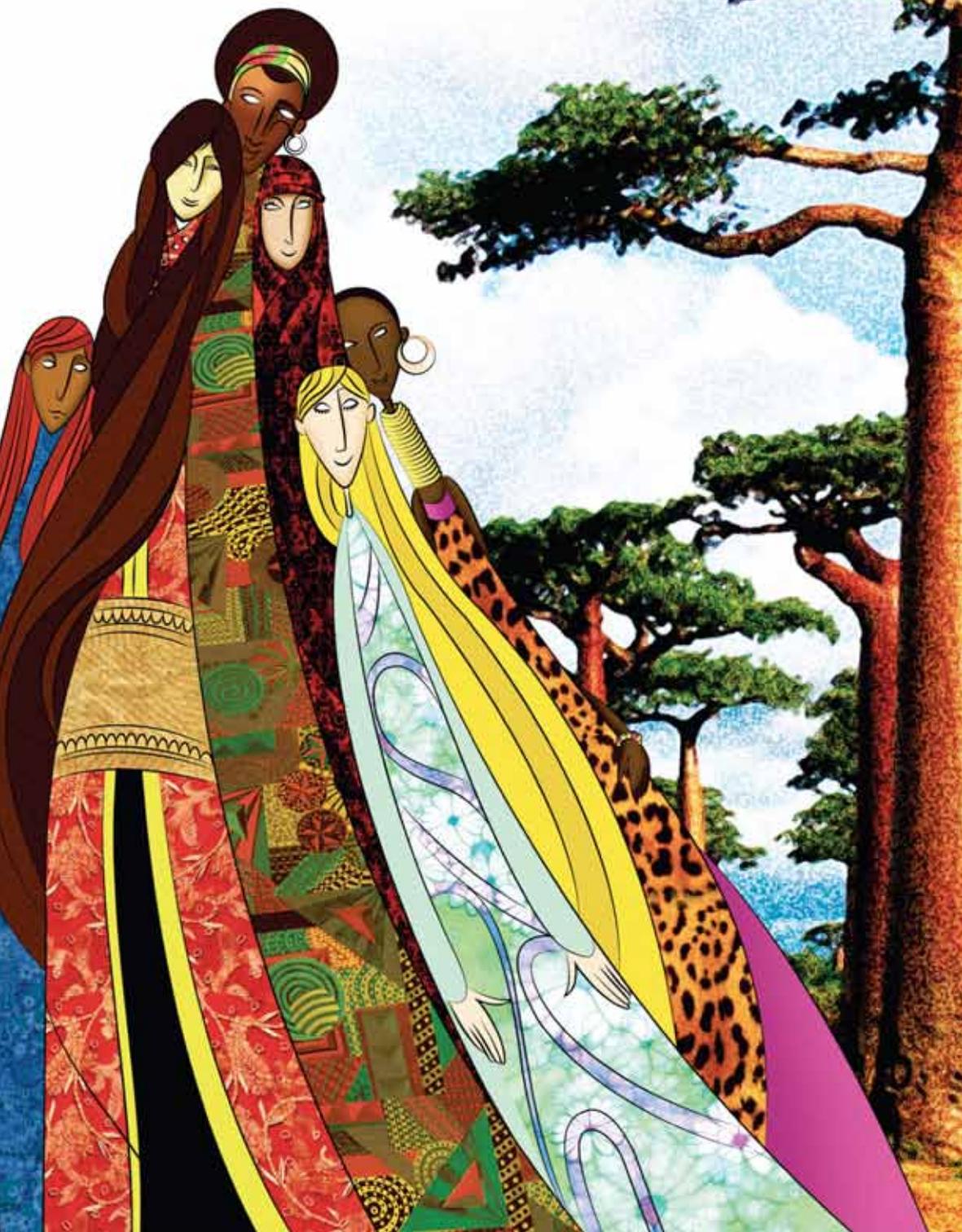


# Assemblée sur la Syndicalisation des Femmes



## GUIDE DE DISCUSSION

CSI, Confédération syndicale internationale

2<sup>ème</sup> Conférence mondiale des femmes  
Dakar, Sénégal 19 – 21 novembre 2013



## **Remerciements**

La CSI souhaite exprimer ses remerciements sincères à ses organisations affiliées au Sénégal: CNTS, UNSAS, CSA, CNTS/FC et UDTs. Nous remercions, en particulier, le Comité national d'organisation composé des cinq organisations affiliées. Leur inestimable concours en termes de ressources, d'enthousiasme, de compétences, de temps et d'énergie a grandement contribué à faire de cette 2e Conférence mondiale des femmes – l'Assemblée sur la syndicalisation des femmes – une réalité.

Nous remercions, en outre, vivement Daina Z. Green, qui a contribué en tant qu'auteur et editrice à ce guide de discussion. Daina se penche, depuis des années, sur les questions liées à l'égalité des genres. Elle est reconnue par l'OIT comme animatrice d'audits participatifs de genre et travaille, en outre, comme conseillère des équipes sur le lieu de travail, notamment les syndicats, les gouvernements et les organisations non gouvernementales, sur la manière de recenser et d'éliminer les obstacles discriminatoires. Établie au Canada, un grand nombre de ses projets de formation et d'égalité l'ont amenée à voyager en Amérique et dans les Caraïbes au cours de la dernière décennie.

Enfin, nous tenons à remercier tous les auteurs, dont les contributions ont permis d'élaborer un guide de discussion si précieux. Nous espérons que leurs réflexions et propos seront une source d'inspiration pour les femmes syndicalistes non seulement durant cette Assemblée sur la syndicalisation des femmes mais également au sein et à l'extérieur de nos propres syndicats et communautés.

# Table des matières

## INTRODUCTION

Une femme révolutionnaire.....	7
Avant-propos par Sharan Burrow, secrétaire générale de la CSI.....	9
Rétrospective et perspectives par Diana Holland, présidente du Comité des femmes de la CSI.....	13
Résolution du Congrès de la CSI sur l'égalité de genre.....	16

## S'ORGANISER POUR LE CHANGEMENT

Les femmes au sein du mouvement syndical sénégalais.....	23
La Marche mondiale des femmes par Wilhelmina Trout.....	26
Travailleuses égyptiennes – avant et après la révolution par Nawla Darwiche.....	29
Vers une transformation à plusieurs dirigeant(e)s par Hakima Abbas.....	32
Transformer le terrain par Lisa McGowan.....	37
Déclaration de la CES à l'occasion de la Journée internationale de la femme 2013.....	40

## PARTIE I

### FEMMES DIRIGEANTES – CROISSANCE SYNDICALE

Femmes dirigeantes pour accroître le pouvoir des travailleurs/euses par Claire Courteille, CSI..	44
Études de cas:	
RENGO-Japon: Attirer plus de femmes vers le mouvement syndical.....	46
UGT-Espagne: Une formation pour les femmes dirigeantes.....	48
Se préparer à devenir dirigeantes grâce aux cercles d'études au Pérou par Maria Bastidas.....	49
Les femmes syndicalistes ont pris l'initiative de la transformation globale par la professeure Dorothy Sue Cobble.....	53
Étude de cas: CUT Brésil – Politique de parité hommes-femmes et promotion des dirigeantes.....	57
La campagne « Comptez avec nous! » de la CSI.....	58

## PARTIE II

### TRAVAILLER ET PRENDRE SOIN DES AUTRES – EMPLOIS DURABLES, REVENUS SURS ET PROTECTION SOCIALE

Inscrire les politiques de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle à l'ordre du jour de l'ère post-néolibérale par Claire Courteille.....	62
Études de cas:	
Repenser la garde des enfants au Canada – Ce qui se dit dans les ménages.....	65
Les prestations parentales et le congé paternité en Norvège.....	66
Des espaces pour l'allaitement dans les lieux de travail aux Philippines.....	67
Campagne sur les droits des femmes au travail en Ouganda.....	68

Corriger les disparités salariales: équité salariale et dans l'emploi par Daina Z. Green.....	70
Étude de cas: L'audacieuse campagne belge sur l'égalité salariale.....	72
Comprendre le travail non rémunéré des soins à la personne par Action Aid.....	75

### **PARTIE III**

#### **FORMALISER LES EMPLOIS INFORMELS –**

##### **DES EMPLOIS DURABLES, DES REVENUS SÛRS ET UNE PROTECTION SOCIALE**

Résolution de la CSI sur combattre le travail précaire et informel.....	80
La campagne « 12 ratifications en 2012 » de la CSI par Marieke Koning .....	83
Études de cas: Les travailleuses domestiques s'organisent et nouent des alliances dans le monde entier.....	85
Organiser les travailleuses de l'économie informelle par Naila Kabeer et d'autres .....	88
Étude de cas: Un syndicat pour les travailleuses à domicile en Inde – SEWA.....	90
Socles de protection sociale: une stratégie globale pour un accès universel à la protection sociale par Claire Courteille.....	92
Étude de cas: Sécurité sociale pour les travailleuses informelles en République dominicaine....	94

### **PARTIE IV**

#### **CE QUE VEULENT LES JEUNES FEMMES – REALISATION DES DROITS**

Briser les entraves à l'emploi des jeunes hommes et femmes recueil par Daina Z. Green.....	98
«Quel monde du travail les jeunes femmes intègrent-elles?» par Nina Benjamin.....	100
Étude de cas: gros plan sur Thulile Motsamai (SACCAWU).....	102
Jeune et sans emploi sur la planète Terre – Quand vais-je pouvoir débiter ma carrière? par Daina Z. Green.....	104
Étude de cas: Cristina, récemment licenciée, jeune travailleuse espagnole dans le domaine de la télédiffusion.....	107
Jeune, femme et prête à travailler: un point de vue sur le marché du travail des États-Unis Par Sarah Lewis – AFL-CIO.....	107

# Introduction



# Une femme révolutionnaire

Poème de Marwa Sharafeldin (traduction non officielle)

Vous me parlez de vos mesures d'austérité  
De la nécessité d'avoir l'exclusivité sur mon passé, mon présent et mon futur  
Pour soulager vos tensions dues à la crise financière  
Je dois me serrer la ceinture et travailler dur  
Car d'une certaine manière, je dois sauver le système bancaire  
Pour qu'il puisse me sauver, moi et mes plaisirs quotidiens de dur labeur

On me dit que l'architecture financière est conçue  
Pour que l'abondance se répande  
des riches vers les pauvres,  
des forts vers les faibles,  
des hommes vers les femmes,  
Mais tout ce que je vois dans votre architecture... c'est une mauvaise plomberie  
Des tuyaux obstrués partout  
Congestionnés par vos investissements  
Et toute ma collection de dettes durement gagnées

Mais vous devriez prendre garde, car vous ne pouvez vraiment pas me battre  
Je connais ce qui lie votre liberté commerciale à la gratuité de mon travail  
Votre économie de marché à l'économie de mes soins  
Votre politique budgétaire au bien-être de ma tendresse...  
Mais ce n'est pas pour vous, c'est pour ceux que j'aime...  
Et dans mon amour se trouve ma révolution  
Alors ne soyez pas trop à l'aise  
Car je suis une révolutionnaire

Avez-vous une idée du monde que je désire?  
De mon cœur volage de guerrière, de mes yeux qui brillent comme le feu?  
De mon pas de danseuse et de mes solides mains de travailleuse?  
Qui tissent sans relâche notre liberté  
De mon rire fou  
Face aux rêves colorés auxquels j'aspire?  
Ne laissez pas mon silence assourdissant vous tromper  
Car je n'honorerai jamais vos trêves économiques  
Ne soyez pas trop à l'aise  
Je suis une révolutionnaire

Je ne suis que trop consciente que vous avez besoin de moi  
Pouvez-vous survivre sans mon travail d'amour gratuit?  
Sans les droits d'auteur de ma généreuse nature?  
Vos empires peuvent-ils durer une seconde si je décide de retenir  
L'abondance de mon unique dollar?  
Et si chacune d'entre nous décide d'en faire autant?  
Qu'advientrait-il de vos bénéfices  
Si mon ventre décide d'hiberner  
Plus de bébés dans ce monde  
Et plus de consommateurs pour ce marché  
Et si je... décide à nouveau d'Occuper?  
Un nouveau marché, un nouveau système, une nouvelle justice  
N'oubliez jamais  
Votre pouvoir vient de mon assentiment

À ma légion d'amis bien-aimés, de sœurs et de mères  
«La rue est à nous!»... disait un jour une vieille sage  
C'est vrai, vous savez, aujourd'hui il suffit d'une page facebook  
Et nous vous verrons trembler... sous la vague de ce pouvoir féminin  
Alors ne soyez pas trop à l'aise  
Je suis une révolutionnaire

Esprits indomptés et rêves infinis  
Brûlants de toutes les possibilités  
Égalité, justice et solidarité  
Liant nos sangs

Je cueille les étoiles et les disperse autour de nous  
C'est un vieux rituel de protection pour les audacieux  
Préparez-vous...  
Car je connais l'odeur de la révolution quand elle va éclater  
Ne soyez pas trop à l'aise...  
Parce qu'en face de moi se dresse un groupe terrifiant de femmes  
révolutionnaires

# Avant-propos

Par Sharan Burrow, secrétaire générale de la CSI



## Bienvenue à l'Assemblée sur la syndicalisation des femmes

Sharan Burrow, secrétaire générale de la CSI

L'Assemblée sur la syndicalisation des femmes marque une étape stratégique dans la lutte indispensable que nous menons pour reconquérir nos démocraties, nos communautés, la dignité au travail et nos droits de femmes et de travailleuses.

Nous assistons à un inquiétant déficit de travail décent, dans une économie en crise, et les femmes en subissent les conséquences de manière disproportionnée. Le modèle dominant de l'entreprise cupide gouverne une économie mondiale basée sur des salaires de misère et des emplois précaires et dangereux. Il faut mettre fin à ce système. Nous battons en brèche la menace qui pèse sur l'égalité, la justice sociale et notre environnement, émanant du pouvoir et de l'influence que ces entreprises exercent sur des gouvernements démocratiquement élus.

La CSI est déterminée à relever ce défi en renforçant le pouvoir des travailleurs/euses. La syndicalisation des femmes partout dans le monde est essentielle à cette priorité.

L'économie mondiale n'est pas plus stable aujourd'hui qu'elle ne l'était il y a six ans et le fléau du chômage et de l'inégalité entraîne l'instabilité économique et la désespérance sociale.

En 2010, la croissance mondiale s'élevait à 5 %, ce qu'on avait surnommé à l'époque «les bourgeons de la reprise» mais, avec du recul, il s'agissait du point culminant d'une action concertée. Le mois dernier encore, le FMI, pour la septième fois consécutive, a revu à la baisse les prévisions de croissance mondiale, qui n'atteint que 3,1 %. La zone euro est en récession permanente et les États-Unis connaissent une faible croissance; le ralentissement des BRICS est la dernière difficulté en date. La croissance du Brésil est estimée à 2,5 %, tandis qu'elle décline en Chine et en Inde et qu'elle prend la forme d'une croissance presque totalement dépourvue d'emplois en Afrique, ce qui confirme un besoin urgent de leadership.

Aucun pays n'est une île dans l'économie mondialisée d'aujourd'hui, et nous devons reconstruire des économies qui reposent sur des valeurs partagées et qui placent au premier plan la vie de l'individu, ses moyens de subsistance, sa famille et sa communauté.

La difficulté est de taille. Dans le meilleur des cas, nous vivons une époque de stagnation prolongée. Vient s'ajouter à cela l'échec grandissant du multilatéralisme quand, du FMI aux Nations Unies, de l'UE au G20, le refus de voir que la crise économique mondiale, provoquée par la cupidité et l'inégalité, a besoin d'une réponse sociale aussi urgente, sinon plus, que le renflouement du secteur financier – ce qui ne fait que mettre en évidence la crise due à ce manque de leadership.

Dans ce contexte, la situation pour les travailleurs/euses et leur famille est très sombre. Le chômage dépasse de nouveau les 200 millions de personnes et chaque pays est confronté au problème du chômage des jeunes. Pour les pays en crise et les nations en développement, qui connaissent un chômage persistant, atteignant des taux de 30 à 60 % pour les jeunes, les tensions sociétales s'embrasent.

D'après l'OIT, il faudra créer 600 millions d'emplois nouveaux au cours des dix prochaines années. Une approche déterminée est nécessaire pour reconstruire, dans un effort mondial coordonné, des économies privilégiant l'emploi durable et la protection sociale, faute de quoi nous aurons devant nous une bombe à retardement économique et sociale.

À l'échelle planétaire, la main-d'œuvre compte environ 2,9 milliards de travailleurs/euses. L'économie mondiale comporte un secteur formel d'une proportion de tout juste 60 % et plus de 50 % des travailleurs/euses ont une forme de contrat d'emploi irrégulier. Le secteur informel représente donc à peu près 40 % de l'économie mondiale et il se développe. Dépourvu de règles, c'est le secteur du désespoir, dans lequel travaillent essentiellement des femmes, des migrant(e)s et des jeunes. Il n'est plus question de clivage Nord-Sud: même dans les pays du G20, le secteur informel représente entre 25 % et 85 % des nations prises individuellement.

75 % de la population mondiale n'a pas de protection sociale.

Les inégalités augmentent dans pratiquement tous les pays.

L'OCDE (2011) indique que «l'accroissement des inégalités de revenus des ménages est largement imputable à des évolutions de la distribution des salaires, lesquels représentent 75 % du revenu des ménages chez les adultes d'âge actif. (...) Cette évolution est due à la fois à une progression de la part des revenus du travail au sommet et à sa baisse au bas de l'échelle, même si les travailleurs les mieux rémunérés ont vu leur revenu progresser particulièrement rapidement».

Le rapport le plus récent de l'OCDE (2013) ne révèle pas d'inversion de la tendance des inégalités, bien au contraire. L'inégalité des revenus sur le marché a augmenté en plus forte proportion et plus rapidement que jamais. La hausse entre 2008 et 2010 a été aussi forte qu'au cours des douze années précédant la crise.

En effet, les 300 citoyen(ne)s les plus riches du monde possèdent autant que les trois milliards les plus pauvres.

Le déficit de travail décent caractérise de plus en plus l'économie mondiale et ses chaînes d'approvisionnement.

Ce sont les femmes qui sont le plus durement touchées par la crise financière, et leur niveau d'emploi et de revenu se détériore régulièrement. Le Sondage d'opinion mondial de la CSI (2013) révèle que 65 % des femmes pensent que la situation économique de leur pays est mauvaise.

54 % des femmes pensent que leur pays va dans la mauvaise direction.

Seulement 12 % des femmes signalent une hausse de revenu au cours des deux dernières années et pas plus de 12 % des femmes considèrent que leur gouvernement se préoccupe des intérêts des gens qui travaillent.

66 % des femmes disent que les lois ne leur fournissent pas de protection satisfaisante pour la sécurité de l'emploi.

67 % des femmes pensent que les lois ne leur offrent pas de protection en matière de salaires justes.

La capacité des gouvernements à garantir le travail décent est donc vivement mise en cause. Mais il y a une bonne nouvelle: 68 % des femmes pensent que la présence d'un syndicat sur le lieu de travail permet d'améliorer les salaires, les conditions de travail, ainsi que la santé et la sécurité des employé(e)s. C'est une base solide pour la syndicalisation.

De plus, les femmes savent ce qui peut leur apporter de la sécurité et des perspectives, pour elles-mêmes et pour leur famille. Les femmes soutiennent davantage le socle de protection sociale:

76 % des femmes soutiennent fortement un niveau de retraite décent.

78 % des femmes soutiennent fortement l'accès à la santé.

