



# De la crise mondiale à la justice mondiale :

## La riposte des travailleuses des transports

---

### RÉSUMÉ

Le présent document est le document de consultation à l'intention des femmes participant à la Conférence des travailleuses des transports de l'ITF 2014 précédant le 43<sup>ème</sup> Congrès qui se tiendra à Sofia (Bulgarie), en août 2014. Il comprend les conclusions et recommandations des Conférences régionales des travailleuses des transports de l'ITF et de la Conférence des travailleuses des transports de l'ITF en 2010. Ce document formera la base de la documentation du Congrès de l'ITF. L'ITF encourage tous les affiliés à discuter de ce document et à informer le secrétariat de leurs priorités.

## Table des matières

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Les travailleuses des transports dans le monde aujourd’hui</b>  | <b>3</b>  |
| Les travailleuses des transports et la crise économique mondiale   | 3         |
| Les droits des travailleurs/euses subissent des attaques sans précédent  | 4         |
| Le travail précaire et les travailleuses des transports  | 4         |
| L’impact de la crise financière mondiale sur l’emploi et la sécurité des femmes  | 5         |
| Qualité de travail et protection sociale pour les travailleuses des transports   | 6         |
| La crise mondiale : l’impact de la diminution des envois de fonds  | 7         |
| Le concept de socle de protection sociale – un concept clé pour résoudre les crises et l’instabilité sociale                                     | 7         |
| <b>La riposte : organiser les travailleuses des transports pour construire des syndicats forts</b>   | <b>8</b>  |
| L’organisation syndicale des travailleuses – renforcer notre influence   | 8         |
| Les travailleuses des transports occupent majoritairement un emploi à bas salaire et précaire  | 9         |
| Campagnes de l’ITF – Journée internationale de la femme  | 10        |
| Identifier les priorités – mappage des adhérentes dans les syndicats du transport  | 11        |
| Les travailleuses des transports luttent pour les droits des femmes dans les pays du Proche-Orient et de l’Afrique du Nord (MENA)                | 12        |
| Travailler au sein de partenariats stratégiques – les réseaux mondiaux   | 13        |
| Violations des droits syndicaux dans l’aviation civile   | 15        |
| Les syndicats de l’ITF transforment le visage de l’industrie du transport  | 15        |
| La riposte des travailleuses des transports  | 17        |
| Remporter des victoires par le biais de la négociation collective  | 19        |
| <b>Forger des alliances pour renforcer les campagnes des affiliés pour éliminer la violence à l’égard des femmes</b>                             | <b>19</b> |
| Les syndicats du transport passent à l’action contre la violence à l’égard des femmes, avec un soutien individuel et des activités de prévention | 20        |
| Campagnes de l’ITF – Journée de l’ONU pour l’élimination de la violence à l’égard des femmes   | 22        |
| Commission de la condition de la femme des Nations Unies   | 22        |
| Travailler au sein de partenariats stratégiques  | 24        |
| <b>Les travailleuses des transports font campagne pour « nos services publics »</b>  | <b>25</b> |
| Les femmes et les services publics   | 25        |
| Travailler au sein de partenariats stratégiques : défendre « nos services publics »  | 27        |
| Alliances stratégiques : un avenir durable pour le transport   | 28        |
| <b>Les femmes aux postes de direction, « mener le changement » pour développer les syndicats</b>   | <b>29</b> |
| Renforcer le leadership des femmes – le programme du leadership des femmes de l’ITF  | 30        |
| Femmes dirigeantes : progrès accomplis par l’ITF   | 31        |
| Réseaux et mentorat – améliorer les communications entre les femmes de l’ITF   | 32        |
| La campagne <i>Comptez avec nous !</i> de la CSI   | 34        |
| Les travailleuses des transports – Comptez avec nous !   | 35        |

# PREMIÈRE PARTIE : Les travailleuses des transports dans le monde aujourd'hui

## Les travailleuses des transports et la crise économique mondiale

1. La crise économique mondiale a eu un impact majeur sur les emplois et les revenus des hommes et des femmes dans tous les secteurs industriels aussi bien dans les pays développés que dans les pays en développement. Pourtant, malgré les conséquences désastreuses de l'échec des gouvernements à régler le capital et la vitesse de propagation des mécanismes de la mondialisation autour du monde, les gouvernements sont toujours autant attachés à la libéralisation ; les syndicats sont souvent la seule force organisée disposée à remettre en cause ces politiques. Les hommes et les femmes dans les syndicats des transports sont au cœur de ce défi.
2. La mondialisation et la dérèglementation ont entraîné un transfert massif de pouvoir et de richesse des pauvres vers les riches, et provoqué une crise économique mondiale catastrophique. La réaction du capital mondial a été de déployer des mesures d'austérité contre les travailleurs et les travailleuses dans tous les secteurs industriels, de déréglementer encore davantage, de réduire la taille du secteur public, de remplacer les emplois stables par de l'emploi précaire, de réduire les droits sociaux et du travail et de s'attaquer aux syndicats. L'impact sur les femmes en général et sur les travailleuses des transports en particulier, a été dramatique.
3. Les cinq principes clés du mouvement syndical international pour faire face aux défis économiques actuels sont essentiels pour la lutte des travailleuses des transports. Ce sont : *les emplois, la protection sociale et le travail décent, la réglementation financière, une juste imposition et l'action envers le climat*.<sup>1</sup> S'adressant aux responsables politiques et d'entreprises à l'occasion du Forum économique de Davos en 2012, les responsables syndicaux ont demandé à ce que « l'emploi et la croissance figurent au cœur des plans de relance de l'économie mondiale ». Sharan Burrow, secrétaire générale de la Confédération Syndicale internationale (CSI) a expliqué que les difficultés économiques omniprésentes concernaient désormais l'ensemble de la population active, des jeunes, incapables de trouver un premier emploi, aux seniors qui luttent pour survivre avec des retraites s'amenuisant toujours plus, en passant par les parents confrontés à une inégalité croissante et aux travailleuses et leurs familles. Et ces difficultés sont vivement ressenties par les travailleuses des transports.

---

<sup>1</sup> Les cinq principes pour la croissance de la CSI :

1. **Emplois** – Consacrer 2 % du PIB pendant cinq ans à l'économie verte dans six secteurs de 12 pays peut créer plus de 55 millions d'emplois décents et durables.
2. **Protection sociale, demande durable et travail décent** – Ceux-ci devraient inclure un socle de protection sociale dans tous les pays avec un fonds mondial pour faire repartir le développement dans les pays les plus pauvres ; des salaires minimums qui permettent aux personnes de vivre dignement ; et étendre la négociation collective pour garantir des conditions de travail justes.
3. **Réglementation financière** – Les gouvernements doivent se battre et s'unir pour « l'économie réelle » en interdisant le courtage algorithmique à haute fréquence, en réglementant les agences de notations de crédit et en exigeant de la transparence de la part du secteur bancaire parallèle – ces fonds spéculatifs et ces instruments d'investissement dont les transactions s'élèvent à des milliards de dollars, mais qui ne relèvent pas des systèmes réglementaires nationaux
4. **Imposition juste et progressive** – Il est temps de rééquilibrer les bilans des gouvernements grâce à une imposition juste de ceux et celles qui ont les moyens de payer. En s'assurant que la contribution des entreprises est équitable, en mettant urgemment en place une vaste taxe sur les transactions financières à faibles taux pour diminuer la spéculation et fournir une nouvelle source de revenus aux gouvernements afin qu'ils les investissent dans les services publics, la protection sociale et le développement.
5. **Action climatique** – Les gouvernements doivent trouver la volonté politique nécessaire pour sauver l'avenir de nos enfants en réduisant les émissions des pays industrialisés de 25 à 40 % d'ici 2020, en établissant un Fonds vert pour le climat et en veillant à mettre en place une transition juste pour les travailleurs et les communautés.

## Les droits des travailleurs/euses subissent des attaques sans précédent

4. L'ITF unit ses forces à celles de la CSI et des fédérations syndicales internationales, pour mener la lutte contre des niveaux intolérables de chômage, l'insécurité économique et l'inégalité de revenus, et dénoncer leurs conséquences spécifiques sur les femmes et sur les travailleuses des transports en particulier. La stabilité politique et la cohésion sociale sont chaque fois plus menacées. Les travailleurs/euses sont en première ligne de la guerre menée contre leurs conditions de vie et de travail livrée par les forces mêmes qui ont mis le système financier à genoux en 2008. Ceux qui ont conservé leur emploi font face à une attaque sans précédent contre leurs salaires, leurs conditions de travail et leurs droits. Nous assistons au démantèlement des systèmes de conventions collectives et à l'affaiblissement des aspects fondamentaux des codes du travail. Souvent, la législation du travail qui demeure n'est pas mise en œuvre.

*« L'ampleur de cette offensive concertée dont sont victimes les travailleuses et travailleurs est sans précédent. Nous n'avons rien vu de tel depuis le combat pour le droit des travailleuses et travailleurs à créer des syndicats et à négocier collectivement. La CSI pose des limites. Cette tentative flagrante et injustifiée de priver les travailleuses et travailleurs de leurs droits fondamentaux ne peut continuer et doit revenir en arrière. »*

**Sharan Burrow, Secrétaire générale de la CSI**

5. Les institutions internationales pour la création desquelles les syndicats ont lutté, telles que l'OIT (Organisation internationale du travail) et les Nations Unies sont elles aussi attaquées. Ces institutions qui, traditionnellement, soutiennent les travailleurs et leurs droits, défendent l'égalité des femmes et les normes de transport, doivent être renforcées, mais bon nombre d'employeurs et certains gouvernements sont déterminés à les saper et à les détruire.

## Le travail précaire et les travailleuses des transports

6. Les indicateurs suggèrent que seulement une minorité des travailleurs des transports occupent des postes sûrs. L'on remarque une tendance constante chez les employeurs à éviter les normes et droits du travail décent, et à séparer leurs opérations en unités commerciales ou les externaliser à des sous-traitants d'une manière qui isole les travailleurs et rend la représentation collective extrêmement difficile. Les travailleuses des transports sont déjà représentées de manière disproportionnée parmi les travailleurs précaires dans le secteur des transports. Il s'avère que la crise économique mondiale a été exploitée par de nombreux employeurs comme une excuse pour éliminer des emplois, précariser ou externaliser le travail, réduire les salaires et aggraver les conditions de travail. De nombreux services publics dans les transports ont été privatisés et fragmentés en de petites entreprises de propriétaire/opérateur.
7. Entre 2006 et 2010, l'ITF a procédé à une analyse systématique des stratégies d'organisation mises en œuvre pour les travailleurs précaires des transports dans différents pays dans « *L'organisation des travailleurs informels des transports : projet mondial de recherche* » puis dans un autre rapport « *Retour à l'essentiel ? L'organisation des travailleuses et travailleurs du transport non protégés* ». Ces documents soulignent que, si certains de ces travailleurs se sont syndiqués, il est toutefois nécessaire de reconnaître les autres formes d'organisation que les travailleurs précaires ont développées par eux-mêmes, de collaborer avec ces formes d'organisation et de les associer au mouvement syndical.
8. Dans « *Vivre dans l'insécurité économique : les femmes et le travail précaire* », la CSI conteste l'idée générale selon laquelle la participation accrue des femmes sur le marché du travail leur a donné les moyens suffisants pour se construire une sécurité économique. Elle lance un appel aux gouvernements afin que toute la lumière soit faite sur la piètre qualité des emplois que de nombreuses femmes occupent. Le travail précaire sape les droits des femmes, perpétue les inégalités entre les sexes dans la société et limite les perspectives de progrès économique durable. L'industrie des transports ne fait pas exception.

9. Contrairement à l'emploi permanent, l'emploi précaire ou atypique décharge les employeurs et les gouvernements du risque social pour le rejeter sur les épaules du travailleur – c'est-à-dire celui qui est le moins à même de le supporter. Ce risque affecte non seulement le travailleur mais aussi sa famille et la société en général. Le terme emploi précaire inclut toute forme de travail impliquant l'insécurité professionnelle, un revenu faible, des prestations sociales et des droits statutaires réduits.<sup>2</sup>
10. L'ITF a commandité une étude qui inclut les femmes occupant un emploi précaire, et ses conclusions confirment que les données existantes sont limitées. L'étude suggère que les efforts d'organisation des travailleuses des transports occupant un emploi précaire n'ont guère remporté de succès jusqu'à présent. Plusieurs raisons expliquent cela, notamment le manque de droits législatifs permettant aux syndicats d'organiser ces groupes de travailleuses, et l'exploitation de la vulnérabilité des femmes par les employeurs. Le Département des femmes participera au projet de l'ITF sur les travailleurs des transports informels afin d'essayer de trouver une solution à ces défis.
11. Un plus grand nombre de femmes occupant un emploi rémunéré pourrait nourrir les pressions politiques visant à réformer les lois, ce qui pourrait ensuite permettre à un plus grand nombre de femmes de saisir des possibilités d'emploi. Des réformes législatives accordant aux femmes davantage de droits à la propriété et une plus grande capacité juridique peuvent être associées à une présence plus importante des femmes dans les parlements.<sup>3</sup>

### **L'impact de la crise financière mondiale sur l'emploi et la sécurité des femmes**

12. La crise financière et économique mondiale a frappé les femmes plus durement que les hommes sur le marché de l'emploi – et aucune amélioration n'est prévue pour les années à venir.<sup>4</sup>
13. La tendance de fonds préexistante relative à l'augmentation de formes d'emploi précaire et d'« informalisation » croissante des marchés du travail a été nettement accentuée par la crise financière, laissant un nombre grandissant de femmes sans emploi et sans sécurité de revenu, avec des salaires continuant à décliner. Au cours des dernières décennies, des millions de femmes se sont retrouvées dans des situations financières très vulnérables rendant leur présent et leur avenir incertains. Des observations empiriques donnent à penser que les indicateurs et données types ne parviennent pas à saisir l'ampleur de l'augmentation de l'insécurité économique vers laquelle les femmes ont été poussées. Trop souvent, des données spécifiques sur la situation des femmes font défaut – et cela est certainement vrai pour les femmes travaillant dans l'industrie des transports.<sup>5</sup>
14. Les taux de chômage officiels des femmes à travers le monde masquent une réalité plus cruelle, avec une augmentation massive du nombre des « travailleurs pauvres », c'est-à-dire ceux, et principalement des femmes, dont les emplois ne sont pas assez rémunérateurs pour satisfaire aux besoins élémentaires.<sup>6</sup> En 2011, la part globale des travailleurs/euses en situation d'emploi vulnérable atteignait la moitié de la population active mondiale. Cela inclut le nombre croissant de femmes (et d'hommes) occupant des emplois informels et formels du transport, à qui l'on refuse le droit d'adhérer à un syndicat et de négocier collectivement pour une meilleure sécurité de l'emploi, de meilleurs salaires et conditions de travail.
15. « La crise semble avoir amplifié la disparité entre les hommes et les femmes en matière de chômage dans toutes les régions, qu'elles se soient trouvées en première ligne de la crise comme les économies avancées, ou plus à l'écart comme en Asie et en Afrique. »<sup>7</sup>

