



Un Guide sur l'égalité de genre pour les syndicalistes des secteurs de l'UITA

Toutes pour une = une pour toutes

2e édition





L'Union internationale des travailleurs-euses de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du catering, du tabac et des branches connexes (UITA) est une fédération internationale d'organisations syndicales représentant les travailleurs-euses employé-e-s dans les secteurs de l'agriculture et des plantations, de la préparation et de la transformation des produits alimentaires et des boissons, de l'hôtellerie, de la restauration et du catering, et dans toutes les étapes de la transformation du tabac. L'UITA est composée de 425 organisations syndicales affiliées dans 127 pays représentant plus de 10 millions de travailleurs-euses.

Site internet : www.iuf.org

Courrier électronique : iuf@iuf.org

Adresse postale : Rampe du Pont-Rouge, 8, 1213, Petit-Lancy, Suisse

Téléphone : + 41 22 793 22 33

Fax : + 41 22 793 22 38

Remerciements

Le présent guide est basé sur un guide précédent de l'UITA sur l'égalité de genre, « Tous-tes pour un-e = un-e pour tous-tes », qui peut être consulté à <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/2.-All-for-One-One-for-All.pdf> (en anglais) Ce guide est une version actualisée et a été développé avec de nouveaux chapitres et témoignages.

Il a été élaboré à partir d'ateliers, de réunions et d'interviews de représentant-e-s d'organisations affiliées à l'UITA. L'auteure souhaite remercier toutes celles et tous ceux qui ont contribué, par leurs témoignages et observations, à la préparation de ce document.

L'auteure tient aussi à remercier toutes les personnes et les organisations qui ont apporté leur soutien à la rédaction de ce guide, dont le personnel du Secrétariat général et des organisations régionales de l'UITA, ainsi que Kommunal, Union to Union (U2U) et 3F. Merci également à Anja, Karin, Jeffrey, Julie, Celia et Dave pour leurs commentaires et conseils précieux lors de l'élaboration de ce guide.

La préparation de ce guide a été confiée au Global Labour Institute (GLI), basé à Manchester. Le GLI est une organisation sans but lucratif qui effectue des recherches et propose du matériel éducatif à l'intention du mouvement international syndical. Le GLI est membre du réseau du GLI, une alliance d'organisations qui promeut la solidarité internationale parmi les syndicats et d'autres structures et mouvements de la société civile.

Il a été rédigé par Georgia Montague-Nelson.

Conception et mise en page: m+m Studios.

2022

L'utilisation d'un langage non sexiste dans un guide de cette nature a constitué un défi majeur dans la présente version française. Le critère appliqué a été l'utilisation d'un langage inclusif autant que possible, à l'exception des citations, des titres de documents et des noms d'organisations qui appliquent un critère différent de celui défini pour cette publication.

Photos sur la couverture : Anna Nylander U2U, Flora Tristan CMP, Coordinadora Feminista 8M, IUF EECA



Les syndicats inclusifs sont des syndicats plus forts.

Les syndicats qui représentent tous-tes les travailleurs-euses sont des syndicats plus forts et qui deviennent plus pertinents pour les membres existants et les nouveaux membres potentiels. La lutte contre toutes les formes de discrimination est un moyen d'organiser et de renforcer le pouvoir collectif.

Toutefois, les femmes continuent d'être confrontées aux inégalités, au travail et au sein de leurs syndicats et de la société en général. Parallèlement, les voix et les préoccupations des femmes continuent d'être sous-représentées.

La pandémie du COVID-19 et la crise économique et sociale mondiale qui en découle ont également engendré des conditions d'extrême précarité pour les travailleurs-euses des secteurs de l'UITA. La pandémie a amplifié les vulnérabilités présentes dans nos sociétés. Les vies des femmes sont affectées de manière disproportionnée.

Cette conjoncture réaffirme la nécessité de continuer à déployer des efforts en faveur de l'égalité de par le monde. L'égalité est l'un des piliers des sociétés capables de résister aux crises et elle favorise une plus grande représentation des femmes dans tous les pans de la société. Les circonstances actuelles soulignent également le besoin pressant de renforcer la solidarité et de promouvoir une coopération plus étroite – entre nos syndicats, au sein des pays et par-delà les frontières.

Ce guide a pour objectif d'encourager l'égalité, en promouvant la solidarité, en construisant le pouvoir syndical et en s'attaquant aux inégalités que subissent les femmes.

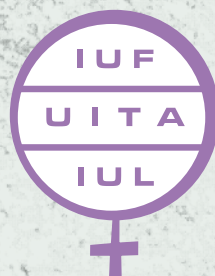
S'appuyant sur les expériences des organisations affiliées de l'UITA, ce guide est étayé par les témoignages de femmes du monde entier confrontées à des inégalités et qui se sont syndiquées pour y répondre. Il met en évidence le travail remarquable de militantes syndicales – et également le soutien dont elles ont bénéficié de la part de syndicalistes masculins – et leurs réalisations dans la lutte pour l'égalité.

La Partie 1 présente les différentes formes d'inégalité subies par les femmes et fournit des exemples, à l'échelle mondiale, de la manière dont les militantes syndicales luttent contre ces inégalités.

Les femmes se heurtent à de nombreux obstacles pour accéder à l'égalité de rémunération, de l'emploi et des chances. Elles assument un double fardeau, effectuant les tâches domestiques non rémunérées en sus de leur emploi salarié. La crise environnementale et l'insécurité du système alimentaire frappent les femmes le plus durement. Elles continuent en outre d'être exposées de manière disproportionnée au harcèlement sexuel et à la violence domestique. Les femmes encourent des risques de santé et de sécurité au travail différents en raison de leur sexe et de leur genre. De nombreuses femmes ont également de multiples identités sociales qui les exposent à de multiples discriminations.

La Partie 2 met l'accent sur le développement de la force et de la solidarité syndicales pour combattre l'inégalité de genre.

Les stratégies de syndicalisation peuvent contribuer à accroître les effectifs féminins. Le renforcement de l'autonomie, de la confiance en soi et du militantisme des femmes peut contribuer à améliorer leur représentation et faire en sorte que leurs voix et préoccupations soient entendues. Il est également nécessaire, pour construire la solidarité, qu'un plus grand nombre d'hommes soient convaincus des avantages de l'égalité et prêts à les défendre. Établir une solidarité entre travailleuses par-delà les frontières contribue également à faire progresser la lutte mondiale pour l'égalité.



Toutes pour une = une pour toutes est l'une de nos publications les plus inspirantes, décrivant comment les femmes de tous les secteurs de l'UITA se sont battues pour l'égalité et comment elles ont gagné.

La première version de ce manuel, publiée en 2007, nous invitait à comprendre pourquoi le taux de syndicalisation des travailleuses était souvent faible, même dans les secteurs où prédominait la main d'œuvre féminine. Elle questionnait la sous-représentation des travailleuses dans les structures syndicales et aux postes de responsabilité des syndicats... et fournissait des exemples concrets de la manière dont ces situations pouvaient être corrigées.



Dix ans plus tard, à l'issue du 27e Congrès de l'UITA en 2017, la représentation des femmes dans les organes directeurs de l'UITA – à la fois au Comité exécutif et au Comité de direction stratégique – était la plus forte enregistrée jusque là. Deux autres résultats du Congrès ont été un renforcement du Comité Femmes de l'UITA et l'élection de la toute première femme secrétaire générale de l'UITA.

Je suis bien consciente d'être redevable au travail de l'UITA sur l'égalité de genre – et grâce à nos camarades qui ont partagé leurs expériences et connaissances, qui ont pris confiance en elles et qui s'entraident. Je suis extrêmement fière d'avoir l'honneur de diriger l'UITA.

Le Congrès a également débouché sur un programme de travail renforcé sur l'égalité de genre et des engagements à aborder de nouveaux domaines de travail pour soutenir les travailleurs-euses LGBTI et les jeunes travailleurs-euses et garantir qu'ils et elles aient non seulement une place au sein de l'UITA, mais également une voix au chapitre.

Depuis 2007, nous avons accompli d'énormes progrès dans la lutte contre le fléau qu'est le harcèlement sexuel – malheureusement très répandu et auquel les femmes doivent faire face quotidiennement dans de nombreux secteurs de l'UITA. Nous avons conclu de nouveaux accords sur cette question avec des sociétés transnationales et nous sommes félicité-e-s de l'adoption de la convention internationale de l'OIT sur la violence et le harcèlement en 2019. Ces engagements écrits doivent maintenant être concrétisés sur les lieux de travail et ce nouveau manuel nous aidera à le faire.

Nous avons de nombreux défis à relever et la pandémie du COVID-19 a éclairé d'une lumière crue les injustices et les inégalités au sein de la société. Je suis toutefois convaincue qu'ensemble, nous parviendrons à surmonter ces obstacles et qu'ensemble, nous gagnerons. Nous sommes « Toutes pour une, Une pour toutes ».

Sue Longley, Secrétaire générale de l'UITA

PS : Malin Klingzell-Brulin qui a contribué à la première édition du guide est décédée soudainement en mars 2021. Malin et toutes les autres camarades que nous avons perdues depuis 2007 sont dans nos pensées. Notre combat continu pour l'égalité est notre hommage à leur égard.

« Je sais que les femmes, une fois convaincues du bien fondé de leur action, que leur rébellion est juste, poursuivront leur combat quelles que soient les difficultés, quels que soient les dangers, aussi longtemps qu'il reste une femme debout pour porter l'étendard de la rébellion ».

Emmeline Pankhurst, fondatrice du mouvement des suffragettes britanniques (1858-1928)

Sommaire

Partie 1 **Combattre les inégalités** 7

1. Égalité de rémunération, de l'emploi et des chances pour les femmes 7
2. Les responsabilités assumées par les femmes24
3. Une planète en crise31
4. La violence et le harcèlement à l'égard des femmes dans le monde du travail.....38
5. Une approche de la santé et sécurité au travail intégrant la dimension de genre.....50
6. Des discriminations multiples67

Partie 2 **Un pouvoir syndical au service de toutes et tous** 79

7. Syndicalisation – Accroître les effectifs féminins.....80
8. Un pouvoir et une voix – Représenter les femmes91
9. Gagner le soutien des hommes..... 105
10. Solidarité des travailleuses par-delà les frontières..... 113



Ce guide est pour nous toutes et tous – femmes et hommes.

Il s'adresse à toutes celles et tous ceux qui souhaitent renforcer leur syndicat et le rendre plus représentatif en favorisant l'égalité de genre – au travail, au sein du syndicat et de la société. Toutefois, étant donné qu'il s'agit d'un guide sur l'égalité de genre – et que les femmes ont été marginalisées au cours de l'histoire – il porte principalement sur les expériences des femmes.

Ce guide comprend deux parties :

La **Partie 1 : Combattre les inégalités** met en évidence les inégalités de genre que nous devons combattre ensemble.

La **Partie 2 : Un pouvoir syndical au service de toutes et tous** présente les stratégies de syndicalisation qui peuvent :

- Accroître les effectifs féminins ;
- Encourager les femmes à s'affirmer, à militer et à prendre confiance en elles;
- Garantir que les voix et les préoccupations des femmes sont entendues et prises en compte par les syndicats ;
- Persuader un plus grand nombre d'hommes qu'inclure et écouter les femmes est l'approche à suivre, qu'elle est bénéfique pour les syndicats et donc également dans leur intérêt.



Vous pouvez utiliser ce guide de la manière qui vous semble la plus utile. Vous pouvez le lire du début à la fin ou sélectionner les parties que vous jugez les plus pertinentes, pour vous et votre syndicat.



Sous les rubriques **Ce que nous faisons** et **Ce que nous disons** figurent les actions et les commentaires de membres d'organisations affiliées de l'UITA du monde entier qui peuvent orienter vos stratégies et activités de syndicalisation. Ces suggestions peuvent être une source d'inspiration et guider nos actions.



D'autres suggestions sont avancées sous les rubriques **Ce que nous pouvons faire** et **Arguments à faire valoir**, pour :

- persuader davantage de femmes d'adhérer aux syndicats ;
- négocier des accords avec les directions des grandes entreprises ;
- inciter les gouvernements à améliorer la législation nationale ;
- promouvoir l'égalité de genre, renforcer les syndicats et bâtir une société plus juste et plus égalitaire.



La rubrique **Principales ressources** comprend des références utiles.

Des versions plus longues de plusieurs interviews citées dans ce guide sont disponibles sur le site internet de l'UITA.

Partie 1

Combattre les inégalités



« Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits... »

(Article premier de la Déclaration universelle des droits de l'homme, Nations Unies, 1948)

1.

Égalité de rémunération, de l'emploi et des chances pour les femmes

Pendant longtemps, les femmes ont occupé des emplois informels. Ce n'est qu'il y a 50 ans environ qu'elles ont commencé à prendre pied sur le marché du travail formel, mais dans un environnement inégalitaire, conçu par et pour les hommes.

En conséquence, les femmes sont confrontées à la discrimination au travail.

Nous sommes victimes des effets de la mondialisation. Nous sommes les premières à être licenciées lors des suppressions d'emplois. Notre sécurité de l'emploi est moindre que celle des hommes et nous occupons une plus grande proportion d'emplois précaires, à temps partiel et temporaires.

Nous sommes surreprésentées dans les emplois les plus susceptibles d'être automatisés, nous exposant ainsi au risque de perdre nos emplois. Nos possibilités de formation et de promotion professionnelles sont inférieures à celles des hommes.

Nous avons un moindre accès à la protection sociale – pensions de retraite, couverture santé universelle et autres. Encore aujourd'hui, les hommes sont souvent perçus comme le chef de famille et les femmes comme « dépendantes » en termes de revenu, fiscalité et prestations sociales (OIT 2017).

Au niveau mondial, les femmes sont confrontées à une plus grande pauvreté que les hommes. (ONU Femmes, 2018)

Pourtant, selon les droits humains fondamentaux internationalement reconnus :

- Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.
- Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.
- Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.

(Article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, Nations Unies, 1948)

Certaines personnes pensent que les inégalités entre les femmes et les hommes sont « naturelles », qu'elles font partie de nos cultures et traditions et qu'elles sont liées à nos

rôles biologiques respectifs. Mais il n'y a rien de naturel dans la discrimination. Elle est le résultat du rapport de forces inégal entre les femmes et les hommes – et il convient d'y résister, de la combattre et de la condamner résolument.

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (Nations Unies, 1979)

L'Article 10 stipule que « Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes afin de leur assurer des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'éducation, l'orientation professionnelle, l'accès aux études et l'obtention de diplômes ».

L'Article 11 (1) requière que toutes les mesures appropriées soient prises afin d'assurer que les femmes aient les mêmes droits que les hommes en ce qui concerne : le libre choix de la profession et de l'emploi, la promotion, la stabilité de l'emploi, la sécurité sociale et les prestations sociales, la formation professionnelle, l'égalité de rémunération et la santé et à la sécurité des conditions de travail.

1.1 Normes internationales

Les droits humains ont été édictés par plusieurs organisations internationales.

L'**Organisation des Nations Unies (ONU)** est une organisation internationale regroupant la quasi-totalité des États dans le monde. Ses objectifs premiers sont le maintien de la paix et de la sécurité internationales. La **Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH)** a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies. Ce sont des droits qui s'appliquent à tous et à toutes sans distinction.

Deux pactes donnent une valeur juridique contraignante à la DUDH :

Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) (1966)

Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) (1966)

Ces traités créent des obligations juridiquement contraignantes pour les États signataires.

L'**Organisation internationale du travail (OIT)** est une agence spécialisée tripartite intégrée au système des Nations Unies et réunissant les représentant-e-s des gouvernements, des employeurs et des travailleurs-euses. Elle a pour vocation de promouvoir les droits fondamentaux au travail, dont l'élimination de la discrimination, et d'encourager le travail décent pour tous et toutes. Elle établit des normes internationales qui sont énoncées dans des Conventions et des Recommandations. Les États membres sont invités à ratifier les conventions – des instruments internationaux juridiquement contraignants – et à transposer ces normes dans leur législation nationale. Les recommandations avancent des principes directeurs sur l'application d'une convention et le renforcement des législations nationales.

Il existe également des conventions fondamentales de l'OIT que tous les États membres doivent appliquer, qu'ils les aient ratifiées ou non :

Droit fondamental	Convention fondamentale de l'OIT
Liberté syndicale et protection du droit syndical	87
Droit d'organisation et de négociation collective	98
Abolition du travail forcé	29 et 105
Âge minimum	138
Élimination de la discrimination (emploi et profession)	111
Égalité de rémunération	100
Élimination des pires formes de travail des enfants	182

Toutes les conventions et recommandations de l'OIT peuvent être consultées à partir de la page <https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr>

La **Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes** est un traité international adopté en tant que déclaration internationale des droits des femmes.

Il existe également des traités régionaux qui protègent et promeuvent les droits humains et l'égalité de genre.

- **La Convention européenne des droits de l'homme (1953)**
https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_FRA.pdf
- **La Convention américaine relative aux droits de l'homme (1969)**
<https://www.cidh.oas.org/Basicos/French/c.convention.htm>
- **La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (1981)**
https://www.un.org/fr/africa/osaa/pdf/au/afr_charter_human_people_rights_1981f.pdf

Il existe également des lois et des pratiques nationales en matière d'emploi, souvent basées sur ces normes. Ces normes internationales sont citées à maintes reprises dans ce guide. Elles constituent des références utiles dans vos négociations avec les employeurs et les gouvernements.



1.2 La division du travail

Le travail est généralement réparti entre les femmes et les hommes en fonction des rôles assignés à leurs genres respectifs. Ces stéréotypes préjudiciables signifient que certaines tâches sont considérées comme étant typiquement « féminines ».

C'est ce qu'on appelle **la ségrégation professionnelle**.

Les femmes sont généralement embauchées à des postes, auxquels elles postulent, qui correspondent aux rôles qu'on leur attribue, à l'intérieur et à l'extérieur du foyer, ou basés sur la perception par la société du rôle des femmes. Elles doivent souvent rester chez elles et s'occuper des tâches domestiques et des proches, au lieu de travailler à l'extérieur. Et souvent, elles assument la double charge de faire les deux.

Pour beaucoup d'entre nous, les possibilités d'éducation sont souvent inférieures à celles des hommes, avec pour conséquence que nous occupons des emplois qui sont bien en dessous de notre potentiel. Même lorsque nous sommes instruites, la discrimination signifie que notre participation au marché du travail est encore limitée. Nous sommes surreprésentées dans les emplois précaires et informels, mal payés et peu sûrs, alors que les hommes dominent dans les postes de haut niveau.

Les emplois que nous occupons sont généralement perçus comme étant « moins qualifiés » que ceux des hommes et nos compétences comme étant « naturelles ». Nous sommes souvent expressément recrutées pour des emplois spécifiques en raison de notre tendance à avoir de meilleures compétences relationnelles. Malgré cela, nos capacités sont sous-évaluées et de ce fait, nous sommes souvent moins bien rémunérées.

Si les hommes sont généralement plus grands et physiquement plus forts, il n'en reste pas moins que nous partageons de nombreuses aptitudes et sommes souvent capables d'effectuer le même travail. Par ailleurs, lorsque des efforts sont faits pour attirer les femmes vers des emplois traditionnellement « masculins », il est rare que des efforts équivalents soient déployés pour attirer les hommes vers des emplois réputés « féminins ».

Ces stéréotypes de genre ne sont pas seulement préjudiciables pour les femmes, ils le sont également pour les hommes. Il n'est tout simplement pas logique d'attribuer des tâches différentes aux femmes et aux hommes – **cela restreint les choix de tous et toutes**.



Ce que nous faisons

Lutter pour l'inclusion

En Colombie, les femmes sont sous-représentées sur le marché du travail. Le **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria (SINTRAINAGRO)** s'est attaché à procurer davantage d'emplois aux femmes dans les plantations de bananes.

Adela Torres est la secrétaire générale de **SINTRAINAGRO** et elle sait qu'il est difficile pour les femmes de trouver du travail en Colombie.

« Peu de femmes travaillent dans le secteur de la banane dans cette région. Notre objectif est de faire en sorte qu'il y en ait davantage, étant donné que nombre d'entre elles veulent travailler dans les plantations et ainsi améliorer leur niveau de vie... »

De nombreuses femmes n'ont pas terminé leurs études primaires et secondaires, il y a beaucoup de veuves, beaucoup sont mères, cheffes de famille et très jeunes ».

Le syndicat a coopéré avec le Service national de l'apprentissage (SENA) et d'autres organismes, dont l'association patronale AUGURA, la municipalité et l'organisation à but non lucratif ACIDI/VOCA, afin de développer un programme de formation à l'intention des jeunes. Ce programme donne aux femmes les compétences dont elles ont besoin pour travailler dans l'industrie de la banane et à la suite de leur formation, le pourcentage de jeunes femmes employées dans le secteur a nettement augmenté. Ce programme a été un énorme succès. Près de 80% des participant-e-s au programme sont des jeunes femmes et nombre d'entre elles travaillent déjà sur les plantations de banane de la région d'Urabá.

>>>

>>>

En 2019, le syndicat a signé une convention collective, valable deux ans, avec l'association patronale colombienne du secteur de la banane, **AUGURA**. La convention engage les employeurs à accroître le taux d'emploi des femmes. Toutes les plantations de bananes de la région d'Urabá doivent embaucher au moins deux femmes.

Le secrétariat régional de l'UITA pour l'Amérique latine (**Rel-UITA**) et **SINTRAINAGRO** ont également signé une lettre d'engagement avec Banacol, le plus grand producteur de bananes de Colombie. L'entreprise s'est engagée à employer 400 femmes de plus dans ses plantations d'ici 2020.

SINTRAINAGRO veille à la bonne mise en œuvre de cet accord, qui s'est déjà traduit dans la pratique par 200 emplois supplémentaires pour les femmes dans les plantations de bananes.

Ces initiatives s'attaquent à l'exclusion des femmes du marché du travail et améliorent leur inclusion aux plans social, politique et syndical. En Colombie, les violences liées à la mobilisation sociale ont fait que de nombreuses femmes se sont retrouvées cheffe de famille et obligées de subvenir à leurs besoins. Dans la région d'Urabá, 75% des travailleuses de la banane s'occupent seules de leur famille. Leur donner la possibilité d'accéder à un travail et à un salaire décent améliore leur niveau de vie et celui de leur famille et met fin au cycle de la pauvreté.

« Il est difficile pour les femmes d'Urabá de trouver du travail. Il y a également des écarts de salaire importants à cause de la prédominance du travail informel... L'une des manières de promouvoir l'égalité de genre est de mettre en place des politiques d'insertion professionnelle qui comprennent non seulement une formation technique, mais également une formation aux fonctions d'encadrement qui permet aux femmes d'être formées, autonomes et employées.

L'éducation ... est essentielle pour que les jeunes, les femmes et les travailleurs-euses en général puissent acquérir les outils qui favorisent un meilleur développement socioéconomique... SENA a des programmes d'apprentissage gratuit qui donnent accès à une véritable formation. Les femmes ont ainsi la capacité de se prendre en charge et ont une meilleure estime de soi liée au travail...

C'est l'occasion de construire une société meilleure. Ces femmes sont la prochaine génération, et c'est à partir de l'autonomisation individuelle que nous améliorons d'autres aspects de la vie d'une personne ».

Astrid Lucía Suaza Gómez, directrice de la Fondation sociale de **SINTRAINAGRO**, Colombie



Ce que nous disons

« Certaines entreprises embauchent davantage d'hommes et ne réservent pas 50% des emplois pour les femmes. Peu de femmes travaillent, la plupart des emplois sont occupés par des hommes. Les employeurs nous disent : 'Les femmes ne postulent tout simplement pas pour les emplois'. Mais c'est faux. Les hommes ne retiennent pas leur candidature parce qu'ils pensent qu'elles créent trop de problèmes, sont trop exigeantes et se plaignent. Mais ce n'est pas le cas.

Certaines entreprises, comme les hôtels, emploient traditionnellement plus de femmes. Il s'agit d'un stéréotype concernant les emplois que les femmes devraient occuper. C'est inacceptable, il devrait y avoir un équilibre ».

Astridah Phiri, coordinatrice du projet national de l'UITA pour la Zambie, National Union of Commercial and Industrial Workers (**NUCIW**), Zambie



Ce que nous faisons

Élaborer ensemble des stratégies pour le changement

Au Ghana, les femmes sont sous-représentées sur le marché du travail. Des normes culturelles et sexospécifiques discriminatoires limitent leur accès aux formations et elles se retrouvent cantonnées aux emplois les moins bien rémunérés.

Le **General Agricultural Workers Union of Ghana (GAWU)** soutient depuis longtemps les communautés rurales du Ghana. Avec un autre syndicat du pays, l'**Industrial and Commercial Workers Union (ICU)**, **GAWU** cherche à améliorer la situation des travailleuses de l'industrie de la banane.

GAWU a procédé à une évaluation de l'emploi dans la principale plantation de bananes du Ghana, **Golden Exotic Ltd (GEL)** dans l'est du pays et constaté que seulement 8% des 2000 salarié-e-s de **GEL** étaient des femmes, employées à des tâches subalternes peu rémunérées, notamment à l'entretien des bananiers, l'emballage et l'administration.

Avec l'aide de **la direction de GEL**, des recherches ont été menées dans le but « d'améliorer et d'augmenter l'emploi des femmes chez GEL ». Elles avaient notamment pour objectif de comprendre l'attitude des femmes locales vis-à-vis de l'emploi dans la production de bananes de GEL, et d'identifier s'il existait des obstacles spécifiques qui empêchaient les femmes travaillant dans l'économie informelle d'occuper des emplois chez GEL.

En 2018, **GAWU** et **ICU**, avec **la direction de GEL**, ont tenu un atelier de validation de trois jours pour discuter des obstacles posés à l'emploi des femmes. La méthodologie a impliqué toutes les parties prenantes. Le premier jour, les participants ciblés étaient les membres de la direction de GEL. Le deuxième jour, l'accent a été mis sur les travailleurs-euses et leurs représentant-e-s syndicaux-ales. Le troisième jour de l'atelier a réuni les deux groupes pour convenir de recommandations ouvrant la voie à des améliorations :

- Investir dans les cultures biologiques pour développer l'emploi féminin ;
- Sensibiliser la direction et les travailleurs-euses aux questions de genre et au harcèlement sexuel ;
- Mettre en place des programmes de sensibilisation auprès des communautés locales afin d'inciter davantage de femmes à postuler pour un emploi chez GEL ;
- Évaluer les risques de santé et de sécurité, par genre ;
- Développer l'éducation syndicale sur le leadership des femmes et la négociation collective ;
- Mettre en place un comité de suivi représentant les membres de l'entreprise, le comité des femmes, les syndicats et autres parties prenantes (dont l'UITA).

À l'issue de ce projet, les femmes ont commencé à effectuer des tâches auparavant réservées aux hommes. À partir de 2019, 40% des nouvelles offres d'emploi de cette plantation de bananes biologiques étaient adressées aux femmes.

« Nous avons pu cerner des domaines dans lesquels l'emploi des femmes pouvait être développé.

Pour s'attaquer au problème de l'utilisation des produits chimiques dans l'agriculture, la société a créé une plantation de bananes biologiques. Elle a fait de la publicité pour que les femmes viennent travailler dans cette exploitation, soulignant que l'environnement serait plus sûr pour les femmes et leur santé et sécurité au travail. Cette plantation de bananes a enregistré une forte croissance et l'emploi des femmes représente maintenant 40% de la main d'œuvre.

Ce n'est pas une initiative uniquement théorique ; elle s'est traduite dans les faits. Parce que l'entreprise a été incluse dans le processus, elle a pris conscience du problème et de l'importance d'employer des femmes. Les moyens de subsistance des femmes qui ont trouvé un emploi sur la plantation se sont énormément améliorés ».

Adwoa Sakyi, coordinatrice du projet régional africain de l'UITA pour les femmes

1.3 « Le plafond de verre »

Même lorsque nous sommes embauchées aux mêmes postes que les hommes, il est rare que nous ayons les mêmes possibilités de formation et les mêmes perspectives d'évolution professionnelle. Les hommes gravissent les échelons et finissent par occuper les postes les plus importants, avec plus de pouvoir et de meilleurs salaires, alors que nous avons tendance à stagner au plan professionnel, sans réelles possibilités de progresser. Cela explique aussi pourquoi la majorité des dirigeant-e-s sont des hommes.

Nous devons briser le plafond de verre qui bloque nos possibilités de promotion et nous débarrasser du plancher collant qui nous empêche de gravir les échelons.

Il existe différentes approches syndicales pour briser le plafond de verre et obtenir l'égalité des chances lors des négociations collectives :

- Négocier une politique d'égalité des chances et un plan d'égalité de genre ;
- Négocier sur des questions spécifiques, telles que l'accès à la formation et à la promotion ;
- Élaborer des clauses types que nous pouvons inclure lors de la négociation d'accords.



Ce que nous faisons

Plans d'égalité pour faire respecter la transparence

En Espagne, la loi organique pour l'égalité effective des femmes et des hommes adoptée en mars 2007 stipule que les employeurs doivent promouvoir l'égalité des chances et de traitement. Elle inclut l'obligation pour les entreprises de plus de 250 salarié-e-s de négocier avec les syndicats des « plans d'égalité » qui incluront :

- Des mesures visant à supprimer la discrimination et à réaliser l'égalité des chances ;
- Des stratégies et des pratiques pour atteindre les objectifs d'égalité ;
- Des systèmes de suivi et d'évaluation des progrès et de mise en œuvre des plans d'égalité.

À partir de 2022, cette loi s'appliquera à toutes les entreprises de plus de 50 salarié-e-s.

Le premier syndicat espagnol, **Comisiones Obreras (CC. OO)**, s'est servi de cette loi pour négocier 120 plans d'égalité avec des entreprises dans les secteurs du commerce, de l'hôtellerie et des services techniques et financiers. **CC.OO** a activement participé à l'application et au suivi de ces plans afin de s'assurer qu'ils contribueront à éliminer les inégalités, avec notamment les mesures suivantes :

- Promouvoir une meilleure représentation des femmes à tous les niveaux du milieu de travail ;
- Lutter contre la précarité ;
- Garantir l'égalité des chances en matière de formation professionnelle ;
- Garantir l'égalité de rémunération ;
- Encourager un partage plus équitable des responsabilités familiales et domestiques ;
- Améliorer la santé des femmes qui travaillent ;
- Faire en sorte que le lieu de travail soit exempt de harcèlement sexuel et de violence fondée sur le genre.

Les plans d'égalité sont devenus des plateformes où se rencontrent les représentant-e-s des travailleurs-euses, les employeurs et les membres des syndicats.



La Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession) et la Recommandation n° 111 (1958) qui la complète visent à éliminer toute discrimination dans l'emploi, à promouvoir un accès égal à la formation professionnelle et à l'emploi, et l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi.

La Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil **relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail** interdit toutes les formes de discrimination fondée sur le sexe, dont le harcèlement et le harcèlement sexuel au travail. Elle promeut également l'égalité en ce qui concerne : la rémunération, le traitement, la formation, la promotion, les conditions de travail et les régimes professionnels de sécurité sociale.

1.4 Comblent l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

« Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal ».

(Déclaration universelle des droits de l'homme, Article 23(2), Nations Unies, 1948)

« À l'échelle mondiale les femmes continuent d'être payées approximativement 20% de moins que les hommes » (OIT, 2018). L'écart salarial est bien plus important pour les travailleuses plus âgées. Selon l'EFFAT, l'organisation régionale européenne de l'UITA, l'écart de rémunération dans les secteurs de l'UITA en Europe peut atteindre 29%. Au rythme actuel, il faudra 257 ans pour parvenir à la parité économique (Forum économique mondial, 2020).

Nous sommes moins susceptibles que les hommes de participer au marché du travail et lorsque nous occupons un emploi, il est généralement moins valorisé. Lorsque nous obtenons les mêmes emplois que les hommes, nous sommes souvent moins bien payées – c'est ce qu'on appelle l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

En règle générale, l'écart de rémunération est évident. Dans d'autres cas, il ne devient manifeste que lorsqu'on compare les primes, services médicaux et retraites des femmes à ceux des hommes. Par exemple, « 200 millions de femmes âgées vivent sans revenu régulier assuré par une pension de retraite ou de réversion, contre 115 millions d'hommes » (OIT, 2016).

Les hommes ont aussi plus souvent l'occasion d'effectuer des heures supplémentaires parce qu'ils n'ont pas besoin de s'occuper des enfants et des tâches domestiques.

Le principe « à travail égal, salaire égal » s'applique à tous et toutes sans distinction. Lorsque nous effectuons un travail identique ou similaire, nous devons être rémunérées de manière égale. Mais la ségrégation professionnelle signifie que les femmes effectuent souvent un travail très différent de celui des hommes, impliquant des responsabilités, des compétences et des qualifications différentes.

Les inégalités de genre signifient que les tâches effectuées par les femmes sont souvent sous-évaluées et mal rémunérées.



Ce que nous disons

« En Ouganda, les femmes gagnent moins que les hommes. Les employées d'étage effectuent la plupart des travaux dans les hôtels, mais leurs salaires sont bas. Les cuisiniers – généralement des hommes – qui préparent les repas sont considérés comme des travailleurs essentiels par la direction et sont bien rémunérés en conséquence. Mais si les employées d'étage ne nettoient pas les chambres, les clients ne viendront pas. Elles doivent donc être considérées à leur juste valeur, comme étant également des travailleuses essentielles.

Nous devons garder ce fait à l'esprit. Les employées d'étage sont tout aussi essentielles que les cuisiniers masculins. La manière dont l'employeur évalue le travail effectué par les femmes est injuste et inégalitaire. Les salaires que perçoivent les femmes sont simplement trop faibles ».

Assumpta Namaganda, secrétaire générale adjointe, Uganda Hotels, Food, Tourism, Supermarkets and Allied Workers Union (**HTS-Union**), Ouganda

Pour régler cette question, la **Convention n°100 sur l'égalité de rémunération (1951)**, l'une des huit normes fondamentales de l'OIT, utilise les termes « égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ». Elle pose « pour principe que les hommes et les femmes doivent percevoir une rémunération égale, non seulement pour un travail identique ou similaire, mais aussi pour un travail de valeur égale ».

Lorsque la valeur du travail d'un-e travailleur-euse est similaire à celle du travail d'un-e autre, ils-elles méritent le même salaire et les mêmes conditions de travail. L'évaluation des emplois est très utile lorsque les femmes sont concentrées dans des secteurs peu rémunérés et sous-évalués. Cela implique aussi que cette évaluation doit se faire sans préjugés sexistes.

Les méthodes d'évaluation des emplois de l'OIT comprennent quatre facteurs permettant de comparer les emplois :

1. Qualifications et compétences professionnelles
2. Responsabilités – de personnes, de produits, financière
3. Efforts (physique, émotionnel et mental)
4. Conditions de travail (environnement physique et climat psychologique)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--declaration/documents/publication/wcms_122372.pdf (en anglais)

Les écarts salariaux ne seront **jamais** résorbés si l'on n'élimine pas la classification des emplois fondée sur la discrimination en fonction du genre. Il faudra toutefois, pour éradiquer les causes des inégalités salariales, adopter une approche inclusive et améliorer le niveau de vie de tous et toutes.

Il est nécessaire de combattre la violence à l'égard des femmes, de promouvoir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et de faire pression pour un salaire décent qui permette aux travailleurs-euses de vivre dans la dignité et de participer pleinement à la société.

Les syndicats doivent lutter pour l'égalité de rémunération. C'est une question cruciale pour les femmes.



Ce que nous disons

« Plus le taux de syndicalisation est élevé, plus l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est faible. La disparité salariale est toujours moindre pour les femmes syndiquées ».

Debora De Angelis, directrice régionale pour l'Ontario et présidente du Comité de la condition féminine et de l'égalité des sexes des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (**TUAC**), Canada

Depuis le 1er janvier 2018 en Islande, les entreprises de plus de 25 salarié-e-s sont dans l'obligation légale de scrupuleusement appliquer l'égalité de salaire vis-à-vis de tous-tes leurs employé-e-s et d'obtenir un certificat de conformité à la loi auprès des organismes habilités.

Les entreprises comptant entre 25 et 90 employé-e-s qui ne se conforment pas à la nouvelle loi d'ici 2021 risquent des amendes pouvant aller jusqu'à 420 euros par jour. L'écart de rémunération entre hommes et femmes devrait être comblé d'ici 2022 grâce à cette législation.



Ce que nous faisons

Grâce au travail acharné des syndicats, de leurs membres et d'une coalition de groupements de femmes, le Parlement de Nouvelle-Zélande a adopté à l'unanimité, en juillet 2020, un projet de loi portant amendement de la loi sur l'égalité salariale : ce nouveau projet de loi permet aux employé-e-s de formuler plus facilement une demande d'équité salariale et **encourage la médiation collective pour des emplois qui sont, ou ont été, sous-évalués parce qu'ils sont, ou ont été occupés majoritairement par des femmes**. L'application de la loi amendée contribuera à combattre la discrimination salariale fondée sur le genre.

« Ce projet de loi revêt une grande importance pour les femmes d'Aotearoa (Nouvelle-Zélande). Il ouvre la voie à des augmentations de salaire généralisées pour le travail à prédominance féminine. Les femmes peuvent désormais s'unir et s'inspirer du combat mené par Kristine Bartlett et plus de 50 000 soignant-e-s qui ont agi ensemble et reçoivent désormais un salaire permettant d'en vivre. Le projet de loi reconnaît que les faibles rémunérations perçues par les femmes sont une question collective, en faisant de la négociation collective, par le biais des syndicats, le mécanisme permettant de parvenir à des accords sur l'égalité de rémunération. Les accords ne se feront pas individuellement, mais collectivement, au profit de grands groupes de travailleurs-euses à chaque fois. Notre nouvelle législation sur l'égalité salariale est une avancée positive pour les femmes et les syndicats ».

Rachel Mackintosh, directrice de l'administration et secrétaire nationale adjointe, **E tū**, Nouvelle-Zélande



Ce que nous faisons

Des écarts salariaux sans justification

En Allemagne, les femmes continuent de gagner 21% de moins que les hommes (Eurostat, 2019). Les causes de la discrimination exercée à l'encontre des femmes sont diverses, tout comme les solutions pour y remédier.