73 % des femmes soutiennent fortement l'accès à l'éducation.

62 % des femmes soutiennent fortement un accès abordable aux services de garde d'enfants. Malheureusement, seulement 54 % des hommes se prononcent en faveur de ces services, qui sont indispensables pour permettre aux femmes de travailler.

Les femmes représentent peut-être la moitié de la population en âge de travailler, mais moins d'un tiers de la main-d'œuvre réelle. Depuis une décennie, peut-être plus, le taux d'emploi des femmes reste bloquée autour de 50 %, alors que celui des hommes avoisine constamment, et confortablement, les 80 %.

Le FMI souligne que ces moyennes mondiales masquent d'importantes variations entre les régions. C'est au Moyen-Orient et en Afrique du Nord que la situation est la plus difficile, où près de 80 % des femmes en âge de travailler sont absentes du marché du travail.

Les femmes qui exercent un emploi rémunéré gagnent toujours moins que leurs homologues masculins, même à travail égal. Les disparités salariales entre hommes et femmes sont de l'ordre de 18 % dans les pays de l'OCDE et augmentent considérablement dans les économies en développement. Les femmes occupent moins de 14 % des sièges des conseils d'administration dans les pays de l'UE et moins de 10 % des postes de président-directeur général dans les entreprises du classement Fortune 500. La proportion de femmes dans les gouvernements stagne à environ 20 % et se révèle bien plus inférieure encore aux postes de direction des syndicats, où elle atteint à peine 12 %.

Si les tendances de l'emploi s'étaient maintenues à leurs niveaux d'avant la crise, la main-d'œuvre mondiale aurait compté pratiquement 29 millions de personnes de plus en 2011. La baisse de la participation des femmes correspond aux deux tiers de ce manque. Ce phénomène doit être corrigé.

La mobilisation de ces effectifs féminins non utilisés est essentielle pour reconstruire nos économies. Si les femmes étaient aussi nombreuses que les hommes dans la main-d'œuvre, le PIB de la France augmenterait de 4 %, celui du Japon de 8 % et celui de l'Égypte de 34 %.

Nous voulons un monde différent, un monde qui n'est possible qu'en intégrant complètement les femmes. Cela nous demande d'organiser les valeurs, la voix et la contribution des femmes. Nos syndicats, nos lieux de travail et notre démocratie en sortiront renforcés.

Et les choses progressent.

La campagne «12 ratifications en 2012» en faveur des travailleurs/euses domestiques a été soutenue par plus de 80 affiliées qui les organisent pour inciter les pays à ratifier la Convention n°189 et à appliquer des lois du travail justes.

Labour Rights for Women (Droits des femmes au travail) est un projet de syndicalisation qui vise à entrer en contact avec des milliers de femmes sur huit pays, aussi bien dans le secteur formel que dans l'économie informelle.

Dans le secteur informel, la syndicalisation concerne actuellement des vendeuses ambulantes, des ramasseuses d'ordures et des ouvrières agricoles marginalisées, qui demandent une protection sociale, un salaire minimum et une réglementation du travail pour régulariser leur emploi.

La plateforme de la CSI « Organisez-vous! » encourage les jeunes à s'organiser au travail et au sein de leur communauté; de jeunes dirigeantes syndicales sont d'ailleurs en poste suite à la campagne de la CSI « Décisions pour la vie ».

Nous créons actuellement l'Académie mondiale de la CSI dont l'objectif est de former et de soutenir des organisateurs/trices syndicaux qui veilleront à coordonner la syndicalisation sur leur lieu de travail et dans les communautés, au niveau local.

Il convient par ailleurs de signaler le lancement de la campagne de la CSI « Comptez avec nous! », destinée à accroître le nombre de dirigeantes syndicales, qui rencontre un bon accueil auprès des affiliées.

Mais ces efforts ne sont qu'un début. Tandis que nous rendons hommage aux combats menés par les femmes pour la démocratie et la paix, les droits, le travail décent et la justice climatique, nous devons nous inspirer de leur courage et agir avec détermination afin de nous organiser pour renforcer le pouvoir des femmes.

# Rétrospective et perspectives

Par Diana Holland, présidente du Comité des femmes de la CSI



Ce ne sont pas les femmes qui travaillent, ni les personnes faiblement rémunérées, ni les femmes enceintes, les mères ou les femmes qui aident leur entourage qui sont à l'origine de la crise économique mondiale et pourtant, ce sont les femmes qui en paient le prix fort, de manière disproportionnée. Rappelons cette importante déclaration du Sondage d'opinion mondial de la CSI 2012:

*« Les femmes sont plus pessimistes que les hommes. 68 % d'entre elles disent que leur pays avance dans la mauvaise direction<sup>1</sup> ».*

**Cette deuxième Conférence mondiale des femmes – Assemblée de syndicalisation** – ne cherche pas seulement à lutter contre la discrimination et l'injustice parce que ce sont des notions négatives. La syndicalisation des femmes qui travaillent est d'une importance capitale pour l'action syndicale et le mouvement syndical mondial – les femmes ouvrent la voie, comme le montrent les jeunes femmes qui participent au projet de la CSI «Décisions pour la vie», par exemple.

La crise économique mondiale a accentué la pauvreté et augmenté le nombre de «travailleurs/euses pauvres», qui s'élève à 1,5 milliards de personnes, majoritairement des femmes et dont le travail n'est pas assez rémunérateur pour couvrir les besoins essentiels. Le rapport de la CSI<sup>2</sup> pour la Journée internationale de la femme du 8 mars 2011 a révélé que les répercussions initiales de la crise étaient aussi négatives pour les hommes que pour les femmes mais que, lors de la seconde vague de crise économique, un plus grand nombre de femmes ont perdu leur emploi ou ont été contraintes d'accepter des emplois plus précaires, temporaires ou informels. Le rapport de la CSI pour la Journée internationale de la femme de 2012 a signalé que les disparités salariales entre hommes et femmes ne reculaient pas. Cependant, il est important de souligner que ces disparités sont un peu moins fortes dans les secteurs qui connaissent un niveau de syndicalisation plus élevé.<sup>3</sup>

Ces menaces qui pèsent sur des acquis difficilement obtenus ont une incidence considérable sur la vie des femmes, sur leur famille et leur communauté. Les mesures d'austérité, la remise en question des droits syndicaux et les réductions de toutes sortes menacent profondément les droits des femmes et leur possibilité de travailler, sur toute la planète. Il est de plus en plus difficile d'agir sur la discrimination sexuelle, les salaires injustes, le harcèlement sexuel, la violence à l'égard des femmes, leur santé, y compris reproductive, le soutien aux femmes enceintes, aux travailleuses ou à celles qui s'occupent des autres; de plus, le niveau de priorité accordée à ces questions ne cesse de diminuer. L'OIT<sup>4</sup> a constaté un nombre accru de plaintes relatives à la discrimination au travail, en parallèle aux licenciements dans les organismes chargés de surveiller et d'empêcher que la crise économique ne génère encore plus d'inégalités.

Dans ce contexte, l'appel à l'action lancé lors de la **première Conférence mondiale des femmes de la CSI en 2009, «Un travail décent, une vie décente pour les femmes»**,<sup>5</sup> qui a réuni 450 déléguées provenant de 102 pays à travers le monde, a suscité une attention considérable. Cette Conférence a rappelé la résolution sur l'égalité de genre prise à la Conférence internationale du travail: *«Les crises ne doivent pas servir d'excuse pour accroître les inégalités ou affaiblir les droits acquis par les femmes»*, et a demandé l'application du Pacte mondial pour l'emploi: *«les mesures pour maintenir les travailleurs dans leur emploi, soutenir les entreprises et accélérer la création d'emplois et la reprise du marché du*

1 [http://www.iltuc-csi.org/IMG/pdf/120604\\_-\\_iltuc\\_poll.pdf](http://www.iltuc-csi.org/IMG/pdf/120604_-_iltuc_poll.pdf)

2 «Vivre dans l'insécurité économique: Les femmes et le travail précaire», CSI, mars 2011

3 «Figé dans le temps: Depuis dix ans, l'écart salarial entre hommes et femmes reste identique», CSI, mars 2012

4 Dans son rapport «L'égalité au travail: un objectif qui reste à atteindre», OIT, mai 2011

5 Conclusions et recommandations de la première Conférence des femmes de la CSI en 2009

*travail, en combinaison avec les systèmes de protection sociale en particulier pour les plus vulnérables en intégrant les questions relatives à l'égalité des sexes».*

Les femmes de la CSI ont appelé à l'élaboration de programmes d'action pour:

- la syndicalisation des travailleuses
- la négociation collective, le dialogue social et l'égalité de genre
- une action à l'échelle mondiale sur l'égalité de genre, la justice économique et sociale, le changement climatique et la sécurité alimentaire
- normes fondamentales du travail
- la représentation des femmes dans les syndicats

### **Comité des femmes de la CSI: Action pour l'égalité**

Au cours des années qui se sont écoulées depuis la Conférence mondiale des femmes, le Comité des femmes de la CSI, avec le Département de l'égalité, veille à ce que ces programmes d'action soient appliqués dans le respect de la Charte des droits des travailleuses de la CSI et du Programme d'action de la CSI pour parvenir à l'égalité de genre dans les syndicats. En plus de stimuler l'action au niveau national, les femmes de la CSI sont également actives à l'échelle internationale, en participant à la Journée internationale de la femme, à la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes – en partenariat avec les Fédérations syndicales internationales –, à la Marche mondiale des femmes, à la Commission de la Condition de la femme des Nations Unies, pour défendre la Plateforme d'action de Beijing, et au Groupe des travailleurs de l'OIT.

Dans le cadre de son attachement fondamental à l'action positive, le Comité a également soutenu de nouvelles avancées; ce sont les performances des jeunes travailleuses, des travailleuses domestiques et des femmes arabes qui ont tout particulièrement ouvert la voie. Leurs accomplissements montrent très clairement que les travailleuses les plus vulnérables et les plus exploitées peuvent être à l'origine de changements extrêmement positifs et utiles à tous à travers le monde.

### **Travail décent pour les femmes: Convention sur les travailleurs/euses domestiques – campagne «12 ratifications en 2012»**

Après une longue campagne pour la justice menée par les travailleurs/euses domestiques, en particulier les travailleurs/euses domestiques migrants, la CSI a participé à l'alliance principale qui, avec l'UITA, a mené à bien la Convention et la Recommandation de l'OIT sur le travail domestique lors de la CIT de 2011, ce qui était un élément fondamental de la campagne «Un travail décent, une vie décente pour les femmes». Le travail domestique est un travail sous-évalué, essentiellement effectué par des femmes, capital pour notre économie, souvent synonyme d'une grave exploitation et de mauvais traitements – dans le secret des foyers et des communautés –, avec un accès limité ou inexistant à la justice. La Convention de l'OIT est une grande réussite et les campagnes menées en faveur de sa ratification en 2012 et 2013 ont transformé les paroles d'encouragement en action, et cela doit continuer.

### **Réseau des femmes arabes – «Changer pour l'égalité»**

Lors de la Journée internationale de la femme de 2011, des femmes syndicalistes des pays arabes se sont réunies à l'occasion du lancement de leur réseau «Changer pour l'égalité», sous la houlette de la CSI et avec le soutien de l'OIT. Le réseau repose sur la mobilisation pour la démocratie, la justice sociale, le travail décent et l'égalité de genre. Leur déclaration confirme qu'il est urgent de promouvoir la présence des femmes dans tous les secteurs de la société, comme le précise leur programme d'action:

- *«les femmes doivent être des acteurs de la transition vers des régimes plus démocratiques et doivent être impliquées sur un même pied d'égalité que les hommes dans le processus de prise de décisions vers la démocratie*
- *les syndicats dans la région doivent intensifier leur engagement en faveur de l'égalité de genre et de la promotion des droits des femmes*
- *les quotas demeurent une nécessité pour garantir l'accès des femmes aux organes de prise de décisions»*

## Jeunes femmes – «Décisions pour la vie»

Le projet de la CSI «Décisions pour la vie» a permis d'aller à la rencontre de milliers de jeunes travailleuses à l'échelle internationale: «Les décisions que les adolescentes doivent prendre vont déterminer toute leur vie, non seulement leur avenir individuel, mais aussi celui de la société: leurs choix sont déterminants pour le développement de la main-d'œuvre et de la démographie du pays». Ce projet très novateur apporte des changements concrets sur le lieu de travail, dans les conditions d'emploi et dans les processus de participation. La motivation et la créativité des jeunes femmes qui se distinguent dans des situations parfois très difficiles redonnent de la confiance aux travailleurs/euses du monde entier. Comme dit l'une des jeunes femmes: «N'abandonnez pas trop vite, faites votre possible et battez-vous pour vos droits de travailleuses... et ne perdez pas de vue vos rêves et vos objectifs, quel que soit l'environnement dans lequel vous vivez».<sup>6</sup> Le principe consistant à offrir aux jeunes femmes suffisamment d'espace, de ressources, de perspectives, de respect et de valeur doit rester une priorité.

## Aller de l'avant

Cette dernière crise économique mondiale et ses conséquences requièrent l'énergie et la force de toutes les femmes, notamment des jeunes femmes, des femmes arabes, des travailleuses domestiques et de toutes celles qui, à travers le monde, sont confrontées à la discrimination et à l'exploitation, et sont exclues du pouvoir et des prises de décisions. Les syndicats, au niveau international, montrent qu'ils peuvent jouer un rôle essentiel auprès des femmes, en organisant les travailleuses de l'économie informelle, en reconnaissant le potentiel de créations d'emplois dans le secteur des soins, en supprimant les obstacles et en donnant aux femmes les moyens d'exprimer leurs talents au travail, dans les syndicats, au sein de la communauté et aux postes de direction à tous les niveaux.

C'est ainsi que nous renforcerons notre mouvement – en valorisant les talents et la force de tous les **travailleurs et travailleuses**.



<sup>6</sup> Cité dans: The Labour Research Service Bargaining Monitor Volume 25 No 175 mai 2011 Cape Town Afrique du Sud www.lrs.org.za

# Résolution du Congrès de la CSI sur l'égalité de genre



1. Le Congrès réaffirme que l'égalité entre hommes et femmes est un objectif fondamental en matière de droits humains et une des composantes de la justice sociale. Il engage la CSI à parvenir à l'égalité de genre dans toutes ses activités, déplore la persistance d'une discrimination profonde et omniprésente à l'encontre des femmes dans tous les domaines de l'activité économique et sociale et reconnaît l'égalité de contribution des femmes et des hommes à la société, à la vie économique et au mouvement syndical.
2. Le Congrès constate avec préoccupation que les écarts entre hommes et femmes en matière de participation et de taux de chômage restent une caractéristique du marché mondial du travail, malgré la progression du niveau d'éducation des femmes. Les femmes affrontent de multiples désavantages dans l'accès au marché de l'emploi et, dans la plupart des cas, elles n'ont pas les mêmes possibilités que les hommes de choisir un travail ou d'accéder aux conditions d'emploi auxquelles elles aspirent. Cette exclusion s'accroît particulièrement dans le cas des jeunes immigrantes. En outre, les rôles sociaux traditionnels surchargent les femmes de tâches liées aux soins et au travail domestique ou familial.
3. La discrimination basée sur le sexe est manifeste dans le monde entier, dans l'accès aux ressources, à l'éducation et aux opportunités économiques, au pouvoir politique et aux postes décisionnels. 40 % seulement de la population active mondiale sont des femmes, la majorité se concentrant dans le secteur agricole et dans les activités de l'économie informelle où les revenus et les conditions de travail sont généralement inférieurs. Les femmes sont surreprésentées dans les emplois à faible rémunération, sous-représentées dans les postes de cadres supérieurs, de direction ou techniques et, dans de nombreux cas, souffrent de mauvaises conditions de travail. Tout au long de l'histoire, les compétences et les emplois des femmes ont été sous-estimés, le différentiel salarial entre hommes et femmes tournant autour de 22 %. Les politiques et les programmes visant à parvenir à l'égalité entre hommes et femmes sont essentiels mais se sont révélés inadéquats pour déconstruire les stéréotypes et corriger les injustices.
4. Pour que les droits des femmes soient respectés et pleinement mis en œuvre partout, il faut identifier, condamner et surmonter les barrières culturelles, économiques, sociales et religieuses. Du fait que la discrimination fondée sur le sexe interagit fréquemment avec d'autres formes de discrimination, notamment l'âge et l'identité de genre, il convient de mettre en place des politiques et des programmes s'attaquant aux multiples formes de discrimination à l'encontre des femmes et d'adopter une approche de genre de manière transversale.
5. Le harcèlement sexuel et d'autres formes d'abus sont de graves formes de discrimination qui portent atteinte à la dignité des femmes et des hommes et nient l'égalité de genre. Le Congrès déplore la réalité dans laquelle un tiers des femmes subit des violences à un moment de leur vie.
6. Puisque la ségrégation professionnelle traditionnelle a contraint les femmes à accepter des

activités économiques souvent caractérisées par de bas salaires, qu'elles soient qualifiées ou peu qualifiées, il est crucial de reconnaître de manière appropriée l'importance et la valeur des emplois, des secteurs et des activités où les femmes sont surreprésentées. Il faut prendre des dispositions pour que les femmes acquièrent les compétences liées aux emplois, aux secteurs et aux activités en croissance et qui offrent des opportunités de travail décent, et les compétences des femmes doivent être évaluées sur un même pied d'égalité que celles des hommes. Les femmes doivent aussi être encouragées à s'engager dans des secteurs non traditionnels, tels que ceux liés aux emplois verts. La formation professionnelle, les politiques d'éducation et de développement des compétences doivent promouvoir l'égalité des chances pour les petites filles et pour les femmes, et des initiatives doivent être lancées en faveur du partage des responsabilités familiales entre hommes et femmes, œuvrant ainsi à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale, notamment pour ce qui a trait à la garde des enfants et des personnes dépendantes.

7. La discrimination et les préjudices dans le monde du travail sont souvent liés ou exacerbés par le rôle reproductif des femmes et par leur manque d'accès à des services abordables et à des appuis dans ce domaine, ainsi que par le caractère inadéquat de la protection de la maternité. Les gouvernements donateurs doivent allouer aux gouvernements des pays en développement des ressources nécessaires pour garantir un accès universel à des soins médicaux et de santé génésique adéquats ainsi qu'un accès pour tous à un personnel professionnel suffisant, en vue de réduire le taux de mortalité maternelle et néonatale dans le monde entier conformément au cinquième Objectif du millénaire pour le développement.

8. Le Congrès reconnaît que la mondialisation n'affecte pas de la même manière les hommes et les femmes, et que cet impact différent et les besoins qui en résultent doivent faire l'objet d'une analyse sexospécifique tant dans l'élaboration des politiques que dans l'évaluation de leur impact. Le désengagement de l'État des activités économiques et de réglementation ainsi que la réduction des dépenses publiques ont une incidence négative sur l'emploi dans les secteurs dans lesquels les femmes sont très présentes et réduisent la fourniture des services dont les femmes sont dépendantes de manière disproportionnée, en raison notamment de la distribution inégale des responsabilités familiales.

9. Le Congrès souligne que la crise mondiale a approfondi les inégalités et sapé les droits des femmes, provoquant par conséquent un appauvrissement des femmes, en particulier des femmes âgées. La crise doit être vue comme une importante occasion à saisir pour adopter un nouveau paradigme politique qui traduise une approche fondée sur les droits et promeuve l'équité et l'égalité de genre. Les stratégies de reprise économique à l'échelle nationale doivent dès lors incorporer, dès le début, une analyse de genre complète.