<sup>2</sup> OIT

<sup>3</sup> 50 ans de droits juridiques des femmes : quel est l'impact de la réforme ? Document de recherche politique de la Banque Mondiale 6617 Septembre 2013

<sup>4</sup> Tendances mondiales de l'emploi des femmes, OIT, 2012

<sup>5</sup> CSI 2011, Vivre dans l'insécurité économique: les femmes et le travail précaire; <http://www.ituc-csi.org/vivre-dans-l-insecurite-economique>

<sup>6</sup> CSI 2011, Vivre dans l'insécurité économique: les femmes et le travail précaire; <http://www.ituc-csi.org/vivre-dans-l-insecurite-economique>

<sup>7</sup> Tendances mondiales de l'emploi des femmes, OIT, 2012

*« Alors que les femmes contribuent à l'économie et à sa productivité, à l'échelle mondiale, elles restent confrontées à de nombreux obstacles qui les empêchent de réaliser pleinement leur potentiel économique. Cela n'a pas pour seule conséquence de freiner leur ascension, cela freine aussi la performance économique et la croissance. Garantir l'égalité des chances pour les femmes et les hommes n'est pas seulement juste. C'est également pertinent d'un point de vue économique. »*

**Michelle Bachelet, directrice exécutive, ONU Femmes**

16. Et bien que le salaire des femmes se soit rapproché de celui des hommes dans certains pays, l'OIT signale que ceci signifie peut-être simplement que la situation des hommes s'est détériorée depuis la crise.<sup>8</sup>

## Qualité de travail et protection sociale pour les travailleuses des transports

17. Les tendances mondiales et nationales de l'emploi et du développement soulignent l'importance de l'amélioration de la qualité du travail des femmes : la croissance économique seule ne suffit pas pour combler les écarts entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de rémunération.
18. « Il est de plus en plus reconnu que le schéma de croissance est tout aussi important que son rythme : contrôler l'inflation et équilibrer les budgets (est) important, mais la quantité et la qualité des emplois est essentielle. Les hommes et les femmes doivent pouvoir se partager les bénéfices de la croissance plutôt que se retrouver se disputant de rares emplois mal payés dans un marché du travail qui rétrécit... l'égalité hommes-femmes... offre la promesse d'une croissance plus axée sur l'être humain. »<sup>9</sup>
19. On croit souvent à tort que l'économie informelle joue un rôle « d'amortisseur » en période de crise économique. Mais la recherche montre que la récession mondiale a appauvri davantage les travailleurs informels et leurs familles.<sup>10</sup> Par exemple, pour les chauffeurs de cyclo-pousse ou vendeurs ambulants déjà aux prises avec une baisse significative de la demande des consommateurs, la situation a été aggravée par la concurrence accrue causée par les nouveaux chômeurs se tournant vers le transport informel ou la vente ambulante. De fait, un grand nombre de travailleurs de l'économie informelle n'ont eu d'autre choix que d'accroître leur temps de travail, déjà fort long.<sup>11</sup>
20. L'augmentation du travail informel et de piètre qualité apporte plus de poids aux appels lancés par l'OIT pour étendre les mesures de protection sociale afin de fournir un filet de sécurité aux femmes, ainsi qu'un travail de qualité décente.
21. La crise financière a gravement compromis le programme de l'OIT sur le travail décent, poussant des millions de personnes au chômage, au sous-emploi et/ou à l'emploi précaire. Lorsque des crises se produisent, et les gouvernements réagissent habituellement en réduisant les dépenses sociales, certaines observations empiriques semblent indiquer que les femmes occupent une part de plus en plus disproportionnée du travail non rémunéré de reproduction sociale. Le travail non rémunéré est invisible dans les données statistiques et la majorité des réactions aux crises. Il est par conséquent indispensable de mettre en exergue cet aspect du travail des femmes – et la crise générale des soins – sur la capacité des femmes à jouir de leurs droits humains.<sup>12</sup> L'insécurité est lourde de conséquences pour les femmes dans la mesure où elles sont toujours les principaux soutiens de famille.

<sup>8</sup> Rapport mondial sur les salaires, OIT, 2012/13

<sup>9</sup> L'autonomisation économique des femmes : un scénario dans lequel tout le monde est gagnant, Blog Poverty Matters, The Guardian, <http://www.guardian.co.uk/global-development/poverty-matters/2012/nov/06/women-economic-empowerment-win-scenario> Posté par Naila Kabeer, professeure d'études du développement à l'École des études orientales et africaines, 6 novembre 2012 12.28 GMT

<sup>10</sup> Projet Villes inclusives, coordonnée par Femmes dans l'emploi informel : globalisation et organisation (WIEGO)

<sup>11</sup> Femmes dans l'emploi informel : globalisation et organisation [www.wiego.org](http://www.wiego.org).

<sup>12</sup> L'impact de la crise sur le travail décent et l'économie des soins : un cercle vicieux, AWID Bulletin 11

22. Le chômage, la précarité de l'emploi, la faiblesse des salaires et les réductions dans les services publics limitent d'autant la capacité des travailleurs, hommes et femmes, à nourrir, éduquer et veiller au bien-être de leurs enfants. Ils travaillent, mais n'ont pas les emplois décents, la sécurité, la protection et les droits. La précarité entraîne l'incertitude, l'insécurité et la vulnérabilité croissante du travailleur, et prive les personnes de la stabilité nécessaire pour prendre des décisions à long-terme et planifier leurs vies, ainsi que pour s'impliquer dans l'action collective en tant que syndicalistes et citoyens dans une société démocratique.
23. Malgré la crise, les experts prévoient une croissance continue du secteur des transports à moyen et long terme amenée par la mondialisation. Mais cette croissance des transports n'entraînera pas automatiquement de création d'emplois décents dans l'industrie des transports. Au contraire, dans une large mesure cette croissance des transports est rendue possible par la mondialisation des entreprises de transport et de logistique, et la mondialisation des chaînes logistiques – provoquant d'énormes pressions sur les conditions de travail au travers de la rationalisation, des augmentations de productivité et du « dumping social » dans la chaîne mondiale des transports. Et ce ne sont pas seulement les entreprises de transport et de logistique mais également leurs sous-traitants et transitaires qui dictent les prix et imposent ainsi la détérioration des conditions de travail et la hausse de l'emploi précaire.

### **La crise mondiale : l'impact de la diminution des envois de fonds**

24. L'appauvrissement nutritionnel va probablement provoquer une détérioration de l'état de santé des personnes vivant dans la pauvreté. Les femmes et les filles, qui sont susceptibles d'être les premières à réduire leur consommation, pourrait en souffrir plus gravement que les hommes et les garçons, avec un impact disproportionné sur leur droit à la santé. La baisse des salaires, la diminution des transferts de fonds de l'étranger et la persistance d'une forte inflation ont mené des familles à restreindre leur alimentation et à retirer leurs enfants du système éducatif.
25. « Ma plus jeune fille était en CM1... Maintenant elle travaille comme commis de cuisine et gagne 5 roupies (environ 0,08 USD) par jour. » **Veuve, Ahmedabad, Inde**<sup>13</sup>
26. Alors que les budgets publics s'amenuisent, les fonds disponibles pour les services sociaux et la sécurité sociale diminuent. Quand l'État se retire, les femmes jouent un rôle de filet de sécurité, et souvent accroissent leur travail rémunéré et non rémunéré pour satisfaire aux besoins de leur famille. Ce double (ou triple) fardeau de travail menace encore davantage les droits des femmes à l'égalité d'accès à l'éducation, aux soins de santé et au marché du travail.<sup>14</sup>

### **Le concept de socle de protection sociale – un concept clé pour résoudre les crises et l'instabilité sociale**

27. Face à l'augmentation de la précarité, la protection sociale est un enjeu d'importance croissante pour le mouvement syndical international – et essentiel pour les femmes, qui sont moins susceptibles d'être couvertes par des droits sociaux. Un nombre croissant de travailleurs de l'économie informelle dans tous les secteurs, y compris celui des transports, ont peu de droits du travail ou sociaux dans une période d'austérité et de compressions. Un filet de sécurité sociale est plus nécessaire que jamais.
28. Selon les Nations Unies, 5,1 milliards de personnes n'ont pas de sécurité sociale ni de protection sociale dans le monde, alors que seulement un peu plus de 15 % des chômeurs à l'échelle mondiale perçoivent une prestation chômage sous une forme ou une autre. De meilleures mesures de protection sociale profiteront

<sup>13</sup> ibid

<sup>14</sup> Tendances mondiales de l'emploi des femmes, OIT, 2012

aux femmes telles que les travailleuses de l'industrie des transports qui occupent des emplois dérèglementés, incertains ou informels.<sup>15</sup>

## DEUXIÈME PARTIE : La riposte : organiser les travailleuses des transports pour construire des syndicats forts

### L'organisation syndicale des travailleuses – renforcer notre influence

29. L'organisation des travailleuses, une priorité mondiale du congrès de l'ITF, va bien au-delà de l'égalité hommes-femmes. Bien qu'elles constituent encore une minorité, le nombre de femmes dans le secteur des transports ne cesse de croître. La recherche nous apprend que de plus en plus, nos consœurs occupent en nombre croissant certains des rôles les plus significatifs au plan stratégique dans l'industrie des transports. Pour pouvoir développer notre influence dans l'industrie afin de défendre tous les travailleurs, il est essentiel de mieux connaître les lieux de travail des femmes, surtout quand elles ne se trouvent pas forcément au sein des cœurs de métier du transport où nous avons organisé les travailleurs par le passé. Lorsque nous entreprenons une étude pour identifier les problèmes qui mobilisent le plus les femmes et que nous engageons des ressources pour cibler les travailleuses des transports, nous pouvons alors libérer un potentiel jusque-là latent pour développer nos syndicats, corriger les inégalités dans le secteur, et accroître notre capacité à obtenir des résultats pour tous les travailleurs sur des sujets tels que la privatisation et la santé et la sécurité.

Les syndicats en action : en Papouasie Nouvelle Guinée, les femmes ont remporté une victoire lors de leurs négociations collectives, révélant leur pouvoir et leur importance stratégique dans le secteur de la pêche.

Au sein des affiliés de l'ITF, les femmes ne constituent que 3 % du secteur de la pêche. Par contre, les 135 millions de travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement post capture, secteur où les femmes sont majoritaires, sont plus visibles. Le partenariat entre l'ITF et l'UITA (Union internationale des travailleurs de l'alimentation) dans la chaîne d'approvisionnement de la pêche est donc d'une importance majeure pour le travail de l'ITF, en plus des efforts continus pour améliorer la représentation des femmes dans le secteur et la Section.

Avec un équipage moyen des navires de pêche de 21 membres, essayer d'influencer l'industrie en utilisant les navires comme cible principale n'obtiendra que peu de succès en termes de pouvoir des travailleurs ou de plus grande base syndicale. Par contre, nous pouvons développer l'influence et la base syndicale potentielle de manière significative dans le secteur post capture, en particulier, celui des usines de traitement. D'après l'Organisation pour l'Alimentation et l'Agriculture (FAO), des études de cas suggèrent que les femmes représentent 30 % de la population active, avec des variations régionales et nationales reflétant le rôle des femmes dans la société en général.

La campagne pilote en Papouasie-Nouvelle Guinée (PNG) a élaboré un modèle basé sur l'identification de dirigeantes qui ont ensuite suivi une formation et participé à la prise de décisions et à la campagne, pour obtenir des changements constitutionnels et législatifs, qui ont abouti à la reconnaissance syndicale et au droit à la négociation collective principalement pour les travailleuses.

« C'est dans ces conserveries que nous pouvons apporter à notre base d'influence un nombre important, de 100 jusqu'à 5 000, de travailleurs assez sédentaires et un nombre significatif de femmes. Ces bastions

<sup>15</sup> **Socle de protection sociale pour une mondialisation juste et inclusive : Rapport du groupe consultatif sur le socle de protection sociale** présidé par Michelle Bachelet ; mis en place par le BIT avec la collaboration de l'OMS ; OIT, octobre 2011



d'effectifs sont indispensables à notre stratégie d'organisation de l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement de la pêche. »

Liz Blackshaw, responsable du programme de la pêche ITF/UITA

Une campagne a été lancée en 2012 dans une conserverie appartenant à une entreprise bien connue pour son comportement antisyndical afin d'obtenir la reconnaissance syndicale, au travers de la main d'œuvre surtout féminine ; la campagne s'est ensuite efforcée d'étendre la reconnaissance syndicale aux pêcheurs. Après plusieurs sessions de formation, des ateliers et des actions menées par la main d'œuvre, notamment une pétition signée par plus de 3 500 travailleurs et travailleuses, le personnel de la conserverie a obtenu en juillet 2013 le droit à la reconnaissance du syndicat PNG Maritime Union (MTWU), un syndicat indépendant. Les pêcheurs ont maintenant formellement demandé à bénéficier de ce même droit.

## **Les travailleuses des transports occupent majoritairement un emploi à bas salaire et précaire**

30. Les femmes travaillent souvent dans des services tels que le nettoyage, la restauration et les centres d'appels – des services qui sont sous-traités et qui n'offrent pas de conditions sûres d'emploi aux travailleurs. Ce sont toujours les emplois les plus mal payés qui souffrent le plus en période de crise économique parce qu'ils sont considérés comme « jetables ». La ségrégation professionnelle basée sur le sexe est particulièrement prononcée dans les transports, et il est vraisemblable que la crise accentuera cette tendance.

### **Les syndicats en action : la victoire du personnel de nettoyage de British Railway**

Suite à la privatisation de l'industrie ferroviaire à travers le monde, les services de nettoyage ont souvent été externalisés. Les personnels de nettoyage dans les chemins de fer, souvent des femmes, doivent supporter certaines des pires conditions de travail et des plus bas salaires dans le secteur. Depuis que le nettoyage ne fait plus partie intégrante de l'industrie des chemins de fer, les opportunités traditionnelles pour le développement de carrière dans le secteur ne sont plus disponibles. Le salaire a tendance à être fixé au niveau ou autour du salaire minimum national. De nombreux personnels de nettoyage sont des travailleurs migrants qui se trouvent dans une position vulnérable, que les employeurs pourraient exploiter à leur avantage. En 2000, les personnels ont commencé à exprimer leurs préoccupations et en 2005, suite au soutien apporté par le syndicat britannique RMT (National Union of Rail, Maritime and Transport Workers) avec une éducation de base sur leurs droits, la campagne pour un salaire minimum vital a été lancée. La campagne incluait également des revendications pour des conditions de travail décentes et le respect, avec par exemple la gratuité des voyages, 28 jours de congés payés, et une retraite, ce que reçoivent les autres personnels des chemins de fer mais pas celui des services de nettoyage. En 2006, le RMT a lancé sa « Charte des personnels de nettoyage des chemins de fer » :

<http://www.rmt.org.uk/news/publications/cleaners-charter/>

Dans le cadre des activités de campagne du syndicat, deux séries de débrayages ont été organisées. Tout au long de la campagne, les personnels de nettoyage ont reçu le soutien des autres catégories de personnel des chemins de fer (par ex conducteurs, agents de billetterie). Le nombre de travailleurs syndiqués s'est accru jusqu'à représenter deux tiers du nombre total des personnels de nettoyage. En juillet 2010, le salaire minimum vital londonien a été obtenu pour tout le personnel de nettoyage du London Underground (métro de Londres). La campagne vise désormais à obtenir des conditions et des locaux de travail décents pour le personnel de nettoyage du London Underground, ainsi qu'un salaire juste pour les autres personnels de nettoyage dans les chemins de fer. La campagne démontre que les travailleurs précaires tels que le personnel de nettoyage peuvent être véritablement organisés sur le plan syndical afin de demander et d'obtenir de meilleures conditions de travail.

