

De Lusaka à Accra:

Les femmes plus
nombreuses, plus actives,
bâtissent nos syndicats

Résultats du Projet Femmes de
la région Afrique, de l'UITA

2007 - 2011



Remerciements

Nous remercions tous ceux qui prennent part à ce projet et qui en ont fait un tel succès, en particulier:

La Coordonnatrice du projet Femmes de la région Afrique, Adwoa Sakyi, dont le siège est au Ghana.

Les membres du Comité des femmes de la région Afrique de l'UITA, qui ont lancé, soutenu et orienté le projet: pour l'Afrique de l'est, Vicky Kanyoka, pour l'Afrique occidentale anglophone: Adwoa Sakyi, pour l'Afrique occidentale francophone: Aïssétou Camara Soumaré, pour l'Afrique australe: Dainess Chawinga

Les coordonnatrices nationales du projet de chaque pays: au Bénin: Nouratou Gambia, au Burkina Faso: Assétou Traoré, en Côte d'Ivoire: Marie Fiankan, au Ghana: Jennifer Taylor, au Kenya: Anne Wekhomba, au Malawi: Dorothea Makhasu, au Mali: Aïssétou Camara Soumaré, au Niger: Ramatou Maman Ali, au Nigéria: Esther Timothy Cooney, au Sénégal: Coumba Mané, en Afrique du Sud: Patricia Nyman, en Tanzanie: Gertrude Zachary Sima, au Togo: Emilie Viho, en Ouganda: Christine Nansubuga, en Zambie: Astridah Phiri, au Zimbabwe: Juliet Sithole.

Les membres des comités nationaux de coordination de projets et les syndicats des pays participant au projet : le Bénin, le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, le Ghana, le Kenya, le Malawi, le Mali, le Niger, le Nigeria, le Sénégal, et le Togo, en Afrique occidentale; le Kenya, le Malawi, l'Afrique du sud, la Tanzanie, la Zambie, l'Ouganda et le Zimbabwe, en Afrique australe et de l'est. (Pour consulter la liste de tous les syndicats participants, voir les pages 37 – 38.)

Le personnel du siège de l'UITA, en particulier la responsable des questions d'égalité, Barbro Budin.

Soutien financier : les syndicats affiliés à l'UITA HRF, Kommunal and Livs et le secrétariat au développement syndical international du LO-TCO, en Suède.

Soutien à l'éducation/formation : Ditsela, Afrique du Sud, et le bureau sous-régional de l'OIT pour la région du Sahel, en particulier le Dr T. Kalhoulé.

Tous les syndicalistes qui ont participé aux entretiens individuels repris dans ce fascicule.

Texte de Celia Mather

Conception et mise en page par m+m Studios, Johannesburg

Photographies d'Eva Guovelin : couverture et pages 6, 7, 19 and 26.

Mai 2012



‘De Lusaka à Accra

Les femmes plus nombreuses, plus engagées, bâtissent nos syndicats’

Résultats du projet Femmes de la région Afrique de l’UITA

2007-2011

Table des matières

But du fascicule	4
L’UITA favorise l’égalité hommes femmes	5
1 À propos du projet Femmes de la région Afrique de l’UITA	7
2 Des membres plus nombreux, plus actifs	15
3 Qu’est –ce qui est vraiment important	17
4 Changer. les dirigeants syndicaux	22
5 Obtenir de nouvelles lois et de nouveaux accords	28
6 Pour une meilleure collaboration intersyndicale	32
Syndicats participant au projet Femmes de la région Afrique de l’UITA, 2007-2011	37
Documentation de référence	39

« J’ai enfin compris ce que c’est que les droits des femmes sur le lieu de travail. »

Janeth Nkya, buraliste du syndicat CHODAWU, à l’hôtel White Sands, en Tanzanie, après avoir participé au projet de formation.

« Avant le projet, les femmes n’étaient pas pleinement impliquées dans la sensibilisation syndicale. Après les ateliers en milieu de travail et au niveau national, organisés dans le cadre du projet, nous avons désormais des femmes militantes. Les femmes ont plus confiance en elles et ont pris des postes à responsabilité. Notre syndicat a, quant à lui, vu augmenter le nombre d’adhérents des deux sexes. »

Sam Buhigiro, secrétaire à l’organisation et à l’éducation de l’UBTAWU (syndicat des travailleurs des boissons, du tabac et des branches connexes d’Ouganda), en Ouganda



But de la brochure

La présente brochure a pour but de vous faire connaître un projet Femmes spécifique mené au sein des syndicats africains et ses résultats.

C'est un excellent exemple de ce que l'on peut faire avec des ressources relativement limitées, pour autant que les personnes impliquées soient vraiment motivées et engagées.

Grâce à ce projet, qui a vu le jour il y a cinq ans, et auquel prennent part 16 pays africains:

- des milliers de femmes ont adhéré aux syndicats, ou s'y impliquent davantage.
- des milliers d'hommes ont également été recrutés par les syndicats.
- plus de femmes ont été formées et ont pris confiance, au point d'assumer des rôles à responsabilité, ce qui a également eu un impact sur leur vie, au-delà du lieu de travail et du syndicat.
- les attitudes à l'égard des femmes, et surtout des femmes responsables syndicales, se sont améliorées.
- les politiques syndicales se sont améliorées dans de nombreux pays, et permettent aux femmes de s'impliquer davantage, à tous les niveaux.
- davantage de femmes ont pris part aux négociations collectives avec les employeurs et aux négociations avec les gouvernements.
- les questions qui tiennent à cœur aux femmes, comme les droits protégeant la maternité, la violence et le harcèlement sexuel au travail, sont abordées avec une plus grande vigueur.
- la coopération entre syndicats du même pays comme avec ceux d'autres pays a été bien meilleure.

Le projet a été source d'inspiration, non seulement pour ceux qui, en Afrique, y prennent part, mais aussi pour ceux qui, au sein de l'UITA, contribuent à l'organiser, ainsi que pour les syndicats suédois qui le soutiennent financièrement.

Nous espérons donc qu'il vous inspirera à votre tour, et vous incitera à prendre des mesures similaires, pour renforcer votre propre mouvement syndical, afin de mieux vous battre pour que tous les travailleurs/euses gagnent mieux leur vie et vivent mieux, aussi bien dans votre pays que dans le monde entier.

Ron Oswald

Secrétaire général

Associations (IUF) Union internationale des travailleurs de l'agroalimentaire, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes



L'UITA encourage l'égalité hommes femmes

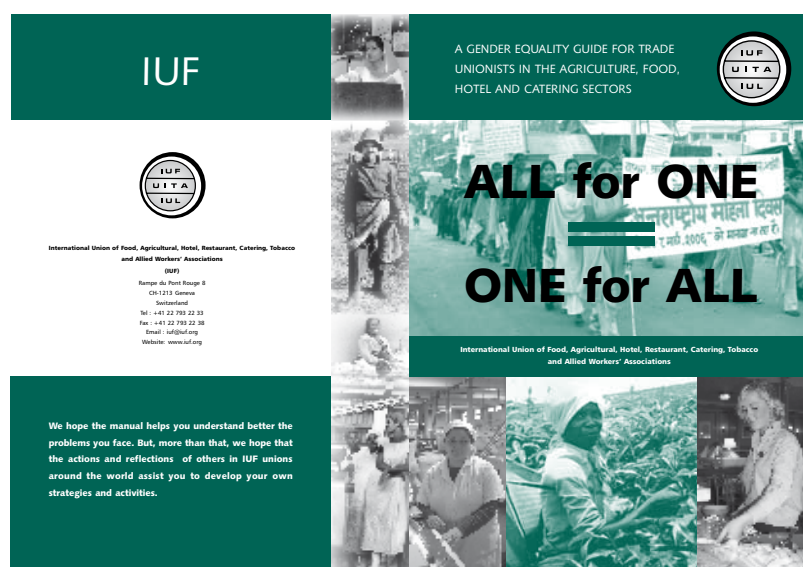
L'UITA est une fédération syndicale mondiale, qui a des membres dans le monde entier. Elle regroupe des syndicats de travailleurs de l'agriculture et des plantations, du tabac, de l'agroalimentaire et des boissons, de l'hôtellerie et la restauration d'entreprise, et des travailleurs/euses domestiques.

C'est surtout au cours de la décennie écoulée, que l'UITA a activement cherché à améliorer l'égalité hommes femmes, pour inciter les femmes à participer davantage dans les activités syndicales partout dans le monde.

Partout dans le monde, les femmes sont moins bien payées que les hommes et sont également plus touchées par les formes précaires d'emploi, en particulier l'externalisation et le travail occasionnel, auxquels recourent les employeurs, cherchant à se soustraire à leurs responsabilités juridiques vis-à-vis des travailleurs/euses. En conséquence, les femmes sont plus susceptibles de souffrir de la pauvreté. Pourtant, les femmes sont dans une large mesure celles qui prennent soin des enfants et des personnes âgées, de sorte que, l'égalité hommes femmes est essentielle pour lutter contre la pauvreté.

Grâce à son Programme d'action pour l'égalité, l'UITA a levé des fonds et fourni un appui technique pour l'éducation, la sensibilisation et la mobilisation au sein de ses syndicats affiliés, afin de convaincre plus de travailleuses de se syndiquer, les encourager à être plus actives et à se présenter aux élections à des postes à responsabilité, et obtenir plus de soutien de la part des hommes également.

L'UITA a publié de la documentation à l'usage des syndicats affiliés, dont un guide sur l'égalité hommes femmes, en 2007, intitulé « Tous/tes pour un/e = un/e pour tous/tes », (voir page 39 pour savoir comment obtenir des exemplaires en différentes langues).



Toujours en 2007, à l'occasion de leur 25ème Congrès mondial, les syndicats membres de l'UITA ont adopté une résolution historique visant à accroître l'implication des femmes au sein de l'UITA. Ils ont convenu qu'au moins 40 pour cent des représentants syndicaux de tous les organes décisionnels de l'UITA doivent être des femmes, à défaut de quoi, des sanctions seront appliquées: les droits de vote seront réduits en proportion de la sous représentation des femmes.

Cependant, attirer davantage de femmes dans les structures du mouvement syndical n'est pas simple. Si ça l'était, ce serait fait depuis longtemps. Malheureusement, la discrimination sexuelle continue de sévir et d'affaiblir les syndicats de trop nombreux pays.

Au milieu de la décennie des années 2000, la question de la discrimination sexuelle dans les syndicats est apparue au grand jour, en Afrique. Les participantes à la Conférence des femmes de la Région Afrique de l'UITA, qui s'est tenue à Lusaka, en Zambie, en 2006, ont convenu que:

- les questions qui intéressent les femmes avaient à peine été prises en compte dans les objectifs syndicaux
- aucune activité consacrée aux femmes ne se déroulait au-delà des frontières nationales entre les conférences et réunions régionales
- il n'y avait pratiquement pas de communication entre les membres du Comité régional des femmes entre les réunions, et pas assez de rétroaction de leur part envers les femmes syndicalistes
- la représentation des femmes dans le Comité régional africain de l'UITA était beaucoup trop faible.

Ainsi, la Conférence des femmes a fait une recommandation de poids à la Conférence régionale de l'UITA qui se déroulait immédiatement après, sous la forme d'un projet spécial visant à combler ces lacunes. Elles demandaient, non seulement une plus grande représentation des femmes et de leurs problèmes, mais également plus de communication à tous les niveaux : national, sous-régional et régional.

Pour y donner suite, l'UITA a lancé un projet spécial dans tous les syndicats affiliés d'Afrique, projet qui fonctionne depuis fin 2007 avec grand succès, et qui est financé par le mouvement syndical suédois.



La coordonnatrice du projet Femmes pour la région Afrique, Adwoa Sakyi, et la responsable des questions d'égalité de l'UITA, Barbro Budin, lors d'un atelier du projet, à Accra, en décembre 2010.

Des participants à un atelier de renforcement des capacités au Nigéria (gauche), et lors d'une action de solidarité avec les travailleurs domestiques, au Burkina Faso (droite).





À propos du projet Femmes de la région Afrique de l'UITA

Ce projet a été lancé dans le but de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes au sein des syndicats d'Afrique, parce que l'égalité est un moyen essentiel pour améliorer la qualité de vie et les moyens de subsistance des femmes africaines, et contribuer ainsi à réduire la pauvreté de tous dans le continent.