Depuis 2013, le syndicat allemand **Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)** a lancé une initiative sur l'égalité de la rémunération pour combattre les inégalités salariales. Cette initiative comprend la publication de brochures didactiques et des séminaires, ainsi que l'examen de différents accords pour déceler d'éventuelles discriminations. Dans ce contexte, le NGG a également procédé à un examen des dispositions de la convention collective relatives aux salaires et d'autres accords existants sur un site de la transnationale alimentaire Unilever. En outre, l'exactitude de la classification des primes au plan de la négociation collective et un accord d'entreprise ont également été examinés. L'audit a révélé que la convention collective et l'accord d'entreprise présentaient tous deux des discriminations potentielles dans certains domaines. Le NGG s'efforce maintenant d'adapter les accords en conséquence. Heureusement, il a été constaté que la manière dont les travailleurs-euses sont regroupé-e-s en catégories salariales dans l'entreprise a été effectuée correctement et n'est pas discriminatoire.

>>>

>>>

L'entreprise allemande de la restauration collective **PACE** a également procédé à un examen de l'égalité salariale en son sein. Cet examen a révélé que les descriptions de poste des employé-e-s devaient être formulées plus clairement, en particulier pour certains emplois occupés en majorité par les femmes. Cela a permis de placer ces travailleuses dans une catégorie salariale plus élevée. Ces résultats sont importants pour les prochaines négociations collectives et y seront intégrés.

Anke Boessow, responsable de cette initiative, est chargée des politiques du **NGG** relatives aux femmes.

« La patience et l'assiduité sont indispensables pour parvenir à l'équité salariale. Cela signifie également qu'une formation continue doit être dispensée pour sensibiliser à cette question ... l'équité salariale doit rester un point central des négociations collectives, mais il est tout aussi nécessaire de faire en sorte que le réexamen des conventions collectives existantes, afin d'inclure la question de l'égalité de rémunération, devienne une partie intégrante de la négociation collective... »

Nous devons continuer à relever les injustices et les discriminations fondées sur le genre, également en matière de rémunération, et mettre en évidence des exemples spécifiques. C'est ainsi que nous parviendrons à sensibiliser à cette question cruciale. Nous pouvons aussi nous appuyer sur les atouts de nos syndicats : cerner les problèmes et travailler ensemble pour trouver des solutions. Dans le monde entier ! »



1.5 Le travail informel

Le travail informel existe partout dans le monde. Les emplois informels ne sont pas couverts par la législation du travail, la protection sociale ou les droits à prestations.

Plus de la moitié des femmes dans le monde gagnent leur vie en travaillant dans l'économie informelle, et les femmes y sont plus fortement représentées que les hommes. L'agriculture est le secteur ayant le taux d'emploi informel le plus élevé. Les femmes constituent la majorité des travailleurs-euses de ce secteur.

Lorsque nous occupons des emplois informels, nous ne sommes pas protégées. L'absence de contrat de travail, de prestations sociales ou de représentation syndicale signifie que nos salaires sont faibles et que les risques que nous courons sont élevés. Nous travaillons dans des conditions dangereuses et sommes plus exposées au risque de harcèlement sexuel.

Le travail informel et l'absence de protection sociale constituent une violation de nos droits humains. Mais lorsque nous prenons des mesures pour obtenir une protection, nous ne sommes souvent pas prises au sérieux dans les négociations, en raison des barrières sociales et culturelles liées au genre.



[Voir également la Partie 2, chapitre 7]



Ce que nous disons

Dans plusieurs pays, les femmes sont des « travailleuses familiales collaborant à l'entreprise familiale » et leur contribution, généralement non rémunérée, est perçue comme étant normale.

« Lorsque les femmes travaillent sans rémunération en tant que main d'œuvre familiale, comme dans les plantations de tabac, il s'agit d'une forme d'esclavage... Elles travaillent de longues heures dans des conditions dangereuses. Le taux d'emploi formel des femmes est très faible – elles accomplissent essentiellement des tâches non rémunérées ».

Juliet Kutyabwana, représentante nationale des jeunes travailleurs-euses, National Union of Co-operative Movement and Allied Workers (**NUCMAW**), Ouganda

Déclaration universelle des droits de l'homme, Nations Unies (1948)

Article 22

Toute personne, [...], a droit à la sécurité sociale [...]

Article 23

1. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.
2. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.
3. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.
4. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.

Nous pouvons éprouver des difficultés à lutter ensemble pour nos droits. En tant que travailleuses informelles, nous faisons un travail peu visible et souvent isolé, partout dans le monde. Souvent, nous ne nous considérons pas comme des travailleuses légitimes ayant voix au chapitre.

Mais tous-tes les travailleurs-euses informel-le-s – femmes et hommes – ont les mêmes droits que les travailleurs-euses formel-le-s.

À l'échelle mondiale, les femmes ont formé des réseaux transfrontaliers qui les ont placées à l'avant-garde de la lutte pour leurs droits et pour être reconnues comme de véritables travailleuses.

- **La Self-Employed Women's Association (SEWA)**, est un syndicat national qui représente des femmes travaillant dans l'économie informelle en Inde. En 1996, **SEWA** a contribué à la mise en place de réseaux transfrontaliers de travailleuses à domicile, connus sous le nom de HomeNets, qui ont collectivement fait campagne pour l'adoption de la **Convention n° 177 de l'OIT sur le travail à domicile**.

Cette convention protège les droits des personnes qui travaillent à domicile pour réaliser un produit ou un service répondant aux spécifications de l'employeur. Elle n'a jusqu'à présent été ratifiée que par 10 pays. Pour en savoir plus :

https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177

- Dans de nombreux pays, les travailleurs-euses domestiques représentent un pan important de l'économie informelle. La **Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD)** est une nouvelle fédération syndicale internationale, fondée

en 2013, à partir d'un réseau international de syndicats et d'association de travailleurs-euses domestiques qui se sont mobilisés au plan mondial pour obtenir une convention protégeant leurs droits. En 2011, les mandats de l'OIT ont adopté la **Convention n° 189 sur les travailleuses et les travailleurs domestiques**.



(Voir également Partie 2, chapitre 10)

Cette convention complète les normes de portée générale par des normes spécifiques aux travailleurs-euses domestiques afin de leur permettre de jouir pleinement de leurs droits. Pour en savoir plus:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

Les deux conventions prévoient que **les travailleurs-euses domestiques et à domicile** doivent bénéficier de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles applicables à l'ensemble des travailleurs-euses, notamment pour ce qui concerne :

- La liberté d'association
- La protection sociale, et la santé et sécurité au travail
- Une rémunération équitable
- Les prestations sociales

De nombreux pays n'ont pas ratifié ces conventions. Mais ces instruments normatifs sont maintenant une réalité et ils nous montrent la voie à suivre pour nous organiser. Si nous nous donnons les moyens de faire entendre nos voix et de lutter pour la protection de nos droits, des possibilités infinies s'ouvrent à nous.

En juin 2015, la Conférence internationale du Travail a adopté la **Recommandation n° 204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle**, affirmant qu'une transition est essentielle pour réaliser un développement inclusif et le travail décent pour tous et toutes.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204



Ce que nous disons

« Notre plus grande difficulté est de convaincre la collectivité et les employeurs que les travailleurs-euses domestiques sont bien des travailleurs-euses. Il faut également que la perception qu'ont les travailleurs-euses d'eux-elles-mêmes évolue – beaucoup ne se considèrent pas comme des travailleurs-euses. Ils-elles n'ont souvent pas de contrat écrit, seulement une entente verbale, et n'ont pas de protection sociale et sont donc facilement congédié-e-s. Nous les encourageons à exiger un contrat écrit. Nous avons fait d'énormes progrès. Avant, les gens pensaient que cette question était insignifiante, mais maintenant, ils la prennent plus au sérieux. Il est important de rappeler la valeur de l'économie des services à la personne. Les travailleurs-euses domestiques apportent d'énormes contributions sociales et économiques en aidant les autres à aller travailler et ils-elles doivent être protégé-e-s ».

Ann Dela Apekey, spécialiste de l'égalité de genre, Ghana

1.6 Le travail précaire

Les femmes souffrent de la nature changeante du travail. La précarité du travail est en hausse constante, avec une augmentation des emplois flexibles et des contrats de travail courts et intérimaires.

Nous occupons en outre les emplois les moins bien rémunérés qui sont les plus susceptibles d'être précarisés. Le fait d'assumer les charges familiales non rémunérées rend plus difficile l'obtention d'un emploi « standard ». Les employeurs peuvent ne pas vouloir embaucher une femme en raison de leurs contraintes en dehors du travail.

Cette conjoncture rend les femmes peu sûres d'elles-mêmes et affaiblit également les syndicats.

Pour économiser les coûts, les employeurs nous proposent des emplois temporaires, à temps partiel, intérimaire, zéro heure et des contrats de stagiaire au lieu de nous offrir des emplois décents. Il s'agit également d'une stratégie délibérée pour affaiblir les syndicats. Le travail précaire est incertain et imprévisible. Il est mal payé et permet de n'avoir que peu, ou aucun, contrôle sur les horaires et conditions de travail. Il devient donc impossible pour de nombreuses travailleuses d'avoir un équilibre satisfaisant entre vie professionnelle et vie privée, en particulier pour celles qui ont une famille à charge. L'insécurité socio-économique au travail est souvent telle que nous ne pensons pas que les syndicats puissent nous protéger. Mais un syndicat est ouvert à tous et à toutes. Peu importe le genre ou la situation professionnelle – **tout le monde a droit à la même protection.**



Ce que nous disons

« Dans les entreprises de la transformation des aliments en Ouganda, la grande majorité des employé-e-s précaires sont des femmes, à cause des vulnérabilités qui leur sont propres. Elles ont besoin de gagner autant d'argent que possible, raison pour laquelle elles acceptent des conditions de travail déplorables. Le problème est que les travailleuses précaires n'ont pas de contrats de travail, une situation qui peut durer des années et qui est illégale, mais elles ne le savent pas jusqu'à en être informées par le syndicat... »

La tactique des employeurs est de licencier les employé-e-s qui travaillent pour eux depuis des années et d'en embaucher d'autres, une manière de faire peur à ceux et celles qui sont toujours employé-e-s. Ils et elles s'inquiètent de perdre leur emploi et il devient très difficile de les syndiquer... Mais nous leur disons, si vous payez des cotisations, vous êtes membre du syndicat et vous êtes un-e travailleur-euse, que vous ayez ou non un contrat de travail ».

Assumpta Namaganda, secrétaire générale adjointe, Uganda Hotels, Food, Tourism, Supermarkets and Allied Workers Union (**HTS-Union**), Ouganda



Ce que nous disons

« Les travailleuses précaires sont vulnérables et se distancient du syndicat, par peur. Ils et elles pensent, et le savent probablement d'expérience, que discuter avec le syndicat des problèmes rencontrés au travail met leur emploi en péril. La peur est un excellent moyen pour les employeurs de limiter l'adhésion à un syndicat, et les entreprises savent comment créer un climat de peur. Mais les travailleuses ont moins peur s'ils-elles sont employé-e-s sur un site fortement syndiqué, car ils-elles savent que le syndicat va s'occuper de leurs problèmes et se battre pour la sécurité de leur emploi. Lorsque les travailleuses sont en colère, ils-elles doivent lutter ensemble pour leurs droits et exiger le changement, car si nous travaillons ensemble, nous pouvons l'obtenir ».

Angela McCarthy, organisatrice régionale, Australian Manufacturing Workers' Union (**AMWU**), Australie

La **Convention n° 175 sur le travail à temps partiel (1994)** affirme que les travailleuses à temps partiel bénéficient de conditions équivalentes à celles des travailleuses à plein temps dans les domaines suivants : droits syndicaux, protection contre la discrimination, la santé et sécurité au travail, la sécurité sociale, la protection de la maternité, le congé de maladie et les congés payés.

La **Directive du Conseil européen relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale (1978 & 1986) (79/7/EEC)** vise à garantir le respect du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de sécurité sociale et d'assistance sociale.



Ce que nous faisons

Obtenir des emplois permanents pour les travailleurs-euses précaires

« Je travaille à l'emballage chez PepsiCo FritoLay depuis 11 ans. En 2008, j'ai chuté de la machine que je nettoçais et j'ai perdu connaissance. Je suis restée allongée sur le sol pendant deux heures avant d'être conduite à l'hôpital. Ma blessure à la tête a nécessité 10 points de suture. La société n'a pas pris en charge les frais médicaux et j'ai dû dépenser mes économies pour payer les soins et les médicaments. J'ai dû reprendre le travail après quatre jours parce que j'avais besoin de mon salaire journalier. Je veux que PepsiCo fournisse une couverture médicale à ses employé-e-s ».

Samina Mehboob, membre du syndicat, usine PepsiCo FritoLay, Pakistan

À l'usine **PepsiCo Frito-Lay** de Lahore, Pakistan, les travailleurs-euses s'organisent face à des conditions d'emploi précaires et abusives et les travailleuses luttent pour leurs droits. Ils-elles manifestent régulièrement pour obtenir la reconnaissance syndicale et des emplois permanents.

La **Pakistan Food Workers' Federation (PFWF)** aide les femmes occupant des emplois précaires à obtenir des emplois permanents. Jusqu'à présent, 570 emplois précaires ont été convertis en emplois permanents et la priorité est donnée aux femmes.

« Je travaille à l'usine PepsiCo FritoLay de Lahore depuis cinq ans, au service des déchets, selon le système "pas de travail, pas de salaire". J'arrive tous les jours à 5 heures du matin à l'usine et si je suis en retard, même de quelques minutes, je n'aurai pas de travail parce que le poste aura été donné à une autre travailleuse en sous-traitance arrivée un peu plus tôt. Tous les jours, les travailleuses en sous-traitance se rassemblent devant les grilles de l'usine en se demandant si elles auront du travail. Si je n'ai pas de travail, j'ai perdu ma journée et je dois payer le transport pour rentrer chez moi. L'entreprise dit que ce n'est pas son problème – mais alors, qui est responsable de cette situation ? »

Anwar Bibi, membre du syndicat, usine PepsiCo FritoLay, Pakistan

À l'**usine de confiserie Ferrero** à Baramati, Inde, la plupart des femmes ont des emplois temporaires, avec de bas salaires et sans protection sociale. Le syndicat **Imsofer Manufacturing Employees Union (IMEU)** se bat pour leur procurer des emplois permanents et organise des activités de sensibilisation, des rassemblements et des manifestations pour protester contre ce déni des droits des travailleurs-euses.

IMEU avait auparavant négocié des dispositions de la convention collective garantissant chaque année des emplois permanents pour les travailleurs-euses temporaires. Mais après avoir effectué une cartographie des lieux de travail, le syndicat a identifié des postes permanents potentiels pour les femmes. Il a maintenant négocié un quota minimum de femmes pour la conversion des emplois précaires en emplois permanents.

Il s'agit du tout premier accord qui intègre la dimension de genre dans la conversion des emplois précaires en emplois permanents dans un site industriel en Inde.

Baramati est située dans une zone rurale pauvre. Les emplois permanents obtenus par les femmes sortent des familles entières de la pauvreté. En moyenne, chaque femme occupant un emploi permanent syndiqué subvient aux besoins de 10 personnes de sa famille.



Ce que NOUS pouvons faire

- Mesurer les progrès pour exiger des entreprises qu'elles rendent des comptes :
 - Faire une **Cartographie du lieu de travail** : produire une carte de votre lieu de travail, en notant où travaillent les hommes et les femmes, inclure les compétences/classifications des emplois, l'accès à la formation, les contrats de travail des hommes et des femmes. Réfléchissez à ces modalités et remettez-les en question.
 - Faire une **Cartographie des rémunérations** : la rémunération de base ne révélera pas toute l'étendue de la discrimination salariale ; vous devez également prendre en compte les primes, les avantages et l'accès aux heures supplémentaires.
- **Inclure l'égalité des chances dans les négociations collectives relatives aux salaires, au recrutement, à la formation et à la promotion** ; utiliser « égalité de rémunération pour un travail de valeur égale » lors de l'évaluation des emplois.
- **Développer de nouveaux modes de négociation pour les droits des travailleurs-euses informel-le-s et précaires** ; en l'absence d'associations d'employeurs, il pourrait être possible de faire appel à des structures gouvernementales.
- **Négocier collectivement pour assurer des emplois permanents pour les travailleurs-euses précaires.**
- **Mettre en place des réseaux et des comités de travailleurs-euses de l'économie informelle** pour faire entendre leurs voix et leur donner une représentation au sein des syndicats et auprès des employeurs et des gouvernements, aux plans national et international.
- **Faire campagne pour une législation sur le salaire minimum et adopter une perspective de genre pour calculer ce salaire** ; cibler à la fois les gouvernements locaux et nationaux.
- **Exercer des pressions auprès des gouvernements pour défendre la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle**, au moyen d'une protection sociale universelle et de l'amélioration de la qualité des services publics.
- **Exercer des pressions auprès des gouvernements pour qu'ils ratifient les conventions C177 et C189** de l'OIT et étendent la législation et la protection sociale aux travailleurs-euses de l'économie informelle.



ARGUMENTS À FAIRE VALOIR

- ▶ La force physique ne doit pas être le principal critère de classification des emplois et des salaires. Les femmes ne sont-elles pas également fatiguées à la fin d'une journée de travail ?
- ▶ Rares sont les emplois que les femmes ne peuvent occuper pour la simple raison qu'elles ont des enfants. Ignorer le potentiel des femmes constitue une perte pour la société.
- ▶ Un salaire inférieur pour les femmes conduit à l'appauvrissement des familles et de la société. Les femmes sont souvent les véritables cheffes de famille. Elles méritent un salaire décent.
- ▶ L'appréciation des différences entre les femmes et les hommes n'est pas figée, elle évolue au fil du temps. Les sociétés changent et sont renforcées par l'amélioration de la vie des femmes.
- ▶ Ce sont là des questions de droits humains : la discrimination fondée sur le genre contrevient aux normes reconnues internationalement. Le droit à un salaire permettant d'en vivre est stipulé dans les conventions et les pactes des Nations Unies – il doit être respecté !
- ▶ Les travailleuses informelles ont aussi des droits ! Elles doivent être respectées de la même manière.
- ▶ Le travail précaire est dangereux pour les femmes et nuit à l'efficacité des entreprises.
- ▶ Les syndicats ont l'obligation de respecter, promouvoir et appliquer les 8 conventions fondamentales de l'OIT. L'égalité des chances doit être garantie pour tous-tes les travailleurs-euses, quel que soit leur genre !



Principales ressources

Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies (1948)

<https://www.un.org/fr/universal-declaration-human-rights/index.html>

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)

<https://www.ohchr.org/fr/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (1981)

https://www.un.org/fr/africa/osaa/pdf/au/afr_charter_human_people_rights_1981f.pdf

Convention américaine relative aux droits de l'homme – Pacte de San José (1969)

<https://www.cidh.oas.org/Basicos/French/c.convention.htm>

Convention européenne des droits de l'homme (1953)

https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_FRA.pdf

Directives européennes – Politique sociale et de l'emploi

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/PERI/2017/600416/IPOL_PERI\(2017\)600416_FR.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/PERI/2017/600416/IPOL_PERI(2017)600416_FR.pdf)

ILO: Understanding the gender pay gap (OIT, 2020) (Comprendre les écarts salariaux entre les genres – en anglais)

https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_735949/lang-en/index.htm

Video: Decent Work for a Lifetime of Gender Equality (ILO, 2009) (Vidéo : le travail décent pour toute une vie d'égalité entre hommes et femmes – en anglais)

Campagne de l'OIT pour promouvoir l'égalité des genres dans le monde du travail.

<https://www.youtube.com/watch?v=7WVI24oi9Lo&feature=youtu.be>

Map: 'Explore the gender labour gap around the world (ILO, 2016) (Carte : Explorer le fossé entre les genres en matière d'emploi – en anglais)

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_458201/lang-en/index.htm

Organiser les travailleurs de l'économie informelle en syndicats (OIT, 2019)

Un guide à l'intention des organisations syndicales sur la mise en œuvre de la Recommandation n° 204 de l'OIT.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_dialogue/—actrav/documents/publication/wcms_711054.pdf

Vivre dans l'insécurité: les femmes et le travail précaire (CSI, 2011)

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Women_8_march_FR.pdf

Égalité de rémunération – un guide d'introduction (OIT, 2013)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—dcomm/—publ/documents/publication/wcms_223150.pdf

Ontario's Action Plan to End the Gender Wage Gap (UFCW-TUAC Canada, 2015) (Plan d'action de l'Ontario pour mettre fin à l'écart de rémunération entre les genres – en anglais)

<http://ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/directions16/august/1662/UFCW-Canada-Report-to-Ontario-on-the-Gender-Wage-Gap.pdf>

FITD (Fédération internationale des travailleurs domestiques)

<https://idwfed.org/fr>

SEWA (Self Employed Women's Association) (en anglais)

<http://www.sewa.org/>

World Economic Forum: Global Gender Gap Report 2020 (Forum économique mondial : Rapport 2020 sur la parité entre les hommes et les femmes – en anglais)

http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

WIEGO (Femmes dans l'emploi informel : globalisation et organisation)

Un réseau mondial d'action, recherche, et élaboration de politiques, qui se mobilise pour améliorer la situation des travailleurs pauvres, en particulier des femmes, de l'économie informelle.

<http://francais.wiego.org/>



2. Les responsabilités assumées par les femmes

Toutes les femmes doivent avoir la possibilité de mener une vie épanouissante et de pouvoir travailler.

Mais trop souvent, des emplois caractérisés par de longues heures de travail et une faible rémunération signifient que nous n'avons pas assez de temps pour prendre soin de notre famille et de nous-mêmes. En même temps, beaucoup d'entre nous assument à la fois des responsabilités familiales et des responsabilités professionnelles. En outre, nous élevons souvent seules nos enfants.

Ces pressions sont engendrées par les inégalités et les stéréotypes préjudiciables concernant le genre, et le résultat de la société patriarcale dans laquelle nous vivons.

Le patriarcat est une forme d'organisation sociale dans laquelle les hommes sont plus susceptibles de détenir le pouvoir, d'être en position d'autorité, d'exercer la fonction de dirigeant et d'accaparer les privilèges. Certaines personnes pensent qu'il s'agit d'un état des choses naturel – mais ce n'est pas le cas.

C'est un système oppressif qui définit les rôles respectifs des femmes et des hommes et qui engendre des inégalités. En tant que femmes, nous souffrons des rôles de genre qu'il nous impose. Il faut résolument le mettre en question.

Ce que nous disons



« En Allemagne, les rôles de genre traditionnels restent solidement ancrés dans les mœurs. Concrètement, cela signifie que les femmes sont encore principalement responsables des soins et de la prise en charge du ménage et de la famille. Elles contribuent souvent une somme modeste au revenu familial avec des emplois à temps partiel ou peu rémunérés. Les hommes assument traditionnellement le rôle de soutien de famille. Ce modèle est encore renforcé par les conditions-cadres fiscales ou aussi par la valorisation souvent plus faible des activités dominées par les femmes. Ces structures bien ancrées doivent être identifiées et modifiées ».

Peter Buddenberg, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), Allemagne

La **Convention n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981)** demande aux gouvernements de veiller à ce que les personnes ayant des responsabilités familiales ne fassent pas l'objet de discrimination au travail ou lors du recrutement. Les gouvernements doivent promouvoir l'égalité effective de chances et de traitement et développer les services de garde d'enfants et les services aux familles. En 2019, la convention n'avait été ratifiée que par 44 pays.

2.1 Des horaires de travail flexibles

Les femmes continuent à assumer la majorité des tâches domestiques et familiales. Pour cette raison, elles ont davantage besoin d'horaires de travail souples qui leur permettent de concilier les nombreuses exigences de leur vie quotidienne. Mais rares sont les entreprises qui appliquent des politiques concernant l'organisation du travail qui soient favorables à la famille.

Les employeurs partent du principe que nous sommes toujours disponibles et nous imposent des horaires de travail « flexibles » pour optimiser la productivité, alors qu'en réalité cela va exactement à l'encontre de ce dont nous avons besoin ou pouvons accepter de manière réaliste. Nous devons souvent adapter nos horaires de travail en fonction de ceux des écoles et des crèches. En plus, nous nous occupons souvent de proches malades, handicapés ou âgés. Lorsque les employeurs proposent un aménagement du temps de travail en fonction de ces exigences, ils le perçoivent comme un privilège qu'ils nous accordent et non comme une nécessité pour nous.

Dans le même temps, nous sommes de plus en plus embauchées avec des contrats de travail à durée déterminée et n'avons ni la sécurité de l'emploi, ni une rémunération adéquate. Nous n'avons que peu de contrôle sur notre vie professionnelle et éprouvons de grandes difficultés à négocier nos horaires de travail. Si nous demandons des conditions de travail plus favorables, nous courons le risque d'être licenciées.

Les femmes souffrent à la fois des pressions à la baisse liées à la concurrence des entreprises au plan mondial et de l'organisation patriarcale de la société.

2.2 Les responsabilités domestiques

Les employeurs et les gouvernements ne répondent pas aux besoins des femmes en matière de garde d'enfants. Elles doivent prendre elles-mêmes leurs dispositions en comptant sur des membres de la famille ou en employant à grands frais une aide à domicile.

Nous sommes également nombreuses à avoir d'autres activités ; nous voulons être actives au sein de nos communautés, d'organisations politiques et de groupes bénévoles. Et nous avons aussi besoin de temps pour prendre soin de nous-mêmes.

Assumer une part de plus en plus importante des tâches domestiques et familiales engendre un stress considérable, ce qui nuit à notre bien-être et productivité – au travail comme à la maison.

Mais le plus souvent, les employeurs et les gouvernements ne nous apportent pas un soutien suffisant. Il est nécessaire qu'ils tiennent mieux compte de nos rôles multiples afin que nous puissions mieux concilier nos responsabilités professionnelles et familiales.

Nous souhaitons également que les hommes aient une vie plus équilibrée et qu'ils assument une plus grande part des soins et des charges familiales. En fait, ce changement pourrait aussi améliorer leur qualité de vie.

Nous devons devenir plus actives au sein de nos syndicats et montrer la voie pour contester les points de vue oppressifs concernant les rôles des femmes et des hommes.

Ce que nous disons



« Beaucoup de femmes travaillent et sont en même temps des mères célibataires et fières de l'être. A celles qui travaillent et qui ont un mari, nous disons qu'elles doivent comprendre qu'elles ont le même droit au repos que leur mari et qu'il a le même devoir de prendre part aux tâches domestiques ».

Dania Obando Castillo, secrétaire générale, Sindicato de Trabajadores de la Palma (**SITRAPA**), Costa Rica

La **Directive sur le congé parental du Conseil de l'Union européenne (2010/18/EU)** prévoit que les employeurs accordent « un droit individuel à un congé parental aux travailleurs, hommes ou femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant [...] pour une période d'au moins quatre mois. [...] À l'issue du congé parental, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ». Les travailleurs-euses à temps partiel, les travailleurs-euses à durée déterminée ou les personnes en contrat ou en relation de travail avec une agence intérimaire sont également couvert-e-s par la directive.

La **Directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (2019)** encourage un partage plus équitable du congé parental et traite du problème de la sous-représentation des femmes sur le marché du travail.

Elle prévoit entre autres mesures :

- Un congé de paternité (un minimum de 10 jours pris autour de la date de la naissance de l'enfant).
- Quatre mois de congé parental (dont une durée minimale de deux mois de congé parental qui ne peut pas être transférée d'un parent à l'autre).
- Cinq jours ouvrables de congé d'aidant par an.
- Des formules souples de travail pour les travailleurs-euses parents et aidants.



Ce que nous faisons

Des structures d'accueil d'enfants pour aider les mères qui travaillent

Depuis 1972, la **Self-Employed Women's Association (SEWA)** lutte pour organiser, protéger et soutenir les travailleuses pauvres de l'économie informelle en Inde.

SEWA est l'organisation syndicale de travailleuses de l'économie informelle qui a rencontré le plus de succès dans le monde. À la fois organisation et mouvement social, elle met une large gamme de services à la disposition de ses membres et aide les femmes à trouver des solutions à leurs problèmes.

SEWA a ouvert plusieurs centres de gardes d'enfants qui répondent aux besoins spécifiques de ses membres, notamment en les adaptant aux horaires de travail des mères. Ces structures sont abordables et flexibles. Par exemple, les mères qui travaillent aux champs peuvent s'y rendre pour allaiter leur enfant lors des pauses.

Le premier centre, la **Sangini Child Care Cooperative**, a été ouvert en 1980 à Ahmedabad.

SEWA compte aujourd'hui plusieurs autres organisations locales qui fournissent des services de garde d'enfants à leurs membres.

La **Shaishav Child Care Workers' Cooperative** dans le district de Kheda gère des centres pour les enfants, de la naissance à 6 ans, des travailleurs-euses agricoles et de la culture du tabac.

La **Balvikas mandal** dans le district de Surendranagar gère des centres pour les enfants des travailleurs-euses de l'exploitation du sel.

La **Banaskantha DWCRA Mahila Sewa Association** gère des centres dans le district de Banaskantha pour les travailleurs-euses ruraux-ales de l'agriculture et des produits laitiers.

Ces centres ont également des programmes d'accompagnement des communautés locales, notamment en proposant des formations gratuites aux métiers de la petite enfance aux femmes qui souhaitent acquérir de nouvelles compétences et trouver un emploi. Tous ces centres donnent un salaire minimum et l'accès à une protection sociale aux travailleuses.

Le soutien fourni par ces centres a permis aux mères qui travaillent d'augmenter le nombre de jours travaillés, ce qui à son tour leur a permis d'augmenter leurs revenus et leur bien-être.

>>>



>>>

La santé des enfants – qui venaient dans les plantations avec leur mère et risquaient d’être exposés à des produits chimiques toxiques – s’est également améliorée.

2.3 La maternité

Mettre au monde et élever des enfants en bonne santé est une question primordiale pour la plupart des femmes, et elle devrait l’être pour tous les individus de la société. Les hommes sont bien des pères, après tout. Mais trop souvent, la maternité est perçue comme une question essentiellement « féminine ».

La maternité peut être une période de vulnérabilité pour nous. Accoucher peut être douloureux. Nous pouvons souffrir de stress, de dépression post-partum et d’autres troubles mentaux. Si cela ne suffisait pas, nous sommes souvent confrontées à la discrimination au travail.

Les employeurs ne devraient pas avoir leur mot à dire au sujet de nos grossesses. Mais en réalité, être enceinte se traduit trop souvent par un traitement discriminatoire. Lorsque nous occupons un emploi informel ou précaire, le droit aux prestations de maternité est la première chose qui nous est nié. Même lorsque nous avons un contrat de travail permanent, les employeurs nous découragent de tomber enceintes et lorsque nous le sommes, nous sommes fréquemment licenciées ou contraintes de démissionner.

Lorsque nous percevons des prestations de maternité, les employeurs vont rarement au-delà des dispositions les plus élémentaires.

Lorsque nous reprenons le travail après l’accouchement, nous sommes souvent maltraitées. Nos postes sont occupés par d’autres personnes. Nous sommes moins bien payées. Nous ne bénéficions pas d’infrastructures adéquates, notamment pour l’allaitement.

Ce que nous disons



À l’usine de transformation du tabac en Russie où travaille Anna Kashina, lorsque les femmes prennent un congé maternité, des hommes occupent leurs emplois. Lorsqu’elles reprennent le travail, elles sont affectées à des emplois subalternes...

« Si une femme quitte son emploi, prend un congé ou part à la retraite, son poste est systématiquement donné à un homme ».

Anna Kashina, Agro-Industrial Workers Union of the Russian Federation (AIWU), Russie

Qui plus est, certains dirigeants syndicaux masculins ne soutiennent pas notre lutte pour l’amélioration des prestations de maternité.

Ces attitudes sont profondément ancrées dans la manière dont les responsabilités des hommes sont perçues dans la société. Elles sont le résultat du système patriarcal dans lequel nous vivons. Ce n’est qu’en remettant ce système en question que nous ne parviendrons à l’égalité. Les syndicats peuvent mener la lutte pour protéger les mères et encourager les employeurs à offrir un congé parental aux pères, aux parents adoptifs, aux grands-parents et aux parents du même sexe également.



Ce que nous faisons

Encourager les hommes à assumer leur juste part

La Suède a l'un des systèmes de congé parental le plus progressiste au monde, avec 480 jours de congé parental par enfant, que les parents se répartissent comme ils l'entendent.

Mais les normes et les attitudes sociétales influent sur la manière dont le congé parental est pris – par les hommes en particulier. Au travail, ces derniers sont souvent incités à prendre des congés de plus courte durée, et les femmes sont ainsi contraintes de prendre la plus grande partie du congé parental et de s'occuper des enfants.

Le **syndicat suédois Kommunal** estime que le congé parental ne doit pas aggraver les inégalités, ou empêcher les femmes de participer à la vie active et les hommes d'être père au foyer. Le syndicat fait campagne pour modifier les comportements et encourager les parents à partager le congé de manière égale afin de mettre fin à la ségrégation professionnelle de genre et promouvoir l'égalité des obligations et des droits de tous les parents envers leurs enfants.

La **Convention n° 183 de l'OIT sur la protection de la maternité (2000)** et la Recommandation n° 191 (2000) prévoient que toute femme qui travaille a droit à un congé de maternité de quatorze semaines. Elles stipulent également « qu'il est interdit à l'employeur de licencier une femme pendant sa grossesse » et « qu'à l'issue du congé de maternité, la femme doit être assurée, lorsqu'elle reprend le travail, de retrouver le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux ».



Ce que nous faisons

Du respect, du temps, de l'argent !

La Suisse est l'un des pays les plus riches au monde, mais les inégalités de genre y sont encore très répandues. Les salaires sont inégaux, le congé parental est court et la violence à l'égard des femmes continue de violer leurs droits fondamentaux. En 2019, les femmes de toute la Suisse se sont mises en grève pour protester contre l'inégalité entre hommes et femmes à laquelle le pays est toujours confronté.

« Le modèle social suisse a toujours été très conservateur. Il suppose que la place de la femme est au foyer et que l'homme est le soutien de famille. Le droit de vote n'a été accordé que très tardivement aux femmes, en 1971. Pendant très longtemps, les hommes s'y sont opposés par crainte de voir leur pouvoir affaibli.

Pour toutes ces raisons, notre lutte pour l'égalité est loin d'avoir atteint les objectifs permettant de la concrétiser dans les faits. Le congé maternité est de courte durée, tout comme le congé paternité. Les femmes reprennent rapidement le travail après avoir accouché. Les places en crèche ne sont en rien garanties et la façon dont les écoles sont organisées complique grandement la vie des parents qui travaillent. Les femmes sont donc souvent obligées de rester à la maison et de s'occuper des enfants. Les femmes sont de plus en plus en colère face à cette situation et ont décidé de réagir.

Le mécontentement des femmes était devenu tel que les femmes de toute la Suisse se sont mises en grève, au travail et à la maison, pour exiger que les promesses d'égalité se traduisent par des actions concrètes. Cette grève a été un immense succès et a clairement montré que l'égalité de rémunération, la violence à l'égard des femmes et le partage des tâches familiales sont des questions vraiment importantes. L'idée centrale de la grève était de revendiquer une modification du temps de travail afin de pouvoir mieux concilier vie professionnelle et vie privée et partager les tâches familiales de manière équitable entre hommes et femmes ».

Corinne Schärer, responsable du département Politique, **UNIA**, Suisse



Ce que nous faisons

Construire des alliances et mobiliser pour une meilleure protection de la maternité

Aux Philippines, les syndicats se sont battus avec succès pour l'amélioration des droits de la maternité.

En février 2019, une nouvelle législation, (Expanded Maternity Law ou Loi sur l'extension du congé maternité) a été adoptée, portant le congé maternité payé de 60 à 105 jours. Elle est entrée en vigueur en mars 2019. Le **SENTRO Food and Beverages Workers' Council**, par l'intermédiaire du syndicat national **Sentro ng mga Nagkakaisa at Progresibong Manggagawa**, a contribué à faire aboutir ce combat. Il a été un membre actif du **Comité des femmes Nagkaisa** – une alliance de groupes syndicaux et d'organisations de travailleurs-euses qui a créé le groupe de campagne « Les travailleuses pour l'allongement du congé de maternité ».

« Nous avons réuni les femmes syndicalistes au sein de la coalition syndicale Nagkaisa. Nous avons pu partager les ressources – financières et humaines – pour organiser des réunions, des forums et des rassemblements de masse pour garantir que l'adoption de la législation se traduise par une mise en œuvre concrète. Nous avons également effectué des études importantes pour étayer nos arguments sur la nécessité de cette nouvelle loi. Nous avons activement participé aux délibérations du Sénat et de la Chambre des représentants, y compris à la conception des dispositions de la loi et des règles d'application.

C'est une grande victoire pour nous... C'est un pas en avant important dans l'amélioration de la santé reproductive des femmes. La nouvelle loi profitera aux mères, à leurs enfants, à leurs familles et à la société... Mais surtout, le partage des responsabilités parentales est encouragé. Nous apprécions vraiment que la loi encourage le partage des responsabilités parentales et les travailleurs-euses domestiques en bénéficieront également ».

Joanna Bernice Coronacion, secrétaire générale adjointe, **SENTRO**, Philippines

Depuis l'entrée en vigueur de la loi, le syndicat participe au suivi et à l'examen de son application.

<https://www.dole.gov.ph/news/implementing-rules-and-regulations-of-republic-act-no-11210-of-the-105-day-expanded-maternity-leave-law/> (en anglais)



Ce que NOUS pouvons faire

- **Inclure l'équilibre vie professionnelle-vie privée dans les négociations collectives**, et en particulier des horaires de travail flexibles comme un droit des travailleurs-euses et non comme une prérogative de l'employeur.
- **Élaborer une clause type sur les prestations de maternité** ; y inclure le droit pour les femmes de retrouver le même emploi dans les mêmes conditions et au même salaire, et l'obligation pour les employeurs de fournir des infrastructures pour l'allaitement.
- **Faire campagne pour influencer sur les attitudes sociales concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et souligner l'importance du partage des responsabilités domestiques et du congé parental** ; en particulier, faire valoir que les longues heures de travail et les bas salaires nuisent à la qualité des soins dispensés aux malades et aux enfants.