10. Le Congrès déclare que l'égalité entre hommes et femmes doit être abordée en tant qu'élément central de tous les aspects de la politique de l'emploi, y compris les cadres macroéconomiques, les politiques actives du marché de l'emploi, le développement des compétences, la promotion des entreprises et les programmes d'infrastructures à haute intensité de travail. La dimension de genre doit faire partie intégrante du processus de conception et d'évaluation de l'impact des mesures de redressement.

11. Le Congrès exige que les droits fondamentaux au travail soient pleinement respectés dans toutes les zones franches d'exportation (ZFE), où les femmes constituent près de 80 % de la main-d'œuvre, afin d'abolir les pratiques d'exploitation dangereuses et parfois brutales dont les femmes sont les victimes les plus fréquentes.

12. Le Congrès constate que les femmes constituent près de la moitié des migrants du monde et qu'un grand nombre d'entre elles travaillent dans les secteurs où la protection est moindre et l'exploitation plus marquée, et sont de plus en plus victimes de la traite des personnes débouchant sur l'emploi illégal et la prostitution. Il condamne l'augmentation de ces pratiques assimilables à de l'esclavage et engage la CSI à les combattre et à obtenir une mise en œuvre nationale et internationale plus efficace des mesures visant à les éliminer.

13. Les femmes composent également la majorité des travailleurs ayant un emploi précaire ou relevant de l'économie informelle, et n'ont dès lors pas droit à la protection accordée par la législation, sont privées de leurs droits fondamentaux et soumises à des conditions de travail inférieures aux normes. Le Congrès appelle à une intensification de la syndicalisation de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses par les organisations affiliées, tant dans l'économie déclarée que dans le secteur informel, et à des efforts redoublés pour ramener les travailleurs qui sont à l'heure actuelle privés de leurs droits fondamentaux au travail dans le champ de la protection de la législation.

14. Le Congrès encourage et appuie les actions des syndicats qui œuvrent à apporter un soutien moral et matériel à des femmes et à des enfants ayant un statut de réfugiés à cause de conflits et dans des contextes de violence.

15. Le Congrès s'inquiète de constater qu'en dépit de la féminisation des organisations affiliées de la CSI atteignant maintenant 40 % et malgré les efforts réalisés pour améliorer la représentation des femmes dans leurs structures et leurs politiques, la pleine intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans la prise de décisions, les politiques et les activités syndicales n'est toujours pas atteinte. Les syndicats doivent être en première ligne de la bataille en faveur de l'égalité de genre, et ils ont la responsabilité première de la réaliser sur les lieux de travail, dans leurs politiques, leurs propres structures et dans la société. La CSI appelle les organisations affiliées à accorder la priorité et à garantir la syndicalisation des femmes et la promotion des femmes dans les fonctions de direction et à travers leurs structures.

#### Programme d'action de la CSI

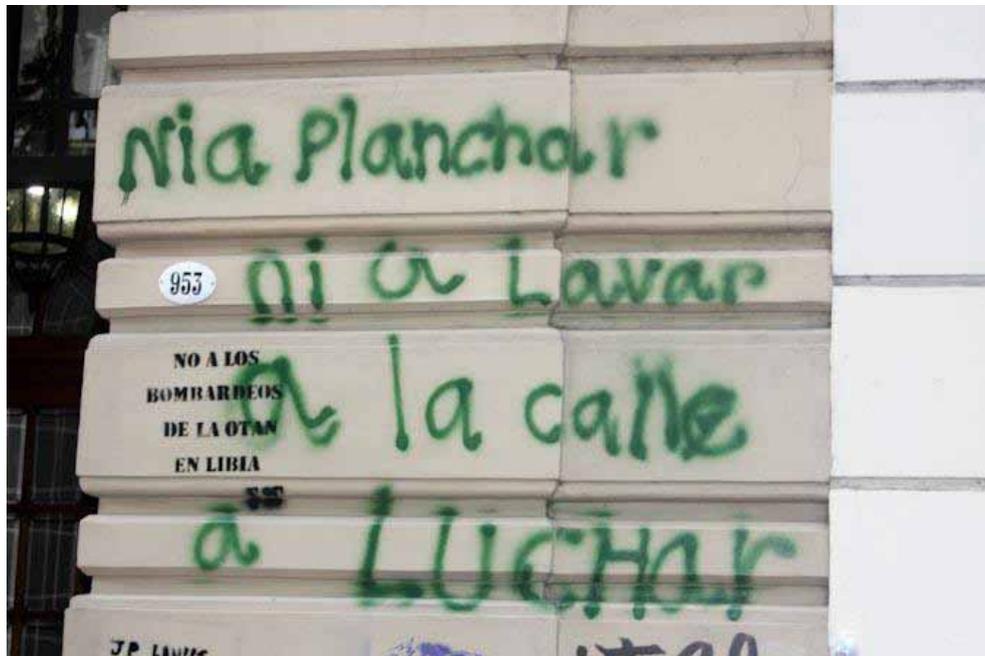
16. Le Congrès engage la CSI et ses organisations et structures régionales, œuvrant de concert avec ses partenaires du groupement Global Unions et ses organisations affiliées, à:

- (a) intensifier la campagne « Un travail décent pour une vie décente pour les femmes » dans le but de parvenir à une justice sociale et à l'égalité de genre sur les lieux de travail et au sein des syndicats, et à continuer la mobilisation en vue de syndiquer les travailleuses, notamment dans les ZFE et dans l'économie informelle, ainsi que les travailleuses domestiques, migrantes, rurales, jeunes ou autrement vulnérables;
- (b) contribuer à la diffusion de programmes de formation pour une sensibilisation aux questions de genre, dispensés tant aux femmes qu'aux hommes militants ou dirigeants syndicaux, en vue d'une intégration systématique de la perspective des genres dans les politiques, les programmes, les publications et les négociations;
- (c) promouvoir une participation appropriée des femmes en tant que négociatrices syndicales et mettre en œuvre un plan d'action pour la négociation collective, le dialogue social et l'égalité de genre, notamment: la santé et la sécurité des femmes sur le lieu de travail et une politique sanitaire, y compris en matière de VIH/SIDA; des politiques et des procédures visant à éliminer le harcèlement sexuel, la discrimination et la violence sur le lieu de travail et dans la communauté en général; et la formation pour tous les négociateurs et les représentants syndicaux en ce qui concerne l'incorporation des politiques de genre dans toutes les activités syndicales;
- (d) intensifier les activités syndicales en matière d'équité salariale aux niveaux national, régional et international, notamment la négociation collective, la recherche et la diffusion d'informations sur l'écart salarial entre hommes et femmes, le soutien à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, la révision de la notion, généralement admise, de certains emplois ou professions qui sont spécifiques à chaque genre, le renforcement des capacités et la campagne sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale et pour le droit à un salaire vital décent suffisant pour couvrir les besoins fondamentaux, en ce qui concerne la possibilité de transition des femmes travaillant de manière involontaire avec des contrats à temps partiel à des contrats à plein temps ou au moins avec plus d'heures;
- (e) promouvoir l'accès des femmes syndicalistes à l'éducation dans tous les domaines du travail syndical à l'échelle nationale et internationale, notamment la crise économique mondiale, le commerce et les normes du travail, le changement climatique et les institutions internationales;

- (f) faire un suivi et apporter une assistance aux syndicats afin d'arriver à une cohérence entre toutes les politiques syndicales relatives au genre aux niveaux international, régional et national, et encourager les syndicats à réaliser des audits sur le thème de l'égalité entre hommes et femmes, afin de renforcer leurs politiques et leurs structures en matière d'égalité de genre, notamment moyennant l'utilisation de l'instrument de vérification de la prise en compte des questions d'égalité entre hommes et femmes de l'OIT;
- (g) adopter des mesures de discrimination positive et d'autres mesures correctives nécessaires pour continuer de renforcer la participation des femmes à la prise de décisions, aux politiques et aux activités syndicales et promouvoir activement l'engagement de la CSI à instaurer la parité de genre dans ses programmes et dans l'accès aux postes à responsabilité dans les organes directeurs et les structures de la CSI, de ses organisations affiliées et des syndicats en général, en prêtant une attention toute particulière à la participation active des jeunes femmes aux instances décisionnelles, y compris en recueillant des données ventilées par sexe en matière de parité de genre dans les organisations affiliées et en adoptant des mesures en cas de non-respect;
- (h) promouvoir la parité de genre au sein de l'OIT et une représentation féminine plus élevée à la Conférence internationale du travail, ainsi que la participation des femmes syndicalistes à la Commission de la condition de la femme de l'ONU (CCF);
- (i) déployer tous les efforts pour permettre l'adoption d'une Convention de l'OIT complétée par une Recommandation pour les travailleurs domestiques, et sa ratification et sa pleine mise en œuvre ultérieures;
- (j) intensifier aux niveaux national, régional et international la campagne pour la ratification et la mise en œuvre des Conventions de l'OIT n° 100 (sur l'égalité de rémunération), n° 111 (sur la discrimination), n° 156 (sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales), n° 169 (peuples indigènes et tribaux), n° 175 (sur le travail à temps partiel), n° 177 (sur le travail à domicile) et n° 183 (sur la protection de la maternité) ainsi que la mise en œuvre des recommandations de la Conférence de l'OIT de 2009 sur « L'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent »;
- (k) mener à bien des analyses sexospécifiques des politiques et actions des IFI, de l'OMC et d'autres institutions qui traitent de l'économie mondiale et du développement, et aborder ces questions dans le cadre de l'accomplissement du troisième Objectif du millénaire pour le développement des Nations unies (OMD3) sur l'égalité des sexes;
- (l) garantir l'intégration de l'égalité de genre dans toutes les prises de décisions, notamment les mesures destinées à combattre la crise mondiale, comme le prévoit le Pacte mondial pour l'emploi de l'OIT, ainsi que des investissements dans les emplois verts pour les femmes et les hommes;
- (m) identifier et condamner les barrières culturelles, économiques, sociales et religieuses au respect des droits des femmes, qui doivent être surmontées afin que les droits des femmes soient respectés et pleinement appliqués partout;
- (n) renforcer l'engagement des entreprises à adopter des mesures et des programmes positifs visant à garantir l'égalité de genre;
- (o) promouvoir activement l'accès des femmes à des services publics de qualité, notamment la santé, l'éducation, les transports et l'eau, et les services publics tels que les services de garderie et l'enseignement préscolaire qui permettent aux femmes d'avoir accès au marché du travail et d'y rester, dans le cadre de la lutte pour garantir l'égalité de genre;
- (p) entreprendre des actions spécifiques visant à l'éducation des filles, à l'éradication du travail des enfants, ainsi qu'à l'élimination de la traite des personnes, en particulier dans le commerce du sexe;
- (q) entreprendre des actions spécifiques visant à protéger la santé et la sécurité des femmes au travail, en particulier en ce qui concerne leur santé génésique et les droits de maternité;
- (r) défendre le droit des femmes de décider librement de leurs corps et de leur sexualité;

- (s) condamner les violations des droits syndicaux des femmes et la violence contre les femmes syndicalistes, participer activement à la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, le 25 novembre, et promouvoir l'élimination des différentes formes de violence à l'encontre des femmes;
  - (t) déployer tous les efforts en vue de l'application de la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW);
  - (u) promouvoir la mise en œuvre de la Déclaration de Beijing et de la Plateforme d'action, adoptées par la quatrième Conférence mondiale sur les femmes en 1995, en particulier la section F sur les femmes et l'économie, à l'échelon national, régional et international et s'assurer d'une contribution et d'une participation efficaces des syndicats aux réunions de suivi, ainsi que du soutien à l'organisation d'une cinquième Conférence mondiale sur les femmes;
  - (v) promouvoir la solidarité entre les femmes syndicalistes à tous les niveaux, notamment des actions de solidarité internationale avec les Fédérations syndicales internationales;
  - (w) se mobiliser activement le 8 mars à l'occasion de la Journée mondiale de la femme afin qu'elle devienne une journée d'action mondiale et établir des alliances de femmes syndicalistes avec la société civile et les organisations de femmes en vue d'atteindre des objectifs communs, y compris la Marche mondiale des femmes.
- 

Juin 2010



# S'organiser pour le changement



# Les femmes au sein du mouvement syndical sénégalais

À l'époque de la domination coloniale française, les travailleurs/euses sénégalais ont résisté au travail forcé lorsque les colonisateurs ont commencé à vouloir construire des routes et des chemins de fer pour expédier les richesses de leur sol vers les pays occidentaux. Les travailleurs/euses voyaient peu de différence entre le travail forcé du XIX<sup>e</sup> siècle et l'esclavage.

Les premiers syndicats du pays se composaient d'hommes employés dans la fonction publique et ayant reçu une éducation en français. Ils ont utilisé ce relatif privilège pour aider d'autres travailleurs/euses à créer des syndicats et même pour négocier au nom de leurs camarades des syndicats du secteur privé. Au début des années 1930, il existait des syndicats organisés par secteur (banque, chemins de fer, construction, métallurgie et marine marchande).

Avant la Seconde Guerre mondiale, plusieurs grèves déterminantes ont galvanisé la classe ouvrière naissante. L'armée française a ouvert le feu sur des manifestations de masse lors d'une grève des cheminots pour étouffer les revendications des employé(e)s, mais les travailleurs/euses et leur entourage ont résisté et ont atteint leurs objectifs. À la même période, les travailleurs/euses du port de Dakar ont obtenu d'importantes augmentations de salaire suite à une grève historique. Toutefois, l'action des syndicats s'est interrompue pendant la Seconde Guerre mondiale, aussi bien en France que dans ses colonies. En 1945, les imprimeurs se sont mis en grève pour demander une hausse des salaires, qu'ils ont obtenue; de nombreuses autres grèves lui ont succédé en 1946, ainsi qu'une grève des chemins de fer en 1947.

La grève des chemins de fer de 1947 a marqué un tournant dans l'histoire du syndicalisme sénégalais. Les autorités coloniales ont non seulement arrêté de verser les salaires mais aussi coupé l'approvisionnement en eau et fait pression sur les commerçants locaux pour qu'ils ne vendent pas de nourriture aux grévistes. Chaque partie restant campée sur ses positions, la grève s'est prolongée jusqu'à la fin de l'année 1948. Suite à une tragique fusillade, au cours de laquelle deux jeunes ont perdu la vie, c'est la mobilisation des femmes – descendues dans les rues en signe de soutien aux grévistes – qui a fini par faire pencher la balance et amener les directeurs à la table des négociations.

Dans les années suivant l'indépendance du Sénégal, en 1960, les femmes ont commencé à être de plus en plus nombreuses à occuper des emplois rémunérés. Sages-femmes, médecins et enseignantes ont été les pionnières du militantisme syndical féminin. Assez rapidement, les femmes se sont aperçues que leur présence était importante dans leurs syndicats et qu'elles devaient s'asseoir à la table des négociations aux côtés de leurs homologues masculins. Dans le secteur industriel, les femmes ont été les premières à se joindre aux travailleurs/euses de l'industrie du tabac et de transformation du poisson. Et elles ont adhéré aux syndicats. Les femmes se sont battues contre le nombre d'heures illimité qu'imposaient des patrons obsédés par l'augmentation de la production destinée à l'exportation. Peu enclins à investir dans les systèmes de réfrigération, les chefs d'entreprise faisaient travailler les femmes jusqu'à 14 heures par jour pour transformer tout le poisson pêché dans la journée avant qu'il devienne impropre à la consommation. Les femmes ont alors commencé à participer aux défilés du 1<sup>er</sup> mai et aux congrès des syndicats.

Les femmes qui travaillaient dans l'industrie de transformation du poisson se sont indignées d'être exclues de la semaine de 40 heures prévue par le Code du travail en outremer. D'autres travailleuses à travers le pays les ont rejointes dans leur lutte pour un nombre d'heures de travail raisonnable et elles ont finalement obtenu gain de cause dans les années 1970.

Mais ce n'était que le début de leur combat. Les femmes ont ensuite dû se battre pour obtenir du

matériel leur garantissant une sécurité élémentaire au travail. Par exemple, elles devaient manipuler le poisson congelé à mains nues. Les droits humains essentiels, tels que les congés de maternité et de veuvage, ainsi que le temps consacré aux enfants, n'étaient pas respectés. Ces conditions de travail déplorables se sont parfois traduites par des fausses couches au travail, sans parler des innombrables viols commis le long des routes dangereuses que les femmes empruntaient tard le soir pour rentrer chez elles. De plus, les époux insistaient parfois pour que les femmes cessent de travailler et s'occupent des tâches domestiques. Mais de nombreuses femmes syndicalistes ont adhéré aux principes féministes et ont milité en faveur d'une participation pleine et entière au mouvement syndical.

À l'époque de «l'âge d'or» du militantisme féminin, les travailleuses du secteur de l'hôtellerie se sont battues pour le droit à la promotion et pour devenir chefs d'équipe. Dans le secteur de la santé, les femmes ont été à la tête de nombreuses luttes, dont les résultats ont également profité à leurs homologues masculins. Les employées municipales, qui représentaient 40 % du secteur, bénéficiaient d'une bonne visibilité dans leurs syndicats.

Une grève sanglante dans le secteur agroalimentaire en 1982, suivie de deux autres grèves dans le même secteur, ont révélé que, lorsque les travailleuses pouvaient compter sur le soutien de leur conjoint, une inébranlable chaîne de solidarité se formait. Les femmes ont occupé la conserverie SAIB pendant trois mois. Elles ont résisté aux briseurs de grève et aucune boîte de thon n'est sortie de la conserverie tant que la grève n'avait pas abouti. Grâce à leur militantisme, les femmes bénéficient désormais de conditions de travail plus humaines et de bien meilleures relations de travail avec leur entreprise.

Désignées sous le terme «blouses blanches», les femmes médecins et les sages-femmes poursuivent un combat, et font souvent la une de l'actualité, pour demander des salaires décentes et des conditions de travail décentes. Elles continuent de se battre pour l'égalité des salaires, le droit aux congés et la sécurité au travail.

La première Conférence des travailleuses, organisée par le syndicat à forte représentation féminine des industries alimentaires, en 1972, a fait prendre conscience de la nécessité de se battre pour les droits des femmes, en tant que femmes et en tant que travailleuses. Aujourd'hui, des Conférences des travailleuses sont organisées dans chaque région du pays.

Les Sénégalaises progressent régulièrement à la direction des syndicats, y compris aux postes les plus élevés.

Aujourd'hui, la CSI compte 5 affiliées au Sénégal:

- Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS)
- Confédération des Syndicats Autonomes du Sénégal (CSA)
- Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal - Forces du Changement (CNTS-FC)
- Union Démocratique des Travailleurs du Sénégal (UDTS)
- Union Nationale des Syndicats Autonomes du Sénégal (UNSAS)

Nous les remercions de leur aide inestimable pour l'organisation et l'accueil de cette 2<sup>e</sup> Conférence des femmes, l'Assemblée sur la syndicalisation des femmes.

### **Messages principaux:**

1. Les syndicats sénégalais ont évolué, depuis leurs débuts sous la domination coloniale française jusqu'au modèle militant d'unité et de force apparu avec l'émergence de la démocratie du pays. Avant l'indépendance du Sénégal, en 1960, les syndicats étaient presque entièrement masculins.
2. Avant et après l'indépendance, les femmes ont participé aux combats pour l'amélioration des salaires et des conditions de travail. Dès qu'elles ont commencé à occuper des emplois rémunérés, en particulier dans l'industrie du tabac et de transformation du poisson, ainsi que dans le secteur de la santé, les femmes ont progressivement trouvé leur place à la direction des organisations syndicales.
3. Aujourd'hui, les femmes syndicalistes luttent aux côtés de leurs homologues masculins pour obtenir des conditions de travail et des politiques sociales qui reflètent leurs besoins en tant que travailleuses et en tant que femmes.

