

PARVENIR A L'EGALITE DE GENRE

CSI Confédération syndicale internationale
Janvier 2008



PARVENIR A L'EGALITE DE GENRE UN MANUEL SYNDICAL

Remerciements

Cette version, largement remaniée et mise à jour, a été rédigée par l'auteur du texte originel, Kate Phillips, éducatrice forte de 25 années d'expérience internationale dans la formation aux droits et à l'organisation partout dans le monde. Mme Phillips a travaillé en collaboration étroite avec le Secrétariat de la CSI et, en particulier, avec le Département Égalité pour la rédaction de ce Manuel.

AVANT-PROPOS



Le Congrès fondateur historique de la CSI (Vienne, novembre 2006) a reconnu que la discrimination de genre profonde et généralisée demeure une réalité universelle, à la fois dans le monde du travail et au sein de la société en général et qu'elle est exacerbée par de nombreux facteurs liés à la mondialisation. Aussi le Congrès s'est-il engagé, au nom de la CSI, à veiller à l'intégration totale et transversale de la dimension de genre dans l'ensemble de ses politiques, de ses activités et de ses programmes, à tous les niveaux.

En dépit d'un afflux sans précédent de main-d'œuvre féminine dans le marché du travail au cours des deux dernières décennies, l'objectif d'égalité entre l'homme et la femme n'a pas été atteint. Dans les pays en développement comme dans les pays industrialisés, l'emploi des femmes continue à être caractérisé par des contrats à temps partiel, des bas salaires, des activités atypiques, sous-traitées, non régulées, non protégées, temporaires ou occasionnelles. Les femmes n'ont toujours pas droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale, et ceci est vrai pratiquement partout dans le monde.

Bien qu'elles soient plus nombreuses que jamais auparavant à adhérer aux syndicats, les femmes continuent à être sous-représentées au sein des structures décisionnelles.

C'est précisément dans l'espoir de remédier à ces déficiences et pour contribuer à l'intégration de la dimension de genre dans les politiques et activités syndicales que la CSI a édité le présent Manuel syndical. Cette publication a pour vocation d'aider les syndicalistes, hommes et femmes, à relever le défi que représente l'égalité et à apporter les changements qui s'imposent en ce sens dans les syndicats, sur les lieux de travail et dans nos comportements les uns envers les autres. Ce guide est destiné à être utilisé aussi bien par des femmes que par des hommes et n'est pas confiné à des activités spécifiquement destinées aux femmes. Il a également été conçu comme un recueil d'informations générales et d'activités de débat sur les questions de genre, en supplément aux activités éducatives générales.

Le manuel inclut des idées pour des activités de groupe, ainsi qu'une série de listes de contrôle, d'exemples et d'autres informations pouvant être utilisés dans le cadre de discussions et de présentations.

Nous avons besoin des efforts conjugués des dirigeants syndicaux, des éducateurs et des membres pour faire de l'égalité entre les hommes et les femmes une réalité.

Guy Ryder
Secrétaire général



TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|----|
| AVANT-PROPOS..... | 3 |
| TABLE DES ACTIVITÉS..... | 7 |
| COMMENT UTILISER CE MANUEL EDUCATIF..... | 9 |
| UNE PERSPECTIVE DE GENRE..... | 11 |
| Qu'entend la CSI par perspective de genre ?..... | 11 |
| LES SYNDICATS DANS UN MONDE EN CHANGEMENT..... | 12 |
| Une main-d'œuvre en mutation..... | 12 |
| Les femmes sont les plus vulnérables..... | 13 |
| ORGANISER POUR L'ÉGALITÉ..... | 14 |
| L'affiliation syndicale en pleine mutation..... | 14 |
| Organiser la main-d'œuvre..... | 14 |
| CONSTRUIRE LE SYNDICAT..... | 16 |
| Relever le défi..... | 17 |
| ORGANISER L'ÉCONOMIE INFORMELLE..... | 19 |
| Travail à domicile..... | 19 |
| Convention de l'OIT sur le travail à domicile..... | 19 |
| Travail contractuel..... | 20 |
| Développer des plans de crédit..... | 21 |
| RELATIONS DE GENRE AU SEIN DES SYNDICATS..... | 22 |
| Comportements acquis..... | 22 |
| Construire la solidarité..... | 22 |
| DISCRIMINATION..... | 24 |
| Action positive pour la parité de genre..... | 24 |
| Rendre les syndicats inclusifs..... | 24 |
| LE RÔLE DES COMITÉS/STRUCTURES DE FEMMES..... | 26 |
| Le Comité des femmes de la CSI..... | 26 |
| Développer l'intégration..... | 27 |
| Développer les compétences et la confiance en soi..... | 27 |
| CAMPAGNES MONDIALES POUR LES FEMMES..... | 28 |
| Réglementations internationales..... | 28 |
| Campagnes pour le changement..... | 28 |
| Les syndicats pour les femmes - les femmes pour les syndicats..... | 29 |
| INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE..... | 31 |
| Genre..... | 31 |
| La Plate-forme d'action mondiale..... | 31 |
| Rééquilibrer les comportements..... | 31 |
| Les avantages de l'intégration de la parité..... | 31 |
| Analyse de genre..... | 31 |
| Comment procéder à une analyse de genre..... | 32 |
| Les différentes étapes de l'analyse de genre..... | 32 |
| CONSTRUIRE L'ÉGALITÉ..... | 35 |
| L'égalité commence à la maison..... | 35 |
| LE DROIT AU TRAVAIL..... | 36 |
| Les obligations du gouvernement..... | 36 |
| Foyer et travail..... | 36 |
| Garderies d'enfants..... | 36 |
| Que peuvent faire les syndicats ?..... | 37 |
| Salaire égal pour un travail de valeur égale..... | 38 |
| Sous évaluation du travail des femmes..... | 38 |
| Mesurer la valeur..... | 39 |
| Protection de la maternité..... | 40 |

| | |
|--|----|
| DÉVELOPPER L'ÉGALITÉ DES CHANCES..... | 41 |
| Recours à la législation..... | 41 |
| CONTRÔLER LE VIH/SIDA..... | 42 |
| HARCÈLEMENT SEXUEL..... | 43 |
| Que peuvent faire les syndicats ?..... | 43 |
| L'OIT ET LES NORMES DE TRAVAIL DÉCENT..... | 44 |
| CONVENTION DES NATIONS UNIES SUR L'ÉLIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES FEMMES (CEDAW)..... | 45 |
| Préparation de rapports relatifs à la CEDAW..... | 45 |
| Le protocole facultatif..... | 46 |
| INSTITUTIONS FINANCIÈRES INTERNATIONALES..... | 47 |
| Comment la privatisation affecte les femmes..... | 47 |
| L'ORGANISATION MONDIALE DU COMMERCE (OMC)..... | 48 |
| RESSOURCES ET CONTACTS..... | 49 |
| 1. Confédération syndicale internationale (CSI)..... | 49 |
| 2. Organisation internationale du travail (OIT)..... | 50 |
| 3. Nations unies..... | 50 |
| ANNEXE..... | 52 |

TABLE DES ACTIVITÉS

| | |
|--|----|
| ACTIVITÉS D'INTRODUCTION | 9 |
| Activité 1: Activité d'introduction - Pour permettre aux participant(e)s de faire connaissance..... | * |
| Activité 2: Activité d'introduction - Etablir des règles pour que tout le monde soit entendu et écouté | * |
| UNE PERSPECTIVE DE GENRE | 11 |
| Activité 3: Explorer les attitudes - Explorer les attitudes initiales envers les questions de genre | * |
| ORGANISER POUR L'ÉGALITÉ | 14 |
| CONSTRUIRE LE SYNDICAT | 16 |
| Liste de contrôle n° 1: Avantages de l'affiliation syndicale | 17 |
| Liste de contrôle n° 2: Construire le syndicat | 18 |
| Activité 4: Construire le syndicat - Faire l'état des lieux de votre organisation syndicale à l'heure actuelle..... | * |
| Activité 5: Construire le syndicat : Partage d'idées sur les facteurs qui dissuadent les personnes d'adhérer..... | * |
| Activité 6: Construire le syndicat - Exercice de discussion sur les avantages de l'affiliation syndicale..... | * |
| ORGANISER L'ÉCONOMIE INFORMELLE..... | 19 |
| Activité 7: Organiser dans l'économie informelle - Tirer profit de l'expérience pour la mise sur pied d'une organisation..... | * |
| Activité 8: Organiser au sein du syndicat - Evaluation des besoins des travailleuses/travailleurs | * |
| Activité 9: Organiser au sein du syndicat - Présenter les résultats de votre enquête | * |
| RELATIONS DE GENRE DANS LES SYNDICATS | 22 |
| Liste de contrôle n° 3: Améliorer la participation syndicale..... | 23 |
| Activité 10: Améliorer la participation syndicale - Partage d'expériences sur les obstacles à la participation..... | * |
| Activité 11: Améliorer la participation syndicale - Améliorer l'implication et la participation..... | * |
| Activité 12: Surveillez votre langage - Comprendre en quoi les comportements inconsidérés contribuent à perpétuer les inégalités de genre | * |
| DISCRIMINATION | 24 |
| Liste de contrôle n° 4: Action positive au sein du syndicat..... | 25 |
| Activité 13: Comprendre la discrimination de genre..... | * |
| LE RÔLE DES COMITÉS/STRUCTURES DE FEMMES..... | 26 |
| Liste de contrôle n° 5: Construire une coalition..... | 29 |
| Liste de contrôle n° 6: Construire une campagne | 30 |
| Activité 14: Comité des femmes – Discussion sur le rôle du comité des femmes | * |
| CAMPAGNES MONDIALES POUR LES FEMMES | 28 |
| INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE | 31 |
| Liste de contrôle n° 7: Intégration de la dimension de genre..... | 33 |
| Activité 15: Analyse de genre - évaluation de votre engagement..... | * |
| Activité 16: Analyse de genre - Etude de cas : Comprendre la manière de procéder à une analyse de genre..... | * |
| Activité 17: Réaliser votre propre analyse de genre | * |
| Activité 18: Poser des arguments en faveur du changement | * |
| Activité 19: Mener à bien un programme d'intégration de la dimension de genre | * |

* fiches des activités en fin d'ouvrage

| | |
|--|----|
| CONSTRUIRE L'ÉGALITÉ | 35 |
| Activité 20: Partage des responsabilités familiales - En quoi les responsabilités familiales affectent le travail rémunéré et la vie sociale/loisirs..... | * |
| Activité 21: Un travail en harmonie avec la vie de famille..... | * |
| Activité 22: Améliorer le revenu - Planifier une campagne pour l'amélioration du revenu..... | * |
| Activité 23: Valeur égale - Examen des emplois exercés par les hommes et les femmes | * |
| Activité 24: Valeur égale - Comprendre le concept de « valeur égale »..... | * |
| Activité 25: Convention sur la protection de la maternité - Vérifier le respect de la Convention de l'OIT relative à la protection de la maternité..... | * |
| | |
| LE DROIT AU TRAVAIL | 36 |
| | |
| DÉVELOPPER L'ÉGALITÉ DES CHANCES..... | 41 |
| Activité 26: Égalité des chances - Partage d'expériences dans le domaine de l'égalité des chances ... | * |
| | |
| CONTRÔLER LE VIH/SIDA..... | 42 |
| Activité 27: VIH/SIDA - Elaboration de stratégies pour favoriser des changements d'attitudes vis-à-vis du VIH/SIDA | * |
| Activité 28: VIH/SIDA - Exercice de négociation basé sur les risques associés au VIH/SIDA | * |
| | |
| HARCÈLEMENT SEXUEL | 43 |
| Activité 29: Harcèlement sexuel - Elaborer un plan d'action pour lutter contre le harcèlement sexuel | |
| | |
| L'OIT ET LES NORMES DE TRAVAIL DÉCENT..... | 44 |
| Activité 30: Normes de travail décent - Développer un soutien en faveur des normes fondamentales de l'OIT..... | * |
| | |
| CONVENTION DES NATIONS UNIES SUR L'ÉLIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES FEMMES (CEDAW)..... | 45 |
| Liste de contrôle n° 8: Préparation de rapports CEDAW..... | 46 |
| Activité 31: Préparation des rapports CEDAW - Exercice de préparation d'un rapport parallèle sur la CEDAW..... | * |
| Activité 32: Protocole optionnel de la CEDAW - S'exercer à recourir au protocole facultatif pour le dépôt d'une plainte | * |
| | |
| INSTITUTIONS FINANCIÈRES INTERNATIONALES..... | 47 |
| | |
| ORGANISATION MONDIALE DU COMMERCE (OMC)..... | 48 |
| Activité 33: Mondialisation - Comprendre en quoi les femmes sont affectées par la mondialisation | * |

* fiches des activités en fin d'ouvrage

COMMENT UTILISER CE MANUEL DE FORMATION

Comment utiliser le Manuel

Cette publication a été conçue pour servir de supplément aux cours d'éducation syndicale, de matériel d'étude pour les réunions ou de guide exhaustif sur l'intégration de la dimension de genre. Vous pouvez commencer par le début et suivre l'ordre normal des chapitres ou choisir directement les parties qui vous sont les plus utiles.

Pourquoi organiser des activités en petits groupes ?

L'éducation syndicale a pour vocation le développement et le changement. Il ne s'agit pas simplement de diffuser de nouvelles informations, aussi utiles puissent-elles être. Cela fait bien trop longtemps que nous débattons de la question du genre. Le moment est désormais venu d'agir. Les activités décrites dans ce guide sont destinées à aider les travailleuses et travailleurs à analyser des situations, à mener des recherches et à planifier des actions. Les activités aident les personnes à :

- **Parler de leurs expériences** - du compromis difficile entre le travail et la vie de famille, du syndicat auxquelles elles appartiennent, de leurs salaires et conditions. Partager les expériences et apprendre les uns des autres contribuent à développer un sentiment d'appartenance.
- **Tester les attitudes** - des attitudes et des sentiments profondément ancrés peuvent conduire à des idées très arrêtées sur le thème du genre. Les attitudes conditionnent les actions des gens. Changer d'opinion n'est jamais facile mais le changement est essentiel pour le développement. Expliquer aux autres pourquoi nous éprouvons un sentiment donné c'est une façon de vérifier si nous nous comportons de façon sensée.
- **Enquêter sur les problèmes** - établir un lien entre l'apprentissage et une situation en cours ; voir où des améliorations sont possibles.
- **Développer un «savoir-faire»** - S'exercer à débattre d'idées, à négocier avec d'autres personnes, à présider un groupe et à préparer un rapport.
- **Elaborer des plans** - Appliquer les leçons stratégiquement à votre syndicat.

Si vous n'avez pas encore organisé d'activités en groupe, ce guide pas à pas vous sera particulièrement utile. Vous verrez que chaque activité comporte des OBJECTIFS et un TRAVAIL DE GROUPE. Le travail de groupe est le plus souvent suivi de la préparation d'un RAPPORT DE GROUPE.

Comment exploiter les Activités



Objectifs

Expliquer ce que les participant(e)s peuvent espérer apprendre des activités. Les objectifs doivent être examinés très attentivement à l'heure d'organiser ou de présider une activité de groupe. Servez-vous des objectifs pour maintenir l'activité sur la bonne voie et orienter la discussion.



Travail de groupe

Des petits groupes de quatre ou cinq personnes devraient être formés. Les discussions prennent du temps, y compris le temps de réflexion, de parole et de prise de notes lors de la présentation des réponses. Une activité peut prendre entre trente et quarante minutes. Lorsque vous organisez des activités de groupe, veillez à expliquer clairement les objectifs de l'activité de groupe de manière à ce que les participant(e)s se concentrent sur ces objectifs. Dans certains cas il conviendra de former des groupes composés de femmes et d'hommes et dans d'autres, des groupes séparés. A vous de voir si vous désirez connaître l'opinion des femmes et celle des hommes séparément ou, au contraire, si vous désirez que les femmes et les hommes négocient une position commune ?



Rapports de groupes

Le travail de groupe est le plus souvent suivi de la préparation d'un rapport de groupe. Il faut veiller à ce que ces rapports soient concis. Soyez clair sur le fait que vous ne voulez que les éléments-clefs et, dans la mesure du possible, que les points-clefs des rapports soient inscrits sur un tableau à feuilles ou autre pendant la discussion. Les conclusions essentielles pourront, dès lors, être soulignées d'autant plus facilement. En cas de rapports portant sur plusieurs points, il serait peut-être utile d'entendre un point par groupe, tour à tour. Il faut veiller à décourager la répétition et les réitérations interminables de tout ce qui a été dit auparavant en invitant tour à tour chacun des groupes à contribuer des idées différentes. Une fois que tous les rapports auront été soumis, vous pourrez procéder à l'évaluation des informations recueillies. Il arrivera sou-

vent qu'il y ait plus d'une bonne réponse à une question. Il peut aussi bien y avoir des positions communes que des différences d'opinion. Cette étape peut s'avérer particulièrement difficile à organiser étant donné que votre rôle est d'affronter la confusion logique, d'orienter la discussion vers une recherche de solutions ou de corrélérer des points de vue divergents à travers une marche à suivre convenue conjointement.



Planifier la présentation des rapports

Planifiez à l'avance en tenant compte des objectifs - L'activité répondait-elle à l'un ou l'autre des objectifs suivants ?

- **Partage d'expériences** - accompagner les participant(e)s pour leur permettre d'apprendre les uns des autres. Tâcher d'établir des liens entre l'expérience des personnes et les informations reprises dans le texte.
- **Défier les attitudes** - l'objectif est toujours d'amener les personnes à se justifier sur leurs sentiments, à penser logiquement aux conséquences de leurs attitudes et à mettre en cause les préjugés.
- **Rassembler les idées de tous les participant(e)s** - dans ce cas, il conviendra de regrouper en une liste les principaux points des rapports, toutefois en veillant à s'en tenir aux termes employés par les participant(e)s.
- **Comparer les différences** - par exemple entre les opinions des femmes/des hommes, les éléments pour/contre : dans ce cas, il conviendra de mettre en exergue ces différences dans la manière dont vous organisez ou vous demandez aux groupes d'organiser leurs rapports.
- **Résolution de problèmes ou planification** - il vous revient de déterminer si des discussions supplémentaires seront nécessaires ; tâchez de prêter attention à ce que les différents groupes disent au cours du processus.

La présentation des rapports d'activité peut prendre entre trente et quarante minutes, en fonction du nombre de groupes et de la complexité de la tâche.



Jeu de rôles

Choisir un problème vécu et le mettre en scène sous forme de jeu de rôle est une manière de projeter la vie de tous les jours dans l'apprentissage. Un jeu de rôles permet d'illustrer une idée complexe et de capturer l'attention des participant(e)s.

Les jeux de rôles présentés dans ce manuel de formation obligent les participant(e)s à incarner de nouveaux rôles et à élargir leurs perceptions. Jouer un rôle est une des meilleures façons de développer les compétences requises pour assumer ce rôle dans la vie réelle. Faire est une excellente façon d'apprendre. Les jeux de rôles requièrent une préparation minutieuse. Chaque protagoniste a besoin de temps pour se préparer. Les personnes qui observent le jeu de rôle peuvent, elles aussi, être guidées dans l'apprentissage, par exemple au moyen d'une liste de points à observer attentivement.



Types de formation

Les méthodes de formation doivent être adaptées aux besoins des différentes catégories de membres. Moyennant une organisation minutieuse, la plupart des activités fonctionneront en limitant la lecture ou la rédaction au strict nécessaire. Dans ce cas, les rapports et les principaux points pourront être présentés sans même recourir aux notes.

Dès lors qu'un membre du groupe maîtrise une langue commune dans laquelle il peut présenter le rapport et que les participant(e)s sont regroupés en fonction de leur langue, les activités permettront une participation en plusieurs langues maternelles.

Examinons, par exemple, les deux activités suivantes. Celles-ci seront particulièrement utiles au début d'un cours car elles permettront à l'ensemble des participant(e)s de connaître les personnes présentes et d'amorcer la conversation. Chaque groupe devra être composé de cinq ou six membres.



Planification d'un événement éducatif

Lors de la planification, il faudra veiller à prévoir entre chaque activité/information/début d'activité une activité d'introduction pour savoir qui est présent ou ce que pensent les participant(e)s. Le plan du cours devrait être agencé de manière à commencer par l'expérience vécue, puis élargir les connaissances et la compréhension des participant(e)s et enfin une discussion des approches pour amorcer des changements.



UNE PERSPECTIVE DE GENRE

Développer une perspective de genre à l'échelon d'un syndicat, cela revient, en partie, à organiser les effectifs autour d'enjeux particuliers, comme par exemple, l'égalité des chances ou un service de garde d'enfants, et en partie aussi à reconnaître les travailleuses et les travailleurs dans des contextes de travail parfois très différents. Les femmes accèdent très souvent à l'emploi rémunéré par le biais du travail à temps partiel, occasionnel, contractuel ou à domicile. Une perspective de genre nous encourage donc à développer la représentation syndicale dans différents types d'environnement de travail. L'expérience en matière de syndicalisation de la main-d'œuvre contractuelle ou à domicile renforce le mouvement syndical globalement dès lors que la proportion de la main-d'œuvre travaillant dans de tels contextes ne cesse de croître. Le fait de négocier en faveur de l'établissement de services de soutien et de conditions indispensables pour les femmes au travail conduit à des pratiques de travail plus équitables et favorables à la vie de famille, qui ont, à leur tour, une incidence favorable sur la qualité de vie, aussi bien pour les femmes que les hommes.

Les femmes au travail:

- On estime qu'à l'heure actuelle, sept femmes sur dix dans les pays industrialisés et six femmes sur dix dans les pays en développement exercent une activité rémunérée,
- La moitié de la main-d'œuvre totale à l'échelle mondiale touche un salaire équivalent à moins de deux dollars (USD 2) par jour. Partout, les personnes à faible rémunération sont majoritairement des femmes,
- Il est estimé que 43 millions personnes travaillent dans des zones franches d'exportation, où les droits des travailleurs sont restreints. Les femmes constituent 80% de la main-d'œuvre dans ces ZFE,
- Les migrants qui sillonnent le monde à la recherche d'un emploi rémunéré sont généralement aussi des femmes.

Auparavant, les syndicats s'apparentaient à des confréries réservées aux hommes et se limitaient généralement aux grandes entreprises. Cette situation est en train de changer. En effet, un grand nombre d'entre eux ont adopté un style d'engagement actif et s'attaquent désormais à une question fondamentale : comment les femmes et les hommes peuvent élever une famille et gagner leur vie ensemble. Le mouvement syndical tout entier a fort à gagner en impulsant cette dynamique de changement.

Qu'entend la CSI par « perspective de genre » ?

L'intégration de la dimension de genre aux activités syndicales va bien au-delà de l'adoption de résolutions sur des enjeux propres aux femmes, de la mise en œuvre de programmes s'adressant spécifiquement aux femmes, de l'inclusion d'un volet FEMME aux programmes, de l'adjonction d'un paragraphe consacré à la femme dans nos documents ou de l'organisation de conférences des femmes. C'est tout cela et BEAUCOUP PLUS. Il s'agit, en tout premier lieu, d'accepter la réalité – ainsi que les conséquences – de l'inégalité. Combien de fois n'a-t-on pas entendu des remarques du genre « ...mais les femmes sont le pouvoir derrière le trône... » ou « ...les femmes ne voudraient pas accéder au pouvoir, même si elles en avaient la possibilité... », ou encore « ...il nous est impossible de respecter la représentation proportionnelle car les femmes ne veulent pas assister aux réunions... »).