### **Les syndicats en action : la campagne de SATAWU pour l'organisation de Global telesales**

Conformément au plan stratégique de l'ITF pour les travailleuses des transports 2011-2014, le Comité des femmes de l'ITF a accepté en 2010 de soutenir financièrement une campagne pilote auprès d'un centre d'appels en Afrique du Sud, sous les auspices de SATAWU (South African Transport and Allied Workers' Union). Il a été décidé que la campagne se concentrerait sur Global telesales, une filiale de Lufthansa lui appartenant à 100 %, basée au Cap et où 59 % du personnel est constitué de femmes, et surtout de jeunes. SATAWU a commencé à organiser dans le même temps d'autres compagnies appartenant ou liées à Lufthansa en Afrique du Sud.

La campagne a atteint plusieurs résultats positifs, notamment le recrutement de davantage de travailleuses, une meilleure compréhension des complexités du secteur et des défis rencontrés par les travailleurs et les syndicats lorsqu'ils tentent de s'organiser. Les lieux de travail non traditionnels du secteur des transports, comme les centres d'appels, offrent à l'ITF et aux syndicats affiliés l'occasion d'organiser plus de femmes qui travaillent souvent dans des maillons essentiels de la chaîne d'approvisionnement. Les discussions se poursuivent sur la stratégie mondiale de l'ITF et les entreprises cibles potentielles dans les centres d'appels des transports.

## Campagnes de l'ITF – Journée internationale de la femme

31. La Journée internationale de la femme (JIF) le 8 mars est une campagne annuelle largement suivie dans les calendriers des affiliés de l'ITF. Cette Journée met l'accent sur le rôle joué par les syndicats des transports pour promouvoir les droits des femmes et donne l'occasion d'établir des contacts avec des travailleuses non syndiquées.
32. Le 8 mars 2011, le 100<sup>ème</sup> anniversaire de la JIF a été célébré à travers le monde, et les affiliés de l'ITF ont joué un rôle de premier plan dans les événements organisés dans de nombreux pays autour du monde, permettant d'attirer l'attention sur les combats menés par les femmes.
33. Par exemple, les femmes de la Centrale des Travailleurs du Transport et Communication en République Démocratique du Congo ont fait pression auprès du gouvernement pour un travail décent et l'égalité des chances. En Inde, les affiliés de l'ITF ont organisé des rassemblements et des séminaires. En Jordanie, les affiliés de l'ITF ont organisé un atelier sur le rôle social des femmes sur le lieu de travail et dans la société en général.
34. Conformément au programme de travail des femmes pour la période 2011-2014, les matériels pour la JIF ont été fournis à plus de 80 affiliés en 2013, afin de soutenir leurs activités, et leurs histoires sont partagées ici : <http://www.itfglobal.org/campaigns/IWD2013-Activites.cfm>
35. Le nombre de syndicats dans la région Amérique Latine et Caraïbes utilisant la JIF pour mobiliser des adhérentes potentielles s'est accru de 20 % depuis 2012.

« La JIF offre une réelle occasion de prendre des mesures pratiques pour améliorer les vies des femmes et mettre en valeur le travail essentiel qu'elles réalisent à travers le monde. Pour les syndicats des transports, c'est le moment opportun pour faire le point sur les résultats obtenus par les adhérentes et de prendre des mesures pour bâtir sur ces acquis. »

Ekaterina Yordanova, membre du Comité exécutif de l'ITF et Présidente de la Fédération des syndicats du transport de Bulgarie.

## Identifier les priorités – mappage des adhérentes dans les syndicats du transport

36. Il est essentiel de comprendre la ventilation hommes-femmes chez les affiliés de l'ITF et de mieux connaître les types de travail que les travailleuses syndiquées occupent, et où ils se trouvent. Dans ce but et conformément au plan stratégique de l'ITF pour les travailleuses des transports 2011-2014, le Département des femmes a publié un audit statistique de genre en 2011. L'analyse des effectifs par sexe donne des informations supplémentaires. Quand ceci est pris en compte aux côtés de l'analyse des chaînes d'approvisionnement, où les femmes sont aussi concentrées aux niveaux inférieurs, les affiliés peuvent identifier des cibles clés pour des campagnes d'organisation réussies, leur permettant d'allouer les ressources plus efficacement.
37. Le mappage réalisé dans le cadre de l'audit de genre a montré qu'en 2010, plus d'un adhérent sur 10 parmi les affiliés de l'ITF était une femme. Les données d'affiliation de 2012 révèlent que la proportion d'adhérentes déclarées est passée à 12 %, ce qui montre qu'en termes d'influence dans l'industrie, il est de plus en plus important de consacrer des ressources à l'organisation et au développement des compétences de davantage de femmes.
38. Davantage de femmes occupent également des postes opérationnels dans les transports, avec un nombre croissant de femmes employées comme conductrices. Un plus grand nombre de femmes occupe de tels postes dans les transports urbains de passagers que dans le fret, et les niveaux d'organisation ont aussi tendance à être plus élevés dans ce secteur, ce qui donne aux affiliés l'occasion de recruter davantage de travailleuses pour renforcer les syndicats.
39. Le mappage des femmes tel que requis par l'ITF dans le cadre de ses programmes prioritaires et conclu en novembre 2012 s'est efforcé de cartographier le nombre de travailleuses dans les ports, les services mondiaux de livraison et les compagnies aériennes régionales/à bas prix dans quatre pays spécifiques : l'Inde, la Turquie, le Pérou et la Jordanie. Les résultats suivants ont été obtenus :
- L'aviation a le plus grand nombre de travailleuses, en moyenne 42,69 %
  - Les femmes représentent en moyenne 6,6 % des effectifs portuaires dans les pays étudiés
  - Les entreprises mondiales de livraison emploient en moyenne 25,4 % de femmes
  - DHL compte la proportion d'employées la plus élevée avec 36,5 %
- L'étude sur les femmes dans les transports apporte certaines données utiles qui peuvent être incorporées aux discussions sur la meilleure manière d'aider les affiliés à atteindre leurs priorités en termes d'organisation syndicale des travailleuses.
40. Le genre est un thème important dans *le projet sur les voies navigables en Égypte* et une analyse de genre en 2012 a clairement montré que bien qu'un certain nombre de femmes travaillent dans les bureaux de l'Autorité du transport fluvial et dans les agences qui organisent les croisières fluviales, il n'y a pratiquement aucune femme sur les navires eux-mêmes. Un atelier sur ce sujet est prévu et les femmes sont encouragées à participer aux programmes de formation et de développement des capacités.<sup>16</sup>
41. En 2011, les affiliés des transports routiers de l'ITF ont entrepris une recherche et un mappage pour se pencher sur le nombre de conductrices et de receveuses dans le secteur des bus urbains. Suite à cela, la Conférence de la Section des travailleurs des transports routiers a adopté un certain nombre de recommandations pour suivi. Celles-ci incluent la préparation d'une série d'études de cas pour étudier de manière plus détaillée les stratégies d'organisation qui ont été utilisées par les syndicats de l'industrie des bus, ainsi que les initiatives pour promouvoir et attirer les femmes dans ce secteur.

<sup>16</sup> Politique de genre et le projet du programme de développement des capacités pour l'Institut régional pour le transport fluvial, non daté

*« 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**

**Ressources : Le Guide des meilleures pratiques à l'intention des femmes du secteur maritime, « Améliorer les droits des femmes », a été lancé lors des Conférences des gens de mer et des dockers en 2013. Ce guide, élaboré sur la base d'enquêtes auprès des affiliés, se fonde sur des études de cas pratiques pour offrir des solutions aux différentes difficultés rencontrées : organiser, renforcer la négociation collective, et développer le leadership et la représentation. Il est maintenant disponible en trois langues ici : <http://www.itfglobal.org/infocentre/pubs.cfm/detail/39317>**

## **Les travailleuses des transports luttent pour les droits des femmes dans les pays du Proche-Orient et de l'Afrique du Nord (MENA)**

42. L'importance pour les femmes dans le Monde arabe de ce que l'on a appelé le « Printemps arabe » ne peut pas être sous-estimée. Les femmes, notamment beaucoup de jeunes, rejoignent les syndicats nouvellement formés, se forgent une place dans leurs instances dirigeantes et jouent un rôle de premier plan dans la lutte pour les droits syndicaux et l'égalité dans la reconstruction de leur société.
43. Conformément au programme de travail des femmes de l'ITF pour la période 2011-2014, le Comité des femmes a appuyé ce travail considéré prioritaire et Samar Youssif Safan a été nommée en octobre 2011 Organisatrice des femmes pour l'Égypte, une première pour l'ITF, et un programme de développement des compétences des femmes a été mis en place. Comme toute autre région où traditionnellement, la culture est celle d'instances dirigeantes syndicales et politiques dominées par les hommes et où le militantisme et les droits des femmes repoussent les limites sociales, il est essentiel que les affiliés placent des organisateurs/trices de femmes sur le terrain, pour rassembler et aider les femmes à poursuivre leur lutte pour l'égalité si les travailleuses des transports veulent exploiter pleinement leur potentiel dans la reconstruction de leurs sociétés.

*« Les femmes en Égypte ont joué un rôle déterminant et très important en apportant un vrai changement depuis la révolution. »*

**Bilal Malkawi, Secrétaire régional de l'ITF pour le monde arabe**

44. Selon des militants locaux pour les droits des femmes, la place Tahrir au Caire est encore le lieu d'agressions sexuelles contre des manifestantes. Une agression typique voit une foule d'hommes encercler rapidement des femmes isolées, les agresser et essayer d'arracher leurs vêtements. En janvier 2013, plusieurs femmes ont été complètement dénudées et l'une s'est fait violer. Il est difficile de savoir qui se trouve derrière ces attaques mais l'Opération anti harcèlement sexuel, (OpAntiSH), un groupe créé en novembre 2012 pour venir au secours des victimes d'agressions sur la place Tahrir, estime qu'elles sont organisées par les opposants aux manifestations.
45. Le travail entrepris par Samar incluait entre autre la coordination d'un vaste projet de formation en Égypte, qui se concentrait sur le développement des capacités pour les syndicats indépendants nouvellement créés.

Ce projet a également assuré la formation d'environ 250 femmes membres de ces syndicats, ce qui a suscité l'établissement d'un réseau national des travailleuses des transports pour contribuer à la formation et à l'autonomisation des femmes syndicalistes. De nouveaux syndicats égyptiens ont instauré le principe d'un pourcentage fixe de femmes dans les instances dirigeantes ; ainsi, les conseils des syndicats doivent être composés d'au moins 30 % de femmes.

*« Il est important pour les femmes dans les syndicats des transports en Égypte de partager leurs expériences et leur expertise, et d'explorer comment elles peuvent jouer un rôle encore plus important dans leur syndicat pour obtenir de meilleurs salaires et conditions pour toutes les travailleuses des transports dans le pays. »*

**Samar Youssif Safan, Organisatrice des femmes du monde arabe ITF**

46. La région du monde arabe montre la voie, en termes de participation des femmes dans les structures démocratiques de l'ITF, y compris lors des réunions d'organisation syndicale et des formations. Les femmes ne représentent que 12 % des syndicats affiliés à l'ITF, mais 36 % des participants à la conférence régionale étaient des femmes, et l'on dénombre 20 à 35 % de femmes dans toutes les autres activités.

*« Ces importants ateliers ont remporté un grand succès. Cela nous a donné l'occasion de nous assurer que le rôle des femmes ainsi que leur leadership était et est défendu dans un secteur qui était auparavant très dominé par les hommes. »*

**Samar Youssif Safan, Organisatrice des femmes du monde arabe ITF**

47. La solidarité internationale avec les travailleuses des transports et avec les femmes de manière générale est un élément important du travail de l'ITF et de nos affiliés. Ce travail permet de braquer les projecteurs, à l'échelle internationale, sur les problèmes rencontrés par les femmes autour du monde et les campagnes menées par leurs syndicats, et ajoute une pression mondiale à l'action locale et nationale.

*« En Tunisie et en Égypte, les travailleuses, y compris les travailleuses des transports, ont contribué de manière décisive à la concrétisation des changements remarquables qui se sont produits dans ces pays. Les femmes se battent également pour les avancées démocratiques et pour la construction de nouveaux syndicats au Bahreïn, et prennent part au combat incessant et désespéré visant à sauver des vies en Libye et au Yémen. En Algérie, en Syrie, en Arabie Saoudite et en Jordanie, les femmes cherchent également à promouvoir l'ouverture et le dialogue, et nous, membres du Comité des femmes de l'ITF, les admirons, les applaudissons et les soutenons. »*

**Comité des femmes de l'ITF, avril 2012**

## **Travailler au sein de partenariats stratégiques – les réseaux mondiaux**

48. Les syndicats des transports à travers le monde, d'Italie en Inde, ont été en première ligne de la riposte en faisant appel à la grève. Les syndicats mondiaux ont présenté des stratégies économiques alternatives, fondées sur l'emploi. Libérer le pouvoir des travailleuses des transports est un domaine en particulier où l'ITF apporte son aide aux affiliés. Renforcer la voix du nombre croissant d'adhérentes est au cœur du développement d'une riposte dynamique des syndicats mondiaux, qui s'intègre aux efforts des syndicats nationaux dans le cadre d'une contre-attaque viable. Les syndicats actifs des transports ont un potentiel incroyable à leur portée : le capital mondial dépend du transport mondial. Et le long des corridors de transport, dans les entreprises multinationales et les chaînes d'approvisionnement mondiales, notre meilleure connaissance des femmes travaillant sur des lieux de travail névralgiques confirme que les syndicats de l'ITF ont besoin de femmes et d'hommes pour mettre en œuvre les plans stratégiques et développer le pouvoir syndical.

*« Les syndicats de l'ITF sont désireux de répondre à la crise économique en s'organisant de manière énergique et en développant leur influence. Le programme d'organisation de l'ITF est donc plus pertinent que jamais – et les femmes jouent un rôle déterminant dans notre stratégie d'organisation. »*

**Congrès de Mexico de l'ITF, 2010**

49. Les réseaux mondiaux peuvent remporter des victoires pour les travailleurs : l'ITF estime qu'une action coordonnée mondiale est la méthode la plus efficace pour lancer un défi aux entreprises multinationales qui exercent un pouvoir dominant croissant sur l'économie mondiale : « sur les 100 plus grandes entités économiques en 2009 dans le monde, 44 étaient des entreprises commerciales. »<sup>17</sup>
50. L'ITF et UNI, autre fédération mondiale, coordonnent les activités de leurs affiliés qui construisent des réseaux syndicaux et mènent campagne auprès des grandes sociétés mondiales de services de livraison telles que DHL. La coopération avec UNI a produit des avantages tactiques, unissant les syndicats pour relever les défis posés par l'action envers une société multinationale. Les réseaux sont animés par des militants sur le terrain ou dans les bureaux des syndicats, sur des sites opérationnels stratégiques de la société, ou sur les « plateformes ». Une base de données permet de conserver les résultats de recherches stratégiques et les données clés issues du mappage, et soutient les activités des délégués syndicaux ; elle est développée et gérée par les personnes de contact clés. Ce travail en réseaux, reliant les militants au sein d'une entreprise mondiale avec d'autres militants autour du monde, a permis de réaliser de réels progrès et d'accroître le pouvoir des travailleurs.