- **Encourager les hommes à comprendre que la maternité n'est pas uniquement une « question féminine », et qu'elle concerne tout le monde** ; contribuer à changer les attitudes sociétales concernant le rôle des hommes dans la famille et négocier un congé parental égal.
- **Faire pression sur les gouvernements pour qu'ils ratifient et appliquent la convention n°156 de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981) et la convention n°183 de l'OIT sur la protection de la maternité (2000)** ; dans le cas où un gouvernement n'applique pas correctement ces conventions, déposer une plainte dans le cadre de la procédure de plainte de l'OIT.



ARGUMENTS À FAIRE VALOIR

- ▶ Les enfants d'aujourd'hui sont la population active de demain ; nous devons protéger l'avenir.
- ▶ Les travailleurs-euses sont aussi des parents ! Nous avons besoin de sociétés où les gens peuvent à la fois vivre et travailler ; le bien-être de la famille est fondamental pour la société.
- ▶ Comme de plus en plus de femmes entrent sur le marché du travail, les maris et les pères doivent assumer une plus grande part des responsabilités domestiques et pour ce faire, ils ont besoin de conditions de travail qui le permettent.
- ▶ L'exigence de flexibilité demandée par les employeurs est généralement loin de correspondre au type de flexibilité dont ont besoin les parents qui travaillent ; il ne devrait pas incomber uniquement aux employeurs de déterminer les modalités de travail.
- ▶ Les longues heures de travail, les bas salaires et les emplois précaires engendrent un stress important pour les travailleurs-euses et leurs familles ; des périodes de repos et de récupération sont également nécessaires pour que la main-d'œuvre soit productive.
- ▶ La maternité n'est pas uniquement un sujet de préoccupation pour les femmes. Les hommes sont aussi des pères ! Lorsque les mères ne sont pas soutenues, c'est toute la société qui en souffre.



Principales ressources

Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes (OIT, 2019)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_674791.pdf

Le temps de travail décent (BIT, 2007)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_145392.pdf

Work-family reconciliation: What trade unions are doing (OIT, 2004) (Équilibre entre vie professionnelle et vie privée : ce que font les syndicats – en anglais)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_170709.pdf

Maternité et paternité au travail : Loi et pratique à travers le monde (OIT, 2014)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_242619.pdf



3. Une planète en crise

Notre planète est en crise.

Le changement climatique – soit la modification mondiale des régimes climatiques provoquée par le réchauffement de la planète – met notre monde en danger. Il affecte tous-tes les travailleurs-euses, et en particulier celles et ceux qui travaillent dans des secteurs dépendant des ressources naturelles et du climat. En raison de la division sociale et sexuelle du travail, les femmes travaillent souvent dans les secteurs les plus touchés par le changement climatique – l'agriculture, la production alimentaire et le tourisme.

La crise climatique menace également l'approvisionnement alimentaire mondial et entraîne une alarmante raréfaction des ressources en eau, qui sont de plus empoisonnées par des pratiques agricoles et industrielles nocives. En outre, la pauvreté dans le monde persiste. Ce sont les femmes – qui constituent la majorité des pauvres dans le monde – qui souffrent le plus.

Dans le même temps, la population mondiale ne cesse de croître. Avec toujours plus de bouches à nourrir, la sécurité alimentaire devient aléatoire. Les femmes, qui sont en général la principale personne en charge du foyer, sont particulièrement touchées par cette conjoncture.

Il faut toutefois souligner que la pénurie alimentaire n'est pas la cause de la pauvreté et de l'insécurité alimentaire. À l'échelle de la planète, nous produisons suffisamment pour nourrir la population mondiale. La faim et l'insécurité alimentaire sont causées par la pauvreté et les inégalités.

3.1 La crise climatique

La crise climatique a des effets dévastateurs sur la production alimentaire.

Le changement climatique a réduit les récoltes, entraînant une plus grande précarité de l'emploi, et une aggravation de la pauvreté et des inégalités. Les travailleurs-euses agricoles, qui représentent environ 30% de la main-d'œuvre mondiale, sont les premiers à en ressentir les effets.

Les femmes sont tributaires de l'agriculture. Nous sommes les piliers de l'économie agricole rurale. Pourtant, nos contributions dans ce secteur sont sous-évaluées.

- Nous sommes exclues des processus décisionnaires et ne sommes pas représentées ;
- Nous manquons de ressources et de contrôle sur les terres que nous cultivons ;
- Cela signifie que nous ne pouvons pas investir dans des solutions d'atténuation et d'adaptation au changement climatique ;
- Les politiques agricoles ne tiennent pas compte de l'impact disproportionné du changement climatique sur les femmes.

La crise climatique nous oblige à quitter nos emplois et nos foyers. Nous devenons des personnes déplacées, exposées à un plus grand risque d'exploitation et de violence. Quand les récoltes sont mauvaises, nos maris et fils s'en vont pour trouver du travail ailleurs et nous nous retrouvons à subvenir aux besoins de nos familles. L'épuisement des ressources naturelles nous oblige à aller de plus en plus loin pour en trouver.



Ce que nous disons

« Les femmes travaillant dans l'agriculture sont un moteur puissant du changement grâce à leurs expériences, attitudes et habitudes particulières. Nous devons prendre conscience des avantages qu'il y a à voir les femmes conduire ce changement et les informer, les syndicaliser et leur donner des moyens ».

Valentina Vasilyonova, vice-présidente, Fédération des syndicats indépendants dans l'agriculture (**FNSZ/FITUA**), Bulgarie

Tous les éléments de la chaîne de valeur du système alimentaire mondial sont profondément interconnectés. L'agriculture est à la fois le responsable et la victime du changement climatique.

L'industrialisation croissante accentue les pressions sur le système alimentaire mondial et ses effets négatifs sur les femmes.

La production d'énergie basée sur les combustibles fossiles, l'élevage intensif pour la fabrication industrielle de produits carnés et laitiers, la déforestation, les produits agro-chimiques toxiques et les monocultures sont autant de facteurs du changement climatique. Les méthodes actuelles de transformation, de fabrication et de transport des aliments sont tout aussi nocives pour la planète.

Les accords commerciaux mondiaux rendent les économies de plus en plus dépendantes de l'exportation des matières premières. De plus, le système alimentaire mondial est exposé à une spéculation financière croissante qui viole les droits des travailleurs-euses agricoles et détruit leurs moyens de subsistance, en particulier ceux des agricultrices des communautés rurales qui n'ont que peu ou pas de protection sociale.

L'agriculture intensive, à l'échelle industrielle, doit être remplacée par des méthodes agricoles plus durables. Les femmes doivent être activement incluses, représentées et soutenues dans le cadre de cette transition.



Ce que nous disons

« La menace croissante posée par le changement climatique à l'échelle mondiale et ses éventuelles conséquences catastrophiques pour la population mondiale doivent être intégrées dans l'ordre du jour des syndicats de l'agriculture affiliés à l'UITA. La surveillance de la qualité de l'air et de l'eau et la sensibilisation à l'agro-écologie sont des outils utiles pour garantir la sécurité alimentaire et des soins de santé adéquats pour les travailleurs-euses et l'ensemble de la population. Nous pouvons également nous battre pour des investissements et des formations sur les lieux de travail qui permettent d'affronter la crise climatique ».

Svitlana Samosud, Agro-Industrial Workers' Union of Ukraine (**AIWU**), Ukraine

La prise de conscience des individus concernant les conséquences négatives des transports aériens et le désir de réduire leur empreinte carbone signifient que les secteurs de l'hôtellerie et du tourisme pourront également être affectés.

Alors que certaines grandes chaînes hôtelières mondiales proposent de faux programmes « verts » à leur clientèle, des efforts croissants sont déployés pour ouvrir des hôtels durables et véritablement respectueux de l'environnement. Un exemple en est l'Hôtel Sasso en



Argentine, appartenant à et géré par l'**Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA)**, une affiliée de l'UITA.

L'UITA appelle à une transition vers l'agro-écologie, qui implique d'abandonner les produits chimiques coûteux qui empoisonnent les travailleurs-euses de l'alimentation et agricoles ainsi que les aliments eux-mêmes, et à lutter pour les droits des travailleurs-euses ruraux-ales et des paysan-ne-s.

Les syndicats appellent à une transition juste et équitable vers les énergies propres et un système alimentaire durable qui protège les moyens de subsistance et les communautés des travailleurs-euses et qui présente des possibilités de création d'emplois.



Ce que nous faisons

L'adaptation aux effets du changement climatique

L'État du Bihar en Inde est l'un des plus pauvres du pays. Des conditions climatiques extrêmes ont détruit les récoltes et réduit les saisons des cultures, avec pour conséquence une aggravation de la pauvreté, de l'insécurité et du chômage et une augmentation des migrations dues aux changements climatiques. Les personnes qui migrent pour trouver du travail sont souvent exploitées.

Le syndicat des travailleurs-euses agricoles et ruraux-ales du Bihar, le **Hind Khet Mazdoor Panchayat (HKMP)** a entrepris de s'attaquer aux effets négatifs du changement climatique. Il s'est évertué à faire connaître la loi nationale sur la garantie de l'emploi rural, la **Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee Act (MGNREGA)** qui vise à offrir 100 jours de travail rémunéré par an aux populations pauvres et rurales du pays, essentiellement dans des travaux de construction publics.

Les membres du HKMP n'étaient pas au courant des droits que leur conférait la MGNREGA. Grâce aux activités de sensibilisation menées par le HKMP et le secrétariat de l'UITA pour l'Asie-Pacifique, les travailleurs-euses des zones rurales ont maintenant accès à des moyens de subsistance durables. Ils-elles plantent des arbres, construisent des routes et aménagent des étangs, créant des infrastructures susceptibles de générer des revenus futurs tout en atténuant les effets du changement climatique.

Le **HKMP** a permis aux travailleurs-euses d'avoir un revenu durant la morte saison agricole, plus longue que par le passé. Ce revenu les aide à ne pas sombrer dans la pauvreté et l'endettement. 570 emplois pour les travailleurs-euses agricoles ont été garantis dans le cadre de la MGNREGA, ce qui a permis d'augmenter les revenus et les moyens de subsistance de 1850 personnes, dont les membres de leurs familles.

Les budgets accordés en vertu de la MGNREGA ont aussi pu être examinés pour la première fois au niveau des conseils de village avec la mise en place de processus décisionnaires démocratiques et participatifs et l'adoption de mesures de lutte contre la corruption.

Bien qu'elle ne soit pas juridiquement contraignante, la **Déclaration des Nations Unies sur les droits des paysans et des autres personnes travaillant dans les zones rurales (2018)** est un instrument important pour les paysan-ne-s et les travailleuses rurales. Porté par La Via Campesina, ce texte est le résultat d'années de luttes et d'alliances entre des ONG et des organisations syndicales, dont l'UITA.

La Déclaration établit un cadre qui protège les droits des paysan-ne-s et des autres personnes travaillant dans les zones rurales luttant pour défendre leurs moyens de subsistance, avec notamment le droit à un revenu décent, à la sécurité sociale, le droit des paysan-ne-s à garder le contrôle de leurs terres et de « participer à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques, programmes et projets susceptibles d'avoir une incidence [...] sur la production, la transformation, la commercialisation et la distribution de leurs produits ».

La Déclaration met l'accent sur l'élimination de la discrimination envers les paysannes et sur la promotion de l'autonomie des femmes de manière à protéger leurs droits et libertés. Elle souligne également l'obligation pour les États de combattre le changement climatique et le droit des paysan-ne-s de contribuer à des politiques d'adaptation au changement climatique et d'atténuation de ses effets.

3.2 La sécurité alimentaire

« La sécurité alimentaire existe lorsque tous les êtres humains ont, à tout moment, un accès physique et économique à une nourriture suffisante, saine et nutritive leur permettant de satisfaire leurs besoins énergétiques et leurs préférences alimentaires pour mener une vie saine et active ».

(Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, FAO, 1996)

En vertu du droit international relatif aux droits humains, nous avons tous et toutes droit à des aliments sûrs, adéquats, nutritifs et abordables.

Pourtant, ce droit n'est pas respecté. Un milliard de personnes dans le monde souffre de la faim ou de malnutrition et plus de la moitié d'entre elles sont des productrices de denrées alimentaires et des travailleuses rurales salariées.

D'une part, le changement climatique aggrave les menaces qui pèsent sur la sécurité alimentaire. D'autre part, le système alimentaire mondial est l'un des plus grands contributeurs au réchauffement climatique.

Les femmes jouent un rôle important dans la réalisation de la sécurité alimentaire. Alors que le secteur agricole repose sur notre travail, nous sommes nombreuses à souffrir de l'insécurité alimentaire.

- Nous n'avons pas accès aux organismes de crédit, ni un droit égal à la propriété foncière ;
- Nous subissons une discrimination au sein du foyer. Les membres masculins de la famille sont mieux nourris que nous ;
- Les différences physiques et biologiques entre les sexes, un héritage de la malnutrition imposée aux femmes pendant la préhistoire, signifient que nos besoins nutritionnels spécifiques ne sont pas satisfaits.

Notre sécurité alimentaire est conditionnée au fait de recevoir un salaire décent. Mais nous sommes souvent moins payées que les hommes. Celles d'entre nous qui travaillent dans l'agriculture restent parmi les moins bien rémunérées au monde.



Bâtir une force syndicale pour les travailleurs-euses agricoles peut transformer le système alimentaire. La réalisation de nos demandes fondamentales en tant que travailleuses agricoles – pour un salaire qui permette d’en vivre, la sécurité de l’emploi et un environnement de travail sûr – permettra une transition vers un système alimentaire durable et la sécurité alimentaire universelle.

Les syndicats doivent négocier l’obtention de ces droits. **Le changement climatique, la sécurité alimentaire et l’égalité de genre sont des questions interconnectées qui doivent être traitées en même temps.**

Déclaration universelle des droits de l’homme des Nations Unies (1948)

L’Article 25 affirme que « toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment pour l’alimentation [...] ».

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

L’Article 11 reconnaît « le droit de toute personne à un niveau de vie suffisant pour elle-même et sa famille, y compris une nourriture suffisante » ainsi que « le droit fondamental qu’a toute personne d’être à l’abri de la faim ».

Le droit à l’alimentation est également reconnu dans les instruments normatifs suivants :

- Convention sur l’élimination de toutes les formes de discrimination à l’égard des femmes (1979)
- Convention internationale des droits de l’enfant (1989)
- Convention relative aux droits des personnes handicapées (2006).

Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies note dans son Observation générale 12 que « Le droit à une nourriture suffisante est réalisé lorsque chaque [être humain] a physiquement et économiquement accès à tout moment à une nourriture suffisante ou aux moyens de se la procurer » et que « les États ont l’obligation fondamentale d’adopter les mesures nécessaires pour lutter contre la faim ».

<https://undocs.org/fr/A/C.3/73/L.30>



Ce que NOUS pouvons faire

- **Inciter les entreprises, par le biais des négociations collectives, à développer des programmes de durabilité, en collaboration avec les syndicats.**
- **Demander aux entreprises de négocier la fixation d'objectifs** concernant la réduction des émissions de GES et d'impliquer les syndicats dans la planification de ces objectifs.
- **Renforcer le pouvoir des syndicats pour les travailleurs-euses agricoles et les petit-e-s agriculteurs-trices** ; faire campagne pour une transformation du système alimentaire ; faire pression sur les employeurs pour la transparence de leurs chaînes d'approvisionnement mondiales.
- **Soutenir les réseaux de femmes afin d'encourager une représentation égale dans la prise de décision en matière de gouvernance environnementale**, aux niveaux national, local et communautaire.
- **Faire campagne pour sensibiliser à la crise climatique** et à la contribution des grandes entreprises à l'instabilité du climat par leurs émissions de GES. Encourager les travailleurs-euses et leurs syndicats à agir pour le climat afin d'atténuer les effets de la crise climatique.
- **Faire campagne pour obtenir un salaire minimum.**
- **Négocier avec les gouvernements** pour faire évoluer les économies vers un système de production d'énergie et de cultures plus durable, à faible consommation d'intrants et moins dépendant des combustibles fossiles.
- **Exercer des pressions sur les gouvernements et négocier avec les employeurs pour qu'ils intègrent la dimension de genre dans leurs politiques de lutte contre le changement climatique** ; les encourager à soutenir le principe d'une transition équitable.
- **Faire pression sur les gouvernements** pour qu'ils respectent et appliquent correctement le droit à l'alimentation tel qu'il est reconnu par le droit international relatif aux droits humains.



ARGUMENTS À FAIRE VALOIR

- ▶ Les personnes, les droits humains et la nature doivent passer avant les profits !
- ▶ L'égalité de genre doit être intégrée dans les programmes d'adaptation au changement climatique.
- ▶ Le système alimentaire ne sera jamais pérenne si nous n'adoptons pas des méthodes de production plus durables.
- ▶ Les obstacles au changement sont d'ordre social et politique et sont imputables aux sociétés transnationales. Nous devons remettre en question leurs méthodes de production non durables.
- ▶ Un environnement de travail sûr et salubre rendra la sécurité alimentaire durable pour tous et toutes !
- ▶ Un salaire décent augmentera le niveau de vie de tous et toutes et nous donnera le revenu suffisant pour acheter les aliments dont nous avons besoin.



Principales ressources

Emplois verts: Améliorer le climat pour l'égalité des genres aussi! (OIT)

https://www.ilo.org/gender/Events/Campaign2008-2009/WCMS_101478/lang-fr/index.htm

La sécurité alimentaire par le travail décent (OIT)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/documents/publication/wcms_166006.pdf

Rapport de l'UITA : Le système alimentaire mondial et le changement climatique

<https://iuf.org/wp-content/uploads/2020/12/2013-Le-systeme-alimentaire-mondial-et-le-changement-climatique.pdf>

L'OMC et le système alimentaire mondial (UITA, 2002)

<https://iuf.org/wp-content/uploads/2020/12/2002-LOMC-et-le-systeme-alimentaire-mondial-une-approche-syndicale.pdf>

Vers un multilatéralisme fondé sur les droits pour le système alimentaire mondial (UITA)

<https://iuf.org/wp-content/uploads/2020/12/2004-Vers-un-multilateralisme-fonde-sur-les-droits-pour-le-systeme-alimentaire-mondial.pdf>

La menace de l'AGCS pour l'alimentation et l'agriculture (en anglais)

<https://iuf.org/wp-content/uploads/2020/12/GATS-e.pdf>

IUF Call for International Action to Address Global Crisis/Real Issues Facing Workers (L'UITA appelle à une action internationale pour faire face à la crise mondiale et aux véritables problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs - en anglais)

<https://iuf.org/news/iuf-agricultural-unions-call-for-international-action-to-address-global-crisis-real-issues-facing-workers-not-on-the-wto-agenda/>

À l'OIT, l'UITA demande une réglementation sociale du commerce et des investissements pour lutter contre la crise des prix alimentaires (en anglais)

<https://iuf.org/wp-content/uploads/2020/12/IUFonFoodCrisis2008-e.pdf>

Adieu au droit à l'alimentation à l'OMC

<https://iuf.org/news/adieu-au-droit-a-l'alimentation-a-lomc/>



4.

La violence et le harcèlement à l'égard des femmes dans le monde du travail

La violence et le harcèlement peut se manifester de différentes manières. Cela peut être des agissements susceptibles de causer un dommage d'ordre psychologique, physique, sexuel ou économique. Il s'agit, fondamentalement, d'un ensemble de comportements, de pratiques et de menaces inacceptables qui ont pour intention de nuire.

Tout le monde peut être victime de violence et de harcèlement – les hommes comme les femmes. Ces dernières sont toutefois plus exposées au risque de violence et harcèlement, à cause de leur statut inégalitaire au sein de la société. C'est ce qu'on appelle la violence à l'égard des femmes ou la violence fondée sur le genre parce qu'elle cible spécifiquement les femmes en raison de leur genre. La violence fondée sur le genre est à la fois la cause et la conséquence du rapport de forces inégal entre les femmes et les hommes.

Selon les estimations de **l'Organisation mondiale de la santé (OMS)**, 1 femme sur 3 est exposée à des violences fondées sur le genre au cours de sa vie. **L'Union européenne (UE)** indique que de 40% à 50% des femmes subissent une forme ou une autre de harcèlement sexuel au travail.



Ce que nous disons

« La violence est internalisée par les femmes et perçue comme normale et acceptable. Nous devons faire prendre conscience du fait que ça ne devrait pas être le cas. La violence à l'égard des femmes n'est jamais acceptable et nous devons œuvrer à modifier cette perception ».

Ana Martel, Comisiones Obreras Servicios (**CC.OO** Servicios), Espagne

Nous pouvons éprouver des difficultés à affronter ou à signaler des actes de violence lorsque nous sommes isolées et sans soutien. Il arrive également que nous ne soyons pas prises au sérieux lorsque nous en parlons. Lorsque l'auteur de violence est un supérieur hiérarchique, un membre du syndicat ou un client, c'est encore plus difficile. Souvent, le syndicat n'aborde pas efficacement la question de la violence à l'encontre des femmes, même lors des négociations avec l'employeur.

Beaucoup d'entre nous ont fini par accepter la violence comme faisant partie de la vie quotidienne. Mais les risques qu'elle engendre violent nos droits humains et nous devons les dénoncer.



Ce que nous disons

« La législation russe sur la discrimination, le harcèlement et la violence n'a pratiquement aucune efficacité et n'est pour ainsi dire jamais appliquée. À cela s'ajoute un faible niveau de sensibilisation du public aux questions de harcèlement et d'intimidation. La victime est souvent jugée coupable et il y a une tendance à considérer la violence et le harcèlement fondés sur le genre comme étant un 'comportement naturel ou traditionnel'. Lorsque les autorités compétentes, y compris les agents des forces de l'ordre et de la protection sociale, sont confrontées à des cas de violence et de harcèlement, elles choisissent souvent de les ignorer. De plus, les victimes elles-mêmes ne savent pas quoi faire et à qui demander de l'aide.

Lorsque les femmes sont menacées au travail, la réaction habituelle de l'employeur est de les affecter à un autre poste. Mais ce n'est pas la bonne attitude à adopter. Il faut rendre le travail moins dangereux ».

Masha Kurzina, Équipe de l'UITA pour l'Europe de l'est et l'Asie centrale

4.1 Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est tout comportement à connotation sexuelle non désiré, non réciproque, importun et offensant, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, ou tout autre comportement fondé sur le sexe, qui a pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour la personne qui en est victime.

Les femmes sont affectées de manière disproportionnée par le harcèlement sexuel dans le cadre de leur activité professionnelle. Il est source d'inconfort, d'embarras, ou de peur et d'insécurité. Il porte atteinte à notre dignité et peut avoir un effet préjudiciable pour notre santé.

Il comprend :

- la présentation d'images jugées dégradantes sur le lieu de travail ;
- toute insulte, remarque ou insinuation inappropriée à connotation sexuelle ;
- une attitude condescendante ayant des implications sexuelles compromettant la dignité ;
- toute invitation ou demande sexuelle inopportune, implicite ou explicite, accompagnée ou non de menaces ;
- tout geste pouvant avoir une connotation sexuelle ;
- et tout contact physique inutile, tel que toucher, caresses ou agression.

Quelle que soit l'intention de l'auteur lors de son geste, s'il est perçu comme du harcèlement sexuel, c'est bien du harcèlement. Ce qui importe est l'effet qu'a ce comportement sur les femmes.

Le geste peut être à connotation sexuelle, mais c'est en réalité une forme d'abus de pouvoir.

La majorité des victimes de harcèlement sexuel sont des femmes parce que la majorité des personnes occupant des positions de pouvoir sont des hommes et qu'ils profitent de ce statut. Les femmes tendent en outre à occuper des emplois moins qualifiés et moins rémunérés dans lesquels le harcèlement est plus courant.

Les plus vulnérables d'entre nous sont celles qui :

- occupent des emplois précaires et qui pourraient perdre leur emploi en signalant la conduite déplacée d'un supérieur hiérarchique ;
- qui travaillent dans le secteur des services où l'amabilité requise envers les clients peut les inciter à en profiter ;
- qui travaillent de nuit, de manière isolée et qui font des heures supplémentaires, avec des risques encourus sur le lieu de travail et lors des déplacements de et vers le lieu de travail ;

- et les travailleuses migrantes : sans papiers et moins protégées au plan juridique, nous pouvons être dépendantes des agences de placement ou des réseaux organisés de fournisseurs de travail ; et nous ne pouvons pas demander une protection aux autorités.

Le harcèlement sexuel peut se produire sur le lieu de travail et lors des déplacements de et vers le lieu de travail.

Souvent, nous ne signalons pas les cas de harcèlement sexuel – parce que beaucoup d’entre nous ignorent leurs droits, parce que nous pouvons être menacées et parce que nous pouvons avoir peur d’être sanctionnées ou humiliées. Mais le harcèlement sexuel ne doit être pris à la légère par personne. Il ne fait **jamais** partie du travail.

Le mouvement #MeToo – le mouvement mondial contre les agressions sexuelles et le harcèlement sexuel – a révélé les histoires et les expériences de femmes victimes de harcèlement sexuel. Les syndicats doivent saisir cette occasion pour prendre en compte les expériences des femmes dans tous les lieux de travail et démontrer aux travailleurs-euses que les syndicats sont à leur écoute.



Ce que nous disons

« Les relations de pouvoir inégales et l’organisation patriarcale de la société signifient que les femmes sont réduites au silence et que le problème perdure. Les employeurs doivent faire en sorte que nous soyons en sécurité, au travail et en dehors, y compris lors des transports, en particulier pour celles qui travaillent la nuit... »

Il y a eu un cas en Afrique du Sud où la direction n’a pas fourni le transport pourtant requis par la convention collective et où une travailleuse a dû organiser son propre transport pour rentrer chez elle tard dans la nuit. Alors qu’elle attendait l’arrivée du taxi, elle a été brutalement violée. Nous devons nous battre pour nous assurer que nous sommes protégées tant à l’intérieur qu’à l’extérieur du lieu de travail ».

Patricia Nyman, coordinatrice nationale pour les questions de genre, South African Commercial, Catering and Allied Workers Union (**SACCAWU**), Afrique du Sud

Le harcèlement sexuel au travail n’est pas un problème « de femmes », ni un problème « privé ». C’est une question syndicale qui doit concerner tous les membres du syndicat. Encourager nos syndicats à tenir compte du harcèlement sexuel est un signal fort adressé à **toutes** les femmes qui montre que les syndicats sont à notre écoute.



Ce que nous disons

« Si nous ne prenons pas le harcèlement sexuel au sérieux, les gens résilieront leur adhésion aux syndicats. Qui plus est, les gens n’adhéreront pas. Nous devons faire de la lutte contre le harcèlement sexuel une politique syndicale fondamentale. Nos syndicats doivent développer la formation afin de prévenir le problème du harcèlement sexuel et cesser de réagir seulement dans l’urgence. De nombreuses femmes préfèrent quitter leur lieu de travail plutôt que de signaler un cas de harcèlement sexuel. Il faut que cela change ».

Debi Bell, coordinatrice nationale et vice-présidente du Comité des femmes de l’UITA-EFFAT, **Unite the Union**, Royaume-Uni



Ce que nous faisons

« Tolérance zéro du harcèlement sexuel »

Le **Nordic Union for Workers in the Hotel, Restaurant, Catering and Tourism Sector (NUHRCT)** a lancé une campagne pour faire prendre conscience de l'ampleur du harcèlement sexuel dans leurs secteurs et promouvoir une tolérance zéro sur les lieux de travail. Sous le hashtag #notonthemenu (pas au menu), les travailleurs-euses se mobilisent pour faire adopter une culture de tolérance zéro du harcèlement sexuel au travail.

En Norvège, la fédération syndicale Fellesforbundet a également lancé une campagne intitulée « Draw the line ! » (Fixer les limites !) pour mieux faire connaître le problème du harcèlement sexuel, ses conséquences et les responsabilités et droits respectifs des employeurs et salarié-e-s. Il a également organisé des sessions de formation gratuites et créé une page web présentant du matériel de formation pour les travailleurs-euses et employeurs.

Le syndicat a défini six mesures de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel :

Action 1: Identifier et évaluer les risques

Action 2: Élaborer un code de conduite

Action 3: Concevoir des procédures de traitement des plaintes

Action 4: S'assurer que les comportements inappropriés aient des conséquences pour l'auteur des faits

Action 5: Désigner une personne chargée de traiter les plaintes

Action 6: Parler du harcèlement sexuel

<https://www.ido.no/settestrek> (en norvégien)



Ce que nous disons

« Au Malawi, de nombreuses femmes disent avoir été victimes de harcèlement sexuel, mais elles ne savent pas à qui s'adresser pour le signaler. Le harcèlement sexuel est souvent le fait d'individus qui utilisent leur pouvoir pour profiter de personnes pauvres et vulnérables. Des hommes en position d'autorité, tels que les directeurs et les superviseurs, utilisent cette position pour harceler les femmes qui veulent faire renouveler leur contrat de travail. Ces hommes puissants sollicitent des faveurs sexuelles en échange d'un travail. De nombreuses femmes pauvres doivent avoir des relations sexuelles avec le patron si elles veulent faire renouveler leur contrat de travail. C'est particulièrement vrai lorsque les jeunes femmes ont un travail précaire. Les patrons couchent avec beaucoup de jeunes femmes. Cela favorise également la propagation du VIH/sida et aggrave le cycle de la pauvreté ».

Zione Leah Pakulantanda, responsable des projets, Hotel, Food Processing and Catering Workers Union (HFPCWU), Malawi

Accords-cadres internationaux pour prévenir le harcèlement sexuel

En réponse aux demandes de ses organisations affiliées, l'UITA a signé plusieurs accords conjoints avec des sociétés transnationales pour prévenir le harcèlement sexuel au travail.

Il revient maintenant aux affiliées de les mettre en œuvre.

- **Sodexo**, société transnationale française de restauration collective et de services
Engagement conjoint Sodexo-UITA pour la prévention du harcèlement sexuel :
<https://iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/2017-Engagement-conjoint-Sodexo-UITA-pour-la-prevention-du-harcelement-sexuel.pdf>
- **Chiquita**, société du secteur de la banane. *Avis commun sur le harcèlement sexuel* :
<https://iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/2013-Annexe-sur-le-Harcelement-Sexuel.pdf>
- **Melia Hotels International**, chaîne hôtelière basée en Espagne. *Engagement conjoint en matière de prévention du harcèlement sexuel* :
<https://iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/2019-Engagement-conjoint-entre-Melia-UITA-en-matiere-de-prevention-du-harcelement-sexuel.pdf>
- **Unilever** (en collaboration avec la fédération syndicale internationale IndustriALL)
Engagement conjoint UITA-IndustriALL-Unilever pour prévenir le harcèlement sexuel :
<https://iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/1-2016-Engagement-conjoint-UITA-IndustriAll-Unilever-pour-prevenir-le-harcelement-sexuel-1.pdf>
- **AccorInvest**, chaîne hôtelière basée en France. *Accord pour la lutte contre le harcèlement sexuel* :
<https://iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/2019-Accord-AccorInvest-UITA-pour-la-lutte-contre-le-harcelement-sexuel.pdf>
- **Arla Foods**, société danoise des produits laitiers. *Accord conjoint UITA-Arla pour lutter contre le harcèlement sexuel* :
<https://iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/2019-Accord-conjoint-Arla-UITA-pour-lutter-contre-le-harcelement-sexuel.pdf>

Certaines affiliées ont déjà commencé à le faire. Par exemple, les affiliées italiennes **Filcams-CGIL**, **Fisascat-CISL** et **UILTuCS** et l'affiliée finlandaise **PAM** ont signé des accords avec les directions locales de Sodexo sur la mise en œuvre de l'Engagement conjoint pour la prévention du harcèlement sexuel.



Ce que nous disons

« Malgré la législation progressiste en vigueur dans la plupart des pays nordiques, le harcèlement sexuel perdure en milieu de travail. L'absence d'application et de respect des lois existantes l'explique en partie.

Comment faire alors pour être sûr que les lois mettent fin au harcèlement sexuel au travail à l'avenir ?

Une solution serait que les employeurs assument la responsabilité de la prévention du harcèlement sexuel, en intervenant localement et en étant sans équivoque opposés à ce genre de comportements.

Par le biais de la négociation collective, les employeurs et les syndicats peuvent s'efforcer d'éliminer le harcèlement sexuel au travail. C'est un engagement que la législation – même la plus progressiste – ne peut jamais, à elle seule, concrétiser ».

Anja Westberg, responsable nationale, **Kommunal**, Suède



Ce que nous faisons

« Bas les pattes, Haut le pantalon »

Aux États-Unis, la section locale 1 de **UNITE HERE à Chicago, Illinois**, représente de nombreuses femmes de couleur travaillant dans l'industrie hôtelière. Le syndicat s'est mobilisé pour combattre le harcèlement sexuel subi par les travailleuses des hôtels et casinos de Chicago.

En 2016, le syndicat a mené une enquête auprès de 487 employé-e-s du secteur. Elle a révélé que 49% du personnel d'étage avaient été confronté à des clients exhibitionnistes, exposant leur sexe ou répondant nus à la porte de leur chambre d'hôtel et que 58% du personnel hôtelier avaient subi une forme ou une autre de harcèlement sexuel de la part de la clientèle.

<https://www.handsoffpantson.org/wp-content/uploads/HandsOffReportWeb.pdf> (en anglais)

Le syndicat a réalisé que ce problème endémique et systémique devait être traité urgemment et en 2016 a lancé la campagne « Hands Off Pants On » (Bas les pattes, Haut le pantalon).

Le syndicat, avec le soutien de la Chicago Federation of Labor, a organisé des réunions publiques, fait pression sur les élu-e-s de la municipalité et élaboré du matériel de campagne, dont une vidéo. La campagne a présenté le harcèlement sexuel comme n'étant pas seulement un problème pour les femmes, mais comme étant également une question syndicale et de santé et sécurité au travail.

<https://www.handsoffpantson.org/> (en anglais)

Grâce aux efforts déployés par la section locale 1 de UNITE HERE et la Chicago Federation of Labor, le conseil municipal de Chicago a adopté en 2017 l'ordonnance « Bas les pattes, Haut le pantalon » visant à protéger les salarié-e-s de l'hôtellerie de Chicago contre le harcèlement sexuel.

L'ordonnance prévoit que :

1. Tous les employeurs de l'hôtellerie doivent fournir des boutons d'alarme aux personnes effectuant seules les travaux d'entretien dans les chambres et les toilettes ;
2. Que tous les employeurs de l'hôtellerie adoptent et appliquent une politique contre le harcèlement sexuel ;
3. Que les employé-e-s sont protégé-e-s contre d'éventuelles représailles si elles-ils signalent des violences sexistes de la part de clients.

« Un problème affectant toute l'industrie impliquait une solution couvrant l'ensemble de l'industrie. Il fallait des dispositions capables de protéger à la fois les employé-e-s syndiqué-e-s et ceux et celles qui ne le sont pas dans la région de Chicago... l'adoption de l'ordonnance est peut-être due au fait que les femmes travaillant dans l'industrie hôtelière à Chicago ont parlé de leurs histoires et de leurs expériences... »

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'ordonnance, nous avons organisé une formation pour les délégué-e-s syndicaux-ales pour les informer de leurs droits... La formation a développé des thèmes de la campagne – d'où vient le harcèlement, comment il nous porte préjudice et quels sont nos propres préjugés. Nous avons fait circuler des cartes 'Connaissez vos droits'. Nous avons également mené des actions ponctuelles aux arrêts de bus pour sensibiliser les travailleurs-euses qui ne sont pas encore membres du syndicat. Nous avons aussi mis en place une ligne d'assistance téléphonique. Il y a eu une recrudescence des appels à la nouvelle équipe de syndicalisation, qui a alors pu apporter de l'aide aux personnes qui ne savaient peut-être pas ce que fait le syndicat mais qui voulaient être protégées par un bouton d'alarme d'urgence... »

La dynamique de la campagne s'est vraiment amplifiée. La ville de Seattle a été la première à adopter une législation sur les boutons d'alarme, suivie de Chicago. Depuis, l'État de l'Illinois a voté une législation similaire à celle de Chicago, mais couvrant à la fois les hôtels et les casinos. Le New Jersey a emboîté le pas ainsi que d'autres villes des États-Unis, avec des mesures analogues ».

Sarah Lyons, Analista de Investigaciones del Local 1 de **UNITE HERE Local 1**, Chicago, IL, EUA

4.2 En sécurité au travail, en sécurité chez soi

La violence domestique est une question liée au lieu de travail. Elle se produit le plus souvent à huis clos, mais elle a de graves conséquences pour les femmes à tous les niveaux.

Lorsque nous sommes confrontées à la violence domestique, notre travail en souffre. Nous avons de la peine à nous concentrer et devons souvent nous absenter du travail. Lorsque l'employeur n'est pas conscient ou peu compréhensif des raisons qui nous poussent à être en retard, absentes ou peu productives, nous risquons de perdre notre emploi.

Cette issue est catastrophique. Lorsque nous perdons notre emploi, nous perdons un moyen de nous en sortir.

Le lieu de travail est l'endroit même où les syndicats peuvent s'attaquer à la violence fondée sur le genre :

- La sécurité de l'emploi et un salaire décent peuvent nous permettre d'échapper à la violence et de devenir indépendantes ;
- Les syndicats peuvent être un « lieu sûr » où trouver un soutien – ils peuvent aider à reconnaître les signes de la violence domestique et sensibiliser à cette question sur les lieux de travail ;
- Les syndicats peuvent négocier des accords avec des mesures concrètes qui permettent aux salariées de conserver leur emploi, au moyen notamment d'un congé maladie, d'horaires de travail flexibles et d'une assistance financière ;
- Les syndicats peuvent s'assurer que les accords-cadres signés avec les sociétés comprenant des clauses spécifiques sur la violence domestique sont correctement mis en œuvre.



Ce que nous faisons

La violence domestique est une question qui concerne les syndicats

Au **Canada**, le mouvement syndical a obtenu que soient adoptées des mesures de soutien aux survivantes de violence domestique. Toutes les provinces canadiennes ont approuvé une loi qui accorde un congé (payé et non payé) dans les cas de violence conjugale et le gouvernement fédéral canadien a amendé le code du Travail du Canada pour inclure cinq jours supplémentaires de congé payé pour faits de violence domestique à l'intention des salariées des entreprises assujetties à la réglementation fédérale. Ce nouveau congé s'ajoute au congé non rémunéré de dix jours prévu pour les survivantes de violence domestique.