L'intégration de la dimension de genre implique un changement d'attitudes, l'examen des choses sous un autre angle, en veillant à garder à l'esprit les points de vue et les préoccupations des femmes et à assurer leur VISIBILITÉ dans les moindres aspects de notre action. De cette façon, les activités syndicales deviennent un véhicule pour la réalisation d'une égalité tangible.



LES SYNDICATS DANS UN MONDE EN CHANGEMENT

Une main-d'œuvre en mutation

Au cours des cinquante dernières années, le nombre de femmes exerçant une activité rémunérée a augmenté jusqu'à être pratiquement à égalité avec le nombre d'hommes dans la même catégorie. En 2004, il y avait approximativement 1,2 milliard de femmes sur une main-d'œuvre totale de 2,9 milliards, équivalant, d'après l'OIT, à une augmentation de près de 200 millions de femmes sur dix ans.

Mais malgré cette croissance dans les statistiques globales, les femmes rencontrent toujours des difficultés à accéder à des emplois rémunérés. Le nombre de femmes à la recherche d'un emploi est largement supérieur au nombre de femmes qui en trouvent. Les femmes gagnent généralement moins, en dépit des compétences qu'elles ont à offrir. Elles ont besoin d'une protection syndicale mais se retrouvent généralement à travailler dans des situations où l'organisation syndicale est absente.

De par le monde, il y a une proportion bien plus importante de personnes travaillant dans des petits ateliers, sur une base journalière ou depuis leur domicile. De longues filières d'approvisionnement ont ainsi vu le jour dans les secteurs des vêtements et des produits électriques, notamment, qui étaient autrefois fabriqués à proximité des magasins qui les vendaient. Les nouvelles technologies permettent aujourd'hui aux banques et aux agences de voyage de fournir des services à des clients situés à des milliers de kilomètres de distance. Ce sont là autant de défis que doit relever l'organisation syndicale. Les nouvelles méga-entreprises se trouvent généralement en Chine ou dans des zones franches d'exportation, où l'organisation syndicale est combattue ou simplement interdite. Les échanges commerciaux s'intensifient dans les secteurs de l'alimentaire et des biens de consommation. L'industrie se nomadise, se déplaçant d'un endroit à un autre en quête d'une main-d'œuvre à faible coût et non organisée. Incités par l'espoir d'une vie meilleure, les gens s'adaptent et se débrouillent, quelles que soient les opportunités qui se présentent à eux. Ils laissent leur famille au village et partent vers la ville, voire à l'étranger, dans l'espoir de trouver un boulot qui leur permette de subvenir aux besoins de leurs proches. L'argent que les travailleuses et travailleurs migrants envoient à leurs familles représente plus que toute l'aide jamais fournie aux pays pauvres par les pays industrialisés.

Exportation de la production agricole : Kenya

Les exportations de produits horticoles ont connu une croissance exponentielle au cours des dernières années en Afrique. Les heures de travail se rallongent vers la fin de la saison de culture, qu'il s'agisse d'une petite exploitation informelle ou d'une entreprise chargée du tri et du conditionnement, avant l'exportation. Bien que les salaires soient faibles et que l'emploi soit rarement permanent, l'argent que touchent les femmes travaillant dans la culture et le conditionnement de produits agricoles représente une contribution importante aux ménages en Afrique, dont les femmes occupent très souvent la tête.

Institute for Development Studies, Royaume-Uni, rapport d'enquête.

Il y a de très bonnes raisons pour lesquelles nul d'entre nous ne peut se permettre d'ignorer le défi que représente la réorganisation du travail. Pour leur survie future, il est impératif que les syndicats attirent et organisent les travailleurs et les travailleuses dans des contextes nouveaux. Nous sommes en train de perdre des revenus, ainsi que du talent parce que nous éprouvons de la difficulté à nous adapter. Il faut à tout prix que l'affiliation et l'activité syndicales reflètent mieux les sexospécificités et les inquiétudes d'un effectif moderne, où les femmes occupent une place très importante. Nous opérons actuellement en dessous de nos capacités car nous avons jusqu'à présent manqué d'engranger suffisamment de progrès dans le recrutement et la représentation, face à un environnement en pleine mutation. La qualité du travail et la protection de la main-d'œuvre se dégradent parce que les syndicats peinent à évoluer avec le temps.

Zones franches d'exportation, Nicaragua

Une zone franche d'exportation (ZFE) est autorisée par le gouvernement à importer des machines et des matières premières exonérées de droits dès lors que la production est exclusivement destinée à l'exportation. Au Nicaragua, 12 ZFE emploient plus de 70 000 personnes ; les femmes représentent 80% de leurs effectifs, dont un tiers sont des mères isolées. Les 70 entreprises qui opèrent dans ces zones proviennent des Etats-Unis, de Taiwan, de Corée du Sud et d'Europe. Elles ont choisi le Nicaragua en raison du faible coût de main-d'oeuvre. Coopérative des travailleurs, Nicaragua.

Les femmes sont les plus vulnérables

Les préjugés et la tradition nuisent aux choix et aux chances des femmes dans le marché du travail. Leur mobilité se réduit dès le moment où elles fondent un foyer. Après avoir longuement été défavorisées dans l'accès à l'instruction, leur situation est en train de changer rapidement. De plus en plus de femmes élèvent des enfants toutes seules. Des activités traditionnellement féminines comme la couture et la cuisine ont tendance à être moins bien rémunérées que des activités traditionnellement masculines. Les femmes touchent un salaire inférieur, y compris dans des professions comme le soin aux enfants et aux malades ou l'enseignement, parce que leur travail n'a pas été équitablement évalué et que la part des postes de direction qu'elles occupent reste minoritaire.

Travail domestique, Hong Kong

Les femmes constituent la majorité de la main-d'oeuvre domestique. Le revenu moyen à Hong Kong équivaut au revenu moyen en Europe. Les migrants indonésiens paient des agents pour pouvoir travailler en tant que domestiques à Hong Kong. Les domestiques sont soumis à des horaires à rallonge et vivent au domicile de leur employeur. Les employeurs ne sont pas tenus de fournir une chambre à leurs domestiques et confisquent souvent leurs papiers d'identité, ce qui les rend très vulnérables.

Travail à domicile, Albanie

65 000 personnes sont employées par des entreprises fabriquant des chaussures et des vêtements pour le compte de sociétés basées en Europe. Ces entreprises reçoivent des matières premières qu'elles transforment pour l'exportation. Elles font appel à une main-d'œuvre majoritairement féminine rémunérée à l'unité. Bon nombre d'entre elles affirment qu'elles sont obligées de faire travailler leurs filles à leurs côtés pour pouvoir joindre les deux bouts. Les travailleuses à domicile fabriquent les chaussures à la main et se font aider par leurs enfants pour pouvoir gagner assez d'argent pour nourrir leur famille.

Concilier le travail et la famille, Angleterre

Les femmes au Royaume-Uni connaissent un des taux d'emploi les plus élevés d'Europe avec 70% de femmes au travail (843 000 de plus qu'il y a dix ans.) Les femmes se concentrent dans les industries des services. La plupart d'entre elles ont au moins un enfant, dont un grand nombre en âge préscolaire. Elles doivent toutes lutter pour concilier la vie de famille et la vie professionnelle, surtout lorsqu'elles reprennent le travail après l'accouchement.

ORGANISER POUR L'ÉGALITÉ



La force et la vitalité futures du mouvement syndical dépendent de l'adhésion syndicale des femmes et de leur accès à des postes de direction dans les syndicats. Congrès fondateur de la CSI, Vienne, novembre 2006.

L'affiliation syndicale en pleine mutation

Les effectifs syndicaux se transforment à mesure que de plus en plus de femmes ont accès à un emploi rémunéré. Une enquête récente de l'Organisation internationale du travail (OIT) a montré que dans environ la moitié des pays examinés, les femmes étaient plus nombreuses que les hommes à adhérer à un syndicat. Dans le monde occidental, notamment au Canada, au Royaume-Uni et en Irlande, l'effectif syndical est réparti en nombre approximativement égal entre femmes et hommes. En Suède, en Norvège et en Finlande, les femmes sont à présent plus nombreuses que les hommes à être affiliées à un syndicat. Cette croissance rapide du pourcentage de femmes au sein du mouvement syndical reflète plusieurs tendances :

- les femmes sont plus nombreuses dans les services publics bien organisés, tous pays confondus
- il s'est produit un déclin dans les taux de syndicalisation du secteur de la production, à dominante masculine
- les syndicats sont devenus plus conscients des sexospécificités et ont adopté des politiques d'égalité des chances
- les syndicats ont étendu leurs activités au secteur des services, où les femmes sont majoritaires
- les campagnes syndicales au profit des catégories vulnérables de main-d'œuvre dans des industries auparavant non organisées commencent à porter leurs fruits.

Programme d'action de la CSI pour parvenir à l'égalité de genre dans les syndicats

L'organisation et la représentation des femmes qui travaillent dans les secteurs formels et traditionnels, doivent s'étendre aux femmes occupées dans l'économie informelle et dans les zones franches d'exportation, aux jeunes femmes, aux femmes migrantes, aux femmes des minorités ethniques, aux femmes des zones rurales et urbaines, à celles concernées par le télétravail et le travail à domicile, aux employées de maison, aux mères travailleuses célibataires, aux femmes qui ont un emploi temporaire, occasionnel, faiblement rémunéré, et à d'autres travailleuses vulnérables et susceptibles d'être exploitées, en les aidant à déterminer leurs besoins et à y faire face par une action de solidarité.

Organiser la main-d'oeuvre

Le droit de former un syndicat ou d'y adhérer constitue un droit humain, indépendamment du lieu ou de la façon dont on travaille. Les progrès technologiques ont entraîné un morcellement des grandes usines d'antan et, par-là même, dispersé les travailleurs aux quatre coins du globe. L'ordinateur et le courrier électronique permettent aujourd'hui à près de 29 millions de personnes aux États-Unis de réaliser, au moins une partie de leurs activités professionnelles, à la maison. Les personnes s'adonnant au télétravail au moyen d'un ordinateur et d'un téléphone se comptent désormais en dizaines de millions. Elles travaillent dans le développement de logiciels, le traitement de données, le secteur bancaire, les assurances, l'assistance aux voyageurs et la télévente. La compagnie aérienne allemande Lufthansa fait, par exemple, appel aux services d'un centre d'appels agréé au Cap, en Afrique du Sud. Les services à la clientèle de la banque internationale HSBC sont assurés via des centres d'appels basés en Inde, en Chine et en Malaisie.

Les syndicats ont bâti leur assise dans le travail formel ou dans le secteur public, c'est-à-dire là où une relation contractuelle claire peut être établie. Influencés par la tradition ou la loi, les syndicats ont eu tendance à exclure les travailleurs de l'économie informelle, les contractuels ou les employés à temps partiel de l'affiliation syndicale. On commence cependant à voir les syndicats s'adapter. L'économie dite « informelle » a été décrite plus adéquatement comme le secteur « non protégé » ou « exclu. » L'absence de normes légales, de protection sociale, d'une voix collective et de conditions de travail décentes sont autant d'éléments qui le distinguent et pérennisent son caractère « informel. »



Faire face au changement, Inde

« Les victoires du mouvement syndical se sont jusqu'à présent limitées aux grandes industries. En Inde, les femmes constituent la majorité de la main-d'œuvre dans les entreprises de petite taille, les export houses, les magasins, restaurants, cantines, les sites de construction, les mines, à l'exception des mines de charbon. Même dans les grandes entreprises du secteur public, il y a une tendance à embaucher de la main-d'œuvre occasionnelle ou contractuelle plutôt que des employés salariés. »

Educatrice syndicale, Inde.

Organiser dans différents contextes

L'Afrique du Sud s'est dotée d'un nouveau code de pratique destiné à protéger les employés domestiques. Les syndicats ont livré un combat de longue haleine pour parvenir à un accord avec le gouvernement prévoyant un minimum légal pour l'ensemble de la main-d'œuvre domestique et une responsabilité légale pour leurs employeurs. Le code stipule que les domestiques sont des travailleurs avec des droits. Partant, ils ont droit à des conditions d'emploi écrites, des tâches clairement définies, de même que des taux de rémunération, des horaires et des congés payés établis. Le code fixe les déductions pouvant être effectuées sur les salaires pour le logement et la nourriture et interdit aux employeurs de confisquer les papiers d'identité de leurs employés.

SADWU, Afrique du Sud.

Un travail formel est rarement disponible à proximité d'où on vit et implique généralement une disposition à faire de longues heures. Ceci n'est pas possible dans le cas de personnes devant s'occuper de jeunes enfants ou de personnes âgées. Les femmes, qui représentent la majorité de la main-d'œuvre « non protégée », préféreraient probablement toucher des salaires et autres prestations découlant d'un emploi à temps complet, toutefois, vu leurs responsabilités, la seule possibilité réelle qu'elles ont est d'exercer des activités à domicile, à temps partiel, de courte durée ou occasionnelles.

La majorité des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes, qui réduisent le nombre d'heures lorsqu'elles ont des enfants. Bon nombre d'entre elles se retrouvent bloquées, dès lors qu'elles ne peuvent plus accéder à un emploi à temps complet une fois que leurs enfants ont grandi. Un seul emploi ne leur permettant pas de répondre aux nécessités de base, la plupart d'entre elles se voient contraintes à cumuler plusieurs emplois à temps partiels, y compris dans des usines ou ateliers, dans l'élevage de porcs ou de volaille, la culture de légumineuses, le tissage, la couture, le bricolage, la garde d'enfants, les soins à domicile ou la télévente. Organiser les travailleuses et travailleurs de cette catégorie implique une révision de fond en comble de notre approche ; d'une part en raison de la diversité des relations employeur/employés et d'autre part, parce que la quête de sécurité accrue engendre un grand nombre de besoins insatisfaits. Ces travailleuses et travailleurs connaissent une existence de plus en plus précaire, et ce, pour diverses raisons : déficiences en matière d'éducation et de santé, limitations au plan des assurances ou de l'épargne, pas d'accès à un service de garde d'enfants ou à la sécurité sociale et discrimination sur base du sexe, de la caste ou de l'appartenance ethnique.



Les syndicats peuvent faire la différence dans la vie des femmes. Les syndicats ont besoin de compter des femmes dans leurs membres mais ne peuvent leur apporter de véritables avantages que s'ils prennent au sérieux le besoin impératif d'identifier les préoccupations des femmes et de prendre des mesures ciblées pour les aider et les soutenir au travail et dans la structure démocratique syndicale. Programme d'action de la CSI pour parvenir à l'égalité de genre dans les syndicats.

CONSTRUIRE LE SYNDICAT

Un effectif soudé et actif est la seule façon de progresser vers l'amélioration des conditions de travail. Soucieux de renforcer et de réaligner leurs activités, les syndicats se lancent dans des campagnes de recrutement de femmes et d'hommes, et plus particulièrement de jeunes femmes et de jeunes hommes. Etant, par ailleurs, à la recherche de membres actifs, ils s'efforcent d'engager un dialogue avec de nouveaux membres potentiels. Il convient, en effet, de rappeler que la principale raison pour laquelle les personnes n'adhèrent pas à un syndicat est qu'elles n'ont jamais été invitées à le faire. D'autre part, l'image qu'à l'opinion publique des syndicats est souvent peu engageante. Les personnes vulnérables pourraient éprouver de la réticence à adhérer à un syndicat et les représentants syndicaux pourraient paraître insensibles ou ignorants vis-à-vis des besoins des femmes et des jeunes. Pour cette raison, la CSI soutient que le recrutement devrait être plus souvent confié aux femmes et que aussi bien les femmes que les hommes devraient recevoir une formation dans ce domaine.

Organisation à la base, Algérie

Nous avons choisi d'aller à la rencontre des femmes au travail, en petits groupes, pour les sensibiliser à l'importance de l'organisation et de la promotion de déléguées syndicales parmi leurs rangs. Nous nous sommes rendues dans des bureaux et des fabriques, où des comités de femmes ont été constitués ; nous avons écouté leurs doléances : salaires, conditions de travail, maternité, harcèlement sexuel. Nous leur avons fait comprendre que sans un engagement de leur part, on ne pourrait rien faire.

Campagne pour l'organisation des femmes, Algérie.

Organisation à la base, Grèce

Un groupe de jeunes femmes dynamiques a établi le syndicat en 2000 et est parvenu, à travers des campagnes d'organisation fructueuses, à consolider l'affiliation parmi le personnel composé majoritairement de jeunes femmes. Elles ont, à présent, négocié une convention collective prévoyant une réduction du temps de travail et la protection de la maternité.

Syndicat de l'entreprise Mobile Telecom, Grèce.

Dans le cadre d'une enquête menée récemment en Ecosse, il a été demandé à des jeunes syndicalistes pourquoi elles ne s'engageaient pas plus activement dans les activités syndicales. Elles ont répondu qu'elles n'y avaient pas été encouragées, qu'elles n'avaient pas été suffisamment informées et qu'elles ne comprenaient pas bien les différentes assemblées et procédures. Elles ont aussi signalé que les assemblées étaient dominées par des hommes d'un certain âge qui leur faisaient ressentir qu'elles n'avaient pas suffisamment d'expérience pour pouvoir prendre part. Il s'agit là d'un cliché bien connu dans le domaine de l'activité syndicale, que d'aucuns reconnaîtront aux quatre coins du monde. D'après une enquête mondiale réalisée par la CISL, outre le manque d'informations, un partage inéquitable des responsabilités ménagères implique que les femmes soient surmenées, ce qui les empêche d'assister aux réunions syndicales. Et lorsqu'elles réussissaient à répondre présent, elles ont du mal à faire entendre leur voix, tandis que les hommes ont tendance à leur faire sentir qu'elles ne sont pas à leur place.

Expérience syndicale, Espagne

« Des déductions sont faites sur nos salaires sans que nous ne sachions jamais de quoi il retourne. Nous ne savons pas comment soulever des problèmes et n'en avons pas la possibilité. Les réunions organisées le soir sont difficiles car il y a les repas à préparer et les enfants à mettre au lit. Lorsqu'il s'agit des négociations salariales, les femmes ont toujours droit à la plus petite part du gâteau et nulle d'entre nous n'a jamais été promue. »

Travailleuse d'usine, Espagne.

Liste de contrôle n° 1

Avantages de l'affiliation syndicale

Une liste de contrôle consiste en une série de propositions ou de questions de référence par rapport auxquelles vous pouvez évaluer vos pratiques. L'affiliation syndicale comporte les avantages suivants :

- ⊗ Vous savez où vous adresser pour obtenir une aide confidentielle en cas de problème au travail.
- ⊗ Vous avez une personne à qui vous confier si vous avez l'impression d'être traité(e) de manière inéquitable.
- ⊗ Vous rencontrez régulièrement d'autres personnes pour discuter de problèmes communs.
- ⊗ Vous avez la possibilité de travailler ensemble à la résolution de problèmes et d'améliorer votre revenu et vos conditions de travail.
- ⊗ Vous pouvez participer au choix de la personne qui sera chargée de vous représenter lors des discussions avec le patronat, les clients ou autres.

Relever le défi

Un grand nombre de syndicats ont assumé le défi en attirant les femmes au sein de l'organisation par des campagnes téléphoniques, des campagnes intensives de recrutement dans la rue, des activités « un plus un » où chaque membre doit recruter une nouvelle membre, des cours de formation et de renforcement des capacités pour organisatrices et des sondages d'opinion ciblés sur les femmes, servant à la formulation de slogans de recrutement efficaces.



Liste de contrôle n° 2

Construire le syndicat

- ⊗ Cartographie des effectifs - Recueillez des informations concernant les membres existants et tous les membres potentiels. Interrogez les membres en prenant note de leurs inquiétudes particulières. Identifiez des contacts dans différents endroits pour faciliter la communication. Classez séparément les informations pour les femmes et les hommes.
- ⊗ Recrutement de nouveaux membres – Le fait que les personnes n’adhèrent pas à un syndicat est, le plus souvent, attribuable au fait qu’ils n’ont jamais été invités à le faire. Parlez aux gens des avantages de l’affiliation syndicale. Il se peut qu’ils aient besoin d’aide par rapport à un problème lié au travail, au traitement inéquitable, il se peut aussi qu’ils souhaitent plus d’aide mais ne soient pas convaincus qu’un syndicat soit à même de faire la différence.
- ⊗ Rendre les femmes visibles – Enquêtez et soulevez des problèmes qui tiennent les travailleuses particulièrement à coeur. Après les avoir consultées, commencez par un thème pour lequel vous estimez qu’un progrès soit possible.
- ⊗ Maintenir le contact – Par la diffusion de tracts, courriel, des déjeuners-réunions, des sessions de conseil sur la santé, des soirées. Diffusez des informations qui montrent en quoi les syndicats sont utiles aux femmes.
- ⊗ Renforcer la confiance – Dites aux gens comment ils peuvent participer, quand et où les réunions auront lieu, quels ont été les derniers développements. Expliquez leur comment les fonds du syndicat sont placés au service des membres.
- ⊗ Développer une politique – Veillez à ce que votre syndicat s’investisse dans des discussions sur les enjeux essentiels et s’engage à inclure les femmes et les autres catégories de main-d’œuvre vulnérables, y compris les jeunes, les migrant(e)s, les télétravailleurs/euses et les travailleurs/travailleuses à domicile, les employé(e)s à court terme, temporaires et journaliers travaillant pour votre employeur.

ORGANISER L'ÉCONOMIE INFORMELLE

La mobilité encouragée par les avancées technologiques, la sous-traitance de services publics en secteur privé, les vastes besoins en termes de revenus en espèces là où l'emploi fait cruellement défaut, voilà quelques-unes des raisons qui poussent les gens à gagner leur vie en dehors de l'économie structurée ou « formelle ». Il n'y a cependant aucune raison pourquoi ces personnes n'auraient pas, elles aussi, le droit de s'organiser et de négocier.

La vie d'une travailleuse peut être compliquée par l'absence d'économies, une maladie soudaine, les caprices des acheteurs ou une grossesse. Quelle que soit la position des travailleuses dans le marché, le fait de se serrer les coudes peut leur permettre de se protéger et d'améliorer leur situation. Une des causes essentielles de la pauvreté est le manque de pouvoir d'influence et de négociation vis-à-vis des décisionnaires.

Services pour travailleurs migrants, Hong Kong

Les Conventions internationales accordent à la main-d'oeuvre migrante les mêmes droits qu'aux autres travailleurs, à savoir d'adhérer à un syndicat et à recourir à ses services. L'organisation conjointe représentant les syndicats de Hong Kong organise des programmes spéciaux à l'intention de la main-d'oeuvre migrante, à majorité féminine. Elle dispose de foyers d'accueil, de services de conseil pour améliorer les relations entre les employés et les patrons et organise des visites médicales. Elle a récemment introduit un système d'assurance médicale. Des cours intensifs de cantonais et de mandarin sont également organisés pour les travailleuses et travailleurs migrants.