#### **DHL Turquie : un succès de l'organisation mondiale**

51. ITF et UNI : victoire historique pour les travailleurs turcs alors que DHL « prend la bonne décision ». 4 octobre 2013

Kenan Ozturk, le président du syndicat turc TUMTIS, a remercié tous ceux qui les ont soutenus au cours de leur lutte. *« Après un long combat, le Ministère du travail et de la sécurité sociale nous a enfin remis la notification de compétence pour les négociations collectives avec DHL Turquie. Cette victoire n'est pas seulement la victoire de TUMTIS mais aussi la victoire d'une lutte collective et de la solidarité internationale. Je remercie tous les syndicats, consœurs, confrères et camarades qui ont consacré de grands efforts pour obtenir victoire. »*

52. Dans la campagne sur les services mondiaux de livraison, où les femmes représentent 25,4 % de la main d'œuvre, il est essentiel que les femmes participent activement à ces réseaux et au leadership stratégique. Des femmes sont employées comme organisatrices de campagne en Amérique Centrale, en Turquie et en Afrique du Sud. Le fait que 25 % des membres du réseau et 26 % des contacts clés sont des femmes démontre encore une fois que les femmes sont représentées proportionnellement dans toute la campagne.
53. Des femmes assument des rôles de leadership dans la campagne du corridor d'Afrique de l'Est depuis son lancement. En 2009, le Département des femmes de l'ITF a aidé 24 consœurs à suivre une formation à l'organisation syndicale à Mombasa au Kenya. En 2013, les femmes participent au projet à différents niveaux, notamment en tant que bénévoles et en tant qu'organisatrices dans leurs pays, dans des activités communes menées aux frontières, des activités de sensibilisation, et le mentorat de jeunes travailleurs. La campagne continue à développer le pouvoir syndical dans plusieurs pays : Kenya, Tanzanie, Burundi, Rwanda et Ouganda.
54. La campagne LAN en Amérique latine a débuté en janvier 2008, quand les syndicats de l'aviation de l'ITF en Amérique latine ont lancé une campagne d'organisation. LAN Airlines est la première compagnie aérienne nationale du Chili et selon les prévisions, devrait étendre ses opérations et dominer le marché latino-américain. La campagne continue à se dérouler avec succès et s'est concentrée sur la consolidation des

<sup>17</sup> Tendances mondiales, la puissance des entreprises 2012: L'influence des 100 plus grandes entités économiques mondiales

réseaux de syndicats au sein de ce transporteur régional, où les responsables syndicaux sont en majorité des femmes. La campagne a été élargie pour inclure les syndicats de TAM, le transporteur brésilien, suite à la décision des deux compagnies aériennes de fusionner. Ceci englobe également les opérations au Paraguay (TAM Mercosur) où le personnel n'était pas syndiqué. Les syndicats, dans lesquels les femmes ont des postes à responsabilité importants et jouent un rôle très actif, se préparent maintenant à faire face aux répercussions de la fusion, notamment son impact sur l'emploi, les salaires et les conditions. Sous l'impulsion du projet, le personnel de cabine de TAM Mercosur au Paraguay a obtenu récemment la reconnaissance de leur syndicat, dont le président et la majorité du comité directeur sont des femmes.

55. Le Comité des femmes de l'ITF et la Section de l'aviation civile soutiennent la campagne d'organisation d'Air Vanuatu, menée par Shannon O'Keeffe, directrice des campagnes, ITF Sydney. L'employeur a une longue histoire d'anti-syndicalisme agressif, avec par exemple en 2005-2006 le licenciement de presque un tiers du personnel qui aurait pu se syndiquer, ainsi que l'ensemble des dirigeants syndicaux. Le Syndicat national des travailleurs de Vanuatu (Vanuatu National Workers Union - VNWU) travaille en étroite coopération avec l'OIT et les partenaires sociaux sur une nouvelle loi sur les relations du travail (Employment Relations Act) qui améliorera de manière significative la protection et les droits des syndicats et de leurs membres. Selon une étude, une fois que la loi sera en application, plusieurs éléments indiquent que la campagne de reconstruction du VNWU au sein d'Air Vanuatu portera ses fruits. Des organisateurs locaux seront recrutés, et le bureau de l'ITF à Sydney fournira un soutien en termes de formation et de planification de la campagne.

## Violations des droits syndicaux dans l'aviation civile

56. Emirates, Qatar Airways et Etihad Airways sont parmi les compagnies aériennes qui enregistrent la plus forte croissance au monde. À elles trois, elles emploient plus de 70 000 pilotes, membres d'équipage de cabine et personnels au sol. Leur personnel est constitué à 90 % de citoyens non ressortissant des Émirats Arabes Unis/Qatar – et tous dépendent de visas de travail temporaires sous un programme de parrainage. Bien que ces travailleurs étrangers soient essentiels au succès des compagnies, ils ne jouissent pas des droits du travail fondamentaux, y compris la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, qui s'appliquent dans leur pays d'origine et dans pratiquement tous les pays dont les compagnies sont en concurrence avec Emirates, Etihad et Qatar Airways.
57. L'extrait ci-dessous d'un contrat de travail type chez Qatar Airways donne un exemple de la discrimination basée sur le sexe dont sont victimes les femmes travaillant pour les compagnies dans la région.
- « Vous êtes tenue de demander l'autorisation de la compagnie dans le cas où vous souhaitez changer de statut marital et vous marier. Et : L'employée devra notifier sa grossesse à son employeur dès le moment où elle en a elle-même connaissance. L'employeur se réserve le droit de mettre fin au contrat de travail à compter de la date de notification de la grossesse. Toute omission de notification à l'employeur ou dissimulation de la grossesse seront considérées comme une rupture de contrat. »*
58. Conformément au programme de travail des femmes pour la période 2011-2014, le Département des femmes travaille avec la Section de l'aviation civile pour accroître la pression internationale sur ces compagnies aériennes afin qu'elles améliorent les droits du travail de son personnel, qui offre à l'ITF un potentiel significatif d'organisation de plus de travailleuses des transports.

## Les syndicats de l'ITF transforment le visage de l'industrie du transport

59. Le rôle des femmes évolue et s'élargit alors que l'industrie des transports dans son ensemble change et croît du fait de la mondialisation. Un nombre significatif de femmes travaille dans les nouveaux emplois des chaînes d'approvisionnement, notamment dans les plateformes logistiques, technologiques et

administratives. Les femmes remettent également en question la ségrégation professionnelle traditionnelle, avec par exemple un nombre croissant de femmes travaillant comme conductrices de train et de bus, capitaines de navires et inspectrices.

**Les syndicats en action : Formation de conductrices de bus au Ghana, une victoire pour les femmes**

Au Ghana, une initiative conjointe du syndicat et de l'employeur a été menée en faveur de l'égalité hommes-femmes dans le secteur des transports routiers. Un programme de formation de conductrices, géré 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.* »

**Les syndicats en action : les employées d'une compagnie aérienne argentine franchissent une étape importante en termes d'égalité**

Les syndicats en Argentine ont remporté une grande victoire pour l'égalité lorsque le premier vol assuré par un équipage entièrement féminin a décollé de Buenos Aires en 2011. Le vol d'Aerolineas Argentinas, qui a décollé de l'aéroport de Buenos Aires le 1<sup>er</sup> avril, avait pour commandant Viviana Rosell Benavente, pour copilote le Colonel Maria Fernanda et pour chef de cabine Marcela Ferre Ferre ainsi que les PNC Adriana Rodriguez et Natalia Losi. Toutes sont membres des affiliés de l'ITF Asociación Argentina de Aeronavegantes (AAA), le syndicat des équipages de cabine, ou de l'Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas, le syndicat des pilotes, qui mènent campagne depuis longtemps pour l'égalité entre hommes et femmes.

Alicia Castro, de l'AAA et membre du Comité des femmes de l'ITF, a expliqué qu'un équipage entièrement féminin était encore chose rare dans l'aviation commerciale en Amérique latine et aux Caraïbes : « *Celles et ceux qui se battent depuis 30 ans pour promouvoir l'égalité hommes-femmes sont ravis de ce vol historique. C'est grâce à notre combat que les femmes ont pu embrasser des carrières de chef de cabine. Notre syndicat a également réussi à obtenir la création d'une licence d'équipage de cabine, laquelle a contribué à améliorer les normes professionnelles et à prévenir la précarisation et l'externalisation.* »

60. Les jeunes syndicalistes de l'ITF ont organisé leur troisième conférence en septembre 2010 à Montréal (Canada), illustrant la maturité croissante du programme des jeunes travailleurs et travailleuses des transports, qui a débuté en 2006. Les délégués, dont 41 % étaient des femmes, ont consacré trois journées à explorer comment développer l'internationalisme et mobiliser la solidarité mondiale face aux problèmes qui affectent les jeunes de manière disproportionnée : la crise économique, le manque d'emplois décents, le changement climatique.
61. Grâce à la Convention du travail maritime (MLC), davantage de femmes sont maintenant classées en tant que gens de mer. La MLC est entrée en vigueur en août 2013. Cet instrument législatif marque un véritable tournant en établissant les droits minimums des gens de mer, et encouragera de bonnes pratiques d'emploi dans toute l'industrie maritime. La convention signifie également que pour la première fois, les personnels des navires de croisière sont classés comme gens de mer, ce qui offre aux affiliés de l'ITF de plus



grandes possibilités d'organisation dans ces lieux de travail de grande taille, où se trouve clairement le plus grand nombre de gens de mer femmes.

62. La Section des gens de mer a travaillé avec le Syndicat norvégien des gens de mer (NSU) et la Confédération italienne des syndicats de travailleurs (FIT CISL) pour développer les activités syndicales sur les navires de croisière. Plusieurs séminaires ont été organisés pour les militantes sur les navires de croisière à tous les niveaux, avec un nombre croissant de participantes, notamment aux Philippines, en Indonésie et en Inde. L'objectif de ces séminaires est de développer un réseau solide de délégué(e)s à bord des navires de croisière.

Luz Baz travaille en tant qu'inspectrice pour l'ITF en Espagne. Dans un extrait du Guide des meilleures pratiques à l'intention des femmes du secteur maritime « *Améliorer les droits des femmes* », Luz explique que les conditions pour les femmes sur les navires de croisière « *peuvent être vraiment pénibles* ». Alors que davantage de femmes commencent à travailler sur de tels navires, aussi bien en tant qu'officiers et que personnel d'exécution, elle voudrait qu'il devienne « *normal que les femmes fassent partie de l'environnement habituel à bord des navires* ».

### **Mettre au défi le secteur des dockers pour changer son image « exclusivement masculine »**

63. Une nouvelle affiche de campagne visant à corriger l'image que l'on se fait habituellement des dockers a été produite par les syndicats de l'ITF dans la région Asie-Pacifique. Lors de la réunion des femmes dockers qui s'est tenue à Manille début 2013, la discussion a notamment porté sur la manière dont l'opinion publique, les syndicats et les employeurs perçoivent les personnels portuaires. Celle-ci a débouché sur l'élaboration du modèle d'une nouvelle affiche. Les syndicats de toute la région personnalisent ce modèle en ajoutant leurs propres images, d'hommes et de femmes occupant des fonctions portuaires traditionnelles, mais aussi d'autres plus étonnantes, par exemple des personnels administratifs ou médicaux, pour que l'affiche soit attrayante et intéressante pour les populations locales. On espère que les affiches favoriseront une collaboration entre les collègues masculins et féminins, et encourageront les femmes à rejoindre ce secteur et à se syndiquer.
64. Une résolution a par la suite été adoptée par la conférence régionale des femmes d'Asie Pacifique soutenue par la conférence régionale de l'Asie Pacifique en 2013, stipulant que : « *Les communications de l'ITF et des affiliés devraient toujours veiller à ce que les femmes soient bien visibles dans tous les documents, bulletins, dépliants ou matériel promotionnel pour s'assurer que les femmes travaillant dans notre industrie soient considérées comme la norme et non pas l'exception.* »
65. En juillet 2013, environ 120 travailleuses portuaires ont participé à un atelier à Mumbai en Inde, pour s'attaquer aux problèmes courants sur le lieu de travail tels que l'existence ou l'absence de toilettes et le besoin de flexibilité dans les horaires de travail pour permettre aux femmes d'assumer leurs responsabilités familiales. L'atelier a été organisé par la Fédération nationale des travailleurs portuaires et dockers indiens (AIPDWF), affiliée à l'ITF.
66. La secrétaire du syndicat et coordinatrice du programme, Kalpana Desai, qui est également coordinatrice de la campagne de l'ITF sur les ports de complaisance en Inde, a déclaré : « *Notre syndicat s'est engagé à accorder la priorité à ces questions à Mumbai et ailleurs et c'est une très bonne chose pour les travailleuses.* »

### **La riposte des travailleuses des transports**

67. Turkish Airlines et DHL ne sont que deux grandes entreprises parmi tant d'autres qui remettent en cause le droit à la syndicalisation. Malgré les efforts menés par ces employeurs pour briser les syndicats affiliés à l'ITF, les travailleurs et travailleuses contre-attaquent. Ces campagnes sont particulièrement significatives

car les compagnies aériennes et les services mondiaux de livraison sont des secteurs comptant un nombre considérable de travailleuses des transports.

### Grève à Turkish Airlines

68. En mai 2012, Turkish Airlines a licencié de manière abusive 305 employé(e)s – par SMS, téléphone ou email – simplement parce qu'ils/elles protestaient contre un projet d'interdiction totale de leur droit de grève, déjà limité. Le gouvernement turc avait adopté précipitamment une nouvelle législation à ce propos. Sous la pression mondiale massive de l'ITF, de nos affiliés et de l'Union européenne, le gouvernement turc a dû ensuite retirer l'interdiction. Cependant, la direction de Turkish Airlines a refusé catégoriquement de réintégrer les travailleurs licenciés.
69. Le 15 mai 2013, les membres de Hava-Is ont entamé un mouvement de grève illimitée contre Turkish Airlines pour protester contre le refus de la compagnie d'accepter ses propositions en matière de négociation collective et de réintégrer les travailleurs licenciés. Plutôt que de négocier avec le syndicat, Turkish Airlines a tenté de briser la grève en recrutant du personnel temporaire, et également en forçant presque 700 membres de Hava-Is à accepter un travail inadéquat, alors que la loi leur interdit de faire grève. Malgré les efforts menés par la compagnie pour briser l'affilié de l'ITF Hava-Is, les travailleurs poursuivent la lutte. Un grand nombre de ces travailleurs licenciés et des militants syndicaux sont des femmes.