Des ateliers sous-régionaux ont servi de coup d'envoi au projet. Le premier, à l'intention des syndicats affiliés à l'UITA des pays anglophones d'Afrique, a été organisé et accueilli par l'organisation d'éducation ouvrière, Ditsela, à Johannesburg, Afrique du Sud, du 19 au 23 novembre 2007. Deux semaines plus tard, un atelier similaire s'est tenu à Cotonou, au Bénin, pour les syndicats affiliés à l'UITA des pays francophones d'Afrique occidentale.



Echange d'idées sur leurs activités liées au projet par les participantes et participants à un atelier à Accra (Ghana) en décembre 2010.

C'est là, ainsi que lors de réunions ultérieures, que les participants ont exposé et étayé les résultats escomptés du projet:

- recruter et organiser davantage de femmes dans les syndicats du continent.
- avoir plus de femmes dans les instances décisionnelles des syndicats, et ce, à tous les niveaux, local, national et international.
- obtenir que les questions d'égalité, tels que la santé et la sécurité des femmes, figurent systématiquement parmi les objectifs des syndicats.
- renforcer la confiance et la capacité des femmes syndicalistes, et leur permettre de s'impliquer dans toutes les activités syndicales, en particulier dans la négociation avec les employeurs et le lobbying auprès des gouvernements.
- mieux faire connaître les droits des femmes déjà consacrés dans les lois nationales et dans les instruments internationaux, et faire campagne pour revendiquer leur application, en mettant tout particulièrement l'accent sur la Convention internationale de l'OIT sur la protection de la maternité, C183, de 2000, et sur la Convention de l'OIT sur le travail décent pour les travailleurs domestiques, C189, obtenue en 2011.
- accroître la solidarité et la collaboration entre les syndicats affiliés à l'UITA à l'intérieur et à l'extérieur des frontières nationales.

Les pays participants

Les premiers pays à prendre une part active au projet ont été le Bénin, le Burkina Faso, le Ghana, le Mali et le Niger, en Afrique occidentale ; et la Tanzanie, la Zambie et l'Ouganda, en Afrique australe et de l'Est. Certains de ces pays, notamment ceux d'Afrique occidentale, ont profité de ce qu'ils disposaient déjà d'un Comité de coordination des femmes des syndicats affiliés à l'UITA de leur pays.

Ces huit pays ont bientôt été rejoints par six autres: l'Afrique du Sud, le Malawi, le Nigéria, le Sénégal, le Togo et la Côte d'Ivoire. Malheureusement, les excellentes activités du projet qui étaient en cours en Côte d'Ivoire ont dû être suspendues après la destruction par les forces militaires du président Ouattara des bureaux du syndicat CIAGAH-CI, en avril 2011, voir page 21.

Au Kenya, les activités ont eu du mal à démarrer, en raison d'une situation politique, tendue là aussi. Toutefois, là aussi, les activités du projet ont fini par débiter dès 2008.

Au Zimbabwe, les affiliés de l'UITA ont été victimes d'une sévère répression politique. La Secrétaire générale du GAPWUZ, syndicat des travailleurs de l'agriculture et des plantations, Gertrude Hambira, a dû prendre la route de l'exil. Le projet a toutefois réussi à rester en contact et à inviter un représentant du GAPWUZ aux réunions qui avaient lieu à l'extérieur du pays. Le projet a démarré et fonctionne dans ce pays depuis le début de 2012, et compte désormais un coordonnateur national.

Ainsi, au début de 2012, au moment où la présente brochure était éditée, 16 pays de tout le continent participaient au projet et, si tout va bien, d'autres devraient bientôt s'y joindre.

La liste des syndicats affiliés à l'UITA qui y participent peut être consultée aux pages 37-38.

La coordonnatrice générale du projet Femmes de la région Afrique de l'UITA, est Adwoa Sakyi. Adwoa, qui est installée au Ghana, où elle était précédemment responsable des questions de égalité au GAWU (Syndicat général des travailleurs agricoles). Elle a été également présidente du Groupe professionnel des travailleurs agricoles de l'UITA de 2002 à 2010. Elle a plus de vingt ans d'expérience en tant que syndicaliste.

Adwoa Sakyi: Coordonnatrice générale du Projet Femmes pour la région Afrique de l'UITA





La structure du projet

La mise en place d'un Comité national de coordination de projet (CNCP), impliquant tous les syndicats du pays affiliés à l'UITA, a été une première étape importante dans tous les pays participants. La Coordinatrice de projet, Adwoa Sakyi raconte:

« Au tout début, nous savions que nous devions impliquer tout le monde dans le projet. Il fallait que chaque syndicat de chaque pays se l'approprie, parce que, s'il était perçu comme quelque chose d'extérieur, ou de parallèle au reste de leurs activités, il n'avait aucune chance de succès. Il fallait l'intégrer aux autres activités.

Je me suis donc rendue aux différents pays pour parler du projet avec les cadres syndicaux, et en particulier avec les secrétaires généraux. Je les ai encouragés à s'assurer qu'il y ait un représentant de leur syndicat au sein du Comité national de coordination du projet de leur pays. Puis, avant de se rendre aux réunions du CNCP, les représentants syndicaux devaient procéder à des consultations au sein de leur syndicat, et présenter un rapport après. L'un des éléments clés de notre modèle, c'est précisément une bonne intégration entre le CNCP et les structures syndicales ».

À la fin de l'année 2011, il y avait des CNCP actifs dans 14 des 16 pays participant au projet. Ces comités se réunissent trois fois par an.

Chaque pays a aussi une coordinatrice nationale du projet, dont le travail consiste à faciliter le bon déroulement du projet, sous la direction du CNCP. La coordinatrice est la personne chargée de lancer et d'organiser les activités dans l'ensemble du pays, ainsi que de rédiger les rapports d'activités et de présenter les rapports financiers à la coordinatrice régionale du projet.

Un autre élément clé introduit par le projet est que les fonds consacrés au projet ne sont mis à disposition que moyennant la signature de la coordinatrice nationale du projet. Cette autorité contribue à élever le statut du projet et celui des femmes chargées de la coordination, justement là où elles pourraient être marginalisées par les responsables syndicaux de sexe masculin.

La Coordinatrice régionale du projet pour l'Afrique reste en contact étroit avec les comités et les coordinatrices nationales, ainsi qu'avec les secrétaires généraux. «Je les appelle souvent et je leur envoie de fréquents messages texto'', dit Adwoa. Elle distribue les rapports de chaque pays à tous les autres, afin que chacun puisse prendre connaissance des activités des autres et réfléchir aux siens propres. Cette procédure sert à émuler les pays qui pourraient être à la traîne, et à les stimuler à en faire davantage.

En outre, chaque année tous les pays participant au projet se réunissent pour échanger leurs expériences et leurs idées, et planifier les prochaines étapes. Chaque pays présente le rapport des activités et des ateliers de formation organisés sur différents sujets, par exemple, la gestion de projets, ou le développement des compétences d'organisation. Ces réunions ne sont délibérément jamais organisées dans le même pays. Tous les membres des CNCP, tous les secrétaires généraux et tous les responsables à l'éducation des syndicats du pays hôte sont également invités à y assister. Ainsi, ils peuvent également en apprendre davantage sur ce qui se fait en dehors de leur pays, et réfléchir à ce que cela peut apporter aux activités de leur propre syndicat.

Le projet reste en contact étroit avec le Comité Femmes de la région Afrique de l'UITA et fait en sorte d'être en lien avec les autres activités de l'UITA en Afrique, telles que la santé et la sécurité sur le lieu de travail et les projets STN, dans l'intérêt réciproque et afin de maximiser l'utilisation des ressources. Selon Adwoa, c'est ce modèle d'organisation qui explique largement l'énorme succès du projet.



Éduquer et former les travailleuses là où elles se trouvent

« Ce sont les militants de base qui font le syndicat, le syndicat leur appartient. Ils devraient donc être formés pour savoir à quoi il sert et dans quelle mesure il peut répondre à leurs besoins. »

La coordonnatrice de projet, Adwoa Sakyi

La cible de ce projet, ce sont essentiellement les travailleuses en général et les travailleurs jeunes, qu'il s'agit d'encourager. Il faut renforcer leurs capacités et leur enthousiasme pour le rôle constructif que les syndicats peuvent jouer dans leur vie. Cet objectif a été largement atteint depuis le début du projet en Afrique, il y a quatre ans.

L'une des étapes initiales dans tous les pays consiste à identifier un noyau de formateurs (en majorité des femmes) qui puissent faire avancer le programme d'éducation et de sensibilisation. Elles sont sélectionnées parmi les participantes. "Nous repérons celles qui s'engagent dans les activités. Nous analysons leur gestuelle et leurs contributions", explique Esther Timothy Cooney, la coordonnatrice nationale du projet au Nigéria. Ensuite, on les invite à une formation plus poussée sur la façon de sensibiliser les travailleuses, sur la meilleure façon d'organiser des séances et d'y faire participer tout un chacun.

Le projet encourage les formatrices à aller là où se trouvent les travailleuses, le but étant d'avoir un programme décentralisé qui varie d'un pays à l'autre. Parfois, des séances sont organisées à l'heure du déjeuner sur le lieu de travail, et d'autres fois on rassemble des travailleuses de différents lieux de travail. Les travailleuses de différents secteurs, tels que l'hôtellerie, l'agroalimentaire et l'agriculture, ont de nombreux problèmes communs dont elles peuvent alors débattre ensemble.

Le projet encourage également les méthodes d'éducation participatives. Ce ne sont pas les formatrices qui doivent toujours déceler les problèmes et leurs solutions. Leur tâche consiste plutôt à demander aux participantes de définir leurs principaux problèmes et de trouver ensemble des solutions. Du point de vue méthodologique, elles favorisent les cercles d'étude, le travail en petits groupes et les jeux de rôle. Ce type de collaboration pendant les séances de formation jette les bases pour que les camarades continuent à travailler ensemble par la suite, et contribue à renforcer une solidarité active au sein et entre les syndicats.

Les formatrices font clairement entendre aux participantes qu'elles sont censées utiliser activement avec leurs collègues et les membres de leur syndicat ce qu'elles apprennent dans les ateliers.

Le système de formatrices qui se déplacent dans les différentes régions d'un pays et rassemblent les membres d'un syndicat de la même région, s'avère plus rentable et moins onéreux que de rassembler tous les membres en un endroit unique, comme une grande ville. De plus, compte tenu des responsabilités domestiques et professionnelles, les travailleuses ont certainement moins de mal à assister à un atelier qui se déroule près de chez elles.

En ayant de bonnes relations avec les formatrices, les coordinatrices et les comités nationaux (et les dirigeants syndicaux impliqués) parviennent à mieux comprendre les questions qui préoccupent vraiment les travailleurs/euses. Cette méthode a permis à certains dirigeants syndicaux de resserrer le lien avec ceux qu'ils représentent, en particulier les travailleuses.

Le résultat est que de nombreux travailleurs et travailleuses, voyant que les syndicats s'intéressent à leurs problèmes, sont plus enclins à se syndicaliser et à s'impliquer au sein du syndicat.



Thandiwe Nyirongo Banda travaille dans la National Milling Company, en Zambie

Voici ce qu'elle dit au sujet du projet.

« Je suis heureuse d'avoir la possibilité d'assister aux ateliers. Nous avons discuté de nombreux sujets, dont la santé et la sécurité au travail, les droits des femmes au travail, les techniques de négociation avec la direction, au cas où ce serait nécessaire, etc.

Mes collègues de travail ont également profité de ce que j'ai appris parce que, comme on l'a dit pendant les ateliers, nous sommes censés partager tout ce que nous avons appris avec eux.

Je n'ai pas seulement profité de ces connaissances au travail, ces connaissances m'ont été utiles lors de mes examens, pour lesquels je devais rédiger un document sur les ressources humaines. Je suis sûre que j'ai tout compris, parce que j'ai eu une très bonne note. Vous rappelez-vous le jeu de rôles où nous devions enseigner aux autres dans les ateliers? Et bien, cet exercice m'a permis d'améliorer mes compétences orales pour mieux parler en public.

J'ai appris tant de choses que ce serait trop long de tout vous dire. La seule chose que je peux dire c'est "MERCI" et continuez comme ça! "

Thandiwe Nyirongo Banda travaille dans la National Milling Company (minoteries), en Zambie, et est membre du Comité des femmes du NUCIW, le syndicat national des travailleurs de l'industrie et du commerce.