The joint organisation of Unions (JOU) – Hong Kong.

Travail à domicile

Le travail à domicile est très répandu dans les industries de l'habillement, de la chaussure, du cuir et du textile. La main-d'oeuvre à domicile est majoritairement féminine. Les travailleuses utilisent généralement leur propre matériel et fournissent, dans certains cas aussi une partie des matières premières. Dans la plupart des pays, il n'y pas de recours légal permettant aux femmes de faire valoir leur droit de négociation collective.

Convention de l'OIT sur le travail à domicile

Les pays qui la ratifient assument la responsabilité de mettre en application la Convention n° 177 sur le travail à domicile et s'engagent à examiner la situation des travailleurs à domicile, à évaluer leur nombre, à œuvrer à la parité avec les salariés, à étendre les lois sur la santé et la sécurité, à définir clairement les responsabilités des employeurs/acheteurs et à instituer un système d'inspections assorti de pénalités.

Les syndicats des travailleurs à domicile n'attendent pas que la loi change, ils s'attaquent aux problèmes tandis qu'ils mènent campagne auprès des gouvernements pour persuader ces derniers de ratifier et d'appliquer la convention.

Grâce à l'organisation, les syndicats peuvent :

- réunir les travailleurs/euses pour leur permettre de partager leurs problèmes.
- construire l'organisation autour d'enjeux communs, pour négocier avec le gouvernement, le patronat, les fournisseurs ou les acheteurs des produits fabriqués par les travailleurs/euses.
- informer les intéressé(e)s au sujet des droits existants et œuvrer conjointement à la prévention des abus.
- établir des services d'assistance et de conseil pour les travailleurs/euses en difficulté.
- contribuer au développement d'une assistance sociale, de plans d'épargne et d'assurance.
- encourager le gouvernement à mettre en place des filets de sécurité légaux, un salaire minimum, des programmes sociaux, des garderies et des lois sur la protection de la maternité.

CSTT, Togo

Un projet pilote multidisciplinaire a été mis sur pied, couvrant le microfinancement, le recyclage et la formation et ayant pour vocation de répondre aux besoins pratiques (crédit, revenus améliorés) et stratégiques (formation technique et syndicale) des coiffeuses et des couturières de Lomé.

SBSI, Indonésie

Moyennant la mise en oeuvre d'un projet générateur de revenus qui a permis la création d'une ferme d'élevage de volaille entièrement gérée par des femmes, le SBSI s'est lancé dans l'organisation des femmes de l'économie informelle.

CASC, République dominicaine

La CASC a organisé les coiffeuses travaillant sur les plages après avoir mené des négociations avec les autorités et les grandes chaînes hôtelières pour leur permettre de poursuivre leurs activités dans de bonnes conditions.

Travail contractuel

Bon nombre d'industries et de services publics ont fait l'objet d'une parcellisation avec recours à une main-d'œuvre contractuelle et journalière ; nettoyage, services d'autobus, recherche et universités, sylviculture. La course aux contrats entraîne un nivellement par le bas des salaires et des conditions de travail, sans compter que la renégociation régulière des contrats est un facteur d'insécurité. Le travail contractuel est exécuté par de petites entreprises ou des travailleurs/euses indépendant(e)s qui fournissent, dans certains cas, leur propre matériel, équipement ainsi que le lieu de travail. S'il est vrai que ces travailleurs/euses peuvent exercer un contrôle plus étroit sur les processus opérationnels et la commercialisation de leur activité, il n'en reste pas moins qu'ils/elles sont affecté(e)s par l'insécurité du revenu, dès lors qu'ils/elles ont du mal à trouver des marchés et des acheteurs fidèles. Si l'amélioration des revenus revêt, de toute évidence, une importance vitale pour tous les travailleurs, elle ne représente néanmoins pas leur principale préoccupation. Divers autres besoins comme l'alphabétisation, le développement des compétences, les pères absents qui ne fournissent aucune aide financière pour leurs enfants et l'absence de pension ou d'allocations médicales ont été soulevés par les femmes travailleuses comme des problèmes auxquels elles sont incapables de remédier toutes seules.

Renforcement législatif, Hongrie

Il est estimé qu'un tiers de la production intérieure en Hongrie se déroule actuellement dans l'économie informelle. Bien que la syndicalisation dans ce secteur reste faible, les syndicats hongrois ont collaboré non sans succès avec le gouvernement pour soutenir l'instauration d'une assurance sociale et d'une allocation de chômage dans l'informel. Ils ont également contribué au renforcement de l'inspection du travail. Ils luttent à l'heure actuelle pour l'application d'un salaire minimum à la main-d'œuvre de ce secteur et ont demandé une réforme des lois relatives à la sous-traitance.



Inde : Syndicalisation des travailleuses indépendantes

La Self Employed Women's Association (SEWA) (Association des femmes travaillant comme indépendantes) est une organisation qui regroupe des travailleuses pauvres qui gagnent leur vie en exerçant une activité indépendante. Elles ne bénéficient pas d'un salaire régulier ou de prestations sociales au même titre que les employées du secteur formel. Le syndicat travaille pour assurer la sécurité des revenus et la sécurité alimentaire. Au plan social, la SEWA assure des prestations de santé et de pension et offre un service de garde d'enfants. Principaux volets de l'activité de la SEWA :

- organisation des femmes en petits comités de membres.
- développement des compétences techniques et en matière de gestion de groupe.
- mise sur pied d'un plan d'épargne, soit individuel, soit collectif.
- suivi des besoins des femmes sur le plan de la sécurité, de l'accès aux soins de santé, de l'accès à une garderie, aux assurances, au logement et aux prestations-vieillesse.

« Nous organisons la totalité de nos services et de nos activités aux domiciles de nos membres et suivons les principes de la vérité, de la non-violence, de l'intégration de toutes les confessions et de toutes les personnes, tels qu'ils furent prônés par le Mahatma Gandhi. Nous formons à la fois un syndicat ouvrier, une coopérative et un mouvement de femmes. Un mouvement né dans notre pays avec à sa tête des femmes, un mouvement robuste et visible. »
Actu Web SEWA.

Développer des plans de crédit

Les plans d'épargne et de crédit peuvent unir les gens autour du souci partagé de sécurité accrue. La possibilité d'emprunter de l'argent peut mettre les familles de travailleurs à l'abri des usuriers et épargner pour le minerval ou les honoraires médicaux. Les prêts offrent, d'autre part, de nouvelles possibilités aux petits producteurs ou aux travailleurs à domicile, notamment pour l'achat de machines-outils, l'expansion de l'entreprise ou la survie, dans le cas d'une perte de revenus.

Les plans de crédit ordinaires sont généralement assortis de conditions de paiement rigides. Les usuriers ont tendance à exiger des paiements réguliers et à imposer des pénalités aux personnes qui empruntent en cas de manquement. De tels plans sont loin de constituer la solution idéale lorsque le revenu est irrégulier. Mettre sur pied un plan d'épargne et de crédit syndical présente l'avantage que les règles du plan tiennent compte de l'agencement du travail et des revenus. Les plans de ce type requièrent une préparation méticuleuse en ce qui concerne la gestion et la levée des fonds, de même qu'en ce qui concerne les règles applicables en cas de manquement. De nombreux syndicats comme SEWA ont cependant démontré qu'il est tout à fait possible de mener à bien un plan de ce type pour le plus grand profit des membres.

Aide aux femmes pour la création de petites entreprises, Sénégal

Les femmes ont été organisées en groupes de 20 à 40 membres. Chaque groupe a reçu une petite quantité de capital. Elles ont contribué à ce capital de base en négociant l'usage de la terre, l'accès à des ateliers et à d'autres ressources communautaires dont elles pouvaient se servir pour fabriquer, conditionner et vendre leurs produits. Un soutien leur a été fourni en termes de développement des capacités de gestion de base, de formation en artisanat, conservation, conditionnement et transport de marchandises, ainsi qu'une formation sur les droits des membres.

Union Démocratique des Travailleurs Sénégalais (UDTS).

RELATIONS DE GENRE AU SEIN DES SYNDICATS

Comportements acquis

Les comportements des femmes et des hommes sont inculqués et appris et ne relèvent en rien d'un processus naturel ou génétique. Les garçons apprennent qu'ils doivent être forts et ne pas montrer leurs sentiments. On leur accorde plus de droits, on leur apprend à avoir l'esprit d'aventure, à jouer dur et à se défendre. Ils grandissent avec un sentiment de supériorité car dans la plupart des cultures, ce sont eux les préférés, qui sont appréciés et encouragés. En tant qu'hommes, ils sont appelés à faire preuve de force, d'indépendance et d'exigence, des comportements ô combien glorifiés dans les films, dans les stades et à l'armée.

A l'âge adulte, les hommes sont plus susceptibles de définir leur rôle à l'extérieur du foyer. Ils doivent être compétitifs, sont poussés à gagner de l'argent, à réussir en tant que soutien de famille. S'ils connaissent certains privilèges, il arrive aussi qu'ils se sentent envahis par un sentiment d'échec lorsqu'ils sont exploités, travaillent dans des conditions dangereuses, perdent leur emploi ou ne gagnent pas assez pour subvenir à la famille. En tant que migrants, ils s'exposent au racisme. Initialement, la solidarité syndicale partait d'un besoin de protection. Cependant, au fil de son évolution, elle fut de plus en plus empreinte de valeurs masculines, d'un langage masculin et d'une perspective masculine.

Genre : Concepts de base

Sexe: Se rapporte aux différences biologiques qui distinguent les femmes des hommes. Il s'agit de caractéristiques universelles, généralement déterminées à la naissance.

Genre: Se rapporte aux différences sociales et aux relations entre hommes et femmes, garçons et filles. Elles sont acquises par apprentissage et peuvent varier du tout au tout d'une culture à une autre et évoluer dans le temps. Le terme genre est utilisé pour faire référence aux différents rôles et responsabilités assignés aux hommes et aux femmes dans une culture, un lieu ou une époque donnée. D'autres variables telles que l'appartenance ethnique, la caste, la classe, l'âge et l'aptitude peuvent également intervenir dans les spécificités de genre.

Construire la solidarité

Les différentes conceptions de la masculinité varient en fonction de l'âge, de la culture et de la classe sociale. Le monde du travail peut parfois paraître impitoyable et exigeant, et les syndicats ont donc dû répondre à cet environnement. Cependant toutes les communautés sans exception apprécient et convoitent un comportement masculin qui soit à la fois conciliant, fraternel et non violent ; des pères bienveillants, des maris compréhensifs, des négociateurs pacifistes. Les syndicats ont eux aussi de tout temps reconnu et valorisé des comportements masculins qui contribuent à la fraternité et à la solidarité.

Les femmes salariées sont plus nombreuses aujourd'hui. Elles doivent se lancer dans le monde du travail, elles doivent rivaliser et subvenir aux besoins de leur famille. Mais elles sont aussi plus vulnérables. Bien que les filles affichent de meilleurs résultats à l'école aujourd'hui, à l'âge adulte elles ont une famille à charge, elles font l'objet de discrimination et voient leurs connaissances traditionnelles sous-évaluées. En dehors de la fonction publique, la plupart des femmes ont un statut médiocre, précaire, sous-payé et mal régulé.

Si les syndicats ne sont plus, aujourd'hui, des confréries d'hommes, la plupart d'entre eux sont pourtant nés en tant que tels. En 1949, la proportion femmes/hommes dans les syndicats était de sept sur cent. Aujourd'hui, quatre membres sur dix sont des femmes. Dans certains syndicats, elles forment la majorité.

Les femmes qui doivent s'occuper d'un ménage et d'enfants ont tendance à être moins informées de leurs droits. Lorsqu'une femme adhère à un syndicat, elle doit s'adapter à des points de vue peu familiers et à un langage essentiellement masculin. Si elles tiennent à représenter leurs collègues, elles doivent s'efforcer de respecter les normes masculines, supporter des disputes et se battre pour des positions, ce qui n'est pas toujours évident.

Liste de contrôle n° 3

- ⊗ Comment accueillez-vous les membres et que faites-vous pour que les femmes et les hommes se sentent plus à l'aise ?
- ⊗ Existe-t-il des obstacles pratiques à la participation ?
- ⊗ Comment procédez-vous pour décider des problèmes auxquels vous vous attaquez ? Les femmes participent-elles à ces discussions ?
- ⊗ Disposez-vous de postes élus ou d'un comité de femmes qui prend la parole au nom des femmes ?
- ⊗ Avez-vous une stratégie pour encourager les femmes à jouer des rôles actifs ?
- ⊗ Comment et quand invitez-vous les membres à soumettre leurs avis ?
- ⊗ Procédez-vous à une évaluation régulière de la participation syndicale ?
- ⊗ Avez-vous une politique d'égalité qui vous engage à intégrer les femmes et autres groupes vulnérables ?

La force des syndicats repose sur le principe que tous les membres ont leur mot à dire, sur un pied d'égalité, et qu'ensemble ils forment une voix collective. Toutefois, même lorsque les hommes sont minoritaires, on remarque qu'ils ont tendance à dominer la prise de décisions. Certaines personnes ont plus d'assurance que d'autres. Tant que les membres plus timides au sein d'un syndicat partagent plus ou moins les mêmes opinions que les membres affichant plus d'assurance, les choses ne risquent pas de tourner mal. C'est souvent le cas avec des groupes de femmes. Les processus établis, mis en place par une organisation à dominante masculine, entraînent un sentiment d'exclusion pour les femmes.



DISCRIMINATION

La discrimination directe survient quand les femmes sont privées de certains droits et de certaines libertés simplement parce qu'elles sont des femmes. On parle de discrimination indirecte lorsqu'un même ensemble de règles ou de pratiques établies est appliqué aux hommes et aux femmes indistinctement, et lorsque l'une ou l'autre des parties aura plus de mal à satisfaire aux conditions établies. On parle aussi, dans certains cas, de discrimination institutionnelle, car celle-ci trouve généralement son origine dans des habitudes et des pratiques établies de longue date et profondément ancrées au sein d'une organisation. Il ne s'agit pas d'une discrimination consciente émanant d'une personne en particulier mais plutôt d'un ensemble de relations, de valeurs et d'attitudes acquises entre femmes et hommes qui conduisent à une situation discriminatoire.

■ ■ Le mouvement syndical international fixe un objectif minimum de 30% pour la participation globale des femmes aux activités aux échelons national, régional et international ou de 40% pour les organisations qui comptent un pourcentage plus élevé de femmes membres, ainsi qu'un quota en matière de parité en tant qu'objectif final. Les nominations des affiliées comporteront les noms de participant(e)s féminins et masculins pour les activités aux niveaux régional et international.
Programme d'action de la CSI pour parvenir à l'égalité de genre dans les syndicats.

Action positive pour la parité de genre

La force d'un syndicat réside dans le traitement égal pour les travailleuses et les travailleurs. Cependant, plus on monte dans la hiérarchie syndicale, plus on voit les hommes prendre les décisions. Les pratiques établies de longue date et profondément ancrées empêchent les politiques d'égalité de fonctionner correctement et permettent que des femmes et des hommes au sein de syndicats tolèrent ou s'abstiennent de remettre en cause la partialité qui existe en défaveur des femmes dans la sélection et l'élection de postes.

Rendre les syndicats inclusifs

” **Action positive, Allemagne**
« Avec la création de Ver.di, 3 millions de membres, suite à la fusion de 5 grands syndicats allemands, c'est une nouvelle opportunité qui s'ouvrirait d'assurer une représentation adéquate des femmes. Les femmes ont insisté pour que le nouveau statut stipule que leur représentation au sein des organes de prise de décision et des délégations soit proportionnelle à leur nombre dans chaque section. Ensuite, nous avons dû établir un système de surveillance de l'application du statut. Lorsque des élections sont annoncées, les responsables syndicaux sont tenus d'indiquer le nombre minimum de femmes devant être élues. »
Responsable Intégration de la dimension de genre, Ver.di, Allemagne.

Liste de contrôle n° 4

Action positive au sein du syndicat

- ⊗ Maintenez séparément des statistiques correspondant aux femmes et aux hommes à tous les postes du syndicat ; surveillez le progrès vers l'égalité.
- ⊗ Examinez le processus électoral pour déterminer pourquoi les femmes ne se présentent pas ou ne sont pas élues ; introduisez des changements comme le fait de servir de guide/mentor et la formation pour encourager le progrès.
- ⊗ Si le progrès est lent, modifiez les règles, ajoutez des sièges, fixez des cibles ou des quotas, soutenez et formez les femmes pour leur permettre d'accéder aux postes.
- ⊗ Veillez à inclure à la fois des femmes et des hommes dans les équipes de négociation ; assurez-leur une formation.
- ⊗ Eduquez les dirigeants du sexe masculin concernant les questions de genre et fournissez leur les compétences et le savoir-faire nécessaires pour engranger des progrès.
- ⊗ Développez des politiques pour étayer l'action positive.



LE RÔLE DES COMITÉS / STRUCTURES DE FEMMES

Des problèmes de représentation peuvent survenir lorsque des personnes moins sûres d'elles-mêmes ont des opinions et des besoins différents et les personnes plus sûres d'elles-mêmes négligent de les consulter suffisamment. Ceci peut, notamment, arriver dans des groupes réunissant des femmes et des hommes. Au travail, les femmes ont souvent des tâches, des expériences et des besoins différents. Il est facile de passer outre à ces différences. La création de réseaux de soutien et d'un espace de discussion réservé aux femmes est une façon de leur permettre de renforcer leur confiance en soi et de faire entendre leur voix. Le sentiment d'exclusion que peuvent avoir les femmes dans un syndicat peut être identifié et abordé ouvertement. Les travailleuses savent le mieux quels sont leurs besoins et quelles sont leurs priorités. La formulation de ces besoins a aidé le mouvement syndical dans son ensemble à s'adapter. Les groupes, comités et conférences de femmes ont ouvert un espace pour débattre des enjeux, éprouver de nouvelles idées et étudier les problèmes dans le détail ; ils constituent en outre un terrain d'entraînement idéal pour la préparation des femmes aux aspects pratiques de l'organisation et du leadership.



Trouver notre voix

« Au début c'était difficile. J'avais le trac. Mais petit à petit, je suis devenue plus sûre de moi. Au début, quand je prenais la parole elles me disaient « on n'entend rien, parle plus fort. » Des remarques de ce genre sont décourageantes. Il faut juste persévérer. Au début, il y en avait qui n'étaient pas prêtes à m'écouter. Mais d'autres m'ont encouragée à ne pas perdre espoir. Les travailleuses ont peu à peu commencé à voir que je pouvais leur venir en aide. Aujourd'hui, elles me sont d'un grand soutien et me demandent ce qui se passe ou comment faire telle ou telle chose.

Déléguée syndicale, Afrique du Sud.

Le Comité des femmes de la CSI

Au sein de la CSI, le Comité des femmes apporte aux femmes une voix unique, leur permettant de partager leurs expériences de femmes, de lever le voile sur des sujets qui avaient jusqu'ici été tabous, de développer une voix collective et d'élaborer une politique. Le Comité des femmes est chargé de mener à bien les décisions politiques entre les congrès. Il développe des programmes d'action axés sur :

- l'égalité de genre sur les lieux de travail, dans le marché du travail et dans la société
- la pleine intégration des femmes au sein des organisations syndicales et leur accès aux postes décisionnels
- l'intégration des perspectives de genre à tous les niveaux de l'activité syndicale.

Il représente en même temps la voix des travailleuses auprès de l'OIT, des Nations unies (ONU) et d'autres organisations intergouvernementales. Le Comité a récemment lancé et coordonné des campagnes concernant les violations des droits des femmes, la protection de la maternité et l'organisation des femmes dans les syndicats. Organe statutaire de la CSI, le Comité des femmes se réunit une fois par an. Ses membres, toutes des dirigeantes syndicales, représentent les organisations affiliées, les FSI et la CSC-TUAC. Le Comité nomme parmi ses membres dix-huit à l'élection par le Congrès comme membres titulaires et suppléantes du Conseil général et six membres comme membres titulaires et suppléantes du Bureau exécutif. Des comités similaires sont également en place à l'échelon régional.



Création d'un comité des femmes : Zimbabwe

« Peu de femmes étaient actives avant le lancement des comités de femmes locaux. Mais une fois qu'on a commencé à organiser des rencontres mensuelles de femmes travaillant dans des magasins, des bureaux, des banques, les chemins de fer et des usines, elles se sont montrées très intéressées. Initialement de petite taille, les groupes ont très vite pris de l'ampleur. Nous avons abordé toutes sortes de questions et porté une partie de problèmes à l'attention des syndicats locaux. Bien que nous ayons dû lever nos fonds nous-mêmes, nous avons réellement réussi à intégrer les femmes dans le syndicat. »

ZCTU Zimbabwe.

Développer l'intégration

Les liens entre les structures de femmes et les organes de prise de décisions du syndicat sont essentiels pour assurer que les idées et les questions qui font l'unanimité parmi les femmes soient reconnues par l'ensemble de l'organisation. En l'absence de tels liens, le comité des femmes devient un lieu où les femmes peuvent se réunir pour exprimer leurs griefs, toutefois sans le moindre espoir de voir leurs préoccupations prises en compte.

Les questions soulevées et les recommandations prises à leur égard par le Comité des femmes ne seront prises en compte au niveau central d'une organisation que lorsqu'elles auront été soumises aux organes directeurs qui les auront approuvées. La recherche montre que bien trop souvent, les comités et bureaux de femmes sont sous-financés, surexploités et maintenus à l'écart des principaux organes de prise de décision du syndicat, et donc traités comme un espace où les griefs des travailleuses peuvent être pansés sans toutefois être résolus.

Comités des femmes : Japon

Notre Comité des femmes n'agit pas comme une organisation séparée mais dépend directement du Comité exécutif. Le Comité des femmes est chargé de mettre en pratique des mesures convenues au niveau de l'organisation des femmes : stimuler l'intérêt parmi les membres du sexe féminin et encourager la participation des femmes. Les principales activités du Comité sont :

- être à l'écoute des plaintes et des griefs des femmes et déterminer où se trouve la cause du problème.
- refléter les opinions des femmes au Comité exécutif.
- former des militantes.
- faciliter la communication entre femmes.
- participer activement aux campagnes et autres activités au sein de la société au sens large.
- refléter le point de vue des travailleuses dans la politique locale ou nationale.

Il est important que les Comités de femmes soient créés en amont depuis la base. En formant une pyramide, les comités de femmes acquièrent une forte assise parmi les affiliées.

Travailleuse du textile, Japon.

Développer les compétences et la confiance en soi

La structure de femmes peut servir de terrain d'entraînement pour les futures dirigeantes syndicales. Le processus d'intégration des femmes à la direction syndicale sera facilité si des échelons sont en place permettant aux femmes appartenant à la structure de femmes de s'engager aussi activement dans les structures décisionnelles centrales du syndicat. L'assignation de sièges pour les femmes au sein des organes directeurs et des mesures encourageant les dirigeantes des structures de femmes à intervenir lors des congrès ont été une façon d'accélérer le processus de développement de la compréhension et du jugement nécessaires pour pouvoir diriger, développement auquel les femmes sont soucieuses de contribuer. De tels mécanismes assurent aussi que les responsables masculins soient régulièrement exposés à des débats concernant des questions préoccupant particulièrement les membres du sexe féminin. Des mécanismes similaires s'avèrent évidemment tout aussi utiles à l'échelon de la section syndicale.