*« J'ai été employée de Turkish Airlines pendant 18 ans. Pendant 15 ans, j'ai été déléguée syndicale pour Hava-Is. Et depuis un an maintenant je suis responsable syndicale. À ce titre, j'ai participé à la conférence de presse donnée ce jour-là. J'étais en congé pour activité syndicale. Ma présence à la conférence entraine dans le cadre de mes responsabilités syndicales et il ne me restait que trois mois avant de partir à la retraite. ... Je n'ai même pas reçu de texto. Je n'ai tout simplement pas pu pointer le 4 juin. Mon superviseur m'a annoncé que mon contrat de travail avait été résilié. »*

**Sule Baykal**

### Portrait : Monica Okpe, Syndicat norvégien des travailleurs des transports

En mars 2012, Monica Okpe, une syndicaliste norvégienne licenciée par DHL, a retrouvé son poste suite à une victoire juridique retentissante, le tribunal déclarant qu'elle avait été licenciée de façon abusive et devait être libre de reprendre son travail. Monica, déléguée syndicale et secrétaire de branche locale pour le Syndicat des travailleurs du transport d'Oslo, avait été licenciée le 6 mai 2011 par la direction locale de DHL du terminal d'Ulven à Oslo pour « absences injustifiées ». Pendant ses 10 mois de lutte, Monica a toujours déclaré avoir été licenciée à cause de ses responsabilités syndicales. Un tribunal du travail lui a donné raison dans un verdict unanime et contraignant et a déclaré que l'entreprise avait enfreint la législation du travail norvégienne et que Monica devrait être réintégrée et recevoir une indemnité de 340 000 couronnes (35 000 GBP). Suite à la décision du tribunal, DHL a déclaré que son retour au travail était bienvenu.

*« Un grand merci à tous les affiliés de l'ITF pour le soutien immense que j'ai reçu. Je n'aurais pas pu traverser tous ces mois d'insécurité sans le soutien de mes collègues, de mon syndicat local et l'impressionnant soutien international. Cela prouve que la solidarité internationale fonctionne et démontre le pouvoir qu'un mouvement syndical uni peut exercer. »*

L'ITF et ses affiliés ont soutenu Monica dans ses efforts pour prouver que son licenciement était abusif et son syndicat, Norsk Transportarbeiderforbund (syndicat norvégien des travailleurs des transports) ainsi que d'autres syndicats norvégiens, l'ont défendue activement tout au long de son combat.

## Remporter des victoires par le biais de la négociation collective

### Les syndicats en action : un syndicat sud-africain lutte pour améliorer le congé maternité

Satawu négocie pour prolonger à six mois le congé maternité de quatre mois rémunéré à taux plein par l'État, ainsi que pour la permission d'allaiter et des congés pour examens médicaux après la naissance. Lorsque le syndicat obtient un nouvel accord de reconnaissance avec une entreprise, il s'assure que l'accord inclut le congé maternité, ainsi qu'une politique VIH/SIDA et un code de bonnes pratiques sur le genre. En outre, un membre du département de l'égalité hommes-femmes participe aux négociations et le congé maternité fait partie des négociations salariales.

### Les syndicats en action : un syndicat canadien obtient une amélioration des congés maternité et paternité

En mai 2011, un convention-cadre a été négociée pour les débardeurs de la côte Pacifique du Canada. L'accord sur les salaires et les conditions de travail d'une durée de huit ans, conclu entre le syndicat International Longshore and Warehouse Union (Syndicat international des manutentionnaires et dockers - ILWU) du Canada, affilié à l'ITF, et la British Columbia Maritime Employers' Association (association des employeurs maritimes de Colombie Britannique) améliore les prestations maternité, paternité et de retraite. Les nouvelles dispositions sur les congés maternité et paternité stipulées dans l'accord constituaient une des revendications clés des négociations collectives menées par le syndicat.

### Les syndicats en action : des travailleurs portuaires et dockers en Inde remportent une victoire à propos du VIH/SIDA et de la garde d'enfant

Le 25 octobre 2013, des travailleurs portuaires et dockers indiens ont signé un protocole d'accord sur la grille des salaires et les conditions d'emploi, d'une durée de cinq ans. L'accord inclut l'adoption d'une politique sur le VIH/SIDA dans tous les grands ports, à savoir 12 ports majeurs, alors que seuls deux ports dans tout le pays l'avaient adoptée par le passé. L'accord inclut également un congé maternité de deux ans pour les femmes travaillant dans le port. Toutes les femmes qui ont un enfant de moins de 18 ans bénéficient de ce congé, qui peut être pris à tout moment, jusqu'à ce que leur enfant ait 18 ans.

## TROISIÈME PARTIE : Forger des alliances pour renforcer les campagnes des affiliés pour éliminer la violence à l'égard des femmes

70. De nombreuses travailleuses des transports sont victimes de harcèlement sexuel et de violences sexistes, aussi bien sur leur lieu de travail que dans leur communauté. Les syndicats affiliés à l'ITF sont tous présents dans une société où les femmes subissent des violences, souvent avec de terribles conséquences. Il en va de notre responsabilité à l'égard de toutes les travailleuses des transports de participer à la lutte pour le changement. La violence à l'égard des femmes est une question syndicale et les syndicats sont capables de faire, et font, une réelle différence.

*« Malheureusement, de nombreuses femmes dissimulent la violence dont elles sont victimes au travail. Lorsque nous enquêtons, de nombreuses femmes nient l'incident ou disent qu'elles ne veulent pas en parler, peu de femmes nous racontent leur histoire. La crainte et la honte de voir ces incidents exposés en public l'emportent. »*

**CNTTT, Brésil**

## **Les syndicats du transport passent à l'action contre la violence à l'égard des femmes, avec un soutien individuel et des activités de prévention**

**Les syndicats en action : le « Programme de défense des femmes » du Syndicat des travailleurs canadiens de l'automobile**

*« Les entreprises sont généralement réticentes à lutter correctement contre la violence lorsque l'auteur est un client payant. Nous avons réussi à obtenir des entreprises qu'elles fassent comprendre clairement que la violence n'est pas acceptable, ce qu'elles font effectivement lorsqu'il s'agit d'un collègue ou d'un membre de la direction, mais qu'elles ne font malheureusement pas lorsqu'il s'agit d'un client. Cette approche incohérente en dit long sur l'engagement de la direction dans ce domaine. Les femmes obtiendront vraiment justice uniquement lorsque le public sera informé de manière claire et constructive que toute forme de violence à l'égard du personnel ne sera pas tolérée.*

**Leslie Dias, représentante nationale du Syndicat canadien des travailleurs de l'automobile (CAW-TCA)**

À la suite du « massacre de Montréal » en 1989 au Québec, au Canada, quand un tireur déséquilibré a abattu 14 étudiantes ingénieurs, simplement parce que c'était des femmes, les militants et les dirigeants du CAW-TCA se sont réunis pour discuter de leur stratégie sur la violence à l'égard des femmes. C'est dans le cadre de cette stratégie que le programme des « intervenantes auprès des femmes » a été développé : des représentantes sur le lieu de travail spécialement formées fournissent aux femmes qui rencontrent des problèmes de violence des informations sur l'assistance disponible sur le lieu de travail et les ressources communautaires dont les femmes ont besoin pour ne plus vivre une relation de violence.

Dès les premières années, le syndicat a commencé à réaliser l'importance du programme d'intervenantes auprès des femmes. Les femmes qui ont obtenu une assistance par l'intermédiaire de leur intervenante auprès des femmes peuvent souvent avoir par la suite une vie sans violence plutôt que devenir une statistique de plus. Les négociations initiales en 1993 ont permis de créer 27 postes d'intervenantes auprès des femmes ; en 2013, 262 avaient été négociés dans tout le pays dans chaque secteur d'activité. La priorité dans les négociations n'a pas seulement été d'accroître le nombre d'intervenantes, mais également de créer des formations financées par les employeurs. Le département des femmes du CAW-TCA offre un programme de formation de base de 40 heures à toutes les nouvelles intervenantes, ainsi qu'un programme annuel de mise à niveau de trois jours pour les aider dans leur rôle.

Le CAW-TCA est tout à fait conscient que ce programme ne permettra toutefois pas de s'attaquer aux causes profondes de la violence sexiste dans la société.

*« Nous savons fort bien que la violence à l'égard des femmes persiste en raison de l'inégalité des femmes sur le plan économique, social et politique. Mettre fin à la violence à l'égard des femmes signifie mettre fin à l'inégalité ; la lutte de notre syndicat pour le contrôle des armes à feu, pour la justice en matière de reproduction et la garde des enfants, entre autres, est juste un autre moyen d'agir pour traiter le problème. Comme la majorité des choses dans notre société, c'est aussi une question de volonté politique. Je suis convaincue que notre syndicat a contribué à briser le silence sur la violence sexiste, mais cela ne suffira pas tant que le gouvernement ne fera pas de ce type de violence, qui est l'une des plus grandes tragédies de notre société, une priorité nationale. »*

**Julie White, directrice de département des femmes, Syndicat canadien des travailleurs de l'automobile**

71. Ressource : guide d'action de l'ITF sur la violence à l'égard des femmes  
Parallèlement au plus grand nombre de cas déclarés de violence à l'égard des femmes, les affiliés de l'ITF soutiennent de plus en plus activement la Journée internationale d'action de l'ONU. Le Comité des femmes de l'ITF a reconnu que nous devons intervenir davantage pour aider les affiliés à développer leur travail pour mettre fin à la violence à l'égard des travailleuses des transports, conformément au programme de travail des femmes 2011-2014. En 2012, les affiliés de l'ITF ont pris part à une vaste enquête menée par l'ITF sur la violence sexiste dans le secteur des transports. À la suite de discussions du Comité des femmes sur sa stratégie, un nouveau guide d'action de l'ITF sur la violence à l'égard des femmes a été publié en octobre 2013. Ce guide offre toute une série d'outils pratiques que les affiliés peuvent utiliser lorsqu'ils travaillent sur leurs stratégies pour éradiquer la violence à l'égard des femmes. Il célèbre également les succès que de nombreux affiliés de l'ITF remportent grâce à leurs campagnes. Le numéro 2013 du magazine de l'ITF Agenda a également publié un dossier consacré à la violence à l'égard des femmes et le VIH/SIDA.

**Les syndicats en action : le syndicat maritime d'Australie (Maritime Union of Australia) et la campagne du Ruban blanc**

L'engagement du MUA pour la prévention de la violence à l'égard des femmes est clairement visible dans ses efforts permanents pour étendre la portée du ruban blanc, aussi bien dans son organisation que de manière plus générale parmi les adhérents et leur communauté. Tous les permanents et responsables du MUA ainsi que de nombreux adhérents sont devenus des ambassadeurs du ruban blanc et ont prêté le serment suivant : « *Je jure de ne jamais commettre de violence à l'égard des femmes, ni de l'excuser ou de garder le silence à son égard. Voici le serment que je fais.* »

« *Le Ruban blanc reconnaît le soutien continu et déterminé du secrétaire national adjoint, Mick Doneman pour généraliser la campagne du Ruban blanc à tout le mouvement syndical en Australie et pour le relier aux activités mondiales.* »

72. Le Kenya Dock Workers' Union fait campagne sur toute une série de questions, y compris une sensibilisation au genre, la maltraitance des enfants et la protection des droits de la femme. Le travail social du syndicat a contribué à ouvrir des perspectives professionnelles aux femmes dans un secteur auparavant dominé par les hommes. La violence à l'égard des femmes en milieu de travail a chuté de façon spectaculaire.

**Les syndicats en action : progrès politique grâce à des efforts de lobbying au Royaume Uni**

Le syndicat britannique Nautilus a participé activement aux actions de lobbying menées auprès des autorités suite aux décès inexplicables de deux femmes en mer : Rebecca Coriam, une ressortissante britannique qui travaillait à bord d'un navire de passagers et Akhona Gevaza, une ressortissante d'Afrique du Sud qui travaillait à bord d'un porte-conteneurs sous pavillon britannique. Outre le fait de s'appuyer sur ces deux cas pour mettre en évidence le problème de la violence à l'égard des femmes, Nautilus a fait campagne pour des enquêtes complètes et transparentes sur ces deux décès. Un résultat positif direct fut la décision du gouvernement britannique de soumettre des propositions à l'Organisation Maritime Internationale pour des nouvelles mesures visant à améliorer les enquêtes sur les crimes commis en mer.

**Les syndicats en action : en Inde, les syndicats du transport lancent des programmes de sensibilisation à la suite d'une agression brutale dans un bus**

Le monde entier a été choqué par les événements qui se sont produits en décembre 2012 en Inde. Les syndicats affiliés à l'ITF en Inde ont rapidement réagi afin de lancer des programmes de sensibilisation à l'intention de leurs membres, suite aux viols et tortures d'une jeune femme de 23 ans dans un autobus privé de Delhi fin 2012. L'étudiante en médecine est décédée des suites de son agression, à laquelle six hommes auraient participé, dont le chauffeur du véhicule. Le décès de « Nirbhaya » a suscité l'indignation de tout le pays et les syndicats des transports se sont unis aux militants, étudiants et citoyens pour

condamner l'agression, exiger que les coupables soient rapidement punis par la justice et demander des lois plus strictes sur les crimes contre les femmes.

La All India Railwaymen's Federation (AIRF) et la National Federation of Indian Railwaymen (NFIR) ont été plus loin et ont organisé des programmes de sensibilisation pour leurs membres. Ils sont déterminés à faire en sorte que l'attitude envers les femmes chez les travailleurs des transports publics soit basée sur le respect mutuel et la sécurité des passagers.

*« Un des hommes impliqués dans l'agression serait le chauffeur du bus privé où l'incident s'est déroulé. Il est essentiel que les travailleurs des transports publics soient des employés permanents qui aient été formés et sensibilisés au respect envers les passagers hommes et femmes. Ceci est de loin préférable aux travailleurs sous contrat, occasionnels ou précaires, qui travaillent pour des compagnies qui ne s'intéressent pas à eux, ne les forment pas et ne les respectent pas. »*

**Diana Holland, présidente du Comité des femmes de l'ITF et Secrétaire générale adjointe de Unite the Union**

## **Campagnes de l'ITF – Journée de l'ONU pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes**

73. Les femmes de l'ITF s'enorgueillissent de leur bilan dans la lutte pour éradiquer la violence perpétrée à l'égard des femmes. Toutes les travailleuses des transports méritent un environnement professionnel, personnel et en société libre de toute violence. Les affiliés estiment que la violence à l'égard des femmes est un problème qui concerne les syndicats et soutiennent activement les droits des femmes, y compris par leur participation à la Journée internationale contre la violence à l'égard des femmes le 25 novembre.
74. La violence au travail ou en milieu familial représente toujours une problématique majeure pour les travailleuses des transports partout dans le monde. Au cours de ces dernières années, un nombre croissant d'affiliés ont signalé des cas de violence physique, psychologique et sexuelle envers les femmes adhérentes. Des études réalisées par les Nations Unies indiquent qu'une femme sur trois est victime de violence durant sa vie. Le Comité des femmes de l'ITF travaille avec le département des femmes pour encourager et soutenir davantage d'affiliés à mettre en œuvre des stratégies qui contribuent à endiguer la violence à l'égard des femmes.
75. Pendant la journée de campagne de l'ONU le 25 novembre, les militant(e)s de syndicats du transport participent à un vaste éventail d'activités, notamment des projections de films, des séances d'information, des rassemblements, des collages d'affiches, des formations, des ateliers, des séminaires, des débats, des réunions sur le lieu de travail, des campagnes dans les médias et bien d'autres. En 2011, un grand nombre d'affiliés de l'ITF dans 27 pays ont participé à cette journée, représentant toutes les régions de l'ITF.
76. L'étape suivante pour le Comité des femmes de l'ITF est d'élaborer un programme pratique pour soutenir les affiliés dans leur travail, consolider les succès des activités de la journée de l'ONU, et développer des campagnes sectorielles qui permettront d'avoir un milieu de travail exempt de violence pour les travailleuses des transports.