Compétences de planification et de gestion

Le projet a été un bon prétexte pour fournir aux syndicats un supplément de formation dans les domaines de la planification et la gestion de projets. Ainsi, un atelier spécial sur ces sujets a eu lieu en février 2008 à Bamako, au Mali. 45 participants venus des 16 pays participant au projet y ont pris part.

Ces compétences sont nécessaires pour construire et gérer efficacement un syndicat. Elles permettent transparence et rapport aux membres. Elles incitent également les personnes impliquées dans le projet à rendre des comptes à ceux qui le financent. En l'occurrence, les syndicats suédois sont très satisfaits (voir pages 34-35).



Sensibiliser le public

Il est également important de sensibiliser le public à propos du rôle constructif que les syndicats peuvent jouer dans la vie des travailleurs et travailleuses de base.

Dans de nombreux pays, dont le **Malawi, le Nigéria, l'Afrique du Sud, la Tanzanie et les pays d'Afrique** occidentale, les syndicats participant au projet profitent de la Journée internationale de la femme, le 8 mars, pour mettre en avant leurs revendications. Ils brandissent des slogans tels que "Vivre dans la dignité grâce à un travail", "L'égalité des chances au travail favorise le développement", et "Sus au harcèlement sexuel sur le lieu de travail". Parfois, ils se concentrent sur des objectifs spécifiques, tels que les droits protégeant la maternité (Convention 183 de l'OIT), ou les droits des travailleurs/euses domestiques (Convention 189 de l'OIT).

Toujours en Afrique occidentale, ils profitent de la Journée de l'UITA pour la prévention des Risques S & S, une journée spéciale dans la sous-région, organisée en coopération avec l'OIT, pour mettre en évidence la santé et la sécurité des femmes.

Au Mali, la Coordonnatrice nationale du projet, Assétou Camara Soumaré, a mis l'accent sur la Convention n° 184 de l'OIT sur la santé et la sécurité dans l'agriculture (voir page 19) et la situation des femmes en milieu rural, dont les capacités de reproduction sont mises en danger par l'utilisation intensive de pesticides, et qui n'ont pourtant ni protection de la maternité ni accès à des installations médicales.

De telles journées constituent d'excellentes occasions de rassembler les différents syndicats et de résauter avec d'autres organisations impliquées dans les droits des femmes.

Certaines de ces journées ont une bonne couverture médiatique, surtout, rappelons-le, dans les pays francophones d'Afrique occidentale. Ailleurs, c'est un exemple qui, de l'avis de tous, mériterait sans doute d'être suivi à l'avenir.





Hommes - femmes: tous ensemble, ou chacun pour soi?

Ce projet a beau s'appeler projet "Femmes", son but n'est pas moins, nous l'avons dit depuis le début, l'égalité entre hommes et femmes, et pour cela il doit inclure les camarades des deux sexes.

« Lors de mes premières réunions au niveau national, certains dirigeants syndicaux demandaient pourquoi les femmes ont besoin d'un projet spécifique. Après tout, elles font partie du syndicat.

D'autres n'ont montré que peu d'intérêt, et ont fait comme s'il ne s'agissait « que » d'un projet pour les femmes. Que les choses soient claires : il s'agit d'un projet sur les relations hommes femmes.

Les femmes sont aussi des travailleuses et aucun syndicat ne devrait l'oublier. Cependant des activités ciblées à leur intention sont nécessaires pour nourrir leurs connaissances et leur confiance. Les hommes devraient également inclure les questions d'égalité dans leur univers et leurs activités. Voilà pourquoi nous devons inclure les hommes dans notre projet, et même organiser parfois des activités spécifiquement conçues pour eux, afin qu'ils puissent parler de leur perception des questions d'égalité. »

La Coordinatrice de projet, Adwoa Sakyi

Selon la coordinatrice, Adwoa Sakyi, l'idéal serait qu'un tiers des participants soient des hommes. En fait, les cours varient beaucoup d'un pays à l'autre, en fonction notamment de la situation des questions d'égalité. Il y a parfois des contextes culturels ou religieux qui font qu'un fossé sépare les hommes et les femmes. Parfois, c'est la politique d'égalité au sein du syndicat qui pose problème. Certains dirigeants masculins considèrent toujours qu'il s'agit d'une question marginale ou de peu d'importance.

Le travail avec un modèle décentralisé prôné par le projet permet aux coordinatrices et aux comités nationaux de concevoir la stratégie qui leur semble le plus appropriée pour gérer leur propre situation.

« En Zambie, la participation des hommes fait partie intégrante de notre stratégie. Si nous limitions notre projet aux seules femmes, les hommes pourraient ne pas comprendre de quoi il s'agit. Nous organisons donc également des programmes pour impliquer les hommes et obtenir leur soutien. Ainsi, ils peuvent expliquer à d'autres hommes ce que font et ce que veulent les femmes, et susciter leur intérêt.

Les hommes sont parfois à la défensive lorsqu'il s'agit des activités des femmes, nous devons donc essayer de susciter un intérêt chez eux. A cette fin, nous les invitons à certaines de nos activités, afin qu'ils comprennent que nous ne cherchons pas à usurper leur pouvoir, ni à les évincer, mais que nous voulons trouver une place pour les femmes, un moyen de cohabiter. Cette stratégie marche bien.

Cependant, la plupart des activités ne s'adressent qu'aux seules femmes. Le choix se fait en fonction du sujet ou du type de formation. Ainsi, lorsqu'il s'agit de renforcement des capacités, c'est seulement pour les femmes ; mais lorsqu'on parle d'égalité hommes femmes, on inclut aussi les hommes. On invite aussi des hommes aux débats sur le harcèlement sexuel, afin qu'ils voient le problème selon une perspective de femme. Il en résulte des ateliers très intéressants. »

Dainess Chawinga, secrétaire générale de la HCWUZ (syndicat des travailleurs de la restauration hôtelière de Zambie), et membre du Comité régional africain de l'UITA

Dans certaines situations, les groupes composés uniquement de femmes permettent aux participantes d'aborder avec plus de liberté des sujets qui peuvent s'avérer délicats en présence d'hommes, comme le harcèlement sexuel et autres formes de violence à l'égard des femmes. C'est la première fois que bon nombre d'entre elles entendent parler des droits qu'elles ont, en tant que femmes, des droits consacrés dans des instruments internationaux, tels que la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. La formation vise à renforcer la confiance des femmes, grâce, par exemple, à des techniques de négociation, et peut également s'avérer plus difficile à gérer en présence d'hommes, qui ont tendance à s'imposer dans les débats.

Cela dit, certaines séances du projet sont consacrées au travail de groupes constitués par des hommes uniquement. Dans ce contexte, les hommes peuvent réfléchir à la manière dont ils conçoivent l'égalité hommes femmes, et aux moyens de la promouvoir dans leurs syndicats. Il est très rare que les hommes aient la possibilité de réaliser un tel travail entre eux, c'est pourquoi il est important que le projet leur offre cette chance.

Le but du projet est clair : surmonter la discrimination de genre. Au fil du temps, les femmes seront davantage impliquées dans leurs syndicats aux côtés des hommes, leurs intérêts seront à l'ordre du jour du syndicat, et un nombre croissant d'hommes respectera les femmes pour la vie et la sève qu'elles apportent à l'organisation. Cette tendance, encouragée par le projet, est déjà en cours dans de nombreux syndicats.

Le travail de groupes composés exclusivement d'hommes s'est déroulé lors de certaines sessions d'évaluation / planification du projet. Selon la Coordinatrice du projet, Adwoa Sakyi : "cela a permis aux camarades masculins, d'une part, de mieux comprendre les préoccupations des travailleuses et, d'autre part, d'avoir une bien meilleure perspective de genre pour le projet dans son ensemble".





Des membres plus nombreux, plus actifs

Grâce au projet, de nombreux travailleurs, hommes et femmes, ont rejoint les rangs des syndicats partout en Afrique.

Ce phénomène est d'autant plus frappant que cette croissance des effectifs syndicaux a eu lieu malgré les pertes d'emplois et la précarisation de l'emploi qui sévissent dans la plupart des secteurs dans lesquels sont actifs les syndicats membres de l'UITA.

Après tout juste un an de participation dans le projet, certains syndicats ont annoncé l'adhésion de plus d'une centaine, parfois même de plusieurs centaines, de nouveaux membres: 374 au **Niger**, par exemple.

Il arrive assez souvent que les membres ayant adhéré aux syndicats soient de nouveau mis à pied. Pourtant, les chiffres ne cessent de croître. Les syndicats ne doutent pas que c'est dû en grande partie au projet. Sans le projet, ils auraient probablement plutôt perdu que gagné des adhérents.

À la fin de 2011, le nombre de femmes ayant adhéré au syndicat dans l'ensemble des 16 pays depuis le début du projet, s'élevait, selon les estimations, à **25.000**, auxquelles il faut ajouter également des milliers d'hommes.

Une telle augmentation apporte plus de vie et d'énergie aux syndicats et signifie également une augmentation des revenus provenant des cotisations.

Il est vrai que, jusque-là, de nombreux syndicats n'avaient pas de données sur le nombre d'adhérents de l'un ou l'autre sexe. À présent, la plupart des syndicats participant dans le projet recueillent cette donnée, qui leur permet de bien mieux comprendre la composition de leurs rangs et de fournir à leurs membres le soutien et les services dont ils ont réellement besoin.

Des femmes plus nombreuses

Le nombre d'hommes était si prépondérant dans les syndicats de certaines régions, que les femmes en étaient arrivées à croire que les syndicats étaient une affaire exclusivement masculine.

Lorsqu'elles essayaient de s'impliquer davantage dans les affaires syndicales, elles allaient au-devant d'obstacles quasi insurmontables, ou alors on ne faisait pas attention à elles.

Ainsi, de nombreuses femmes avaient perdu tout intérêt à l'égard des syndicats.

Il est également vrai que la plupart des femmes ne disposent pas de beaucoup de temps pour consacrer à des activités supplémentaires. Leur vie quotidienne est largement accaparée par leurs obligations envers leur famille et envers la communauté dans son ensemble, et par leur travail.

En les invitant, en les encourageant, en les écoutant, et en leur montrant que les syndicats peuvent effectivement contribuer à améliorer leur quotidien, le projet a permis aux femmes de toute l'Afrique de se rendre compte que le syndicat, c'est aussi une affaire de femmes. Elles y ont adhéré par milliers, et désormais, elles y sont actives.

Les travailleurs/euses précaires, vulnérables, informels

Le plus grand défi que doivent relever les syndicats actuellement est sans doute celui de la précarisation. Les entreprises embauchent des travailleurs/euses avec des contrats de travail temporaires de tout acabit, ou passent par des agences intérimaires ou des sous-traitants, au lieu de les engager en bonne et due forme. Cette situation affaiblit gravement les syndicats.

S'ils veulent augmenter le nombre d'adhérents, les syndicats doivent changer leur méthode de recrutement et d'organisation, et partir du principe que «tout travailleur/euse est un/e travailleur/euse». Dans certains pays, le projet cherche également à s'attaquer à cette question vitale.

Au Niger, le CNCP a mis un fort accent sur les activités consacrées aux femmes dans l'économie informelle. Le résultat fut, qu'après quelques ateliers de formation, cinq nouveaux syndicats locaux ont été créés dans l'agglomération de Niamey.

Au Kenya, les syndicats ont obtenu 90 jours de congés de maternité payés pour les travailleuses contractuelles de deux compagnies sucrières, Mumias et Nzoia.



« Comme un plus grand nombre de membres ont pris confiance et sont plus impliqués, bien d'autres travailleurs/euses, mais aussi de nombreux employeurs, voire la société dans son ensemble, comprennent désormais mieux le rôle des syndicats.

Même les travailleurs/euses non syndiqués de l'économie informelle, bien plus difficiles à organiser, adhèrent avec enthousiasme aux syndicats. »

Christine Nansubuga, NUCMAW (Syndicat national du mouvement coopératif et branches connexes), et coordonnatrice de projet pour l'Ouganda



Qu'est ce qui est vraiment important?

De toute évidence, le fait d'aborder les questions qui intéressent vraiment les travailleuses, est un bon moyen pour les attirer vers les syndicats.