### **Inspirez-vous!**

1. Les femmes de l'industrie de transformation du poisson ont fait appel à leurs époux pour soutenir leur grève en faveur d'un travail plus sûr et de meilleurs salaires. La clé de leur réussite est d'avoir fait de ce combat «une affaire familiale».
2. Parfois, pour parvenir à l'unité au sein des syndicats, il faut appliquer la stratégie du «deux pas en avant et un pas en arrière». Nous devons continuer de travailler sur cette question.
3. Avons-nous été capables de «décoloniser» nos propres syndicats? Sommes-nous prisonniers des modèles patriarcaux? L'éducation populaire est une manière de comprendre comment, en tant que travailleurs/euses, nous percevons nos supérieurs hiérarchiques. Une fois que nous avons compris, nous pouvons nous débarrasser des chefs, et des croyances patriarcales démodées! Les Brésiliens Paolo Freire (La pédagogie des opprimés) et Augusto Boal (théâtre de l'opprimé) ont été les pionniers de l'approche de l'éducation populaire, qui a permis d'avancer considérablement dans la prise de conscience en matière d'éducation syndicale.

# La Marche mondiale des femmes

Par *Wilhelmina Trout*



## La Marche mondiale des femmes (Afrique du Sud)

Des femmes provenant de diverses régions du globe se sont réunies en octobre 1998 à Montréal, Québec, Canada, pour discuter de la préparation d'une nouvelle campagne mondiale destinée à examiner les causes de la pauvreté et de la violence. Il a été décidé lors de cette réunion d'entreprendre une action internationale, qui a été lancée le 8 mars 2000 à l'occasion de la Journée internationale de la femme et qui a pris fin le 17 octobre 2000, donnant lieu à la création de la Marche mondiale des femmes (MMF).

La MMF a perduré et est devenue un mouvement d'action féministe international qui réunit des groupes et des associations de citoyen(ne)s ordinaires engagés dans des luttes locales et un contexte local. Nous estimons que la seule manière de bâtir un monde meilleur est de changer l'équilibre du pouvoir pour le rendre favorable au bien-être des femmes, en créant un mouvement de femmes très diversifié qui organise, mobilise et rassemble de nombreuses femmes qui, partout dans le monde, veulent se battre pour transformer les sociétés.

Aujourd'hui, nous sommes organisés en Coordinations nationales (CN), composées de centaines de femmes et de groupes de citoyen(ne)s ordinaires dans plus de 76 pays. Nous avons un Comité international, auquel participent des militantes féministes, à raison de deux militantes pour chacun des cinq continents. Un Secrétariat international et une coordinatrice internationale coordonnent les activités quotidiennes du mouvement en changeant de pays tous les six ans. Le Québec, au Canada, fut le premier à accueillir le Secrétariat international, qui est actuellement basé à Sao Paulo, au Brésil.

Tous les deux ans, les organisations membres se rassemblent à l'occasion de la Rencontre internationale, pendant laquelle les membres du Comité international et le coordinateur/trice international sont élus et les décisions stratégiques sont adoptées.

Les CN et les groupes actifs définissent librement les actions, l'ordre du jour et les priorités dans leurs pays respectifs. Les actions internationales sont décidées par tous les groupes membres en suivant un large processus de consultation participatif, la décision finale étant prise par la Rencontre internationale. Les décisions ne sont pas imposées, les groupes les soutiennent parce qu'elles sont en adéquation avec les discussions, les actions et les images qui créent et symbolisent l'unité dans la diversité de la MMF à l'échelle internationale.

Toute l'histoire de la MMF se caractérise par une dynamique d'analyse et d'action allant du local à l'international et vice-versa. Le lien entre le local et l'international est l'une de nos plus grandes forces et motive de nombreux groupes pour soutenir la Marche. Nous ne voulons pas simplement reproduire une communication qui descend du niveau international vers le niveau local. Nous voulons que les actions et les analyses des groupes locaux qui participent à la Marche influencent de plus en plus notre vision du monde et les alternatives que nous proposons. Cela présente des problèmes concrets, tels que la traduction de nos travaux en trois langues (français, anglais et espagnol) et dans d'autres langues (sous la responsabilité de chaque CN).

Depuis l'an 2000, des actions mondiales sont organisées tous les cinq ans:

- Tout au long de l'an 2000, plus de 6000 groupes issus de 161 pays ont organisé des manifestations nationales, se sont réunis pour échanger leurs idées et faire entendre leurs revendications. La mobilisation s'est amplifiée aux niveaux local et régional, et s'est achevée par un temps fort le 17 octobre, où des marches ont eu lieu simultanément dans 40 pays. La cérémonie officielle de clôture s'est déroulée à New York et consistait, symboliquement, à remettre au siège des Nations Unies les cinq millions de signatures recueillies pour dénoncer les conséquences dévastatrices des politiques du FMI et de la Banque mondiale sur les femmes.
- En 2005, contrairement à 2000, la responsabilité de la 2<sup>e</sup> action mondiale incombait aux CN, l'objectif étant de renforcer les CN et la solidarité aux niveaux national et régional. Avec un soutien financier très limité, trois actions principales ont été menées:
  - Relais mondial de la Charte mondiale des femmes pour l'humanité
  - Réalisation collective mondiale d'un Patchwork de la solidarité
  - 24 heures de solidarité féminine

La Charte présente en 31 affirmations le monde que les femmes veulent bâtir. Chaque pays a apporté son analyse et fait part de ses préoccupations; après plusieurs versions, elle a été adoptée à la 5<sup>e</sup> Rencontre internationale, au Rwanda, en 2004.

La Charte et le Patchwork ont commencé leur voyage international ensemble le 8 mars 2005, à Sao Paulo. Plus de 30.000 femmes y ont participé, en défilant dans les rues de 53 pays, sur les cinq continents, pour finir à Ouagadougou, au Burkina Faso, le 17 octobre. À chaque frontière, des groupes de femmes se transmettaient cérémonieusement la Charte et le patchwork. Ces moments étaient riches en retentissements. À chaque arrêt, les femmes organisaient des actions pour sensibiliser et informer les citoyen(ne)s sur la Charte et exhortaient leurs dirigeant(e)s politiques à appliquer les valeurs de la Charte. Dès l'arrivée du Patchwork de la solidarité sur leur territoire, les pays ajoutaient leur carré de patchwork. Carré après carré, la vision d'un autre monde possible, exprimée dans la Charte mondiale des femmes pour l'humanité, se matérialisait tandis que le patchwork s'agrandissait. En principe, chaque carré était fabriqué par des groupes de femmes au cours de séances collectives de couture, de broderie et de réflexion autour des valeurs d'égalité, de liberté, de solidarité, de justice et de paix inscrites dans la Charte.

- Précédant la 3<sup>e</sup> action mondiale en 2010, quatre domaines d'action, inspirés par les luttes des femmes au niveau local, sont apparus, au sujet desquels la Marche souhaitait approfondir son analyse et renforcer son action:

1 Le bien commun, la souveraineté alimentaire, l'accès aux ressources, la biodiversité

2 La paix et la démilitarisation

3 La violence contre les femmes utilisée pour contrôler le corps des femmes, leur vie et leur sexualité

4 Le travail des femmes

En 2010, des milliers de femmes à travers le monde ont marché sous la bannière «Tant que toutes les femmes ne seront pas libres, nous serons en marche!» Des actions nationales ont été organisées dans 52 pays, avec la participation de plus de 38 000 femmes, qui avaient créé des plateformes nationales à partir des quatre domaines d'action. Au Pakistan, malgré les bombes, des femmes sont descendues dans les rues. Au Mali, des femmes ont débattu de la paix et manifesté à Gao, alors zone de conflit armé. En Grèce, les femmes ont manifesté contre les fortes dépenses des militaires et les mesures d'austérité. Au Brésil, plus de 2000 femmes ont marché pendant dix jours sous la même bannière.

Trois actions régionales ont également été organisées, donnant lieu à des discussions et des manifestations publiques. En Asie, des femmes de dix pays se sont réunies à Manille, aux Philippines, pour manifester contre la présence militaire des États-Unis en Asie du Sud-Est. En Europe, des femmes provenant de 23 pays se sont rassemblées à Istanbul, en Turquie, et ont exprimé leurs revendications sous le slogan «Femmes, Paix et Liberté». Dans la région des Amériques, la MMF s'est associée au

Mouvement social des femmes contre la guerre et pour la paix afin de mieux faire connaître et de dénoncer la réalité du conflit en Colombie.

L'action mondiale de 2010 s'est terminée par le rassemblement d'une délégation internationale constituée de 220 femmes issues de 41 pays, au Sud-Kivu, en République démocratique du Congo. C'est nous qui avons pris la décision de mener l'action dans cette région, tout d'abord pour faire part de notre solidarité aux femmes qui résistent quotidiennement au conflit armé, en particulier les femmes de l'est de la RDC. Nous souhaitons également poursuivre notre discussion pour dénoncer de nouveau avec fermeté la militarisation croissante du monde; cette hausse de la militarisation est un outil qui conforte le patriarcat dans les rapports qu'il entretient avec le capitalisme.

Cette cérémonie de clôture a témoigné de l'immense succès de la mobilisation en RDC; les points suivants sont à souligner: la délégation internationale était bien organisée; la solidarité avec les femmes qui vivent dans les zones de conflit était perceptible; il y avait une excellente participation de Congolaises venant des neuf provinces du pays (3000 personnes); des organisations alliées ont soutenu la manifestation; les femmes du pays ont estimé qu'elles étaient en meilleure position pour présenter leurs revendications au gouvernement; les avantages structurels durables pour la ville de Bukavu et tous ces accomplissements nous ont donné le courage de réfléchir à nos points faibles et aux défis à relever, et ont permis de montrer le degré de maturité du mouvement féministe international qui est le nôtre et de rappeler toutes les actions que nous avons menées en 12 années d'histoire collective.



# Travailleuses égyptiennes – avant et après la révolution

Par Nawla Darwiche, Fondation femme nouvelle (Égypte)

En Égypte, la participation des femmes dans l'économie officielle a doublé, passant de 10,9 % (917.000) en 1981 à 22,34 % (5,11 millions) en 2006 (selon les dernières statistiques disponibles). Cependant, le taux officiel de chômage des femmes est passé de 19 % en 1981 à 24 % en 2002, avant de redescendre à 18,76 % au milieu de l'année 2008.

Par ailleurs, la Loi sur le travail unifié n°12/2003 a contribué à revenir sur plusieurs avantages dont bénéficiaient auparavant les travailleuses:

- L'article 91 de la nouvelle loi modifiée prévoit que les femmes ne peuvent obtenir un congé de maternité que si elles ont travaillé dix mois au même poste, alors que précédemment ce délai était de six mois. Ce changement profite aux employeurs, en particulier dans le cas des femmes qui ont des contrats temporaires ou saisonniers – essentiellement dans le secteur privé et dans le secteur des investissements –, dans la mesure où les employeurs embauchent des travailleuses dans le cadre de contrats d'une durée inférieure à dix mois. De plus, si une femme se marie en cours de contrat, ce dernier n'est généralement pas renouvelé.
- L'article 94 de la même loi limite à deux le nombre de congés que peut prendre une travailleuse pour s'occuper de ses enfants, alors que la loi précédente en prévoyait trois pour toute la période de service.
- En outre, la loi exclut certaines catégories spécifiques de travailleurs/euses des protections juridiques (travailleurs/euses domestiques et agricoles).
- La loi exclut également les femmes de certains emplois «qui risquent de leur porter préjudice pour des raisons morales ou de santé». Les femmes ne sont pas autorisées à travailler de nuit, ce qui entraîne d'importantes répercussions négatives sur l'accès aux opportunités de promotion (articles 90 et 91).
- L'article 123 de la loi stipule que les travailleuses ont le droit de résilier leur contrat pour des raisons de mariage, de grossesse ou d'accouchement. Dans la pratique, il s'agit d'encourager les femmes à quitter leur emploi au prétexte de protéger l'unité familiale.

## Illustrations de la discrimination à l'encontre des femmes sur le lieu de travail

Dans l'industrie textile et de l'habillement, les femmes sont très présentes dans le secteur du prêt-à-porter, où les salaires sont plus faibles que dans celui de la filature, dont la main-d'œuvre est presque exclusivement masculine. D'après les témoignages de femmes de différentes régions, le salaire de départ des femmes est inférieur à celui des hommes. En outre, les travailleuses se voient refuser toute possibilité d'évoluer ou d'occuper des postes d'encadrement. Ce sont généralement des travailleuses temporaires qui peuvent être renvoyées à tout moment en raison du rôle reproductif auquel elles sont reléguées au sein de la famille.

Il existe un écart considérable entre le pourcentage d'hommes et de femmes aux postes d'encadrement, même dans les secteurs dont la main-d'œuvre est essentiellement féminine. La marginalisation des femmes est particulièrement visible dans l'industrie chimique et électronique, où le pourcentage de femmes cadres n'est que de 2 % et 3%, respectivement.

En 2009, la Fondation femme nouvelle a préparé un rapport sur le harcèlement sexuel dans les zones industrielles à partir d'un échantillon de 40 travailleuses issues de quatre régions égyptiennes (Alexandrie, Suez, Port-Saïd et Ismaïlia). Toutes les femmes interrogées ont confirmé que le harcèlement sexuel se produisait au travail, quelle que soit la tenue vestimentaire de la travailleuse (voilée ou non), son statut marital ou son âge. La plupart des cas de harcèlement sexuel sont le fait des collègues, des cadres ou des employeurs.

Par ailleurs, dans de nombreuses usines, seuls les hommes peuvent prétendre aux logements fournis par l'entreprise.

### **Contribution des travailleuses avant la révolution**

Depuis 2006, l'Égypte a assisté à d'importants mouvements sociaux, notamment dans les rangs de la classe ouvrière. Deux grandes grèves ont eu lieu à la société de filature et de tissage de El-Mahalla El-Koubra en décembre 2006 et en septembre 2007, auxquelles ont pris part quelque 26.000 travailleurs/euses. Il convient de mentionner que la grève de décembre 2006 a débuté à l'initiative de 3000 ouvrières du textile qui ont quitté leur poste de travail pour se rendre sur les sites de filature et de tissage, où leurs collègues masculins n'avaient pas encore arrêté leurs machines.

Pour la première fois dans une grève, la participation des femmes ne se limitait pas à soutenir les hommes ou à rester à leurs côtés dans les négociations. Plusieurs femmes ont par ailleurs suivi la grève de la faim décidée par les contestataires. Deux travailleuses ont joué un rôle devenu depuis légendaire: Amal Saïd et Widad Demerdash. Face à leur insoumission, les services de sécurité de l'usine les ont menacées de viol devant leurs enfants.

Les femmes sont également très actives et occupent le devant de la scène dans les services infirmiers et fiscaux, par exemple, où le premier syndicat indépendant de travailleurs/euses égyptiens a vu le jour en 2009.

L'usine de vêtements Mansoura-España compte une grande majorité de femmes parmi ses employé(e)s. Elles constituaient la force principale qui a soutenu une grève de deux mois, d'avril à juin 2007. Pendant la grève, plusieurs femmes ont fait la grève de la faim et cinq ont menacé de se suicider.

Autre figure influente du sud de l'Égypte, Aïcha Abu Samada a été élue membre de son comité syndical local pour la période 2006-2011 à la manufacture de tabac Hennawi, où la plupart des employé(e)s sont des femmes. En 2007, elle a amené 350 hommes et femmes à participer à diverses actions collectives. Elle a également recueilli 250 signatures dans le cadre d'une pétition visant à révoquer plusieurs membres du comité syndical qui ne soutenaient pas les revendications de la majorité des travailleurs/euses. Suite aux mesures punitives prises à son encontre, elle a été licenciée et exclue de l'organe exécutif du syndicat.

La marginalisation des femmes dans les structures syndicales «officielles» est très marquée. Lors des élections syndicales pour 2001-2006, les femmes ont remporté 4 % de l'ensemble des postes des comités syndicaux locaux, 1,5 % de la présidence des syndicats locaux et 2 % des postes des conseils exécutifs des syndicats généraux.

### **Pendant et après la révolution**

Sans aucun doute, la position résolue des travailleurs/euses égyptiens lors de la révolution a joué un rôle décisif dans la destitution de l'ancien président. Les travailleuses étaient au cœur de ce mouvement. Les femmes étaient généralement présentes à tous les points stratégiques du pays, tels que la place Tahrir, les check-points, les hôpitaux de campagne et, aux côtés de leurs homologues masculins, elles étaient là pour jeter des pierres aux casseurs, mais aussi pour tomber sous les balles des forces de sécurité et sous les coups des partisans de Moubarak. 23 femmes ont été considérées comme martyrs au cours des premiers mois de la révolution.

Au cours de l'année 2010, deux femmes siégeant à la direction du comité syndical local de l'usine d'engrais Suez El Nasr ont refusé de retirer leur plainte concernant des infractions financières commises par la direction de l'entreprise. Elles ont été accusées, à tort, d'avoir agressé physiquement un des membres du syndicat général et ancien membre du conseil local. Ces femmes continuent de lutter contre la corruption et cherchent à révéler tous les détournements de fonds opérés dans leur usine.

Le 14 juin 2011, la première travailleuse égyptienne a été sommée, avec six autres travailleurs/euses, de comparaître devant un tribunal militaire. Nadia Mohamed Ahmad Youssef, vice-présidente du comité syndical local de l'usine El Temsah, affiliée au Suez Canal Authority, a été accusée d'avoir participé à un sit-in après avoir demandé l'application de la nouvelle convention collective négociée avec sept

syndicats. Suite aux nombreuses protestations contre les arrestations, le procureur militaire a mis fin à la procédure.

La marginalisation des femmes a augmenté après le 25 janvier 2013, parallèlement à la montée du discours islamiste appelant les femmes à rentrer chez elles.

La représentation des femmes demeure assez limitée, même dans les syndicats indépendants enregistrés après la révolution.

### Quelles sont les principales revendications concernant les femmes et le travail?

- Établir des grilles de salaires indiquant un salaire minimum et maximum.
- Adopter toutes les mesures nécessaires pour garantir l'égalité des chances au travail pour les femmes et les hommes en termes de salaire, de promotion et de formation professionnelle.
- Amender la loi du travail afin d'y intégrer toutes les femmes qui travaillent (travailleuses domestiques, femmes du secteur agricole et de l'économie informelle).
- Rétablir les articles se référant aux droits reproductifs des femmes: congé de maternité, congé parental, jardins d'enfants, etc.
- Appeler le gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires pour autoriser les femmes à occuper des postes publics, en tant que juges, gouverneurs, ministres, etc.
- Adopter des mesures pour prévenir les agressions sexuelles à l'encontre des femmes au travail.
- Adopter des mesures pour prévenir les agressions sexuelles à l'encontre des femmes au travail.
- Améliorer la visibilité de la participation économique des femmes dans les statistiques officielles.