CAMPAGNES MONDIALES POUR LES FEMMES

Parallèlement à la croissance des échanges commerciaux, on assiste à une augmentation du nombre de femmes exerçant une activité rémunérée. Les communications globales facilitent les échanges entre travailleurs et rendent possible la transparence entre travailleurs et consommateurs. L'étoffe fabriquée dans un pays est confectionnée en robes par des femmes dans un autre pays. Ces robes seront, à leur tour, emballées, finies et vendues en Europe, au Japon ou en Amérique du Nord. Les moyens d'existence des travailleuses et des travailleurs dépendent de décisions prises dans des pays lointains concernant ce que veulent les consommateurs et où et comment les marchandises seront fabriquées.

La communication globale facilite la coopération entre les fabricants et les distributeurs. Elle pousse aussi les travailleurs à partager des informations et des idées et à se serrer les coudes pour empêcher que des entreprises avides de profit n'exploitent les plus vulnérables en offrant des conditions sensiblement différentes selon le pays où elles se trouvent.

Etats-Unis : Commerce de vêtements

Le détaillant de vêtements étasunien Gap se fournit auprès de 3 010 usines dans plus de 50 pays. La concurrence féroce qui se livre dans le marché de l'habillement a forcé l'entreprise à se mettre en quête de sources de production meilleur marché. Des campagnes de boycott par des jeunes qui achetaient auparavant la marque Gap ont obligé l'entreprise à introduire un code de conduite et à publier un rapport concernant les conditions dans toutes les usines où sont fabriqués ses articles. D'après le rapport, peu d'usines satisfont pleinement aux clauses du code de conduite, cependant Gap a indiqué qu'elle espérait éviter de nouveaux boycotts en oeuvrant à améliorer les conditions.
Site Web de Gap.

Réglementations internationales

La pauvreté des femmes est exacerbée par les actions du gouvernement. Ce problème se trouvait au sommet d'une liste de douze domaines critiques qui a fait l'objet d'un débat entre gouvernements et ONG à l'occasion de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, à Pékin. La conférence a attiré l'attention sur le fait que la réglementation des échanges, la privatisation, la gestion économique, la levée des impôts et la dépense des revenus fiscaux, les accords de prêt et de remboursement relatifs à la dette nationale sont tous assortis d'une dimension de genre. La Conférence de Pékin a exhorté les gouvernements à tenir compte de ces dimensions de genre à l'heure de formuler des politiques.

Campagnes pour le changement

Les femmes ont énormément à gagner des campagnes visant à mettre sur le tapis et à remettre en question les décisions prises par les organisations internationales, de même qu'en mettant à l'épreuve les ministres des gouvernements qui en sont membres. Ils régulent les échanges commerciaux, le mouvement d'entreprises et les revenus des agriculteurs sans tenir compte de toute l'ampleur des conséquences de leurs décisions au pays. Le commerce mondial est régulé par toute une série d'institutions différentes : les Institutions financières internationales (IFI), l'Organisation mondiale du commerce (OMC), l'Organisation internationale du travail (OIT) et diverses autres organisations appartenant au système des Nations unies.

Coopération européenne

A mesure que les travailleurs et les entreprises peuvent circuler plus librement à l'intérieur de l'Europe, les salariés se voient livrés à une compétition effrénée les uns avec les autres. Les femmes continuent à toucher moins que les hommes et des inégalités flagrantes apparaissent entre les différents pays. En oeuvrant pour le maintien de normes partout en Europe, les syndicats peuvent assurer de meilleures conditions de la part de sociétés rentables et une équité accrue entre les différents pays.
Confédération européenne des syndicats (CES).

Liste de contrôle n° 5

Construire une coalition

- ⊗ Avancez des arguments en faveur d'une coalition ; pouvoir d'influence accru, couverture médiatique accrue, partage des ressources et des compétences, et rendre le groupe de pression plus à même d'approcher les décideurs.
- ⊗ Ralliez le soutien ; identifiez des organisations partenaires dont les membres sont aussi affecté(e)s. Leurs réseaux et leur influence renforceront votre campagne.
- ⊗ Il conviendra peut-être de parvenir à un consensus entre les membres de la coalition quant aux résultats visés. Il n'est pas nécessaire d'être d'accord sur toute la ligne, toutefois, une plate-forme commune est indispensable.
Comment négocieriez-vous ?
- ⊗ Accordez-vous sur une déclaration claire de ce que vous entendez accomplir
- ⊗ Obtenez des informations à l'appui de votre argumentation
- ⊗ Vos partenaires peuvent-ils vous aider dans la recherche de données, ou en vous fournissant une expertise ou des preuves tirées d'études de cas ?

Les centrales syndicales nationales sont membres de l'Organisation internationale du travail, au sein de laquelle elles possèdent une voix dans l'élaboration de normes internationales pour les travailleurs dans le monde. Le fait qu'ils n'aient pas d'affiliation directe au sein des autres organisations internationales ne doit pas empêcher les syndicats de faire du lobbying auprès de ministres de gouvernements nationaux qui sont leurs membres, afin d'assurer que les décisions qu'ils prennent dans d'autres fora ne nuisent pas aux normes du travail auxquelles ils ont souscrit.

Campagne internationale pour la ratification de la Convention n° 183 de l'OIT relative à la protection de la maternité. Pour faire en sorte que cet objectif soit atteint, la Confédération mondiale du travail (CMT) avait appelé les confédérations syndicales nationales à interpeller les leaders politiques, les responsables des ministères du travail et les délégués de la Conférence internationale du travail en leur adressant des lettres, ainsi que par des rencontres en personne, de manière à obtenir leur soutien en faveur de la ratification de la Convention dans les pays membres. D'autre part, la CMT avait demandé aux syndicats affiliés de rallier le soutien de leurs membres en disséminant des informations concernant les droits couverts par ladite convention. Le message était clair : ratification! Les plans incluaient la création de comités de contrôle chargés de suivre les réponses des gouvernements et de collaborer avec les médias pour maintenir la pression et rendre compte de tous progrès.

Les syndicats pour les femmes - les femmes pour les syndicats

Cette campagne a principalement pour objectif d'augmenter le taux d'affiliation syndicale des femmes, plus particulièrement dans les zones franches d'exportation (ZFE), l'économie informelle, ainsi qu'auprès des migrantes et



Liste de contrôle n° 6

Construire une campagne

- ⊗ Qu'espérez-vous obtenir ? Faites une recherche sur les politiques et les normes à l'appui de votre programme de campagne.
- ⊗ Faites de recherches sur les problèmes ciblés. De quelle manière les gens sont-ils affectés ? Que pensent-ils ? Quels sont leurs sentiments ?
- ⊗ Comment agencer un changement ? Ciblez les acteurs susceptibles d'influencer le changement, examinez leurs convictions actuelles. Un sondage pourrait s'avérer utile.
- ⊗ Quel est votre message ? Utilisez un langage simple. Soyez positif.
- ⊗ Comment communiquerez-vous ou influencerez-vous le groupe cible ?
- ⊗ Dressez un emploi du temps et un plan des principales activités, des ressources nécessaires, des tâches à accomplir et des personnes qui les accompliront.

des jeunes femmes. Nous voulons aussi accroître la représentation des femmes au sein des structures décisionnelles des syndicats. Cette campagne permettra aux syndicats de plaider en faveur des droits des travailleuses et d'œuvrer au renouvellement de la culture et des structures syndicales, de manière à les débarrasser des obstacles empêchant les femmes de devenir des membres et des dirigeantes actives.

La campagne a contribué à des augmentations des effectifs syndicaux dans de nombreuses régions du monde. La COTU, au Kenya, a organisé 10 000 travailleuses, essentiellement dans les ZFE ; en Tunisie, l'UGTT a constaté que la création d'un centre médical pour les femmes facilitait l'organisation des travailleuses. Ailleurs, la visibilité des femmes au sein des syndicats a augmenté. A titre d'exemple, les membres de l'ONSL et de la CGTB au Burkina Faso ont brandi des bannières et enfilé des uniformes spéciaux, tandis qu'au Niger, une marche des femmes a été organisée avec le soutien du comité des femmes. Au Ghana, l'adoption d'une terminologie sans a priori de genre, l'organisation d'une formation sur la négociation collective pour les femmes et une présence accrue des femmes au comité exécutif sont autant d'éléments qui ont contribué à changer la culture au sein de la centrale syndicale ghanéenne.

Dates opportunes pour le lancement d'une campagne :

8 mars - Journée internationale de la femme – en 2007, la CSI a mené une campagne pour une protection accrue de la maternité. Le 8 mars 2008, cent ans se seront écoulés depuis la Première Journée internationale de la femme. A l'occasion de ce centenaire, la campagne sera ciblée sur le Travail décent pour les femmes.

17 octobre - Journée internationale pour l'éradication de la pauvreté.

25 novembre - Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

1 décembre - Journée mondiale de lutte contre le SIDA.

INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE

Genre

La famille, la société et la culture conditionnent qui nous sommes, les rôles et les responsabilités que nous assumons. Le genre conditionne, à son tour, les attentes que nous avons vis-à-vis de nous-mêmes et des autres. Autant de critères qui varient de génération en génération et d'un endroit à un autre, de même qu'en fonction de l'appartenance ethnique et du statut social. Par-delà ces variables, une inégalité persistante se distingue entre les femmes et les hommes.

La plate-forme d'action mondiale

La plate-forme d'action mondiale adoptée par la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes de l'ONU à Pékin, en 1995, a convenu que les gouvernements et autres organisations devraient œuvrer pour l'« intégration de la dimension de genre. »

L'intégration de la dimension de genre est une stratégie organisationnelle visant à accomplir et à maintenir l'égalité de genre et le renforcement du pouvoir des femmes.

Parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes ne doit pas être une préoccupation « de femmes », il s'agit d'un élément fondamental pour la réalisation des objectifs de l'ensemble des syndicalistes. Des mesures dynamiques axées spécialement sur les femmes sont requises pour corriger la discrimination existante et pour changer les attitudes et conditions dans les syndicats et par les syndicats.

Des mesures sont nécessaires autant pour renforcer la sensibilisation parmi les femmes que pour les aider à concilier leur travail avec leur vie personnelle et familiale, tout en permettant également aux hommes de disposer de temps pour leur famille et de partager les responsabilités familiales.

Programme d'action de la CSI pour parvenir à l'égalité de genre dans les syndicats.

Rééquilibrer les comportements

La masculinité et la féminité sont modelées et remodelées par les femmes et les hommes. Dès lors, dans une organisation qui se veut engagée en faveur de l'égalité, il incombe aux membres des deux sexes d'assumer la responsabilité qui consiste à rééquilibrer leurs comportements, en organisant et en réorganisant la façon dont les affaires sont menées jusqu'à obtenir le changement social désiré. L'intégration d'une dimension de genre ne se résume pas à l'éradication des formes les plus flagrantes de discrimination et de harcèlement. L'intégration c'est, avant tout, promouvoir l'égalité des chances en luttant contre les inégalités significatives, qui résultent elles-mêmes de conditionnements profondément ancrés. L'intégration de la dimension de genre a parfois servi de prétexte à la dissolution d'organisation de femmes. Les femmes ont néanmoins besoin d'une voix claire et collective pour guider le processus de réforme, faute de quoi la réforme manquera de direction. Un comité des femmes peut donc jouer un rôle utile dans l'orientation et l'encadrement de la stratégie d'intégration.

Les avantages de l'intégration de la parité

Malgré de gros efforts fournis, les comités/structures de femmes ne sont pas parvenus à changer complètement la culture des syndicats, la manière dont ils opèrent, les priorités qu'ils se fixent et les rôles qu'ils jouent. Les syndicats reconnaissent que l'ensemble de leurs membres, sans distinction, doivent être pleinement impliqués dans la réalisation de l'égalité. Au lieu de se centrer sur un besoin que les femmes pourraient avoir et d'isoler ce besoin comme un problème « de femme », nous examinons le rôle que peut jouer l'organisation toute entière pour satisfaire à ce besoin et les avantages en résultant pour l'organisation dans son ensemble. L'intégration d'une dimension de genre permet à l'ensemble des membres de devenir conscients du fait que les femmes ne seront pas les seules à bénéficier du changement : recettes accrues provenant des cotisations syndicales, apport de nouveaux talents dans l'organisation de nouveaux secteurs ou industries, plus de travail favorable à la vie de famille et des pratiques syndicales favorables pour tous les membres. Jusqu'à présent, nous avons souligné le besoin d'impliquer les hommes dans le processus de changement. Un changement dans l'équilibre des rapports sous-entend cependant un processus réciproque, partagé à mesure égale par les femmes et les hommes.

Analyse de genre: Permet d'identifier les mesures pratiques que vous pouvez prendre pour progresser vers une égalité accrue.

Comment procéder à une analyse de genre

L'analyse de genre a pour objectif de collationner les preuves, les opinions et les expériences des membres et des membres potentiels pour pouvoir apprécier dans quelle mesure le syndicat répond, à l'heure actuelle, aux besoins des femmes et des hommes. Si un genre ou les intérêts d'un genre semblent prendre le dessus, vous devrez déterminer si ces inégalités ont réellement de l'importance. Si c'est le cas, vous devrez identifier les priorités en vue d'une amélioration. Les plans en vue d'une amélioration devraient être sous-tendus par un engagement politique continu en faveur de l'intégration des femmes, l'établissement d'objectifs chiffrables, qui puissent être utilisés pour surveiller les progrès et progressivement améliorer les pratiques. Vous pourriez, par exemple, prendre des mesures positives, le cas échéant, pour impliquer davantage de femmes dans la prise de décision ou le recrutement de membres. Vérifiez si les résolutions présentées au Congrès sont biaisées : veillez à impliquer les membres à tous les échelons dans la collecte et l'examen d'informations sur le genre. L'intégration d'une dimension de genre est un processus continu qui permet de vérifier l'impact et d'assurer la visibilité des enjeux.

Les différentes étapes de l'analyse de genre

1. Identification des écarts entre les genres

Un audit de genre doit être réalisé pour identifier les écarts éventuels entre les genres. Évaluez vos activités principales et/ou les actions de départements clefs en veillant à fournir des chiffres précis et des informations actualisées. Recherchez des écarts et des différences par genre et reprenez les plus significatifs d'entre eux. Aidez-vous de l'exemple de liste de contrôle N° 7 ci-après.

2. Analyse

Comprendre pourquoi un écart de genre existe peut être difficile. De nombreux facteurs différents entrent en jeu. Les différences entre femmes et hommes incluent notamment :

- ressources - temps, argent ou accès à un moyen de transport
- confiance en soi – qui résulte souvent de l'éducation et du statut dans l'emploi
- travail et loisirs – responsabilités familiales
- valeur – liée à la participation aux activités
- droits et libertés – faire ce que nous considérons opportun
- conduite et priorités – des personnes déjà impliquées

3. Consulter les membres

Les chiffres peuvent vous indiquer ce qui se passe mais pas pourquoi. Pour savoir pourquoi les gens adhèrent ou n'adhèrent pas au syndicat, vous devriez peut-être directement poser la question aux membres et aux membres potentiels. Un bref résumé basé sur une discussion informelle avec un groupe, un questionnaire ou un rapide face-à-face avec des membres de différentes catégories pourront vous éclairer.

Les Statuts de la CSI stipulent :

Pour faire du mouvement syndical une force de ralliement global, attentif aux points de vue et aux besoins de tous les secteurs de la population active mondiale : la CSI fera progresser les droits des femmes et l'égalité de genre, garantira la pleine intégration des femmes dans les syndicats et encouragera activement une totale parité de genre dans ses organes directeurs et dans ses activités à tous les niveaux.

A cette fin, les Statuts de la CSI incluent des dispositions :

- relatives à la composition des délégations et la représentation au Congrès
- relatives à la composition du Conseil général et du Bureau exécutif: (un objectif progressif, commençant à 30%, pour un nombre minimum de femmes qui soient membres du Bureau exécutif) Cf. Ressources et Contacts, page 49.

4. Préparer un plan

Une fois que vous saurez ce qui se passe et pourquoi, vous pourrez préparer et adopter un plan d'action. Tâchez d'impliquer autant de personnes que possible dans la mise au point de votre plan.

5. S'assurer du succès de l'intégration de genre

Quatre facteurs essentiels ont été identifiés pour une intégration effective de la dimension de genre, à savoir :

- Dirigeants – pour que l'intégration de la dimension de genre réussisse, les personnes au sommet de la hiérarchie doivent diriger le processus
- assignation claire des responsabilités – assurez-vous que chaque personne sache ce qu'elle a à faire; dressez une liste de contrôle et distribuez la à toutes les personnes impliquées
- renforcer l'expertise et la formation – discussions, aide pratique, compréhension des avantages découlant de l'intégration de la dimension de genre pour l'ensemble des membres, affronter les attitudes négatives
- suivi et révision de votre plan d'action – participation des membres dans le rassemblement de données attestant de la performance du syndicat, révision et modification du plan si nécessaire

Exemple de liste de contrôle pour l'intégration de la dimension de genre

Veillez trouver à la page suivante une liste de contrôle complète (N° 7) qui peut être adaptée en fonction des différentes situations. Vous pouvez vous en servir pour examiner votre propre organisation. Un groupe de travail pourrait faire une évaluation de ses activités en se servant de trois ou quatre des points y figurant: comprendre les besoins, prendre des décisions, comprendre les obstacles et la direction. Il est évident que ces thèmes peuvent, à leur tour, donner lieu à tout un éventail d'autres questions, à une discussion intéressante et, finalement, à un programme de réforme.



Liste de contrôle n° 7

Intégration de la dimension de genre

- ⊗ La politique de l'organisation – L'organisation dispose-t-elle d'une politique claire concernant tous les aspects de l'égalité de genre, y compris une politique pour la promotion de l'intégration des femmes ?
- ⊗ L'utilisation des fonds – Une dotation adéquate est-elle prévue pour la mise en oeuvre de la politique de genre sous ses moindres aspects ?
- ⊗ Procédures, mise en pratique de la politique – Comment la politique de genre est-elle mise en pratique? Régit-elle réellement l'ensemble de vos activités ?
- ⊗ Comprendre les besoins – Y a-t-il des écarts considérables au niveau de l'affiliation ? Comment consultez-vous les membres ? Votre technique de consultation vous permet-elle d'appréhender les besoins des femmes?
- ⊗ Prise de décision – Les femmes sont-elles adéquatement représentées à l'heure de prendre des décisions ou de fixer des priorités ? Procédez-vous régulièrement à des examens de l'impact de vos activités sur les membres du sexe féminin ?
- ⊗ Supervision de l'information – Collectez-vous suffisamment d'information concernant les femmes et les hommes pour mener à bien une supervision efficace des activités par genre ? Vous reportez-vous aux résultats obtenus à l'heure de prendre des décisions ? Utilisez-vous régulièrement ces données pour évaluer l'efficacité de vos activités principales?
- ⊗ Visibilité – La voix de la femme peut-elle être entendue ou reflétée dans tous vos rapports, ainsi que dans toutes vos réunions et publications ?
- ⊗ Briser les obstacles – Comprenez-vous pleinement les obstacles qui dissuadent les femmes d'adhérer, de participer, de prendre la parole ou de concourir pour accéder aux postes de direction de votre syndicat ?
- ⊗ Organes directeurs– Les hommes dirigeants de votre syndicat oeuvrent-ils activement à la promotion du changement ? Comment faites-vous en sorte que les hommes acquièrent une compréhension des problématiques de genre ?
- ⊗ Structures de femmes – Les structures de femmes et la représentation des membres du sexe féminin sont-elles pleinement intégrées au sein des structures décisionnelles ?
- ⊗ Ciblage – Ciblez-vous vos activités et vos services ? Les femmes sont-elles encouragées à s'impliquer plus activement ? Reconnaissez-vous qu'une action positive puisse s'avérer nécessaire si vous désirez obtenir des résultats ?

CONSTRUIRE L'ÉGALITÉ

Les rôles que les femmes et les hommes assument au foyer affectent leur accès au travail de nombreuses façons différentes. Même si les femmes génèrent une part nettement plus importante du revenu familial à l'heure actuelle, il y a peu d'indices suggérant que les hommes font plus de travail ménager en contrepartie. Partout dans le monde, il est estimé que les travailleuses réalisent trois fois plus de tâches ménagères que les hommes. Ainsi, une femme peut consacrer jusqu'à six heures par jour aux tâches ménagères tandis qu'un homme n'en consacrerait que deux, en moyenne. Les parents confirment que le fait d'avoir de jeunes enfants multiplie par deux la quantité de travail ménager. Les études montrent toutefois que la part de ces responsabilités assumée par les pères de famille reste minime, et ce, même lorsque les mères ont une vie professionnelle. Les femmes représentent l'unique soutien pour un nombre de plus en plus important d'enfants dans le monde. Les hommes quittent le foyer familial en quête de travail, les couples divorcent et le nombre de mariages ne cesse de diminuer. Que ce soit par choix ou par nécessité, une mère isolée doit gagner sa vie et subvenir à sa famille. Les pères passent moins de temps avec leurs enfants car, en tant que soutien de famille, ils se sentent constamment sous pression. Les responsabilités familiales peuvent, dans certains cas, augmenter leur sens de responsabilité envers l'emploi ou la carrière. D'aucuns n'ont pas d'autre choix que de passer peu de temps en compagnie de la famille qu'ils soutiennent et n'ont dès lors pratiquement pas le temps de voir leurs enfants grandir.

L'égalité commence à la maison



L'employée de bureau

« Je me réveille à six heures, quand l'alarme sonne. Je me lève, je me lave, je m'habille, je réveille les enfants. Je les prépare pour l'école et je prépare le petit déjeuner pour mes trois enfants et mon mari. Ensuite, je débarrasse la table, je range la vaisselle, j'envoie les enfants à l'école avec leurs paniers-repas que j'ai préparés la veille. Je reviens du boulot avant mon mari parce que j'ai un horaire flexible. Je fais la vaisselle du matin, je prépare le goûter pour quand les enfants rentrent de l'école. Puis je prépare le souper, je mets la table, je sers le souper, je débarrasse la table et je prépare les paniers-repas pour le lendemain. Il arrive que je doive aider un des enfants avec ses devoirs. Puis je les mets au lit. Le week-end, je fais les poussières, je fais la lessive, je repasse, je passe l'aspirateur. Mon mari m'aide à faire les courses le week-end, puis il tond la pelouse. »

Employée de bureau, Canada.