La protection de la maternité

La question de la maternité est l'une des premières que les travailleuses veulent indéfectiblement aborder. Une fois cette question résolue, elles peuvent s'atteler à leur double rôle de soutien de famille et de porteuses de la prochaine génération.

En Afrique sub-saharienne, les femmes meurent encore trop souvent en couches. Trop de lieux de travail pratiquent toujours la discrimination à l'égard des employées enceintes ou qui viennent d'accoucher. Trop d'employeurs licencient des femmes enceintes ou préfèrent employer des hommes dès le départ, pour ne pas grever leur budget. Ils préfèrent fuir leurs responsabilités – envers leurs travailleuses, comme envers la société dans son ensemble – plutôt que de fournir des emplois sûrs pour les femmes enceintes et un congé de maternité correct.

Certes, depuis 2000, les droits de protection de la maternité sont définis sur le plan international, dans la convention C183 de l'OIT, sur la protection de la maternité. Cette convention prévoit, par exemple, que toutes les travailleuses (mariées ou non, permanentes ou occasionnelles) ont droit à la protection de la maternité. Ainsi, elles ont droit à un minimum de 14 semaines de congé de maternité, payées à au moins deux tiers de leur salaire, et les femmes enceintes et allaitantes ne peuvent pas être contraintes à exécuter des tâches qui pourraient nuire à leur santé ou à celle de leur enfant. L'employeur n'a pas le droit de congédier une femme en raison d'une grossesse, d'un congé de maternité, ou parce qu'elle allaite. Après le congé de maternité, les femmes ont le droit de retourner au même poste de travail (ou similaire), avec la même rémunération. Ces dispositions, parmi d'autres, constituent un grand pas en avant pour la protection des travailleuses et de leurs bébés.

Toutefois, dix ans après l'adoption de la C183, le **Mali** est le seul pays d'Afrique à l'avoir ratifiée et à l'avoir intégrée dans son droit national. L'une des priorités du projet est désormais de mieux faire connaître ladite convention internationale, en particulier parmi les travailleuses, et de rappeler qu'il faut faire pression sur les gouvernements pour qu'ils la ratifient. Grâce à ces efforts, un nouveau pays a pu être ajouté sur la liste.

Le gouvernement du Bénin a ratifié la C183 sur la protection de la maternité, en janvier 2012.

Voilà un exemple parlant de ce qu'il est possible de faire, un exemple qui encourage d'autres à persévérer dans leurs activités sur les droits protégeant la maternité. Par exemple, les syndicats qui incluent les droits protégeant la maternité dans les négociations collectives avec les employeurs (voir page 31) sont désormais plus nombreux. En plus, ils se battent contre les discriminations individuelles, et gagnent.

Au Malawi, une travailleuse de l'entreprise alimentaire Suncrest a été mise à pied lorsqu'elle a pris son congé de maternité. Elle était célibataire, et la direction pensait ne pas être obligée de respecter les droits protégeant la maternité des femmes non mariées. Grâce à la formation reçue dans le cadre du projet, les déléguées syndicales sont intervenues. La travailleuse a non seulement été réintégrée, elle a également obtenu quatre mois de congé de maternité payés.

La santé et sécurité au travail

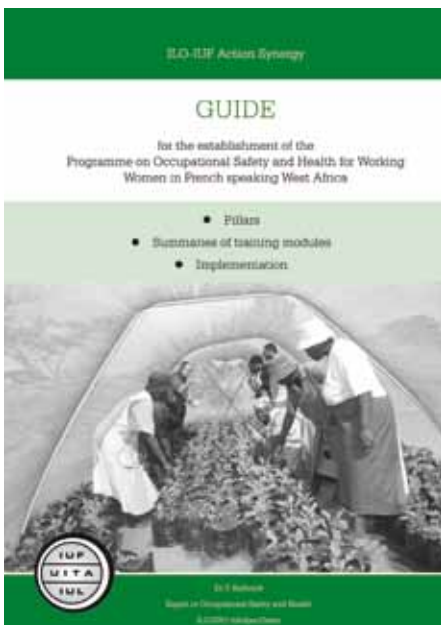
« Les questions de santé, sécurité et environnement sont au cœur des préoccupations de nombreuses femmes. C'est peut-être en raison du rôle affectif qu'elles jouent au foyer. Lorsqu'on aborde ces questions, on est certain de gagner l'intérêt et le respect des femmes. La santé et la sécurité des femmes au travail doivent également être abordées, parce que les femmes sont particulièrement exposées aux risques. »

Un/e pour tous/tes = tous/tes pour un/e », manuel sur la égalité hommes femmes, 2007, page 13

La santé des femmes constitue également l'un des Objectifs du millénaire pour le développement, mais c'est celui où l'on a le moins progressé, notamment dans les pays les plus pauvres, comme ceux du continent africain.

Dans certains pays d'Afrique occidentale, le projet met un accent particulier sur la formation dans le domaine de la santé et la sécurité des femmes. La Coordinatrice nationale pour le projet Femmes au **Burkina Faso**, Assétou Traoré, du SYNTETH (Syndicat National des Travailleurs de l'Environnement, du Tourisme et de l'Hôtellerie) en a fait un cheval de bataille.

Assétou a pris langue avec l'expert régional de l'OIT pour la santé et la sécurité, le Dr T. Kalhoulé et, ensemble, ils ont élaboré un programme de cours visant à former davantage de femmes pour qu'elles deviennent des points focaux pour la santé et la sécurité dans leurs lieux de travail, représentantes syndicales à la sécurité, et formatrices, chargées de former les femmes dans le domaine de la santé et de la sécurité. Une formation est en cours présentement au Burkina Faso et dans le pays voisin, le **Niger**. Un guide de formation, disponible en français et en anglais a également été édité (voir page 39).



Cette attention particulière portée à la santé et la sécurité des femmes a déjà eu des résultats concrets. Par exemple, les travailleuses agricoles enceintes ne sont plus obligées de se déplacer à moto dans les plantations. De plus, elles ont le droit de demander à effectuer des tâches différentes pendant la grossesse.

Le projet a également établi des liens de coopération très étroits avec la directrice de la Caisse de sécurité sociale du Burkina Faso, qui partage bon nombre des préoccupations des femmes syndicalistes comme, par exemple, celui d'étendre la couverture de sécurité sociale aux femmes qui travaillent dans des formes précaires d'emploi, aux femmes dans l'économie informelle, et aux travailleuses domestiques.



L'agriculture est l'un des secteurs les plus dangereux qui soient. Les travailleurs/euses agricoles et des plantations, et en particulier les femmes, courent de gros risques comme, par exemple, l'exposition aux pesticides chimiques ou les machines lourdes.

La Convention n° 184 de l'OIT, sur la santé et sécurité en milieu agricole, a été adoptée en 2001, mais, lorsque le projet a commencé, aucun pays africain ne l'avait encore ratifié. Cet instrument international fait donc partie de ceux que le programme d'organisation du projet met en avant, en particulier bien sûr parmi les travailleurs/euses agricoles. Voilà pourquoi il figure parmi les objectifs à l'ordre du jour des syndicats qui, grâce à des alliances avec d'autres parties intéressées à la santé et à la sécurité agricole, ont commencé à faire pression sur les parlementaires et autres responsables gouvernementaux de certains pays. Le **Burkina Faso** a ratifié la Convention en 2009, et le **Ghana**, en 2011.

Grâce au travail dans les secteurs, les travailleurs/euses de l'agroalimentaire et de la restauration en ont appris davantage sur les risques encourus par les travailleurs/euses agricoles qui produisent les aliments avec lesquels ils travaillent, et qu'eux-mêmes et leurs familles consomment. Cela a suscité une plus grande solidarité envers les travailleurs/euses agricoles et leurs luttes.



Dans le secteur de l'hôtellerie aussi, le projet a suscité un regain d'intérêt pour la santé et la sécurité au travail.

En Afrique du Sud, ils ont utilisé la technique de la cartographie corporelle pour permettre aux travailleurs/euses de l'hôtellerie de désigner les symptômes communs et en parler..

« Ça a vraiment été une découverte pour les camarades. Auparavant, ils ne faisaient pas le lien entre leurs maux de dos et les heures passées debout ou à se pencher. C'était «juste un autre problème». Mais maintenant, le problème est pris au sérieux, et, dans certains hôtels, ils ont soulevé la question du travail qui consiste à faire les lits, et ont revendiqué à la direction de leur fournir une meilleure couverture médicale. »

Patricia Nyman, Responsable des questions de égalité, SACCAWU (Syndicat des travailleurs du commerce de la restauration d'entreprise et des branches connexes d'Afrique du Sud).



La violence à l'égard des femmes, y compris le harcèlement sexuel

« Grâce à ce projet, nous avons beaucoup appris de nos collègues à propos de la question du harcèlement sexuel, un phénomène contre lequel on n'avait rien fait jusque là. »

Dorothea Makhasu, ex secrétaire générale de l'HFPCWU (syndicat des travailleurs de l'hôtellerie, l'alimentation et du nettoyage industriel)

Cette question fait également partie de celles que les travailleuses souhaitent aborder prioritairement, parce qu'elle est au cœur du bien-être des femmes, et des relations de pouvoir entre hommes et femmes.

Cependant, de nombreuses femmes l'acceptent comme «une chose de la vie» et ne le signalent pas ou, si elles le font, personne n'y donne suite. Ce problème est rarement abordé par les hommes dans les comités syndicaux ou à la table des négociations. Ils ne semblent pas prendre cette question au sérieux ou, s'ils le font, ils se sentent isolés et n'osent pas prendre la parole. La question n'est correctement prise en compte que quand il y a un nombre critique de femmes représentantes syndicales.

Quant aux femmes, elles préfèrent, dans un premier temps, aborder cette question entre elles, jusqu'à ce qu'elles prennent confiance. Le projet les encourage sur cette voie, avec de bons résultats.

« Avant de suivre la formation, j'évitais les réunions syndicales, parce que je pensais que je n'avais rien à dire à la direction. Mais grâce à la formation, j'ai davantage de compétences et de courage.

Un jour, une camarade à qui on avait refusé une promotion, parce qu'elle refusait d'avoir une liaison avec le contrôleur financier au travail, est venue me voir.

J'ai abordé la question avec le directeur des Ressources humaines. Nous avons alors appris qu'une autre travailleuse qui, elle, avait été promue, avait effectivement été contrainte à avoir une liaison avec ce même contrôleur financier.

Suite à nos négociations, la travailleuse qui avait refusé la liaison a également été promue, et le contrôleur financier a été mis en garde et exhorté par la direction à mettre fin à ses abus de pouvoir.

Grâce à mon intervention, les deux femmes sont maintenant au même niveau et prennent plaisir à leur travail. Tout ça, grâce au projet Femmes de l'UITA. »

Chipiliro Msiska travaille à l'Hôtel et Centre de conférences Sun, au Malawi. Elle est également déléguée syndicale du syndicat des travailleurs de l'hôtellerie, de l'agroalimentaire et la restauration d'entreprise.

« Depuis le lancement du projet en Zambie, des cas de harcèlement sexuel sont bien plus souvent signalés, et les syndicats s'en occupent. Certains hommes ont été licenciés, d'autres ont reçu un blâme. Les femmes sont désormais bien plus informées. »

Dainess Chawinga, secrétaire générale du HCWUZ (syndicat des travailleurs de la restauration hôtelière de Zambie), et membre du Comité régional africain de l'UITA



La santé reproductive et le VIH/SIDA

La violence et le harcèlement sexuels vont de pair avec les risques liés au VIH / SIDA. La plupart des syndicats participants ont inclus le VIH / SIDA dans le programme d'action de leur projet, et travaillent en étroite collaboration avec les comités et organismes nationaux du VIH / SIDA.

«La Journée mondiale du SIDA», qui a lieu le 1er décembre, est une autre journée internationale où ils s'impliquent dans des activités de sensibilisation du public.

Tout le monde craint le VIH / SIDA : les travailleurs/euses permanents, comme les occasionnels, les travailleurs/euses ordinaires comme les cadres, les syndicalistes de la base comme les dirigeants syndicaux, les femmes comme les hommes, les jeunes comme les vieux, et ce, dans tous les secteurs.

Ce problème préoccupe même au plus haut point les employeurs décents, et constitue donc une bonne porte d'entrée pour le projet. En débattre permet de rassembler les gens autour de la recherche commune de solutions. Le fait que les syndicats aient le droit de négocier avec les employeurs à ce sujet peut faire partie de la formation, ce qui permet également d'améliorer les compétences de négociation.