# Vers une transformation à plusieurs dirigeant(e)s

*Par Hakima Abbas, AWID*

Depuis la nuit des temps, l'exercice de l'autorité est un élément indispensable du développement social. Les dirigeant(e)s sont les personnages fondamentaux des contes populaires, des légendes et de la mythologie, tant pour l'autorité «positive» qu'ils incarnent – courage, audace, capacité à résoudre les problèmes, inventivité, créativité, perspicacité et bienveillance – que pour les notions d'échec, de déshonneur et de défaite dont leurs histoires sont empreintes. En Afrique, la fonction de dirigeant(e) est un ensemble complexe composé de multiples nuances d'autorité, de pouvoir et de hiérarchie. Souvent, les commentateurs affirment que l'infortune de l'autorité politique en Afrique prouve qu'il existe une crise de l'exercice de l'autorité sur le continent; la capacité collective des peuples africains à diriger, dans un contexte de transformation sociale, n'a absolument pas été prise en compte dans l'ensemble de connaissances permettant de déterminer et de comprendre la fonction de dirigeant(e). De la même façon, au sein de nos mouvements, un homme charismatique continue d'être perçu comme le moteur des phénomènes de transformation, tandis que le pouvoir des femmes africaines a été constamment effacé des grands récits relatifs au changement sur le continent africain.

La définition de l'aptitude à diriger, individualisée et centrée sur l'homme, contribue au manque de reconnaissance des femmes en tant que dirigeantes. Le patriarcat offre une place de premier choix aux hommes aux postes d'autorité et de pouvoir. Toutefois, une importante distinction doit être soulignée entre la fonction de dirigeant(e) et l'autorité: cette dernière s'apparente à une simple exigence de légitimité due à un titre ou à un poste, tandis que la fonction de dirigeant(e) représente un ensemble d'actions et de processus mis en place par des individus ou des groupes d'individus considérés comme des dirigeant(e)s. Certes, le titre peut donner plus de poids à l'autorité, mais se distingue de la fonction de dirigeant(e).

Il est généralement admis que les compétences requises pour diriger sont déterminées par les talents, les compétences, les connaissances, l'efficacité et le comportement du dirigeant(e) individuel. Si l'on s'en tient à ce paradigme, les aptitudes fondamentales d'un dirigeant(e) se caractérisent par la clairvoyance, la capacité à voir l'essentiel et à amener les autres à le/la suivre pour atteindre un objectif commun allant dans le sens de leur vision. Cependant, les caractéristiques d'un bon dirigeant masculin sont souvent les mêmes que celles qui, dans le schéma patriarcal, définissent une «mauvaise femme»: force, courage, audace, autorité, clairvoyance. Les dissensions au sujet du caractère inné ou acquis des caractéristiques et des qualités d'un dirigeant «performant» continuent d'alimenter le débat sur l'exercice de l'autorité et les possibilités que cela implique. Ce qui est peut-être plus remarquable encore que le débat à proprement parler, c'est l'hypothèse importante qui suggère que tout le monde n'a pas toujours l'âme d'un dirigeant(e) ou n'est pas toujours au pouvoir, et qu'il ne se produit pas de changement de dirigeant(e) parmi et entre les individus. Toutefois, comme nous le verrons, le militantisme africain s'oppose de plus en plus à cette hypothèse, tout comme la théorie féministe et anarchiste.

Une grande partie des travaux réalisés sur la capacité de diriger se fonde sur le développement organisationnel et l'efficacité de l'entreprise. Par extension, la théorie dominante sur l'exercice de l'autorité repose sur des schémas et des résultats capitalistes, pour lesquels la hiérarchie et le centrisme masculin sont la norme. Récemment, une plus grande attention a été accordée au rôle des femmes en tant que dirigeantes dans ce schéma, en mettant l'accent sur les résultats et l'efficacité, du point de vue de ce qu'on appelle «l'avantage du genre»: «Les organisations comptant le plus grand nombre de femmes aux postes supérieurs de direction ont de meilleurs taux de rendement – souvent à deux chiffres – que celles où il y a beaucoup moins, ou pas du tout, de femmes aux postes dirigeants. (...) L'avantage du genre est un avantage régulier obtenu en réalisant des investissements sages et équilibrés en faveur de l'épanouissement des femmes en tant que travailleuses et dirigeantes

potentielles, et en comprenant que les femmes sont des consommatrices et qu'elles influencent l'économie et les bénéfices nets d'une entreprise»<sup>1</sup>. Dans ce modèle, la fonction dirigeante des femmes est perçue comme une valeur marchande, qui représente un investissement efficace pour le marché capitaliste.

D'un autre côté, les défenseurs des droits des femmes s'attachent de plus en plus à accroître la visibilité et la participation des femmes à l'exercice de l'autorité politique et à d'autres postes à responsabilité. Le mouvement mondial des femmes s'est mobilisé pour renforcer le rôle et la représentation des femmes aux postes à responsabilité en partant du principe que les femmes qui occupent ces postes feraient progresser l'égalité de genre en instaurant les politiques, la législation, la mise en œuvre et l'application nécessaires pour s'élever contre le patriarcat et transformer le pouvoir et l'exercice de l'autorité grâce à leur propre autorité féministe. Il a largement été question du nombre de femmes et de la prétendue différence qualitative des capacités des femmes à diriger. L'intérêt pour les schémas d'égalité de genre n'a pas tenu compte d'une transformation qui s'est opérée à la base même de l'aptitude à diriger qu'offre le féminisme, en théorie comme en pratique. Par conséquent, ces initiatives ont tendance à reposer sur une vision essentialiste des personnes catégorisées comme femmes, découlant encore des projections sociétales des caractéristiques sexospécifiques. La capacité des femmes à diriger apparaît, dans ce schéma, liée aux caractéristiques perçues comme inhérentes aux femmes, telles que le collectivisme, le rôle protecteur, l'écoute, etc. et considérées comme importantes pour encourager et favoriser une participation accrue des femmes.

Les valeurs, l'éthique et les principes féministes doivent jouer un rôle central dans le processus et la pratique de l'exercice de l'autorité par les femmes. Cette condition préalable rend quelque peu obsolètes les discussions sur le nombre de femmes aux postes à responsabilité et a plutôt tendance à mettre l'accent sur les valeurs, les normes et la conception de l'aptitude à diriger en vue de la transformation et du démantèlement du patriarcat. L'exercice de l'autorité des femmes ne se soucie pas seulement de la finalité et du point de vue d'une «formation»<sup>2</sup> ou d'un mouvement, mais aussi de la manière dont le travail est réalisé.

Fait important, la féministe africaine Bisi Adeleye-Fayemi souligne que «le modèle de l'exercice de l'autorité des femmes conceptualise la fonction de dirigeant(e) comme un service»<sup>3</sup>. Cela change radicalement des notions d'autorité motivée par le pouvoir, et assimile plutôt l'autorité à un renforcement du mouvement, motivé par la transformation. Bisi affirme même que l'exercice de l'autorité des femmes «permet aux dirigeantes féministes individuelles de guider et de diriger leurs mouvements de manière responsable, mais il décentralise par ailleurs le pouvoir et la prise de décisions et, au final, chaque personne appartenant au mouvement devient un dirigeant(e) en soi. Il est absolument indispensable de développer le rôle de dirigeantes des femmes pour la survie de nos organisations et, en conséquence, nous devons reconceptualiser le pouvoir et le rôle de dirigeant(e)». La relation entre l'exercice de l'autorité des femmes et le pouvoir est très complexe et elle est aussi importante dans le processus de l'exercice de l'autorité que dans sa finalité. Srilatha Batliwala précise que «l'exercice de l'autorité des femmes s'efforcera de rendre la pratique du pouvoir visible, démocratique, légitime et responsable, à tous les niveaux, aussi bien dans les sphères privées que publiques»<sup>4</sup>.

«Les femmes doivent savoir qu'elles peuvent rejeter la définition que les puissants donnent de leur réalité, et qu'elles peuvent le faire même si elles sont pauvres, exploitées ou enfermées dans des conditions d'oppression. Elles doivent savoir que l'exercice de ce pouvoir personnel élémentaire est un acte de résistance et de force. De nombreuses femmes pauvres et exploitées, en particulier des femmes qui ne sont pas blanches, auraient été incapables d'avoir une image positive d'elles-mêmes si elles n'avaient pas exercé leur pouvoir de rejeter la définition que les puissants donnent de leur réalité», écrit bell hooks dans son ouvrage *Feminist Theory: From Margin to Center* (Théorie féministe: de la marge vers le centre).

1 «The Gender Dividend – Transforming business through the leadership of women» (L'avantage du genre: transformer le commerce grâce à la capacité des femmes à diriger) par Sharon Allen (2011), accessible sur: <http://globalblogs.deloitte.com/deloitteperspectives/2011/01/the-gender-dividend.html>

2 On entend par formation un groupe ou un ensemble d'individus rassemblés pour travailler vers un objectif commun. Une formation peut être une entité informelle, par exemple un collectif, une plateforme ou un groupe d'affiliés, ou une structure officielle, telle qu'une organisation, un réseau ou une institution. Une formation peut être permanente ou temporaire et peut subir plusieurs permutations par rapport à son objectif original.

3 Conférence au mémorial Satang Jobarteh: «A Feminist Never Dies» (Une féministe ne meurt jamais) par Bisi Adeleye-Fayemi (2003), publiée dans «Feminist Leadership in Eastern Africa: Opportunities and Challenges», rapport de l'African Women's Leadership Institute (AWLI) de la sous-région d'Afrique orientale par Akina Mama wa Afrika, accessible à l'adresse: [www.akinamamawaafrika.org](http://www.akinamamawaafrika.org)

4 «Feminist Leadership for Social Transformation» (L'exercice de l'autorité des femmes pour la transformation sociale) par Srilatha Batliwala (2011), CREA, accessible à l'adresse: [web.creaworld.org/files/f1.pdf](http://web.creaworld.org/files/f1.pdf)

Généralement, dans les travaux de recherche et le militantisme, l'aptitude à diriger africaine demeure très vague, pour ne pas dire tournée en dérision<sup>5</sup>. En outre, le manque de documentation sur les transformations des sociétés africaines a plutôt émué l'arme de la théorie sur les mouvements sociaux qui s'opèrent actuellement en Afrique et contribue à perpétuer une perception statique, essentialiste et souvent oppressive de la «tradition», des normes et de la culture africaines. Toutefois, en étudiant toute distinction relative à l'exercice de l'autorité des femmes en Afrique, il est important d'examiner, moins superficiellement, les positions et les pratiques de l'exercice du pouvoir qui existent dans les mouvements de transformation de l'Afrique.

L'Union africaine a reconnu «la riche tradition africaine en matière de solidarité, de consensus, de réconciliation nationale et de communalisme, et sa contribution aux principes universels de gouvernance, de démocratie et de droits humains»<sup>6</sup>. Ces valeurs constituent en effet la pierre angulaire de nombreux systèmes politiques reposant sur des recherches sérieuses, dans de multiples nations africaines (plutôt que dans l'État nation, largement caractérisé par le pouvoir d'un parti dominant – deux, dans le meilleur des cas). Par exemple, en décrivant le système politique des Ashanti, Kwasi Wiredu<sup>7</sup> note que «pour toutes les personnes concernées, le système était établi en vue de participer au pouvoir, non de se l'approprier, et la philosophie fondamentale était axée sur la coopération, et non la confrontation». Cependant, il faut admettre que parallèlement aux aspects positifs (c'est là une appréciation subjective) de l'exercice du pouvoir politique africain qui perdurent, il existe, de manière indissociable et égale, des caractéristiques qui renforcent le pouvoir oppressif tel que le patriarcat et le chauvinisme ethnique. Le degré et l'amplitude de liberté du système politique africain varient, comme dans tous les systèmes politiques, et changent au fil du temps. Ces changements sont souvent créés par l'autorité – exercée par les individus – et dépendent de l'ouverture de ces systèmes politiques au changement, du moment, des conditions et de l'efficacité de l'exercice du pouvoir.

Pour sa part, Thomas Sankara a rappelé la nécessité de la clairvoyance et de la non-conformité en soulignant: «On ne peut pas mener à bien un changement fondamental sans une certaine dose de folie. Dans ce cas, le courage de tourner le dos aux formules traditionnelles, le courage d'inventer l'avenir, procède de la non-conformité. C'est la folie des hommes d'hier qui nous permet aujourd'hui d'agir avec une extrême clarté. Je veux avoir cette folie-là. (...) Nous devons oser inventer l'avenir»<sup>8</sup>. C'est une caractéristique également exposée par Assata Shakur, qui est allée plus loin en disant que cette clairvoyance devait s'accompagner d'une conviction dans sa réalisation: «La première chose que je veux dire, c'est que je vous aime. Et la deuxième chose que je veux dire, c'est que nous pouvons gagner, que nous gagnerons, notre libération. Et afin de gagner notre libération, nous devons penser de manière positive. Nous devons être convaincus que nous pouvons gagner. Et si nous ne sommes pas convaincus que nous pouvons gagner, nous sommes battus avant même de commencer. Nous devons être conscients qu'il y a des dangers et nous devons regarder ces dangers de façon réaliste. Nous ne pouvons pas nous permettre de nous laisser envahir par une peur subjective, faussée, irrationnelle. Nous devons étudier les obstacles qui nous empêchent de nous libérer, calmement et distinctement, et nous devons trouver les moyens de nous en débarrasser, pour que nous luttons, pour que nous nous battions, pour notre libération et pour notre nation»<sup>9</sup>.

Lorsque Assata Shakur parle d'amour, il y a une profonde motivation de l'autorité transformatrice qui n'est pas vraiment reconnue en termes explicites, peut-être à cause des difficultés inhérentes à théoriser un trait de caractère émotionnel profondément subjectif (bien que recevable). Cependant, d'autres dirigeant(e)s intéressés par la transformation radicale ont parlé d'une motivation du même ordre; c'est une importante distinction lorsqu'on observe l'autorité personnifiée qui cherche à être aimée de celui qui aime. El Hajj Malik el Shabazz (plus connu sous le nom de Malcolm X), par exemple, a déclaré: «Je ne suis ni un fanatique ni un rêveur. Je suis un homme noir qui aime la paix et la justice, et qui aime son peuple»<sup>10</sup>. Ernesto Guevara de la Serna (c'est-à-dire Che Guevara), est quant à lui à l'origine de cette célèbre citation: «Permettez-moi de dire, au risque de paraître ridicule, que

<sup>5</sup> L'exercice du pouvoir politique en Afrique est souvent assimilé à une «mauvaise gouvernance» - un cadre flou utilisé (et détourné) par les commentateurs néolibéraux et libéraux, devenu courant dans la terminologie des droits humains, du développement et de la gouvernance.

<sup>6</sup> Déclaration sur le Thème du Sommet: «Valeurs partagées pour une plus grande unité et intégration», Assembly/AU/ Decl.1(XVI)

<sup>7</sup> «Democracy and Consensus in African Traditional Politics: A Plea for a Non-Party Polity» (Démocratie et consensus dans la politique traditionnelle africaine: Plaidoyer pour un régime politique non partisan) par Kwasi Wiredu, dans «Post-Colonial African Philosophy: A Critical Reader» (1997)

<sup>8</sup> Thomas Sankara, 1985

<sup>9</sup> Assata Shakur, message audio accessible à l'adresse: [http://www.freedomarchives.org/audio\\_samples/Mp3\\_files/Assata\\_Shakur\\_We\\_can\\_win.mp3](http://www.freedomarchives.org/audio_samples/Mp3_files/Assata_Shakur_We_can_win.mp3)

<sup>10</sup> Malcolm X, accessible à l'adresse: <http://www.malcolm-x.org/quotes.htm>

le vrai révolutionnaire est guidé par de grands sentiments d'amour. Il est impossible d'imaginer un révolutionnaire authentique sans cette qualité. Peut-être est-ce là un des grands drames du dirigeant. Il doit allier à un tempérament passionné une froide intelligence et prendre de douloureuses décisions sans que se contracte un seul de ses muscles. Nos révolutionnaires d'avant-garde doivent idéaliser cet amour des peuples, des causes les plus sacrées, et le rendre unique, indivisible. (...) Dans ces conditions, il faut avoir beaucoup d'humanité, un grand sens de la justice et de la vérité pour ne pas tomber dans un dogmatisme extrême, dans une froide scolastique, pour ne pas s'isoler des masses. Tous les jours, il faut lutter pour que cet amour de l'humanité vivante se transforme en gestes concrets, en gestes qui servent d'exemple et qui mobilisent»<sup>11</sup>.

L'histoire de l'Afrique et, de fait, du monde, nous apprend que les vrais dirigeant(e)s sont ceux dont nous ne connaissons pas le nom. Par exemple, alors que le «père de la nation», au moment de l'indépendance du Ghana, a été salué en la personne d'Osagyefo Kwame Nkrumah, les vendeuses de marché qui se sont organisées pour mener des campagnes de résistance actives ont disparu dans les annales des principaux récits de l'histoire du pays. Or, l'histoire des peuples d'Afrique recèle des trésors de connaissances sur l'exercice de l'autorité et sur les dirigeant(e)s qui ont transformé l'Afrique. Les processus transformateurs de l'Afrique doivent absolument retrouver ces histoires, se réapproprier les connaissances de ces dirigeant(e)s et prendre note des leçons à tirer de ces formes d'autorité. D'ailleurs, récemment, en 2011, la résistance civile qui s'est formée en Tunisie et en Égypte, avec une mobilisation sans précédent de la population, a permis de destituer des régimes antidémocratiques et continue de lutter en faveur de transformations radicales de la société. Il a été dit dans les médias que ces «révolutions» n'avaient pas de dirigeant(e) parce qu'il était difficile d'identifier un chef unique ou une entité dirigeante. Cependant, il est beaucoup plus précis de dire que ces actions avaient plusieurs dirigeant(e)s à leur tête, dans la mesure où elles étaient menées par des collectifs de militant(e)s, des coalitions de «formations» et des citoyen(ne)s qui y étaient affiliés. Tout au long de l'histoire du changement transformateur en Afrique, c'est le mouvement mené par plusieurs dirigeant(e)s qui a eu le plus d'incidence. D'éminents porte-parole peuvent émaner de ces mouvements, comme cela est souvent nécessaire, mais leur relation, leur obligation de rendre des comptes et leur responsabilité à l'égard du mouvement et de l'autorité incarnée par plusieurs dirigeant(e)s détermineront la collectivisation actuelle du pouvoir et, par voie de conséquence, le véritable test de transformation de ces mouvements.

L'autorité féminine formatrice doit être active, guidée par la conviction, la compréhension d'une destinée interconnectée, un sentiment d'amour et une volonté disciplinée à l'égard de la réalisation de la justice sociale pour tous. Ce type d'autorité reconnaîtra les multiples aspects et domaines de lutte, du public au privé, et s'attachera à créer un mouvement dont le pouvoir sera exercé par plusieurs dirigeant(e)s, au sein duquel toute participation sera valorisée et où tout pouvoir sera collectivisé. Pour sa part, l'autorité féminine formatrice doit oser chercher à (ré-)inventer une vision du monde, de nos pratiques et de notre capacité à diriger, et doit s'engager vis-à-vis de pratiques, de «formations» et d'une conception qui soient éthiques, responsables, horizontales, déterminées, authentiques, multigénérationnelles, soucieuses de n'exclure personne et non discriminatoires. L'autorité féminine formatrice doit, en conséquence, se montrer critique et être capable d'autocritique; elle doit tirer des leçons, s'adapter et transformer et doit favoriser une utilisation et une distribution transparentes, justes et équitables des ressources. L'autorité féminine formatrice s'inspire davantage de la délégation que de la représentation et donne la priorité aux voix issues des marges de la société; c'est une responsabilité individuelle et collective. L'aspect collectiviste de l'autorité féminine formatrice repose sur le transfert de connaissances, de compétences et de ressources en faveur de la succession, de la pérennité et de la croissance entre les individus et au sein des «formations». Il est très important de noter que l'autorité féminine formatrice s'élève et agit dans la solidarité, notamment la solidarité féminine.