## **Commission de la condition de la femme des Nations Unies**

77. La Commission de la condition de la femme (CCFNU) est un forum mondial où des normes minimales internationales sont convenues. Le défi pour les affiliés de l'ITF est de nouer des alliances pour faire pression sur les gouvernements nationaux, afin qu'ils adoptent les conclusions entérinées. Une fois adopté, le travail peut progresser au travers de campagnes et de négociations avec les employeurs pour veiller à ce

que ces normes soient respectées en milieu de travail, améliorant ainsi la sécurité pour les travailleuses des transports.

**57<sup>ème</sup> session de la CCFNU - thème pour 2013: « Élimination et prévention de toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles »**

78. Des représentantes de l'ITF faisaient partie de la délégation syndicale qui se composait de 90 femmes venues du monde entier et qui, et en travaillant aux côtés d'ONG (organisations non gouvernementales) progressistes, a contribué à élaborer plusieurs « conclusions concertées ». Ces conclusions ont ensuite été renvoyées en tant que « questions appelant une décision » au Conseil Économique et Social de l'ONU. La déclaration commune de la délégation, intitulée « Les syndicats disent : aucun compromis en matière des droits des femmes, tolérance zéro pour la violence à l'égard des femmes et des filles », est publiée sur : [http://unioncsw.world-psi.org/sites/default/files/FR\\_UNCSW57\\_Statement.pdf](http://unioncsw.world-psi.org/sites/default/files/FR_UNCSW57_Statement.pdf)

*« La CCFNU a fixé comme une de ses priorités la violence à l'égard des femmes et des filles. Les conclusions concertées donnent aux syndicats l'occasion de donner plus de poids à leur travail, et de demander aux employeurs et aux gouvernements de négocier. »*

**Brigitta Paas, Vice-présidente de l'ITF**

79. Des délégations conservatrices telles que le Saint-Siège, l'Iran, la Russie, l'Égypte, la Pologne, Malte et l'Arabie Saoudite ont tenté de faire échouer le processus en contestant la légitimité de l'égalité entre les sexes et des accords antérieurs, et en s'opposant aux dispositions sur les droits en matière de sexualité et de procréation. Ceci a conduit la CSI à lancer une action en ligne contre le Vatican.
80. Les points principaux de l'accord sont décrits dans les « conclusions concertées ». Celles-ci invitent instamment tous les gouvernements à condamner fermement la violence à l'égard des femmes et des filles, à réaffirmer leurs engagements antérieurs sur les droits (reproductifs) des femmes et sur l'égalité entre les sexes, à insister sur les obligations des États à exercer la diligence voulue pour prévenir de tels actes de violence, et à mener une enquête et engager une action contre leurs auteurs afin de les punir. Elle demande en outre que les gouvernements s'abstiennent d'invoquer quelque coutume, tradition ou considération religieuse que ce soit pour s'abstraire à leurs obligations. Après la partie introductive, les Conclusions appellent tous les États et toutes les parties prenantes, y compris les syndicats, à prendre des mesures dans quatre domaines :
- Renforcer les cadres politiques et juridiques et l'application du principe de responsabilisation.
  - S'attaquer aux causes structurelles et sous-jacentes et aux facteurs de risque, de façon à prévenir la violence à l'égard des femmes et des filles.
  - Renforcer les services, les programmes et les dispositifs multisectoriels de lutte contre la violence à l'égard des femmes et des filles.
  - Améliorer la base de connaissance (recherche et analyse d'informations).

Pour en savoir plus et consulter le document intégral des « conclusions concertées », rendez-vous sur : <http://www.unwomen.org/fr/csw/previous-sessions/csw57-2013>

En mai 2013, le Comité des femmes de l'ITF a adopté une résolution qui a reçu le soutien unanime du Comité exécutif de l'ITF, pour exhorter les secrétaires généraux de tous les affiliés de l'ITF à montrer la voie et mettre en œuvre la campagne de l'ITF contre toutes formes de violence à l'égard des femmes, et à soutenir la Journée internationale de l'ONU pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes le 25 novembre. La résolution appelle également les secrétaires généraux à utiliser les campagnes de l'ITF pour sensibiliser tous les secteurs et toutes les régions et à attirer l'attention de leurs gouvernements sur l'accord atteint par la 57<sup>ème</sup> CCFNU sur la violence à l'égard des femmes et des filles et en demander la ratification.

## Travailler au sein de partenariats stratégiques

81. Les programmes VIH/SIDA de l'ITF pour les femmes continuent à fonctionner sur la base de partenariats stratégiques, souvent avec des employeurs et des ONG dans les réseaux de transports mondiaux. Le refus par le mari ou les partenaires sexuels d'avoir des rapports sexuels protégés par l'usage du préservatif est la forme la plus courante de violence faite aux femmes. Les épouses et les partenaires des travailleurs des transports exposés au, ou infectés par, le VIH/SIDA sont vulnérables au risque d'infection par leurs partenaires, ainsi que leurs enfants si les femmes tombent enceintes après avoir été infectées. Les épouses et les compagnes ont une forte motivation pour s'éduquer elles-mêmes, leurs maris, et la communauté en général sur les dangers de toute forme de violence sexuelle et du VIH/SIDA. Dans une des campagnes les plus réussies, dans le cadre du programme de travail des femmes 2011-2014, les affiliés de l'ITF de l'Ouganda, du Burundi et de la République démocratique du Congo, du Kenya et de la Tanzanie soutiennent les projets d'éducation au VIH et de dépistage et conseil volontaire pour les chauffeurs longue distance et les communautés le long du corridor nord.

### Les syndicats en action : les syndicats du transport protestent contre la violence sexiste lors des journées familiales des chauffeurs du Rwanda

L'Association des épouses des chauffeurs du Rwanda, une association de femmes mariées à des chauffeurs de camion et comptant plus de 2000 membres, a été établie en consultation avec l'affilié de l'ITF au Rwanda, *Association des Chauffeurs des Poids Lourds au Rwanda Centrale Syndicale Du Rwanda (CESTRAR)*. La campagne encourage le changement comportemental autour de la violence sexiste et utilise l'éducation par les pairs et des actions de proximité pour une prévention du VIH/SIDA chez les chauffeurs et leurs épouses. Il offre aussi aux épouses des chauffeurs un meilleur accès à des services de soins de santé primaires et sur le VIH/SIDA de qualité.

*« Étant exposées à un risque élevé d'infection au VIH/SIDA de par le type de travail que nos maris font, nous avons décidé d'éduquer les hommes et les femmes sur la prévention de la maladie, ainsi que sur les dangers de la violence à l'égard des femmes. »*

**Irene Babazi, présidente de la RTSA**

### Les syndicats en action : en Colombie, un forum de la communauté sur les enfants

Le syndicat national des travailleurs des transports (SNTT) et le maire de Carthagène des Indes ont organisé un forum pour sensibiliser au travail sexuel des enfants. *« Pour ces enfants, notamment les fillettes, la violence est une réalité au quotidien. »* Parmi les 80 participants au forum se trouvaient des chauffeurs de taxi, des affiliés au SNTT, des dirigeants locaux, des ONG, la police nationale, des représentants des personnels de l'hôtellerie et l'Université de Carthagène. Le forum s'est engagé à intégrer le problème des violences sexuelles sur l'enfant, la violence et le VIH/SIDA dans un plus vaste programme sur le genre et la sexualité qui inclurait les droits des femmes, la violence sexiste, et les droits des lesbiennes, homosexuels, bisexuels et transgenres (LGBT).<sup>18</sup>

### Les syndicats en action : un syndicat bulgare conclut une convention collective novatrice

Une enquête sur la violence à l'égard des femmes organisée par la FTTUB (Fédération des syndicats du transport de Bulgarie) a permis de recueillir des informations cruciales sur la violence à laquelle les femmes sont confrontées au quotidien dans leur vie professionnelle. Un questionnaire anonyme a été envoyé à toutes les compagnies de transports publics urbains à Sofia, avec des urnes réservées à la collecte des questionnaires et autres rapports faisant état de violences. Le FTTUB a préparé une analyse détaillée de la violence et du harcèlement au travail, permettant ainsi de présenter des arguments convaincants à la

<sup>18</sup> Magazine ITF Agenda



Commission des transports et des employeurs du Conseil municipal de Sofia. La campagne du syndicat a poussé les partenaires sociaux à conclure une convention collective novatrice.

## 82. Les femmes victimes de travail forcé et de la traite

Selon l'OIT, les femmes et les filles constituent l'écrasante majorité (98 %) des victimes de l'exploitation sexuelle à des fins commerciales. Les femmes les plus susceptibles d'être victimes de la traite ont entre 10 et 35 ans, sont sans revenus, sans éducation ou viennent de groupes indigènes, de minorités ethniques, ou de groupes de migrantes rurales ou réfugiées.

### **Les syndicats en action : campagne en faveur d'une législation pour protéger les travailleurs et travailleuses victimes de la traite au Royaume-Uni**

Le syndicat britannique Unite collabore depuis longtemps avec les organisations de travailleurs/euses domestiques migrant-e-s pour lutter contre la traite et les maltraitements des travailleurs/euses domestiques et autres. Deux des cinq stratégies de campagne pour les femmes menées par Unite de 2010 à 2012 concernaient la violence et la traite des êtres humains. Le syndicat soutient les travailleurs/euses domestiques migrant-e-s et victimes de maltraitements par des actions de lobbying régulières auprès du gouvernement sur la législation et les réglementations au Royaume-Uni. Lors de la Journée internationale de la femme en 2011, le syndicat a mis en évidence le lien entre la violence et la traite des êtres humains à la réunion très suivie de la Conférence des femmes de la TUC.

## **QUATRIÈME PARTIE : Les travailleuses des transports font campagne pour « nos services publics »**

### **Les femmes et les services publics**

« Les coupes dans les dépenses publiques effectuées sans considération pour leur impact sur les hommes ou les femmes, ont des conséquences plus graves pour les femmes. Elles sont synonymes d'augmentation du chômage et de réduction des services essentiels tels que la garde d'enfants. »

**Sharan Burrow, secrétaire générale de la CSI**

83. Étant donné qu'une large proportion des effectifs du secteur public est composée de femmes, l'impact des réductions d'emploi dans le secteur public est plus durement ressenti par les femmes – un grand nombre d'entre elles se retrouvant au chômage ou dans des emplois externalisés précaires, et/ou dans l'économie informelle. La réduction généralisée des services publics aura des répercussions sur l'accès à la santé, à l'éducation et aux soins sociaux pour les familles. La disparition de certains services et le coût croissant de la garde d'enfants auront également un impact sur les femmes assumant des responsabilités familiales, avec une augmentation des taux déjà élevés des prestations de soins non rémunérées. Dans l'UE, la consolidation fiscale constitue une réelle menace puisqu'elle pourrait faire baisser le niveau de protection sociale et de l'emploi connexe (par ex prestataires de soins) et cela aurait un impact sur l'égalité hommes-femmes.<sup>19</sup> Les femmes et les enfants, utilisateurs fréquents des services publics, sont affectés de manière disproportionnée par les coupes.<sup>20</sup>

<sup>19</sup> L'impact de la crise économique sur la situation des femmes et des hommes et sur les politiques d'égalité hommes-femmes, ENEGE (Réseau européen d'experts sur l'égalité de genre) ; Commission européenne, 2012

<sup>20</sup> CES

*« Il est temps d'arrêter de parler. Il est temps de retourner dans nos pays pour travailler aux tâches que nous nous sommes fixées. »*

**Rosa Pavanelli, Secrétaire générale, Internationale des Services Publics (PSI)**

84. « Dans le cadre de politiques, investissements et plans spécifiques, le transport est considéré comme créateur de bien-être économique pour un vaste éventail de groupes socialement défavorisés, y compris... les femmes. De tels avantages incluent une plus grande accessibilité au travail. »<sup>21</sup>
85. Forum international pour le Transport rural et le développement  
Un examen minutieux de chacun des objectifs du millénaire pour le développement fait ressortir clairement le rôle de catalyseur que jouent les transports:

### **Objectif 3 : Promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes**

Le fardeau du transport en termes de temps et d'efforts pèse souvent plus lourd sur les femmes. Depuis toujours, elles ont un accès et un contrôle limité sur les ressources et moins d'opportunités que les hommes d'utiliser les technologies de transport. En consacrant plus d'investissements aux infrastructures et aux services utilisés par les femmes et appropriés à celles-ci, on peut augmenter considérablement leur temps utile. L'amélioration de la mobilité donne le pouvoir aux femmes d'avoir plus de contrôle sur leurs vies en facilitant leur accès aux marchés, leur ouverture à l'éducation et à l'information, leurs opportunités de participer à la production de revenus, aux activités communautaires et politiques, et en renforçant la parité entre les deux sexes.<sup>22</sup>

*« Les services publics sont essentiels pour garantir une société cohérente et juste. Attaquer les services publics, les affaiblir, n'est pas la bonne voie et c'est un pas en arrière pour les femmes et l'égalité. »*

**Bernadette Segol, première femme Secrétaire générale, Confédération européenne des syndicats**

86. L'ITF s'est efforcée de soutenir systématiquement une campagne syndicale internationale pour forger des alliances stratégiques avec des organisations de la société civile afin de défendre les services publics et de promouvoir le transport durable au niveau local, régional et mondial. Il est essentiel que l'ITF bâtisse des alliances stratégiques qui soutiennent les travailleuses des transports et soulignent l'importance pour les femmes de la campagne pour des services publics de qualité. Les crises économiques précédentes ont montré que la baisse des revenus des ménages a un impact sur la santé, l'éducation et la réduction de la pauvreté ; entraînent une hausse de la mortalité infantile, ainsi que des femmes; et une baisse de la scolarisation des filles.<sup>23</sup>

*« Le transport est un droit et non une marchandise. Tout comme l'eau et la santé, le transport doit rester dans le secteur public et être organisé pour répondre aux besoins des populations. »*

**Déléguées de la société civile lors de la Conférence sur le transport, Forum urbain mondial 2012**

87. « Aujourd'hui, de nombreux projets dans des pays en développement cherchent à améliorer l'accès des femmes aux services et aux moyens de transport, et à améliorer leur participation dans les emplois liés au transport. L'analyse dans une perspective de genre se justifie parce qu'elle se traduit par une efficacité accrue des actions dans le transport et donc par un plus grand impact sur la réduction de la pauvreté. Les agences de développement soutiennent une gamme variée d'efforts pour prendre en compte les questions de genre dans le transport et pour développer des outils qui peuvent être utilisés par les planificateurs de transport, les décideurs politiques et les praticiens. La participation des femmes dans les groupes de travail et de discussion sur la planification de systèmes de transport est particulièrement encourageante. »<sup>24</sup>