En Tanzanie, moins d'une année après le début du projet, l'ajout de clauses spécifiques sur le VIH / SIDA et sur le harcèlement sexuel ont été négociées dans certaines conventions collectives.

La planification familiale est une autre question très importante pour les femmes, car elle contribue non seulement à affirmer leurs droits en tant qu'êtres humains, mais aussi à réduire la pauvreté. Elle fait donc partie des priorités du projet, en lien avec les activités de santé et de sécurité.

Au Mali, le projet a réalisé beaucoup d'activités parmi les nombreuses travailleuses agricoles. Elles ont fait le lien entre le droit des femmes à la planification familiale et aux prestations de maternité (Convention de l'OIT C183, voir page 17), et la campagne pour la ratification de la Convention C184 sur la santé et la sécurité dans l'agriculture (voir page 19).

Les syndicats **ivoiriens** ont souffert de la tension politique et de la violence pendant de nombreuses années. Pendant deux ans, le CIAGAH-CI, Syndicat des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et de l'hôtellerie, a pourtant bien avancé dans le projet, dont la pièce de résistance était le VIH / SIDA, la planification familiale et le harcèlement sexuel.

Ils ont cartographié et ciblé stratégiquement certains lieux de travail, et ont commencé à parler aux travailleuses une par une, à les recruter et à les organiser. Le résultat en a été la création d'un certain nombre de comités de femmes.

En avril 2011, cependant, le bureau du syndicat CIAGAH-CI a été détruit et toutes les archives ont été confisquées par les militaires. Toutes les activités syndicales, y compris celle du projet, ont abruptement chuté de moitié. Le CIAGAH-CI doit donc repartir à zéro, mais ses membres sont tout prêts à le faire.

Changer les dirigeants syndicaux

Il y a toujours eu des femmes dans les instances dirigeantes des syndicats africains.

Mais une ou deux femmes courageuses à des postes de haut niveau, ce n'est pas un gage d'égalité hommes femmes. En effet, ces femmes sont souvent isolées, et les questions qu'elles aimeraient promouvoir, reléguées aux oubliettes. Qui plus est, il y a un risque de récupération par les dirigeants masculins.

Il est donc indispensable que davantage de femmes soient disposées à se présenter aux élections de postes syndicaux à pourvoir, et que plus de femmes votent pour elles. Cet objectif nécessite une attention particulière dans le programme de formation, et un soutien continu. C'est une autre des constantes du projet.

Renforcer la confiance et les capacités des femmes

Dans de nombreux pays, la formation du projet a permis à beaucoup plus de femmes de gagner en confiance pour se présenter aux élections, et ce à tous les niveaux, de l'atelier jusque tout en haut. En outre, les femmes sont toujours plus nombreuses à soutenir et à élire d'autres femmes.

L'un des principaux résultats de l'augmentation du nombre de femmes aux postes de direction, est que plus de femmes s'intéressent aux syndicats.

La participation des femmes augmente lorsqu'elles peuvent s'adresser aux instances dirigeantes, en sachant que les sujets qui les préoccupent seront pris au sérieux.

– à l'usine



Aba Eklou Abokovi Akouvi est devenue déléguée syndicale à son lieu de travail, une usine d'eau minérale, au **Togo**, Afrique occidentale, en décembre 2011. C'est la première déléguée syndicale de l'histoire du SYNTEB (Syndicat des Travailleurs Des entreprises Boissons DE), et c'est un résultat direct du projet Femmes. Le syndicat espère que son élection incitera davantage de femmes à s'impliquer dans le syndicat et à y assumer des responsabilités.

En **Zambie** aussi, deux femmes employées dans une brasserie ont remporté les élections syndicales au niveau de la section. Ces victoires au Togo et en Zambie sont d'autant plus remarquables que, jusqu'à récemment, très peu de femmes pouvaient, ne serait-ce qu'obtenir un emploi dans une brasserie ou dans une usine de boissons gazeuses.



« Au niveau local, les choses ont considérablement changé pour ce qui regarde la participation des femmes. Les femmes qui ont suivi la formation ont replanté les semences sur leurs lieux de travail. Elles apprennent à parler avec assurance en public sur des questions telles que le harcèlement sexuel. Elles apprennent les compétences nécessaires pour faire des présentations ou rédiger des rapports. Les femmes qui sont déjà déléguées syndicales sont plus impliquées dans les structures et dans les campagnes. La formation leur a donné plus de connaissances, mais aussi plus de confiance. »

Patricia Nyman, Responsable des questions de genre, SACCAWU (syndicat des travailleurs du commerce de la restauration d'entreprise et des branches connexes d'Afrique du Sud)

– au niveau national

La représentation des femmes dans les conseils exécutifs nationaux et régionaux des syndicats a augmenté de façon marquée dans toute la région africaine, grâce au projet.

Au **Ghana**, les femmes occupent désormais la majorité des sièges dans deux des conseils exécutifs régionaux du syndicat des travailleurs/euses agricoles (GAWU), et représentent près de la moitié dans les autres. Grâce à un amendement apporté à la Constitution du syndicat, la représentation des femmes au sein de l'exécutif national est passée de quatre à dix.

En **Ouganda**, le règlement intérieur du syndicat UHFTAWU prévoit qu'au moins 25% des représentants siégeant dans tous les comités syndicaux doivent être des femmes. La règle n'était pas appliquée jusqu'à la réalisation du projet. «Maintenant, le quota a été atteint», dit le secrétaire général, Stephen Mugole. «En fait, depuis les élections d'août 2011, les femmes représentent 40% des membres du Comité exécutif de mon syndicat national (NEC). De nombreuses sections ont également nommé des femmes à la présidence. Depuis la formation, on est bien plus conscients de ce que peuvent apporter les femmes. En outre, les femmes ont l'assurance nécessaire pour briguer des postes au sein du syndicat.»

Dans un autre syndicat, le NUCMAW, là aussi grâce au projet, un amendement a été apporté au règlement du syndicat, adopté lors d'une conférence des délégués, en 2010, selon lequel au moins un tiers des membres de tout comité syndical, à tous niveaux, doivent être des femmes.



« Avant le lancement du projet, je n'étais pas au courant de tous mes droits en tant que travailleuse, et j'étais trop timide pour me défendre lorsque mon employeur violait mes droits. Ce projet m'a aidé à me rendre compte de la force des syndicats, aussi bien en Ouganda que dans les autres pays. À présent j'en sais bien plus sur l'UITA. Le projet m'a donné la force d'assumer des postes à responsabilité sur mon lieu de travail et dans le syndicat, et de lutter ainsi contre la marginalisation des femmes. »

Juliet Kutyabwana, caissière et représentante de la section Jeunes du NUCMAW (syndicat national des travailleurs du mouvement coopératif et des branches connexes), et membre du Groupe restreint du projet en Ouganda.



Au **Bénin**, une déléguée syndicale et représentante de la sécurité à l'Hôtel Novotel a été élue secrétaire générale de Synovo (Syndicat de Travailleurs de Novotel), son syndicat. Elle avait auparavant été harcelée par la direction pour ses activités syndicales, en particulier pour avoir constitué un comité de santé et sécurité à l'hôtel.

Dans un autre syndicat béninois, le FESYNDER, les femmes membres des organes décisionnels représentent désormais 42% de l'ensemble.

Au **Niger**, toutes les affiliées, sauf une, ont augmenté la proportion de femmes dans leurs conseils nationaux: le SNAAN est passé de 18% à 35%, le SUPRA de 18% à 47%, le SNATEF de 15% à 23%, et le SYNTHOBRA de 14% à 28%. Le coordonnatrice nationale du projet a été élue 2e-secrétaire générale adjointe dans son syndicat, le SUPRA.

« Au Nigeria, les hommes ont toujours dominé les syndicats. Mais nous sommes maintenant beaucoup plus sensibles aux questions de égalité. Nous avons introduit une politique dans la Constitution des cinq syndicats de l'UITA selon laquelle, au niveau de la direction, les femmes doivent occuper au moins 40% des sièges. Dans le syndicat des travailleurs de l'agroalimentaire, la FOBTOB, nous avons déjà atteint à ce niveau. »

Gabriel Babalola, président du Conseil de l'UITA au Nigeria, et secrétaire de la région Afrique de l'UITA depuis décembre 2011. Il est également ex président de la FOBTOB (l'association des cadres de l'agroalimentaire, des boissons et du tabac) au Nigeria.

« Nous travaillons 24 heures sur 24 pour faire élire plus de femmes lors des conférences syndicales, en 2012. Nous essayons de réseauter avec des hommes qui seraient d'accord sur le principe. Nous sommes sûres de réussir. Les syndicats ont connu une traversée du désert qui a duré plusieurs années et sont désormais plus disposés à accepter la participation des femmes. »

Esther Timothy Cookey, responsable de l'éducation et des questions de égalité de l'AAWU (le syndicat des travailleurs/euses de l'agriculture et des branches connexes), et coordonnatrice nationale du projet au Nigeria. Elle est également présidente du Comité des femmes de la région Afrique.

Les comités des femmes

Le projet a également contribué à renforcer et à dynamiser les comités de femmes dans les syndicats, à tous les niveaux.

Ces organes sont bien sûr des instances très utiles, parce qu'ils permettent aux femmes de se réunir pour élaborer ensemble des stratégies sur les questions qui les intéressent, et sur les moyens pour y parvenir.

En Tanzanie, le nombre de femmes membres des comités syndicaux est en très forte augmentation:

- le TUICO (syndicat des travailleurs/euses de l'industrie et du commerce de Tanzanie) compte désormais 178 comités de femmes au niveau des sections, et 22 comités de femmes régionaux.
- le TPAWU (syndicat des travailleurs/euses des plantations et branches connexes) compte désormais 143 comités de femmes, et 8 comités de femmes de zone.
- le CHODAWU (syndicat des travailleurs/euses des conserveries, de l'hôtellerie, du travail domestique et des branches connexes) compte désormais 144 comités de femmes, dont 19 régionaux.



– au niveau international

Ayant réussi à rassembler les femmes des syndicats affiliés à l'UITA, à l'intérieur des frontières et au-delà, nous sommes désormais plus confiantes de pouvoir promouvoir les femmes dans les structures syndicales mondiales.

Pendant très longtemps, la représentation des femmes a été bien insuffisante au sein du Comité régional africain de l'UITA, et ce, même quatre ans après que le Congrès mondial de l'UITA eut convenu, en 2007, d'un changement de politique pour accroître la participation des femmes dans toutes les structures de l'UITA, jusqu'à au moins 40% (voir page 5).

Ainsi, les déléguées à la Conférence des femmes, tenue à Accra en décembre 2011, ont décidé d'agir en amont et ont présenté une demande officielle à la plénière de la Conférence régionale africaine de l'UITA, revendiquant formellement des mesures de discrimination positive, pour que le quota de 40% soit atteint. Tout au long de cette conférence, le projet Femmes a été loué pour sa contribution au renforcement des syndicats dans l'ensemble du continent, de sorte qu'il était impossible de refuser sa requête. Qui plus est, cette fois, le nombre de déléguées à la Conférence était bien supérieur: elles étaient près de 44%.

En conséquence, la Constitution de la Région Afrique de l'UITA a été modifiée, et une dirigeante syndicale a été élue pour la première fois pour siéger au Comité régional de l'UITA, et ce, de plein droit, pas seulement en tant que représentante des femmes.

Il s'agit de Dainess Chawinga, secrétaire générale du syndicat des travailleurs de la restauration hôtelière de **Zambie**, qui représente désormais l'Afrique centrale et australe au sein du Comité régional africain de l'UITA. Une femme comme Dainess peut représenter tous les membres du syndicat, et pas seulement les femmes. Après tout, c'est une dirigeante syndicale expérimentée, dans son pays. Ainsi, à compter du début de 2012, le Comité se compose de 4 hommes et 4 femmes.

« Les femmes se sont rendu compte qu'il était grand temps que nous rejoignons les autres, et pas seulement dans des sièges réservés pour nous. Nous sommes prêts à assumer des postes à responsabilité, tout comme les hommes.

ORGANISE, FIGHT AND WIN!
ORGANISIEREN, KÄMPFEN, GEWINNEN!
¡ORGANIZAR, LUCHAR Y GANAR!
ORGANISONS, LUTTONS ET GAGNONS!
ORGANISERA, KÄMPA OCH VINN!