L'ouvrière agricole

Pour les femmes du village, la journée commence dès l'aube. La première tâche consiste à ramasser du bois à brûler. Aussitôt qu'on a ramené le bois à la maison, il faut aller chercher de l'eau. Une femme doit balayer toute la maison, la cour, le poulailler, faire la lessive, puis préparer le premier repas de la journée. Il faut ensuite donner le bain aux enfants et les nourrir. Les travailleuses doivent être au boulot avant dix heures. L'heure de table à midi suffit tout juste à rentrer à la maison pour préparer un repas, faire la vaisselle et retourner au travail. A la fin de la journée de travail, il faut encore retourner chercher de l'eau et il faut encore préparer un repas pour la famille. La journée ne s'achève que lorsque la vaisselle et le nettoyage sont faits.

Ouvrière agricole, Sénégal.



Activité
20



Activité
21



LE DROIT AU TRAVAIL

Charte des droits des travailleuses

- Garantir l'accès à une scolarisation gratuite et obligatoire pour filles et garçons, interdire les pires formes de travail des enfants.
- Mettre fin à la discrimination dans l'emploi et la formation; garantir la sécurité d'emploi.
- Appliquer le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale.
- Santé et sécurité au travail ; les normes s'appliquant aux femmes devraient être revues afin de les étendre aux hommes (sauf protection de la maternité).
- Protection de la maternité au travers de la législation et de conventions collectives ; rémunération pendant le congé de maternité équivalent aux gains antérieurs et en aucun cas inférieurs aux deux tiers de ces gains.
- Promouvoir le partage des responsabilités familiales, aménager les horaires de travail flexibles, de meilleures perspectives de développement professionnel.
- Intensifier la syndicalisation des travailleuses, développer une perspective de genre dans toutes les activités et répondre aux besoins des femmes.

Les obligations du gouvernement

La plupart des Etats dans le monde ont signé la déclaration internationale des droits de la femme, la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). Ce faisant, ils se sont engagés à mettre en oeuvre les droits des travailleuses tels qu'ils sont exprimés à l'article 11 et à adopter des mesures concrètes pour aider les femmes à faire valoir ces droits.

La CEDAW stipule que les femmes ont le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, de même qu'à un traitement équitable dans l'accès à la formation et la promotion. Une femme a droit à un congé de maternité lorsque cela s'avère nécessaire ; elle a droit à un salaire égal pour un travail égal mais doit aussi bénéficier de la même rémunération pour un travail différent qui a néanmoins une valeur égale pour son employeur. La CEDAW stipule, par ailleurs, que les Etats qui ont ratifié la Convention ont l'obligation d'éduquer et d'encourager les familles à œuvrer pour un changement dans le sens d'un partage plus équitable des responsabilités ménagères.

Foyer et travail

Le travail ménager non rémunéré, nuit au droit à un travail rémunéré. Sans crèches ou garderies, sans aide familiale et sans un partage plus équitable des tâches ménagères, une femme bénéficie de droits égaux dans l'accès à un travail rémunéré en principe, mais pas dans la pratique. Elle sera obligée de travailler à temps partiel, de travailler à domicile ou d'accepter un poste moins qualifié. En revanche, un homme peut choisir s'il veut que son travail passe au premier plan, au même titre qu'il peut choisir de travailler plus d'heures ou d'être affecté ailleurs pour améliorer ses perspectives. Il peut augmenter ses revenus ou convoiter une promotion. Les femmes ont, quant à elles, tendance à être confinées à des emplois faiblement rémunérés, à temps partiel, à domicile ou occasionnels. Elles sont obligées de s'en accommoder parce que c'est la seule façon qu'elles ont de concilier le travail et les responsabilités familiales, qui leur incombent en vertu des traditions. Pendant ce temps, les hommes se voient contraints de faire de plus en plus d'heures pour gagner plus, à travailler en équipes ou à faire des heures supplémentaires. Les hommes ont, eux aussi, fort à gagner d'une remise en question de la manière dont les comportements selon le genre conditionnent nos choix et nos perspectives professionnelles.

Un partage plus équitable contribuerait à la réalisation des droits des femmes. Les hommes perdraient certaines libertés, certes, mais cette perte serait compensée par des gains, puisque les femmes seraient mieux payées. Les hommes ne seraient dès lors plus soumis aux mêmes pressions professionnelles et pourraient jouir d'une relation plus étroite avec leurs enfants.

Garderies d'enfants

La Convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes reconnaît que l'existence d'un 'réseau de garderies d'enfants' est essentielle si l'on tient à ce que le droit au travail rémunéré soit une réalité pour les deux parents. Partant du principe qu'elles permettent aux femmes de gagner leur vie, les garderies sont la meilleure façon de réduire la pauvreté dans la famille, dans n'importe quelle société. Un moyen efficace pour les gouvernements de permettre aux parents isolés d'accéder au marché de l'emploi serait donc de



Garde d'enfants

« Je suis venue à Rio pour chercher du travail et je me suis installée chez une personne de ma famille. J'ai laissé mon enfant chez mes parents. Sans mes parents, je ne pourrais pas travailler. Je ne gagne pas assez pour payer la garderie, c'est trop cher. Mon salaire ne me permet pas d'aller voir mon enfant le week-end. »
Travailleuse d'usine, Brésil.



Garde d'enfants

« Mes parents retraités s'occupent de ma fille. Ils le font parce qu'ils n'ont pas le choix. Je suis une mère seule et ce que je gagne ne suffit pas pour payer une garderie à plein temps. »
Vendeuse, Ecosse.

mettre en place un réseau public de garderies d'enfants. Les employeurs réalisent eux aussi qu'il est judicieux de développer des politiques favorables à la famille pour leur personnel, attendu qu'elles leur permettent de recruter de bons employés et de s'assurer la loyauté de ces derniers. Partager le coût de la garde d'enfants est un choix économiquement viable, tant du point de vue de l'employeur que de l'employé.

Que peuvent faire les syndicats ?

Des discussions avec les travailleuses et travailleurs ne tardent pas à révéler certaines des difficultés auxquelles se trouvent confrontés les parents et autres personnes qui s'occupent des enfants. Les syndicats peuvent soutenir les déléguées d'entreprise, les former et les encourager à parler aux employeurs à propos de la possibilité d'accorder des absences avec ou sans solde aux employé(e)s pour la garde des enfants en cas de maladie, un congé de paternité, des heures flexibles pour permettre aux employés de s'adapter aux horaires de l'école, outre la création d'une garderie d'enfants pour retenir leurs employé(e)s.



« Nous nous efforçons de combler les vides législatifs à travers la négociation entre les employés et le patronat. L'un de ces vides concerne la garde des enfants et les congés parentaux rémunérés. Nous demandons aux employeurs de participer au coût de la garde des enfants et d'inclure une clause à cet effet dans la convention collective. Chaque année, nous publions des informations concernant les négociations avec les employeurs dans notre « bulletin des négociations collectives », qui permet aussi d'apprécier comment fonctionne le processus de négociation. Cette publication peut être comparée à un « livre de recettes » qui montre comment créer les choses dont nous avons toutes et tous besoin.
Responsable syndicale, Pays-Bas.

Activisme syndical, Australie

« Organiser, organiser, organiser », c'est là notre principal défi, pas seulement pour ce qui a trait au recrutement de travailleuses mais aussi dans notre rôle de militantes syndicales, qui consiste à assurer que les préoccupations des femmes soient des préoccupations pour l'ensemble du mouvement syndical. »
ACTU Australie.

Salaire égal pour un travail de valeur égale

Il y a, à l'heure actuelle, dans le monde environ 550 millions de travailleuses et de travailleurs qui touchent moins de 2 dollars par jour. Ces personnes, ainsi que les membres de leurs familles souffrent de malnutrition et de problèmes de santé, et ce, en dépit du fait qu'elles exercent une activité rémunérée. Bien plus de la moitié des travailleurs pauvres dans le monde sont des femmes. Même lorsqu'une organisation syndicale existe, le processus de négociation collective a souvent manqué de tenir compte de la discrimination entre hommes et femmes et de la sous-évaluation du travail des femmes. Pour faire en sorte que les femmes adhèrent aux syndicats de façon durable, il conviendra de veiller à une participation plus active des femmes à l'ensemble des processus liés au choix des priorités d'action et la négociation des avantages et des conditions. Les femmes doivent être présentes, d'une part pour s'assurer que leurs préoccupations soient soulevées et, d'autre part, pour suivre le processus du début à la fin afin de s'assurer que leurs priorités ne soient pas reléguées au bas de l'agenda.

Sous-évaluation du travail des femmes

Les hommes gagnent plus que les femmes. En Europe, ils touchent, en moyenne, jusqu'à un tiers de plus que les femmes. Ailleurs dans le monde, l'écart est encore plus grand. Même si elle a fait couler beaucoup d'encre, force est de constater que l'égalité salariale entre l'homme et la femme est encore loin d'être une réalité. Au vu des tendances à l'échelon mondial, l'explication tendrait vers la croyance traditionnelle selon laquelle certaines tâches sont pour les femmes et d'autres pour les hommes. Il est cependant impossible de distinguer une logique dans la répartition sexospécifique des tâches d'un point de vue géographique. Ce qui sera traditionnellement considéré comme un travail d'homme en Europe, l'extraction minière ou la construction, par exemple, pourrait très bien être vu comme un travail de femme en Asie. Vous pourriez faire une liste des emplois traditionnellement masculins et une autre liste des emplois traditionnellement féminins, et ensuite tenter de déterminer quelles sont, selon vous, les raisons de cette distinction. En Europe, on pourrait avoir tendance à affirmer que les hommes conviennent mieux aux travaux lourds ou salissants. Toutefois, il suffit d'examiner la situation dans le monde pour se rendre compte que ce sont les femmes qui produisent la majeure partie de la production alimentaire, qui représente pourtant un travail lourd. On entend parfois dire que les jeunes femmes conviennent mieux aux tâches monotones comme la production à la chaîne, mais est-ce là la vraie raison pour laquelle des jeunes femmes triment pour des salaires dérisoires dans des usines aux quatre coins de l'Asie ?

Il est parfois affirmé que les femmes et les hommes sont dotés de compétences différentes ou d'aptitudes différentes à assimiler différentes compétences. Les filles obtiennent de meilleurs résultats au niveau de l'enseignement, toutefois, la tradition veut qu'elles apprennent des choses différentes à l'école et elles semblent incapables de traduire leur meilleure éducation en une meilleure rémunération. Le marché du travail se comporte à l'instar de n'importe quel autre marché. Si une poignée de gens seulement sont dotés d'un talent particulier, ce talent vaudra plus sur le marché. Si beaucoup de personnes partagent une même compétence, celle-ci vaudra moins sur le marché. Depuis le début, les syndicats ont su mieux négocier les conditions et les salaires pour des postes moins qualifiés. L'étiquette 'qualifié' ou 'non qualifié' qu'on colle à un travail a peut-être davantage à voir avec le nombre de gens qui sont là pour le faire.

Le pouvoir qu'ont les travailleuses et travailleurs de s'organiser et de mener des négociations est d'une importance capitale. Une seule chose semble immuable : quel que soit le travail, le salaire et le statut y associé tendent à diminuer lorsqu'il est effectué par une femme. La faible valeur attribuée aux compétences des femmes au sein de la communauté tend à se répercuter sur le lieu de travail.

Les femmes verront l'intérêt de s'affilier si elles se rendent compte que les syndicats travaillent pour les femmes dans la pratique, s'occupent de leurs questions et les représentent effectivement. Programme d'action de la CSI pour parvenir à l'égalité de genre dans les syndicats.



Mesurer la valeur

Le droit légal à un salaire égal pour un même travail ne changera pas grand chose pour les femmes se trouvant dans des situations similaires à celles évoquées dans les exemples ci-dessus. C'est précisément pour cette raison que le syndicat doit cibler son action sur la notion de « valeur égale ». Laquelle des deux activités ajoute plus de valeur au produit : le travail du tailleur ou celui de la couturière, le travail de l'infirmier ou celui de l'électricienne de l'hôpital, celui du cuisinier de la cantine ou de l'assembleuse de la chaîne de production. L'évaluation des emplois est censée mesurer d'une façon plus scientifique la valeur de chaque emploi en examinant les exigences qu'il impose à la personne qui l'exécute. Le but est de tenter de mesurer ce que la personne fait et le degré de responsabilité que la tâche représente par rapport au produit fini. Essayez de le faire pour vous-même et vous constaterez à quel point il est difficile de juger qui du tailleur ou de la couturière contribue plus de valeur au produit fini.



Différences de tradition

« La plupart des travailleuses des plantations sont illettrées et la tradition les empêche d'assister aux cours de formation. Ce sont des travailleuses saisonnières et de ce fait, ne bénéficient d'aucune protection légale. Les employeurs peuvent donc aisément les licencier et les priver de droits de maternité. Elles sont traditionnellement confinées à des activités faiblement rémunérées. Elles n'ont pas de dirigeantes pour les représenter. »
Organisatrice rurale, Bangladesh.



Différences de traitement

« La main-d'œuvre est de 600 employés, dont un tiers sont des femmes. Il y a environ 400 permanents, dont une poignée seulement de femmes. Le gouvernement contrôle les salaires. Les employés permanents ont droit à de la farine de maïs, une fois par mois, et à un logement. Le comité des travailleuses se réunit mensuellement avec la branche syndicale locale. La question a été portée à son attention et nous avons engagé des discussions concernant les différences de traitement. Rien n'avait été dit auparavant parce que les femmes n'étaient pas organisées. »
Trésorière syndicale, Tanzanie.



Différences dans l'emploi

« L'industrie de l'habillement est hautement lucrative pour les fabricants philippins; la demande est élevée et la main-d'œuvre bon marché. L'employeur achète le tissu qui est débité par des coupeurs, généralement des hommes. Cette partie de la production est modernisée et située à l'intérieur de l'enceinte de l'usine. Les femmes ramassent les pièces de tissu, les cousent à la maison, rapportent les vêtements finis et emportent un nouveau lot de tissu. Les femmes assument le coût de l'espace de travail, du transport, de l'entretien des machines et du fil. Le prix à l'unité est extrêmement bas mais le risque de protestation est lui aussi très limité car les femmes sont éparpillées et inorganisées. »
Secrétaire syndicale, Philippines.



La Convention n° 100 de l'Organisation internationale du travail stipule : «chaque membre devra... assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale.»

Les gouvernements qui ont ratifié la Convention de l'OIT sur le salaire égal ont l'obligation de traduire les principes qui y sont exprimés dans les termes de leur législation nationale. Les organisations des travailleurs doivent intensifier leurs campagnes pour faire en sorte que les gouvernements et les employeurs mettent en œuvre le principe de valeur égale. Votre pays a-t-il ratifié la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération et ajusté sa législation de manière à mettre en pratique le principe de valeur égale ?

Protection de la maternité

Les changements apportés à la Convention n° 183 de l'OIT et à la Recommandation n° 191 qui l'accompagne (qui inclut encore plus de clauses qu'auparavant) concernant la protection de la maternité s'appliquent à présent à toutes les travailleuses employées y compris celles qui le sont dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant. Les pays membres qui ratifient la Convention n° 183 sur la protection de la maternité ont l'obligation de procéder à la réforme de leur législation conformément aux termes de la convention. La Convention relative à la protection de la maternité compte parmi les toutes premières conventions de l'OIT et a été plusieurs fois révisée et renforcée depuis son introduction. La législation doit inclure les deux droits élémentaires suivants : Une période de congé de maternité fixée à 14 semaines minimum et à un taux de rémunération qui ne doit pas être inférieur à deux tiers du salaire antérieur de la femme ou du salaire tel que pris en compte pour le calcul des prestations à l'échelle nationale. A l'issue du congé de maternité, et durant la période qui suit ce congé, la femme doit être assurée, lorsqu'elle reprend le travail, de retrouver le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux. La femme a droit à une ou plusieurs pauses quotidiennes ou à une réduction journalière de la durée du travail pour allaiter son enfant et doit être préservée de conditions de travail qui comportent un risque reconnu ou significatif pour la santé de la femme et de l'enfant.



Maternité

« Dans les petites plantations de thé, les femmes enceintes continuent généralement à travailler sans interruption jusqu'à l'accouchement ; elles reprennent le travail peu après car elles ne sont pas payées pendant le congé de maternité. Elles deviennent très faibles et tombent fréquemment malades. »

Organisatrice, National Workers Congress, Sri Lanka.

« Nous avons eu le cas d'une assistante médicale travaillant sous contrat dans un hôpital privé. Quand ils ont appris qu'elle était enceinte, ils ont refusé de renouveler son contrat. Quatre mois après l'accouchement, ils l'ont rembauchée sous un nouveau contrat.

Organisatrice USO, Espagne.



Activité
25



DÉVELOPPER L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Comme il a été signalé auparavant, la discrimination à l'égard des femmes peut survenir lorsque des conditions sont appliquées aux femmes qui ne sont pas appliquées aux hommes. La Fédération internationale des ouvriers du transport a réalisé une enquête auprès de ses organisations affiliées, ciblée plus spécifiquement sur les femmes. Pratiquement une travailleuse sur quatre a signalé que l'apparence physique était utilisée comme un critère de sélection pour l'embauche de femmes, une femme sur trois a affirmé avoir fait l'objet d'un traitement inéquitable à l'heure de postuler pour une promotion et plus de la moitié des femmes interrogées ont signalé avoir été interrogées sur leur état civil à l'entretien d'embauche. Ces trois questions ne se posent pas dans le cas des hommes. Elles découlent de comportements et de conditionnements traditionnels. Elles signifient en clair que les femmes sont souvent soumises à des critères de sélection arbitraires lorsqu'elles postulent pour une promotion ou souhaitent suivre une formation pour accéder à un emploi mieux rémunéré. Il n'est pas inhabituel que les personnes chargées des affectations fassent partie d'un groupe exclusivement masculin et soient guidées par leurs instincts personnels. Il arrive que le problème se situe non pas au niveau des critères arbitraires mais de stéréotypes dépassés concernant l'aptitude d'une personne à occuper certains postes. Le sentiment peut même se dégager qu'une femme n'accèdera jamais à un poste donné, les promotions antérieures ayant exclusivement été accordées à des hommes.

Recours à la législation

Dans tous les pays signataires de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), la loi devrait empêcher que de telles pratiques n'aient lieu. La législation sur l'égalité des chances devrait couvrir les offres d'emploi, les entretiens d'embauche, de même que l'accès aux promotions et à la formation professionnelle. Il relève de l'intérêt des employeurs de trouver la personne la plus adéquate pour occuper le poste, sans distinction de sexe. La loi devrait leur exiger d'adopter des pratiques transparentes par lesquelles ils pourraient prouver, force papiers, que l'affectation d'une personne à un poste est précédée d'une comparaison des compétences, des qualifications, de l'expérience, des aptitudes et d'un entretien équitable. Les syndicats ne doivent cependant pas se contenter d'attendre qu'une législation soit promulguée. Même lorsque des lois existent, l'intervention syndicale est nécessaire pour s'assurer que ladite législation est correctement appliquée. Une clause dans la convention d'entreprise peut engager à la fois la direction et les employé(e)s à la « non-discrimination » ; celle-ci peut être étayée par un accord exigeant la publication des critères et des qualifications requises pour chaque offre d'emploi, de même que des procédures de plainte, de supervision et de révision.

Malgré certaines avancées dans le domaine de l'égalité des chances, les progrès relatifs aux trois indicateurs-clefs repris ci-après et intimement liés laissent encore énormément à désirer :

- le « plafond de verre », par lequel on entend la barrière à l'accès des femmes au sommet de la hiérarchie, à la fois dans le public et le privé
- l'écart salarial entre l'homme et la femme
- le « sol collant », par lequel on entend le nombre des femmes confinées dans des emplois mal payés et vivant dans la pauvreté.

Discrimination, Royaume-Uni

Les femmes occupent un peu plus de la moitié des emplois dans les banques, les assurances et les caisses de pension. Dans ce secteur, les hommes ont tendance à occuper des postes exécutifs ou administratifs, alors que les femmes sont généralement réceptionnistes ou secrétaires. Résultat, le salaire des femmes représente, en moyenne, la moitié du salaire des hommes. Royaume-Uni, Rapport de l'EOC.

Discrimination dans les chemins de fer, Norvège

« Aux chemins de fer norvégiens, il n'y a que deux femmes qui occupent des places de dirigeantes. Pourquoi en est-il ainsi ? Voilà une question qui revient sans cesse. Certains affirment que les femmes ne se mettent pas suffisamment en avant. Il y a peut-être du vrai là-dedans mais c'est une réponse incomplète. Ce sont généralement les hommes qui assignent les postes de direction, et ils choisissent donc des hommes comme eux-mêmes. »
Secrétaire national, Syndicat des chemins de fer de Norvège.

Activité
26



CONTRÔLER LE VIH/SIDA

Le nombre de personnes vivant avec le VIH/SIDA dans le monde augmente et s'élève actuellement à environ 40 millions de personnes. Les rapports sexuels non protégés sont le principal mode de transmission du SIDA. Il est impossible pour une femme d'avoir un rapport protégé si son partenaire refuse le port du préservatif. Une fois qu'elle aura contracté le virus, la femme risque de le transmettre à l'enfant à travers l'utérus ou l'allaitement. Par tradition, l'homme a le droit de refuser mais pas la femme. Les négociations entre un homme et une femme concernant l'opportunité ou le moment opportun pour des rapports sexuels, la fidélité et le port du préservatif sont biaisées dès lors que le partenaire du sexe masculin a plus d'argent, plus d'autorité et l'éventuelle menace du recours à la violence de son côté. Le contrôle devient encore plus difficile si l'homme travaille loin d'où vit la femme et ne rentre que sporadiquement. De nombreux hommes admettent avoir eu des rapports non protégés lors d'un voyage. Les comportements sexuels à risque chez l'homme sont clairement attribuables à des rôles sexo-spécifiques profondément ancrés et demeurent encore à l'heure actuelle la principale cause de la propagation rapide du VIH/SIDA. Le VIH/SIDA se propage moins rapidement lorsqu'il y a un changement dans les rôles sexo-spécifiques. Les syndicats peuvent contribuer à lutter contre de tels comportements à travers des programmes éducatifs qui remettent en cause les comportements masculins vis-à-vis des femmes de même que la conception désuète de l'orgueil et de la domination masculins avec la réalité qui prévaut actuellement.



Sensibilisation sur le VIH/SIDA

« Différentes entreprises manufacturières ont commencé à collaborer avec les syndicats car elles perdaient un grand nombre de travailleuses et de travailleurs, surtout des jeunes. Elles ont invité le syndicat à organiser un programme éducatif et ont engagé des conseillers pour faciliter la dissémination d'informations. »
Comité de jeunes, ZCTU Zimbabwe.



Protéger les travailleurs, VIH/SIDA

« En Afrique du Sud, le VIH/SIDA représente un problème énorme. Pour le syndicat, c'est un grand défi d'avoir à protéger nos membres contre la discrimination et le licenciement déloyal. La plupart des familles ont été touchées par le VIH. Ce n'est donc pas tellement une question d'éducation, les gens y sont directement exposés. »
Militant de la COSATU, Afrique du Sud.