<sup>21</sup> Forum International des transports, document de discussion Perspectives économiques sur le transport et l'égalité septembre 2011

<sup>22</sup> Le rôle des objectifs du millénaire pour le développement (MND) <http://www.ifrtd.gn.apc.org/french/issues/mdgs.php>

<sup>23</sup> Banque mondiale PREM, 2009

<sup>24</sup> Forum International des transports, Document de discussion sur le genre et les transports n° 2011-11

88. Que disent les femmes au sujet des transports :

- « Trop souvent les systèmes de transport en commun ne fonctionnent pas pour les femmes alors qu'elles ont probablement moins de possibilités d'accès à des modes de transport alternatifs. »
- « Les horaires et le fonctionnement des transports en commun doivent être établis en se fondant sur les besoins des femmes. Les femmes sont majoritairement pauvres et elles dépendent des transports publics plus que tout autre groupe. »
- « Le manque de sécurité dans les transports constitue un obstacle majeur empêchant les femmes de se rendre au travail. Où que ce soit dans le monde, de l'Amérique du nord à l'Afrique australe, les femmes signalent que la sécurité est une préoccupation majeure et les incite à ne pas sortir de chez elles. »

### **Travailler au sein de partenariats stratégiques : défendre « nos services publics »**

89. Ces dix dernières années, les investissements dans les transports publics sont devenus davantage dépendants des financements privés, mettant en situation délicate les services essentiels, ainsi que le financement d'œuvres d'amélioration des infrastructures de transport. Les campagnes syndicales contre la privatisation et pour des services publics décents en sont d'autant plus importantes – et c'est la raison pour laquelle l'ITF collabore avec d'autres syndicats mondiaux pour défendre les services publics de qualité.
90. Le 23 juin 2011, les affiliés de l'ITF, rassemblés sous le slogan « Promouvoir les transports publics » ont entrepris toute une série d'actions pour défendre et promouvoir les services publics de qualité. Cette journée d'action a marqué le lancement d'une initiative syndicale commune pour la promotion des services publics de qualité (SPQ) qui contribuera à bâtir des communautés solides, équitables et durables. L'ITF travaille en étroite coopération avec la PSI et d'autres membres de la famille syndicale mondiale sur cette campagne commune à long terme, fruit de la conférence SPQ qui avait remporté un grand succès en octobre 2010 à Genève. La journée d'action englobait également la traditionnelle Journée d'action de l'ITF pour les cheminots qui se tient au printemps, et dont la date avait été modifiée en 2011 pour coïncider avec cet événement.<sup>25</sup>

#### **Les syndicats en action : des transports publics sûrs au Japon**

Dix responsables et membres du personnel de JRU (Confédération japonaise de syndicats de cheminots), aux côtés de 22 membres du Syndicat central des cheminots du Japon (JRCU), se sont rassemblés à la gare de JR Shinagawa pour distribuer des tracts lors de la Journée d'action de l'ITF 2011. 700 tracts appelant à la sécurité des transports publics et de la société en général, ont été distribués pendant une matinée riche en activités. Les militants ont également distribué des tracts de Koun-Rokyo sur la violence à l'égard des cheminots. Pendant cet événement, des représentants des industries lourdes ont également distribué dans la gare des tracts appelant à la sécurité sans le nucléaire. D'autres activités ont eu lieu sur presque 100 autres sites à travers le pays ce jour-là, avec la participation d'environ 700 membres du syndicat.

91. Il est essentiel d'intégrer les femmes à la campagne SPQ pour assurer son succès à long terme : les femmes sont des utilisatrices majeures de ces services et la main-d'œuvre est majoritairement féminine. La croissance de la demande de mobilité des personnes dans les économies développées a récemment montré des signes de ralentissement voire de déclin, notamment pour les déplacements en voiture. Mais pour les nombreuses femmes qui travaillent dans les transports publics urbains, de nouvelles opportunités semblent apparaître. Des transports publics efficaces et abordables acquièrent plus d'importance en période de récession, et sont essentiels à la relance économique.

<sup>25</sup> Disponible en ligne: [www.gpsactionnow.org](http://www.gpsactionnow.org)

« En cette période de crise économique, la priorité accordée aux mesures d'austérité s'apparente à la sagesse des fous. La question de l'égalité des genres est en net recul. Il est démontré que les services publics, dont la main-d'œuvre se compose majoritairement de femmes, sont indispensables pour promouvoir et parvenir à l'égalité des genres. Or, ces services sont actuellement menacés, ce qui risque non seulement de porter préjudice au modèle social européen, mais aussi d'aggraver les inégalités. »

**Carola Fischbach-Pyttel, secrétaire générale, Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP)**

## Alliances stratégiques : un avenir durable pour le transport

92. Le transport est un service public essentiel et un moteur clé pour le développement des économies, y compris pour un meilleur accès au travail et aux soins de santé pour les femmes. L'ITF et ses affiliés font pression auprès des gouvernements pour promouvoir les services publics et soutiennent l'investissement à grande échelle dans les infrastructures liées au transport.
93. Les répercussions du changement climatique exigent une politique des transports novatrice pour une économie plus durable. De nombreux facteurs ont un impact sur le niveau d'utilisation du transport de passagers, avec des différences importantes selon les pays. Il est important de mieux comprendre ces tendances, car pour élaborer de bonnes politiques de transport, y compris pour développer les infrastructures, il est nécessaire de savoir comment la demande de transport pourrait évoluer, et notamment quelles pourraient être les tendances futures d'utilisation par les femmes des transports publics, puisque les femmes ont toujours plus dépendu des transports publics que les hommes. Par exemple dans certains pays, les préoccupations économiques et environnementales poussent les banlieusards à abandonner leur voiture au profit des trains et des autobus.
94. La campagne de l'ITF pour des transports publics de qualité se concentre sur la nécessité de disposer d'un transport public de qualité, abordable, efficace, qui fournisse des emplois de qualité et joue un rôle clé dans la réduction des émissions. S'adapter aux préoccupations environnementales peut offrir de nouvelles opportunités aux travailleuses des transports dans les nouveaux transports urbains respectueux de l'environnement. Pour utiliser pleinement le potentiel élevé de création d'emploi dans le secteur des transports, il est essentiel d'attirer davantage de jeunes travailleurs et de travailleuses<sup>26</sup> ainsi que de travailler au sein d'alliances élargies.
95. Suite à la Conférence sur le changement climatique organisée avec succès par l'ITF à Mexico en août 2010, l'ITF coordonne les initiatives des syndicats des transports dans le monde sur le changement climatique. Comme le transport est une source significative et croissante d'émissions de carbone, il est indispensable que les femmes dans les syndicats des transports puissent présenter leurs opinions sur les émissions du transport et le changement climatique, ainsi que sur les services de transport fournis.

« Les femmes souffrent de manière disproportionnée des impacts négatifs du changement climatique ; il est par conséquent crucial que les travailleuses des transports et leurs représentant(e)s participent à la prise de décision concernant le changement climatique. »

**Judith Abuka, présidente, Comité régional africain des dockers**

### Les syndicats en action : les syndicats des transports européens

Les syndicats des transports européens ont montré la voie et aidé à définir une vision et un plan d'action communs pour un secteur plus durable au travers du projet sur le changement climatique, *Transunion : Les travailleurs du transport préparent le changement – pour un transport juste et durable*<sup>27</sup>, financé par la

<sup>26</sup> Disponible en ligne: <http://www.itfglobal.org/etf/transunion-climate.cfm>

<sup>27</sup> Transunion est un projet de la Fédération européenne des travailleurs des transports, soutenu par la Commission européenne.

Commission Européenne. Le projet Transunion vise à développer un secteur plus durable en termes de changement climatique, jeunes travailleurs et travailleuses. Le projet a élaboré un nouveau dossier de formation important pour les représentantes syndicales, afin d'aider les syndicats des transports à encourager les travailleuses à travailler dans le secteur des transports.

96. L'impact du changement climatique sur les travailleuses des transports est un thème important pour le Comité des femmes de l'ITF, qui a demandé que les futures études sur le changement climatique entreprises par l'ITF incluent une dimension de genre et se penchent sur l'impact pour les femmes des pertes d'emploi et de la création d'emplois verts. Des membres du Comité des femmes de l'ITF ont participé au groupe de travail de l'ITF sur le changement climatique qui supervise le développement et la mise en œuvre de la politique de l'ITF sur le changement climatique, adoptée lors du Congrès de Mexico de l'ITF en 2010. Des membres ont également participé à la délégation de l'ITF à Rio+20, la conférence de l'ONU de 2012 sur le développement durable. Une étude de l'ITF sur l'emploi vert a récemment été finalisée et sera examinée pour analyser comment intégrer le besoin général de développement et d'amélioration des transports pour les travailleuses et les utilisatrices.

#### **Les syndicats en action : victoire du syndicat des dockers du Kenya sur la privatisation et le travail précaire**

En 2006, 52 % des employé(e)s du port étaient des travailleurs précaires et le gouvernement kenyan s'apprêtait à privatiser le port. La direction du syndicat, qui inclut un certain nombre de femmes, a bâti un réseau solide de délégués syndicaux. Grâce à la forte implication du réseau dans les décisions des syndicats, ils ont réussi à obtenir le soutien des membres pour un mouvement de grève réclamant des postes permanents pour leurs collègues employés avec des contrats précaires. En 2011, le syndicat est sorti victorieux de ce conflit, quand tous les employé(e)s du port ont obtenu des postes permanents donnant droit à la retraite, et le port a réussi à conserver son statut d'entreprise publique.

*« À chaque fois qu'un sujet de préoccupation mobilise le syndicat, nous avons toujours fait attention de le décrire non comme un problème touchant les travailleurs, mais comme un problème touchant les travailleurs de la communauté locale ou la population locale. Nous avons toujours mené des activités de lobbying auprès des responsables et de la communauté qui, ensuite, nous ont apporté leur soutien. »*

**Simon K. Sang, secrétaire général, Kenya Dock Workers' Union**

## **CINQUIÈME PARTIE : Les femmes aux postes de direction, « mener le changement » pour développer les syndicats**

97. Conformément au programme de travail des femmes 2011-2014 de l'ITF, le Comité des femmes s'est concentré avant tout sur le développement des compétences des responsables syndicales pour mener des campagnes sur le lieu de travail et forger des alliances syndicales et avec la communauté. Cela contribuera au développement de la capacité syndicale pour entreprendre des campagnes sur le transport durable et luttant contre les défis économiques et sociaux que posent le changement climatique, le VIH/SIDA, la violence à l'égard des femmes et le manque de transports publics accessibles. En menant campagne sur ces questions, les syndicats des transports non seulement soutiennent les adhérentes, mais aussi luttent contre la pauvreté, la maladie et des taux de mortalité inutilement élevés.

*« Le leadership ne signifie pas forcément être à la tête de votre syndicat ; les syndicats sur le lieu de travail, les syndicats nationaux et mondiaux sont menés par des travailleuses des transports. Nos collègues occupent un grand nombre de fonctions : organisatrices, responsables de campagnes, délégués syndicales*

*et secrétaires générales, et partagent leur expérience de la direction et de la consolidation de leurs syndicats. »*

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

## **Renforcer le leadership des femmes – le programme du leadership des femmes de l'ITF**

98. Développer le leadership des femmes et accroître le nombre d'adhérentes est indispensable. Les militantes de l'ITF sont confrontées à un changement économique mondial intense et à des défis significatifs pour assurer le leadership des travailleurs et travailleuses. Le taux de syndicalisation est en chute, ce qui exige des dirigeants syndicaux qu'ils trouvent de nouvelles méthodes d'organisation et de négociation pour renforcer le pouvoir des travailleurs. Les syndicats les plus puissants auront des femmes impliquées à tous les niveaux de leur organisation.
99. Suite à la conférence des femmes de l'ITF en 2010, le Comité des femmes de l'ITF a introduit un programme de développement du leadership pour les militantes qui est en cours de déploiement pour les syndicats affiliés dans les différentes régions et sections de l'ITF.

*« Après avoir participé à ce type de conférences j'ai l'impression d'aborder la question du leadership sous un angle différent, et je sens que je peux travailler et développer de nombreuses qualités pour pouvoir commencer à m'en rapprocher en organisant sur mon lieu de travail. »*

Seema Mohan, organisatrice, Transport and Dock Workers' Union, Inde

100. Le Programme de leadership des femmes de l'ITF, *Mener le changement*, prépare les militantes à relever le défi d'un leadership dynamique au sein de leurs syndicats et de la société mondiale. Le Dr Elaine Bernard du Programme syndical Harvard a contribué à l'élaboration de ce programme. On espère que ce programme aidera les dirigeantes élues et émergentes à développer leurs qualités de leadership et identifier des opportunités pour renforcer leurs syndicats. Le programme permettra aux participantes de planifier un changement stratégique pour mener les affiliés de l'ITF, renforcer l'implication syndicale internationale et promouvoir la stratégie des femmes.

*« La formation au leadership n'est pas seulement un excellent outil pour développer les capacités du travailleur individuel, elle aide également le syndicat à améliorer son efficacité grâce à la participation de membres déterminés et engagés. »*

Wilma Clement, Barbados Workers' Union, Barbade

101. Le premier programme s'est tenu en 2011 au Centre Paul Hall du Seafarers International of America, Piney Point (Maryland, États-Unis), pour 43 dirigeantes du secteur maritime. Pendant 2012-2013, 113 dirigeantes des secteurs de la route, rail, aviation civile, ainsi que des inspectrices, ont également participé au programme, dans les régions Amérique latine et Caraïbes, et Afrique. De nouveaux programmes seront offerts en 2014, parallèlement au développement de la deuxième phase du programme.

*« Si un syndicat n'est pas dynamique, il devient obsolète. En effet, l'industrie est toujours en évolution et en mouvement, ainsi que les membres du syndicat. [Les syndicats] doivent aussi bouger et changer pour pouvoir s'adapter au temps présent et... s'adapter aux défis qu'ils continuent à rencontrer. »*

**Jacqueline Smith, Présidente, Syndicat norvégien des gens de mer**

102. Un film de l'ITF intitulé « *Women leaders make the difference* » présente des séquences tournées pendant les formations *Leading Change* ainsi que des entretiens, et met en valeur le travail du département des femmes.<sup>28</sup>

<sup>28</sup> « Les femmes apportent le changement » - Disponible en ligne : <http://www.youtube.com/watch?v=0348lvgGXeU>

## Femmes dirigeantes : progrès accomplis par l'ITF

**Les syndicats en action** : au Costa Rica, les femmes membres du comité exécutif d'UNATROPYT sont des militantes très actives, et désormais pour la prochaine élection, les travailleuses auront 50 % des postes de direction. Le pays a réussi à augmenter le niveau de participation des femmes aux postes de direction des syndicats, grâce au soutien apporté par les syndicats à une loi qui exige de tous les syndicats du pays qu'ils procèdent à de telles nominations. Dans ce cas, la législation mentionne une participation des femmes de 50 %. UNATROPYT s'est battu et a réussi à obtenir l'approbation de cette loi par le gouvernement.