Debora De Angelis est la directrice régionale pour l'Ontario et la présidente du Comité de la condition féminine et de l'égalité des sexes des **Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC)**, Canada. Son syndicat a rédigé un guide sur la négociation de mesures de soutien en cas de violence domestique à l'intention des membres.

« Une femme sur 3 qui travaille a été exposée à la violence conjugale, et souvent, cette violence les poursuit sur leur lieu de travail... la violence domestique n'est pas

>>>



Ce que nous faisons

En sécurité à la maison, en sécurité au travail

En Russie, le problème de la violence fondée sur le genre est énorme. 40% des crimes violents sont commis au sein de la famille. 93% des victimes sont des femmes. Il y a une tolérance élevée de la société envers la violence fondée sur le genre. La réaction habituelle est de blâmer la victime.

Avec le soutien du **syndicat suédois Kommunal**, le syndicat **Agro-Industrial Workers Union of Russia (AIWU)** et le syndicat interrégional **Noxys Profsoyuz (NOVOPROF)** ont mis au point un projet dirigé par les travailleurs-euses pour lutter contre la violence à l'égard des femmes en Russie. Le projet « En sécurité à la maison, en sécurité au travail » vise à autonomiser les femmes par l'éducation et à remettre en question les attitudes à l'égard de la violence. Il élabore des accords types pour mettre en œuvre les engagements internationaux en matière de lutte contre la violence et encourage un débat ouvert sur la violence à laquelle les femmes sont confrontées.

Le syndicat **AIWU** a mené une enquête auprès de 255 travailleuses des entreprises de l'agriculture et de l'alimentation de la ville de **Timashevsk** dans le sud de la Russie pour identifier les violences subies par les femmes. Les résultats sont que :

- Plus de la moitié d'entre elles ont été victimes de violence psychologique, physique, sexuelle et économique, et de harcèlement, au cours de leur vie ;
- Les faits de violence ont le plus souvent lieu au domicile ou au sein de la famille ;
- La plupart des femmes ne bénéficient d'aucun soutien psychologique, ni d'une quelconque assistance ;
- Les femmes cherchent à obtenir une aide financière, des congés payés supplémentaires et un hébergement, mais très peu d'entre elles cherchent à faire en sorte que leur agresseur soit puni.

Des syndicalistes hommes et femmes de **NOVOPROF** d'Unilever Inmarko se sont réunis pour élaborer des propositions de négociation collective sur la violence et le harcèlement. Ils-elles ont également élaboré une feuille de route sur la mise en œuvre de l'Engagement conjoint UITA-IndustriALL-Unilever pour prévenir le harcèlement sexuel. L'atelier a permis aux hommes et aux femmes de mieux comprendre l'inégalité des salaires et les relations de pouvoir en tant que facteur de violence sexiste et les raisons pour lesquelles il faut la combattre.

En 2019, un séminaire ouvert au public « Vivre en sécurité et sans violence » a été organisé à Timashevsk dans le cadre de ce projet. Il a attiré 115 participant-e-s – des militant-e-s syndicaux-ales locaux-ales de tous les secteurs, ainsi que des médias locaux, des expert-e-s et des représentant-e-s des autorités. Le projet a permis de mieux sensibiliser le public à la violence contre les femmes.

« Le projet a été un outil de syndicalisation très efficace et a encouragé davantage de femmes à adhérer aux syndicats, tout en mobilisant et en responsabilisant les membres existants. Au début du projet, la majorité des femmes écoutait, mais n'intervenait pas. À la fin de la première période du projet, elles ont commencé à parler de la violence subie au travail et à la maison – le changement d'attitude était manifeste. Elles reconnaissent aujourd'hui que la discrimination est bien réelle. Les femmes ont tendance à toujours se conformer à ce que disent les hommes... mais ça ne devrait pas être le cas. Nous devons sensibiliser à cette question pour modifier les comportements, des hommes comme des femmes ».

Marina Mospaneko, Agro-Industrial Workers' Union of the Russian Federation (**AIWU**), Russie



Convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail

Étonnamment, le harcèlement sexuel n'est pas illégal dans de nombreux pays. Qui plus est, il n'existait pas, jusque très récemment, de normes internationales qui traitaient spécifiquement de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

Mais grâce aux efforts considérables déployés par des syndicalistes déterminé-e-s, la Conférence internationale du travail a finalement adopté en juin 2019 l'importante **Convention n° 190 (C190)** et la **Recommandation 206 (R206)** qui l'accompagne pour s'attaquer au problème de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. L'adoption de ces instruments normatifs est une grande victoire pour les syndicats et les travailleuses, ainsi qu'un outil puissant dont nous devons tirer parti.

La Convention reconnaît que la violence et le harcèlement dans le monde du travail constituent une violation des droits humains qui menace l'égalité de genre. Elle l'affirme sans ambiguïté : **nous avons tous et toutes droit à un environnement de travail exempt de violence et la violence et le harcèlement au travail ne seront plus tolérés.**

- La convention adopte une approche inclusive qui protège tous-tes les travailleurs-euses – des secteurs formel et informel – et porte sur l'ensemble du monde du travail, soit un champ d'application qui ne se limite pas au simple lieu de travail.
- De manière importante, elle affirme explicitement qu'il incombe à l'employeur d'assurer un environnement de travail sûr.
- Elle reconnaît l'importance de la négociation collective dans l'adoption et la mise en œuvre d'approches tenant compte des considérations de genre pour lutter contre la violence et le harcèlement.

La convention traite directement de sujets de préoccupation de plusieurs secteurs de l'UITA, reconnaissant que :

- Toute personne a le droit d'être protégée de la violence et du harcèlement impliquant des tiers, dont les clients et les prestataires de services.
- Que les personnes travaillant dans des conditions isolées, comme dans les plantations et l'industrie hôtelière, sont plus exposées à la violence et au harcèlement.
- Que la violence domestique et son impact dans le monde du travail doivent être reconnus et remédiés.

La R206 impose aux employeurs de coopérer avec les organisations syndicales pour évaluer les risques au travail et avance des mesures et des politiques que les syndicats peuvent négocier avec les employeurs.

Même si peu de gouvernements ont ratifié la Convention jusqu'à présent, nous pouvons nous appuyer sur ses dispositions, ainsi que sur celles de la Recommandation, lors des négociations.



Ce que nous faisons

Traduire la Convention en actes

Au Zimbabwe, deux cas de harcèlement sexuel, intervenus dans une entreprise de transformation des aliments, ont été signalés à la **Federation of Food and Allied Workers Unions of Zimbabwe (FFAWUZ)**. Deux femmes avaient été insultées et harcelées sexuellement. L'agresseur avait eu des mots et des gestes déplacés.

Les femmes ont dénoncé les faits à la direction, qui les a ignorés.

Les femmes se sont ensuite adressées au syndicat qui a envoyé un courrier à l'entreprise, en reprenant les dispositions de la **Convention n°190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail**. Le syndicat a souligné que le harcèlement au travail constitue une violation des droits humains et l'obligation de l'entreprise de promouvoir une tolérance zéro du harcèlement sexuel au travail.

Une audience des parties a ensuite eu lieu et l'auteur des faits a été jugé coupable et licencié.



Ce que NOUS pouvons faire

- **Promouvoir l'accèsion des femmes à des postes de négociation de haut niveau**, ce qui augmentera la probabilité de voir la violence sexiste et le harcèlement inclus dans l'ordre du jour des négociations.
- **Adopter et appliquer une politique contre le harcèlement sexuel dans les conventions collectives** ; assortie de définitions, d'un programme d'action et de procédures de recours sûres et équitables.
- **Négocier un soutien aux survivantes de la violence domestique dans les conventions collectives** : les syndicats peuvent également fournir leurs propres services de soutien, y compris des conseils et orientations.
- **Encourager les hommes – en particulier les dirigeants syndicaux masculins – à s'exprimer** : cela peut contribuer à changer la culture sexiste du milieu de travail et à encourager une tolérance zéro de la violence.
- **S'assurer que les statuts du syndicat comportent des clauses contre le harcèlement sexuel** ; les syndicats doivent avoir une politique interne pour lutter contre le harcèlement sexuel au sein de leurs organisations.
- **Proposer des formations** : mettre en place des cours d'autodéfense et des formations sur le harcèlement sexuel/la violence domestique dans le cadre du syndicat afin d'améliorer la sensibilisation du public.
- **Les accords-cadres internationaux négociés par l'UITA peuvent définir la teneur des négociations** ; les syndicats doivent maintenant les mettre en œuvre au niveau local.
- **Fournir des conseils et une formation aux représentant-e-s syndicaux-ales** à la négociation de politiques de lutte contre la violence, le harcèlement sexuel et la violence domestique ; traduire ces conseils dans les langues locales.

- **Faire pression sur les gouvernements pour qu'ils ratifient la C190** ; négocier des clauses des conventions collectives basées sur des éléments de langage de la convention ; la création d'alliances avec des groupes de la société civile et des ONG peut également être utile.
- **Faire pression sur les gouvernements pour qu'ils introduisent des congés payés pour les survivantes de la violence domestique dans la législation.**



ARGUMENTS À FAIRE VALOIR

- ▶ Le harcèlement sexuel n'est pas une question « personnelle », ni une question « féminine » ; c'est un abus de pouvoir qui ne doit pas être toléré. La lutte contre le harcèlement sexuel a trait au droit de tous-tes les travailleurs-euses à ne pas être harcelé-e-s, et c'est donc une question syndicale.
- ▶ Lorsque les syndicats ne prennent pas le harcèlement au sérieux, ils envoient un message aux femmes, à savoir que le syndicat n'est pas fait pour elles. Cela décourage les femmes d'y adhérer et de participer activement.
- ▶ La violence domestique n'est pas un problème de femmes – c'est un problème qui nous concerne tous-toutes. Ce qui se passe à la maison affecte l'ensemble de la société. Reconnaître et identifier les signes de la violence domestique, apporter un soutien et des mesures concrètes permettant aux travailleuses de conserver leur emploi peut sauver des vies.
- ▶ La violence au travail porte préjudice aux entreprises. Les femmes sont plus efficaces lorsqu'elles sont en sécurité !



Principales ressources

Addressing violence and harassment against women in the world of work (ONU, 2019)

(Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes dans le monde du travail – Bonnes pratiques émergentes pour éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail – en anglais)

<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf?la=en&vs=4050>

La violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail : le point de vue et la réponse des syndicats (OIT, 2017)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-actrav/documents/publication/wcms_616948.pdf

Conférence internationale du travail – C190 et R206 (OIT, 2019)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_711570.pdf

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_711575.pdf

Safe at home, Safe at work. Les stratégies syndicales pour prévenir, gérer et éliminer le harcèlement au travail et les violences faites aux femmes (CES, 2017)

https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/brochure_-_safe_at_home_-_fr_2_0.pdf

Campagne et brochure communes de l'UITA, UNI, FITD, IndustriALL, FIJ et ISP sur la C190 et la R206

<https://iuf.org/wp-content/uploads/2020/12/ilo190flyer-f.pdf>

Briser le silence : pourquoi la violence domestique est une question syndicale (guide de l'UITA)

<https://iuf.org/wp-content/uploads/2020/10/IUFDomesticViolencewebLRf.pdf>



5.

Une approche de la santé et sécurité au travail intégrant la dimension de genre

Les femmes et les hommes tendent à occuper des emplois très différents et les femmes sont donc exposées à des risques professionnels différents. Tant le genre – les différences entre les femmes et les hommes construites socialement – que le sexe – les différences déterminées biologiquement – ont de multiples incidences sur la santé et sécurité au travail (SST). Mais ces différences sont trop souvent ignorées.

Les stéréotypes sexistes signifient que le travail que nous effectuons est souvent présumé à tort être plus sûr et plus facile que le travail effectué par les hommes. S'il est vrai que les hommes sont victimes d'un plus grand nombre d'accidents du travail, nous occupons souvent des emplois physiquement pénibles et répétitifs – en particulier dans les secteurs de l'agriculture, du travail domestique et de l'industrie manufacturière, avec des répercussions négatives sur notre santé.

Nous occupons aussi plus fréquemment des emplois informels et précaires, offrant moins de protections et présentant des risques plus élevés. Nous avons également moins accès à la formation en matière de SST. Par exemple, l'agriculture – où les femmes constituent la majorité de la main d'œuvre – est l'un des secteurs le plus dangereux qui soit. Les travailleurs-euses agricoles et des plantations sont particulièrement exposé-e-s aux risques présentés par les produits chimiques toxiques et les engins et machines agricoles.

Partout dans le monde, les syndicats contribuent à rendre les lieux de travail plus sûrs et plus salubres pour tous-tes les travailleurs-euses, hommes et femmes. Toutefois, les aspects de la santé et de la sécurité au travail spécifiques aux femmes ne reçoivent pas suffisamment d'attention ou sont complètement ignorés. Les recherches sur la SST tendent à porter exclusivement sur les hommes, même si les femmes peuvent potentiellement occuper le même emploi.

La Convention n° 155 de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs (1981) a pour objet de « prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail ». Elle s'applique à tous-tes les travailleurs-euses, quel que soit leur statut contractuel. Elle n'a été ratifiée que par 68 pays.

La Convention n° 187 de l'OIT sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail (2006) encourage les États membre à élaborer et mettre en œuvre un programme national de sécurité et de santé au travail, axé sur les priorités nationales.

La Convention n° 161 de l'OIT sur les services de santé au travail (1985) prévoit la mise en place de services de santé « chargés de conseiller l'employeur, les travailleurs et leurs représentants en ce qui concerne les exigences requises pour établir et maintenir un milieu de travail sûr et salubre ».

Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979). L'Article 12 affirme que « Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine des soins de santé en vue de leur assurer [...] les moyens d'accéder aux services médicaux, y compris ceux qui concernent la planification de la famille ».

5.1 La sécurité au travail

Nous avons tous et toutes le droit d'être protégé-e-s au travail.

Mais les normes de sécurité existantes ont généralement été élaborées par et pour les hommes. Ces normes portent notamment sur la longueur des bras et des jambes (conception ergonomique des postes de travail), la force musculaire nécessaire à l'utilisation des équipements, le risque d'exposition aux produits chimiques dangereux et la taille des équipements de protection individuelle (EPI). L'idée qu'une taille unique convient pour tous et toutes met les femmes en péril. Les outils et les équipements conçus pour la taille et la forme du corps masculin impliquent une moindre protection pour les femmes. Lorsque nous exerçons des professions traditionnellement « masculines », nous sommes exposées à des risques liés à des outils mal conçus.

Dans la plupart des législations sur la santé et sécurité au travail, aucune distinction n'est faite entre les femmes et les hommes.

Les employeurs ont souvent recours aux programmes de sécurité basée sur le comportement pour nous rendre responsables de notre propre SST, mais ce n'est pas la bonne approche. Il incombe à l'employeur de fournir des protections en matière de santé et sécurité au travail.

Convention n° 184 de l'OIT sur la sécurité et la santé dans l'agriculture (2001)

L'Article 18 spécifie que « Des mesures devront être prises afin de garantir que les besoins particuliers des travailleuses agricoles soient pris en compte, en ce qui concerne la grossesse, l'allaitement et les fonctions reproductives », dont :

- Des évaluations des risques liés aux équipements, produits chimiques et activités agricoles ;
- Le droit des travailleurs-euses d'être consulté-e-s, d'avoir des représentant-e-s en matière de sécurité, et de se soustraire au danger que présente leur travail sans être lésé-e-s ;
- Des normes minimales en matière de logement, une disposition importante pour protéger les femmes contre le harcèlement sexuel.

Ceci s'applique également aux travailleurs-euses temporaires et saisonniers-ères.

Recommandation n° 192 de l'OIT sur la sécurité et la santé dans l'agriculture (2001)

Le Paragraphe 10 prévoit que les employeurs devraient assurer :

- des installations pour les repas et, là où cela est possible, l'allaitement sur le lieu de travail ;
- des salles d'eau et des installations sanitaires séparées pour les travailleurs et les travailleuses.

Le Paragraphe 11 prévoit que « des mesures devraient être prises pour assurer l'évaluation de tout risque sur le lieu de travail lié à la sécurité et à la santé des femmes enceintes ou qui allaitent et aux fonctions reproductives des femmes ».

5.2 Le bien-être physique

Les femmes accordent une grande importance à leur santé. Mais nous sommes nombreuses à souffrir de maladies et de lésions liées aux tâches que nous effectuons et aux conditions dans lesquelles nous sommes obligées de travailler.

Les gestes répétitifs accomplis dans le secteur manufacturier et le travail de bureau, et le travail en station debout prolongée dans les secteurs de l'hôtellerie, de la restauration et des services, ainsi qu'à l'emballage des fleurs coupées par exemple, peuvent se traduire par des troubles musculo-squelettiques.

Dans certains emplois, les attitudes discriminatoires concernant les codes vestimentaires obligent les femmes à porter des talons hauts, ce qui entraîne d'autres types de lésions.

La concurrence accrue entre les entreprises a augmenté les cadences des lignes de production. En étant obligées de répéter les mêmes gestes et en utilisant les mêmes parties de notre corps des milliers de fois par jour, nous souffrons de douleurs qui deviennent rapidement invalidantes. Lorsque nous devons utiliser des outils et des équipements qui ne sont pas conçus pour les femmes, cela ne fait qu'aggraver la situation.

À cause de notre double charge de travail – au foyer et à l'extérieur – il est fréquent que nous ne trouvions pas le temps de nous reposer suffisamment. Les changements hormonaux qui affectent les femmes signifient que les risques professionnels peuvent avoir un impact différent. Les femmes développent souvent une ostéoporose qui peut signifier une invalidité et une incapacité de travail permanentes.

Toutes ces contraintes ont des effets dévastateurs sur nos vies.

Notre capacité à avoir des enfants est également mise en danger par l'exposition à des conditions de froid et de chaleur extrêmes et aux produits chimiques toxiques. Parce que nous avons tendance à être de plus petite taille que les hommes et à avoir la peau plus fine, que nos cycles hormonaux et biologiques sont différents, ces facteurs peuvent abaisser le niveau de toxines et d'autres substances dangereuses auxquelles nous pouvons être exposées sans risque. Nos cycles menstruels et la fécondité peuvent également être affectés.

Ces questions sont toutefois rarement prises en compte dans le cadre de la SST. Nos maladies et accidents professionnels sont moins susceptibles d'être pris au sérieux par les inspecteurs du travail et nos demandes d'indemnisation sont moins suivies d'effet.



Ce que nous faisons

Lutter pour la dignité du personnel d'étage

Comisiones Obreras Servicios (CC.OO Servicios) et la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), qui syndiquent les travailleurs-euses du secteur du tourisme en Espagne, ont mené une longue campagne pour améliorer les conditions de travail et la santé et la sécurité du personnel d'étage de l'hôtellerie.

À la suite de leur longue lutte, l'organisme tripartite chargé de la qualité de l'emploi dans le secteur hôtelier espagnol – qui réunit employeurs, syndicats et gouvernements – a reconnu en 2018 comme maladies professionnelles un groupe de pathologies affectant spécifiquement le personnel d'étage.

L'accord convenu entre les parties reconnaît les lésions liées aux gestes répétitifs affectant le personnel d'étage hôtelier, dont les troubles musculo-squelettiques affectant la main, le poignet, le coude, l'avant-bras et l'épaule.

Ces affections, comprenant notamment le syndrome du canal carpien, la ténosynovite de De Quervain, le doigt à ressaut, l'épicondylite latérale du coude (tennis elbow), l'épicondylite médiale (golfer's elbow) et la bursite chronique (inflammation des articulations), sont maintenant formellement reconnues comme des maladies professionnelles du personnel d'étage.

Cette reconnaissance constitue une réelle avancée en matière de santé et sécurité dans le secteur de l'hôtellerie, et pour le personnel d'étage en particulier, avec le respect de leur dignité que la **FeSMC-UGT** et les **CC.OO** défendent avec acharnement depuis de longues années.



Ce que nous faisons

Cartographier les risques du lieu de travail

Sensibiliser le plus grand nombre possible de personnes à la santé et sécurité au travail – les femmes et les hommes, les travailleurs-euses et les cadres – est l'une des manières la plus efficace qui soit pour répondre aux préoccupations spécifiques des femmes en matière de SST. Cette démarche peut également inciter les femmes à se syndiquer.

Les techniques de cartographie permettent aux travailleurs-euses d'utiliser leurs expériences personnelles pour documenter les problèmes de SST et les faire connaître. Elles peuvent être une approche ludique encourageant les travailleurs-euses à mettre au point des stratégies pour améliorer la santé et sécurité au travail.

Premièrement, nous pouvons identifier les problèmes de santé rencontrés au moyen d'une **cartographie corporelle** :

- Tracer le contour d'un corps humain, de face et de dos, sur une grande feuille de papier ;
- Organisez les participant-e-s en groupes, par âge, ancienneté, emploi et genre ;
- Utiliser des couleurs différentes pour indiquer les différents types de symptômes sur l'esquisse du corps humain. .

Nous pouvons ensuite identifier les causes de ces problèmes au moyen d'une **cartographie des dangers et du lieu de travail** :

- Dessiner l'aménagement du lieu de travail, en incluant les portes, les fenêtres, les bureaux, les toilettes, les machines et les équipements ;
- Indiquer les dangers (en les répartissant par risques mécaniques et de sécurité, physiques, chimiques, biologiques, ergonomiques et psychosociaux).

En identifiant collectivement les problèmes de santé et leurs causes, les travailleurs-euses peuvent améliorer leurs connaissances, se responsabiliser et réaliser qu'ils ne sont pas seul-e-s. La cartographie peut aussi être un outil efficace lorsque les travailleurs-euses parlent des langues différentes ou ne lisent pas bien.

La cartographie corporelle peut aussi être un moyen de souligner la responsabilité qu'a l'employeur – plutôt que les employé-e-s – de garantir la sécurité du lieu de travail.

« La cartographie corporelle, qui permet aux gens de parler de leurs propres problèmes de santé et de sécurité, est à la fois informative et ludique. C'est un excellent moyen pour eux d'en savoir plus et pour nous d'apprendre à connaître leurs problèmes. Le dessin est plus parlant que les mots et il fait également ressortir les questions subtiles, afin que nous puissions atteindre le plus grand nombre de femmes possible. La syndicalisation autour de la santé et de la sécurité est également un outil de recrutement. Les techniques de cartographie peuvent encourager davantage de femmes à participer aux activités syndicales ».

Adwoa Sakyi, coordinatrice du projet régional africain de l'UITA pour les femmes





Ce que nous disons

« Nous avons effectué un audit de la SST et découvert que de nombreuses femmes enceintes faisaient des fausses couches. Il s'agissait d'un problème généralisé. Nous savions donc que nous devons prendre des mesures à ce sujet.

Nous avons cherché à découvrir la cause profonde de ce problème et nous avons constaté que les femmes enceintes devaient soulever des charges lourdes dans le cadre de leur travail. Elles travaillaient en outre dans des pièces surchauffées où s'effectue le séchage des ingrédients laitiers. Et pour réduire les coûts, l'entreprise avait supprimé certaines équipes obligeant ainsi les femmes enceintes à travailler de longues heures en position assise avec la possibilité de prendre une pause uniquement pour déjeuner. En conséquence, de nombreuses femmes enceintes avaient des maux de dos et des jambes gonflées – ce qui est un problème sérieux pendant la grossesse. Nous avons utilisé la cartographie corporelle pour identifier les problèmes physiques en fonction des différents services ».

Rebecca Muthoki Mutua, responsable des questions de genre, Kenya Union of Commercial, Food and Allied Workers (**KUCFAW**), Kenya



5.3 Le stress et la santé mentale

Les femmes sont plus sujettes au stress que les hommes en raison de leur « double journée » – les exigences professionnelles auxquelles s'ajoutent des responsabilités domestiques plus importantes. Nous sommes ainsi plus susceptibles de rester stressées après le travail, en particulier lorsque nous avons des enfants et des personnes malades et âgées à charge.

Nous exerçons souvent des métiers comportant de plus grands risques de stress et d'épuisement professionnel. Lorsque nous sommes en relation avec des clients et des consommateurs, nous sommes plus exposées au risque de harcèlement.

Nous sommes confrontées à des pressions accrues pour répondre aux exigences de la vie professionnelle moderne. L'intensification de la concurrence mondiale, des attentes professionnelles plus élevées et des horaires de travail plus longs sont autant de facteurs qui rendent notre environnement de travail plus stressant. Le travail précaire et informel, des opportunités réduites, les suppressions d'emploi et l'instabilité financière sont souvent le lot des femmes.

Tous ces facteurs peuvent avoir de sérieuses incidences sur notre santé mentale.

Bien qu'il n'existe pas d'instrument international traitant spécifiquement du stress, il devrait entrer dans le cadre général de la sécurité au travail. Et étant donné que le milieu de travail

est l'endroit privilégié pour sensibiliser à nos problèmes de santé mentale, les syndicats doivent négocier avec les employeurs la mise en place de politiques de SST efficaces pour prévenir le stress.



Ce que nous faisons

Surmonter la stigmatisation entourant les troubles mentaux

Les syndicats peuvent négocier des dispositions des conventions collectives qui prévoient des consultations gratuites ou à prix réduit avec des professionnels spécialisés en santé mentale, dont des conseillers, psychologues et psychiatres, ainsi que des médicaments sur ordonnance permettant de traiter les problèmes de santé mentale.

Au Royaume-Uni, **Unite the Union** a constaté que le stress et les problèmes de santé mentale ont des répercussions sur tout l'entourage – membres du syndicat, famille, ami-e-s et collègues de travail. La véritable ampleur des troubles mentaux au travail a été masquée par la réticence des travailleurs-euses à admettre leurs problèmes, pour des raisons liées à la honte et à l'isolement.

Néanmoins, ces problèmes ne doivent pas être ignorés.

Pour accroître la visibilité des troubles mentaux et aider les travailleurs-euses à y faire face, Unite the Union a lancé plusieurs initiatives à l'intention de ses membres.

Le syndicat a fourni des outils et des conseils aux délégué-e-s syndicaux-ales afin qu'ils-elles puissent aider les travailleurs-euses à réduire et à prévenir le stress et promouvoir l'importance d'une bonne santé mentale.

Il a également élaboré des cours didactiques pour les représentant-e-s syndicaux-ales sur la sensibilisation à la santé mentale et une formation en premiers soins de santé mentale.

5.4 La menstruation et la ménopause

La **menstruation**, ou règles, désigne l'écoulement périodique de sang évacué par le vagin lors du cycle menstruel des femmes.

L'absence de règles, ou des règles abondantes ou douloureuses peuvent être source d'inconfort, de fatigue ou d'anxiété, et c'est une période difficile pour les femmes. Nous pouvons éprouver des difficultés à faire correctement notre travail ou sommes obligées de nous absenter du travail. Dans de nombreux pays, les protections hygiéniques sont taxées comme un produit de luxe, ce qui les rend chères et inaccessibles pour beaucoup d'entre nous.

Lors de la menstruation, nous devons avoir accès à des produits d'hygiène intime de première nécessité, à de l'eau propre et à des installations sanitaires, ainsi qu'un environnement compréhensif. Ces conditions ne sont pas toujours réunies, en particulier dans les situations de précarité.

L'ignorance et les préjugés qui entourent les menstruations nous exposent à la discrimination. Dans certaines cultures, les femmes sont considérées impures lors de leurs règles, et n'ont pas le droit d'aller à l'école ou au travail. Cette situation engendre la honte, l'exclusion et l'isolement.

Un grand nombre de femmes travaille dans le secteur informel où il n'existe aucune obligation de fournir des installations sanitaires adéquates. Lorsque des obligations existent, elles ne sont souvent pas appliquées. Beaucoup d'entre nous n'ont pas les capacités de nous battre pour des installations sanitaires. Mais **la promotion de l'hygiène menstruelle est essentielle pour améliorer l'égalité de genre.**



[Voir également Partie 2 Chapitre 7]



Ce que nous disons

« Dans les exploitations agricoles, nous avons besoin de savon, et de nourriture, mais la famille du métayer ne nous fournit pas ces produits de première nécessité. Lorsqu'une femme a ses règles, elle n'a pas de savon pour son hygiène personnelle ».

Regina Ledson, vice-présidente et coordinatrice des droits des femmes, Tobacco and Allied Workers Union of Malawi (**TOAWUM**), Malawi

La **ménopause** intervient lorsqu'une femme cesse d'avoir ses règles, généralement après 45 ans, et cette phase s'étend généralement sur plusieurs années, pouvant aller jusqu'à huit ans. Le vieillissement de la main d'œuvre signifie que davantage de femmes ménopausées continuent de travailler.

La ménopause provoque des bouleversements physiologiques et émotionnels qui peuvent nous affecter profondément. Les bouffées de chaleur, la fatigue, le manque de concentration et l'irritabilité sont les symptômes les plus fréquents. Ils peuvent modifier nos relations de travail et même notre réaction aux produits chimiques et aux toxines.



Ce que nous disons

« La ménopause est souvent un sujet de plaisanterie. Lorsque les femmes atteignent l'âge de 50 ans, elles commencent à présenter des symptômes liés à la ménopause. Souvent, elles ne se sentent pas bien, ont des bouffées de chaleur et des sautes d'humeur. Il arrive fréquemment que les gens se moquent des femmes en disant qu'elles sont 'grognons'. Mais il s'agit d'un changement biologique et plaisanter à ce sujet est une discrimination liée à l'âge ».

Patricia Nyman, coordinatrice nationale pour l'égalité, South Africa Commercial, Catering and Allied Workers Union (**SACCAWU**), Afrique du Sud

Nos cycles menstruels méritent une attention particulière. Il s'agit d'une question de santé au travail que les syndicats doivent prendre en considération en promouvant une approche inclusive en matière de SST sur les lieux de travail. Nous avons tout droit à des installations sanitaires adaptées, propres et sûres au travail.



Ce que nous disons

Lutter contre la précarité menstruelle

Au Zimbabwe, de nombreuses femmes sont extrêmement pauvres et n'ont pas les moyens d'acheter des protections hygiéniques. Les tabous culturels – en particulier dans les régions rurales – font que les femmes éprouvent de grandes difficultés à parler de leurs règles.

Depuis 2018, avec le soutien du **syndicat suédois Kommunal, le General Agriculture and Plantation Workers' Union of Zimbabwe (GAPWUZ)** distribue des serviettes hygiéniques à ses membres pour aider les travailleuses à faire face à la précarité menstruelle. Le syndicat s'est également servi de cette initiative pour recruter un plus grand nombre de femmes.

« Beaucoup de nos membres gagnent juste assez pour survivre d'un jour à l'autre. Les femmes ne peuvent pas se permettre des produits de première nécessité comme des protections hygiéniques, et elles utilisent souvent du papier journal ou des vieux chiffons à la place, avec le risque d'infection que cela implique. Ces substituts ne sont ni hygiéniques, ni adaptés, raison pour laquelle nous avons commencé à fournir des protections hygiéniques à nos membres.

Nous avons utilisé cette initiative comme outil de recrutement. Nous fournissons des

>>>

>>>

serviettes hygiéniques à notre comité des femmes qui vont d'une maison à l'autre montrer aux femmes cet avantage pratique du syndicat. Elles savent souvent que nous négocions pour obtenir de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail, mais ce n'est pas leur préoccupation première, elles veulent voir les avantages pratiques du syndicat. Lorsqu'elles voient d'autres membres du syndicat recevoir des serviettes hygiéniques, elles se rendent compte que comme elles ne sont pas syndiquées, elles n'en profiteront pas. Cela les encourage à adhérer au syndicat. Lorsqu'elles ont vu ce que le syndicat fournissait, les femmes ont fait la queue pour y adhérer ».

Juliet Sithole, coordinatrice pour l'égalité de genre, General Agriculture and Plantation Workers' Union of Zimbabwe (**GAPWUZ**), Zimbabwe



Ce que nous faisons

Promouvoir la dignité pendant les règles au travail

La menstruation est un phénomène naturel et il ne devrait être embarrassant pour personne.

Au Royaume-Uni, **Unite the Union** a lancé une campagne pour promouvoir la dignité des femmes et des filles pendant leurs règles. Le syndicat demande qu'elles aient accès à des protections hygiéniques pour pouvoir vivre cette période avec sérénité. Il fait campagne pour changer les perceptions afin de s'attaquer aux problèmes plus larges d'inégalités de genre liés à la menstruation.

Les objectifs de la campagne de **Unite the Union** sont :

1. Modifier les attitudes négatives concernant les règles ;
2. Faire en sorte que les employeurs et les établissements d'enseignement fournissent des protections hygiéniques ;
3. Obtenir la suppression de la taxe sur toutes les protections hygiéniques.

5.5 L'eau et les installations sanitaires

L'accès à une eau salubre et à des installations sanitaires adéquates est un droit humain fondamental. De nombreuses femmes dans le monde doivent pourtant lutter chaque jour pour accéder à ces services essentiels. Ces privations affectent notre santé et notre bien-être.

Les femmes assument en général les corvées d'eau. Mais les pénuries d'eau engendrées par le changement climatique nous obligent à aller toujours plus loin pour en trouver. Le temps passé à chercher de l'eau est du temps où nous n'allons pas à l'école ou au travail.

Les lieux de travail n'ont pas toujours des installations sanitaires adéquates, en particulier lorsque nous occupons des emplois informels et précaires où les conditions sont pires que dans l'emploi formel et les exigences légales quasi inexistantes. Avoir ses règles et utiliser les toilettes dans ces circonstances s'avère compliqué et nous oblige souvent à ne pas aller au travail.

- En l'absence d'installations sanitaires sûres, nous attendons souvent la nuit pour changer nos protections, ce qui nous rend vulnérables à la violence ;
- Lorsque nous retardons le moment d'aller aux toilettes, nous risquons de contracter des infections et de souffrir de constipation chronique ;
- Lorsque nous n'avons pas accès à des toilettes, nous buvons et mangeons moins, et souffrons rapidement de malnutrition ;
- Lorsque nous portons de lourdes charges d'eau, nous développons des douleurs dorsales et cervicales.

Pour améliorer notre qualité de vie, les syndicats doivent négocier un meilleur accès à l'eau potable, et à des installations sanitaires et d'hygiène de base pour tous-tes les travailleurs-euses.

La **Résolution 64/292 de l'Assemblée générale des Nations Unies** « reconnaît que le droit à l'eau potable et à l'assainissement est un droit de l'homme, essentiel à la pleine jouissance de la vie et à l'exercice de tous les droits de l'homme ».

Le **Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies** note dans son Observation générale n° 15 que « Le droit à l'eau est indispensable pour mener une vie digne ».

Convention n° 110 de l'OIT sur les plantations (1958). L'Article 86 établit des normes minima pour l'approvisionnement en eau et les installations sanitaires.

Le **Recueil des directives pratiques de l'OIT sur la sécurité et la santé dans l'agriculture (2011)** comporte des recommandations importantes concernant « les commodités de base que les employeurs devraient fournir aux travailleurs dans les entreprises agricoles », y compris l'eau potable et les installations sanitaires.

La **Convention n° 184 de l'OIT sur la sécurité et la santé dans l'agriculture (2001)** et la **Recommandation n° 192** qui l'accompagne enjoignent les employeurs à mettre à disposition des services de bien-être appropriés, dont un approvisionnement en eau potable.



Ce que nous faisons

« De l'eau et des installations sanitaires propres, sûrs et en quantité suffisante »

En Inde, les femmes qui cueillent les feuilles de thé n'ont qu'un accès limité à l'eau et à l'assainissement. Elles doivent souvent faire la queue pendant des heures pour collecter de l'eau. Les robinets d'eau ouverts, et les réservoirs et l'évacuation des eaux usées à ciel ouvert près des lieux de travail et des zones d'habitation sont propices à la multiplication des moustiques porteurs de maladies.

En Assam et au Bengale-Occidental, les travailleuses ont lancé une campagne dans neuf plantations de thé pour obtenir de meilleurs droits concernant l'accès à l'eau et aux installations sanitaires. Elles ont formé des comités Eau et Assainissement et organisé des réunions et des rassemblements publics pour souligner leurs conditions de travail déplorables. Les comités ont également dressé la carte des installations d'eau et d'assainissement dans les plantations, comme outil de syndicalisation et de revendication de leurs droits.

Sur la plantation de thé de Nowera Nuddy au Bengale-Occidental, les 11 femmes membres du Comité Eau et Assainissement ont mené une enquête auprès des travailleurs-euses et cartographié les robinets et les pompes à eau, les toilettes et leur état de salubrité, et recensés les réparations, les nouveaux robinets, pompes et toilettes nécessaires.

Cette enquête et la cartographie ont étayé leurs revendications adressées aux propriétaires des plantations de thé. Les comités ont demandé que des investissements soient réalisés dans les installations et que leur droit à l'eau et à l'assainissement soit respecté. Dans le cadre de leurs activités, les comités ont également lancé une campagne ciblant la marque de thé Tetley appartenant au groupe transnational Tata, avec les mêmes revendications.

Grâce à cette campagne, les travailleuses se sont organisées collectivement, ont approché la direction de Tata pour des négociations et ont exprimé leurs revendications en termes de droits humains. Bien que travaillant dans une culture patriarcale, les femmes ont acquis le pouvoir de représenter leurs propres préoccupations auprès de la direction d'un groupe transnational.

>>>



>>>

Grâce à cette campagne, les travailleuses des plantations de thé de l'Assam et du Bengale-Occidental sont plus nombreuses à être conscientes de leur droit à l'eau et à l'assainissement, à un salaire et à un logement décent. Les comités ont permis de réaliser d'énormes progrès dans l'égalité de genre.

La pandémie du COVID-19 a mis en évidence les risques accrus de contamination des travailleurs-euses liés à une eau insalubre et des installations sanitaires de mauvaise qualité.

Les comités Eau et Assainissement font tout leur possible pour obtenir un approvisionnement en eau potable nécessaire pour protéger les travailleurs-euses et leurs familles contre le nouveau coronavirus. Ils ont également mené des activités de sensibilisation à la pandémie, lutté pour obtenir des logements où peuvent être mis en quarantaine les travailleurs-euses revenant sur les plantations et pour la mise à disposition de lavabos et de savon dans les plantations, les sites de conditionnement du thé et les logements de la main d'œuvre.

<https://www.iuf.org/news/india-women-s-water-and-sanitation-committees-fight-to-secure-water-facilities-on-tea-plantations/> (en anglais)

5.6 La grossesse

Avoir des enfants en bonne santé revêt une importance cruciale pour de nombreuses femmes. Les risques pour la santé imposés par les employeurs sont toutefois nombreux pour les femmes enceintes et accouchées : les longues heures de travail, le travail posté en station debout prolongée et de nuit, et l'exposition aux produits chimiques et aux températures extrêmes.