Les Africaines résistent actuellement à de multiples formes d'oppression et créent des pratiques et des paradigmes alternatifs pour un monde juste. La connaissance collective des Africaines a conscience, de manière très profonde et diversifiée, d'avoir le pouvoir de transformer notre monde, nos collectivités, nos mouvements, notre individualité. Le rôle de dirigeantes des Africaines se dessine chaque jour sur

<sup>11</sup> Le socialisme et l'homme à Cuba, Ernesto Guevara (1965)

une toile transformationnelle, sous l'influence de ces connaissances, expériences et réalités. C'est le dessin de cette toile que nous devons faire apparaître et enrichir pour changer nos conceptions du rôle de dirigeant(e) et, par extension, des relations que nous entretenons avec le pouvoir et un monde plus juste.

«La seule autorité que je puisse respecter, c'est celle qui permet à chaque homme et à chaque femme d'être son propre dirigeant», écrit la poétesse June Jordan dans son ouvrage *Civil Wars* (Guerres civiles).



# Transformer le terrain

Par Lisa McGowan, spécialiste principale de l'égalité de genre pour Solidarity Center

En juillet 2013, Solidarity Center (organisation de défense des droits des travailleurs/euses créée par l'AFL-CIO et qui donne les moyens d'agir aux femmes et aux hommes au niveau économique et politique dans plus de 60 pays) a organisé une conférence qui rassemblait près de 100 travailleuses et/ou militantes, dirigeantes syndicales et universitaires pour échanger sur les expériences et les idées qui promeuvent les droits du travail des femmes et l'égalité de genre. La conférence s'articulait autour de trois thèmes: les droits du travail des femmes dans l'agriculture et dans l'industrie légère – deux secteurs qui emploient à eux seuls des centaines de millions de femmes à travers le monde et dont l'activité est primordiale pour le développement économique de nombreux pays – et la notion de «leadership transformationnel». (Le leadership transformationnel peut se définir par une manière de diriger fondée sur l'inclusion, le partage du pouvoir, la participation et l'analyse collective. Le leadership transformationnel s'appuie sur la volonté des travailleurs/euses d'être au cœur de l'action et érige l'égalité de genre en principe fondamental).

Les participantes ont présenté des exposés stimulants et clairvoyants, qui ont donné lieu à des discussions concrètes tout au long des deux jours, illustrant la portée, le pouvoir et l'importance du rôle moteur des femmes dans le mouvement syndical international. Plusieurs points essentiels sont détaillés ci-dessous pour donner des exemples précis de femmes qui font progresser les questions qu'elles défendent à la table des négociations, dans la législation et dans leur vie quotidienne.

## **Les femmes renforcent leur pouvoir grâce à la formation et à la syndicalisation, aux alliances et à l'action politique**

- Claudia Santos Reguelin, du syndicat brésilien des métallurgistes de la ville d'Osasco, a expliqué comment le Collectif des femmes du syndicat offre un espace qui leur permet de participer à la vie du syndicat et de s'y épanouir en tant que dirigeantes et membres. Le Collectif organise des séminaires pour les travailleurs/euses et veille à ce que les questions primordiales pour les femmes – qui représentent jusqu'à 80 % du personnel d'usine – figurent à la table des négociations.
- Rosana Sousa de Deus, membre du Comité exécutif de la Central Única dos Trabalhadores (Centrale unique des travailleurs/euses – CUT), a indiqué que les syndicalistes brésiliennes ont «besoin de dialoguer sur certaines questions et de prendre part au débat sur l'établissement d'une société juste, à laquelle participent pleinement les femmes et les jeunes». Les travailleuses ont répondu en nombre pour soutenir les récentes mobilisations sociales appelant à agir plus rapidement face au problème des profondes inégalités qui subsistent encore au Brésil, malgré une décennie de stratégies marquantes et efficaces pour lutter contre la pauvreté. «Ces mobilisations, auxquelles ont participé cinq millions de travailleurs et de travailleuses, sont complètement différentes de celles de ces 30 dernières années».
- Sally Choi, coordinatrice de projets pour la Chine et les affaires internationales de HKCTU-Hong Kong (Confédération des syndicats de Hong Kong), a présenté la mise en place du mouvement syndical des femmes, qui résulte en partie du travail réalisé collectivement au sein de cercles d'étude (à l'initiative d'ONG féministes) pour améliorer leurs connaissances sur le capitalisme, et en partie de l'analyse qu'elles font du patriarcat et de son utilisation dans l'exploitation du travail des femmes.
- Au Maroc, les femmes qui travaillent dans le secteur de l'agriculture participent à des séances de formation uniques spécialement conçues pour une main-d'œuvre faiblement alphabétisée, a expliqué Touriya Lahrech, coordinatrice de la Confédération démocratique du travail (CDT). La CDT s'efforce également d'amener les questions prioritaires pour les femmes à la table

des négociations collectives, en animant de grands dialogues avec les travailleuses du monde rural et en reprenant leurs revendications et leurs préoccupations dans un projet de contrat – le premier du genre au Maroc. Le syndicat négocie actuellement ce contrat au nom de centaines d'employé(e)s d'un établissement agricole privé.

- Pour marquer la première étape capitale vers l'amélioration de l'autonomie et de la syndicalisation des femmes, la Fédération des syndicats agricoles du Honduras et les syndicats latino-américains de la banane et du secteur agro-industriel (COLSIBA) ont élaboré une évaluation des besoins spécifiques de ce secteur. Le syndicat a étudié les conditions de travail, le rôle des femmes dans le syndicat, et comment les femmes s'influencent mutuellement dans la société. Cette étude a permis d'identifier les informations nécessaires pour établir une plateforme de demandes que le syndicat utilise désormais dans l'ensemble de la région, et de créer des modèles de clauses que le syndicat intègre aux conventions collectives des entreprises locales et multinationales.
- Les femmes représentent la majorité des ouvriers de l'industrie légère du Honduras; Evangelina Argüeta Chincilla est coordinatrice de la syndicalisation du secteur de l'habillement à la Confédération générale des travailleurs/euses. Elle a indiqué que les syndicats avaient recueilli un soutien international pour défendre leur cause après que des travailleurs/euses s'étaient vu refuser l'adhésion à des syndicats. Les ouvrières du prêt-à-porter ont remporté des victoires, telles que la réouverture d'une usine fermée, grâce à des «alliances avec les États-Unis et avec des groupes d'étudiants, a-t-elle précisé. Les étudiants sont les principaux consommateurs de nos produits».
- Rosa Aguilar, la secrétaire des Affaires féminine du syndicat du secteur agro-industriel Camposol, au Pérou, a expliqué comment son syndicat était rentré en contact avec des femmes à partir des questions les plus importantes pour elles, telles que la santé. Au fil du temps, cette approche a permis d'améliorer l'activité syndicale des femmes et leur présence à la tête des syndicats.

#### **Les femmes (et certains hommes) transforment le rôle de dirigeant(e) de diverses manières:**

- en créant leur propre syndicat, dans lequel la voix, les besoins et les priorités des travailleuses occupent une place centrale; cet élément est essentiel à une stratégie globale d'amélioration des droits des travailleurs/euses. Parmi les exemples les plus anciens et les plus concluants, citons la Self Employed Women's Association (Association des travailleuses indépendantes – SEWA) créée en Inde en 1972. Aujourd'hui, forte de ses 1,7 millions de membres sur 14 États, cette organisation est le plus grand syndicat de femmes au monde. Geeta Koshi, la coordinatrice du service juridique de la SEWA, affirme que le syndicat a commencé avec cinq femmes, qui sont allées frapper à chaque porte pour interroger les femmes afin de dresser une liste des priorités féminines et de gagner la confiance des intéressées et de leur famille. Cette démarche en direction de la population féminine constitue la base de la méthodologie de la SEWA, et c'est à partir de là que d'autres femmes ont pu être formées pour entrer en contact à leur tour avec des femmes de leurs communautés.
- en transformant la culture organisationnelle, qui a tendance à être hiérarchisée et dominée par les hommes; ce point est également essentiel dans le contexte syndical. En Afrique du Sud, quatre syndicats, reconnaissant que des questions telles que la violence et la discrimination à l'égard des femmes n'étaient pas facilement abordées dans leur culture interne, ont collaboré avec les organisations Gender at Work et Labour Research Service pour établir un processus unique visant à mettre au point des modèles de pouvoir alternatifs. Des résultats tangibles ont été atteints: des militant(e)s syndicaux – hommes et femmes – ont indiqué que le processus les redynamisait et les motivait, même devant l'ampleur du problème de la restructuration au travail, des conditions de travail dégradées, des atteintes généralisées commises par les employeurs à l'encontre des droits du travail en Afrique du Sud. Un nombre accru de femmes a adhéré aux syndicats et plus de femmes ont été candidates aux postes dirigeants; de plus, les dirigeants, hommes et femmes, ont mieux compris les préoccupations des travailleuses et ont fait preuve d'une plus grande responsabilité pour y répondre.
- en s'appuyant sur l'éducation d'un large public et sur la mobilisation sociale des femmes pour leur donner davantage de moyens d'agir dans les chaînes de montage et dans les usines et afin qu'elles puissent dénoncer les violations des droits des femmes et des travailleurs/euses dans ce

secteur, exemple au Mexique (Comité Fronterizo de Obreros (Comité frontalier d'ouvriers/ères), dirigé par des femmes. Dans le cadre d'un nouveau partenariat unique avec le puissant syndicat mexicain des mineurs, à forte dominante masculine, le CFO contribue à réunir des femmes et des hommes pour réfléchir à de nouvelles façons de comprendre et de défendre les droits des travailleurs/euses, aussi bien dans les secteurs majoritairement masculins que féminins.

### **Les femmes transforment les syndicats de plusieurs façons:**

- En axant leur militantisme en faveur des droits syndicaux **sur une conception et une pratique des droits des travailleuses, de l'égalité de genre et de la justice économique et sociale pour tous.**
- En promouvant et en créant des mécanismes internes destinés à améliorer la participation des femmes aux prises de décisions dans les syndicats. Il a été constaté que les **quotas** fixés pour la participation des femmes dans les élections et les structures syndicales se sont révélés très efficaces à long terme, notamment en Afrique du Sud, au Brésil et à Hong Kong, et qu'ils ont accru le pouvoir et l'influence des femmes dans les organes syndicaux décisionnaires. Les femmes de l'East African Trade Union Confederation (Confédération syndicale d'Afrique de l'Est) ont **amendé les statuts de l'organisation** pour offrir un espace et soutenir le rôle de femmes dirigeantes.
- En organisant des stages de formation sur les compétences requises pour diriger et en permettant aux femmes d'assumer des rôles importants dans leurs syndicats et leurs communautés, comme l'avait fait Iris Munguía au Honduras, dans l'industrie de la banane, de l'ananas et de la canne à sucre.
- En montrant l'exemple en tant que femmes et, en même temps, en expliquant aux hommes syndicalistes et aux membres de leur famille comment allier le rôle reproductif des travailleuses et leur contribution à la société pour créer une dynamique stratégique susceptible d'entraîner un changement positif.
- En donnant la priorité aux questions concernant les jeunes femmes, en leur permettant d'accéder aux postes de direction et en les suivant dans de nouvelles actions militantes. Actuellement, la Confédération des syndicats libres d'Ukraine (KPVU) dispense des formations aux jeunes travailleuses sur leurs droits, invite les femmes et les jeunes à unir leurs forces pour protester contre les faibles salaires et les mauvaises conditions de travail, propose une législation destinée à soutenir le travail et les responsabilités familles. L'East African Trade Union Confederation (Confédération syndicale d'Afrique de l'Est) a récemment élaboré des dispositions constitutionnelles relatives aux femmes et aux jeunes travailleurs/euses dans le but de leur donner plus de poids dans le syndicat.

### **Les femmes veulent terminer «le travail inachevé du mouvement syndical»**

Une importante partie de ce travail inachevé est dû au relatif manque d'hommes, travailleurs et dirigeants syndicaux, impliqués dans la défense des droits des femmes et de l'égalité de genre. Nhlanhla Mabizela, de Solidarity Center (Afrique du Sud), a rappelé aux participantes que le patriarcat porte autant préjudice aux hommes qu'aux femmes, et a demandé aux hommes d'écouter les débats sur ces questions pour faire progresser la situation.

Les participantes ont également remarqué l'importance de développer de manière significative la formation, la syndicalisation et le militantisme – y compris au niveau des forces de l'économie mondiale – de sorte à relier et à associer le cœur, l'esprit et le corps à notre lutte pour les droits et l'égalité de genre. Les participantes ont souligné la nécessité d'améliorer la compréhension et le soutien à l'égard des droits reproductifs, comprenant les droits de maternité et de paternité, ainsi que la nécessité de trouver un équilibre entre travail et vie privée pour tous les travailleurs/euses – autant de thèmes qui ont été largement abordés pendant les ateliers.

# Déclaration de la CES à l'occasion de la Journée internationale de la femme 2013: Les femmes paient un prix trop élevé! L'Europe doit en finir avec l'austérité et se prononcer pour l'égalité



Le 8 mars 2013, Journée internationale de la femme (JIF), les femmes partout dans le monde s'uniront dans une vaste opération de solidarité pour célébrer leur courage, leur détermination et leur force et pour réaffirmer leur exigence collective d'un droit élémentaire et fondamental: l'égalité entre les femmes et les hommes. La Confédération européenne des syndicats (CES) se joint à elles et salue les contributions et les réalisations, grandes ou modestes, de ces millions de femmes et d'hommes syndicalistes qui luttent sans relâche pour les droits des femmes sur le lieu de travail et en dehors de celui-ci.

La JIF est l'occasion de se pencher sur les progrès réalisés pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes et de réfléchir à la situation actuelle de la femme dans la société. Bien que la CES se félicite des avancées déjà obtenues, nous voulons aussi faire part de notre inquiétude grandissante face à l'impact de la crise sur l'égalité hommes-femmes et sur les droits des femmes. Les femmes paient un prix trop élevé pour l'austérité. Le mouvement syndical européen profite de l'occasion de la JIF 2013 pour appeler l'Union européenne et ses États membres à s'attaquer d'urgence à la dimension de genre de la crise et à proposer des mesures concrètes pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'Europe est en pleine crise sociale, caractérisée par un chômage sans précédent, la spirale de la pauvreté et une augmentation de l'insécurité affectant tant les hommes que les femmes partout dans l'UE. Il y a toutefois de plus en plus de signes montrant que la crise a un impact disproportionné sur les femmes alors qu'elles étaient déjà désavantagées sur le marché du travail et davantage exposées au risque de pauvreté et d'exclusion sociale.

La situation est encore aggravée par la sévère austérité et les politiques d'assainissement budgétaire accéléré axées principalement sur une restructuration radicale des emplois et des services dans le secteur public qu'une majorité de pays de l'UE mettent aveuglément en place encouragés par la Commission européenne. Cette approche à courte vue a été mise en œuvre avec peu, voire aucune considération pour l'impact qu'elles risquent d'avoir sur les femmes qui sont principalement employées dans le secteur public et dépendent de manière disproportionnée des services publics. Les coupes dans les budgets et les services publics, y compris les soins de santé, l'éducation, les services aux enfants et autres dépendants, les transports, le logement, les services sociaux et la protection sociale, les centres d'assistance et pour l'égalité, affectent directement les femmes et leur capacité à s'engager sur le marché du travail et à conquérir leur indépendance économique. Elles contribuent aussi aux inégalités fondées sur le sexe.

La CES s'inquiète vivement de ce que les politiques économiques actuelles mettent non seulement en péril les progrès futurs en matière d'égalité hommes-femmes mais risquent aussi de remettre en cause les avancées durement acquises sur le lieu de travail, au foyer et dans tous les espaces de vie

des femmes. Syndicats et groupements de femmes font part de telles inquiétudes depuis un certain temps. A ce jour toutefois, l'Union européenne et les gouvernements nationaux n'ont pas réussi à donner à cette question l'attention qu'elle mérite.

Afin d'attirer l'attention à ce sujet et de favoriser une meilleure compréhension de la situation, l'enquête du 8 mars de la CES de cette année revient sur l'impact de la crise économique et de l'emploi, sur la participation des femmes au marché du travail, ainsi que sur les réponses politiques nationales et européennes. Les premiers résultats de cette enquête montrent que 86 % des affiliés de la CES y ayant participé reconnaissent que la crise économique et de l'emploi a un impact sur la participation des femmes au marché du travail et sur les conditions d'emploi. Les membres ont souligné: une augmentation de la précarité des emplois féminins; une diminution de l'emploi féminin, surtout dans le secteur public, et/ou un chômage en hausse; une dégradation des conditions de travail et des conditions contractuelles, les femmes étant de plus en plus poussées à accepter un travail atypique et à temps partiel non volontaire; des salaires plus bas; des réformes du droit du travail au détriment de tous les travailleurs, mais surtout des femmes et des jeunes; une augmentation du stress et de la pression au travail; et davantage de difficultés à concilier responsabilités professionnelles et familiales ainsi que des femmes qui se retirent du marché du travail du fait des coupes dans les services publics et les droits sociaux.

Nous sommes bien au fait des causes et des résultats des inégalités fondées sur le sexe. Les femmes sont surreprésentées dans le travail à temps partiel et intérimaire, dans les emplois faiblement rémunérés et de qualité médiocre. Elles courent davantage le risque d'un emploi précaire ou d'un travail dans l'économie informelle, sans la protection du droit du travail ou des garde-fous de la sécurité sociale. Elles sont sous-représentées aux postes de décision, que ce soit au travail, en politique ou dans l'élaboration des politiques économiques. Malgré plus de cinquante ans de législation garantissant l'égalité salariale, l'écart de salaire entre hommes et femmes persiste et est alimenté par la discrimination, la ségrégation sur le marché du travail et le «handicap» de la maternité. Les femmes continuent à endosser la majeure partie des responsabilités liées aux soins des enfants et autres dépendants ainsi que du poids des tâches ménagères. Ces désavantages touchent les femmes tout au long de leur vie et se traduisent finalement par une pension de retraite féminine proche du seuil de pauvreté. Beaucoup trop de femmes continuent de vivre dans la crainte de la violence et il est en effet inquiétant de constater que les effets sociaux de la crise mènent à une augmentation de la violence domestique.



ECONOMIC TRANSFORMATION FOR  
EMPLOYMENT CREATION



# PARTIE I

## Femmes dirigeantes

CROISSANCE  
SYNDICALE

# Des femmes dirigeantes pour accroître le pouvoir des travailleurs/euses

Par Claire Courteille, Confédération syndicale internationale (CSI)

Alors que les femmes représentent près de 40 % de l'affiliation syndicale, le mouvement syndical doit encore relever le défi de l'équilibre entre hommes et femmes aux postes à responsabilités et dans les organes de décision. Sur les 315 centrales nationales affiliées à la CSI, environ 15 % ont une femme présidente ou secrétaire générale. Et ce n'est que lentement que l'on progresse pour inclure davantage de femmes aux postes clé tant au niveau sectoriel que de branche.