### Sharon James, Secrétaire de la Section des dockers

En 2012, Sharon a été nommée Secrétaire de la Section des dockers, entrant dans l'histoire de l'ITF en devenant la première femme menant une des sections de l'organisation. Sharon travaille pour l'ITF depuis 2003, dans les sections des gens de mer, des dockers et de l'aviation civile. Elle était auparavant responsable de la politique internationale au Trades Union Congress du Royaume-Uni et s'est longtemps battue pour le droit d'asile et les droits des migrants.

*« Lorsque l'on s'attaque aux graves problèmes rencontrés par les femmes dockers, ce n'est pas seulement une question d'égalité, mais un pilier important de notre stratégie d'organisation pour renforcer le pouvoir des syndicats. Nos affiliés sont conscients que l'environnement portuaire est en rapide mutation et que le nombre de femmes travaillant dans les ports et occupant des postes de plus en plus stratégiques ne cesse de croître. Il s'agit tout autant de protéger notre avenir sur les docks que de faire ce qui s'impose. »*

### Portrait : Betty Makena Mutugi, inspectrice de l'ITF

Betty fait partie des dirigeantes du Syndicat des dockers du Kenya et est une des premières femmes africaines nommée inspectrice de l'ITF. Elle est une des 14 inspectrices qui travaillent désormais pour l'organisation, une hausse de 50 % au cours de ces cinq dernières années.

*« Un grand nombre de femmes ont longtemps eu l'impression qu'elles étaient censées rester dans leur cuisine, mais désormais elles en sortent. Personne ne viendra vous chercher... c'est à vous d'en sortir. »*

Betty a travaillé comme docker dans le port de Mombasa pendant plus de 22 ans et participe activement depuis longtemps au travail des femmes et des jeunes de l'ITF, ce qui l'a aidé à développer ses compétences au fil des ans. Au début, c'est le fait de travailler dans un secteur dominé par les hommes qui l'a poussé à s'impliquer dans le syndicat:

*« De nombreuses femmes pensent qu'on devrait laisser cela aux hommes, mais je dis qu'on doit essayer. Pendant de nombreuses années en Afrique, il existait une certaine sympathie pour les femmes, et parfois on leur donnait un rôle symbolique dans les syndicats, mais avec les dockers la sympathie n'existe pas. J'ai postulé pour ce poste et je me suis battue pour l'obtenir. Le pourcentage de femmes dockers à Mombasa est très faible et les défis pour les hommes et les femmes sont différents mais si les hommes voient que vous êtes quelqu'un qui a le syndicat à cœur et qui peut présenter leurs problèmes à la direction ils vous soutiendront. »*

### **Les femmes d'Asie-Pacifique obtiennent le soutien de la conférence régionale pour que la participation des femmes devienne une priorité**

La résolution de la Conférence régionale des femmes d'Asie Pacifique en 2013 inclut les points suivants :

- Les communications de l'ITF et des affiliés devraient toujours veiller à ce que les femmes soient bien visibles dans tous les documents, bulletins, dépliants ou matériel promotionnel pour s'assurer que les femmes travaillant dans notre industrie sont considérées comme la norme et non pas l'exception.
- En outre, nous demandons que le secrétariat de l'ITF et ses affiliés redoublent d'efforts pour atteindre, voire dépasser la cible de participation de 30 % de femmes auparavant entérinée pour toutes les réunions de l'ITF.
- La Conférence régionale des femmes de l'ITF note le manque de travailleuses des transports parmi les instances dirigeantes des affiliés de l'ITF en Asie-Pacifique. Nous demandons instamment aux affiliés de l'ITF de cette région de prendre les mesures nécessaires, y compris l'établissement de quotas pour accroître la participation des femmes dans les instances dirigeantes de leurs syndicats respectifs.

Les activités régionales organisées récemment révèlent que certaines sections montrent la voie en termes de représentation des femmes, au-delà de la participation dans l'industrie. Cela inclut la Conférence régionale de la section des dockers en janvier 2013 où 12 des 42 participants (28,5 %) étaient des femmes, et une réunion de la pêche en juin 2012 où 5 des 28 (17,8 %) participants étaient des femmes.

#### **103. La participation des femmes palestiniennes s'accroît de façon spectaculaire**

En 2013 en Palestine, le nombre de femmes adhérentes du Syndicat général des travailleurs des transports s'est accru de 20 %, alors que la participation des femmes dans la formation, les campagnes et les mouvements de protestation s'est élevée de 30 %. Grâce à ces augmentations, le nouveau département des jeunes du syndicat est principalement composé de femmes.

#### **104. Université maritime mondiale**

En octobre 2013, cinq femmes, la première promotion entièrement féminine d'étudiantes parrainées par le Seafarers Trust de l'ITF, se sont inscrites à l'Université maritime mondiale (OMM) financée par l'OMI, suite à des efforts concertés pour promouvoir les opportunités pour les candidates. Le trust a parrainé des étudiantes à l'UMM à Malmö, Suède, depuis 1987. Les étudiantes viennent du Cameroun, Fidji, Ghana, Indonésie et Ukraine.

#### **105. Ressource : aider plus d'affiliés de l'ITF à former plus de femmes**

De nouveaux *modules de formation au leadership* à l'intention des affiliés et des formations régionales organisées par l'ITF seront lancés lors de la conférence des femmes de l'ITF en 2014 et pourront être téléchargés du site internet de l'ITF. Les modules ont été conçus pour être assez flexibles pour répondre aux besoins de tous les groupes de militantes de l'ITF. Ils traitent de toute une série de compétences, de la création de réseaux et leur communication, aux campagnes efficaces pour mobiliser davantage de femmes dans les activités syndicales ainsi que de la formation des formateurs. Chaque compétence dispose de trois modules pour soutenir les femmes à chaque étape de leur développement syndical, qu'elles soient nouvelles dans les activités syndicales ou occupent un poste de haut niveau de militante ou permanente syndicale.

### **Réseaux et mentorat – améliorer les communications entre les femmes de l'ITF**

106. Être militant ou responsable d'un syndicat du transport est une tâche ardue, mais les femmes font face à toute une série de défis supplémentaires par rapport à ceux rencontrés par leurs collègues masculins. Au travers des contacts accrus existant entre les femmes de l'ITF, nous donnons l'occasion aux militantes de se



soutenir mutuellement, de réduire le sentiment d'isolement qui peut accompagner toute activité dans un groupe minoritaire au travail, et de partager et bâtir sur les grands succès que de nombreuses militantes de l'ITF ont réussi à obtenir.

**107. Ressource : le mentorat pour la prochaine génération de dirigeantes de l'ITF**

Un système de mentorat reliant les dirigeantes syndicales et les participantes au programme a été développé en 2013. Ce système a été préparé pour soutenir la prochaine génération de dirigeantes de l'ITF en les reliant à des femmes de l'ITF qui occupent des postes de direction bien implantés et qui peuvent écouter et conseiller en partageant leur connaissances et leur expérience. Le système inclut une formation initiale pour les dirigeantes et les participantes, et un programme pilote sera réalisé en 2014 afin de définir en continu les meilleures pratiques pour la relation de mentorat.

**108. Le réseau des femmes cheminotes**

Le réseau des femmes dans la section des cheminots de l'ITF – établi après la réunion de section en 2008 – continue de croître. En septembre 2013, le réseau était composé de 116 membres de 62 syndicats dans 51 pays. Toutes les personnes de contact qui sont nommées au Réseau des cheminotes de l'ITF sont également ajoutées au Réseau des femmes de l'ITF.

**109. Renforcer les structures des femmes**

Les syndicats ont abordé la question de la représentation de leur adhérentes en utilisant toute une gamme de mécanismes. Ceux-ci vont de structures formelles entérinées dans les statuts, comme des comités de femmes, à la représentation dans les organes politiques des syndicats 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 femmes cadres pour s'assurer que l'égalité hommes-femmes et les besoins spécifiques de leurs adhérentes soient pris en compte. D'autres syndicats ont adopté des mesures d'action positive pour encourager la représentation des femmes aux échelons directeurs nationaux ou locaux.

**Les syndicats maritimes en action**

Il existe aussi des comités ou des commissions des femmes dans les syndicats suivants : Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Allemagne, FIT-CISL, Italie, la All-India Port and Dock Workers' Federation (Fédération des dockers et travailleurs portuaires), Inde, Dock Workers' Union, Kenya, et les syndicats togolais Syntrapal et Syndicat National des Transitaires Mandataires du Togo (Synatram). Le Seafarers International Union (Syndicat international des gens de mer), États-Unis, et le Syndicat japonais des gens de mer ont des réseaux informels et des forums pour assurer un échange dynamique d'opinions avec les adhérentes et élaborer des stratégies pour aborder les problèmes que les femmes soulèvent.

**Les syndicats en action : la campagne sur les réseaux de terminaux mondiaux de la Section des dockers**

Depuis octobre 2010, la section s'est concentrée sur l'établissement de trois réseaux spécifiques dans le cadre de sa stratégie GNT (réseaux de terminaux mondiaux). Voici les résultats en matière de participation des femmes, en date d'aujourd'hui :

- Réseau des personnes de contact clés = 8 %
- Réseau des contacts pour communication = 16 %
- Réseaux des contacts pour la base de données DPI (dockers port intelligence) = 16 %

Bien que les femmes ne représentent que 6,8 % des effectifs de la Section des dockers, leur présence minoritaire ne constitue donc pas un obstacle insurmontable à l'activité syndicale.

Début 2013, la section a envoyé un court questionnaire sur les femmes dans les ports à tous les syndicats de dockers affiliés. On y relève des réponses mitigées à la question concernant l'impact que l'automatisation et les nouvelles technologies auront sur les possibilités d'emplois pour les femmes dans le

secteur portuaire ; de nombreuses réponses soulignent les nouvelles créations d'emplois pour les femmes que cela entraînera, mais également le risque de pertes d'emplois. Grâce aux efforts continus pour renforcer le réseau des femmes dockers, celui s'est développé jusqu'à compter 44 participantes dans toutes les régions mi-2013.

**110. Ressource : dossier européen de formation aux questions de genre**

Le Comité des femmes de l'ETF a participé activement au pilier du projet TRANSUNION axé sur l'égalité hommes-femmes, et a mis à la disposition des affiliés de l'ETF un dossier de formation aux questions de genre. Le dossier est constitué de deux modules – l'autonomisation des travailleuses et les femmes dans la négociation collective – et les utilisateurs cibles sont les hommes et les femmes au travail aussi bien que les militant(e)s syndicaux/cales, afin d'améliorer l'égalité hommes-femmes sur le lieu de travail et d'accroître la participation des femmes dans les activités syndicales. Le dossier de formation peut être téléchargé en anglais, français, allemand et bulgare sur le site de l'ETF : <http://www.itfglobal.org/etf/etf-3575.cfm>

**111. Ressource : les femmes dans les chemins de fer 2012**

Le projet Femmes dans les chemins de fer (Women in rail – WIR) mené en 2011-2012, avait donné naissance à l'étude *Guide de bonnes pratiques et de mise en œuvre, une étude comparative*, qui englobe 25 compagnies ferroviaires de 17 pays représentant en tout 750 000 employé(e)s et un rapport de synthèse des trois séminaires thématiques qui ont été organisés dans le cadre des activités du projet. Le guide de bonnes pratiques et de mise en œuvre décrit les nombreux problèmes et les évolutions actuelles concernant l'emploi des femmes dans le secteur ferroviaire dans le domaine du recrutement, la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, la carrière et égalité de rémunération et la politique générale d'égalité, et suggère ce qui pourrait être ou ne pas être fait pour améliorer l'emploi des femmes et décrit dix études de cas de six pays dans différents domaines. Le guide est disponible en anglais, français et allemand:

Les séminaires thématiques abordaient les thèmes suivants :

- Comment attirer et garder les femmes dans le secteur ferroviaire, notamment dans les professions techniques
- Organisation du travail et conciliation vie professionnelle vie privée
- Différentiel salarial hommes-femmes et opportunités de carrière pour les femmes

## **La campagne *Comptez avec nous !* de la CSI**

112. La campagne *Comptez avec nous !* (Count us in!) propose aux hommes et aux femmes de participer au changement : pour que plus de femmes accèdent aux postes de direction au sein des syndicats et pour que les organisations syndicales déploient plus d'efforts en vue de l'organisation des femmes.

Objectifs de la campagne :

- Que 100 organisations affiliées à la CSI souscrivent à la campagne « Comptez avec nous ! » d'ici le 3<sup>ème</sup> congrès de la Confédération à Berlin (Allemagne) en mai 2014
- Que les instances décisionnelles de 80 % des organisations dont des membres siègent au Conseil général de la CSI comptent sur la participation minimale de 30 % de femmes d'ici le 4<sup>ème</sup> congrès de la CSI en 2018
- Que toutes les centrales nationales qui participent à la campagne « Comptez avec nous ! » enregistrent une augmentation de 5 % du nombre de militantes d'ici le 4<sup>ème</sup> congrès de la CSI en 2018.

### **Six raisons de rejoindre la campagne « Comptez avec nous ! »**

1. Bien davantage de femmes pourraient rejoindre un syndicat, en tant que membres, militantes et dirigeantes si l'organisation reflète la diversité de genre au niveau de sa direction.
2. En mettant les dirigeantes en avant, les syndicats acquièrent des capacités pour consolider la force de la main-d'œuvre et obtenir de meilleurs droits pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs.
3. La reconnaissance et la valorisation des capacités de direction des femmes sont un investissement dans la démocratie et la force de notre mouvement.
4. Faire participer davantage de femmes à la direction accroît les possibilités des syndicats d'entrer en contact, d'organiser et de mobiliser plus de femmes, en tant que membres et militantes.
5. Les Statuts de la CSI exigent une participation de minimum 30 % de femmes aux postes de direction.
6. En promouvant les dirigeantes, les syndicats sont plus représentatifs de la main-d'œuvre dans leur pays respectif.

### **Les travailleuses des transports – *Comptez avec nous !***

113. La participation des femmes dans le secteur des transports et dans leurs syndicats ainsi que leur militantisme s'intensifient. Lorsque des études sont réalisées, elles démontrent de plus en plus l'importance de l'organisation des travailleuses des transports, essentielle pour développer la force industrielle des affiliés. Malgré l'existence de barrières considérables freinant leur participation, davantage de travailleuses des transports rejoignent leurs syndicats et jouent des rôles de premier plan dans les campagnes et les luttes politiques.

#### Défis stratégiques clés pour 2015-2018 pour l'ITF et les syndicats affiliés

- Continuer à identifier où travaillent les effectifs significatifs de femmes.
- Identifier les employeurs et les lieux de travail prioritaires où une utilisation ciblée de nos ressources pour l'organisation de plus de femmes permettra de développer le pouvoir syndical.
- Trouver et développer les compétences de plus de dirigeantes à tous les niveaux et continuer à suivre de près la participation des femmes.
- Développer l'activité syndicale autour des enjeux les plus importants aux yeux des travailleuses des transports.