L'exposition aux risques biologiques est l'un des plus grands dangers. Celles qui travaillent dans l'agriculture sont souvent exposées aux produits chimiques toxiques, avec des conséquences désastreuses, dont les fausses couches, des naissances prématurées, des bébés malformés, la contamination du lait maternel, ainsi que des cancers et des maladies pulmonaires et de la peau.

Lorsque nous effectuons des tâches physiquement pénibles en étant enceinte, nous mettons nos bébés en danger. Elles entraînent souvent un mal de dos, qui est déjà mis à rude épreuve pendant la grossesse. Les fausses couches sont plus probables. Nombre d'entre nous souffre également de stress et de dépression post-natale.

Les employeurs doivent nous protéger, ainsi que nos enfants, en effectuant une évaluation des risques qui tient adéquatement compte de notre genre.



Ce que nous disons

« Quand je suis enceinte, je travaille jusqu'au jour où j'accouche. Après la naissance, je retourne travailler aux champs après une semaine et parfois après quelques jours seulement ».

Regina Ledson, vice-présidente et coordinatrice des droits des femmes, Tobacco and Allied Workers Union of Malawi (**TOAWUM**), Malawi



Ce que nous faisons

Améliorer la santé des femmes enceintes

Le syndicat **Uganda Hotels, Food, Tourism, Supermarkets and Allied Workers Union (HTS-Union)** a organisé des formations de sensibilisation de ses membres sur les questions de santé et sécurité au travail en fonction du genre et cherché à négocier de meilleures protections de la SST des travailleuses.

À l'usine de transformation des aliments **Metaplus Limited**, les femmes enceintes devaient travailler toute la journée sans pause. Un certain nombre d'entre elles travaillaient également la nuit.

Grâce aux activités de formation et de sensibilisation, les membres du syndicat ont approuvé une convention collective qui prévoit une meilleure protection de la grossesse et de la maternité. Ses clauses stipulent que :

- Les femmes enceintes de plus de six mois n'effectuent pas de travail de nuit ;
- Les femmes enceintes et accouchées peuvent prendre des jours de congé payé pour les soins prénatals et postnatals ;
- L'employeur doit fournir des aménagements du temps de travail et des infrastructures pour l'allaitement ;
- Les femmes ayant des nourrissons de moins d'un an doivent avoir l'option de ne pas travailler la nuit ;
- La convention collective comprend également une politique de tolérance zéro du harcèlement sexuel.

L'accord a grandement amélioré l'égalité de genre au sein de l'entreprise. Les besoins spécifiques des mères qui travaillent ont enfin été pris en compte et les risques pour leur santé et sécurité ont été éliminés.

5.7 Le VIH/sida

Les femmes sont affectées de manière disproportionnée par le VIH/sida.

- Les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'être infectées par le VIH en raison de facteurs biologiques ;
- Nous avons moins de contrôle sur nos corps et nos vies que les hommes ;
- Nous sommes plus souvent victimes d'actes de violence sexuelle ce qui accroît la probabilité d'être infectées ;

- Nous assumons une plus grande part de la charge financière et des soins aux malades ;
- Dans de nombreux pays, nous avons moins accès aux soins médicaux qui permettent de traiter les symptômes ;
- Nous pouvons être victimes de discrimination au travail en raison de la stigmatisation liée à la maladie, voire être licenciées. Cela peut entraîner l'isolement et le stress.

Le VIH/sida est craint par tous-tes les travailleurs-euses et préoccupe également beaucoup les employeurs. Des discussions ouvertes peuvent éliminer le sentiment de honte et encourager la tolérance. Elles peuvent rassembler les personnes concernées pour qu'elles partagent des solutions.

Mais le VIH/sida ne peut pas être combattu à moins que les activités syndicales ne traitent des comportements sexuels et des relations de pouvoir. Les syndicats peuvent négocier avec les employeurs des mesures de soutien aux personnes séropositives.

Ce que nous faisons

« Il n'y aucune honte à avoir le VIH... »

Le rythme de croissance de l'épidémie de VIH en Ukraine est parmi les plus élevés au monde.

Le **comité des femmes du Agro-Industrial Workers' Union of Ukraine (AIWU)**, avec l'aide de la coordinatrice du projet de l'OIT sur le VIH dans le monde du travail en Ukraine et du coordinateur de l'UITA pour l'Ukraine, cherche à faire prendre conscience des défis liés au VIH et à combattre la stigmatisation entourant la maladie. En 2019-2020, le syndicat a organisé des ateliers sur les inégalités de genre, la discrimination au travail et le VIH/sida.

« Avant l'atelier, nous avons distribué des questionnaires demandant aux participant-e-s ce qu'ils-elles savaient du VIH. La plupart ont répondu 'je ne sais pas' aux questions. Nous avons ensuite mené des activités de sensibilisation pour informer les participant-e-s sur la maladie et montrer comment elle peut affecter les gens. Après l'atelier, la plupart des personnes interrogées ont répondu 'oui' aux mêmes questions. Les ateliers ont également contribué à changer la perception du problème et des personnes vivant et travaillant avec le VIH. »

Ce que nous avons essayé de montrer, c'est qu'il n'y a pas de honte à avoir le VIH/sida, c'est un problème quotidien pour beaucoup de gens, et nous devons supprimer la stigmatisation qui l'entoure. Les gens ne savent pas qu'une personne peut être infectée par le VIH/SIDA sans penser que c'était possible et qu'elle peut vivre et travailler avec cette maladie. Cela signifie que toutes les personnes doivent pouvoir travailler et bénéficier de bonnes conditions de travail. Avant, nous nous contentions de distribuer des dépliants sur le VIH/sida, mais maintenant nous y consacrons davantage de temps. Nous pensons que les jeunes surtout doivent être informé-e-s, non seulement pour qu'ils-elles puissent se protéger, mais aussi pour que nous puissions changer les attitudes et que chacun-e ait de bonnes conditions de travail. La disponibilité des informations et l'augmentation du nombre de personnes informées qui peuvent expliquer aux autres tout ce qui concerne l'infection par le virus, sa propagation et sa prévention sont également utiles. Cela signifie aussi que les personnes séropositives inspirent moins de crainte ».

Nadia Burlaka, Agro-Industrial Workers' Union of Ukraine (AIWU), Ukraine.





Ce que nous faisons

« Il ne devrait pas y avoir de discrimination à l'endroit des personnes infectées par le VIH... »

Le **Syndicat national des travailleurs de l'environnement, du tourisme et de l'hôtellerie (SYNTETH)** du Burkina Faso a mené des activités de sensibilisation aux questions de santé et de sécurité des femmes. Assétou Esperance Dabiré-Traoré est la responsable des femmes et la coordinatrice nationale du projet de l'UITA pour les femmes au Burkina Faso :

« Une femme membre de notre syndicat a été congédiée de son travail dans une boulangerie parce que tous ses collègues pensaient qu'elle était séropositive. Notre syndicat a donc organisé une formation sur le VIH/sida qui expliquait en quoi consistait la maladie et qui soulignait que les personnes séropositives ne devaient pas faire l'objet de discrimination. »

Le syndicat, avec la collaboration de l'hôpital, a également organisé un test de dépistage et la femme en question a découvert qu'elle n'était pas séropositive. À cette occasion, nous avons à nouveau expliqué qu'il ne fallait pas discriminer les personnes séropositives. Beaucoup de gens ne se rendent pas compte que le sida n'est pas une maladie aussi infectieuse qu'on le croit généralement. Vous pouvez serrer la main et partager un repas avec les personnes infectées sans l'être vous-même. Les gens ne sont pas informés. En tant que syndicat, nous devons lutter contre toutes les formes de discrimination ».

5.8 Les travailleuses et la pandémie du COVID-19

La pandémie du COVID-19 a créé une période de difficultés extrêmes pour les travailleuses des secteurs de l'UITA – et pour les femmes en particulier. Les entreprises ferment les unes après les autres, ou licencient en masse, et les travailleurs-euses sont plongé-e-s du jour au lendemain dans la pauvreté.

Une fois de plus, les femmes sont touchées de manière disproportionnée. Elles sont aussi majoritaires dans les emplois en première ligne de la réponse à la pandémie.

Les travailleuses des secteurs de l'agriculture, des boissons et de la transformation des aliments sont confronté-e-s à des pressions accrues pour nourrir le monde. Ces travailleuses, auparavant considéré-e-s comme « non qualifié-e-s », sont aujourd'hui jugé-e-s essentiel-le-s.

Dans le même temps, d'autres secteurs où prédomine le travail féminin – déjà en situation préoccupante avant la pandémie – sont aujourd'hui en grande difficulté ou à l'arrêt, notamment l'hôtellerie, la restauration, la restauration collective et le tourisme. Ces secteurs menacent de s'effondrer complètement, anéantissant les moyens de subsistance de millions de travailleuses et de leurs familles.

Les travailleuses domestiques, qui fournissent des services essentiels, sont dans une position de grande vulnérabilité par manque de protection sociale. Les restrictions de voyage mises en place dans le monde menacent d'aggraver la situation des travailleuses migrantes.

>>>

La pandémie, et la crise sanitaire, économique et sociale qu'elle a engendrée, ont amplifié les inégalités, et les inégalités exacerbent la crise :

- La double charge de travail assumée par les femmes s'est alourdie avec de nouvelles pressions au travail alors même qu'elles doivent prendre soin de leurs enfants durant la fermeture des écoles, et de leurs proches malades.
- La pandémie a donné lieu à une énorme augmentation des violences fondées sur le genre, dont la violence domestique, le harcèlement sexuel et les violences à l'égard des travailleuses en première ligne.
- En raison des pressions qui s'exercent sur les systèmes de santé publique, les femmes et les filles ont un accès réduit aux services de santé génésiques.
- Les femmes, qui sont déjà surreprésentées dans les emplois les plus précaires à bas salaires, avec des horaires de travail peu flexibles et sans grande protection sociale, seront les premières à perdre leurs emplois.
- Les besoins des femmes seront multipliés une fois la crise surmontée.

Les préoccupations des femmes et des filles doivent être au centre de la réponse à la pandémie et des plans de relance économique.

Les syndicats prennent des mesures pour protéger les travailleuses

Les syndicats se sont mobilisés pour sauver les emplois et garantir la protection de la santé des travailleuses.



Ce que nous faisons

En Colombie, le **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria (SINTRAINAGRO)** a conclu un accord sur des mesures de santé et de sécurité détaillées pour atténuer le risque de contracter le COVID-19, couvrant 22 000 travailleuses des plantations de bananes.

Cet accord, signé au début de la pandémie avec l'association des employeurs **AUGURA**, comprend des mesures en matière d'hygiène et de distanciation physique appliquées dans les transports, le suivi de la température des travailleuses, les règles de sécurité sanitaire mises en place lors des repas, dans les bureaux administratifs et les installations sanitaires.

L'accord prévoit également que les travailleuses ayant des problèmes de santé sous-jacents et âgé-e-s de plus de 65 ans ne sont pas tenu-e-s de travailler pendant la période de confinement. Tous-tes les travailleuses sont couvert-e-s par l'accord, quel que soit leur statut contractuel, et ils-elles continuent à percevoir leur rémunération de base, avec une prime de 8%



Ce que nous faisons

Au Burkina Faso, le **Comité des femmes de l'UITA** collabore depuis plusieurs années avec une entreprise nationale de produits d'hygiène corporelle pour apprendre aux femmes travaillant dans l'économie informelle comment fabriquer du savon.

Pendant la pandémie, les femmes ont utilisé ces connaissances pour fournir des produits sanitaires et de nettoyage aux membres de l'UITA. Elles ont notamment fabriqué du savon liquide dans des bidons pour le distribuer aux membres de l'UITA sur les lieux de travail et dans les locaux des organisations affiliées.

La coordination nationale des organisations affiliées à l'UITA a organisé la distribution du savon dans la capitale, Ouagadougou, ainsi que des gels désinfectants et des masques fabriqués localement.



Cette initiative a également permis de sensibiliser la population, avec par exemple l'affichage sur les bidons de savon d'informations sur le COVID-19. Les membres se sont associés aux organisations de la société civile pour informer sur les mesures à prendre pour protéger les travailleurs-euses, leurs familles et leur communauté – au travail et à la maison. **Des initiatives similaires ont pris place au Niger, Togo, Sénégal, Bénin, Mali et en Côte d'Ivoire.**



Ce que nous faisons

Dans plusieurs pays d'Afrique – Tanzanie, Kenya, Zambie, Zimbabwe, Bénin, Burkina Faso et Nigeria – les comités des femmes de l'UITA ont lancé des campagnes de sensibilisation à la violence à l'égard des femmes, dont la violence domestique, par le biais des médias et des réseaux sociaux.

Au Zimbabwe, la **Federation of Food and Allied Workers' Union Zimbabwe (FFAWUZ)** a réalisé une vidéo qui a été diffusée sur les réseaux sociaux. La vidéo a mis en évidence les difficultés auxquelles les femmes sont confrontées pendant la pandémie du COVID-19, allant des problèmes de transport à la hausse des prix des denrées alimentaires, en passant par la violence sexiste et domestique. Plusieurs entreprises ont apporté une réponse concrète aux questions soulevées dans le cadre de la

>>>

campagne. Par exemple, Cairns Foods a assuré le transport de ses travailleurs-euses vers et depuis leur lieu de travail.

Les syndicats ont également réussi à recruter davantage de membres pendant la pandémie du COVID-19.



Ce que nous faisons

Dès le début de la pandémie, les affiliées de l'UITA de la région Asie-Pacifique ont lancé des campagnes d'éducation et de sensibilisation, jouant ainsi un rôle important dans la lutte contre le COVID-19.

Dans la communauté de pêcheurs de General Santos aux Philippines, la campagne a contribué à sensibiliser les travailleuses et à leur donner des moyens d'action. 1550 masques ont été cousus et distribués par leurs soins, ainsi que 1000 affiches d'information sur les mesures de protection face à la pandémie.

Au Pakistan, pour soutenir les moyens de subsistance des membres du **Sindh Nari Porhyat Council (SNPC)** et sensibiliser au risque de COVID-19, des travailleuses ont fabriqué et distribué 1000 masques aux travailleurs-euses et à leurs communautés.

<https://iufap.blog/supporting-the-most-vulnerable-workers-and-their-communities-in-the-covid-19-crisis/> (en anglais)



Ce que NOUS pouvons faire

- **Rassembler des données sur la santé au travail des femmes et des hommes pour aider à identifier les problèmes spécifiques à chaque genre et nous aider à négocier;** lorsque nous agissons ensemble, les employeurs sont plus susceptibles de nous écouter.
- **Veiller à ce que tous les besoins des femmes en matière de santé soient couverts par les conventions collectives,** y compris des dispositions concernant l'allaitement, les absences pour maladie (en cas de ménopause, fausses couches, grossesse, menstruation, ostéoporose) et l'accès aux installations sanitaires.
- **Inclure la violence sexiste au travail comme une question de santé et de sécurité.**
- **Négocier des congés payés pour les règles douloureuses dans les conventions collectives.**
- **Tenir compte des différences de genre dans l'évaluation des risques et la fourniture d'uniformes et d'équipements de protection individuelle** – une taille unique ne convient pas à tous-tes !
- **Assurez-vous que votre syndicat intègre la dimension de genre dans les questions de santé et de sécurité au travail ;** veiller à ce qu'il fournisse des informations, des orientations et des formations sur la SST et le genre et encourage tous-tes les travailleurs-euses à signaler les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- **Inclure l'accès à l'eau et à l'assainissement dans les négociations collectives avec les employeurs.**
- **Faire campagne pour combattre l'idée que le travail des femmes est léger et sans danger.**
- **Faire campagne pour mettre fin au tabou** entourant les règles et supprimer les taxes sur les protections hygiéniques.
- **Faire pression sur les gouvernements pour qu'ils appliquent la résolution des Nations Unies sur le droit à l'eau et à l'assainissement.**



ARGUMENTS À FAIRE VALOIR

- ▶ C'est un mythe de croire que seuls les hommes font les travaux sales, difficiles et dangereux ; les femmes travaillent sur des chaînes de production à grande vitesse qui provoquent des troubles musculo-squelettiques (TMS) ; la capacité reproductive des femmes est menacée par les produits chimiques utilisés dans l'agriculture ; et les femmes sont plus susceptibles d'avoir des contrats de travail précaires avec moins de protections.
- ▶ Les produits chimiques et les températures élevées peuvent aussi avoir un impact sur la santé des hommes ! Ils peuvent affecter le système reproducteur masculin et provoquer des maladies graves comme le cancer. Un plus grand nombre d'activités menées par et pour les travailleuses sur la santé et la sécurité au travail pourrait encourager davantage d'hommes à prendre ces questions en compte.
- ▶ Les dangers pour les travailleurs-euses sont liés aux dangers pour le public et l'environnement. La sécurité sanitaire des aliments implique des conditions de travail sûres.
- ▶ La notion de neutralité de genre en matière de santé et sécurité au travail peut s'avérer dangereuse pour les femmes. Les femmes doivent être impliquées dans les prises de décision concernant leur santé.
- ▶ La menstruation et la ménopause sont des manifestations naturelles du cycle menstruel des femmes ; elles ne doivent pas être stigmatisées ; après tout, les règles ne sont que du sang !
- ▶ Les femmes et les filles en bonne santé sont plus aptes à fréquenter l'école et à travailler – elles peuvent ainsi subvenir aux besoins de leur famille et mettre fin au cycle de la pauvreté. Interdire aux femmes de travailler quand elles ont leurs règles se traduit par des pertes conséquentes pour les entreprises, la société en général et pour leur propre situation financière !
- ▶ La menstruation a un impact sur notre vie professionnelle et est donc une question syndicale. Il incombe à tous et toutes de soutenir les femmes qui ont leurs règles.
- ▶ Les femmes ont droit à l'égalité des chances devant le travail – ce qui signifie des conditions de travail égales et des conditions d'hygiène adéquates.
- ▶ Il incombe aux employeurs de faire en sorte que le lieu de travail soit sûr – la sécurité basée sur le comportement n'est pas la bonne approche.
- ▶ L'accès à l'eau potable peut contribuer à une meilleure hygiène et à prévenir les infections.



Principales ressources

ILO: 10 keys for gender sensitive OSH practice (ILO, 2013) (10 clés pour une pratique de la SST tenant compte de la dimension de genre – en anglais)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-safework/documents/publication/wcms_324653.pdf

Rendre les femmes visibles dans la santé et la sécurité au travail (UITA, Susan Murray)

<https://iuf.org/wp-content/uploads/2020/12/MakingwomenvisibleinOHSFrench.pdf>

Rapport de l'UITA: If water is life (2015) (Si l'eau est source de vie – en anglais)

Pourquoi le manque d'accès à l'eau potable tue-t-il chaque année des travailleuses agricoles ?
<https://iuf.org/wp-content/uploads/2020/12/If-water-is-life.pdf>

WASH4WORK

L'OIT a rédigé des guides de formation en quatre modules, qui adaptent les outils de formation de l'OIT d'ores et déjà existants en matière de SST, sur l'eau, l'assainissement et l'hygiène.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-sector/documents/publication/wcms_745953.pdf

COVID-19 : Informations et ressources pour les affiliées de l'UITA (en plusieurs langues)

<https://www.iuf.org/fr/what-we-do/covid-19-information-and-resources/>



6. Des discriminations multiples

Lorsqu'une personne fait l'objet d'une discrimination pour plus d'une raison, elle est victime de discriminations multiples.



6.1 L'égalité pour les personnes LGBTI

LGBTI	Lesbienne, Gay, Bisexuelle, Transgenre, Intersexe
Orientation sexuelle	<p>Homosexuelle : Éprouve une attirance sexuelle pour les individus de son propre sexe.</p> <p>Hétérosexuelle : Éprouve une attirance sexuelle pour les individus du sexe opposé.</p> <p>Bisexuelle : Éprouve une attirance sexuelle pour les individus des deux sexes.</p>
Identité de genre <i>Le genre auquel on s'identifie.</i>	<p>Transgenre/Trans : Personne dont l'apparence, l'identité sexuelle et/ou de genre différent du sexe assigné à la naissance.</p> <p>Cela inclut les personnes portant des vêtements traditionnellement portés par les individus du sexe opposé.</p>
Intersexes	Personnes nées avec des caractéristiques sexuelles qui ne correspondent pas aux définitions typiques de « mâle » et « femelle ».
Discrimination	<p>Homophobie : Peur ou haine irrationnelle des personnes lesbiennes, gays ou bisexuelles.</p> <p>Transphobie : Peur ou haine irrationnelle des personnes transgenres.</p>
Intersectionnalité	Le chevauchement de plusieurs catégories sociales, race et genre par exemple, à l'origine de discriminations multiples.

La société accepte l'hétérosexualité et les identités de genre *homme* et *femme* comme étant *la norme*. Les identités qui n'entrent pas dans ces catégories sont généralement perçues comme étant *hors norme*.

Cela signifie que les personnes LGBTI sont victimes de discrimination.

En tant que femmes LGBTI, nous sommes réprimées à la fois par notre identité LGBTI et par le fait d'être une femme dans un monde rongé par les inégalités et de ce fait, touchées de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement.

Les femmes LGBTI ont des possibilités d'emploi et des perspectives professionnelles réduites.

Il nous est difficile d'obtenir et de garder un emploi et de progresser au plan professionnel.

L'homophobie, la transphobie et la misogynie peuvent créer un environnement de travail hostile.

Celles d'entre nous dont le comportement ou l'apparence ne correspond pas à ce qui est traditionnellement considéré comme « féminin » peuvent avoir de la peine à trouver un emploi.

La peur de la discrimination, de la perte d'emploi et de la violence peut nous amener à garder notre identité secrète. Nous vivons dans la peur et nous nous sentons impuissantes.

Il se peut que nous soyons contraintes de quitter le travail et de nous isoler. Certaines se tournent vers la prostitution, ce qui augmente le risque de violence sexuelle et de maladie.



Ce que nous disons

« Les préjugés... signifient qu'il n'y avait auparavant pas de marché du travail pour les personnes LGBTI. Le manque de travail les a obligées à recourir à la prostitution, aux trafics et au vol. Ici au Brésil, depuis que la question des personnes LGBTI a pris pied dans le monde du travail, nous commençons à être vues comme des travailleuses. Notre drapeau arc-en-ciel est représentatif de la vie et de notre droit à vivre dans un environnement sûr, mais le travail est encore très rare parce qu'il est rare de trouver des lieux qui n'ont pas de préjugés contre les personnes LGBTI ».

Gisele Adao, secrétaire LGBTI, Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (**CONTAG**), Brésil

Aussi choquant que cela puisse paraître, les travailleurs-euses LGBTI ne sont pas protégé-e-s par la loi dans la plupart des pays. Les normes culturelles et le contexte politique peuvent également contribuer à leur rejet. L'homophobie est enracinée dans les mœurs et les traditions et entérinée par les lois et la violence. Pour certain-e-s d'entre nous, il est dangereux et même illégal de parler ouvertement de notre sexualité. De ce fait, la discrimination est encore plus difficile à combattre.

Certains syndicats peuvent être réticents à l'idée de promouvoir les droits LGBTI, par peur d'être persécutés ou à cause de préjugés propres au syndicat. Dans certains pays, les dirigeant-e-s syndicaux-ales peuvent même être assassiné-e-s pour s'être prononcés en faveur de la cause LGBTI. Dans ces circonstances, la lutte contre la discrimination et la persécution devient très difficile.

Néanmoins, la discrimination contrevient au droit humain fondamental à l'égalité, tel qu'énoncé dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948).

Rendre cette discrimination illégale peut faire évoluer les mentalités et encourager la tolérance. Les groupes LGBTI et les syndicats peuvent et doivent travailler ensemble pour favoriser l'ouverture d'esprit. En tant que syndicalistes, nous devons lutter contre toutes les formes de discrimination et promouvoir l'égalité des droits pour tous et toutes, sur le lieu de travail et au-delà.



Ce que nous faisons

Les Statuts de l'UITA prévoient que l'UITA « s'efforce de faire disparaître la discrimination fondée sur [...] le genre ou l'orientation sexuelle et promeut l'égalité des droits, l'égalité des chances et l'égalité de traitement au sein des secteurs et des organisations affiliées de l'UITA, de l'ensemble du mouvement syndical et de la société en général ».

Pour faire progresser ces objectifs, l'UITA intègre son engagement en faveur de l'égalité dans toutes ses structures et activités. En 2017, l'UITA a créé le Comité des travailleurs-euses LGBTI et allié-e-s en tant que groupe officiel intégré au sein des structures de l'UITA et représenté au sein de ses instances dirigeantes. L'UITA a également élaboré un guide contenant des clauses types pour l'élaboration de conventions collectives qui garantissent les droits des travailleurs-euses LGBTI.

<https://iuf.org/wp-content/uploads/2020/12/IUF-Guidelines-on-LGBTI-rights-FRENCH-HR.pdf>

Le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a adopté plusieurs résolutions sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Bien que plusieurs États ne les aient pas adoptées, elles peuvent néanmoins ouvrir la voie à l'acceptation des droits LGBTI. Il est à espérer que cette évolution se traduise un jour par l'adoption d'un instrument normatif international.

- Résolution sur les Droits de l'homme, orientation sexuelle et identité de genre 2011 (A/HRC/RES/17/19)
- Résolution sur les Droits de l'homme, orientation sexuelle et identité de genre 2014 (A/HRC/RES/27/32)
- Résolution sur la Protection contre la violence et la discrimination en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre 2016 (A/HRC/RES/32/2)

Un groupe international d'expert-e-s en droits humains et des juristes ont rédigé les Principes de Jogjakarta (2006/2017) qui définissent les normes internationales relatives à l'application de la législation internationale des droits humains en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre. Les syndicats peuvent s'inspirer de ces principes pour guider leur travail.



Ce que nous faisons

Combattre la discrimination au moyen de la sensibilisation

Depuis 2013, le **Cooks and Servers Workers Union** de Thaïlande a organisé des ateliers sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre afin de sensibiliser ses membres aux questions de diversité. Basés sur les Principes de Jogjakarta, ces ateliers didactiques ont permis aux membres de se familiariser avec les mouvements et les campagnes LGBTI et de discuter des changements nécessaires dans la société pour promouvoir l'acceptation de la diversité.

Grâce à ces ateliers, les membres du syndicat comprennent et acceptent mieux les questions de genre.

6.2 Les minorités ethniques

Les femmes des minorités ethniques sont confrontées à une discrimination multiple, en tant que femmes et en tant que personnes marginalisées en raison de leur race, couleur de peau ou identité culturelle.

Dans le monde entier, les femmes des minorités ethniques souffrent d'une forme de plafond de verre, appelée « Snowy Peaks Syndrome » en anglais, (ou syndrome des sommets blancs), signifiant qu'il y a très peu de personnes de couleur aux plus hauts niveaux des organisations, même lorsqu'il y a une bonne représentation aux échelons inférieurs :

- Les hommes blancs prédominent au sommet, occupant les postes bien rémunérés et sûrs. Les emplois précaires et informels, peu rémunérés et peu sûrs, sont en grande partie occupés par les femmes des minorités ethniques et de couleur.
- Les femmes des minorités ethniques sont d'une part confrontées aux rapports de force inégaux entre hommes et femmes et de l'autre, aux inégalités raciales et culturelles et sont donc souvent traitées comme des citoyennes de seconde zone.

Pour toutes ces raisons, les femmes autochtones et de couleur doivent faire face à de nombreux obstacles en termes d'emploi.

Certains employeurs ne nous embaucheront pas. Lorsque nous le sommes, les emplois proposés sont généralement très en-dessous de nos capacités et nous sommes en conséquence surreprésentées dans les emplois précaires et à bas salaires et dans des secteurs comportant un risque accru de maltraitance.

Les femmes des minorités ethniques pâtissent aussi d'écart salariaux plus importants, tant avec les hommes en général qu'avec les femmes blanches. Nous méritons tout autant que les autres travailleurs-euses d'une représentation syndicale et d'une protection contre la discrimination.



Ce que nous faisons

« **Ce sont nos différences qui nous rendent fort-e-s et puissant-e-s** »

Au Canada, les femmes et filles autochtones représentent 24% des victimes féminines d'homicides, ont trois fois plus de risque d'être agressées sexuellement que les femmes non autochtones et constituent une majorité des femmes faisant l'objet d'un trafic d'êtres humains dans ce pays aujourd'hui.

Les peuples autochtones du Canada ne représentent que 4,9% de la population totale du pays, mais ils figurent de manière disproportionnée dans les cas de violence et de féminicides.

Au Canada, le syndicat des **Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC)** s'est mobilisé avec des organisations communautaires pour sensibiliser à la discrimination et à la violence subies par les femmes autochtones. Le syndicat a également un Sous-comité des Autochtones qui travaille à établir une coopération entre les travailleuses autochtones et non autochtones et à renforcer la convergence entre les droits syndicaux et la justice pour les peuples autochtones.

« Les priorités de notre stratégie nationale de défense des droits sont définies par les membres du Sous-comité des Autochtones. La Conférence nationale des peuples autochtones des TUAC Canada se réunit chaque année pour discuter de ces questions et fournir des orientations sur divers dossiers. Nous appelons à la mise en place d'un plan d'action national pour mettre fin à la violence contre les femmes, en partenariat avec Hébergement Femmes Canada, car les obstacles à la prestation de services dans les refuges pour femmes à travers le pays sont énormes, en particulier pour les maisons d'hébergement des femmes autochtones. C'est grâce à ces partenariats que nous recevons beaucoup plus que ce que nous offrons. Nous disons 'nous vous voyons' et 'nous vous entendons'... »

Nous ne sommes pas faits d'un seul bloc. Nous existons parce que nous sommes différent-e-s et ce sont nos différences qui nous rendent fort-e-s et puissant-e-s ».

Emmanuelle Lopez-Bastos, coordonnatrice des **TUAC** Canada pour les droits de la personne, l'équité et la diversité, Canada

6.3 Le handicap

De nombreuses femmes ont des déficiences physiques et mentales, ou des « handicaps » qui peuvent limiter leurs mouvements ou leur capacité à effectuer certaines tâches.

Celles d'entre nous qui souffrent d'un handicap sont victimes de discrimination. Nous constituons l'un des groupes de la société le plus exclu et le plus marginalisé qui soit.

Nous sommes confrontées à des stéréotypes discriminatoires fondés à la fois sur nos handicaps et sur notre genre. Nous sommes perçues comme des parias, non aptes au travail. Et surtout, nous ne bénéficions pas d'un soutien adéquat – dans la société, sur le lieu de travail et souvent aussi dans les syndicats.

De ce fait, les femmes handicapées sont plus susceptibles que les hommes handicapés d'être sous-représentées sur le marché du travail.

Nous sommes plus susceptibles d'être pauvres, sous-éduquées, au chômage, de ne pas avoir accès aux services publics et de souffrir de violence et d'abus.

Nous devons avoir accès à une éducation, à un emploi et à une protection pour remédier à cette situation. Toutes les femmes doivent être représentées par un syndicat pour que nous puissions, ensemble, surmonter ces défis.

La Convention n° 159 de l'OIT sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées (1983) énonce que « l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs handicapés et les travailleuses handicapées devra être respectée ».

La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (2006) et l'Observation générale concernant l'Article 6 (2016) de la convention « reconnaissent que les femmes et les filles handicapées courent souvent, dans leur famille comme à l'extérieur, des risques plus élevés de violence, d'atteinte à l'intégrité physique, d'abus, de délaissement ou de défaut de soins, de maltraitance ou d'exploitation ».



6.4 Les travailleuses migrantes

Les femmes ont longtemps migré à l'intérieur de leur propre pays pour trouver du travail, en particulier des zones rurales vers les villes. Mais une évolution notable a pris place ces dernières années. Plus de femmes que jamais auparavant migrent vers des pays étrangers pour trouver du travail en dehors de leur pays d'origine.

Les femmes ont longtemps migré à l'intérieur de leur propre pays pour trouver du travail, en particulier des zones rurales vers les villes. Mais une évolution notable a pris place ces dernières années. Plus de femmes que jamais auparavant migrent vers des pays étrangers pour trouver du travail en dehors de leur pays d'origine.

C'est fréquemment le désespoir qui les pousse à devenir migrantes. Nous sommes souvent impuissantes ; certaines d'entre nous fuient les mauvais traitements. Nous sommes d'ordinaire très pauvres et en quête d'une vie meilleure, pour nous-mêmes et nos familles. Nous pouvons tomber à la merci de trafiquants d'êtres humains ou de gangs criminels se faisant passer pour des agences d'emploi. Les différents systèmes nationaux de permis de travail, un permis souvent lié à un employeur donné, sont généralement si défectueux que nous devenons des « sans-papiers » dès que nous quittons un employeur ou un agent abusif.

Nous risquons souvent d'être forcées à travailler dans l'industrie du sexe. Les travailleuses migrantes sont extrêmement vulnérables.

Celles d'entre nous qui travaillent en dehors de leur pays d'origine n'ont que peu de protections légales. En raison d'un accès limité à l'information, nous avons de la peine à trouver un emploi décent et à échapper à notre condition. Nous occupons majoritairement des emplois peu qualifiés, mal rémunérés et informels.

Les travailleuses domestiques migrantes sont parmi les groupes les plus difficiles à syndiquer. Nos lieux de travail sont les domiciles de particuliers et nous sommes donc isolées, plus vulnérables au harcèlement, souvent en situation irrégulière et peu disposées à faire confiance aux organisateurs-trices syndicaux-ales.

Pourtant, en tant que femmes migrantes, nos contributions sont immenses partout dans le monde en termes de services essentiels, que ce soit dans les soins, l'agriculture, le nettoyage et la transformation des aliments et nous méritons d'être protégées.

Malheureusement, les attitudes discriminatoires et le langage injurieux envers les travailleurs-euses migrant-e-s ne sont pas rares, y compris parmi les membres des syndicats. Il faut informer et mettre en cause les préjugés pour corriger cette situation.

Compte tenu de notre position dans la société, il arrive que différentes formes de travail forcé nous soient imposées. Des secrétariats régionaux de l'UITA ont formé des alliances pour combattre l'exploitation et la traite des travailleurs-euses migrant-e-s.

- Le Secrétariat régional de l'UITA pour l'Amérique latine (Rel-UITA) a signé un accord avec **Global Alliance Against Traffic in Women (GAATW)** – (l'Alliance mondiale contre la traite des femmes), une coalition d'organisations dédiée à la défense des droits humains des migrant-e-s qui a notamment pour objectif de mettre fin à l'exploitation par le travail. <https://gaatw.org/> (en anglais)
- Le Secrétariat régional de l'UITA pour l'Asie et le Pacifique (UITA-Asie Pacifique) travaille avec la **Coalition Against Trafficking in Women (CATW)** – une ONG internationale qui combat l'exploitation sexuelle des femmes – pour renforcer la capacité de l'UITA à intervenir dans les cas de traites d'êtres humains et à faire en sorte que cette question soit prise au sérieux par les syndicats. <http://www.catwinternational.org/> (en anglais)



Ce que nous disons

« Cet accord a été une étape importante dans la reconnaissance du fait que la lutte contre la traite d'êtres humains doit inclure la protection des droits syndicaux. Les nombreux témoignages que nous avons recueillis montrent que les victimes de ce trafic sont généralement recrutées sous couvert d'une promesse de travail. Nous devons pour cette raison avoir des organisations syndicales fortes qui font un travail de prévention et qui puissent également contribuer à prendre soin des victimes ».

Patricia Alonso, présidente du Comité des femmes de l'UITA, Federacion Argentina Union Personal Panaderias y Afines (**FAUPPA**), Argentine



Ce que nous faisons

Un syndicat pour les travailleurs-euses agricoles migrant-e-s

Au Canada, en collaboration avec l'**Alliance des travailleurs agricoles**, les **TUAC Canada** gèrent la plus grande association de travailleurs-euses agricoles en Amérique du Nord, laquelle compte plus de 13 000 membres. Beaucoup sont des migrant-e-s qui entrent au Canada dans le cadre du Programme relatif aux travailleurs agricoles saisonniers. Les TUAC ont un réseau de centres de soutien à l'échelle du pays et ont fait campagne avec succès pour que ceux et celles qui subissent des mauvais traitements puissent bénéficier d'une prolongation de leur visa de travail pour trouver un autre emploi.

http://www.tuac.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=2009:the-union-for-agriculture-workers&catid=95:agricultural-workers&Itemid=198&lang=fr



Ce que nous disons

« Si nous sommes unies, nous pouvons nous battre et défendre nos droits »

Depuis plusieurs années, les travailleuses migrantes au Royaume-Uni se regroupent en associations pour lutter pour leurs droits. En 2009, **Voice of Domestic Workers** (anciennement Justice for Domestic Workers) a été créée comme organisation des travailleuses domestiques migrant-e-s. Elle se bat pour améliorer les droits et la reconnaissance des travailleuses domestiques et compte aujourd'hui environ 1500 membres.

Marissa Begonia est une travailleuse domestique originaire des Philippines, et l'une des membres fondatrices :

« J'ai connu la souffrance, comme beaucoup de travailleuses domestiques. J'ai souffert des bas salaires, de brutalités et de harcèlement sexuel. Je pensais à l'époque que j'étais la seule dans cette situation, mais j'ai rencontré tant de collègues travailleuses domestiques qui souffraient. Beaucoup d'entre elles avaient été battues et violées... Elles venaient aux réunions et leur seule possession était les vêtements qu'elles portaient. Plus je les voyais, plus j'avais envie de les défendre. En tant que travailleuses individuelles, nous sommes faibles, mais si nous sommes unies, nous pouvons nous battre et défendre nos droits. »

>>>

>>>

Unite the Union était présent dès le début pour soutenir notre travail. En faisant partie du syndicat, que nous voyons comme une grande famille, nous nous sentons protégées et en sécurité. L'association dispense des cours d'anglais, et elle organise également des jeux de rôle pour interviewer les travailleuses domestiques et les aider à être plus confiantes dans la négociation de meilleurs salaires et conditions de travail... Nous faisons également campagne et du lobbying auprès des députés. Il ne s'agit pas seulement de conditions de travail, mais aussi de pouvoir se lever et parler de nos droits...