HARCÈLEMENT SEXUEL

Au travail, certains hommes peuvent représenter un danger pour les femmes. Il y a une distinction à faire entre un homme et une femme qui partagent une plaisanterie ou une amitié à laquelle ils prennent tous deux plaisir et des commentaires non désirés, des attouchements malvenus ou des demandes de faveurs sexuelles auxquelles s'adonnent certains hommes au travail. Le harcèlement sexuel est avant tout un acte non désiré. Il peut être simplement dérangeant mais il arrive souvent qu'il prenne des proportions beaucoup plus graves. De tels actes sont plus courants qu'il n'y paraît. Savez-vous ce que les femmes dans votre entreprise ont à dire au sujet du harcèlement sexuel ?



Harcèlement sexuel, Algérie

« Nous avons pensé que le harcèlement était un phénomène propre aux villes, mais nous avons découvert que ce problème touche le pays tout entier. Nous pensions que certaines catégories particulières comme les divorcées seraient plus touchées, mais il n'en est rien ; le harcèlement affecte toutes les femmes, qu'elles soient jeunes, moins jeunes, mariées ou célibataires. »
Coordinatrice de campagne, Algérie.

Le harcèlement sexuel est très souvent une démonstration de pouvoir visant à intimider, à contraindre ou à humilier.

Il peut inclure :

- attouchements malvenus
- propos suggestifs
- présence d'images pornographiques sur les lieux de travail
- demandes de faveurs sexuelles
- violences sexuelles

Le harcèlement peut pousser une femme à quitter son emploi. Il se peut qu'elle ne puisse pas accéder à un emploi, qu'elle perde son emploi ou se voie refuser une promotion si elle refuse d'obtempérer. Elle pourrait aussi souffrir de stress, d'humiliation et d'anxiété.

Que peuvent faire les syndicats ?

Bien qu'une législation dans ce domaine existe dans une poignée de pays, un nombre bien plus important de femmes ont été protégées au travers de l'éducation syndicale et de procédures négociées avec les employeurs. Aussi bien les hommes que les femmes doivent être informés que le harcèlement ne sera pas toléré et que le syndicat soutiendra les mesures prises à l'encontre de personnes coupables de harcèlement. Les bulletins syndicaux, les réunions et les campagnes menées par des comités de femmes ont tous contribué à changer les attitudes dans ce domaine. La coopération avec le patronat pour convenir d'une définition commune du harcèlement et établir une procédure disciplinaire permettant de traiter les griefs des employé(e)s a contribué à changer la manière dont ce problème est perçu. Le renforcement de l'égalité des chances peut également assurer que les femmes ne doivent plus jamais dépendre de faveurs pour accéder à un poste ou avoir droit à une promotion.



« Dans certaines entreprises, nous avons réussi à créer des groupes de vigilance. Si une femme est harcelée, il y a un numéro où appeler et une personne à qui signaler l'identité de la personne qui a commis l'acte. »
Responsable Santé et Sécurité, Italie.



Activité
29



L'OIT ET LES NORMES DE TRAVAIL DÉCENT

L'Organisation internationale du travail (OIT) fait également partie du système des Nations unies. Elle réunit les travailleurs, les gouvernements et les employeurs autour d'un agenda commun : l'élaboration de normes du travail. L'OIT a adopté un ensemble de normes fondamentales du travail qui incluent des clauses afférentes aux droits de la femme. Le mouvement syndical international plaide pour l'intégration de ces normes fondamentales dans des actions tangibles en faveur du développement des échanges commerciaux internationaux, afin que des échanges plus libres engendrent un travail décent, contribuant par-là même à une amélioration du niveau de vie des travailleurs.

Normes fondamentales de l'OIT

Toutes les Conventions de l'OIT constituent une ressource inestimable pour les syndicalistes. Une liste de ces conventions est fournie à la fin de ce document. Les Conventions fondamentales de base incluent :

- Conventions 87 et 98 : droit d'organiser un syndicat et d'y adhérer et droit de négocier avec les employeurs.
- Conventions 100 et 111 : droit à un salaire égal, à une évaluation correcte du « travail des femmes » et prévention de la discrimination à l'embauche, à la formation et à la promotion.
- Conventions 29 et 105 : abolition du travail forcé, travailleuses/travailleurs libres de quitter leur emploi ou de changer d'emploi.
- Conventions 138 et 182 : âge minimum d'accès à l'emploi et élimination des pires formes de travail des enfants.



CONVENTION DES NATIONS UNIES SUR L'ÉLIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES FEMMES (CEDAW)

Les droits des femmes, y compris les droits des travailleuses, sont consignés dans la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). La plupart des Etats membres de l'ONU ont ratifié cette convention. Ce faisant, ils se sont engagés à œuvrer dans le sens d'un changement dans les pratiques et les traditions, de même qu'à adopter de nouvelles lois. La Convention prône l'égalité dans tous les domaines :

- vie politique et publique, y compris toutes les organisations
- accès à l'éducation et à la formation
- au travail, y compris emploi, congé de maternité rémunéré, salaire égal pour un travail de valeur égale
- partage des responsabilités familiales, participation égale à l'éducation des enfants
- abolition des préjugés et de la discrimination

Les droits dans la pratique

Le Comité CEDAW reconnaît que les organisations, y compris les syndicats, peuvent aider en éduquant leurs membres et en coordonnant le soutien en faveur de la réalisation des droits convenus.

Présentation des rapports CEDAW

Tous les Etats parties s'engagent à soumettre, tous les quatre ans, à l'ONU un rapport concernant les progrès en matière d'application. La CEDAW englobe plusieurs conventions de l'OIT sur la discrimination et le salaire égal. Les rapports soumis par les gouvernements doivent également couvrir les douze domaines d'action prioritaires convenus lors de la Quatrième Conférence des femmes de l'ONU à Pékin. Les organisations non-gouvernementales, au même titre que les organisations syndicales, peuvent aider les gouvernements dans la préparation de ces rapports et/ou présenter leurs propres rapports indépendamment et confidentiellement. Il arrive fréquemment que les organisations d'un même pays s'unissent pour présenter un rapport parallèle conjoint à l'ONU. Les thèmes essentiels couverts dans les rapports syndicaux sont la pauvreté et son lien avec les bas salaires, l'inégalité, la violence et le harcèlement sexuel dans le monde du travail. Les rapports parallèles aident le Comité CEDAW à développer un dialogue avec les gouvernements. Le Comité soumet des recommandations aux gouvernements quant aux mesures ultérieures requises pour mener à bien l'application de la convention.



Sécurité sociale et économique des femmes, Canada

Au Canada, les femmes qui travaillent à temps plein gagnent 71% de ce que gagnent leurs collègues du sexe opposé. Elles consacrent en outre un grand nombre d'heures à s'occuper d'autres personnes, travail qui n'est pas rémunéré. Les femmes ont également plus de probabilité d'avoir des revenus inférieurs au seuil de la pauvreté. Le gouvernement canadien doit: mettre en pratique les recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale et augmenter les taux d'assistance sociale à un niveau supérieur au seuil de pauvreté.
Rapport parallèle - CEDAW.



Canada: Campagne sur la CEDAW

« La Journée Internationale des droits de l'homme marquera aussi le 25e Anniversaire de la ratification par le Canada de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). Au lieu de simplement commémorer cette étape historique, les femmes au Canada se mobilisent pour assurer que le gouvernement honore et respecte son engagement. »
Syndicaliste, Canada.

Liste de contrôle n° 8

Préparation des Rapports CEDAW

- ⊗ L'objectif doit être de mettre en lumière les différents domaines sur lesquels vous voulez que votre gouvernement soit interpellé et que des recommandations de l'ONU soient faites. Les recommandations pourraient vous être utiles dans le cadre de campagnes futures. Vous pourriez être appelés à fournir des preuves à l'ONU pour aider à guider le Comité, lors de la rédaction de son rapport, dans les questions qu'il posera au gouvernement.
 - lisez les rapports antérieurs et actuel du gouvernement.
 - prenez note des recommandations faites par le Comité CEDAW au gouvernement dans les rapports antérieurs.
 - examinez les questions une à une. Guidez-vous à l'aide des paragraphes de la CEDAW.
 - expliquez, le cas échéant, l'absence de mesures légales et pratiques pour mener à bien chacun des aspects relevés.
 - étayez vos déclarations avec des faits, des chiffres et d'exemples.
 - décrivez la situation réelle vécue par les femmes lorsqu'elles tentent de faire valoir leurs droits.
 - formulez des recommandations pour améliorer la situation.
- ⊗ Vous pouvez consigner vos notes sur une feuille de papier ou dans un courrier électronique. Pour faciliter la consultation, veillez à numéroter vos paragraphes.

Le protocole facultatif

A l'origine, la Convention n'était pas dotée d'un mécanisme de plainte individuelle. Ce n'est qu'en 1999 qu'une procédure fut établie dans le cadre d'un protocole facultatif. Un Etat membre doit avoir ratifié le protocole facultatif pour permettre au Comité d'examiner les plaintes. A partir de là, le Comité CEDAW peut recevoir et examiner des communications écrites émanant de particuliers ou de groupes qui affirment avoir été victimes d'une violation par l'Etat membre concerné d'un ou plusieurs des droits exprimés aux termes de la Convention. Le Protocole facultatif de la CEDAW a été ratifié par environ un quart des Etats membres.



INSTITUTIONS FINANCIÈRES INTERNATIONALES

Les gouvernements sont membres du Fonds monétaire international (FMI) et de la Banque mondiale, toutes deux des organisations-sœurs des Nations unies. Le FMI accorde des prêts à des pays nécessiteux et la Banque mondiale octroie de l'aide aux grands programmes de développement. L'action de ces deux organisations est fondée sur la conviction que pour accroître le niveau de vie, il faut une croissance économique, et que l'équilibre des comptes nationaux contribue, à son tour, à la croissance économique. Pour parvenir à cet équilibre, les deux institutions prônent une réduction des dépenses publiques, une diminution de la réglementation et de la protection des travailleurs, la privatisation des services publics et des industries de l'Etat, l'augmentation des taxes sur les achats et l'instauration de services publics payants. Les IFI conseillent aux pays d'ouvrir leurs marchés à la concurrence étrangère, c'est-à-dire de permettre à des produits étrangers de concourir avec les producteurs locaux et de faciliter l'entrée d'entreprises étrangères dans le pays. Ceci, combiné à d'autres formes de déréglementation et de libéralisation, devient une condition d'accès aux prêts et à l'aide des IFI.

Equateur : une coalition pour l'action

En 2000, une coalition composée de syndicats, d'organisations de base et d'associations indiennes a organisé une grève nationale pour protester contre les conditions d'ajustement structurel imposées par le FMI en échange de l'accès à un crédit.

Toutefois, le « traitement de choc » administré par les IFI au travers de programmes de restructuration économique en Russie et en Europe orientale a plongé des millions de personnes dans la pauvreté. L'Afrique a, quant à elle, levé ses barrières commerciales, sans que cela ne se traduise par une croissance proportionnelle à ses concessions. Les citoyens veulent accéder à de nouvelles possibilités économiques mais tiennent aussi à influencer la façon dont ces perspectives sont développées.

Le fait de lever une partie des restrictions commerciales dans un pays et de favoriser l'entrée dans ce pays d'entreprises étrangères peut constituer une menace pour certains emplois mais peut aussi contribuer à la création de nouveaux emplois. Il convient de gérer ce processus attentivement. A mesure que les femmes sont plus éduquées, elles peuvent mieux tirer parti des nouvelles offres d'emploi et des nouvelles possibilités qui voient le jour dans le domaine de l'agriculture ou de la création d'entreprise. L'exportation à des clients étrangers de coton, de sucre, de café, de légumineuses ou de fleurs peut se convertir en une source de revenus pour les femmes des régions rurales. L'emploi dans des manufactures de chaussures, de vêtements et d'articles électrodomestiques a permis à des femmes au Nigeria : la Banque mondiale devra rendre des comptes au Nigeria sur le salaire. Les femmes apprécient l'indépendance que peut leur procurer le fait de gagner un salaire. Toutefois, il faut éviter que la pratique de salaires excessivement faibles ne se convertisse en un moyen pour les entreprises de maximiser leur marge bénéficiaire. Les fabricants internationaux se doivent de respecter les normes convenues internationalement.

Nigeria: holding the World Bank to account in Nigeria

Les représentants de la société civile ont demandé à ce que la Banque mondiale amorce des consultations en règle concernant ses politiques au Nigeria. Dans une lettre adressée au directeur de pays de la Banque mondiale au Nigeria, ils ont exprimé leur vive préoccupation face à la stratégie d'assistance - pays. Ils ont demandé à être notifiés bien à l'avance et à avoir accès à toutes informations pertinentes, outre la diffusion d'avis dans les journaux et à la télévision pour assurer une participation aussi nombreuse que possible.

Site Web, Nigeria.

Comment la privatisation affecte les femmes

La plupart des postes de la fonction publique sont occupés par des femmes. Lorsque des services publics sont vendus au secteur privé, la concurrence que se livrent les entreprises pour rafler les contrats et le besoin de générer du profit à tout prix entraînent un nivellement par le bas de l'emploi, des salaires, des conditions, entraînant, par là-même, une dégradation de la sécurité de l'emploi. Lorsque les dépenses publiques sont réduites, les femmes sont obligées de payer plus cher pour les soins de santé, l'eau et l'inscription scolaire ou voient augmenter leur part de responsabilités et de tâches ménagères.

Les pressions de gouvernements et les mobilisations citoyennes ont conduit le système des Nations unies à revoir sa position. Celui-ci est tenu par son engagement à réaliser les Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD), qui visent à la réduction de moitié de la pauvreté dans le monde d'ici 2015. L'argument défendu par les syndicats est que la pauvreté ne pourra être réduite que si les bénéfices générés par la croissance de la libre-entreprise sont répartis plus équitablement, moyennant la mise en œuvre de normes de travail décentes.

ORGANISATION MONDIALE DU COMMERCE (OMC)

L'OMC établit les règles pour les échanges commerciaux entre nations. Elle opère selon le principe que la libre circulation de l'argent et des marchandises, à l'exclusion de toutes subventions, taxes ou autres barrières commerciales, favorise l'emploi et la prospérité. Les négociations entre les 150 Etats membres de l'OMC se déroulent en cycles et les accords finaux sont adoptés par l'ensemble des pays membres lors d'une assemblée plénière. L'OMC a jusqu'ici été dominée par les riches nations industrialisées mais de nouveaux concurrents comme la Chine et l'Inde commencent à présent à forger des alliances avec des pays membres plus pauvres pour faire pression sur les plus puissants.

Négociations de l'OMC

En 2001, la Conférence des ministres de l'OMC avait donné lieu au lancement d'un cycle de négociations sur le développement. Le monde entier y voyait la promesse d'une solution aux subsides énormes versés aux agriculteurs des pays du Nord, qui mettent les agriculteurs des pays pauvres hors compétition. La surproduction par les agriculteurs des pays riches permet à des sociétés multinationales d'acquérir les surplus au rabais et de les revendre à profit sur les marchés internationaux, ce qui nuit directement aux petits producteurs des pays pauvres. Dans les années 90, les pays africains étaient encouragés, dans le cadre de l'« ajustement structurel », à supprimer leurs barrières commerciales, toutefois sans que des concessions réciproques soient exigées aux pays riches. Ils sont à présent aux prises avec des négociations où l'Europe leur demande un échange. La seule chose que les pays africains peuvent offrir est de mettre au rancart le reste de leurs protections relatives aux industries locales et de brader leurs services publics essentiels, y compris les banques, l'électricité et l'eau aux investisseurs étrangers.

Comment les règles de l'OMC affectent les femmes

Les agriculteurs européens sont subventionnés pour produire des quantités qui dépassent nettement les besoins de l'Europe. Du sucre, du lait en poudre et de nombreux autres produits en provenance de l'Europe sont écoulés sur des marchés étrangers, entraînant une diminution inéquitable des cours de ces produits sur le marché international. Les femmes représentent la majorité de la main-d'œuvre agricole dans le monde et sont, dès lors, les plus affectées par la réduction forcée des prix et de la concurrence déloyale.

Annulation de la dette

Une coalition d'organisations civiles s'est mobilisée à l'échelle internationale et a réussi à contraindre les IFI d'accéder à la demande d'annulation de la dette des pays pauvres. Une rencontre des leaders des pays les plus riches du monde a eu lieu au Royaume-Uni en 2005. A cette occasion, plus de 400 organisations, y compris des agences de développement, des associations religieuses, des syndicats, des collectivités locales et autres se sont mobilisées pour délivrer un message sans équivoque aux dirigeants des pays riches. Elles ont demandé aux dirigeants du G8 'd'abolir la pauvreté'. La campagne a atteint son point culminant lorsque 225 000 manifestants ont formé une chaîne humaine autour de la ville d'Edimbourg, où se tenait le Sommet du G8, en présentant trois demandes clefs. Les dirigeants des pays du G8 ont été appelés à prendre les engagements suivants :

- améliorer la quantité et la qualité de l'aide
- annuler la dette des pays les plus pauvres
- soutenir des règles commerciales qui permettent aux pauvres de bénéficier des échanges commerciaux internationaux

Les dirigeants du G8 ont répondu par des réductions de la dette, la promesse d'une aide accrue et l'élimination de certaines barrières commerciales.

Le FMI continue cependant d'insister sur la condition préalable de l'adoption de réformes économiques 'pro-croissance', bien que celles-ci soient à présent atténuées par une consultation visant à la formulation d'un programme stratégique de réduction de la pauvreté qui cible les épargnes résultant de l'abandon de la dette, l'aide au développement et les ouvertures économiques sur les pays les plus pauvres.



RESSOURCES ET CONTACTS

1. Confédération syndicale internationale : Mesures relatives à l'égalité de genre dans les Statuts

L'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleuses et des travailleurs et de leur famille, et la lutte pour les droits humains, la justice sociale, l'égalité de genre, la paix, la liberté et la démocratie, ont été le rôle historique du syndicalisme et restent sa mission. De faire du mouvement syndical une force de ralliement global, attentif aux points de vue et aux besoins de tous les secteurs de la population active mondiale. Elle fera progresser les droits des femmes et l'égalité de genre, garantira la pleine intégration des femmes dans les syndicats et encouragera activement une totale parité de genre dans ses organes directeurs et dans ses activités à tous les niveaux.

Délégations et représentant(e)s

Les organisations affiliées choisissent leurs délégué(e)s en tenant compte de l'objectif de promouvoir activement et de réaliser la parité de genre dans leurs organes directeurs et dans leurs activités à tous les niveaux. Les femmes constitueront la moitié des délégations des organisations comptant deux délégué(e)s ou plus. Toute organisation qui compte 50 000 membres ou moins doit désigner une femme déléguée, si les femmes représentent 50% ou plus de ses effectifs.

Toute délégation qui n'est pas en mesure de respecter la disposition statutaire de l'Article XI(a) relative à la parité entre hommes et femmes doit fournir une explication à la Commission de vérification des mandats, qui prendra cette explication en compte dans son rapport au Congrès et fera les recommandations appropriées, sur base des directives établies par le Conseil général.

Commissions statutaires

Sur la base des nominations reçues des organisations affiliées et en appliquant le principe de l'équilibre de genre, le Conseil général nomme : la Commission de vérification des mandats de sept membres; la Commission du règlement de quinze membres.

Composition du Conseil général

Le Conseil général est composé de 70 membres, dont six membres sur base des nominations effectuées par le Comité des femmes et deux autres en appliquant le principe de la parité de genre, sur base d'une nomination par le Comité de la jeunesse. En tenant compte de l'objectif de promouvoir activement la parité de genre, le Conseil général fixera avant chaque Congrès un objectif progressif pour un pourcentage minimum de femmes membres du Conseil, en commençant par un objectif initial de 30%. Le Congrès veillera à ce que, outre les membres nommés par le Comité des femmes, chaque région contribue de manière équitable à la réalisation de cet objectif. Cette disposition s'appliquera au titulaire et aux premier(ère) et deuxième suppléant(e)s aux membres du Conseil.

Composition du Bureau exécutif

Lors de sa session suivant immédiatement le Congrès, le Conseil général élit un Bureau exécutif composé du/de la président(e), du/de la secrétaire général(e) et de 25 membres titulaires au maximum du Conseil général, dont la présidente et la vice-présidente du Comité des femmes et le/la président(e) du Comité de la jeunesse. En tenant compte de l'objectif de promouvoir activement la parité de genre, le Conseil général fixe avant chaque Congrès un objectif progressif, commençant à 30%, pour un nombre minimum de femmes qui soient membres du Bureau exécutif.

Secrétaires généraux adjoints et vice-président(e)s

Lorsqu'il y a deux secrétaires généraux adjoints, au moins l'un d'entre eux sera une femme. Le Conseil général élit, en appliquant le principe de la parité de genre, au moins sept de ses membres comme vice-président(e)s, dont la présidente du Comité des femmes et le/la président(e) du Comité de la jeunesse et les président(e)s des organisations régionales. Le Congrès élit trois auditeurs/trices, dont un au moins est une femme.

Pour toute information complémentaire, y compris notre documentation sur la problématique de genre publiée en anglais, français et espagnol, prière de consulter notre site Web : www.ituc-csi.org/

Lien renvoyant au Département Egalité :

<http://www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique8&lang=fr>

2. Organisation internationale du travail (OIT)

L'OIT a pour vocation l'établissement de normes du travail, connues en tant que Conventions du travail. L'OIT est la seule organisation du système des Nations unies qui réunit autour d'une même table des gouvernements, des employeurs et des organisations de travailleurs. Elle a des représentations partout dans le monde, qui produisent un éventail de publications et de documents politiques. Le Programme de l'OIT pour la promotion des questions de genre (GENPROM) a publié sur sa Web un pack de ressources à l'usage des syndicats sur le thème de la « Promotion de l'égalité de genre. » Ce guide fournit des principes directeurs concernant les aspects suivants :

- promotion de l'égalité de genre au sein des syndicats,
- promotion de l'égalité de genre à travers la négociation collective,
- organisation des travailleuses dans l'économie informelle, des travailleurs et travailleuses jeunes et moins jeunes et des autres groupes de travailleuses et travailleurs,
- alliances et solidarité pour la promotion des droits des travailleuses.

Pack de ressources : <http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/advance/trade.htm>

Sur la page d'accueil de la Web de l'OIT figure un lien (OIT et Instruments de l'ONU) qui permet d'accéder aux textes de toutes les Conventions du travail liées au genre, à savoir :

- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (N° 87)
- Convention sur la protection de la maternité, 2000 (N° 183)
- Convention sur le travail à domicile, 1996 (N° 177)
- Convention sur le travail à temps partiel, 1994 (N° 175)
- Convention sur le travail de nuit, 1990 (N° 171)
- Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (N° 156)
- Convention sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962 (N° 117)
- Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (N° 100).

Web : <http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eeo/index.htm>

Ce Site Web inclut une section utile concernant les questions liées à l'égalité de genre ; la Web de l'OIT inclut également diverses ressources concernant les politiques, les structures et les actions, outre des statistiques, des documents de travail et des ouvrages spécialisés.

Web : http://www.ilo.org/dyn/gender/gender.home?p_lang=fr

Contact

Adresse : OIT

Route des Morillons

CH -1211 Genève 22 - Suisse

Fax: (41) 22-7996388

Tél. : (41) 22-7996730

Courriel : e.quality@work

gender@ilo.org

3. Nations unies

Women Watch, sur la Web des Nations unies, permet d'accéder à un éventail d'informations utiles concernant des questions spécifiques aux femmes et liées au genre dans le cadre du travail de l'ONU.