A présent, les femmes s'entraident pour parvenir à cet objectif. Et plus d'hommes nous aident aussi. En fait, nous n'avons trouvé que très peu de résistance parmi eux, et c'est parce que tant d'hommes ont pris part au projet. Les hommes sont maintenant bien plus nombreux à savoir que les femmes peuvent faire la même chose qu'eux.

Nous sommes égaux. »

Dainess Chawinga, secrétaire générale du HCWUZ (syndicat des travailleurs de la restauration hôtelière de Zambie) et membre du Comité régional africain de l'UITA.

La suite de cet entretien en page 36.

Les membres du Comité des femmes de la région Afrique ne font pas exception à la règle : la plupart des membres élus en décembre 2011, sont en fait les coordonnatrices de projet dans leurs pays d'origine. Elles apportent toute leur expérience et leurs connaissances au Comité, tout en représentant très activement leurs électrices.

Qui plus est, la présidente et les deux vice-présidentes de ce Comité des femmes sont également membres titulaires du Comité régional africain de l'UITA, ce qui apporte une garantie supplémentaire que les politiques et activités des femmes seront intégrées dans les activités générales.

Par ces moyens, les lacunes décelées par la Conférence de Lusaka en 2006 ont été en grande partie comblées (voir page 6).



« Au niveau personnel, le projet m'a énormément aidé. Je m'implique davantage dans le syndicat, j'ai augmenté mes connaissances et mes compétences, et j'ai mené à bien des activités dans quatre syndicats de mon pays.

En 2010 j'ai été élue pour occuper un poste de niveau national dans mon propre syndicat. J'ai également constitué un réseau de personnes au niveau international, et en décembre 2011 j'ai même été élue pour être membre titulaire pour la région Afrique de l'Est au sein du Comité régional de l'UITA. »

Christine Nansubuga, trésorière nationale du NUCMAW (syndicat national des travailleurs du mouvement coopératif et des branches connexes), et Coordonnatrice nationale du projet, en Ouganda.





Changer l'état d'esprit de certains dirigeants syndicaux

Dans certains pays, les dirigeants syndicaux masculins nous ont beaucoup soutenues et ont participé activement au projet depuis le début. C'est quelque chose que le projet encourage fortement, en particulier à travers les comités nationaux de coordination du projet. Ces hommes deviennent alors des modèles de référence pour d'autres hommes, et rassurent les (hommes) sceptiques.

Dans certains autres pays, le milieu dans lequel travaillent les dirigeants syndicaux est toujours fortement patriarcal.

Certains pensent qu'il serait peu probable que les femmes syndicalistes obtiennent la permission de leurs maris pour prendre part à des activités syndicales. Ou ils demandent qui va s'occuper des enfants lorsque les femmes sont absentes. Il est même arrivé que des responsables syndicaux à l'éducation refusent d'accueillir les formatrices du projet. Certains dirigeants masculins ont toujours une attitude hostile à l'égard des femmes, même, voire surtout, de celles qui ont réussi.

« Certains hommes craignent vraiment que «les femmes prennent leur place». Mais nous sommes là pour expliquer les choses aux femmes comme aux hommes. Nous encourageons les hommes à travers l'éducation et les ateliers à changer cette perception des choses. Partout dans le monde les femmes sont plus présentes aux postes de direction, et nous ne pouvons que suivre. Quand les hommes voient les femmes à l'avant-garde de l'éducation, ils se rendent compte de leur potentiel et leur permettent d'assumer des postes à responsabilité. »

Gabriel Babalola, président du comité UITA au Niger et secrétaire régional de l'UITA pour l'Afrique



Au fur et à mesure que le projet se met en route dans tous les pays et attire de nouveaux membres, avec leur énergie et leur ingéniosité (et les revenus supplémentaires de leurs cotisations), beaucoup d'hommes commencent à changer d'avis et d'attitude.

« Les choses peuvent changer petit à petit, si nous continuons à travailler comme nous le faisons. On est parfois surpris de voir un secrétaire général en train d'écouter attentivement ce que dit une femme de son syndicat, et qui a adhéré grâce au projet. »

Adwoa Sakyi, Coordinatrice de Projet

Obtenir de nouvelles lois et de nouveaux accords

« Améliorer la connaissance des normes et des droits du travail est très utile. Une fois que les femmes connaissent leurs droits, elles peuvent s'exprimer et se défendre quand quelque chose ne va pas. Désormais, elles sont plus nombreuses à savoir, par exemple, qu'elles ne peuvent pas être licenciées en raison de leur appartenance à un syndicat. Du coup, elles sont plus nombreuses à assister aux réunions syndicales. »

Dainess Chawinga, secrétaire générale du HCWUZ (syndicat des travailleurs de la restauration hôtelière de Zambie) et membre du Comité régional africain de l'UITA.

Obtenir la promulgation de nouvelles lois est bien sûr un processus à long terme. Mais les droits de tous les travailleurs/euses, et les droits spéciaux des travailleuses, sont déjà une réalité, aussi bien sur le plan national qu'au niveau international. Il faut commencer par faire connaître les droits existants.

Certains des comités nationaux de coordination du projet, le comité **ghanéen**, par exemple, ont compilé un aperçu des droits déjà consacrés dans les lois et règlements de leur propre pays, et dans les normes internationales. Ils ont préparé des documents d'information simples, qu'ils ont ensuite utilisés dans les activités de formation. Cette information, a permis de raffermir la motivation et la confiance de tous ceux qui, jusque-là, ignoraient les droits déjà consacrés par la loi, dans leur lutte pour plus de égalité entre les sexes.

« Les divers ateliers et réunions de sensibilisation à propos de nos droits auxquels j'ai assisté, m'ont permis d'acquérir la capacité de défendre les droits des femmes et de lutter contre la violence à leur égard. En tant que section, nous sommes également fiers parce que le projet nous a permis de mettre à jour / conclure les termes et conditions de service signés en 2011. »

Jane Epedoi est représentante des femmes au niveau de la section et vice-présidente de l'aile des femmes du NUCMAW (syndicat national des travailleurs du mouvement coopératif et des branches connexes).

Rassemblement de soutien à la Convention 189 au Bénin





Les travailleurs/euses domestiques ont aussi des droits!

Au moment même où ce projet démarrait, une campagne internationale était en cours pour obtenir la reconnaissance des droits des travailleurs/euses domestiques partout dans le monde, grâce à une nouvelle convention internationale de l'OIT, la C189. Notre projet a servi de relais pour cette campagne dans de nombreux pays.

On demandait (on demande toujours) aux syndicalistes qui prenaient part aux activités du projet, de soutenir fermement les travailleurs domestiques, pour qu'ils puissent mieux s'organiser et se battre pour leurs droits en tant que travailleurs/euses.

Cela a permis aux organisations de travailleurs domestiques de se constituer en un réseau régional africain lié au Réseau international des travailleuses domestiques (IDWN) et à l'UITA. Ainsi, Ils ont pris part à la lutte internationale pour C189. Il s'agit notamment de:

- **Bénin:** SYNEMB (Syndicat National des Employés de Maison) et SEHM/BA (Syndicat des Employés d'Hôtels et de Maison, BA)
- **Burkina Faso:** SYNEMAG (Syndicat National des Employés de Maison et Gardiennage)
- **Kenya:** KUDHEIHA (syndicat des travailleurs domestiques, de l'hôtellerie, des institutions d'éducation et des branches connexes), qui depuis environ cinq ans est passé d'une poignée de travailleurs/euses domestiques, à 13000 membres
- **Mali :** SYNIATHA (Syndicat National de l'Industrie Alimentaire, de l'Habillement et des Travailleurs des Ambassades et du Personnel de Maison)
- **Tanzanie:** CHODAWU (syndicat des travailleurs des conserveries, de l'hôtellerie, du travail domestique et des branches connexes)
- **Ouganda:** UFHFTAWU (syndicat des travailleurs de l'hôtellerie, de l'alimentation, du tourisme et des branches connexes)



Heureusement, la Convention 189 (C189) de l'OIT sur le travail décent pour les travailleurs domestiques a été finalement adoptée par la Conférence internationale du Travail à Genève, en Suisse, en juin 2011.



À présent, le projet exhorte tous les travailleurs/euses et leurs syndicats à faire entendre leur voix pour que la C189 soit ratifiée et intégrée dans la législation nationale du travail par leurs propres gouvernements. Le projet contribue de la sorte à sensibiliser davantage l'opinion à propos de la situation et des besoins d'autres travailleurs/euses, et encourage la solidarité. Il insuffle l'esprit militant dans d'autres sphères de la vie des travailleurs/euses, et pas seulement dans leur propre milieu de travail.

Il a également suscité chez de nombreux travailleurs/euses une prise de conscience à propos des instruments internationaux qui confirment que tous les travailleurs/euses ont des droits fondamentaux : ne pas être discriminés en aucune façon, former et adhérer au syndicat de son choix, et ainsi de suite.

La convention est l'exemple même de la façon dont même les travailleurs/euses les plus marginalisés peuvent s'unir, se solidariser, entre eux et avec leurs partisans, et obtenir d'excellents résultats. Cela permet à d'autres travailleurs/euses de prendre conscience du potentiel qu'ils ont en eux-mêmes.

Négocier les objectifs des femmes

Pour peser davantage sur les objectifs de la négociation, les femmes doivent être plus nombreuses à suivre la formation aux techniques de négociation, car elles doivent être présentes à la table des négociations aux côtés des hommes. Dans de nombreux pays, le projet a très bien réussi dans ce domaine.

“Les femmes sont de bonnes négociatrices”

« Au début, ça n’a pas été facile. La plupart du temps, les gens pensaient que les femmes n’étaient bonnes qu’à traiter les questions des femmes». Mais, depuis l’introduction du projet, chaque section de notre syndicat doit avoir des femmes avec une formation qui leur permette d’aborder n’importe quelle question syndicale.

En fait, les femmes font de bonnes négociatrices. La direction écoute davantage leur avis, et elles ont plus souvent gain de cause. Les dirigeants de sexe masculin sentent que les femmes ne mentent pas. Que ce soit dans la vie politique, ou dans les organisations de la société civile, les femmes ougandaises ne se cachent plus, et elles ont la réputation d’être moins corrompues. Les femmes s’efforcent de bien faire, en raison de la discrimination dont elles ont été l’objet par le passé. »

Stephen Mugole, secrétaire général de l’UHFTAWU (syndicat des travailleurs de l’hôtellerie, de l’alimentation, du tourisme et des branches connexes), et président du Comité national de coordination du projet en Ouganda



En Zambie, depuis que les équipes de négociation comptent plus de femmes dans leurs rangs, l’HCWUZ, le syndicat des travailleurs de l’hôtellerie et la restauration» a réussi à inclure plus souvent les pauses d’allaitement et le harcèlement sexuel dans les conventions collectives. Les femmes vont à présent plus loin et négocient la possibilité de prendre un congé maladie lorsque leurs enfants sont malades, plutôt que de devoir renoncer aux congés annuels comme c’était le cas jusque-là.

En outre, les négociateurs masculins doivent mieux comprendre les problèmes qui préoccupent les travailleuses, et les ajouter activement aux objectifs des négociations. Là encore, les choses ont bien progressé grâce au projet.

Bien souvent, le projet inclut les hommes aux côtés des femmes dans les séances de formation sur la négociation collective, où on met l’accent sur les problèmes des femmes, tels que les droits protégeant la maternité. En raison de leur présence dans les conférences et comités nationaux de coordination du projet, les dirigeants syndicaux, qui sont souvent ceux qui mènent les négociations, ont également évolué grâce au projet.

« Avant le projet, je ne savais pas grand-chose sur les droits des femmes, mais après avoir assisté aux cours de formation du projet Femmes, une solidarité et une unité très fortes sont apparues dans la recherche de solutions communes aux problèmes. Comme nous avons la possibilité d’organiser des rencontres avec notre employeur, pour aborder et résoudre les problèmes des travailleurs/euses, nous insistons désormais pour que l’on aborde et que l’on respecte les droits des femmes. Le nombre de membres a également augmenté, suite à l’adhésion de nouveaux travailleurs/euses au TUICO. Grâce à une bonne relation avec l’employeur, qui permet de jouir d’un environnement de travail favorable, le projet a obtenu d’excellents résultats. »

Stephen Athanas, délégué syndical de TUICO, syndicat présent dans les brasseries Tanzania Ltd., qui a pris part à un atelier du projet en avril 2011.



