org/campaigns/activities2009.cfm>

La campagne de l'ITF pour marquer la Journée internationale de la femme fait partie d'une campagne plus large sous l'égide de la Confédération syndicale internationale, CSI, qui a lancé le 8 mars 2008 une campagne mondiale de deux ans sous le slogan «Travail décent, Vie décente pour les femmes».

<http://www.ituc-csi.org/-decent-work-decent-life-for-women-.html>



L'ITF a produit une documentation qui contient notamment un exposé PowerPoint et des lignes directrices pour aider les syndicats des transports à se développer et à se renforcer en s'impliquant dans les questions de genre.

Intitulé « Renforcer les syndicats », ce pack est disponible maintenant en anglais, français, espagnol et arabe.

L'ITF est une fédération syndicale internationale regroupant des syndicats de travailleurs et travailleuses des transports. Peut adhérer à l'ITF tout syndicat indépendant qui organise des personnes qui travaillent dans le secteur des transports.

Quelque 751 syndicats représentant 4 600 000 travailleurs du transport dans 148 pays sont affiliés à l'ITF qui est l'une des fédérations syndicales internationales alliées à la Confédération syndicale internationale (CSI).

Consultez notre site Web pour les derniers communiqués de presse et nouvelles et aussi pour vous renseigner sur nos affiliés et nos campagnes.

[www.itfglobal.org](http://www.itfglobal.org)