Il est important de se souvenir que personne ne pourrait aller travailler sans les travailleuses domestiques – c'est la base du travail dans tous les autres secteurs. Les travailleuses domestiques méritent d'être respecté-e-s ».

Diana Holland est la secrétaire générale adjointe de **Unite the Union**. Elle décrit comment son syndicat a apporté un soutien et une solidarité aux travailleuses domestiques.

« Nous leur avons parlé des avantages qu'il y avait à être syndiquée, et en retour, elles nous ont demandé trois choses. Premièrement, une carte d'adhérent – c'était leur seule pièce d'identité car souvent, l'employeur gardait leur passeport. Elles voulaient aussi être reconnues comme travailleuses, car la réglementation de ce pays ne les définit pas comme telles. Elles avaient également besoin de pouvoir se faire entendre dans la sphère politique – nous leur avons donné la plate-forme pour le faire. Nous leur avons également prêté un lieu pour les réunions régulières et d'urgence, ainsi qu'un soutien sous forme de publications et de matériel éducatif. Mais nous devons reconnaître que ce sont les travailleuses domestiques qui nous montreront la voie à suivre ».

Toutes les normes internationales du travail s'appliquent aux travailleuses migrant-e-s. Il existe également des instruments contenant des dispositions spécifiques relatives aux travailleuses migrant-e-s, soit les conventions suivantes :

- **Convention n° 97 sur les travailleurs migrants (1949) et la Recommandation n° 86 qui l'accompagne**
- **Convention n° 143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) (1975) et la Recommandation n° 155 qui l'accompagne**
- **Convention n° 181 sur les agences d'emploi privées (1997)**
- **Convention n° 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques (2011)**

Les travailleuses migrant-e-s et leurs familles sont également protégé-e-s par les neuf principaux traités internationaux des Nations Unies relatifs aux droits humains. Ceux-ci s'appliquent à toutes et à tous, quelle que soit leur nationalité.

La Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990) confirme également que les travailleuses migrant-e-s et les membres de leur famille ont les mêmes droits que les autres personnes et travailleuses, dont une protection contre toutes les formes de discrimination.

6.5 Protéger les filles

Les femmes sont victimes de discrimination dès la naissance. Nous naissons dans un système mondial d'oppression patriarcale qui nous expose très jeunes à différentes formes de discrimination, entraînant des inégalités de genre à long terme.

Cette discrimination peut même se produire avant la naissance. Les enfants de sexe masculin sont considérés comme de futurs soutiens de famille, tandis que les enfants de sexe féminin sont considérés comme une charge financière. Certains parents pratiquent l'avortement sélectif en fonction du sexe, au détriment des filles.

Il s'agit **de féminicide** et d'une violation de nos droits humains.

Le rôle des femmes est souvent considéré comme ayant moins de valeur que celui des hommes. Les garçons sont destinés à être éduqués et à travailler, tandis que les filles doivent se marier et élever des enfants. Ainsi, les filles n'ont souvent pas accès à l'éducation et sont envoyées au travail à un jeune âge. On estime que, dans le monde entier, environ 100 millions de filles sont victimes du travail des enfants. Le faible prix des matières premières versé aux producteurs signifie que les familles, du secteur agricole et des plantations notamment, n'ont souvent pas d'autre choix.

Le travail des filles est fréquemment peu visible et informel, avec les risques que cela comporte pour leur santé et sécurité.

Les filles assument souvent un « double fardeau » en effectuant des tâches non rémunérées qui limitent leur possibilité de scolarisation.

Lorsqu'elles atteignent l'âge d'admission à l'emploi, elles sont déjà désavantagées et finissent par occuper des emplois informels et précaires.

Un accès égal à l'éducation est la meilleure manière de combattre la pauvreté et les inégalités de genre.

Mais le travail des enfants ne disparaîtra pas sans un changement dans la façon dont les prix des matières premières sont définis. Dans l'agriculture, nous devons accroître le pouvoir de négociation des petits producteurs-trices et paysan-ne-s. Le renforcement du pouvoir syndical tout au long de la chaîne d'approvisionnement peut inciter les entreprises à s'attaquer au problème du travail des enfants.



Ce que nous disons

« En Ouzbékistan, le travail des enfants en tant que phénomène systémique est en train d'être éradiqué dans le secteur du coton. Toutefois, il reste fréquent dans l'agriculture et dans de nombreux autres secteurs. Cette situation est principalement due aux conditions précaires de nombreuses familles, en particulier dans les zones rurales ».

Markhaba Khalmurzaeva, UITA Europe de l'Est et Asie centrale

La Convention n° 138 de l'OIT sur l'âge minimum (1973) stipule que l'âge minimum d'admission à l'emploi ne doit pas être inférieur à l'âge de la fin de la scolarité obligatoire, généralement vers l'âge de 15 ans.

Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (1989)

L'Article 32 reconnaît « le droit de l'enfant d'être protégé contre l'exploitation économique et de n'être astreint à aucun travail comportant des risques ou susceptible de compromettre son éducation ou de nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social ».

La Convention n° 182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants (1999) précise que ces formes comprennent l'esclavage, le travail forcé, la servitude pour dettes, « le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés, à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique et aux fins d'activités illicites, ainsi que les travaux [...] susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant ».



Ce que NOUS pouvons faire

- **Encourager la tolérance en organisant des ateliers de sensibilisation** ; adopter et mettre en œuvre une politique contre la discrimination des personnes LGBTI, faire connaître les droits des LGBTI aux employeurs et aux collègues de travail et les raisons pour lesquelles ils doivent être respectés.
- **Faire pression sur les gouvernements pour l'adoption d'une norme internationale visant à protéger les droits des travailleurs-euses LGBTI** ; et négocier des clauses sur la protection des LGBTI.
- **Cartographier les emplois et les salaires des femmes, et des femmes des minorités ethniques** ; cette démarche peut contribuer à identifier les cas d'inégalités liées à la race sur le lieu de travail.
- **Faire campagne pour l'égalité de traitement et l'intégration des personnes handicapées au travail et dans la société.**
- **Faire campagne pour changer les attitudes à l'égard des travailleurs-euses migrant-e-s**, en soulignant que leur travail a une valeur énorme et que les longues heures de travail et les bas salaires contreviennent aux droits humains.
- **Chercher à syndiquer les travailleurs-euses migrant-e-s** : lutter pour que les travailleurs-euses migrant-e-s bénéficient des mêmes protections que tous-tes les autres travailleurs-euses ; établir des liens avec les organisations de travailleurs-euses migrant-e-s.
- **Faire pression sur les gouvernements pour mettre fin au travail des enfants** ; les encourager à appliquer correctement la Convention n° 138 de l'OIT sur l'âge minimum et à reconnaître la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.
- **Renforcer les capacités des femmes dès leur plus jeune âge** : éduquer et autonomiser les jeunes femmes pour leur permettre de s'exprimer comme elles le méritent.



ARGUMENTS À FAIRE VALOIR

- ▶ Les travailleurs-euses LGBTI ont le droit d'être protégé-e-s ! La Déclaration universelle des droits de l'homme stipule que « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits » – ce principe fondamental doit être protégé et promu. Nous ne voulons pas vivre dans la peur !
- ▶ Toutes les femmes – quelle que soit leur race ou leur origine ethnique – ont droit aux mêmes possibilités professionnelles.
- ▶ Les travailleurs-euses handicapé-e-s sont aussi des travailleurs-euses ! Nous méritons les mêmes droits et les mêmes possibilités de travailler ! Nous ne devons pas être traité-e-s comme des citoyen-ne-s de seconde zone.
- ▶ Les travailleurs-euses migrant-e-s font souvent le travail que personne d'autre ne veut faire ! Nous contribuons à nos communautés et devons être appréciés à notre juste valeur. Nous méritons de meilleurs salaires et la sécurité au travail !
- ▶ Protéger les filles dès leur plus jeune âge est le meilleur moyen de remettre en cause les normes imposées aux genres. Les filles sont un énorme atout pour la société et elles devraient avoir les mêmes chances que les garçons !
- ▶ Mettre fin au travail des enfants implique de s'attaquer aux inégalités du système. Il faut investir dans les familles et les mères, atteindre un salaire minimum vital et augmenter les prix de vente des matières premières agricoles produites par les petit-e-s agriculteurs-trices !



Principales ressources

Notre lutte commune pour les droits et l'égalité (UITA, 2017)

https://iuf.org/wp-content/uploads/2020/12/2017IUFLGBTIResourceFRENCH_2.pdf

Gender Equality and Sexual Orientation: PRIDE (OIT, 2012)

Promoting Rights, Diversity and Equality in the World of Work (Égalité des genres et orientation sexuelle : PRIDE, Promouvoir les droits, la diversité et l'égalité dans le monde du travail – en anglais)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-gender/documents/briefingnote/wcms_368962.pdf

ILGA, Association internationale des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans et intersexes

<https://ilga.org/fr>

Women of Colour in the Workplace (ENAR - Réseau européen contre le racisme, 2017) (Femmes de couleur en milieu de travail – en anglais)

https://www.enar-eu.org/IMG/pdf/20112_equal_work_2018_lr.pdf

Integrating Women and Girls with Disabilities into Mainstream Vocational Training (OIT, 1999)

Intégrer les femmes et les filles handicapées dans la formation professionnelle – en anglais)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/-ifp_skills/documents/publication/wcms_107918.pdf

Women Migrant Workers' Journey Through the Margins: Labour, Migration and Trafficking (ONU, 2016) (Le voyage des travailleuses migrantes dans les marges : travail, migration et traite – en anglais)

<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2017/women-migrant-workers-journey.pdf?la=en&vs=4009&la=en&vs=4009>

Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration (2018) (Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières – en anglais)

Il s'agit du tout premier accord global des Nations Unies sur une approche commune des migrations internationales dans toutes ses dimensions. Il vise à garantir que les droits humains de toutes les personnes soient respectés à toutes les étapes de la migration.

https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180713_agreed_outcome_global_compact_for_migration.pdf

Workers and Unions on the Move: Organising and defending migrant workers in agriculture and allied sectors (UITA, 2008) (Les travailleurs-euses et les syndicats en marche : Syndiquer et défendre les travailleurs-euses migrant-e-s dans l'agriculture et les secteurs connexes – en anglais)

<https://iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/IUFmigrantworkersmanual-e.pdf>

Normes internationales du travail relatives aux migrations de main-d'œuvre (OIT)

<https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/standards/lang-fr/index.htm>

Organisation internationale pour les migrations (OIM – ONU Migration)

<https://www.iom.int/fr/propos-de-loim>

Give Girls a Chance – Tackling child labour, a key to the future (OIT, 2009) (en anglais)

https://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_107913/lang-en/index.htm

(Donnons une opportunité aux filles – Lutter contre le travail des enfants: une clé pour l'avenir ; résumé en français:

<https://www.ilo.org/ipecc/Campaignadvocacy/wdacl/WorldDay2009/lang-fr/index.htm>)

Partie 2

Un pouvoir syndical au service de toutes et tous



Divers obstacles s'opposent à la syndicalisation des femmes.

En règle générale, nous ne sommes pas représentées de manière adéquate dans les syndicats. Et lorsque nous le sommes, nos voix ne sont pas toujours entendues.

- La proportion des femmes membres dans les syndicats est inférieure à celle des hommes.
- Nous ne sommes pas représentées comme il se doit dans les équipes de négociation collective ou dans les instances dirigeantes des syndicats.
- Beaucoup d'entre nous ne voient pas comment les syndicats pourraient contribuer à améliorer nos conditions de vie et de travail.
- Nous craignons parfois de perdre notre emploi si nous adhérons à un syndicat.
- Nous occupons des emplois informels et précaires qui sont plus difficiles à syndiquer.
- Les syndicats ont encore fort à faire pour que nous puissions concilier activités syndicales et vie privée.

Mais nous sommes l'avenir du mouvement syndical. Nous devons nous organiser pour obtenir et préserver l'égalité entre femmes et hommes.

Selon la **Déclaration universelle des droits de l'homme**, toute personne a droit à :

- des conditions équitables et satisfaisantes de travail
- à un salaire égal pour un travail égal, et à une protection égale contre toute discrimination
- à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine
- de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts
- au repos et aux loisirs et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques.

Les droits prévus par la **Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998)** couvrent chacun-e d'entre nous.

Droit fondamental

La liberté syndicale et la protection du droit syndical
Le droit d'organisation et de négociation collective

Convention de l'OIT

n° 87
n° 98



7. Syndicalisation – Accroître les effectifs féminins

Les syndicats ont toujours, dans une certaine mesure, promu les droits des femmes. Mais le mouvement syndical international a depuis ses débuts été dominé par la culture du travailleur industriel où les hommes prédominaient. Les membres et les directions des syndicats sont donc majoritairement masculins.

Toutefois, les femmes sont de plus en plus nombreuses à entrer sur le marché du travail et elles deviennent potentiellement plus nombreuses à pouvoir être syndiquées. Mais elles occupent des emplois à bas salaires, précaires et caractérisés par de mauvaises conditions de travail.

Dans le secteur de l'agriculture, elles migrent pour effectuer un travail saisonnier dans des conditions déplorables ;

Dans le secteur de la transformation des aliments, leurs contrats de travail permanents sont souvent commués en contrats à durée déterminée de façon à ce que l'employeur puisse les embaucher et les licencier comme bon lui semble.

Dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration collective et du tourisme, nous sommes fréquemment licenciées. Les employeurs peuvent ensuite embaucher d'autres employées par le biais de « prestataires de services » ou des fournisseurs de main d'œuvre pour économiser les coûts.

La production est souvent sous-traitée à des femmes qui travaillent à domicile. De nombreuses femmes travaillent pour des entreprises sans que la relation d'emploi soit clairement établie. Notre statut, nos droits et prestations sociales sont ainsi rarement reconnus.

Notre travail est souvent peu visible. Nous avons besoin de syndicats. Il faut qu'ils nous invitent, nous encouragent et nous donnent les moyens de comprendre les avantages d'une adhésion syndicale.

Mais de leur côté, les syndicats doivent adopter une nouvelle approche, en particulier s'ils veulent être plus représentatifs de la société. Il leur faut élaborer de nouvelles stratégies de syndicalisation pour accroître le nombre de femmes syndiquées.

Ils doivent syndiquer les travailleurs-euses occupant des emplois informels et précaires – où les femmes sont majoritaires.

Dans certains endroits, les syndicats sont tellement dominés par les hommes que nous ne voyons pas comment ils pourraient avoir la moindre pertinence en ce qui concerne nos besoins et préoccupations. Ou alors nous participons activement au syndicat et sommes ignorées, ce qui nous conduit à devenir apathiques.

Nous avons aussi de nombreux autres engagements et responsabilités et manquons donc de temps pour les activités syndicales.



Ce que nous disons

« S'il est important d'avoir des structures au sein de notre syndicat qui garantissent que l'égalité de genre soit effectif dans nos organes démocratiques officiels et nos organes de direction, il est tout aussi important que nous encourageons et promouvions l'égalité de genre dans chaque activité du syndicat. Qu'il s'agisse de l'élection des délégué-e-s syndicaux-ales sur le lieu de travail, des porte-parole du syndicat dans les médias et les forums publics, de la planification des campagnes et des actions syndicales, nous devons faire en sorte que les femmes aient un rôle significatif à jouer de façon à ce que l'égalité de genre devienne la norme.

Si cet objectif se concrétise tous les jours sur les lieux de travail, nous avons un impact positif sur la société. C'est la raison pour laquelle nous avons intégré cette manière de voir et que l'égalité de genre, l'égalité raciale, l'égalité de tous-tes les travailleuses sont incorporées dans toutes nos activités sur les lieux de travail.

Pour le United Workers Union, que vous soyez ou non titulaire d'un visa, votre genre, que vous soyez à temps plein ou avec un contrat précaire, n'a aucune importance – chaque salarié-e compte et c'est ainsi que nous rebâtissons le pouvoir des travailleuses et construisons l'égalité ».

Tim Kennedy, secrétaire national, United Workers Union (UWU), Australie



Ce que nous disons

« Beaucoup de femmes pensent encore que les hommes seront toujours les chefs. En les organisant et en les éduquant, elles adhéreront au syndicat. La formation syndicale doit se faire avec des femmes travaillant ensemble. Nous devons recruter plus de femmes et éduquer les femmes rurales. Cela créera des réseaux de solidarité féminine. Les femmes doivent se rapprocher les unes des autres et maintenir le comité des femmes actif à tout moment ».

Lydia Matluga, déléguée syndicale, South African Commercial, Catering and Allied Workers Union (SACCAWU), Afrique du Sud

7.1 Comprendre nos problèmes et préoccupations

Nous avons besoin de syndicats qui abordent et défendent les questions qui nous tiennent à cœur. C'est la seule façon d'encourager d'autres femmes à devenir des membres actives du syndicat.

Une fois que nous serons devenues des membres actives, nous pourrions contribuer à faire passer le message et à organiser les femmes dans leur communauté et sur leur lieu de travail.

En tant que groupe marginalisé et opprimé, le fait d'avoir des organisations qui représentent nos intérêts peut changer notre vie. En ayant des syndicats qui s'occupent de nos préoccupations, nous avons une voix dans un monde où nos voix sont si souvent ignorées. Nous devons être directement impliquées afin que nos idées deviennent réalité.



Ce que nous faisons

« **Nous leur avons montré que les syndicats jouent un rôle important pour défendre les intérêts des femmes** »

Au **Burkina Faso**, le **Comité des femmes de l'UITA** a utilisé des stratégies de syndicalisation novatrices pour recruter de nouvelles femmes membres. Assétou Traoré explique que son syndicat demande aux femmes locales quelles sont leurs principales préoccupations et organise ensuite des ateliers de formation qui abordent ces questions. Le syndicat encourage la participation de tous et toutes, membre ou non, hommes et femmes. Il se sert de ces ateliers pour présenter le syndicat et les avantages de l'adhésion à un syndicat.

« Nous avons demandé à des travailleuses informelles quel était leur plus grand problème du moment. Plusieurs d'entre elles ont dit que c'était les enfants difficiles et les droits de succession. Nous avons donc décidé d'organiser une grande réunion pour les travailleurs-euses informel-le-s portant sur la façon de s'occuper des enfants difficiles et sur les droits des femmes en matière d'héritage (généralement pour les veuves). Ensuite, pendant les pauses de la réunion, nous avons discuté des questions syndicales. Beaucoup de femmes ne savaient pas ce qu'était un syndicat. Elles ne se rendaient pas compte que les discussions syndicales étaient ouvertes aux questions familiales. Après que nous leur ayons expliqué ce que font les syndicats, elles ont reconnu qu'elles pouvaient beaucoup apprendre grâce aux syndicats. À la suite de la réunion, elles ont adhéré au syndicat.

Le point de vue habituel au Burkina Faso est que si les femmes rejoignent un syndicat, elles deviennent ingérables à la maison. Les femmes qui se battent pour leurs droits sont souvent perçues de manière négative. Quelques hommes ont également participé à la réunion. Nous leur avons fait comprendre que les syndicats jouent un rôle important pour défendre les intérêts des femmes ».

Assétou Espérance Dabiré-Traoré, vice-présidente du Comité des femmes de l'UITA, Syndicat national des travailleurs de l'environnement, du tourisme et de l'hôtellerie (**SYNTETH**), Burkina Faso



Ce que nous disons

Faiza Ahmed travaille chez **PepsiCo Lahore** au **Pakistan** comme opératrice de ligne. Elle est secrétaire des affaires des jeunes travailleurs-euses du PepsiCo Aman Workers Union. Elle dit que la meilleure manière d'encourager l'adhésion des femmes est de leur faire comprendre comment le syndicat peut protéger leurs droits.

« Il est important pour les femmes de gagner de l'argent parce qu'ainsi les rapports sont plus égalitaires au sein de la famille, ce qui ouvre la voie à un avenir plus lumineux et plus prometteur pour les femmes. Dans notre culture mondiale, une femme est censée valoir moins qu'un homme. Quand j'ai adhéré au syndicat et pris le poste de secrétaire des affaires des jeunes travailleurs-euses, j'ai été confrontée à une opposition, à des moqueries aussi... mais je suis restée déterminée à atteindre mon objectif et je travaille maintenant au sein de mon syndicat comme secrétaire des affaires des jeunes travailleurs-euses ».

7.2 Les tactiques syndicales

Pour augmenter le nombre d'adhérentes, il est nécessaire de mettre au point de nouvelles tactiques de syndicalisation qui portent sur les problèmes auxquels se heurtent les femmes. Nous pouvons évaluer les emplois, les salaires et les débouchés des femmes (cartographie de genre, audit salarial) et réunir les femmes pour discuter de préoccupations spécifiques (discussions de groupe) pour mettre en évidence les écarts de rémunération et la ségrégation professionnelle et pour cerner les questions communes qui peuvent inciter nos consœurs à adhérer à un syndicat.

Dans le même temps, les femmes sont souvent à l'avant-garde des stratégies de syndicalisation.

Nous développons des méthodes novatrices de recrutement et fournissons des services aux membres des syndicats, aux femmes en particulier.

Nous contribuons à la mise en place d'associations et de coopératives d'épargne et de micro-crédit, fournissons des services de conseils, notamment sur l'accès aux programmes d'aide gouvernementaux et aidons les femmes à obtenir des papiers d'identité pour qu'elles soient reconnues comme citoyennes.

Ces activités sont centrées sur les communautés et les lieux de travail, mais elles ont tout à voir avec l'organisation collective et indépendante des travailleurs-euses dans leur intérêt mutuel.



Ce que nous faisons

« **Nous montrons ce que le syndicat peut faire pour ses membres...** »

Au Zimbabwe, le **General Agricultural and Plantation Workers' Union of Zimbabwe (GAPWUZ)** utilise le théâtre pour informer les femmes travaillant dans l'agriculture de l'importance d'adhérer au syndicat et des avantages qu'il peut apporter. Le syndicat forme des membres qui sont ensuite envoyés sur le terrain pour jouer des pièces de théâtre devant les travailleurs-euses des exploitations agricoles et les encourager à adhérer au syndicat.

« Les jeux de rôle abordent de nombreuses questions. Il y a différents personnages comme le manager, l'employeur et l'employé-e, et les travailleurs-euses s'identifient vraiment à ces personnages et aux expériences décrites. Les pièces sont jouées pendant les pauses. Les femmes entendent parler des pièces de théâtre et sont tellement curieuses de voir ces questions abordées ainsi qu'elles viennent en grand nombre les voir. Ensuite, nous demandons aux femmes ce qu'elles ont appris en voyant la pièce.

Les représentations ont souvent lieu en présence de l'employeur. Même les employeurs ont commencé à voir les problèmes que les jeux de rôle mettent en évidence et à les prendre en compte. Les pièces de théâtre mettent également en scène les employeurs. Les pièces ne sont pas partiales – si un employeur est mauvais, nous le montrons, mais si l'employeur est bon, nous le représentons aussi. Nous mettons en scène les meilleures pratiques et les employeurs y sont attentifs, les apprécient et cela signifie qu'ils les encouragent.

Nous utilisons le théâtre pour rassembler les gens et les informer. Lors des représentations, nous envoyons un message aux travailleurs-euses, les encourageant à rejoindre le syndicat. Nous présentons les avantages de l'adhésion syndicale et nous montrons ce que le syndicat peut faire pour ses membres, notamment en matière de santé et de sécurité au travail et de protection contre le harcèlement sexuel. »

Juliet Sithole, coordinatrice pour l'égalité de genre, General Agriculture and Plantation Workers' Union of Zimbabwe (**GAPWUZ**), Zimbabwe



Ce que nous disons

« Mon syndicat cherche à trouver des moyens innovants pour encourager les nouvelles générations à rejoindre le mouvement syndical. En 2019, nous avons créé un bureau mobile du syndicat. Pendant six mois, notre bureau mobile a voyagé dans tout le pays, rencontrant nos membres sur leurs lieux de travail et dans leurs villes. Nous avons parlé des problèmes qu'ils rencontraient en matière de rémunération et de conditions de travail, ainsi que de nombreuses autres questions. Cette démarche a apporté beaucoup de vitalité et a renforcé la confiance des membres dans le syndicat, mais a également été un outil de recrutement très efficace. Lors des réunions que nous avons tenues au cours de nos déplacements, ce ne sont pas seulement les membres qui sont venus aux réunions, mais aussi des gens qui étaient simplement curieux d'avoir des nouvelles de la capitale. Après les réunions, ils souhaitaient vraiment rejoindre le syndicat ».

Valentina Vasilyonova, vice-présidente, Federation of the Independent Trade Unions in Agriculture, (**FNSZ/FITUA**), Bulgarie



Ce que nous faisons

Les travailleuses de l'économie informelle obtiennent des cartes d'identité

En Inde, après des années de campagne, la **Self-Employed Women's Association (SEWA)** a remporté en 2016 une victoire majeure pour les travailleuses informelles de l'État du Gujarat. En enregistrant plus de 60 000 travailleuses du secteur informel au syndicat, et en créant une base de données qui les identifie comme étant des travailleuses légitimes, **SEWA** a obligé le gouvernement à émettre des cartes d'identité pour toutes les travailleuses de l'économie informelle.

Ce document leur donne une reconnaissance en tant que travailleuses et l'accès à une assurance maladie gratuite, à une assurance hospitalisation, à des services de santé ruraux et à une assurance accident pour les femmes et les enfants.

La **SEWA** a aidé ces travailleuses à demander et à recevoir leur carte d'identité.



Ce que nous disons

« Les stratégies que nous utilisons pour syndiquer les travailleuses domestiques sont différentes de celles des autres secteurs. Pour les syndiquer, nous faisons du porte à porte. En Tanzanie, nous avons lancé une campagne de rue où nous contactons les travailleuses domestiques très tôt le matin avant qu'elles ne se rendent au travail. Cette campagne a été un grand succès. Plus de 700 travailleuses domestiques ont été recrutées en un an. Nous ciblons également les supermarchés, les bâtiments communautaires et les églises. Nous organisons également des réunions, en demandant à celles qui sont déjà membres d'amener d'autres travailleuses domestiques. Nous organisons ces réunions le week-end car il leur est plus facile de prendre congé ces jours-là. Nous utilisons la radio et la télévision et nous faisons appel à des journalistes pour faire passer le message du syndicat aux travailleuses domestiques. Nous placardons également des brochures et des affiches dans les stations de bus qui donnent aux femmes des informations sur la manière d'adhérer au syndicat et sur leurs droits en tant que travailleuses domestiques. Il est important d'utiliser un langage que les travailleuses domestiques comprennent.

Leurs salaires sont très bas et sont souvent payés en nature, sous forme de logement et des repas, ce qui veut dire qu'elles ne peuvent souvent pas régler les cotisations syndicales...

>>>

>>>

Comment régler les cotisations est un autre problème. Les bureaux du syndicat peuvent être éloignés ou les employeurs ne les laissent pas sortir. Pour percevoir les cotisations, les responsables syndicaux doivent parfois faire du porte à porte ».

Deograsia Vuluwa, chargée de programmes, Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD), Tanzanie

7.3 Les jeunes femmes



De nombreuses femmes choisissent de ne pas faire partie d'un syndicat, parce qu'elles ne voient pas en quoi il pourrait être pertinent. Certaines ne se sentent pas représentées ou ne s'identifient pas avec les structures syndicales traditionnelles.

Mais les jeunes – **les jeunes travailleuses en particulier** – sont l'avenir du mouvement syndical. Elles et ils ont une connaissance des situations qui leur sont propres et représentent une occasion unique d'accroître la syndicalisation.

La précarité est le lot commun des jeunes travailleurs-euses. L'augmentation du travail à temps partiel et temporaire a réduit la qualité des emplois qui leur sont proposés. Ces travailleurs-euses ont besoin de protection.

Ce que nous disons



« Les jeunes pensent qu'ils sont obligés d'accepter de mauvaises conditions de travail parce qu'ils pensent qu'ils ne peuvent rien changer à la situation. Tellement de jeunes n'ont juste aucune idée de leurs moyens d'action. Nous devons leur parler des syndicats par le biais de nouvelles méthodes, dont les médias sociaux ».

Claire Trevor, membre de **Unite the Union**, Royaume-Uni

Le changement des mentalités des jeunes travailleurs-euses et la diversité croissante des travailleurs-euses en général présentent une occasion sans précédent de faire progresser l'égalité de genre. Nous devons modifier nos stratégies de syndicalisation pour combler le fossé entre les âges et le genre.

À cette fin, nous pouvons organiser et mobiliser autour des préoccupations des jeunes, notamment le travail précaire. Nous pouvons également construire des alliances avec des mouvements sociaux pour favoriser le militantisme des jeunes. Recourir aux médias sociaux peut s'avérer utile pour rapprocher les syndicats des jeunes travailleurs-euses.

Si les syndicats veulent être pertinents pour une nouvelle génération de syndicalistes, leurs structures et directions doivent refléter les membres. Pour ce faire, les syndicats peuvent :

- Appliquer un pourcentage minimum de jeunes dans leurs structures, créer un comité ou organiser des réunions des jeunes travailleurs-euses ;
- Encourager une participation plus démocratique au sein des structures syndicales ;
- Parrainer les jeunes femmes pour leur transmettre des connaissances ;
- Supprimer les titres et descriptions de poste traditionnels.



Encourager les jeunes femmes à participer très tôt aux syndicats peut favoriser leur émancipation et mettre fin au cercle vicieux de l'inégalité.

Les pressions familiales – pour les jeunes en particulier – peuvent nous empêcher d'assister à des réunions ou de voyager pour assister à des conférences syndicales. Pour beaucoup d'entre nous, nos maris, frères et pères sont souvent inquiets de nous voir participer à un syndicat. Mais si nous les invitons à participer aux réunions, nous pouvons leur montrer l'impact positif du syndicat.



Ce que nous disons

Iqra Jamil est conductrice de chariot-élévateur à **Faisalabad** au **Pakistan**. Elle est également la présidente du Comité des jeunes travailleurs-euses de la région Asie-Pacifique de l'UITA. Son père était le seul soutien de famille, mais après qu'il soit tombé malade et se soit retrouvé sans emploi, Iqra a commencé à travailler. Elle pense qu'il est indispensable pour les jeunes femmes d'avoir un revenu, non seulement pour elles-mêmes, mais également pour soutenir leur famille en cas de besoin.

« Dans un premier temps, ma famille n'a pas vraiment approuvé mes déplacements pour des activités syndicales, à l'exception de ma mère et de mon père. Mais j'ai continué à leur montrer des photos de nos activités et à leur parler des avantages que nous tirons du pouvoir syndical, et maintenant ils comprennent pourquoi je fais partie de ce syndicat. Il faut que les femmes soient membres d'un syndicat pour protéger leurs droits sur le lieu de travail ».

Le Comité des jeunes travailleurs-euses de l'UITA

En 2017, l'UITA a décidé d'établir un Comité des jeunes travailleurs-euses pour s'assurer que les travailleurs-euses de 35 ans et moins soient représenté-e-s au sein des instances dirigeantes de l'UITA. Son objectif était de créer une structure inclusive représentant les régions, groupes professionnels et comités de l'UITA et dont les activités apporteraient de la valeur à toutes les organisations affiliées.

- Un siège est attribué d'office à une représentante du Comité des femmes au sein du Comité des jeunes travailleurs-euses ;
- Les statuts de l'UITA prévoient que ni les hommes, ni les femmes n'aient une représentation inférieure à 40% au sein du Comité des jeunes travailleurs-euses ;
- Lors de la réunion constitutive du Comité des jeunes travailleurs-euses de l'UITA en 2019, les membres ont élu trois femmes aux postes de direction, la présidente et les deux vice-présidentes du comité.



Ce que nous disons

Gabriela Tricolici est l'une des vice-présidentes du Comité des jeunes travailleuses de l'UITA et membre du syndicat **Moldsindcoopcomert** de la Moldavie.

« J'ai participé pour la première fois à des activités syndicales pendant mes études universitaires à l'étranger. C'est à ce moment que j'ai vraiment compris l'importance de sensibiliser les jeunes... Lorsque je suis retournée en Moldavie, j'ai commencé à travailler pour la Fédération syndicale des coopératives, du commerce et de l'entrepreneuriat Moldsindcoopcomert, une organisation affiliée à l'UITA. L'un de ses objectifs est de former les membres, y compris les jeunes (étudiant-e-s et travailleuses) ; ainsi, lors de séminaires, je partage l'expérience acquise à l'étranger et je les aide à connaître leurs droits au travail.

En 2017, parallèlement au 27e Congrès de l'UITA, a eu lieu la toute première Conférence internationale des jeunes travailleuses de l'UITA. À cette occasion, les participant-e-s ont convenu de la nécessité d'établir des structures syndicales des jeunes travailleuses à tous les niveaux pour répondre urgemment et efficacement à leurs besoins et revendications, étant donné qu'elles-ils sont sous-représenté-e-s dans les syndicats. La conférence a également recommandé qu'un comité ad hoc des jeunes travailleuses composé d'au moins 6 jeunes travailleuses soit chargé de développer des propositions concernant les structures et les statuts d'un Comité des jeunes travailleuses de l'UITA.

Le 1er avril 2019, les jeunes travailleuses de l'UITA du monde entier ont tenu la réunion constitutive du Comité des jeunes travailleuses de l'UITA... En tant que membres de ce comité, nous encourageons la participation des jeunes membres des syndicats aux niveaux international et national en soutenant les réunions des réseaux régionaux et en développant des outils de communication. Au niveau international, nous avons créé plusieurs liens de communication en ligne, à savoir des groupes Facebook et Whatsapp, et une page du site internet officiel de l'UITA est consacrée aux jeunes travailleuses. Ces outils sont importants pour l'organisation des jeunes, le partage des expériences et des activités. Nous travaillons avec de jeunes militant-e-s à l'échelle mondiale pour montrer la nécessité d'être actif dans les syndicats. Nous avons fixé un certain nombre d'objectifs qui se concentrent sur les problèmes des jeunes et sur la manière dont nous pouvons les résoudre ensemble.

Les jeunes travailleuses rencontrent des difficultés spécifiques sur le marché du travail : elles-ils sont particulièrement exposé-e-s au chômage, aux mauvaises conditions de travail, aux bas salaires, à un accès réduit aux droits et au manque de protection sociale. Le Comité des jeunes travailleuses de l'UITA veut inspirer les jeunes et leur donner les moyens d'être une force positive. Pour ce faire, nous devons les motiver, les responsabiliser, les organiser, les éduquer et diffuser les meilleures pratiques. Les jeunes syndicalistes ont un potentiel d'innovation, de modernisation des structures syndicales et, grâce à la formation syndicale, beaucoup d'entre elles-eux réussiront à défendre leurs droits au travail ».

7.4 Travail de proximité et alliances

La perception qu'ont les femmes des syndicats est différente de celle des hommes. Souvent, les structures hiérarchiques traditionnelles des syndicats ne conviennent pas aux femmes. Nous savons qu'elles accordent plus d'importance à l'organisation sur le terrain qu'aux structures syndicales officielles.

Pour répondre à cette approche, nous pouvons encourager nos syndicats à nouer des alliances avec des groupes de la société civile, des associations de femmes et communautaires afin d'encourager l'adhésion syndicale et de sensibiliser à l'importance des syndicats.



En coopérant avec des groupes non syndicaux, nous pouvons réaliser des objectifs communs. Par exemple en :

- Intervenant auprès des groupes communautaires de femmes afin de construire des alliances sur des questions propres aux femmes ;
- En développant des réseaux de femmes nationaux et régionaux pour mener des campagnes et des activités visant à émanciper les femmes ;
- En s'associant avec des mouvements sociaux pour contester l'exploitation, les inégalités et la discrimination ;
- En menant des campagnes de sensibilisation aux difficultés que rencontrent les communautés locales.

De telles initiatives peuvent renforcer les capacités des femmes et développer un intérêt pour le rôle crucial des syndicats.

Pour progresser, nos syndicats doivent décentraliser leurs activités et être plus présents sur les lieux de travail et auprès des groupes communautaires et tenir des discussions sur les questions les plus pressantes des femmes aujourd'hui.

Ce faisant, les syndicats peuvent démontrer que leurs objectifs vont au-delà des lieux de travail et qu'ils sont la force vive d'un changement social plus vaste.



Ce que nous disons

« Notre comité pour l'égalité de genre fait partie d'une campagne intitulée 'Garder les filles à l'école'. Dans le cadre de cette campagne, nous collectons des serviettes hygiéniques et les donnons aux écoles. Nous établissons des partenariats avec les écoles, et menons des actions de sensibilisation dans les zones rurales trois fois par an. Nous passons une demi-journée à parler aux jeunes filles de la menstruation afin de généraliser cette question et de briser les tabous.

Il est essentiel de jeter un pont entre la communauté et le syndicat parce que le travail syndical peut avoir un impact sur l'ensemble de la société, et ce n'est qu'en invitant l'ensemble de la société à discuter des enjeux que notre travail peut conduire à la transformation. C'est aussi un excellent moyen de préparer le terrain pour l'avenir. Nous sensibilisons les filles aux syndicats dès leur plus jeune âge, de sorte que lorsqu'elles commenceront à travailler, elles adhéreront au syndicat. »

Patricia Nyman, coordinatrice nationale pour l'égalité, South Africa Commercial, Catering and Allied Workers Union (**SACCAWU**), Afrique du Sud



Ce que NOUS pouvons faire

- **Recruter davantage de femmes en rendant les syndicats plus réceptifs aux besoins des travailleuses**, même lorsque les questions soulevées par les femmes et les services nécessaires vont au-delà de ce qui est considéré comme un « programme syndical » traditionnel ; par exemple, aider les femmes à obtenir des cartes d'identité et leur donner des cours d'alphabétisation.
- **Développer des programmes de syndicalisation stratégique en utilisant des méthodes imaginatives** ; les organisatrices doivent tendre la main aux femmes et tenir compte des situations de travail et des responsabilités familiales. Cela peut se faire de différentes manières : des réunions communautaires plutôt que des réunions sur le lieu de travail, visites de porte-à-porte, stands de sensibilisation du public lors d'événements, émissions de radio, théâtre ou chant, en particulier lorsque les femmes sont peu alphabétisées ou manquent de confiance en elles.
- **Encourager les travailleurs-euses en situation irrégulière à mettre sur pied des structures et des activités syndicales particulières** pour répondre aux besoins et défendre les droits des travailleurs-euses de l'économie informelle.
- **Promouvoir des images et des activités positives** pour aller à l'encontre de l'image négative des syndicats comme étant agressifs, en adoptant une attitude constructive dans la recherche de solutions aux problèmes.
- **Élaborer de nouvelles stratégies pour communiquer avec les jeunes travailleurs-euses et les encourager à rejoindre le syndicat** ; cela peut inclure des campagnes dans les médias sociaux, des liens avec les mouvements sociaux, l'intégration de structures de jeunes dans le syndicat et le soutien aux jeunes travailleurs-euses pour qu'elles-ils gagnent en confiance.