« Notre syndicat est bon à la négociation collective, mais nous n'avons guère abordé les droits protégeant la maternité plus tôt. Même moi, je n'étais pas au courant de l'importance de la Convention de l'OIT sur les droits protégeant la maternité jusqu'au cours de formation du projet. Depuis, nous avons obtenu des clauses dans les conventions collectives que nous avons avec les trois sociétés (un fabricant de biscuits, une chaîne de supermarchés, et un hôtel), qui stipulent que les mères qui allaitent et les femmes enceintes de plus de six mois ne doivent pas travailler la nuit. Dans l'usine de biscuits, il y a maintenant une salle spéciale où les mères peuvent allaiter leurs bébés. Nous essayons d'ajouter de clauses similaires dans toutes nos conventions collectives. Les entreprises sont réticentes à cause des coûts, mais le mouvement est lancé. »

Stephen Mugole, secrétaire général de l'UHFTAWU (syndicat des travailleurs de l'hôtellerie, de l'agro-alimentation, du tourisme et des branches connexes), et président du Comité national de coordination du projet en Ouganda

« Les droits à un congé de maternité de 60 jours, et à un congé de paternité de 4 jours, sont prévus par la Constitution de l'Ouganda, et par la législation du travail, mais n'ont jamais été mis en œuvre. Désormais, toujours plus d'hommes et de femmes sont conscients que ces congés sont nécessaires. »

Christine Nansubuga, NUCMAW (syndicat national des travailleurs du mouvement coopératif et des branches connexes) et Coordonnatrice nationale du projet en Ouganda

Grâce au projet, le syndicat **sud-africain SACCAWU** a obtenu l'adoption de plusieurs nouvelles clauses dans les conventions collectives. Un nouvel accord sur les droits parentaux a été conclu avec la chaîne hôtelière Sun International, en 2008. La direction a également accepté d'organiser des ateliers sur le harcèlement sexuel dans tous les hôtels gérés par la société, et de financer un atelier national pour élaborer un programme sur les questions d'égalité. Parallèlement, les congés de maternité se sont améliorés dans les hôtels Southern Sun, et à l'Hôtel Birchwood and Conference Centre, le syndicat a obtenu une politique sur le VIH-Sida.



Pour une meilleure collaboration intersyndicale À l'intérieur des frontières

Avant le projet, la collaboration entre syndicats n'était pas satisfaisante, au point que certains se portaient même une animosité réciproque.

Le projet encourage toutes les affiliées de l'UITA de chaque pays à travailler ensemble pour former un Comité national de coordination du projet (CNCP), ce qui, dans de nombreux pays, a eu pour effet, inattendu et heureux, de rapprocher les syndicats.

Désormais, Ils partagent des informations et des plans, et travaillent même ensemble dans le cadre des négociations collectives. Les retombées du projet Femmes vont bien au-delà du seul projet.

Au Nigeria, il y avait très peu de collaboration, voire de communication entre les syndicats. Cela tient en partie à des différences idéologiques, puisque les syndicats sont divisés en deux confédérations qui ont différentes orientations politiques. Pour le reste, il semblerait qu'ils partaient du principe que les besoins des travailleurs/euses variaient en fonction de leur niveau hiérarchique («cols bleus» vs «cols blancs», ou «cadres vs personnel subalterne) ou du secteur d'activité (agriculture, agro-alimentaire, hôtellerie, etc.). Les syndicats avaient fini par se prendre en grippe, et s'accusaient même mutuellement de «débaucher des membres», selon la coordonnatrice nationale du projet, Esther Timothy Cookey.

Le projet Femmes a contribué à changer tout cela. Les cinq syndicats du Nigeria affiliés à l'UITA ont été encouragés à mettre en place un Comité national de coordination du projet. Là, les représentants, en majorité des femmes, ont commencé à travailler ensemble, et cette collaboration s'est fait sentir dans leurs syndicats, et a contribué à surmonter les tensions.

Le Conseil de l'UITA au Nigeria est désormais en place. Les cinq organisations affiliées y participent et coopèrent beaucoup mieux. Le président du Conseil, Gabriel Babalola, dit que désormais ils soulignent que «nous sommes tous des travailleurs/euses» et qu'il faut donc «travailler main dans la main». Cette politique porte ses fruits. Par exemple, les syndicats, distincts, des superviseurs et des ouvriers/ères du secteur de l'agro-alimentaire négocient désormais ensemble, et non plus séparément, avec les employeurs. C'est un résultat inattendu, mais très heureux du projet Femmes.

De même, en **Ouganda**, les cinq syndicats affiliés à l'UITA ne collaboraient aucunement avant le projet. Maintenant, ils se réunissent régulièrement au sein du Comité national de coordination du Projet (CNCP). À présent, nous nous échangeons les conventions collectives et nous nous consultons mutuellement lorsque les négociations sont en cours, de telle sorte que les intérêts des femmes soient dument pris en compte", explique Stephen Mugole, secrétaire général de l'UHFTAWU, qui préside le CNCP en Ouganda.

En **Afrique du Sud**, la coordonnatrice nationale du projet, Patricia Nyman, a aussi remarqué que les délégués syndicaux des différents syndicats qui ont pris part ensemble aux ateliers du projet s'entendent mieux dans d'autres réunions, comme celles de la confédération COSATU. «La solidarité est là aussi au niveau de l'usine, et pas seulement au niveau officiel", dit-elle.

La coordinatrice de projet, Adwoa Sakyi, commente:

« grâce au projet, les gens finissent par se demander « pourquoi créons-nous de telles divisions entre nous? » »



Au-delà des frontières

« Le projet a augmenté notre lien avec d'autres syndicats aussi bien dans notre pays qu'à l'étranger. Au Malawi, il y a quatre syndicats affiliés à l'UITA, mais nous n'étions pas en contact les uns avec les autres. Maintenant, grâce au projet, nous dialoguons et échangeons des idées. Nous avons aussi plus de contacts avec d'autres affiliés de l'UITA au-delà des frontières. »

Dorothea Makhasu, ex secrétaire générale de l'HFPCWU (syndicat des travailleurs de l'hôtellerie, de l'agro-alimentaire et du nettoyage), et coordonnatrice nationale du projet au Malawi.

Grâce aux réunions régionales, aux échanges, à l'échange de rapports, et ainsi de suite, le projet permet aux femmes (et aux hommes) de différents pays d'apprendre les uns des autres. Les Coordonnatrices nationales du projet expliquent quelles sont les techniques d'organisation et d'éducation qui fonctionnent chez elles, par exemple. Elles sont également encouragées à expliquer les principales difficultés auxquelles elles sont confrontées, et s'empruntent mutuellement des idées quant à la façon de les surmonter.

« L'un des domaines où j'ai appris des autres, c'est celui des différents outils d'organisation qui peuvent être utilisés en fonction des situations. »

Patricia Nyman, Coordonnatrice des questions d'égalité, SACCAWU (syndicat des travailleurs du commerce, de la restauration d'entreprise et des branches connexes)

Les relations avec les pays environnants se sont également renforcées.

Le Comité national de coordination du projet du Burkina Faso et du Niger, en Afrique occidentale, se sont lancés dans les échanges transfrontaliers de stratégies pour l'organisation de l'économie informelle, y compris les travailleurs domestiques, et pour faire entrer davantage de femmes dans les instances décisionnelles.

S'installer dans des régions et des pays nouveaux

Cette plus grande collaboration transfrontalière et régionale apporte une énergie renouvelée au niveau international et encourage également de nouveaux syndicats à adhérer à l'UITA ou à y jouer un rôle plus actif.

Depuis toujours, il est particulièrement difficile de faire participer les femmes syndicalistes d'Afrique du nord dans les activités de l'UITA. Mais il y a des raisons d'espérer que là aussi, les choses bougent grâce au projet.

Sonia Agrebi, du FGAT-UGTT (syndicat de l'agro-alimentaire et du tourisme), en Tunisie, a participé pour la première fois à une conférence syndicale régionale à Accra, au Ghana, en décembre 2011. Elle y a été élue membre titulaire du Comité Femmes de la région Afrique de l'UITA. C'est la première fois que ce comité a un membre d'Afrique du Nord. Sonia est très active au sein de son syndicat et elle est heureuse et enthousiaste de faire partie d'un réseau plus large, comme celui du Comité Femmes de la région.

« Nous devons en faire plus, et nous espérons que grâce aux récents changements politiques en Afrique du nord, les femmes de la région auront plus de possibilités de participer activement. »

Dainess Chawinga, secrétaire générale du HCWUZ (syndicat des travailleurs de la restauration hôtelière de Zambie), et membre du Comité régional africain UITA



Impact pour les syndicats suédois qui financent ce projet

Ce projet est financé par les syndicats suédois : la confédération syndicale LO-TCO et les trois syndicats suédois qui sont affiliés à l'UITA: HRF, Kommunal, et Livs. Les syndicats suédois sont très satisfaits des énormes progrès enregistrés par les syndicats africains, avec des sommes relativement modestes.

D'autant plus qu'il ne s'agit pas d'un flux à sens unique, où les uns donnent, et les autres reçoivent avec reconnaissance. Les représentants syndicaux suédois qui ont assisté à des activités du projet sont rentrés chez eux inspirés, avec une énergie et des idées nouvelles pour leur propre mouvement syndical. Ils ont un sens renouvelé des problèmes communs... et des stratégies pour les surmonter, qui unissent les travailleurs/euses du monde entier.

« Pour moi, c'est ça, un syndicat »

« Je suis allée à la réunion de 2010, au Ghana, et j'ai été très fortement impressionnée par la façon dont toutes ces femmes de différents syndicats coopèrent, par l'enthousiasme de faire partie d'un syndicat, par la façon dont elles communiquent avec tant de femmes à travers les ateliers, dans un si grand nombre de lieux de travail, par la façon dont elles savent tirer parti des rares ressources dont elles disposent.

Elles sont tout à fait conscientes que les femmes devraient avoir plus de possibilités de se faire représenter à la table de négociations, de siéger à tous les niveaux du syndicat, et aussi que les femmes doivent soutenir les candidatures d'autres femmes. Elles pensent qu'il est important que les hommes s'impliquent aussi. Beaucoup d'hommes ne savent pas ce que pensent les femmes ou ce qui les préoccupe : ils ne parlent jamais de ces questions entre eux. Comme de nombreux négociateurs sont des hommes, ils ne font pas valoir ces questions. J'espère que nous réussirons à impliquer plus de femmes dans les négociations collectives.

Je rappelle constamment l'expérience du projet africain à mon syndicat, Kommunal : la meilleure façon de recruter est de se rendre sur les lieux de travail et d'organiser des ateliers, pour rencontrer les travailleurs/euses là où ils sont et leur demander ce qu'ils veulent. Preuve en est le grand nombre de nouvelles recrues captées par les syndicats africains. Kommunal est le plus grand syndicat de Suède, et je pense que nous attendons trop que les gens viennent vers nous. Je suis syndiqué depuis 1978, mais cette expérience, je ne l'oublierai plus de toute ma vie. Pour moi, c'est ça, un syndicat. »

Anja Westberg, Responsable nationale de KOMMUNAL (syndicat suédois des travailleurs municipaux)

« Lorsque je suis venue voir le projet Femmes de la région Afrique en 2010, le point fort fut pour moi de réaliser à quel point nous avions tout en commun et à quel point si peu nous divisait dans ce monde patriarcal. »

« Je n'oublie jamais l'engagement et l'enthousiasme des participantes, leur foi en l'être humain et dans la force du travail collectif. Les visites et réunions en milieu de travail avec les présidents des syndicats nationaux ont été très instructives. C'est là que j'ai vu et compris à quel point la lutte que doivent livrer les femmes est à contrecourant. »

Kristina Nordström, Responsable nationale des questions d'égalité de Livs (syndicat des travailleurs suédois de l'agroalimentaire)



« Il faut que ce soit un échange »

Thérèse Guovelin est vice-présidente de HRF, syndicat des travailleurs de l'hôtellerie et de la restauration de Suède. Le syndicat HRF est le principal bailleur de fonds du projet Femmes de la région Afrique de l'UITA. Thérèse est également l'une des huit vice-présidents/es de l'UITA et la vice-présidente du Comité des Femmes de l'UITA. Elle a assisté à l'atelier inaugural du projet, à Johannesburg, en 2007, et à une réunion régionale d'évaluation / planification du projet, à Accra, en 2010.