## Identifier les obstacles pour les surmonter

Quelles sont les barrières qui empêchent les femmes d'accéder aux postes de direction? Les militantes, tout comme des chercheurs ne faisant pas partie du mouvement syndical, ont identifié certains obstacles que l'on peut aisément détecter et surmonter, tels que l'accès limité des femmes aux formations ou les horaires et les lieux peu propices des réunions stratégiques. D'autres barrières cependant ont davantage trait aux structures cachées du pouvoir. Certains facteurs ont un effet pernicieux sur la promotion des femmes. On notera notamment la prévalence d'une culture masculine dans de nombreux syndicats, la tendance à associer la capacité à diriger des individus particuliers, et les priorités en matière de négociation collective définies par et pour les hommes.

De plus, toutes les militantes syndicales font face au défi de combiner leur travail rémunéré, leurs responsabilités familiales et leur engagement social. Ce triple rôle place les femmes sous pression dans leur vie quotidienne et décourage particulièrement celles ayant des enfants en bas âge.

## Les syndicats prennent des mesures

La grande majorité des centrales nationales affiliées à la CSI ont pris des mesures visant à corriger la sous-représentation des femmes au sein de leurs instances de décision. Certaines ont mis en place des comités des femmes dotés d'un pouvoir décisionnaire, et d'autres ont introduit des quotas. Les propres statuts de la CSI ont fixé un objectif minimum de 30 % de participation féminine dans ses structures de gouvernance, l'objectif final étant de parvenir à la parité. Le Comité des femmes de la CSI, comme ceux de nombreuses centrales nationales, a mis au point un certain nombre de stratégies intéressantes, de méthodologies et d'outils destinés à promouvoir la présence des femmes aux postes à responsabilité.

Par exemple :

- des formations répondant spécifiquement aux besoins des femmes
- des campagnes de syndicalisation féminine
- des formations et des activités de sensibilisation ciblant les hommes dirigeants
- des quotas à tous les niveaux décisionnels et dans la composition des comités
- des systèmes de tutorat
- des actions de solidarité
- des réseaux de femmes

Au-delà des postes de direction, ce sont les militantes de base qui ont généralement constitué la force motrice sous-tendant les actions positives visant à accroître la participation des femmes à la prise de décision. Parvenir à un équilibre entre hommes et femmes a toujours été et reste un élément fondamental du programme avancé par les femmes syndicalistes.

Les femmes ont appris que ce qui fait la différence, ce n'est pas nécessairement le sexe du dirigeant syndical, mais plutôt sa manière de concevoir la fonction dirigeante. Souvent les femmes disposées à gravir les échelons et atteindre des postes clé doivent adopter un style de direction «masculin» et

répéter les discours et les approches reflétant la culture dominante. Or, qu'elle soit exercée par un homme ou par une femme, une direction de style masculin dessert les femmes.

Ceci dit, les femmes ne peuvent pas atteindre seules leurs objectifs. Il est d'une importance cruciale qu'elles travaillent avec les hommes à tous les niveaux du mouvement syndical afin de briser les stéréotypes et de les convaincre de la valeur de la diversité. L'on ne saurait modifier les mentalités du jour au lendemain; dans ce processus, la persévérance paie.

### **Plus que des quotas**

Au-delà du nombre d'hommes et de femmes aux postes à responsabilité, il convient d'examiner ce que nos dirigeants **FONT** réellement. De quelle manière encourage-t-on les femmes à devenir dirigeantes? Comment les dirigeants syndicaux obtiennent-ils des résultats sur les questions importantes pour les femmes? De quelle manière les femmes dirigeantes parviennent-elles à modifier la culture syndicale? Aujourd'hui, une majorité de centrales nationales comprend l'importance de donner la priorité aux actions et campagnes visant à attirer et retenir une affiliation féminine. Mais faire passer ce message, depuis les résolutions jusqu'aux tables de négociation, dépend en dernière instance de l'engagement des négociateurs syndicaux au niveau local. S'il est vrai que travailleurs et travailleuses partagent certaines priorités, telles que la revalorisation salariale et la sécurité sur le lieu de travail, d'autres revendications sont clairement fondées sur le sexe, telles que le congé de maternité, les dispositifs de garde d'enfants et les modalités assouplies de temps de travail. Ces questions renvoient en effet directement à la réalité d'un partage inégal des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes.

À moins que les travailleuses ne s'intègrent directement aux équipes de négociation à l'échelon local, il est peu probable que les besoins spécifiques des femmes soient pris en compte dans les conventions collectives. Et la position défavorable des femmes dans le monde du travail ne risque pas de s'améliorer. Mais les femmes syndicalistes ont souvent été à l'avant-garde des mesures progressives telles que les lois sur l'équité salariale, sur le harcèlement sexuel ou sur la protection de la maternité. Dans de nombreux pays, l'introduction d'une législation du travail soucieuse de la situation spécifique des femmes a été le résultat d'un long processus initié par les revendications persistantes des femmes syndicalistes à la table de négociation au niveau local.

Mais ce n'est pas tout. Les militantes ont la capacité, au niveau local, de mener les syndicats au-delà de leurs sphères traditionnelles de recrutement et de tendre la main à ceux et surtout celles qui travaillent dans des conditions insoutenables. Après tout, les femmes constituent la majorité des travailleurs informels, marginalisés et dépourvus de protection, comme l'illustre le sort des employées domestiques ou agricoles, des ouvrières du secteur de l'habillement ou des zones franches d'exportation. Nous avons besoin davantage de femmes capables de prendre leur destin entre leurs mains si nous voulons renverser la tendance de l'informalité et de la précarité. Il faut que les femmes prennent leur place à la table de négociation. Elles peuvent être de remarquables meneuses dans la lutte pour les droits, contre la discrimination, et contre les règles et les pratiques patriarcales.

### **Campagnes de la CSI**

Récemment, la CSI a lancé plusieurs campagnes visant à organiser les femmes non syndiquées. La campagne « Décisions pour la vie » cible les jeunes travailleuses, la campagne « Droits des femmes au travail » s'adressent à celles dont la situation d'emploi est vulnérable, la campagne « 12 ratifications en 2012 » contribue à l'organisation des travailleuses domestiques non syndiquées afin qu'elles obtiennent collectivement la reconnaissance de leurs droits et une protection.

L'organisation au niveau local, que ce soit au sein des syndicats ou dans les communautés, est cruciale non seulement pour accroître la représentation syndicale mais aussi pour obtenir des accords collectifs soucieux de l'égalité homme-femme. Force est de constater, cependant, que ce type « d'organisation de base » comme forme de leadership est souvent invisible dans notre mouvement, en partie à cause de la tendance à associer la capacité à diriger à des personnes spécifiques, et en partie parce que ces actions ont trait à des groupes considérés comme vulnérables.

Reconnaissant ces défis, le Comité des femmes de la CSI a lancé en 2013 une campagne mondiale de promotion des femmes aux fonctions dirigeantes. Cette campagne a pour but de stimuler les stratégies organisatrices visant les femmes et de faire basculer les priorités vers le niveau local. En effet, les questions relatives à la manière dont les femmes conçoivent, apprécient et mettent en pratique la fonction dirigeante sont essentielles, et il convient de leur accorder la priorité qu'elles méritent dans les débats sur la revitalisation du mouvement syndical. Le prix de l'ignorance en matière de diversité de genre sur le lieu de travail est bien trop élevé, pour un mouvement syndical qui a tellement besoin de renforcer le pouvoir des travailleurs/euses et de regagner une puissance politique.

### Messages clés

1. Les syndicats doivent se fixer des buts et des objectifs spécifiques en vue de dépasser la culture syndicale masculine. Si l'on veut créer un mouvement syndical qui tienne compte des préoccupations des travailleuses, il faut supprimer les obstacles qui empêchent les femmes de participer pleinement à la prise de décision.
2. Pour faire en sorte que les conventions collectives contiennent des mesures prioritaires pour les femmes, il faut que celles-ci aient leur place à la table de négociation et bénéficient de l'appui des dirigeants syndicaux.
3. Le tissu relationnel des femmes au sein de leur communauté peut contribuer à la croissance syndicale en organisant les communautés et en syndicalisant le secteur informel.

## ÉTUDES DE CAS

### RENGO-Japon: Attirer plus de femmes vers le mouvement syndical

Les syndicats japonais se sont aperçus il y a une dizaine d'années qu'au vu du nombre croissant de femmes rejoignant chaque année la main-d'œuvre rémunérée, des mesures d'action positive étaient nécessaires pour encourager les femmes à adhérer aux syndicats.

À cette époque très peu de femmes avaient atteint des fonctions dirigeantes et l'impression généralisée était que les syndicats étaient réservés aux hommes. Cependant, la Confédération syndicale japonaise RENGO s'est donné le but de transformer la société pour qu'elle cesse d'être marquée par une division du travail sexospécifique et devienne un espace où les femmes et les hommes participeraient sur un pied d'égalité. Pour cela, il fallait que les membres syndicaux soient les premiers à promouvoir la réforme sociale. Les objectifs du mouvement incluaient «le confort et l'abondance», «le bonheur des familles», «l'équité sociale» et «les contributions à la société internationale».

En l'an 2000, RENGO a mis en place une planification prévoyant diverses phases. À l'issue de chacune de ces phases, RENGO allait faire une étude de ses affiliées en vue d'évaluer les progrès réalisés.

Au cours de la première phase (2000-2005), des cibles à atteindre ont été fixées pour **la participation des femmes aux Comités exécutifs centraux, la participation des femmes lors des Congrès et au sein d'autres organes décisionnaires, la promotion de la participation au sein des Conseils de gouvernance et la promotion de la participation aux activités internationales.**

Les affiliées devaient prendre des mesures immédiates en vue d'élire au moins une femme à leur Comité exécutif central, et élaborer une planification pour atteindre une représentation féminine accrue aux postes exécutifs. Cet objectif prévoyait des mesures transitoires spéciales pour les organisations qui auraient rencontré des difficultés à élire une femme immédiatement, et encourageait l'idée d'élire plus

d'une femme à la fois afin d'éviter une présence symbolique ou un sentiment d'isolement. Dans le but d'encourager davantage de femmes à se rendre aux congrès, les affiliées étaient exhortées à nommer des femmes en tant qu'observatrices en vue de les aider à se familiariser avec les procédures. Les mesures spéciales mentionnées ci-dessus s'appliquaient également à la participation aux congrès. Une formation devait être proposée afin de permettre une plus grande efficacité des femmes aux conseils de gouvernance, et des mesures spéciales devaient être mises en œuvre afin que les femmes travaillant à temps partiel puissent s'y rendre.

Concernant la représentation syndicale lors des activités internationales, RENGO a demandé que les délégations soient composées d'un nombre égal de femmes et d'hommes et que soit mis un terme aux délégations exclusivement masculines. Cet engagement prévoyait des subventions pour les femmes déléguées, et l'on stipulait clairement aux organisations envoyant des délégations au Japon qu'il était préférable que celles-ci soient mixtes.

Le Plan d'action de l'an 2000 prévoyait également l'établissement d'un Comité d'experts chargé de définir les cibles à atteindre et de mettre en place des comités des femmes, des installations de garde des enfants et des activités éducatives, ainsi que d'envisager un amendement aux statuts syndicaux afin d'y intégrer « la parité dans la participation ».

En 2013, la troisième phase du plan d'action a obtenu les résultats suivants:

- Insertion de la promotion des femmes dans les documents de politique syndicale: 66 %
- Ratio d'affiliation féminine: 31,4 %
- Taux de responsables syndicales en proportion à l'affiliation féminine: 9,3 % des affiliées de JTUC
- Nombre de femmes dirigeantes: 27 dans les 54 fédérations industrielles
- Approche rigoureuse envers les fédérations n'ayant pas de femmes dirigeantes

Cependant, compte tenu de la lenteur des progrès constatés par rapport aux cibles précédentes, RENGO a récemment revu sa planification pour la phase suivante (2012-2020), avec les buts et cibles suivants :

- Toutes les affiliées de RENGO doivent entreprendre des actions de promotion de l'égalité entre hommes et femmes d'ici 2015
- Toutes les organisations doivent élire des femmes à des fonctions dirigeantes d'ici 2017
- Augmentation du pourcentage de femmes exerçant des responsabilités, celui-ci devant atteindre 30 % d'ici 2020
- Accent mis sur l'augmentation du nombre de femmes militantes
- Traitement de la question de l'équilibre vie professionnelle/vie privée, pour les hommes comme pour les femmes
- Ouverture diversifiée de l'affiliation afin de vitaliser le mouvement syndical

## UGT-Espagne: Une formation pour les femmes dirigeantes

En 2006 la centrale syndicale nationale espagnole UGT (Unión General de Trabajadores) a lancé une formation pour femmes dirigeantes. Chaque année, cette formation réunit près de 150 femmes dirigeantes pendant trois jours. Les participantes sont des femmes qui sont déjà affectées à des postes de responsabilité et de prise de décision dans différentes sphères de l'activité syndicale, depuis les comités exécutifs jusqu'aux sections syndicales sectorielles.

Les sujets sont abordés en prenant compte de la problématique hommes-femmes, et incluent une analyse des obstacles qui entravent l'accès des femmes à des postes de responsabilité; des discussions portent sur les nouvelles formes d'agir en tant que dirigeant, sur les mesures positives et sur l'intégration de la problématique hommes-femmes dans les organisations syndicales. Par le biais d'ateliers, de discussions encadrées et de moments informels, les femmes dirigeantes réfléchissent aux avancées obtenues au cours des trente dernières années, depuis l'adoption d'une législation de promotion de l'égalité. Cette formation donne également l'occasion de mettre en place des réseaux et de faire un partage d'expériences et de savoirs. Le nombre de participantes a augmenté! Une page web sur le site d'UGT-E est consacrée à cette formation, et les participantes peuvent rester en contact régulier grâce à une page sur Facebook.

### **Les femmes de l'UGT**

L'UGT-Espagne compte une affiliation de 880 000 membres, dont environ 36 % sont des femmes. Les Statuts actuels du syndicat exigent une représentation paritaire dans les structures de gestion et de prise de décision: les hommes, tout comme les femmes, ne peuvent pas constituer moins de 40 % ou plus de 60 % du total. La Confédération a également établi un plan d'action pour l'égalité et lancé une campagne visant à accroître la participation des femmes au sein du syndicat. L'impact de ces mesures, introduites pour la première fois en 1998, est d'avoir sensiblement augmenté la représentation féminine à tous les niveaux de l'UGT. À l'heure actuelle 50 % de la Commission exécutive confédérale sont des femmes, tout comme 33 % des délégués au dernier Congrès confédéral. Le Secrétariat est composé de cinq hommes et de six femmes.

# Se préparer à devenir dirigeantes grâce aux cercles d'études au Pérou

Par María Bastidas Aliaga - Asociación de Desarrollo Comunal (ADC)

En dépit des progrès réalisés au cours des dernières décennies vers une plus grande égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail, il reste que des inégalités demeurent, fondées sur le sexe et dues aussi à une mauvaise gestion des ressources humaines. Les femmes continuent d'être désavantagées par rapport aux hommes. Elles sont plus vulnérables à la pauvreté, au travail occasionnel et à la nature informelle de l'emploi, et elles ont des besoins nouveaux et urgents en matière de syndicalisation, de représentation et de protection sociale.

Au Pérou, en dépit des avancées dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes, la discrimination existe encore et les femmes doivent affronter des défis considérables et surmonter de nombreux obstacles avant de pouvoir progresser sur le front familial, au travail et au sein des syndicats. La situation est encore pire pour les femmes qui travaillent dans l'agriculture ou dans le secteur informel de l'économie.

Concernant la participation au sein des syndicats, les femmes rencontrent de nombreuses difficultés, telles que les normes culturelles en vigueur qui définissent les rôles respectifs des femmes et des hommes ainsi que les attitudes qui y sont associées dans la société, ou bien le dur contexte macroéconomique dans lequel le mouvement syndical de la région doit agir. Outre ces facteurs d'ensemble, les femmes doivent également faire face aux difficultés spécifiques énumérées ci-après.

- La plupart des organisations sont «des territoires à dominante historiquement plus masculine» que d'autres organisations du domaine public.
- Les qualités qui sont jugées idéales pour être un dirigeant syndical coïncident avec des caractéristiques identifiées culturellement avec les hommes.
- L'accès des femmes aux organisations syndicales et la possibilité qu'elles y obtiennent une reconnaissance sont fortement conditionnés à leur présence dans un segment du marché du travail à prédominance féminine. Cependant, une forte présence féminine dans un secteur ne garantit pas forcément une présence tout aussi forte des femmes dans les structures dirigeantes.
- L'inégalité réelle et fondamentale est clairement manifeste au sein des syndicats dans les relations avec les «égaux» masculins et dans la solidarité dont ils font preuve, dans l'accès aux ressources, le temps disponible en raison de la triple activité (reproductive, productrice et syndicale) et dans les modèles de socialisation prévalant dans l'organisation.
- La place des femmes dans les espaces physiques et dans les structures des syndicats, ainsi que dans leurs processus décisionnels, signifie que ces derniers n'attirent pas suffisamment les femmes.
- Les femmes continuent d'être faiblement représentées dans les structures de direction syndicale, en dépit de leur insertion massive sur le marché du travail.

La participation des femmes au mouvement syndical péruvien est entravée à l'heure actuelle par deux problèmes structurels principaux. Tout d'abord, les caractéristiques de l'emploi féminin: (i) un pourcentage élevé de femmes travaillent dans l'économie informelle, dans laquelle par tradition les organisations syndicales n'interviennent pas, et (ii) même dans le secteur formel, la plupart des femmes sont recrutées avec des contrats à durée déterminée, ce qui les empêche d'adhérer à un syndicat. En deuxième lieu, le «double service» (professionnel et familial/ménager) met en exergue le conflit qui se présente lorsque l'on essaye de conjuguer vie professionnelle et vie familiale, ainsi que les difficultés rencontrées par les femmes dans le contexte de modèles de production souvent basés

sur des journées de travail très longues et une intensification du travail. La distribution inéquitable des responsabilités domestiques et familiales rend la vie professionnelle plus ardue pour les femmes et entrave leur pleine participation à la vie publique, politique et syndicale car davantage de pressions s'exercent sur elles que sur les hommes.

Dans ce contexte, le mouvement syndical a un rôle essentiel à jouer pour combattre la discrimination dans les familles, les lieux de travail et les communautés, aux niveaux national, régional et international. Cette importante mission dont s'acquittent chaque fois plus les organisations syndicales a souligné la nécessité d'intégrer, au sein des syndicats eux-mêmes, l'égalité entre les hommes et les femmes, et d'aider à construire, grâce au dialogue social, un changement structurel dans la culture de production existante et dans les relations entre hommes et femmes dans le secteur public comme dans le privé, en vue d'éradiquer toute discrimination et toute inégalité.

Des avancées ont toutefois été réalisées au sein des organisations syndicales. L'on tend à y intégrer davantage les politiques relatives à la problématique hommes-femmes et à traiter de ces questions plus souvent. Par ailleurs, les syndicats se font le chantre d'une plus grande participation des femmes à la définition des principes de l'organisation et de sa gestion institutionnelle (quotas de femmes aux fonctions dirigeantes et aux postes exécutifs, mesures non sexistes, etc.), et ce, grâce au travail effectué par le biais des comités des femmes au niveau des fédérations et des confédérations. Néanmoins, des inégalités dues au sexe continuent d'être observées au sein des syndicats, où les femmes restent une ressource insuffisamment utilisée.

Les femmes syndicalistes espèrent voir un progrès à la fois qualitatif et quantitatif dans leurs organisations. Elles revendiquent également que les syndicats accordent davantage d'attention aux femmes qui travaillent en sous-traitance, où les risques de discrimination sont plus élevés.