ARGUMENTS À FAIRE VALOIR

- ▶ La féminisation de la main-d'œuvre signifie que les femmes sont essentielles à la survie des syndicats.
- ▶ Ce n'est pas par hasard que les femmes occupent de manière disproportionnée des emplois précaires ; c'est le résultat direct de la discrimination de genre exercée par les employeurs. Si nous ne la combattons pas, elle affaiblira les syndicats et aura un impact négatif sur les conditions de travail de toutes et tous.
- ▶ Tous-toutes les travailleurs-euses ont des droits, y compris celles et ceux qui ne sont pas considéré-e-s par la société ou la législation comme des travailleurs-euses, dont les travailleurs-euses domestiques ou à domicile ou les travailleurs-euses temporaires ou saisonniers.

>>>

>>>

- ▶ Même si la défense des travailleurs-euses précaires implique que le syndicat devra y consacrer plus de ressources financières qu'il n'en aura en retour, le coût à long terme induit par le fait de ne pas les syndiquer, pour les membres et pour la société en général, sera plus élevé.
- ▶ Les jeunes travailleurs-euses sont l'avenir du mouvement syndical. Sans eux-elles, il n'y a pas d'avenir. Nous devons les organiser et les soutenir pour qu'ils-elles deviennent la prochaine génération de dirigeant-e-s syndicaux-ales.



Principales ressources

Promoting Gender Equality: A Resource Kit for Trade Unions

(Promouvoir l'égalité de genre : Un kit de ressources pour les syndicats – copies papier disponibles au BIT – en anglais)

Booklet 4: Organising the Unorganised: Informal economy and other unprotected workers

Booklet 5: Organising in Diversity

Booklet 6: Alliances and Solidarity to Promote Women Workers' Rights

Manuel à l'intention des animateurs d'audits de genre (OIT, 2008)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_093424.pdf

Représentation, voix et négociation collective: l'organisation à la demande dans l'économie des plates-formes numériques (OIT, 2019)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_714567.pdf



8. Un pouvoir et une voix – Représenter les femmes



Ce que nous disons

« Lors des négociations sur les questions d'égalité avec les entreprises, notre position est affaiblie lorsque nos propres structures syndicales sont inégalitaires et ne correspondent pas aux normes en matière d'égalité de genre...

Si notre approche de l'égalité reste purement symbolique et se limite à des quotas – nous avons déjà échoué ».

Sue Longley, secrétaire générale de l'UITA

« Si nous, les femmes, ne participons pas en tant que syndicalistes à l'élaboration des politiques et à la négociation des accords, ça revient à faire les choses à moitié, ça ne sert à rien ».

Patricia Alonso, présidente du Comité des femmes de l'UITA, Federacion Argentina Union Personal Panaderias y Afines (**FAUPPA**), Argentine

« Les femmes manquent de confiance en elles et de plus, ne savent pas comment surmonter ce problème. Il est important de mener des activités de sensibilisation pour qu'elles aient une meilleure confiance en soi. Ces activités doivent également inclure les hommes pour qu'ils comprennent qu'elles sont des êtres humains, souvent avec les mêmes aptitudes qu'eux et avec les mêmes droits humains ».

Theopista Ssentongo Nabulya, secrétaire générale, National Union of Co-operative Movement and Allied Workers (**NUCMAW**), Ouganda

« Être syndicaliste est une tâche très exigeante. En règle générale, les femmes progressent dans notre syndicat. Cependant, il peut être difficile pour les femmes de concilier leur vie de famille et leurs obligations syndicales, surtout parce que nous sommes toutes passionnées par ce que nous faisons. Parfois, nos familles ne comprennent pas pourquoi nous sommes aussi impliquées dans le syndicat, avec des activités aussi prenantes, mais nous ne prenons pas le temps de l'expliquer à nos familles. Nous devons faire adhérer nos familles pour qu'elles comprennent ce que nous faisons et pour que nous puissions trouver un meilleur équilibre.

>>>

>>>

De plus, le problème est souvent que les femmes remettent en question leur capacité à diriger en raison de leur manque de confiance en elles. J'admire vraiment toutes les femmes que j'ai rencontrées grâce à l'UITA. Ce sont des femmes incroyablement fortes. La difficulté est que les hommes ne vous entendent parfois pas, à moins que vous ne vous exprimiez haut et fort. J'ai toutefois réalisé que si vous parlez avec passion et compassion, les gens vous écoutent ».

Ronnie Burgess, organisatrice – secrétaire archiviste, Bermuda Industrial Union (BIU), Les Bermudes

8.1 Autonomisation des femmes



Ce que nous disons

« Nous devons former les femmes pour qu'elles fassent valoir leurs droits – peu d'entre elles les connaissent. Nous devons également impliquer les femmes car elles seules sont en mesure de vraiment comprendre les problèmes des femmes. Parvenir à l'égalité est indispensable pour vivre sans crainte, à la maison et au travail ».

Anna Kashina, Agro-Industrial Workers Union (AIWU), Russie

Lorsque les syndicats soutiennent la cause des femmes, leur part dans les effectifs syndicaux augmente. Mais nous devons également avoir suffisamment confiance en nous pour nous engager activement une fois que nous sommes membres.

La manière dont les syndicats sont structurés a également une influence importante sur notre décision d'adhérer ou non. Pour devenir actives, nous devons avoir la possibilité d'acquérir des compétences, de l'expérience et une confiance en soi. Mais la réalité est que beaucoup d'entre nous n'ont pas confiance en elles. Souvent, nous n'avons pas eu l'occasion de faire des études.

Accroître la confiance, en nous-mêmes et dans le syndicat, est une condition essentielle pour que nous devenions des membres actives. Les séminaires et les rencontres réservés aux femmes sont un excellent moyen d'y parvenir. Ils peuvent renforcer la solidarité féminine et favoriser un soutien mutuel. Les groupes et réseaux de femmes peuvent nous donner la liberté de discuter de questions, comme le harcèlement sexuel, qui peuvent être plus difficilement abordables en présence d'hommes. La formation peut également s'avérer plus compliquée lorsque les hommes sont présents et dominant.

Bien sûr, cela signifie qu'il faut que les femmes trouvent le temps de se rencontrer et de passer à l'action. Mais nos journées sont souvent bien remplies. Nous devons avoir la possibilité de mener des activités qui nous permettent d'adapter le travail syndical à des horaires chargés.



Ce que nous faisons

Créer des réseaux pour favoriser la solidarité et l'émancipation



Les organisations affiliées guatémaltèques ont mis en place un réseau appelé le **Comité latino-américain des femmes de l'UITA au Guatemala (Clamu-G)**. Ce réseau constitue un espace dans lequel les femmes peuvent se réunir, échanger leurs expériences, s'informer et définir un programme commun de lutte pour leurs droits.

Delmi Nohemi Aguilar Lemus est membre du groupe de coordination du Clamu-G. Elle est convaincue qu'unir les femmes par le partage d'expériences les rend plus fortes et joue un rôle essentiel dans la lutte pour l'égalité de genre.

« Le Clamu-G nous donne la possibilité de mener des actions politiques et syndicales. Nous l'avons créé pour réduire la distance entre les camarades femmes et nous apporter un soutien mutuel. L'objectif est de le développer, en nombre et en qualité, parce que nous sommes aujourd'hui les femmes qui luttons, et nous continuerons à lutter en mémoire des femmes qui ont perdu la vie en défendant nos droits ».

Au Costa Rica, **Dania Obando Castillo** est la secrétaire générale du **Sindicato de Trabajadores de la Palma (SITRAPA)**. Elle est également la secrétaire pour l'égalité et l'environnement de la **Federación Nacional de Trabajadores de la Agroindustria, Gastronomía, Hotelería y Afines (FENTRAGH)** et occupe un siège au sein de la **Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN)**. Son syndicat a également contribué à la mise en place d'un réseau de travailleuses, le **CLAMU – CR Pura Vida**.

« En tant que femmes, nous sommes souvent mal informées et manquons de confiance en nous. Il est temps que les femmes acquièrent du pouvoir, car je peux le dire franchement, la plupart des femmes ont toujours été très soumises et nous avons laissé les hommes prendre le contrôle de nos vies. Il est temps que nous montrions à quel point nous sommes intelligentes et compétentes et qu'un homme n'est pas forcément nécessaire pour progresser. Nous sommes des femmes, nous sommes fortes, et nous avons beaucoup à apprendre pour changer ces systèmes qui, pendant des décennies, ont été dirigés par des hommes, nous obligeant à vivre dans la crainte. La principale chose que les femmes doivent savoir est qu'elles ne méritent pas d'être maltraitées et que si elles sont battues, humiliées ou victimes de violences psychologiques, il existe au Costa Rica un réseau de femmes pour les aider.

>>>

>>>



Il est très important que les femmes prennent le contrôle de leurs vies. Le jour où cela arrivera, nous changerons cette triste histoire pleine d'injustices ».

8.2 Les organisatrices syndicales

L'une des meilleures manières d'encourager les femmes à adhérer à un syndicat est d'avoir des organisatrices syndicales.

Nous savons que cette tactique est efficace. L'UITA promeut depuis longtemps le concept de « qui se ressemble, s'assemble », c'est-à-dire que les personnes les plus susceptibles de syndiquer les travailleurs-euses agricoles sont d'autres travailleurs-euses agricoles, ou des travailleurs-euses migrant-e-s pour syndiquer d'autres travailleurs-euses migrant-e-s, etc. Nous avons plus d'affinités avec des personnes ayant les mêmes expériences et sommes plus à l'aise pour en discuter.

Appliquer cette approche stratégique aux activités de syndicalisation peut donner d'excellents résultats.

Le fait d'avoir davantage d'organisatrices sur le terrain peut encourager d'autres femmes à s'impliquer dans le syndicat et renforcer leur pouvoir et leur confiance.

Ce que nous disons



« Le précédent président de mon syndicat était un homme âgé. Il n'avait aucun intérêt pour les questions des femmes et le travail du syndicat était loin d'être ce qu'il aurait dû être. Aujourd'hui nous avons une présidente et la différence est énorme. Le syndicat a trouvé un second souffle.

La présidente organise des activités axées sur les questions de genre, l'égalité, le travail des enfants et le travail décent. Elle veille également à la diffusion d'informations importantes et organise des sessions de formation afin que nous puissions encourager d'autres personnes du lieu de travail à adhérer au syndicat.

Le simple fait d'avoir une présidente a poussé d'autres femmes à devenir plus actives et contribué à recruter de nouveaux membres. En tant que femme, elle incite d'autres femmes à se syndiquer. Elle comprend leurs situations et peut partager leurs luttes. Les femmes y sont sensibles et souhaitent adhérer parce qu'elles perçoivent le syndicat comme étant fait pour elles.

Elle a également mis sur pied un réseau de comités des femmes qui nous donne l'espace nécessaire pour parler. Le changement d'attitude du syndicat est très perceptible. Son orientation est complètement différente. Nous allons enfin de l'avant ».

Raushan Sabirova, membre du syndicat et du Comité des femmes, Food and Processing Workers Union (FWU), Kirghizistan



Ce que nous disons

« Nous sommes guidés par la politique d'égalité de genre en matière d'emploi et nous allouons les ressources de manière égale aux hommes et aux femmes. Nous avons employé des organisatrices pour assumer des responsabilités qui étaient auparavant largement réservées aux organisateurs masculins.

Nous avons respecté l'égalité des chances en matière d'emploi pour les femmes et leur avons donné une place égale. Nous avons réalisé que les organisatrices excellaient dans leur travail. De nombreuses organisatrices ont été recrutées, avec des résultats remarquables. Cela a permis de recruter d'autres travailleuses qui ont apprécié le fait que les organisatrices puissent parler des questions qui les concernent. Cela a également permis au syndicat d'être apprécié et de montrer que les organisatrices peuvent accomplir un travail de même niveau – et peut-être même meilleur – que les organisateurs ».

Austin Muswere, secrétaire général adjoint, General Agricultural and Plantation Workers Union of Zimbabwe (**GAPWUZ**), Zimbabwe

8.3 Les Comités des femmes



Ce que nous disons

« Les femmes doivent disposer de structures formelles qui leur sont propres, parallèlement aux structures statutaires. Faute de quoi, la question du genre sera ignorée et oubliée. La dimension de genre doit être intégrée dans toutes les politiques syndicales de façon à ce que nous ne soyons pas oubliées et nos préoccupations négligées ».

Patricia Nyman, coordinatrice nationale pour l'égalité, South African Commercial, Catering and Allied Workers Union (**SACCAWU**), Afrique du Sud

Quels que soient les progrès enregistrés par les syndicats, les valeurs patriarcales continuent à prédominer dans de larges pans de la société. Avoir un Comité des femmes leur prouve qu'elles ont leur place au sein du syndicat. Les Comités des femmes peuvent être un endroit sûr où exprimer librement nos opinions et discuter des questions qui nous tiennent à cœur.

Ils peuvent nous servir à élaborer des stratégies, des politiques et à organiser des activités garantissant que nos préoccupations sont incluses dans les principales priorités du syndicat. Ces comités peuvent également soutenir de nouvelles adhérentes, encourager les jeunes femmes à participer activement au syndicat et nous permettre de faire campagne avec d'autres instances syndicales de promotion de l'égalité de genre. Ils peuvent garantir que nous ayons voix au chapitre dans les affaires syndicales.

Mais ils ne doivent pas être purement symboliques, perçus par certains membres du syndicat comme « réservés aux questions des femmes » et ensuite ignorés. Les préoccupations soulevées par les Comités des femmes et leurs politiques doivent être intégrées dans tout le programme syndical, faute de quoi ces comités n'auront ni pouvoir, ni influence.

Les Comités des femmes doivent avoir des droits inscrits dans les statuts, des ressources suffisantes et une participation pleine et entière aux processus décisionnaires afin de pouvoir jouer un rôle dans les changements nécessaires.

Mais obtenir les ressources requises, ainsi que l'approbation des dirigeants syndicaux, peut s'avérer difficile.

L'une des stratégies est de rencontrer régulièrement la direction du syndicat, en demandant que nos préoccupations soient intégrées dans les objectifs généraux du syndicat.



Nous pouvons et devons également établir un lien structurel avec d'autres comités syndicaux et ainsi influencer sur l'ensemble du programme syndical.

Une autre méthode consiste à évaluer les activités syndicales en matière d'égalité de genre. Nous pouvons alors recommander des améliorations.

Même lorsque les syndicats ont pleinement pris en compte les questions d'égalité, les Comités des femmes restent nécessaires pour s'assurer que les acquis en matière d'égalité soient pérennes.

L'UITA a commencé à organiser des réunions sectorielles des femmes afin d'encourager la création de réseaux de travailleuses au sein des sociétés transnationales et des secteurs, dans le but d'en avoir à terme pour chaque secteur. Lors de ces réunions, les femmes peuvent discuter de leurs préoccupations et trouver des solutions aux problèmes de genre spécifiques à un secteur ou une société et renforcer leurs capacités de négociation.



Ce que nous faisons

« Nous avons demandé à nos organisations affiliées d'envoyer des lettres de protestation pour faire part de leur solidarité »

En Ukraine, le **Agro-Industrial Workers' Union (AIWU)** et son Comité des femmes ont toujours soutenu les travailleuses syndiquées victimes de harcèlement au travail.

Le **Comité des femmes** a reçu une plainte de la présidente d'un syndicat affilié présent dans une entreprise agricole de la région de Soumy. Elle a déclaré que, lors d'une réunion portant sur le calendrier des congés, le directeur de l'entreprise a eu recours à la violence physique pour l'expulser de la salle de conférence et qu'il l'avait insultée lorsqu'elle a présenté l'avis divergent des membres du syndicat concernant le calendrier des congés pour l'année à venir.

Suivant le conseil du Comité des femmes d'AIWU, elle a porté plainte auprès de la police. Le Comité des femmes a également envoyé un courrier au directeur de l'entreprise expliquant que son comportement était inacceptable, déplacé et illégal et exigeant des excuses publiques.

« Nous lui avons demandé s'il voulait voir sa fille ou son épouse traitée de cette façon. Nous lui avons demandé de s'excuser, ce qu'il n'a bien sûr pas fait. Nous avons alors demandé à nos organisations affiliées de lui envoyer des lettres de protestation en signe de solidarité avec la présidente brutalisée. Il a reçu 22 lettres. La police locale l'a également convié à un entretien pour lui expliquer qu'il avait commis un délit. En conséquence, le directeur a présenté ses excuses à la présidente du syndicat et celle-ci n'a pas subi d'autres harcèlements ou pressions depuis lors ».

Nadia Burlaka, Agro-Industrial Workers Union of Ukraine (AIWU), Ukraine



Ce que nous faisons

Un endroit sûr où parler de la santé reproductive

En Indonésie, le Comité national des femmes de la **Federation of Hotel, Restaurant, Plaza, Apartment, Catering and Tourism Workers' Free Union (FSPM)** organise des réunions deux fois par an pour discuter des conditions de travail influant sur la santé des femmes.

La **FSPM** soutient ses comités régionaux de femmes dans les hôtels **Crowne Plaza Jakarta** et **Novotel Bogor** qui organisent chaque année des sessions de formation et de conseils sur la santé reproductive et le cancer du col de l'utérus. Lors de ces sessions, les comités dispensent également une éducation sur les douleurs menstruelles et les congés menstruels. Les membres sont informées de leurs droits et de la nécessité de tenir compte des facteurs du lieu de travail qui ont une influence sur la santé génésique.

Malgré ces séances d'information, de nombreuses employées du Novotel Bogor hésitent encore à prendre leur congé menstruel. C'est pourquoi le Comité des femmes sensibilise les travailleuses en imprimant et en distribuant des documents sur la réglementation relative à cette question dans les cantines et les vestiaires. **Melly Mokodompit**, la présidente du comité au Novotel Bogor, aide les travailleuses à négocier un congé menstruel avec la direction. Ensemble, elles concluent un accord et un calendrier lié au cycle menstruel des travailleuses.

« C'est le rôle du Comité des femmes de fournir du matériel didactique et d'encourager les travailleuses à prendre un congé menstruel, tel que prévu par la loi ».

8.4 Les dirigeantes syndicales

Davantage de femmes s'impliquent activement dans les syndicats au niveau local, mais elles continuent à être sous-représentées dans les instances de direction. Souvent, nous bénéficions d'une représentation en tant que membres, mais ne sommes pas reconnues en tant que dirigeantes.

Une explication pourrait être la culture du syndicalisme masculin qui continue à prévaloir, ou alors nous n'avons pas la confiance en soi nécessaire pour présenter nos candidatures aux postes de direction. Quelle que soit la raison, des efforts supplémentaires doivent être fournis dans ce domaine.

Pour que les questions et les campagnes relatives aux femmes soient mieux intégrées dans les activités syndicales, nous devons être présentes à tous les niveaux et nous impliquer pleinement dans les débats sur les politiques et les actions syndicales.

Nous devons promouvoir l'accès des femmes aux postes à responsabilités.

Lorsqu'elles les occupent, nous devons nous assurer qu'elles sont prises au sérieux.

Les femmes doivent être représentées dans tous les organes de décision des syndicats – aux niveaux local, national, régional et international.

Mais nous devons nous souvenir que les systèmes de quotas ne suffisent pas à eux seuls. Même si les femmes sont présentes à la table des négociations, cela ne veut pas dire qu'elles s'exprimeront. Nous devons mettre en question les attitudes et les normes préjudiciables qui maintiennent les femmes dans une culture du silence. Nous devons leur donner les moyens d'agir et l'espace dans lequel le faire. Ce n'est qu'ainsi que nous pourrons garantir leur participation pleine et entière.



Ce que nous disons

En 2001, **Adela Torres** fue la primera mujer en afiliarse al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria (**SINTRAINAGRO**) en cuarenta años de existencia del sindicato. Posteriormente, en marzo de 2006, fue elegida Secretaria General, cargo que ocupa hasta ahora. Integra el Comité Ejecutivo de la UITA, de COLSIBA, un cuerpo de sindicatos de la industria bananera y agrícola y fue Concejal en la ciudad de Apartadó en Colombia.

« Je dois avouer que ça n'a pas été facile pour moi d'occuper un poste qui, de tous temps, a été occupé par des hommes, et d'être la seule femme du comité d'administration du syndicat sur un total de 12 membres. Le pays compte aussi 177 dirigeants syndicaux masculins au niveau national (contre seulement 4 femmes). J'ai parfois pleuré en silence mais j'ai rassemblé mes forces et continué... »

En dépit des difficultés, j'ai réussi à faire mon travail en assumant mes responsabilités et en étant très motivée ...

Dans un premier temps, je ne voulais pas être à la tête du syndicat parce que j'avais peur. De longues années de violences dans la région d'Urabá ont entraîné l'assassinat de nombreux membres et dirigeants du syndicat. Ce n'est qu'après que mes collègues de travail ont affirmé avec insistance que moi-même et d'autres femmes pouvaient être des leaders, que j'ai réalisé, après un certain temps, qu'il était important pour les femmes de se retrouver dans les structures syndicales pour travailler avec d'autres femmes...

La transition a été difficile parce que dans les années précédentes, le syndicat ne comptait que des hommes. Mais à cause des décès et des départs à la retraite, il est devenu nécessaire de nouer des liens et de travailler avec les femmes. Depuis, la perception des hommes a changé et ils sont tout à fait prêts à embaucher des femmes dans les exploitations agricoles... »



Ce que nous faisons

« Le militantisme et la sagesse des consœurs faisant partie des TUAC Canada sont essentiels à notre syndicat... »

En dépit du fait que les femmes représentent 54% de l'effectif des **Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC)** du Canada, elles sont rares à occuper des postes de direction. Le syndicat s'est activement employé à leur donner une représentation égale dans ses instances dirigeantes.

En août 2017, les délégué-e-s au congrès du Conseil national des **TUAC Canada** ont adopté à l'unanimité une résolution historique sur la restructuration et l'élargissement du Conseil pour garantir la parité entre les genres.

Les sections locales comptant plus de 4000 membres ont droit à 1 siège supplémentaire dans les organes de direction nationaux, réservé à une femme. De plus, deux des femmes siégeant dans ces instances doivent appartenir à une minorité ethnique.

Grâce à cet amendement statutaire, la moitié du Conseil national est aujourd'hui composée de femmes. L'égalité de genre dans les organes de direction des **TUAC Canada** est maintenant une réalité.

Paul Meinema, le président national des **TUAC Canada**, a déclaré :

« Les militantes des TUAC Canada représentent 52% de l'effectif en fait de membres de l'organisation syndicale. Le militantisme et la sagesse des consœurs faisant partie des TUAC Canada sont essentiels à notre syndicat et aussi, il faut le dire, au Conseil national. L'égalité des sexes s'étant effectivement réalisée dans le cadre de notre grand conseil, notre syndicat ne s'en montrera dorénavant que plus solide en matière de défense des droits et des intérêts non seulement des femmes, mais de tous ses membres et de leurs familles ».



Ce que nous disons

« Des progrès considérables ont été enregistrés dans notre pays. Notre Première ministre, ainsi que la Gouverneure-générale de la Barbade sont des femmes, comme la secrétaire générale et la présidente de notre syndicat. Cette évolution a eu une forte incidence sur l'amélioration de la représentation des femmes. Bien sûr, il y a aussi des réactions négatives de la part de certains en raison de l'approche patriarcale qui continue à déterminer les décisions et les attitudes. Beaucoup pensant que diriger le syndicat n'est pas la place d'une femme...

Quand une femme a été élue au poste de secrétaire générale, ce fut un choc culturel, en particulier pour certaines personnes de notre société qui ont eu de la peine à l'admettre. Cependant, notre syndicat est maintenant principalement dominé par les femmes et nous sommes en mesure d'apporter nos qualités précieuses et uniques dans les relations sociales et les négociations avec les entreprises. C'est particulièrement utile pour négocier les problèmes et les griefs concernant directement les femmes. Nous avons une perspective commune et pouvons nous identifier à la situation...

Notre syndicat progresse et se démarque progressivement de l'ancienne approche patriarcale et stagnante. La plupart des gens commencent à comprendre l'intérêt d'un meilleur équilibre entre les genres. Nous nous efforçons de briser le plafond de verre et de lever le voile de l'ignorance, mais notre travail n'est pas encore terminé. Le principal défi est de surmonter les barrières culturelles et les stéréotypes sociaux qui sont ancrés en chacun-e de nous. Nous devons utiliser l'éducation et l'information pour planter les bonnes graines qui porteront les fruits nécessaires pour aller de l'avant ».

Shakeda Williams, responsable des relations sociales, Barbados Workers' Union (BWU), la Barbade



Ce que nous disons

« Dans les usines de conditionnement de la viande aux États-Unis, on trouve des individus issus de tous les microcosmes du monde. On y parle entre vingt et quarante langues différentes, et des hommes, femmes, gays, hétéros, bisexuels, de toutes nationalités y travaillent. Nous devons non seulement assurer l'égalité de genre en général, mais aussi l'égalité de genre au sein de tous les différents sous-ensembles multiculturels que nous représentons.

Si nous avons tous et toutes le même objectif dans le syndicat, chacun-e d'entre nous a un ensemble différent de questions qui doivent être abordées pour atteindre notre objectif final commun. Si nous passons à côté des questions relatives aux femmes, aux personnes transsexuelles, des problèmes et des préoccupations de quiconque, alors nous n'atteindrons pas cet objectif.

Lorsque vous occupez un poste de direction, je pense qu'il est non seulement important d'être attentif à tous ces points de vue, mais également de faire en sorte qu'ils puissent s'exprimer dans les organes de décision, faute de quoi nous ne remplissons pas notre mission. Nous devons trouver des dirigeant-e-s de toute race, religion, genre ou de toute autre identité pour nous assurer que, dans chaque syndicat, chaque voix est représentée à tous les niveaux – de la base jusqu'au niveau de direction le plus élevé ...

Nous devons prospecter parmi nos membres et trouver les personnes aptes à diriger et les responsabiliser. Les gens ne naissent pas avec des compétences en matière d'encadrement – ces compétences sont enseignées, acquises et maîtrisées dans la pratique. Nous devons montrer l'exemple, offrir des opportunités et créer l'espace nécessaire pour que ces nouveaux-elles dirigeant-e-s puissent assumer ce rôle et réussir ».

Mark Lauritsen, président de l'UITA et vice-président international de la division alimentation de United Food and Commercial Workers Union (UFCW), États-Unis

8.5 Les négociatrices syndicales

Dans les négociations collectives, la règle de la majorité prévaut – et les hommes ont toujours été majoritaires. Pour cette raison, les intérêts des femmes n’ont pas été adéquatement représentés par les syndicats.

Il arrive souvent que nous ne soyons pas incluses dans les structures, les comités ou les équipes de négociation où nous aurions pu contribuer à l’élaboration et à la négociation d’accords répondant à nos préoccupations. Nos revendications peuvent également ne pas figurer à l’ordre du jour des négociations au prétexte qu’il y a peu de femmes dans un lieu de travail donné.

Mais lorsque les femmes sont minoritaires, elles ont besoin d’encore **plus** de soutien et de possibilités de participer activement aux activités syndicales.

L’idée d’impliquer pleinement les femmes ne suscite pas seulement des réticences de la part des syndicats. Les employeurs peuvent se montrer hostiles ou condescendants envers les déléguées syndicales, ou tenter de les intimider. Même lorsque nous sommes présentes à la table de négociation, il arrive souvent que nous ne soyons pas entendues.

Mais, lorsque nous sommes impliquées, les résultats peuvent être impressionnants. Nous faisons souvent d’excellentes négociatrices. Nous disposons de connaissances précieuses qui peuvent être utilisées pour négocier des questions concernant autant les hommes que les femmes. Néanmoins, il faut que les négociateurs masculins soient plus nombreux à comprendre nos préoccupations et à les inclure activement dans l’ordre du jour des négociations.

La négociation collective n’est pas seulement un concept opportun – elle aide aussi les gens dans la pratique. Nous pouvons concrètement améliorer nos droits, tout en défendant nos intérêts.



Ce que nous faisons

« **Avant, le Comité avait peur de l’équipe de direction du domaine...** »

Au Zimbabwe, le **General Agricultural and Plantation Workers Union of Zimbabwe (GAPWUZ)** a formé des femmes membres aux techniques de direction et de négociation.

Shupikai Saidi est chargée des négociations salariales chez GAPWUZ et secrétaire du Comité des travailleuses du domaine agricole de Nyanga Pine. La formation dispensée par le syndicat lui a donné plus d’assurance pour défendre les droits des femmes lors des négociations.

« Avant, le Comité avait peur de l’équipe de direction du domaine et n’osait pas lui présenter les griefs des travailleuses... »

Lorsque j’ai été élue au Comité, j’ai pris sur moi de former mes camarades membres au syndicalisme. J’ai mené des discussions sur plusieurs questions, dont le rôle d’un-e dirigeant-e efficace, le travail d’équipe, le fait de parler d’une seule voix...

J’ai suivi les formations aux fonctions d’encadrement, et sur les droits syndicaux et la négociation collective, et cela m’a permis d’avoir une plus grande confiance en moi. Ces formations m’ont permis de prendre conscience des obligations et des rôles que doivent assumer les travailleuses pour renforcer leur syndicat ».

Sa plus grande assurance lui a permis de diriger le comité dans les négociations et de persuader avec succès la direction de fournir de l’eau propre dans le domaine de Nyanga Pine. Le Comité a également obtenu que la direction fournisse les matériaux nécessaires à la construction de nouvelles toilettes.



Ce que nous faisons

« Les formations m’ont appris à ne pas avoir peur de m’exprimer... »

En Indonésie, la **Federation of Hotel, Restaurant, Plaza, Apartment, Catering and Tourism Workers’ Free Union (FSPM)** organise des formations pour s’assurer que les femmes sont adéquatement représentées au sein de leurs équipes de négociation et des organes de direction.

Dyah Ambhara (Ara) est la présidente du syndicat de l’hôtel Hyatt Regency Yogyakarta et a participé à plusieurs ateliers d’éducation syndicale et aux fonctions de direction. Ces formations ont joué un grand rôle dans sa capacité à devenir la dirigeante syndicale forte qu’elle est aujourd’hui. Ces ateliers l’ont encouragée à devenir plus audacieuse et plus sûre d’elle-même lorsqu’elle s’exprime, en public et devant la direction. Elle se souvient encore de l’une des formations qui l’a vraiment intéressée et responsabilisée :

« Il s’agissait d’une formation sur la manière de s’exprimer et de négocier avec la direction, qui m’a enseigné non seulement à ne pas avoir peur de parler, mais également à interpréter les gestes et le langage corporel des membres de la direction ».

En 2017, **Florentina Rahayu** a été réélue présidente du syndicat de l’hôtel **Sheraton Mustika Yogyakarta**. Elle dit que les cours d’éducation syndicale et les formations – allant des questions syndicales de base à l’égalité de genre – lui ont permis de devenir une personne plus courageuse qui ne craint plus de faire valoir son point de vue.

Les formations lui ont également fait prendre conscience de l’importance de la transmission des connaissances et des compétences aux jeunes femmes pour les préparer à devenir les prochaines dirigeantes syndicales. Florentina encourage souvent d’autres femmes de son syndicat à l’accompagner aux réunions nationales ou régionales pour qu’elles puissent avoir l’occasion de mieux connaître les structures syndicales. Elle dit que *« maintenant, les autres femmes membres commencent à prendre part aux activités syndicales »*.

8.6 Les votes des femmes pour les femmes

Parce que nous étions auparavant exclues, nous manquons souvent de confiance pour nous présenter aux élections professionnelles. Nous pouvons même être réticentes à voter pour d’autres femmes. Certaines d’entre nous estiment que les postes à responsabilités sont l’apanage des hommes – un préjugé ancré dans une certaine conception du pouvoir.

Il faut donc les encourager et leur donner confiance pour qu’elles se présentent aux élections et que, lorsqu’elles le font, d’autres femmes votent pour elles. En votant pour une femme, on envoie un message fort au système patriarcal, à savoir qu’il est remis en question.

Il serait toutefois contreproductif qu’une femme soit élue pour ensuite échouer dans ses fonctions. Cela ne ferait que renforcer les stéréotypes négatifs. Les dirigeantes syndicales doivent donc activement former les jeunes travailleuses aux méthodes de communication, comme la prise de parole en public, et aux questions d’ordre technique, comme la législation nationale. Nous devrions également faire connaître les réalisations des dirigeantes afin d’inspirer et motiver les autres femmes syndiquées.

Lorsque le moment est venu de se présenter à une élection, il convient de réfléchir à la manière dont nous pouvons intégrer les responsabilités syndicales dans le reste de notre vie. Le soutien des membres de la famille est souvent indispensable.

Ces considérations soulèvent à leur tour une question : comment nos syndicats sont-ils structurés ? Il peut s’avérer nécessaire de réorganiser les structures et les horaires des syndicats pour les adapter à nos vies chargées.



Ce que nous disons

En Ouganda, **Theopista Ssentongo Nabulya** a été la première femme chargée de la formation syndicale et la première femme élue secrétaire générale, en 1989. En 1994, elle a été chargée de représenter la partie des travailleurs-euses dans le cadre de la rédaction de la quatrième Constitution de la République de l'Ouganda et a contribué à la toute première inclusion des droits des travailleurs-euses dans la constitution. Elle a ensuite été la représentante des travailleurs-euses au Parlement entre 2001 et 2016. Elle est aujourd'hui la secrétaire générale du **National Union of Commercial, Manufacturing and Agricultural Workers (NUCMAW)**. Elle-même a pu gravir les échelons grâce à de longues années de travail avec des camarades femmes pour surmonter la résistance des hommes.

« Lorsque j'ai été élue secrétaire générale, aucune femme n'avait jamais été secrétaire générale d'un syndicat en Ouganda, pas même en Afrique centrale et orientale... L'inégalité au sein du mouvement syndical était si flagrante que je me suis sentie obligée de poser ma candidature à la direction du syndicat aux côtés des hommes....

Lorsque nous avons établi des Comités des femmes, les hommes ont cru à tort que nous formions de nouveaux syndicats. Les femmes ont été tellement persécutées – à tel point que celles qui luttaient activement contre les inégalités ont perdu leur emploi et ont été exclues des syndicats. Avec d'autres collègues, nous avons porté plainte devant le tribunal du travail. Le syndicat a dû leur verser des indemnités, mais ne les a jamais réintégrées.

Je peux dire avec fierté que j'ai été un modèle pour d'autres femmes, les encourageant à se présenter à des postes de direction dans les syndicats en Ouganda...

Je suis secrétaire générale de la NUCMAW, mais j'ai aussi été récemment élue secrétaire générale adjointe de la NOTU (National Organisation of Trade Unions, Ouganda). Nous devons voter pour les femmes à des postes de dirigeantes afin de prouver leur potentiel en matière de leadership, mais aussi pour les encourager et les persuader qu'elles sont tout à fait capables d'assumer les plus hautes fonctions au sein des syndicats. Grâce à la formation, nous pouvons donner aux femmes les moyens de remplir leur mission de dirigeantes syndicales ».

8.7 Passer le flambeau

Une fois que nous accédons aux postes de direction, nous devons nous assurer de transmettre durablement cet héritage aux générations suivantes. Nous ne voulons pas que ces succès disparaissent avec nous et deviennent purement symboliques. Nous voulons que l'égalité de genre soit une réalité pérenne.

Celles d'entre nous qui ont déjà bénéficié d'une formation syndicale ou qui sont devenues des dirigeantes ont une responsabilité particulière. Elles doivent transmettre leurs connaissances et leurs compétences aux jeunes travailleuses afin d'inspirer et de préparer la prochaine génération de femmes occupant des postes à hautes responsabilités.

Les dirigeantes qui se montrent compétitives et excluent leurs consœurs rendent un très mauvais service aux femmes et aux syndicats.



Ce que nous disons

« Même lorsque nous avons progressé, nous devons rester vigilantes pour ne pas reculer. Nous n'arriverons à rien si nous ne luttons pas – les gens ne font pas de cadeaux aux femmes... Même si nous avons parcouru un long chemin, nous devons protéger nos acquis, sinon nos efforts seront réduits à néant ».

Ute Funk, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), Allemagne



Ce que nous faisons

Le projet de mentorat Anna Stewart

En Australie, les syndicats ont mis en place un programme destiné à renforcer la confiance et la participation des jeunes femmes syndicalistes. Ce programme porte le nom d'Anna Stewart, en mémoire d'une syndicaliste remarquable de l'État du Victoria. Elle s'est employée sans relâche à obtenir que les femmes soient impliquées dans la prise de décision au sein de leurs syndicats. Elle s'est battue pour l'adoption des congés de maternité payés et des structures de garde d'enfants et a dénoncé le harcèlement sexuel, en convainquant les syndicats et les employeurs qu'il s'agissait bien d'un problème du lieu de travail. Souhaitant lui rendre hommage, les syndicats du Victoria ont lancé le projet Anna Stewart peu après sa mort en 1983. Ce programme est maintenant appliqué dans tout le pays.

Plusieurs fois par an, de jeunes femmes syndicalistes suivent une formation de quinze jours, en se rendant, par exemple, sur le terrain pour des visites de sites, en assistant à des réunions de la direction des syndicats et à des audiences des tribunaux du travail. Elles se réunissent également pour discuter de leurs expériences. Elles retournent ensuite à leur travail et font passer le message. De ce fait, davantage de femmes deviennent déléguées, car elles ont une meilleure idée du fonctionnement des syndicats.

Lee Matahaere est une travailleuse occasionnelle et membre du **Australian Manufacturing Workers' Union (AMWU)**. Voici ce qu'elle dit avoir appris après avoir participé au programme :

« Ce fut une expérience révélatrice ... Les femmes constituent maintenant une grande partie de la main-d'œuvre et je pense que leur voix devrait être entendue... mais les femmes qui ont des prises de position tranchées sont encore perçues comme des fauteurs de troubles, alors que les hommes qui s'expriment sans ambages sont considérés comme des dirigeants compétents ... La chose la plus importante que j'ai apprise lors des voyages avec les organisateurs est que nous ne pouvons pas simplement payer nos cotisations syndicales et attendre que le syndicat fasse tout pour nous ».