« En Suède, nous avons un peu avancé en matière d'égalité hommes femmes, mais ce n'est pas le cas dans tous les domaines, comme par exemple l'écart salarial persistant. De toute évidence, les défis auxquels fait face l'Afrique sont en partie identiques à ceux que nous affrontons en Suède. Cela dit, il est vrai, que nous avons plus de possibilités, et c'est peut-être ce qui explique l'indolence de certains syndicalistes suédois.

Raconter le projet des femmes africaines à nos syndicalistes de la base, est une façon de les encourager. Nous racontons à nos membres les problèmes que rencontrent nos sœurs d'Afrique, de la part des employeurs, mais aussi de certains camarades. Pourtant, ces femmes gardent le moral, elles disent: «Oui, il faut lutter, mais nous sommes prêtes à continuer» ... et l'énergie qu'elles ont ! Elles veulent aller plus loin, développer leurs réseaux, arriver au pallier suivant. Et elles se débrouillent avec si peu de ressources : elles font vraiment tout ce qu'elles peuvent avec les moyens financiers mis à disposition. Qui plus est, pour elles, il est clair qu'à long terme, elles ne veulent plus dépendre de nous.

Le projet nous apprend à être sincère, à nous regarder, dans nos organisations, et à nous demander «que pouvons-nous faire pour mieux coopérer avec le reste du mouvement syndical?». Nous jouons trop souvent le jeu des employeurs, en essayant de débaucher les membres des autres, par exemple. Nous devons être responsables, et exiger que les autres fassent également preuve de responsabilité. Nous devons avoir la force de lâcher prise et de donner aux militants la liberté et la responsabilité d'essayer de nouvelles choses, en particulier aux femmes, parce que les femmes en sont capables. Cela dit, il ne s'agit pas d'une question de femmes, il s'agit aussi d'une question d'hommes.

J'espère vraiment qu'à un moment donné, nous pourrions faire venir un groupe du projet africain en Suède, pour que nos syndicalistes puissent voir les résultats de notre soutien. J'aimerais développer les échanges, notamment entre les jeunes militants et les nouveaux membres. En outre, ce serait une chance, pour nos sœurs et nos frères africains, de voir que nous avons les mêmes souhaits, et les mêmes problèmes, et qu'il faudra les aborder dans l'unité. Il faut que ce soit un échange. »



Dainess Chawinga, secrétaire générale de HCWUZ (syndicat des travailleurs de la restauration hôtelière de Zambie) et membre du Comité régional africain de l'UITA.

« Auparavant, les gens disaient que les femmes ne s'intéressent pas aux syndicats. Il est vrai que beaucoup de femmes pensaient que les syndicats n'étaient qu'un « à côté », un gaspillage de temps, ou un « travail d'homme ». Et pourtant, combien de femmes n'avons-nous pas vu adhérer aux syndicats et aspirer à être dans toutes leurs structures. »

La formation leur a permis de comprendre que, grâce au syndicat, elles peuvent se battre pour ce qu'elles veulent dans la vie. Du coup, maintenant, il y a beaucoup de femmes dans les structures, qui sont en lice pour des postes au sein du syndicat. Elles savent que, sans la présence des femmes, les hommes ne défendront pas leurs objectifs. Certains hommes comprennent peut-être, mais ils ne sont pas très motivés.

Les femmes que nous formons, forment d'autres femmes à leur tour. Elles osent se lever pour enseigner leurs droits à d'autres femmes. Les femmes apprennent la façon de négocier de meilleurs salaires et conditions. D'autres femmes sont motivées parce qu'elles voient que leurs amies l'ont fait et ça les a encouragé. La confiance en soi augmente vraiment, et elles se sentent prêtes à assumer des postes.

Je tiens à remercier sincèrement les syndicats suédois d'avoir parrainé ce projet. Nous sommes très fiers de ce que nous faisons. Ça nous a énormément aidées de voir l'engagement et l'intérêt dont les femmes peuvent faire preuve. »

AFRIQUE AUSTRALE

Afrique du Sud

Food and Allied Workers' Union (FAWU)
South African Commercial, Catering and Allied Workers' Union (SACCAWU)
South African Domestic Service and Allied Workers' Union (SADSAWU)

Zambie

Hotel Catering Workers' Union of Zambia (HCWUZ)
National Union of Commercial and Industrial Workers (NUCIW)
National Union of Plantation and Agricultural and Allied Workers (NUPAAW)

Zimbabwe

Federation of Food and Allied Workers' Unions, Zimbabwe (FFAWUZ)
General Agricultural and Plantation Workers' Union of Zimbabwe (GAPWUZ)
Zimbabwe Catering and Hotel Workers' Union (ZCHWU)

Malawi

Hotels, Food Processing, and Catering Workers' Union (HFPCWU)
Sugar Plantation and Allied Workers' Union (SPAWUM)
Tobacco and Allied Workers' Union of Malawi (TOAWUM)

AFRIQUE DE L'EST

Kenya

Kenya Union of Commercial, Food and Allied Workers (KUCFAW)
Kenya Union of Sugar Plantation and Allied Workers (KUSPW)
Kenya Union of Domestic, Hotels, Educational Institution and Allied Workers (KUDHEIHA)

Tanzanie

Conservation Hotels Domestic and Allied Workers' Union (CHODAWU)
Tanzania Plantation and Agricultural Workers' Union (TPAWU)
Tanzania Union of Industrial and Commercial Workers (TUICO)

Ouganda

National Union of Co-operative Movement and Allied Workers (NUCMAW)
National Union of Plantation and Agricultural Workers (NUPAW)
Uganda Beverage, Tobacco and Allied Workers' Union (UBTAWU)
Uganda Fisheries and Allied Workers' Union (UFAWU)
Uganda Hotels, Food, Tourism and Allied Workers' Union (UHFTAWU)

AFRIQUE DE L'OUEST (anglophone)

Ghana

General Agricultural Workers' Union of GTUC (GAWU)
Industrial and Commercial Workers' Union (ICU)
Food and Allied Workers Union of GFL (FAWU)



Nigéria

Agriculture and Allied Employees' Union of Nigeria (AAEUN)
National Union of Food, Beverages, and Tobacco Employees (NUFBTE)
National Union of Hotels and Personal Services Workers (NUHPSW)
Food, Beverage and Tobacco Senior Staff Association (FOBTOB)
Hotels and Personal Services Senior Staff Association (HAPSSSA)

AFRIQUE DE L'OUEST(francophone)

Bénin

Fédération des Syndicats du Développement Rural (FESYNDER)
Fédération des Travailleurs de l'Hôtellerie, de Tourisme et Assimilés (FESYNTRA-HTA)
Syndicat de la SOBEBRA (SYNTRA.SOB)
Syndicat des Travailleurs du Sucre et de l'Alcool (SYNTRASA)
Syndicat National des Travailleurs de Boulangeries et Pâtisseries du Bénin (SYNTRABOPAB)

Burkina Faso

Fédération Nationale de l'Alimentation et de l'Hôtellerie de Burkina (FNAHB)
Fédération Nationale des Boulangers et Pâtisseries du Burkina Faso (FNBP)
Fédération Nationale des Agriculteurs, Planteurs Éleveurs et Maraîchers (FNAPEM)
Syndicat National des Travailleurs de l'Agriculture (SYNATRAG)
Syndicat National des Travailleurs de l'Environnement, du Tourisme et de l'Hôtellerie (SYNTETH)

Cote d'Ivoire

Centrale des Industries Agroalimentaires, de l'Hôtellerie et des Branches Connexes de Cote d'Ivoire (CIAGAH-CI)

Mali

Syndicat National de la Production de l'Environnement (SYNAPE)
Syndicat National de l'Industrie Alimentaire, du Tourisme, de l'Habillement et des Travailleurs des Ambassades et du Personnel de Maison (SYNIATHA)

Niger

Syndicat National Autonome des Travailleurs des Eaux et Forêts (SNATEF)
Syndicat National des Agents de l'Agriculture du Niger (SNAAN)
Syndicat National des Travailleurs de Hôtels, Bar Restaurants et Assimilés (SYNTHOBRA)
Syndicat National des Travailleurs de l'Industrie du Niger (SNTIN)
Syndicat Unique du Personnel des Ressources Animales (SUPRA)

Sénégal

Syndicat Autonome des Travailleurs de l'Agriculture (SATAG),
Syndicat Autonome des Travailleurs de l'Agroindustrie Alimentaire (SATAGRIAS)
Syndicat Autonome des Travailleurs de l'Hôtellerie, de la Restauration et Branches Connexes (SATHR)
Syndicat Autonome des Travailleurs de Nestlé Sénégal (SATS-UNSAS)
Syndicat Autonome et Démocratique des Travailleurs des Industries Alimentaires (SYNADTRIA)
Syndicat National des Travailleurs des Industries Alimentaires (SNTA-CNTS)

Togo

Syndicats des Travailleurs des Entreprises de Boissons (SYNTEB)
Syndicat des Industries Agro – Alimentaires du Togo (SYNIAT)
Syndicat Libre des Employés de l'Industrie Touristique du Togo (SYLEITTO)



Documentation de référence

‘Un/e pour tous/tes = tous/tes pour un/e’

‘Un guide sur l’égalité hommes femmes pour les syndicalistes de l’agriculture, l’agroalimentaire, l’hôtellerie- restauration

UITA, juin 2007

Anglais: http://www.iuf.org/women/2008/02/iuf_gender_equality_guide.html

Pour les versions en français ou dans d’autres langues, veuillez prendre contact avec l’UITA au niveau national, régional ou mondial.

‘Guide pour l’établissement d’un programme de santé et sécurité sur le lieu de travail, à l’intention des travailleuses de l’Afrique occidentale francophone’

du Dr. T. Kalhoulé, expert en SST du bureau de l’OIT pour la région du Sahel, en collaboration avec le projet Femmes de la région Afrique de l’UITA, décembre 2010. Disponible en anglais et en français.

Pour voir et entendre **Adwoa Sakyi, Coordinatrice du projet Femmes de la région Afrique de l’UITA**, parler de son travail en tant que responsable des questions d’égalité du GAWU (syndicat général des travailleurs de l’agriculture) sur une courte vidéo, cliquer sur :

<http://www.youtube.com/watch?v=lm9Ak7nNM1c>

Pour voir des entretiens et en savoir plus sur les résultats obtenus par les femmes syndicalistes des syndicats affiliés à l’UITA dans monde entier, cliquez sur: www.iuf.org/women

Contactez-nous

Coordinatrice du projet Femmes de la région Afrique de l’UITA

Adwoa Sakyi: sakyiadwoa@gmail.com / mudanngo@yahoo.com

Tel: +233 244 547 021 / +233 202 387949

Secrétaire de la région Afrique de l’UITA

Gabriel Babalola: gabrielbabalola@yahoo.com

Tel: +234 1 470 5685 / +234 802 733 9325

Responsable pour les questions d’égalité à l’UITA

Barbro Budin: barbro.budin@iuf.org

Tel: +41 22 879 0512 / +41 22 793 2233

Union internationale des travailleurs de l’agriculture, l’agroalimentaire, l’hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA)

Rampe du Pont Rouge 8

CH-1213 Geneva

Suisse

Tel: +41 22 793 22 33

Fax: +41 22 793 22 38

Courriel: iuf@iuf.org

www.iuf.org



À propos de l'UITA

L'Union internationale des travailleurs de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes est une fédération de syndicats représentant les travailleurs/euses des secteurs suivants :

- agriculture and plantations
- la préparation et la manufacture d'aliments et de boissons
- l'hôtellerie, la restauration et la restauration d'entreprise (catering)
- toutes les étapes de transformation du tabac

L'UITA compte actuellement 336 syndicats, qui représentent plus de 12 millions de travailleurs/euses, dans 120 pays.



**WOMEN'S
CONFERENCE**
Geneva, 12-13 May 2012

**FRAUEN-
KONFERENZ**
Genf, 12.-13. Mai 2012

**CONFERENCIA
DE LA MUJER**
Ginebra, 12-13 Mayo 2012

**CONFÉRENCE
DES FEMMES**
Genève, 12-13 Mai 2012

**KVINNO-
KONFERENS**
Genève, 12-13 Maj 2012