Pour plus d'informations, prière de consulter : <http://www.un.org/womenwatch/>

La Commission sur la condition de la femme (CSW) est entièrement dédiée à l'égalité de genre. Chaque année, les Etats membres se réunissent au siège des Nations unies, à New York, pour promouvoir et évaluer le progrès dans le domaine de l'égalité de genre à l'échelon mondial. La CSI participe à ces réunions. La CSW est chargée de l'examen des rapports CEDAW, de donner suite aux engagements de la Conférence mondiale, notamment les douze priorités d'action adoptées par les gouvernements à Pékin et de soutenir l'intégration de la dimension de genre dans les activités de l'ONU. La CSW publie des rapports / communiqués concernant ses réunions (annuelles), ainsi que d'autres informations utiles sur le site Web de l'ONU.

Pour plus d'informations, prière de consulter : <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/>

La Division pour l'avancement de la femme est le bureau chargé de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). Pour toutes informations complémentaires : <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

Le Comité des Nations unies pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) est composé de 23 experts. Ce Comité surveille l'application des mesures nationales en procédant, deux fois par an, à l'occasion de ses réunions, à l'examen des rapports CEDAW. Ces rapports couvrent les mesures mises en œuvre à l'échelon national pour améliorer la situation des femmes et sont présentés au Comité par des représentants des gouvernements. Le Comité invite des organisations non gouvernementales à l'assister dans son travail en fournissant des informations spécifiques concernant les pays dont il examine les rapports : cette information est soumise sous forme de rapports alternatifs, parfois appelés rapports parallèles. Les ONG peuvent soumettre leurs rapports au Comité avant ou durant la session concernée ou peuvent assister aux sessions. Les ONG peuvent obtenir des informations complémentaires auprès de l'International Women's Rights Action Watch (IWRAP), ONG agréée par le Comité en vue de la diffusion de rapports parallèles. Pour toute information complémentaire concernant la préparation et la présentation des rapports CEDAW prière de consulter : <http://www1.umn.edu/humanrts/iwraw/index.htm>

Protocole facultatif

Le CEDAW s'est doté d'un mécanisme de plainte individuelle en 1999 lorsqu'une procédure fut établie dans le cadre d'un protocole facultatif. Un Etat membre doit avoir ratifié le protocole facultatif avant que le Comité ne puisse examiner les plaintes. A partir de là, le Comité CEDAW peut recevoir et examiner des communications écrites émanant de particuliers ou de groupes qui affirment avoir été victimes d'une violation par l'Etat membre concerné d'un ou plusieurs des droits exprimés aux termes de la Convention. Le Protocole facultatif de la CEDAW a été ratifié par environ un quart des Etats membres. Plus d'informations : <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/index.html>

Toute correspondance concernant des plaintes est à adresser à :

Comité des Nations unies pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes c/o Division pour l'avancement des femmes, Département des Affaires économiques et sociales, Secrétariat des Nations unies, 2 United Nations Plaza, DC-2/12th Floor, New York, NY 10017, United States of America,
Fax: 1-212-963-3463

Le Site Web du Fonds de développement des Nations unies pour les femmes (UNIFEM) permet d'accéder à un vaste éventail de ressources, y compris des ouvrages spécialisés qui peuvent être commandés en ligne. Voici une liste abrégée des informations accessibles via leur Web :

- sécurité économique et droits
- droits humains des femmes
- gouvernance, paix et sécurité
- plate-forme d'action de Pékin
- genre et VIH/SIDA

Des informations spécifiques concernant ces thématiques sont classées par région dans la section 'UNIFEM At Work Worldwide' : <http://www.unifem.undp.org/>

Le sommaire d'une étude très intéressante dont le titre en anglais est 'The World's Women 2000: Trends and Statistics' est disponible sur le Site Web suivant : <http://unstats.un.org/unsd/demographic/ww2000/index.htm>

Pour consulter des informations tirées d'études générales, prière de vous rendre sur : <http://www.un.org/french/esa/index.html>

La Quatrième Conférence mondiale des Nations unies sur les femmes, réunie à Pékin, Chine - septembre 1995, - Action pour l'égalité, le développement et la paix

Les Etats membres présents à la Conférence de Pékin ont convenu d'agir sur les 12 domaines prioritaires suivants : pauvreté persistante des femmes, inégalités dans l'accès à l'instruction, inégalité dans l'accès aux soins de santé, violence à l'encontre des femmes et effets des conflits armés sur les femmes, inégalité au plan économique et dans l'accès aux ressources de production, inégalité entre les hommes et les femmes dans le pouvoir et la prise de décision, insuffisance des mécanismes pour la promotion de l'avancement de la femme, protection des droits humains de la femme, stéréotypes dans les médias, inégalités dans la gestion des ressources naturelles et la protection de l'environnement, violation des droits de la jeune fille.

Pour plus d'informations, prière de consulter : <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm>

ANNEXES

CONFEDERATION SYNDICALE INTERNATIONALE - PROGRAMME D'ACTION POUR PARVENIR A L'EGALITE DE GENRE DANS LES SYNDICATS

L'histoire des syndicats est marquée par le combat pour les droits sociaux et économiques, l'égalité de chances et la dignité humaine. Nous croyons en la parité entre les femmes et les hommes dans chaque lieu de travail, à tous les niveaux de la société, et dans les organisations syndicales elles-mêmes.

Depuis son établissement, le mouvement syndical mondial a fait d'énormes progrès vers le développement de normes en matière d'égalité de genre.

Mais il reste beaucoup à faire pour assurer une approche plus intégrée des questions liées au genre, une plus grande cohérence dans tous les domaines d'action, une meilleure prise de conscience des perspectives de genre et une répartition plus équitable des ressources.

L'intégration de la dimension de genre est une stratégie organisationnelle visant à accomplir et à maintenir l'égalité de genre et le renforcement du pouvoir des femmes.

Parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes ne doit pas être une préoccupation « de femmes », il s'agit d'un élément fondamental pour la réalisation des objectifs de l'ensemble des syndicalistes. Des mesures dynamiques axées spécialement sur les femmes sont requises pour corriger la discrimination existante et pour changer les attitudes et conditions dans les syndicats et par les syndicats. Des mesures sont nécessaires autant pour renforcer la sensibilisation parmi les femmes que pour les aider à concilier leur travail avec leur vie personnelle et familiale, tout en permettant également aux hommes de disposer de temps pour leur famille et de partager les responsabilités familiales.

Il existe sept domaines majeurs où les droits des femmes doivent être mondialement défendus et développés : l'éducation et la formation ; l'emploi et l'égalité de rémunération ; la protection sociale avec un accent sur la protection de la maternité et l'accès aux soins de santé ; les responsabilités familiales ; le harcèlement et la violence à l'encontre des femmes ; la liberté syndicale ; et l'intégration dans les syndicats.

Ce Programme d'action établit des mesures spécifiques que nous recommandons aux organisations syndicales de prendre pour éliminer la discrimination de genre et promouvoir la pleine participation des femmes dans les syndicats.

La syndicalisation des travailleuses

1. Il n'y a pas de mouvement syndical fort sans syndicalisation ! Des stratégies doivent être développées pour organiser et représenter les femmes. De plus en plus de femmes entrent sur le marché du travail et adhèrent à des syndicats. L'organisation et la représentation des femmes qui travaillent dans les secteurs formels et traditionnels, doivent s'étendre aux femmes occupées dans l'économie informelle et dans les zones franches d'exportation, aux jeunes femmes, aux femmes migrantes, aux femmes des minorités ethniques, aux femmes des zones rurales et urbaines, à celles concernées par le télétravail et le travail à domicile, aux employées de maison, aux mères travailleuses célibataires, aux femmes qui ont un emploi temporaire, occasionnel, faiblement rémunéré, et à d'autres travailleuses vulnérables et susceptibles d'être exploitées, en les aidant à déterminer leurs besoins et à y faire face par une action de solidarité. En répondant aux besoins de l'ensemble de la classe travailleuse, l'organisation syndicale sera ainsi renforcée et réellement représentative.

2. Organiser les femmes, c'est faire des questions d'égalité une toute première priorité à l'ordre du jour des syndicats, c'est intégrer le genre dans tous les programmes, dans toutes les politiques et activités, et assurer l'accès égal des femmes à des postes de prise de décisions. Les femmes verront l'intérêt de s'affilier si elles se rendent compte que les syndicats travaillent pour les femmes dans la pratique, s'occupent de leurs questions et les représentent effectivement.

3. Les organisations syndicales doivent utiliser des méthodes d'organisation adaptées aux besoins des femmes et à leurs conditions locales. Par exemple, les lieux de réunion doivent être sains et appropriés ; l'horaire, l'agenda et la durée des réunions doivent tenir compte des responsabilités familiales des travailleuses et travailleurs et, si nécessaire, une garderie pour les jeunes enfants sera prévue.

Les femmes, membres à part entière

4. Les programmes d'organisation des femmes seront soutenus par les dirigeants syndicaux et des politiques d'action syndicale qui encouragent l'égalité des droits des femmes dans tous les domaines, et en particulier dans les domaines économiques, sociaux et syndicaux.

5. Des structures/organes spéciaux (comme les comités, départements ou unités de travail des femmes, des groupes de femmes ou des réseaux de femmes) sont nécessaires aux différents échelons des organisations syndicales pour examiner les problèmes rencontrés par les travailleuses et faire des propositions pour éliminer la discrimination, encourager la participation des femmes, promouvoir l'égalité de chances et suivre de près les progrès de l'égalité de genre dans les syndicats. Ces structures/organes seront dotés du pouvoir de prendre des initiatives, travailleront en liaison avec d'autres groupes de membres et participeront directement à la prise de décisions. Une action conjointe, en coopération avec des organisations de femmes, sera un moyen de réaliser des objectifs communs.

La participation des femmes à la prise de décision et aux responsabilités syndicales

6. Les femmes, qu'elles soient syndiquées ou non, se forgeront leur propre jugement à propos des syndicats, en se fondant sur leurs résultats, par exemple la mesure dans laquelle les femmes participent à la prise de décisions dans les syndicats. Le nombre de femmes occupant des postes à responsabilités syndicales devrait au moins correspondre au pourcentage de femmes membres (proportionnalité.)

7. L'action positive est nécessaire pour surmonter la discrimination directe et indirecte, à l'accès des femmes à des postes de direction dans les syndicats. Il faut pour ce faire :

- un solide engagement de la direction syndicale ;
- des budgets transparents pour les initiatives prises par les organisations syndicales en matière de genre ;
- la mise en œuvre de programmes intensifs de formation pour préparer les femmes à assumer des postes de direction ;

- l'établissement de statistiques distinctes concernant les effectifs masculins et féminins, leur participation dans toutes les activités syndicales ; et la représentation de femmes et d'hommes dans les organes de prise de décision
- Rendre compte aux Congrès, faits et chiffres à l'appui, des progrès accomplis en matière de politiques et dispositions ;
- l'examen des structures et la suppression des obstacles qui empêchent les femmes d'accéder à des postes de direction ; et la garantie que les femmes sont proportionnellement représentées à tous les niveaux, par exemple par la création de sièges supplémentaires (avec des responsabilités et des droits égaux) ou la cooptation. ;
- faire des structures des femmes des organes statutaires ; et leur allouer un budget spécial en leur assurant des conditions de travail adéquates et un soutien logistique ;
- l'établissement d'un comité permanent dans les organisations syndicales pour promouvoir l'égalité de genre et la politique de recrutement ;
- l'inclusion de femmes syndicalistes dans les délégations syndicales à des réunions, conférences et missions, aux niveaux national, régional et international, y compris auprès des institutions et organes financiers et économiques internationaux.
- l'introduction d'un objectif minimal initial de 30% de participation des femmes, et un objectif en termes de parité à tous les niveaux des organisations syndicales ;
- l'introduction de sièges réservés, de quotas ou d'autres mesures provisoires dans les organes de prise de décisions des syndicats là où la parité n'est pas atteinte ;
- la transparence dans la nomination de femmes à des organes consultatifs et de prise de décisions ;
- un soutien aux femmes par une formation complémentaire, des soins aux enfants, et le partage des responsabilités familiales ;
- la pleine utilisation des compétences des femmes syndicalistes dans tous les domaines d'activité ;
- l'inclusion de femmes dans les comités/équipes de négociation à tous les niveaux ainsi qu'une dimension du genre dans tous les points figurant dans l'agenda de négociation.

Formation, communication et recherche

8. Les hommes et les femmes dans les syndicats doivent accepter, pratiquer et propager le principe de l'égalité de droits et de chances entre les hommes et les femmes, y compris les femmes qui reprennent leur travail après une pause carrière. Une formation de sensibilisation au genre et une formation pratique sur une approche intégrée du genre doivent faire partie de tout programme éducatif et activité éducative à tous les niveaux. Toute formation syndicale générale inclura un élément sur l'égalité de chances et sur les questions de genre, en particulier l'égalité de rémunération.

9. Tous les publications et documents syndicaux et le matériel éducatif doivent présenter une image positive des femmes et de leur rôle économique.

10. Les syndicats doivent mener à bien une étude sur les conditions de travail des femmes, afin de les aider à répondre plus efficacement aux besoins des travailleuses. Les recherches syndicales devraient être transmises aux décideurs politiques ainsi qu'à d'autres acteurs en vue d'assurer que le genre et l'ordre du jour du travail décent soient mieux compris.

11. Des programmes de formation spécialement conçus pour les femmes sont nécessaires dans de nombreuses organisations syndicales pour encourager les femmes membres et les aider à s'exprimer et à formuler leurs propres demandes. Il est essentiel qu'un plus grand nombre de femmes reçoivent une formation sans perte de salaire. Les syndicats s'efforceront d'obtenir un congé éducatif lorsque celui-ci n'est pas encore un droit et encourageront les femmes à y recourir. Les activités éducatives seront organisées de manière à s'adapter au temps dont dispose les femmes et, si nécessaire, une garderie d'enfants sera assurée.

Procédures internes

12. Les syndicats :
Mettront au point des Principes directeurs en matière d'égalité d'emploi, de recrutement et de formation afin de garantir qu'ils ne soient pas discriminatoires, par inadvertance, et qu'ils reflètent la diversité de leurs membres, avec comme objectif la parité de genre ;
Procéderont à une évaluation de toutes les politiques et de tous les programmes en matière de genre afin d'assurer une transversalité du genre ;
Effectueront des audits de genre de l'organisation syndicale, y compris la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre dans leur procédure budgétaire (concept de « gender budgeting »).

Les femmes dans la coopération au développement

13. En ce qui concerne les activités de coopération au développement, le mouvement syndical international fixe un objectif minimum de 30% pour la participation globale des femmes aux activités aux échelons national, régional et international ou de 40% pour les organisations qui comptent un pourcentage plus élevé de femmes membres, ainsi qu'un quota en matière de parité en tant qu'objectif final. Les nominations des affiliées comporteront les noms de participant(e)s féminins et masculins pour les activités aux niveaux régional et international.

14. Dans la mise en œuvre des projets de coopération au développement, les syndicats feront de l'égalité une priorité principale dans les propositions de projets, et incluront des données spécifiques et une évaluation de l'incidence en termes de genre. Tous les membres du personnel et tous les départements seront familiarisés avec les principes de l'action positive et ne laisseront pas aux femmes le soin de les appliquer elles-mêmes. Les équipes d'évaluation des projets compteront au moins un tiers de femmes et évalueront spécifiquement si l'activité a amélioré la situation des femmes.

15. De bonnes relations devraient être promues également avec les experts internationaux en genre et développement dans les organisations et milieux universitaires et politiques internationaux en vue de partager l'expertise et de veiller à ce que les programmes de développement internationaux mettent particulièrement l'accent sur le travail décent pour les femmes.

Le rôle des syndicats

16. Nous sommes convaincus que les syndicats peuvent faire la différence dans la vie des femmes. Les syndicats ont besoin de compter des femmes dans leurs membres mais ne peuvent leur apporter de véritables avantages que s'ils prennent au sérieux le besoin impératif d'identifier les préoccupations des femmes et de prendre des mesures ciblées pour les aider et les soutenir au travail et dans la structure démocratique syndicale.

Liste de contrôle

Intégration de genre dans les projets et programmes

1. Les femmes sont-elles le principal groupe cible du projet ? Si ce n'est pas le cas, les femmes sont-elles explicitement identifiées comme faisant partie du projet ou du programme ?
2. Les représentantes des femmes ont-elles été consultées sur tous les aspects du projet ou du programme – c'est-à-dire sa conception, sa mise en œuvre, son contrôle et son évaluation ?
3. Les obstacles à la participation des femmes sont-ils identifiés et des mesures ont-elles été envisagées pour les surmonter ? (la participation aux réunions en dehors des heures de travail, les services de garde d'enfants, le transport de nuit en toute sécurité, les différentes traditions et cultures qui ne permettent pas aux femmes de se rendre à des réunions, etc.).
4. Les femmes sont-elles incluses dans le groupe cible pour le projet/programme et si ce n'est pas le cas, qu'a-t-on envisagé pour assurer la participation des femmes ?
5. Comment le projet/programme renforcera-t-il la position des femmes par rapport à celle des hommes ?
6. Comment le projet/programme améliorera-t-il la sensibilisation des hommes et des femmes aux questions d'égalité/parité dans les syndicats ?
7. La formulation des invitations et des avis de réunions et d'activités donne-t-elle l'impression de s'adresser uniquement aux hommes ? Faites soigneusement attention au langage utilisé (par exemple représentant/représentante, délégué/déléguée).
8. Les représentantes féminines participeront activement à toutes les prises de décisions à chaque stade du cycle des projets : planification, mise en œuvre, contrôle, évaluation et gestion des ressources ;
9. Les perspectives de genre seront pleinement intégrées aux projets et programmes ;
10. Toutes les personnes participant à la mise en œuvre, au contrôle et à l'évaluation des projets/programmes devront avoir connaissance de cet accord.



Activité 1

Activité d'introduction



Objectif

Permettre aux participant(e)s de faire connaissance.



Travail de groupe

Choisissez une personne que vous ne connaissez pas et tâchez d'en savoir plus à son sujet.

Vous pourriez éventuellement prendre des notes pendant que vous lui parlez ; cela pourrait vous aider lors de la présentation de la personne aux autres participant(e)s.

Elle/Il vous présente à son tour.

Voici quelques questions types que vous pourriez poser :

- nom
- fonction au sein du syndicat
- poste de travail occupé
- pourquoi elle/il assiste à la réunion

Chacun(e) disposera de deux à trois minutes maximum pour présenter sa/son partenaire.





Activité 2

Activité d'introduction



Objectif

Etablir des règles pour que tout le monde soit entendu et écouté.



Travail de groupe

Certaines personnes ont tendance à dominer le groupe en parlant plus et en écoutant moins. D'autres écoutent mieux mais sont plus timides à l'heure de prendre la parole. Quelles règles faut-il établir pour faire en sorte que toutes les personnes du groupe soient entendues équitablement ?

Désignez une personne pour présenter le rapport de groupe.



Activité 3

Explorer les attitudes



Objectif

Explorer les attitudes initiales envers les questions de genre.



Travail de groupe

« Les progrès sont lents en raison des obstacles qui persistent dans les mentalités des femmes comme des hommes. »

(Responsable des femmes, France)

« Les hommes ne nous attribueront jamais un rôle spontanément. Nous devons lutter car les hommes ne veulent pas partager le pouvoir. »

(Membre d'un Comité de femmes, Niger)

Discutez ces deux propositions.

Décidez si vous êtes d'accord ou non avec ce qui est affirmé et étayez votre réponse par des arguments.

Désignez une personne pour présenter le rapport de groupe.



Activité 4

Construire le syndicat



Objectif

Faire un état des lieux de votre organisation syndicale à l'heure actuelle.



Cartographie des effectifs

- rassemblez des informations concernant les membres actuels et potentiels.
- interrogez les membres en prenant note de leurs inquiétudes particulières.
- identifiez des contacts dans différents endroits pour faciliter la communication.
- classez séparément les informations concernant les femmes et les hommes, vérifiez si les informations comportent des différences ou des écarts.
- présentez les résultats saillants sous forme d'un rapport au groupe syndical.
- amorcez une discussion au sein du groupe syndical sur les problèmes relevés et élaborez par écrit un engagement politique du syndicat à recruter aussi bien des hommes que des femmes, indifféremment de leur statut/contrat de travail.





Activité 5

Construire le syndicat



Objectif

Partage d'idées sur les facteurs qui dissuadent les personnes d'adhérer.



Travail de groupe

Servez-vous de toute l'expérience que vous avez acquise au travail pour recueillir auprès des membres des idées concernant les facteurs qui dissuadent les gens d'adhérer au syndicat.

Pensez aux différents groupes : hommes, femmes, jeunes, temps-partiel, journaliers.

Une fois que vous aurez complété votre liste d'idées, parcourez la point par point et tâchez de déterminer quel argument vous utiliseriez pour contrer les réticences de certains des travailleurs non affiliés si vous deviez les recruter.



Activité 6

Construire le syndicat



Objectif

Exercice de discussion sur les avantages de l'affiliation syndicale.



Jeu de rôles

Pour cet exercice, vous êtes invités à vous rapporter à la liste de contrôle n° 1 et à vous baser sur les résultats de l'activité n° 5.

Cette activité doit être menée en groupes de trois personnes, immédiatement à la suite de l'activité n° 5.

Dans chaque groupe de trois, une personne jouera le rôle d'un(e) travailleuse/travailleur non-affilié(e) et une autre celui de syndicaliste qui l'encourage à adhérer au syndicat.

La troisième personne observera la discussion et prendra note des arguments forts avancés de part et d'autre. Elle résumera ensuite brièvement ces informations en session plénière. (Tous les groupes travailleront en même temps. Le jeu de rôles entre les deux protagonistes devrait prendre 10 minutes).



Activité 7

Organiser dans l'économie informelle



Objectif

Tirer profit de l'expérience pour la mise sur pied d'une organisation.



Travail de groupe

Utilisez les informations ci-dessus concernant la méthodologie employée par SEWA en Inde.

- organisation des femmes en petits comités de membres
- développement des compétences techniques et en matière de gestion de groupe
- mise sur pied d'un plan d'épargne individuel ou collectif
- suivi des besoins des femmes en termes de sécurité, d'accès aux soins de santé, d'accès à une garderie, d'assurances, de logement et de prestations-vieillesse.

Veuillez noter ce que vous estimez être les forces et les faiblesses de leur méthodologie de l'organisation.

Quelles différences et quels points communs y a-t-il entre cette organisation et la vôtre?



Activité 8

Organiser au sein du syndicat



Objectif

Evaluation des besoins des travailleuses/travailleurs.



Réaliser une enquête

Choisissez un problème au sujet duquel vous désirez en savoir un peu plus.

Préparez un questionnaire type pour recueillir les opinions des femmes et des hommes.

Pour faciliter le recueil d'idées, formulez une partie des questions de manière à obtenir des réponses oui/non ou limitez le choix des réponses donné aux participant(e)s.