<https://www.amwu.org.au/asmp> (en anglais)



Ce que NOUS pouvons faire

- **Mettre en œuvre des activités de formation et d'encadrement pour renforcer la confiance en soi des femmes** ; elles pourront ainsi potentiellement participer aux équipes de négociation.
- **Développer des programmes de syndicalisation stratégique qui incluent des organisatrices syndicales** afin d'attirer plus de femmes ; rechercher des dirigeantes du secteur informel et les inciter à devenir des organisatrices syndicales.
- **Veillez à ce que le langage et les images des publications syndicales incluent les femmes.**
- **Organiser des événements sociaux réservés aux femmes** afin d'identifier et d'attirer davantage de femmes militantes et créer une solidarité féminine.
- **Organiser des ateliers pour développer la motivation individuelle et collective**, la confiance personnelle et l'affirmation de soi, et pour identifier les priorités d'action.
- **Créer des comités de femmes à différents niveaux des organisations syndicales** afin d'orienter les activités des femmes et maintenir une approche cohérente de l'égalité de genre.
- **Réfléchir à la manière de réorganiser les réunions syndicales pour faire participer davantage de femmes.**



- **Remettre en question les obstacles « culturels » et politiques à l'accès des femmes aux postes de direction**, notamment en encourageant les femmes à se présenter aux élections et à voter pour elles, mais aussi en encourageant les hommes à voter pour des femmes, à accepter le droit des femmes à les représenter et en rendant visibles les réalisations des dirigeantes syndicales.
- **Intégrer la dimension de genre dans les syndicats et adopter des mesures telles que des quotas ou des sièges réservés** pour garantir que les femmes siègent dans les organes de décision des syndicats.



ARGUMENTS À FAIRE VALOIR

- ▶ Des activités réservées aux femmes sont nécessaires en raison d'une discrimination passée – et persistante – entre de genre, au sein des syndicats et de la société ; elles font partie de la solution.
- ▶ Si les femmes ne sont pas impliquées, leurs revendications risquent de ne pas être prises en compte.
- ▶ Les dirigeantes syndicales ont une responsabilité particulière pour veiller à ce que davantage de femmes soient encouragées à gravir les échelons au sein du syndicat.
- ▶ Faire preuve d'assurance n'équivaut pas à être agressif, c'est simplement la conviction de se battre pour ce qui est juste.
- ▶ Les dirigeantes jouent un rôle essentiel pour s'assurer que les questions relatives aux femmes sont prises en compte par le syndicat, et pour donner aux autres femmes la certitude qu'il en est ainsi. Nous devons toutes être fières des réalisations des dirigeantes syndicales et les faire connaître aussi largement que possible.
- ▶ Les femmes sont tout à fait capables de représenter les hommes ; après tout, les hommes ont supposé qu'ils pouvaient représenter les femmes pendant toutes ces années.
- ▶ Il est contre-productif de former les femmes si on ne leur donne jamais la possibilité de diriger. Elles se sentiront frustrées et pourraient quitter le syndicat.



Principales ressources

Solidarité globale (UITA, 2019)

https://iuf.org/wp-content/uploads/2020/12/GlobalSolidarity2019-f_0.pdf

Educating for Union Strength (OIT, 2015) (Éduquer pour renforcer le pouvoir syndical – en anglais)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/--actrav/documents/publication/wcms_382787.pdf



9. Gagner le soutien des hommes

De nombreux hommes membres de syndicats dans le monde soutiennent l'égalité de genre et œuvrent sans relâche pour la promouvoir au sein des syndicats et de la société.

D'autres y sont favorables, mais ne sont pas certains de la marche à suivre. En tant qu'homme, il n'est pas toujours évident de répondre aux revendications des femmes quand on ne connaît pas bien les principales questions en jeu. La tâche est encore plus difficile lorsque les femmes ne sont pas incluses dans les comités et les organes exécutifs des syndicats.

D'autres ont du mal à aller à l'encontre de la culture « machiste ». Il est bien plus facile de se conformer au statu quo que de s'opposer à ceux qui continuent à croire à l'inégalité entre les femmes et les hommes et à défendre activement cette idée.

Nous devons trouver des moyens de soutenir les hommes qui sont d'accord avec nous, pour les aider à faire changer d'avis ceux qui ne le sont pas encore, pour les convaincre que l'égalité de genre est la chose juste et sensée à faire – à la fois pour un mouvement syndical plus fort et un meilleur avenir pour toutes et tous.



Ce que nous disons

« La participation pleine et égale des femmes et des hommes à tous les niveaux du milieu de travail, des syndicats et de la société civile est un élément vital pour la démocratie et le bien-être. Je crois que la réalisation de l'égalité de genre est une responsabilité partagée entre les hommes et les femmes... »

Sur le marché du travail européen, les femmes constituent encore un réservoir de compétences largement inexploité et leur taux d'emploi est globalement inférieur à celui des hommes. La faible participation des femmes au marché du travail et l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes sont les conséquences d'une discrimination systématique à l'égard des femmes, au travail et dans la société en général ».

Kristjan Bragason, secrétaire général, UITA/EFFAT



Ce que nous faisons

Réserver des sièges pour les femmes

Au Malawi, les hommes membres du **Hotel, Food, Processing and Catering Workers Union (HFPCWU)**, ont convenu d'allouer 10% des cotisations mensuelles aux activités encourageant la participation des femmes au syndicat.

« À partir de 2017, des activités de formation et de sensibilisation ont été organisées pour examiner les statuts du syndicat, identifier ses lacunes et proposer d'éventuels amendements.

Le syndicat est maintenant en train d'amender ses statuts afin que des sièges soient réservés aux femmes et que 10% des cotisations soient consacrés aux activités pour et par les femmes. À l'issue de leur mandat, seuls les hommes percevaient une prime, mais désormais les membres du Comité des femmes en recevront également une ».

Zione Leah Pakulantanda, responsable des projets, Hotel, Food Processing and Catering Workers Union (HFPCWU), Malawi

9.1 Pourquoi l'égalité de genre est-elle importante pour les hommes ?



Ce que nous disons

« J'ai déménagé d'un pays en développement à un pays développé et la situation est très similaire – c'est une expérience universelle. Les hommes ne sont pas sensibilisés à la violence ou à l'inégalité. Les hommes doivent en être plus conscients – nous devons les éduquer, sinon ils ne comprendront pas nos préoccupations ».

Neelam Verma, membre du comité exécutif national pour l'alimentation, les boissons et l'agriculture de **Unite the Union**, Royaume-Uni

De nombreux hommes soutiennent depuis longtemps notre lutte pour l'égalité, mais il reste un long chemin à parcourir. Le statut inférieur de la femme – au sein du syndicat et de la société – est la conséquence de la culture dans laquelle nous vivons et est aggravé par le rapport de forces inégal qui nous est imposé.

Les syndicats ont toutefois toujours joué un rôle de premier plan dans la remise en cause de ces « réalités », en particulier lorsqu'elles sont injustes, oppressives, synonyme d'exploitation et non viables. Une société basée sur l'oppression peut à court terme profiter aux oppresseurs, mais est vouée à l'échec à plus long terme.

La discrimination de genre est un système d'exploitation injuste et non durable qui empêche les femmes d'accéder à l'équité sociale et entrave le progrès social dans l'ensemble de la société. Les hommes doivent en être conscients.

Les campagnes pour l'égalité de genre ont longtemps été considérées uniquement comme un combat de femmes. Certains pensent que les femmes sont les seules à bénéficier d'une société plus égalitaire, alors que les hommes peuvent également en tirer parti. Eux aussi sont confrontés à des normes de genre rigides qui leur portent préjudice.

De plus en plus d'hommes veulent assumer la responsabilité de s'occuper des enfants et donc obtenir un congé parental prolongé. Pour y parvenir, les stéréotypes sexistes doivent être éliminés.

Les normes sociales qui contraignent les hommes à être agressifs et à ne pas montrer de vulnérabilités ou d'émotions peuvent avoir des effets négatifs sur leur santé mentale.

L'égalité de genre permettra aux hommes d'avoir une plus grande latitude dans leur vie professionnelle en occupant par exemple des emplois traditionnellement assignés aux femmes.

Il faut que les hommes comme les femmes participent à la lutte pour l'égalité pour qu'elle devienne une réalité.



Ce que nous disons

« Si l'on fait une analyse rétrospective des valeurs patriarcales et du comportement des hommes, on constate que ces derniers ont toujours été au sommet de la hiérarchie sociale. Les hommes sont censés diriger, tandis que la place de la femme est au foyer, pas au travail. Mais nous pouvons remporter ce combat ensemble. Si des hommes s'affirment comme les pionniers et les champions de l'égalité, cela change le comportement des autres hommes. Et si des femmes ont accès à des postes de direction, cela encourage et donne confiance aux autres femmes.

Le principal obstacle à l'égalité est le manque de sensibilisation des hommes. Nous devons les éduquer, sinon l'autonomisation des femmes sera limitée. La sensibilisation doit se faire à tous les échelons, de la base au sommet, afin que chacun comprenne que l'égalité de genre est fondamentale. De plus, les ressources sont limitées et sont principalement allouées aux hommes. Elles doivent être partagées équitablement afin que les femmes aient les mêmes chances de se développer aux plans économique, juridique et social. Nous devons remettre en question les croyances patriarcales et l'idée que les hommes et les femmes ne sont pas capables de faire les mêmes choses. L'éducation, c'est le pouvoir ».

Austin Muswere, secrétaire général adjoint, General Agricultural and Plantation Workers Union of Zimbabwe (**GAPWUZ**), Zimbabwe



Ce que nous faisons

« Ce sont des pères pour les filles, des frères pour les sœurs et aussi des amis pour les femmes »

Juliet Kutwabwana membre du **National Union of Cooperative Movement and Allied Workers (NUCMAW)** en Ouganda souligne l'importance d'inclure les hommes dans les activités en matière d'égalité de genre pour qu'ils comprennent les enjeux de cette lutte. Son syndicat organise des ateliers et des formations sur les questions de genre et invite les hommes à y participer pour accroître leur prise de conscience.

« En fin de compte, les hommes sont tous nés d'une femme. Ce sont des pères pour les filles, des frères pour les sœurs et aussi des amis pour les femmes. Nous leur faisons comprendre que nous devons travailler main dans la main et qu'ils doivent soutenir notre cause. Je suis heureuse de constater que, ces derniers temps, plusieurs hommes du syndicat soutiennent les luttes des femmes. Il est important de gagner leur soutien, car il est alors plus facile de travailler en équipe et d'avancer avec moins d'opposition...

Quand les femmes font entendre leur voix, les hommes bénéficient d'un point de vue éclairé de la part des premières personnes concernées. Ils apprécient d'être informés des questions en jeu et se joignent ensuite aux campagnes et à la lutte pour l'égalité ».



Ce que nous disons

« Les hommes doivent comprendre que leur confort et leurs avantages sont le résultat d'une inégalité sociale. Sans concessions de la part des hommes, les inégalités actuelles ne pourront pas être éradiquées. Ils doivent aussi comprendre qu'ils auront tout à gagner d'une amélioration de l'égalité de genre, par exemple en ayant plus de temps pour leurs enfants et la vie de famille.

Notre syndicat compte une forte proportion de femmes et mon travail quotidien consiste donc à défendre les droits et l'égalité des femmes. Nous réexaminons régulièrement nos conventions collectives pour déceler d'éventuelles inégalités en termes de traitement et d'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Ce n'est pas seulement que je crois à l'impact positif de l'égalité de genre – j'en suis fermement convaincu. En tant que syndicalistes, nous sommes dès le début déterminés à nous assurer que toutes les personnes de notre société bénéficient de bonnes conditions de travail et puissent ainsi mener une vie épanouie. Cet objectif ne sera atteint que si nous prenons le genre en compte. À mon avis, cela inclut, de manière indissociable, l'égalité des chances entre hommes et femmes.

Dès que tous les membres de notre société auront les mêmes chances dans la vie et qu'ils seront libres non seulement de choisir leur carrière, mais aussi la façon dont ils veulent organiser leur vie, nous, en tant que syndicats, en profiterons ».

Peter Buddenberg, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), Allemagne



Ce que nous disons

« L'égalité de genre est importante parce qu'elle a fondamentalement trait à une dignité humaine commune. L'égalité de genre est la reconnaissance de la dignité et de la valeur fondamentales de chaque être humain. Elle est la base sur laquelle construire des sociétés unies et solidaires caractérisées par le respect de chaque individu, quel que soit son genre.

La lutte pour l'égalité de genre doit, pour être gagnée, être une lutte partagée. Dans ce contexte, la notion de solidarité est primordiale. En tant que dirigeant d'un syndicat, je dois peser chaque décision et me demander si elle donne l'occasion aux femmes d'agir, d'être entendues et de diriger...

Les principaux obstacles à l'égalité tiennent essentiellement au peu d'accès des femmes à des positions de responsabilité, dans toutes les organisations. Tant que les femmes n'auront pas obtenu une part équitable des postes de direction et la reconnaissance des contraintes structurelles que leur impose la société, la lutte sera toujours d'actualité...

Lors de la création du United Workers Union, nous avons adopté une série de nouveaux articles dans nos statuts garantissant une représentation d'au moins 50% de femmes dans tous les organes ou bureaux syndicaux composés de représentant-e-s élu-e-s.

En ce qui concerne les deux plus hauts postes du syndicat, ceux de secrétaire national-e et de président-e national-e, nous avons adopté un article reconnaissant la nécessité de promouvoir vigoureusement l'égalité de genre. Il stipule que si un homme est élu secrétaire national, une femme doit être élue présidente nationale. Mais surtout, les statuts spécifient maintenant que si une femme est élue secrétaire nationale, le président national peut être soit une femme, soit un homme. Nous pensons que ces statuts du nouveau syndicat montrent une approche pionnière de l'égalité de genre dans le mouvement syndical ».

Tim Kennedy, Secretario Nacional, United Workers Union (UWU), Australia

9.2 Intégrer une analyse de genre

Intégrer une analyse de genre consiste à évaluer les inégalités en termes de pouvoir entre les femmes et les hommes en fonction des rôles de genre qui leur ont été attribués. L'égalité de genre et l'autonomisation des femmes doivent alors devenir un objectif central de toute organisation syndicale, intégré dans toutes ses activités et politiques.

Cette analyse se fait en :

- Collectant des données sur les femmes et les hommes (elles peuvent être ventilées par âge, appartenance ethnique, handicap).
- En définissant les disparités de genre et leurs causes sous-jacentes.
- En identifiant la manière dont les pratiques et politiques syndicales existantes renforcent les inégalités de genre, le syndicat peut alors faire en sorte que toutes les nouvelles pratiques et politiques aient pour objectif de surmonter les discriminations passées.

Les questions telles que la protection de la maternité, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le harcèlement ne doivent pas être traitées à part comme des « problèmes de femmes » que seules les femmes seraient chargées de résoudre. Ce sont des « questions syndicales » qui concernent tout le monde.

La santé et la sécurité au travail (SST) et le changement climatique ne sont pas neutres du point de vue du genre. Le genre est une question transversale, raison pour laquelle une approche sexospécifique doit être incluse dans toutes les politiques de SST ou relatives au changement climatique.

Davantage d'hommes doivent être formés aux questions de genre – à la fois les dirigeants syndicaux en exercice et les nouveaux militants. Les femmes doivent également avoir une formation sur ces sujets pour être en mesure d'inclure une analyse de genre dans toutes leurs activités.

Nombre d'entre nous sont devenu-e-s sceptiques quant au concept de **l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes**, qui a trop souvent été utilisée pour minimiser le problème des inégalités de genre, ou comme un leurre, une démarche symbolique qui peut être ignorée dans la pratique. Certaines d'entre nous ont vu des dirigeants syndicaux supprimer des activités spécifiques aux femmes et ne pas les remplacer par quelque chose de plus efficace. L'approche « statu quo, plus genre » qui est souvent adoptée ne répond pas à la nécessité d'un changement aboutissant à une transformation des relations hommes-femmes.

Mais l'intégration d'une analyse de genre dans toutes les pratiques et politiques syndicales, soutenues par des activités locales axées sur les femmes et spécifiques au contexte, peut contribuer à une redistribution du pouvoir et à la réalisation de l'égalité de genre.



Ce que nous disons

« Chaque dirigeant syndical qui cherche à promouvoir la diversité est confronté au même problème – c'est-à-dire des réactions négatives. Certains diront "eh bien, elle a eu ce poste parce que c'est une femme". Quand j'entends ce genre de commentaire, si je suis souvent surpris qu'une telle personne puisse le faire, je m'en félicite aussi parce que cela permet d'entamer une discussion. Nous ne devons pas avoir peur d'avoir cette discussion. Ce n'est qu'en élargissant le débat, en abordant directement ces questions que nous pouvons commencer à changer les choses et à mieux faire accepter l'importance de la diversité de genre... »

Certaines personnes pensent qu'elles n'ont pas de raison de se préoccuper d'un problème qui ne les affecte pas directement. Nous devons former et éduquer les membres pour leur permettre de comprendre pourquoi ils sont concernés par la diversité, parce qu'une attaque contre un est une attaque contre tous. Une fois qu'une question devient importante pour les membres, elle le devient pour les dirigeants syndicaux et ils peuvent alors introduire des changements dans tout le système... ».

Mark Lauritsen, président de l'UITA et vice-président international de la division alimentation de United Food and Commercial Workers Union (UFCW), États-Unis

9.3 Dans le syndicat et à la maison

Les changements en termes d'égalité de genre dans le mouvement syndical sont liés aux changements qui interviennent dans la société en général. Ce qui se passe à la maison affecte, et est affecté par, ce qui se passe dans nos syndicats. Lorsque les attitudes discriminatoires à l'égard des femmes déclinent dans un pan de la société, cela a des répercussions sur d'autres parties de la société.

Si nous parvenons à donner aux femmes la confiance nécessaire pour assumer des rôles plus visibles dans la sphère publique et à encourager les femmes et les hommes à travailler ensemble dans le syndicat, nous pourrions remettre en question les normes culturelles. Cela peut avoir un impact positif sur la vie familiale et inciter nos familles à remettre en question la répartition actuelle des tâches domestiques. Cela peut également avoir un effet positif sur nos enfants, en influant sur la façon dont nous les élevons et sur ce que nous leur apprenons concernant les rôles des hommes et des femmes.

Certains hommes semblent souhaiter que les sphères publique et privée restent dissociées. Beaucoup d'entre nous ont vu des dirigeants syndicaux masculins soutenir publiquement l'égalité des sexes, puis harceler ou intimider une femme membre du personnel, ou leur épouse à la maison, à huis clos.

Ce double langage nuit aux syndicats et érode la confiance des femmes, qui commencent à devenir sceptiques quant au rôle du syndicat.

Mais à mesure que les valeurs des hommes évoluent, ils commencent à apprécier notre engagement et les avantages que nous apportons au syndicat. Nos contributions sont respectées.



Ce que nous faisons

« Tout le monde est bienvenu »

En Suède, le syndicat **Kommunal** a mis au point des matériels destinés à favoriser les discussions sur la diversité, l'égalité de traitement et la non discrimination.

Dans le cadre de ses travaux sur la diversité, le syndicat a créé un jeu de cartes intitulé « Tout le monde est bienvenu ». Les cartes présentent des informations et des sujets de discussion pour encourager un débat plus général sur les valeurs sociétales. Ce jeu de cartes est distribué aux membres du syndicat qui peuvent les utiliser lors de cours, de conférences, au travail et même chez eux.

« Il peut être difficile d'avoir conscience de nos propres préjugés qui contribuent au maintien d'un environnement discriminatoire. Le jeu de cartes peut nous aider à évaluer ces préjugés et à prendre connaissance des pensées et opinions d'autres personnes. Il peut permettre aux travailleurs-euses de mieux comprendre les différentes valeurs de chacun-e. »

Ce jeu de cartes a rencontré un immense succès. Les gens ont compris que pour combattre les inégalités, nous devons commencer par avoir ce genre de discussions. Nous devons commencer par nous-mêmes et mettre en question nos préjugés avant d'aborder la suite. Ce n'est qu'en procédant ainsi que nous pourrions faire évoluer la situation ».

Anja Westberg, responsable nationale, **Kommunal**, Suède



9.4 Faire face à la misogynie

Parfois, les hommes soutiennent et participent activement à la promotion des femmes et deviennent des exemples à suivre pour leurs camarades masculins. D'autres fois, les hommes – au sein des syndicats et à la maison – continuent à se conformer au modèle patriarcal et à se comporter de manière discriminatoire.

Certains hommes se sentent menacés par ce que l'égalité avec les femmes pourrait signifier pour eux.

Toute recrudescence de la misogynie doit être fermement combattue.

L'éducation peut inciter les hommes à changer leur façon de penser. Les femmes peuvent prendre l'initiative d'éduquer les hommes et de les sensibiliser à l'égalité des sexes, en expliquant pourquoi elle est importante pour les femmes, et pour les hommes aussi. Des groupes de travail exclusivement masculins et la participation des hommes aux groupes de travail féminins peuvent leur permettre d'explorer leur propre compréhension de l'égalité de genre. Ils peuvent travailler ensemble pour voir comment la promouvoir dans leurs syndicats. Il est très rare que les hommes aient ces possibilités.

Lorsque les hommes participent à des cours de formation dispensés par les femmes, ils prennent conscience de leurs compétences et de leur potentiel.

Ce que nous disons

« Les hommes tourneront le dos à la culture patriarcale quand ils auront fait l'expérience de femmes comme partenaire égal et légitime à des postes de direction et de pouvoir. En fin de compte, cette culture se résume au pouvoir, et à qui le détient.

Si nos valeurs sont fondées sur la dignité de chaque être humain, et sur l'équité et l'égalité de tous et toutes, il sera alors possible pour les femmes et les hommes d'édifier une culture qui ne soit pas basée sur le patriarcat et les aspects négatifs qui en découlent.

Ce sont ces valeurs qui sous-tendent le mouvement syndical. Construire chaque jour la solidarité entre travailleurs-euses autour de ces valeurs est la voie à suivre pour sortir les hommes d'une culture patriarcale négative.

Lorsque je vois la génération de mes enfants, j'ai bon espoir que la culture machiste ne sera bientôt plus considérée comme légitime ».

Tim Kennedy, secrétaire national, United Workers Union (UWU), Australie



Ce que nous disons

« L'inégalité n'est pas innée, elle est construite... L'égalité doit cesser d'être une utopie et devenir une réalité pérenne et durable ».

Patricia Alonso, présidente du Comité des femmes de l'UITA, Federacion Argentina Union Personal Panaderias y Afines (**FAUPPA**), Argentine



Ce que NOUS pouvons faire

- **Intégrer une analyse de genre dans les politiques et pratiques syndicales** ; les dirigeants syndicaux devraient également jouer un rôle actif dans la défense de l'égalité ; les comportements ou les propos misogynes ou empreints de préjugés de qui que ce soit – y compris des dirigeants syndicaux – devraient donner lieu à des sanctions disciplinaires.
- **Organiser une formation obligatoire sur l'égalité de genre, y compris pour les dirigeants et les membres masculins des syndicats** ; cette formation doit comprendre la sensibilisation à la manière dont les sphères publiques et privées de la vie sont intégrées, **et la remise en question de tout langage et comportement misogyne et sexiste dans le syndicat.**
- **Tenir la haute direction des syndicaux informée des réalisations et des revendications des femmes membres.**
- **Encourager les hommes à reconnaître leurs privilèges masculins**, à faire preuve de solidarité et à comprendre les causes des inégalités entre hommes et femmes.
- **Inviter les hommes syndiqués** à participer aux réunions des femmes afin qu'ils comprennent mieux leurs préoccupations.



ARGUMENTS À FAIRE VALOIR

- ▶ Si l'on ne dispose pas d'une analyse de genre dans une situation donnée, il n'est pas possible de la comprendre pleinement.
- ▶ Se montrer hypocrite sur les questions d'égalité – dire une chose et en faire une autre – est extrêmement préjudiciable pour le syndicat et découragera l'adhésion de nombreuses personnes.
- ▶ Modifier les perceptions et les attitudes est une partie inhérente de la lutte du mouvement syndical pour la dignité, l'égalité et les droits de tous-tes les travailleurs-euses ; le respect de la culture, par exemple, ne devrait pas être évoqué comme argument sans réfléchir à la manière dont cette culture pourrait croître et se développer encore davantage.



Key Resources

Understanding of Gender Equality and Gender Mainstreaming (OIT, 2015) (Comprendre l'égalité de genre et l'approche intégrée de l'égalité – en anglais)

http://www.oit.org/wcmstp5/groups/public/—africa/—ro-abidjan/—ilo-pretoria/documents/publication/wcms_413784.pdf



10. Solidarité des travailleuses par-delà les frontières

Les femmes continuent de souffrir de discriminations, au sein de la société, des syndicats et sur les lieux de travail, raison pour laquelle nous devons poursuivre et intensifier la lutte pour l'égalité partout dans le monde.

Nous devons renforcer la solidarité et établir des liens étroits de coopération et de collaboration – entre nos syndicats, à l'intérieur des pays et par-delà des frontières.

Établir une solidarité mondiale de femmes syndicalistes actives et déterminées nous permettra de tirer parti de nos expériences respectives et de nous apporter un soutien mutuel, tout en contribuant à revitaliser le mouvement syndical international.

La mondialisation de l'économie signifie que nous sommes confrontées à des menaces bien réelles. En sus des inégalités de genre, nous devons faire face à l'incertitude et aux suppressions d'emplois liées à l'augmentation du travail précaire, informel, intérimaire et externalisé.

Nous devons construire ensemble la solidarité afin de pouvoir exercer collectivement notre droit à faire valoir nos revendications et à obtenir des améliorations fort nécessaires sur nos lieux de travail et dans nos vies.



Ce que nous faisons

La solidarité internationale des travailleuses domestiques



La toute première conférence mondiale des travailleuses domestiques a eu lieu en 2006 à Amsterdam. Elle leur a donné l'occasion d'établir une solidarité, de partager leurs expériences et, surtout, d'élaborer une stratégie commune pour obtenir une convention de l'OIT protégeant les droits des travailleurs-euses domestiques.

Après la conférence, les travailleuses domestiques sont restées en contact étroit et ont formé un réseau transnational de solidarité féminine, le **Réseau international des travailleuses domestiques (en anglais, IDWN)**. Il s'est mobilisé à l'échelle mondiale pour sensibiliser à l'importance cruciale d'une convention de l'OIT protégeant les droits des travailleurs-euses domestiques.

Après une campagne acharnée du IDWN, l'OIT a adopté la proposition d'une convention pour les travailleurs-euses domestiques et les premières négociations en ce sens ont pris place lors de la Conférence internationale du travail en 2010. Des travailleurs-euses domestiques du monde entier y ont participé pour défendre leur cause.

En 2011, après des années de travail acharné et d'âpres négociations, les délégué-e-s de l'OIT ont adopté à une majorité écrasante la convention n° 189 sur les travailleuses et les travailleurs domestiques.

Le réseau IDWN est maintenant une fédération syndicale internationale dirigée par des femmes, pour un travail où prédominent les femmes – la **Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD)**. Elle compte 68 organisations affiliées dans 55 pays, représentant plus de 500 000 travailleurs-euses domestiques.

La FITD organise des campagnes et des activités de syndicalisation et de représentation :

- Campagnes de sensibilisation et de plaidoyer :
 - Ratification de la convention n° 189 de l'OIT
 - La campagne « My Fair Home » pour garantir le respect des droits des travailleurs-euses domestiques par les employeurs
- Aider les travailleurs-euses domestiques à créer de nouvelles organisations

>>>

>>>

- Renforcer les capacités et le leadership des femmes parmi les affiliées
- Construire la solidarité avec d'autres syndicats et organisations de défense des droits des travailleurs-euses.

La FITD a vu le jour grâce à l'appui de l'UITA. En vertu de l'Article 13 des Statuts de l'UITA, la FITD est un groupe spécial au sein des structures de l'UITA. Cela signifie que les deux organisations coopèrent étroitement et que la FITD est invitée à participer aux activités de l'UITA.

“Yes, We Did it!” How the World’s Domestic Workers Won Their International Rights and Recognition (« Oui, nous avons réussi ! » Comment les travailleuses-euses domestiques dans le monde ont gagné leurs droits et la reconnaissance internationale – en anglais)

https://idwfed.org/en/resources/yes-we-did-it/@@display-file/attachment_1



Ce que nous faisons

Les « Margaridas » (Marguerites) luttent pour la démocratie, la justice et l'égalité



Au Brésil, plus de 30 mouvements féministes et de travailleuses, centrales syndicales et organisations internationales se sont regroupés depuis 2000 pour lutter contre l'exploitation, la marginalisation et les violences à l'égard des femmes.

Ensemble, ces organisations ont lancé une mobilisation nationale des femmes, la **Marche des Marguerites**. Le nom de cette marche rend hommage à **Margarida Maria Alves**, une paysanne et une syndicaliste qui a lutté sans relâche pour la défense des droits des femmes rurales. Elle a été assassinée en 1983. En sa mémoire, des milliers de femmes de tout le Brésil manifestent tous les quatre ans au mois d'août dans les rues de la capitale, Brasilia, pour demander la justice et l'égalité.

Coordonnés par la **Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG)**, 27 fédérations syndicales et plus de 4000 syndicats affiliés, représentant les femmes rurales, les travailleuses urbaines, les agricultrices familiales et les femmes indigènes, marchent ensemble.

En 2019, la **Marche des Marguerites** a rassemblé des centaines de milliers de femmes du monde rural, sous le slogan « Lutte en faveur de la souveraineté populaire, de la démocratie, de la justice et de l'égalité et sans violence ». La marche a dénoncé le programme du gouvernement conservateur et protesté contre les conditions de vie en milieu rural, la pauvreté, les inégalités économiques et sociales, la violence, le racisme, l'homophobie et l'exclusion des femmes dans les politiques publiques.

10.1 Des campagnes syndicales mondiales

La mondialisation – l'internationalisation croissante de la production et des échanges de biens et de services – a entraîné une modification des rapports de pouvoir. Ce pouvoir est maintenant contrôlé par les sociétés transnationales (STN).

Les femmes souffrent des effets de la mondialisation. Leurs conditions de travail se dégradent. Leurs salaires baissent, leurs droits sont bafoués, alors même que les employeurs leur demandent d'en faire plus. Les chaînes d'approvisionnement mondiales des STN sortent du cadre organisationnel traditionnel des syndicats, un facteur qui complique la syndicalisation.

Mais les syndicats sont la dernière ligne de défense face à des conditions de travail injustes et abusives. Les STN sont vulnérables aux perturbations et pour faire face à leur pouvoir croissant, nous organisons des campagnes mondiales et syndiquons par-delà les frontières.

Pour combattre les STN, nous devons examiner comment leurs chaînes d'approvisionnement sont construites :

- Qui dirige la société ?
- Qui sont ses fournisseurs, ses clients et investisseurs ?
- À quel niveau agir ?
- Quels syndicats représentent les salarié-e-s des chaînes d'approvisionnement ?

Nous pouvons également mettre en place une coopération transnationale au sein de secteurs donnés, afin de sensibiliser et améliorer nos conditions d'emploi. Nous pouvons cartographier différents sites autour des questions de genre et développer une campagne mondiale pour obtenir des normes minimales en matière de conditions de travail, d'égalité de genre et de reconnaissance syndicale.



Ce que nous faisons

Campagne mondiale en faveur du personnel d'étage

Le personnel d'étage de l'hôtellerie accomplit des tâches éreintantes pour un faible salaire, et peu ou pas de sécurité de l'emploi. La grande majorité sont des femmes, souvent des migrantes. Leur vulnérabilité les expose à une multitude de risques en matière de santé et de sécurité, dont une détérioration de leurs conditions de travail et une baisse de rémunérations déjà faibles.

Depuis 2013, l'UITA mène une Campagne mondiale en faveur du personnel d'étage de l'hôtellerie qui appelle les chaînes hôtelières à modifier leurs pratiques et les conditions de travail. Les travailleuses du secteur ont mis en place un réseau mondial pour partager les stratégies et lutter ensemble.

Chaque année, les affiliées de l'UITA organisent une Semaine mondiale d'action, avec des manifestations, des réunions et des ateliers soulignant la nécessité de meilleurs salaires et conditions de travail et d'une protection contre le harcèlement sexuel.

La campagne a également interpellé des chaînes hôtelières nationales et internationales en dénonçant les lieux de travail peu sûrs et des modalités de travail dangereuses, notamment les groupes hôteliers Accor et Marriott International.

La campagne a contribué à faire prendre conscience des graves conséquences à long terme qu'ont les conditions de travail pour la santé du personnel d'étage et des nombreuses violations de leurs droits. Elle a également encouragé de nombreux syndicats à commencer à organiser le personnel d'étage des hôtels.

10.2 La représentation des femmes dans les structures de l'UITA

L'**UITA** est une fédération syndicale internationale à laquelle sont affiliés des syndicats dans le monde entier. Elle représente les travailleurs-euses de l'agriculture et des plantations, de l'alimentation et des boissons, de l'hôtellerie, de la restauration collective, du tourisme et du tabac, ainsi que les travailleurs-euses domestiques.

L'**UITA** se bat depuis longtemps pour l'égalité de genre et pour une plus grande participation des femmes dans les activités syndicales. Depuis 1980, ses Congrès successifs ont adopté des résolutions réaffirmant le principe de l'égalité des chances et appelant à une promotion active de l'égalité sur le lieu de travail, au sein du mouvement syndical et de la société en général.

Avec le soutien du Secrétariat de l'UITA, ses organisations affiliées ont élaboré un engagement conjoint en faveur de la promotion et de la protection de l'égalité. Le **Programme d'action de l'UITA sur l'égalité** détaille les mesures devant être mises en œuvre par les affiliées pour lutter contre les inégalités et parvenir à l'égalité de genre. Avec le soutien technique et financier de l'**UITA**, de nombreuses affiliées ont développé des activités de sensibilisation et de mobilisation – pour faire adhérer davantage de femmes, les encourager à participer activement et à rallier le soutien des hommes également.

<https://iuf.org/wp-content/uploads/2020/12/2017-22actionprogram-f.pdf>



Ce que nous faisons

En 2007, le 25e Congrès de l'UITA a adopté une résolution historique prévoyant que les femmes doivent obtenir au moins une représentation de 40% dans tous les organes de décision de l'UITA, y compris dans les comités régionaux, les équipes de négociation et les autres structures de l'UITA. Le non respect de cette disposition se traduit par des sanctions : les droits de vote sont réduits en fonction du nombre de femmes non représentées.

« Les femmes doivent avoir la possibilité de rencontrer d'autres femmes sans être assujetties à la supposée expertise des hommes. Nous avons établi un Comité des femmes dont les réunions se tiennent chaque année avant le Comité exécutif de façon à ce qu'elles puissent s'organiser et faire valoir leurs préoccupations.

Nous avons ensuite discuté de l'adoption d'une clause statutaire garantissant une représentation de 40% au moins des femmes dans toutes les structures de l'UITA. Nous avons dit aux organisations affiliées qu'elles pouvaient choisir leurs délégué-e-s en fonction de leurs procédures internes. Mais dans le cas du Congrès, elles sont soumises aux statuts de l'UITA qui affirment que 40% des délégué-e-s ayant droit de vote doivent être des femmes. Si la composition de leur délégation syndicale ne respectait pas les exigences relatives au genre, elles perdraient une partie de leurs droits de vote.

J'ai dit au Congrès que si l'on s'en remettait au libre arbitre, il faudrait 110 ans pour parvenir à l'égalité et que nous ne devrions pas être prêts à attendre aussi longtemps. Au Congrès de 2012, 39,2% des délégués étaient des femmes. Le pourcentage était similaire en 2017. Aujourd'hui, la règle des 40% est effective dans tous nos organes directeurs.

>>>



>>>

Mais il y aura toujours une limite à ce que l'UITA peut demander à ses affiliées. Nous devons être réalistes. De nombreuses affiliées essaient encore d'améliorer leur propre représentation. Cela signifie que nous devons veiller à ce que les femmes aient un accès égal aux emplois afin de modifier la composition de la main-d'œuvre. Ainsi, plus de femmes deviendront déléguées syndicales, graviront les échelons dans les syndicats et deviendront des dirigeantes. Mais certains changements ne peuvent pas attendre. Nous devons agir maintenant ».

Ron Oswald, ancien secrétaire général de l'UITA

Réunir les femmes, au sein des pays et par-delà les frontières, peut accroître leur confiance en soi et promouvoir leur engagement dans les structures des fédérations syndicales internationales. Grâce aux réunions régionales, aux échanges et au partage d'informations, nous pouvons créer une solidarité féminine mondiale et développer nos syndicats pour qu'ils soient plus forts et plus efficaces dans la lutte pour les droits de tous-tes les travailleurs-euses.

Le site internet de l'UITA comprend une page contenant des publications utiles sur les questions importantes qui nous affectent au travail, auxquelles les affiliées peuvent se référer .

<https://iuf.org/fr/publications/>

Le site internet de l'UITA comprend également une page dédiée aux travailleuses qui rend compte des dernières actualités les concernant :

<https://iuf.org/fr/what-we-do/women-workers/>



Un Guide sur l'égalité
de genre pour les syndicalistes
des secteurs de l'UITA

Toutes pour une = une pour toutes

2e édition

ESTACE GUIDE EST POUR NOUS TOUTES ET TOUS - FEMMES ET HOMMES.

IL S'ADRESSE À TOUTES CELLES ET TOUS CEUX QUI SOUHAITENT RENFORCER LEUR SYNDICAT ET LE RENDRE PLUS REPRÉSENTATIF EN FAVORISANT L'ÉGALITÉ DE GENRE - AU TRAVAIL, AU SEIN DU SYNDICAT ET DE LA SOCIÉTÉ. TOUTEFOIS, ÉTANT DONNÉ QU'IL S'AGIT D'UN GUIDE SUR L'ÉGALITÉ DE GENRE - ET QUE LES FEMMES ONT ÉTÉ MARGINALISÉES AU COURS DE L'HISTOIRE - IL PORTE PRINCIPALEMENT SUR LES EXPÉRIENCES DES FEMMES.