Prévoyez une ou deux questions ouvertes demandant le pourquoi de leur réponse ou invitez les à formuler des suggestions. Par exemple : Pourquoi n'avez-vous jamais assisté à une réunion syndicale ? Selon vous, qu'est-ce qui rendrait les réunions syndicales plus intéressantes ?

Si vous vous adressez à un groupe, veillez à éviter qu'une ou deux personnes n'accaparent la discussion.

Prenez des notes brèves sur les avis exprimés par les membres.





Activité 9

Organiser au sein du syndicat



Présenter les résultats de votre enquête

Cette activité fait suite à l'activité n° 8 qui précède.
Utilisez les rubriques suivantes pour dresser votre rapport.

- Quelle information vouliez-vous obtenir ?
- Quelles questions avez-vous posées ?
- Qu'avez-vous appris ?
- Que conviendrait-il de faire à présent ?
- Que vous faut-il pour que votre plan fonctionne ?
- Comment allez-vous impliquer les membres dans ce plan ?



Activité 10

Améliorer la participation syndicale



Objectif

Partage d'expériences sur les obstacles à la participation.



Travail de groupe

A l'aide de la liste de contrôle qui précède, tentez de déterminer quels sont les principaux obstacles à la pleine participation dans votre syndicat.

Arrive-t-il que des membres ne se sentent pas à leur place en raison de pratiques établies de longue date, du manque d'informations ou du fait que les réunions sont dominées par des petites cliques ?

Avez-vous l'une ou l'autre expérience que vous souhaiteriez partager avec votre groupe ?

Désignez une personne pour présenter vos réponses.



Activité 11

Améliorer la participation syndicale



Objectif

Améliorer l'implication et la participation.



Travail de groupe

Menez une discussion sur les points suivants:

- La manière dont les membres sont accueillis à vos réunions syndicales
- Les obstacles pratiques à la participation ?
- les personnes se sentent-elles libres de prendre la parole ?
- les femmes assistent-elles et sont-elles impliquées dans les discussions proportionnellement à leur nombre au sein de l'effectif syndical ?
- d'autres groupes vulnérables comme les jeunes ou les migrants jouent-ils un rôle actif ?

Elaborez un plan d'action pour aider l'ensemble des membres à se sentir plus impliqué(e)s.

Désignez une personne pour présenter le rapport de votre groupe.



Activité 12

Surveillez votre langage



Objectif

Comprendre en quoi les comportements inconsiderés contribuent à perpétuer les inégalités de genre.



Travail de groupe

Il peut nous arriver de donner l'impression, par ce que nous disons ou la façon dont nous nous comportons, que ce que les femmes font a moins de valeur.

Sans même y penser, il nous arrive de tenir des propos comme « les femmes restent à la maison » tandis que les autres « doivent aller bosser », « les femmes papotent tandis que les hommes conversent », etc.

Réfléchissez et prenez note d'un maximum d'exemples de choses que nous disons ou que nous faisons chaque jour, qui dévalorisent la contribution de la femme.

Désignez une personne pour présenter votre rapport de groupe.



Activité 13

Discrimination



Objectif

Comprendre la discrimination de genre.



Travail de groupe

La discrimination directe survient quand les femmes sont privées de certains droits et de certaines libertés simplement parce qu'elles sont des femmes.

On parle de discrimination indirecte lorsqu'un même ensemble de règles ou de pratiques établies sont appliquées aux hommes et aux femmes indistinctement, et où l'une ou l'autre des parties aura plus de mal à satisfaire à ces conditions.

- Pour les femmes : décrivez une expérience de discrimination de genre que vous avez vous-même vécue.
- Pour les hommes : décrivez des exemples de discrimination que vous avez observés autour de vous.

Désignez une personne pour présenter votre rapport de groupe.



Activité 14

Comité des femmes



Objectif

Discussion sur le rôle du comité des femmes.



Travail de groupe

Préparez une proposition détaillée en vue de la création d'un comité de femmes. Veillez bien à préciser dans votre proposition :

- quel sera le rôle de ce comité ?
- comment les membres du comité seront choisies ?
- à qui ou à quel organe le comité devra rendre compte ?
- son mandat.
- de quelle façon les idées et les questions sur lesquelles le comité s'accordera seront-elles portées à l'attention des membres du syndicat au sens large ?

Désignez une personne pour présenter votre rapport de groupe.





Activité 15

Analyse de genre, évaluation de votre engagement



Objectif

- Evaluer dans quelle mesure votre organisation est sensible aux questions de genre dans ses pratiques quotidiennes.
- Examiner votre rôle au sein de l'organisation et évaluer dans quelle mesure vous êtes sensibilisé(e) aux questions de genre.



Travail de groupe

Tous les participant(e)s devront avoir répondu aux points 1-7 avant que la discussion de groupe ne puisse commencer.

1. je pense que l'égalité de genre est une priorité pour tous les membres de cette organisation.
Rarement / Parfois / Généralement / Toujours
2. j'essaie mais j'ai vraiment trop de choses à faire. Je dois laisser les questions de genre aux autres.
Rarement / Parfois / Généralement / Toujours
3. je pense que n'ai pas les compétences ni les connaissances requises pour m'attaquer aux questions de genre.
Rarement / Parfois / Généralement / Toujours
4. nous recevons énormément d'informations concernant la politique de genre et les activités pour les femmes dans mon organisation.
Rarement / Parfois / Généralement / Toujours
5. je me tiens informé(e) en lisant et en discutant des activités et aussi grâce à la documentation politique que je reçois.
Rarement / Parfois / Généralement / Toujours
6. Je reçois du soutien et des encouragements pour l'intégration de la dimension de genre dans mon travail.
Rarement / Parfois / Généralement / Toujours
7. Les questions liées au genre constituent une priorité pour moi.
Rarement / Parfois / Généralement / Toujours

Comparez vos notes sur chaque aspect examiné. Décidez où il convient d'apporter des améliorations.

Désignez une personne pour présenter votre rapport de groupe.

Activité 16

Analyse de genre, étude de cas



Objectif

Comprendre la manière de procéder à une analyse de genre.

Etude de cas

Les femmes adhèrent au syndicat mais n'y participent pas vraiment. Elles ne semblent pas intéressées par ce que font les hommes. Les réunions syndicales se tiennent après le travail et les femmes n'y assistent pas. La plupart d'entre elles travaillent à temps partiel et s'intéressent peu à ce qui se passe dans l'usine. Les hommes sont beaucoup plus revendicatifs. Ils assument toutes les tâches lourdes ainsi que la supervision et on peut compter sur eux pour qu'ils paient leurs cotisations à temps et défendent leurs droits. Les femmes obtiennent toutes les augmentations négociées par le syndicat, toutefois il n'y aurait pas de syndicat s'il fallait compter sur les femmes.



Travail de groupe

Menez une discussion sur l'étude de cas ci-dessus puis servez-vous des points ci-après qui vous aideront à mieux comprendre les écarts existants et à examiner l'étude de cas ci-dessus :

- ressources - temps, argent ou accès à un moyen de transport.
- confiance en soi – qui résulte souvent de l'éducation et du statut dans l'emploi.
- travail et loisirs – responsabilités ménagères.
- valeur – liée à la participation aux activités.
- droits et libertés – faire ce que nous considérons opportun.
- attitudes et priorités – des personnes déjà impliquées.

Dressez un programme d'amélioration et désignez une personne chargée de la préparation du rapport.





Activité 17

Réalisez votre propre analyse de genre



Travail de groupe

Servez vous de la liste ci-dessous (dans sa totalité ou en vous limitant à certains points clefs) pour analyser votre organisation. Préparez un rapport sur base de vos réponses. Décidez comment il conviendra de soulever ces points aux réunions décisionnelles pertinentes de votre syndicat.

- **La politique de l'organisation** - L'organisation dispose-t-elle d'une politique claire concernant tous les aspects de l'égalité de genre, y compris une politique pour la promotion de l'intégration des femmes ?
- **L'utilisation des fonds** - Une dotation adéquate est-elle prévue pour la mise en oeuvre de la politique de genre sous ses moindres aspects ?
- **Procédures, mise en pratique de la politique** - Comment la politique de genre est-elle mise en pratique? Régit-elle réellement l'ensemble de vos activités ?
- **Comprendre les besoins** - Y a-t-il des écarts considérables au niveau de l'affiliation ? Comment consultez-vous les membres ? Votre technique de consultation vous permet-elle d'appréhender les besoins des femmes ?
- **Prise de décision** - Les femmes sont-elles adéquatement représentées à l'heure de prendre des décisions ou de fixer des priorités ? Procédez-vous régulièrement à des examens de l'impact de vos activités sur les membres du sexe féminin ?
- **Supervision de l'information** - Collectez-vous suffisamment d'information concernant les femmes et les hommes pour mener à bien une supervision efficace des activités par genre ? Vous reportez-vous aux résultats obtenus à l'heure de prendre des décisions ? Utilisez-vous régulièrement ces données pour évaluer l'efficacité de vos activités principales ?
- **Visibilité** - La voix de la femme peut-elle être entendue ou reflétée dans tous vos rapports, ainsi que dans toutes vos réunions et publications ?
- **Briser les obstacles** - Comprenez-vous pleinement les obstacles qui dissuadent les femmes d'adhérer, de participer, de prendre la parole ou de concourir pour accéder aux postes de direction de votre syndicat ?
- **Direction** - Les hommes dirigeants de votre syndicat œuvrent-ils activement à la promotion du changement ? Comment faites-vous en sorte que les hommes acquièrent une compréhension des problématiques de genre ?
- **Structures de femmes** - Les structures de femmes et la représentation des membres du sexe féminin sont-elles pleinement intégrées au sein des structures décisionnelles ?
- **Ciblage** - Ciblez-vous vos activités et vos services ? Les femmes sont-elles encouragées à s'impliquer plus activement ? Reconnaissez-vous qu'une action positive puisse s'avérer nécessaire si vous désirez obtenir des résultats ?



Activité 18

Poser des arguments en faveur du changement



Jeu de rôles

Les femmes ne sont pas très actives au sein du syndicat. La proposition qui sera soumise à la réunion appelle le syndicat à réaliser une analyse de genre et à élaborer un plan d'action. Les participant(e)s devront être réparti(e)s en deux groupes.



Tâches respectives pour la préparation des groupes

- Un groupe préparera des arguments à l'appui de la proposition.
- L'autre groupe préparera les arguments typiques qui pourraient être avancés contre l'approche proposée.



Organisation de l'activité de jeu de rôles subséquente

- Les deux groupes y participeront.
- Un temps de préparation sera accordé aux deux groupes.
- Chaque groupe devra élire une personne qui prendra la parole en son nom en premier lieu.
- La réunion sera ensuite ouverte. Tous les participant(e)s participeront au débat avant de passer au vote.





Activité 19

Mener à bien un programme d'intégration de la dimension de genre



Travail de groupe

Quatre facteurs essentiels ont été identifiés pour une intégration effective de la dimension de genre.

A savoir :

- postes de direction (leadership)
- assignation claire des responsabilités
- renforcement des compétences et formation
- implication des membres dans le suivi et la révision de votre plan d'action

En vous servant du cas ci-dessus, comment allez-vous vous assurer que votre plan d'action sur le genre fonctionne réellement?

Si vous optez pour l'élaboration d'un plan d'action sur le genre dans votre syndicat, veuillez expliquer comment vous entendez soutenir ce plan et faire en sorte qu'il fonctionne.

Désignez une personne pour présenter le rapport.



Activité 20

Partage des responsabilités familiales



Objectif

Discussion : en quoi les responsabilités familiales affectent le travail rémunéré et la vie sociale/loisirs.



Travail de groupe

Tout d'abord, prenez note de ce que vous faites tous les jours avant d'aller au travail, pendant votre heure de table et lorsque vous rentrez à la maison le soir. Prenez note du temps libre dont vous disposez.

Comparez vos notes et identifiez les différences entre les hommes et les femmes.

Pouvez-vous tomber d'accord sur une amélioration en particulier pour laquelle vous souhaiteriez que le syndicat mène campagne et qui, selon vous, serait réellement profitable pour les travailleuses et les travailleurs en ce qui concerne la conciliation entre le travail la vie de famille et la vie sociale/loisirs ?





Activité 21

Un travail en harmonie avec la vie de famille



Objectif

Discutez des arguments qu'il convient de formuler pour étayer nos demandes en faveur d'un travail qui soit en harmonie avec la vie de famille.



Travail de groupe

Comment pourriez-vous convaincre un employeur du fait qu'une absence autorisée, avec ou sans solde, pour s'occuper d'une personne à charge, qu'un congé de paternité ou que des heures de travail flexibles seraient avantageux pour l'entreprise ?

Prenez note de toutes vos idées. Désignez une personne pour présenter votre rapport.



Activité 22

Améliorer le revenu



Objectif

Planifier une campagne pour l'amélioration du revenu.



Travail de groupe

Préparez un plan, étape par étape, pour améliorer les salaires au niveau de votre entreprise.

Veillez à préciser :

- comment vous entendez consulter vos membres et rallier leur soutien en faveur de votre plan.
- votre but.
- les arguments que vous utiliserez auprès des membres et de la direction pour étayer vos revendications.
- tous les problèmes que vous prévoyez et comment vous entendez y remédier.

Désignez une personne pour présenter votre rapport de groupe.



Activité 23

Valeur égale



Objectif

Examen des emplois exercés par les hommes et les femmes.



Travail de groupe

Pensez aux emplois exercés par les hommes et par les femmes dans le cas de votre employeur. Faites plusieurs colonnes sur une feuille de papier et indiquez y ; les emplois à dominante masculine, les emplois à dominante féminine, les salaires et les conditions. Comparez votre liste avec les listes des autres participant(e)s.

Discussion en groupe : Les femmes ont-elles la possibilité de postuler pour des emplois exercés par des hommes, et si ce n'est pas le cas, pourquoi ?

Les hommes postulent-ils pour des emplois de femmes, et si ce n'est pas le cas, pourquoi ?



Activité 24

Valeur égale



Objectif

Comprendre le concept de « valeur égale ».



Travail de groupe

Choisissez une activité traditionnellement considérée comme une activité « d'homme », et une autre traditionnellement considérée comme une activité « de femme ».

Prenez note de toutes les tâches exécutées dans les deux cas. Prenez note des compétences, des responsabilités et de l'effort intervenant dans chaque ensemble de tâches.

Comparez les exigences auxquelles doit répondre l'employé(e) en termes de l'étendue et de la portée des tâches en indiquant dans chaque cas si elles sont élevées ou faibles.

- beaucoup/peu de décisions ?
- formation requise ?
- responsabilité élevée/faible ?
- travail lourd ou léger ?

A présent, tâchez de déterminer lequel des deux postes a plus de valeur pour l'employeur.

Estimez-vous qu'ils soient payés équitablement ?





Activité 25

Convention sur la protection de la maternité



Objectif

Vérifier le respect de la Convention de l'OIT relative à la protection de la maternité.



Travail de groupe

Les changements apportés à la Convention de l'OIT concernant la protection de la maternité s'appliquent désormais à toutes les femmes employées y compris celles qui le sont dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant. Les pays qui ratifient la Convention n° 183 ont l'obligation de procéder à la réforme de leur législation pour y inclure les droits élémentaires suivants:

- Une période de congé de maternité fixée à 14 semaines minimum et à un taux de rémunération qui ne doit pas être inférieur à deux tiers du gain antérieur de la femme ou du gain tel que pris en compte pour le calcul des prestations.
- A l'issue du congé de maternité, et durant la période qui suit ce congé, la femme doit être assurée, lorsqu'elle reprend le travail, de retrouver le même poste ou un poste équivalent.
- La femme a droit à une ou plusieurs pauses quotidiennes ou à une réduction journalière de la durée du travail pour allaiter son enfant et doit être préservée de conditions de travail qui comportent un risque reconnu ou significatif pour la santé de la femme et de l'enfant.

Discussion : Les normes de l'OIT s'appliquent-elles à toutes les travailleuses sur vos lieux de travail?



Activité 26

Egalité des chances



Objectif

Partage d'expériences dans le domaine de l'égalité des chances.



Travail de groupe

La discrimination à l'égard des femmes survient lorsque des conditions sont appliquées aux femmes qui ne sont pas appliquées aux hommes.

Comment votre employeur s'assure-t-il que les femmes et les hommes reçoivent un traitement équitable en ce qui concerne :

- les offres d'emploi
- l'occupation de postes
- la formation
- la promotion

Pourriez-vous proposer de nouvelles procédures qui contribueraient à garantir un traitement équitable ?

Désignez une personne pour présenter votre rapport de groupe.



Activité 27

VIH/SIDA



Objectif

Elaborer des stratégies pour favoriser des changements d'attitudes vis-à-vis du VIH/SIDA.



Travail de groupe

En vous basant sur votre propre expérience, recueillez des idées auprès des membres de votre groupe sur la raison pour laquelle des hommes bien informés à ce sujet continuent néanmoins à se comporter de manière à gravement compromettre leur propre santé et leur bien-être, de même que ceux de leur partenaire.

Parcourez votre information, point par point, et tâchez de formuler des idées que vous pourriez utiliser pour sensibiliser un ami ou un partenaire dans ce domaine.



Activité 28

VIH/SIDA



Objectif

Exercice de négociation basé sur les risques associés au VIH/SIDA.



Jeu de rôles

A mettre en scène en groupes de trois personnes, immédiatement à la suite de l'activité n° 27.

Une personne (éventuellement une femme) jouera le rôle de l'homme qui doit changer de comportement, une autre (éventuellement un homme) jouera le rôle d'une femme qui exprime son droit d'insister sur des rapports protégés.

La troisième personne observera la discussion et prendra note des arguments forts présentés de part et d'autre. Ces points seront présentés brièvement en session plénière. (Jeu de rôles en 10 minutes).



Activité 29

Harcèlement sexuel



Objectif

Elaborer un plan d'action pour lutter contre le harcèlement sexuel.



Travail de groupe

Vous voulez éradiquer le harcèlement sexuel. Pour cela, vous devez préparer un plan d'action qui tienne compte des éléments suivants :

- comment vous allez informer les hommes et les femmes du fait que le harcèlement ne sera plus toléré.
- rallier le soutien du syndicat en faveur des mesures qu'il conviendra de prendre à l'encontre de personnes coupables de harcèlement.
- engager des discussions avec la direction pour convenir d'un commun accord d'une définition du harcèlement et d'une procédure disciplinaire pour le traitement des plaintes.

Désignez une personne pour présenter votre rapport de groupe.



Activité 30

Normes de travail décent



Objectif

Développer un soutien en faveur des normes fondamentales de l'OIT.



Travail de groupe

Les normes fondamentales de l'OIT incluent le droit d'organiser un syndicat ou d'y adhérer, le droit à un salaire égal et à une évaluation correcte du « travail des femmes », la prévention de la discrimination à l'embauche, dans la formation et dans la promotion.

Pour rallier le soutien en faveur d'une campagne, vous devez vous mettre en rapport avec d'autres organisations qui sont, elles aussi, concernées par le problème. Cela ne signifie pas que vous deviez être d'accord sur toute la ligne mais une plate-forme commune est nécessaire.

Faites un travail de réflexion pour dresser une liste de toutes les organisations susceptibles de participer à une coalition de campagne. Des organisations civiles seraient particulièrement utiles dès lors qu'elles pourraient utiliser leurs propres réseaux pour atteindre leurs membres.

Que demanderiez-vous aux autres organisations de faire ?

Quel serait votre slogan ?





Activité 31

Préparation des rapports CEDAW



Objectif

Exercice de préparation d'un rapport parallèle sur la CEDAW.



Travail de groupe

Pour cet exercice, il serait utile de vous munir d'une copie de la CEDAW.

Choisissez soit 'partage des responsabilités au sein de la famille' soit 'droits des travailleuses'. Guidez-vous à l'aide des paragraphes de la CEDAW.

Discussion : des dispositions légales, pratiques et éducatives sont-elles en place dans votre pays pour la mise en pratique de cette responsabilité ?

Relevez, si possible, des exemples vécus attestant de la réalité vécue par les femmes. Formulez des recommandations pour améliorer la situation.



Activité 32

Protocole facultatif de la CEDAW



Objectif

S'exercer à recourir au protocole facultatif pour déposer une plainte.



Travail de groupe

A l'aide d'une copie de la CEDAW et de la liste de contrôle n° 8 pour la préparation de rapports CEDAW, essayez d'identifier les types de violations de la CEDAW qui surviennent dans votre pays.

Les groupes devraient veiller à ce que leurs discussions se concentrent sur un ou deux articles de la CEDAW tout au plus.

Choisissez un exemple de violation et servez-vous des lignes directrices ci-dessous pour vous exercer à rédiger une plainte adressée au Comité CEDAW. Faites une liste des principaux points.

- décrivez la prétendue violation, le prétendu auteur et les circonstances exactes.
- indiquez quels sont les articles de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes qui ont été enfreints.
- décrivez les dispositions éventuelles prises pour épuiser les solutions possibles à l'échelon local ; notamment des démarches en vue d'un recours légal, avec le nom de la personne qui a engagé la démarche.
- faites une liste des différents documents que vous pourriez joindre à votre rapport en guise de preuves.

Désignez une personne pour présenter le rapport de votre groupe.



Activité 33

Mondialisation



Objectif

Comprendre comment les femmes sont affectées par la mondialisation.



Etude de cas

Dans ce pays, la majorité des pauvres vit dans les zones rurales. Ils vivent de la terre et touchent un revenu provenant de l'agriculture. Les femmes touchent, elles aussi, un revenu qui leur permet d'acheter des médicaments et de couvrir les frais de scolarisation de leurs enfants ; elles travaillent dans la confection, la vente de produits alimentaires et l'artisanat.

Le pays rembourse sa dette extérieure, ce qui veut dire moins d'argent pour l'éducation nationale, la santé, les routes et l'eau.

Le gouvernement pourrait bénéficier d'une remise de la dette mais pour être éligible, il doit ouvrir ses marchés au commerce et aux investissements. L'ouverture du marché risque de s'accompagner d'un afflux d'importations étrangères pouvant nuire à la production locale. Les agriculteurs disposant d'un capital pourraient cependant développer de nouvelles exportations. L'ouverture de l'économie nationale pourrait aussi encourager de nouvelles manufactures à s'implanter dans le pays, ce qui se traduirait par la création de nouveaux emplois.

Toutes épargnes résultant d'une remise de la dette seraient dévolues au service des plus pauvres.

Des services publics renforcés contribueraient à la création d'emploi dans le secteur public ; écoles et services de santé, eau et routes.

Suggérez des politiques qui garantissent que les femmes auront de nouvelles opportunités résultant de la restructuration économique.

Désignez une personne pour présenter le rapport de groupe.

CSI Confédération syndicale internationale
5 Bld du Roi Albert II, Bte 1, 1210 Bruxelles, Belgique
Té: + 32 2 2240211, Fax: +32 2 2015815
E-Mail: info@ituc-csi.org • Web Site: <http://www.ituc-csi.org>

Janvier 2008

Editeur responsable : Guy Ryder, Secrétaire général CSI