Par ailleurs, l'éducation est un facteur critique, fondamental même, pour que les femmes puissent progresser dans l'emploi et que leurs droits soient reconnus. Le faible niveau d'éducation, voire l'analphabétisme de grands groupes ou segments de la population féminine contribuent à ce que les femmes soient cantonnées dans des emplois de basse qualité, à productivité réduite et mal rémunérés.

Le principe de l'égalité des chances et de traitement est un des piliers fondamentaux de l'approche de l'OIT fondée sur le travail décent, mais aussi l'un des droits humains fondamentaux inscrits dans la Déclaration tripartite et un objectif clé dans les efforts déployés afin de construire une société plus juste et démocratique. Toutefois, il est essentiel que l'égalité des chances entre hommes et femmes dans les syndicats demeure un objectif prioritaire.

Dans ce cadre, la CSI/CSA, les comités des femmes des centrales syndicales péruviennes, le réseau régional des femmes travaillant dans l'économie informelle et l'association de développement populaire (Asociación de Desarrollo Comunal, ADC) ont mis en place un projet de cercles d'études sur l'égalité des chances. La finalité de ce projet est de promouvoir l'éducation (par soi-même) et le renforcement des capacités au sein d'un groupe de femmes syndicalistes, qui assumeront la tâche d'organiser et de faire évoluer des cercles multiplicateurs de savoir au sein de leurs organisations syndicales.

### **Les cercles d'études pour l'égalité entre hommes et femmes au travail et dans les syndicats**

Il s'agit de petits groupes de 10 à 15 travailleuses et syndicalistes de différents segments de l'économie (secteurs formels et informels, public et privé) et de diverses organisations syndicales, qui se réunissent périodiquement (toutes les semaines, les deux semaines ou tous les mois) sur une base volontaire, en vue de travailler sur un projet commun. Le programme comprend et propose des méthodes afin que les femmes, individuellement et collectivement, prennent conscience des diverses situations qu'elles rencontrent, et qu'elles les interprètent à partir de leur propre vision de la problématique hommes-femmes, pour ensuite pouvoir édifier leur confiance en soi et prendre en main la bataille contre les inégalités à la maison, sur le lieu de travail, au sein de leurs organisations et de leurs communautés.

L'une des principales caractéristiques des cercles d'études pour l'égalité est qu'ils constituent un forum

d'apprentissage et d'action, visant à combattre la discrimination sexuelle au travail et à rééquilibrer la position des femmes au sein du mouvement syndical. Les cercles encouragent les femmes à parler des problèmes qu'elles rencontrent au quotidien, à analyser les situations dans lesquelles elles se trouvent et à identifier les différences par rapport à celles des hommes tant sur le lieu de travail qu'au sein des syndicats, et ce, en incitant à un partage avec d'autres femmes.

Les cercles permettent que parmi ces travailleuses et syndicalistes, chaque femme soit sensibilisée, par le biais de réflexions collectives et de partages d'expériences, sur la base de leurs possibilités et de leur potentiel.

Ils sont source de débats et de discussions, ce qui renforce la capacité d'analyse des participantes, leur aptitude à avancer des propositions et à présenter des informations en intégrant la perspective de genre, tout en améliorant leur don de persuasion. Ainsi, les cercles entendent non seulement engendrer et approfondir la réflexion intellectuelle, mais aussi encourager un examen plus poussé de la problématique des genres de manière plus générale afin que les femmes affinent leur analyse critique, acquièrent de nouveaux savoirs, apprennent de leurs expériences, formulent des concepts et renforcent leur engagement à redéfinir, voire à être à l'initiative des actions syndicales en faveur de l'égalité entre hommes et femmes.

Les cercles contribuent à un changement de mentalité chez les syndicalistes hommes et femmes et leurs organisations, en suscitant un processus métacognitif d'apprentissage actif dans lequel les participantes sont les architectes de leur propre édification de connaissances et de leur propre transformation. Ils offrent par ailleurs aux syndicalistes une occasion de partager et de mettre en pratique les enseignements tirés dans leurs divers contextes sociaux, par le biais d'une série de répétitions pédagogiques. Équipées de ce processus de socialisation du savoir, les femmes des différentes organisations syndicales peuvent ensuite établir de nouveaux réseaux, unir leurs forces à celles d'autres femmes, découvrir les points communs et lancer des actions de promotion de l'égalité.

### **L'approche des cercles d'études**

Les participantes à un cercle d'études travaillent activement à leur propre processus d'apprentissage, sur la base d'une approche constructiviste et métacognitive dans laquelle ce sont les participantes elles-mêmes qui ont le rôle principal dans la construction progressive et collective du savoir, en recourant aux discussions qu'elles orienteront elles-mêmes à partir de leurs propres propositions, à la recherche des objectifs qu'elles ont elles-mêmes fixés.

La libre expression des idées, l'esprit d'initiative, la solidarité et les pratiques démocratiques sont encouragées. Les femmes participent activement et consciencieusement aux travaux; les idées et opinions exprimées sont écoutées et respectées, de manière à ce que chacune d'entre elles se sente sûre d'elle, en confiance, et partie intégrante du groupe.

Les qualités à développer, tout spécialement celles ayant trait à l'autonomie, émergent de l'autoanalyse du groupe concernant les capacités et compétences requises pour combattre la discrimination et les inégalités au travail et au sein des syndicats.

L'amélioration des opportunités et l'égalité sont au cœur de la planification des cercles, qui sont axés autour de deux objectifs fondamentaux:

- L'intégration des questions de genre dans les politiques générales, pour faire en sorte que la prise en compte des besoins et des spécificités des hommes et des femmes constituent une dimension permanente et intégrale des politiques institutionnelles internes et externes des organisations syndicales.
- Des actions concrètes ciblées et des méthodologies à l'intention des travailleuses et des femmes syndicalistes, fondées sur un appui spécifique et des stratégies destinées à corriger tout désavantage initial.

Quant à la méthodologie, les cercles sur l'égalité sont organisés autour de trois critères de référence:

- Une approche exhaustive et systémique visant à aborder globalement et conjointement les divers problèmes relatifs à l'égalité des chances et à l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail et au sein des syndicats.
- Une logique de processus, afin de visualiser les effets cumulatifs de la construction du savoir, lequel est développé et adapté sur la durée.
- Un modèle organisationnel flexible, participatif et à coût réduit, qui soit accessible aux travailleuses. Ce sont les participantes qui décident des thèmes fondamentaux et qui planifient les séances et les échéances.

Les cercles sont fondés sur les principes suivants:

- Le travail est volontaire. Chaque membre du cercle d'études y prend part de son plein gré et s'engage à transmettre ce qu'elle y aura appris par le biais d'actions de réplication des enseignements (socialisation du savoir).
- Le travail est fondé sur des expériences réelles. Le point de départ se trouve dans la vie quotidienne des participantes. Les discussions en groupe de leur expérience personnelle engendrent un processus de partage qui donne naissance à une connaissance plus profonde. L'on identifie les situations communes et les spécificités, ce qui favorise une perception identitaire sexuée, un sentiment d'appartenance et un apprentissage tourné vers l'action.
- Le travail est actif et coopératif. L'apprentissage se déroule dans un climat de coopération, de soutien mutuel et de recherche du consensus, sous le contrôle démocratique des participantes, dont l'une est la modératrice. Chaque membre apporte son expérience personnelle, et défend ses propositions, en discute et les enrichit.
- Le travail est systématique. Il permet d'organiser et de canaliser la réflexion personnelle, la discussion et l'analyse collective, et aboutit à une matérialisation des accords et des engagements futurs.
- Le travail est concret. Le but est l'égalité. Les cercles contribuent à l'intégration de la perspective des genres dans l'action institutionnelle, tout en promouvant l'égalité des droits, des responsabilités et des chances sur le lieu de travail et au sein des syndicats.

# Les femmes syndicalistes ont pris l'initiative de la transformation globale

*Par Professeure Dorothy Sue Cobble, université de Rutgers (États-Unis)*

## **Reprendre la tradition de nos grands-mères**

Tout d'abord, quelques mots sur la longue histoire du rôle moteur et générateur de transformations joué par les femmes syndicalistes. Nous ne pouvons que nous sentir inspirées par cette histoire si riche que nous recevons en héritage, celle des efforts déployés par les femmes syndicalistes pour transformer le syndicat dont elles étaient membres et la société dans laquelle elles vivaient. C'est donc un héritage qui vient de loin et sur lequel les femmes d'aujourd'hui peuvent édifier la suite. Le but tellement défendu par celles qui nous ont précédées constitue aussi une source d'inspiration. Car lorsque l'on parle d'assumer une fonction dirigeante l'on peut se poser la question de savoir: à quelle fin?

À mon sens, nos aïeules ont façonné une vision tout à fait spéciale du changement social, qu'il est bon de rappeler aujourd'hui, et de se réapproprié aussi: il s'agissait, pour elles, d'une politique de travailleuses, et d'un féminisme de travailleuses. J'appelle cela le féminisme syndical, et il diffère du féminisme prôné par des femmes appartenant à l'élite, tout en relevant de la politique féministe.

Que voulaient les féministes syndicales? Tout d'abord, elles recherchaient le plein épanouissement de chaque individu. Ce qui est loin de signifier qu'elles aient prôné une progression qui se fasse dans l'individualisme ou une intégration des femmes dans un système injuste. Leur argument était que l'on ne peut être véritablement libre que si ceux qui nous entourent le sont également. Pour que chacun puisse progresser, il faut que tous progressent. En d'autres termes, le progrès individuel et le progrès collectif sont intimement liés, et l'un ne saurait être atteint sans l'autre.

En deuxième lieu, elles embrassaient l'égalité entre hommes et femmes mais elles cherchaient à aller au-delà: après tout, si nous demandons seulement à être les égales des hommes et que ceux-ci sont exploités, même s'ils le sont de manière spécifique, l'égalité avec eux ne suffira pas. Les féministes syndicales estimaient que les femmes subissaient une discrimination du fait de leur sexe, et s'efforçaient d'éliminer cette discrimination. Mais elles cherchaient aussi à mettre un terme à d'autres injustices. Elles souhaitaient démanteler les multiples structures de l'inégalité et luttèrent avec acharnement pour assurer la justice économique, la liberté et la dignité pour tous.

## **La vision globale des femmes**

En troisième lieu, enfin, elles avaient une vision globale. Ci-après, un récit d'il y a une centaine d'années illustre la vision globale des femmes et souligne à quel point notre mouvement mondial d'aujourd'hui repose sur les efforts de toutes celles qui ont lutté avant nous.

En 1919, 250 femmes, des syndicalistes et leurs alliées de 19 pays différents d'Amérique latine, d'Asie, d'Europe, d'Amérique du Nord et des Caraïbes se sont réunies lors d'un «Congrès des femmes syndicalistes» en vue de fonder ce qui allait devenir, disaient-elles, la première organisation internationale de femmes syndicalistes. Elles se sont donné le nom de Fédération internationale des travailleuses et ont ouvert leurs portes à une grande variété

de syndicats féminins, certains traditionnels et d'autres pas. Elles aspiraient à dépasser le nationalisme, l'impérialisme, le colonialisme et le racisme, et à trouver les éléments communs pour «élever le niveau de vie de tous les travailleurs» (en leurs termes d'il y a un siècle). Elles visaient aussi une paix instaurée par le biais du droit international. «Faites la loi, pas la guerre», proclamaient-elles, affirmant vigoureusement que la paix ne pourrait jamais être atteinte tant que les inégalités de la distribution de la richesse et des privilèges ne seraient pas corrigées.

Elles revendiquaient le droit de vote pour les femmes dans le monde entier, ainsi que le droit de participer à part entière dans les nouvelles organisations syndicales internationales qui voyaient le jour. En 1919, par exemple, l'OIT organisait sa première Conférence à Washington. Seulement 23 des 269 délégués étaient des femmes, et AUCUNE des femmes n'avait le droit de vote. Devant cet état de fait, les femmes syndicalistes organisèrent leur propre conférence en même temps à Washington, formulant pendant 10 jours leurs propres normes et conventions. Elles créèrent une grande «communauté de femmes syndicalistes», ainsi désignée par l'une des participantes.

Comme bon nombre de leurs camarades syndicalistes hommes, elles réclamaient la démocratie politique et dans les relations industrielles, un salaire minimum vital, la réduction du temps de travail et le droit à l'éducation. De surcroît, dans la «charte des travailleuses» qui fut proposée, elles appelaient à l'égalité salariale, aux prestations de maternité et à l'admission des femmes à tous les suffrages, décrit comme la clef de «l'égalité politique, juridique et industrielle». Les résolutions qu'elles adoptèrent en 1919 mettaient également en exergue les droits des migrants, puisqu'elles parlaient de «salaires et droits égaux pour les travailleurs étrangers» et de libérer la «circulation des personnes entre communautés et pays».

Les femmes syndicalistes de 1919 entendaient également obtenir davantage de pouvoir et être mieux représentées au sein des organismes syndicaux dominants de l'époque, en premier lieu la Fédération syndicale internationale. En 1924, elles établirent le premier comité international des femmes syndicalistes de la FSI, lequel fut réactivé par une nouvelle génération de syndicalistes féministes en 1956. Cette même génération de femmes assura l'adoption de la Charte des droits de la femme au travail par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) en 1965. Quelque cinquante ans plus tard, ce comité fonctionne toujours. De fait, lorsque Sharan Burrow devint en 2010 la première femme secrétaire générale de la CSI, elle bénéficiait du soutien du comité des femmes, au sein duquel elle avait auparavant été active, comité étendu et amélioré depuis sa version initiale du milieu du siècle dernier. Elle s'appuyait sur les fondations posées par les femmes syndicalistes de 1919.

### **Trois inégalités principales subies par les femmes**

Dans un rapport que j'ai récemment publié<sup>12</sup>, j'ai souligné les trois inégalités principales subies par les femmes: la difficulté rencontrée par les femmes pour accéder aux organisations de travailleurs; l'inégalité dans l'accès aux fonctions dirigeantes; et la faible prise en compte des femmes dans les priorités syndicales, autrement dit: dans quelle mesure les priorités syndicales reflètent-elles les préoccupations des femmes?

La première observation qui s'impose est la surprenante absence de données mondiales sur les femmes dans les organisations syndicales, que ce soit dans les syndicats traditionnels ou les mouvements plus modernes de travailleurs. Nos connaissances sont complètement lacunaires. Il y a bien sûr, d'une part, des problèmes significatifs avec les données des syndicats nationaux, qui sont souvent peu fiables et fragmentaires. Par ailleurs, les comparaisons transnationales sont rendues difficiles du fait des définitions extrêmement variables de

12 Gender Equality and Labour Movements: Toward a Global Perspective (Égalité entre hommes et femmes: vers une perspective mondiale), professeure Dorothy Sue Cobble, février 2012.

«syndicat» et «affiliation syndicale». Toutefois, la collecte de ces données met en lumière ce que nous méconnaissions tout autant que ce que nous savons, et cette information est d'une grande valeur.

L'un des constats émanant de ces données est que l'affiliation syndicale se «féminise». C'est là une tendance mondiale qui est loin de se ralentir, et dans plusieurs endroits l'on observe une transformation radicale du schéma historique du syndicalisme majoritairement masculin. En effet, dans un tiers des pays inclus dans mon analyse, les femmes constituent aujourd'hui la majorité des membres syndicaux, même si à l'échelle mondiale, dans les statistiques officielles sur la main-d'œuvre, les hommes sont encore majoritaires. Et dans deux tiers des pays, il existe une parité entre hommes et femmes dans l'affiliation syndicale.

La féminisation à elle seule ne garantit toutefois pas la présence des femmes aux fonctions dirigeantes – les exemples abondent de syndicats dont les membres sont majoritairement des femmes mais qui ne comptent aucune femme dans les plus hautes fonctions. L'on peut certes constater un progrès dans la réduction de l'écart entre hommes et femmes en termes d'appartenance à un syndicat, mais l'accès global des femmes à la représentation collective pourrait être en train de diminuer, selon que l'on considère que l'affiliation syndicale dans son ensemble augmente ou diminue. La féminisation syndicale n'est-elle qu'un exemple de plus de ce que d'aucuns appellent «la féminisation au rabais»? En d'autres termes, les femmes sont-elles en train d'accéder aux organisations syndicales simplement parce que les hommes les abandonnent à mesure que le pouvoir des syndicats décline? Sans études comparatives détaillées il est impossible de l'affirmer avec certitude, mais puisque la féminisation ne semble pas être en corrélation avec l'ampleur ou la puissance des mouvements syndicaux nationaux, cela semble peu probable.

L'examen du nombre de femmes et d'hommes membres des syndicats à l'échelon national cache la réalité des organisations dans lesquelles se trouvent la plupart des travailleurs: la plupart sont soit amplement féminines, soit amplement masculines, c'est-à-dire que le mouvement syndical, comme le monde du travail dans son ensemble, connaît encore une forte ségrégation sexuelle.

Si l'on se penche sur la place des femmes aux fonctions dirigeantes à l'échelle mondiale, l'on constate de nombreuses avancées au cours des dernières années et aujourd'hui, de nombreuses femmes ont des postes de responsabilité. Pourtant, la «pyramide de l'exclusion» existe encore en parallèle: plus on s'approche du sommet de la pyramide, moins l'on trouve de femmes. Et inversement, plus l'on s'approche de la base de la pyramide du pouvoir, plus nous sommes nombreuses.

Le deuxième constat est que nous progressons à deux vitesses. Il existe une voie rapide et une autre voie, plus lente; une aile du mouvement syndical a réalisé des avancées considérables, mais ailleurs les changements sont pratiquement inexistants. Nous pourrions appeler cela un schéma de bifurcation, ou bien reprendre les propos de la sociologue Ruth Milkman qui parle des «deux mondes du syndicalisme». Fait révélateur, les syndicats qui progressent le plus, ceux d'où se dégagent les exemples de «meilleures pratiques», sont ceux qui s'appuient à la fois sur une pression imposée par la hiérarchie (avec des sièges réservés aux femmes ou d'autres mesures) et sur une pression partant de la base. C'est-à-dire qu'il existe souvent une forme d'«auto-organisation» des femmes, et des comités de femmes très actifs, des conférences et d'autres espaces exclusivement féminins.

Ce sont les femmes présentes à tous les niveaux qui poussent le mouvement syndical dans de nouvelles directions, ce sont les femmes qui inventent de nouveaux types d'organisations syndicales et de nouvelles manières d'exercer le syndicalisme, devant mener à un nouveau mouvement syndical dans lequel les femmes deviendront la nouvelle majorité dirigeante.



# CUT-Brésil: Politique de parité hommes-femmes et promotion des dirigeantes

*Par Rosana Souza de Deus, membre du comité exécutif national, centrale syndicale brésilienne CUT*

## **Discrimination positive: quotas et parité**

En 1994, la cinquième Convention nationale de la CUT a adopté une politique de quotas. Les dirigeants élus de la centrale devaient être composés de 30 % au moins de chaque sexe. Les quotas s'appliquaient également aux organismes hiérarchiques et horizontaux de la centrale. Cette résolution a été consacrée dans les statuts de la centrale en 2008.

Lors de la Convention de 2012, un amendement supplémentaire a établi la parité entre hommes et femmes pour les dirigeants élus de tous les niveaux nationaux et des états fédérés, politique à mettre en œuvre pour 2015.

La parité entre hommes et femmes implique une participation égale de chaque sexe, mais va au-delà des nombres et des pourcentages. La finalité de cette politique est de renforcer la participation et la motivation des femmes dans l'ensemble de la sphère syndicale.

La parité est une étape importante dans l'édification du type de politiques qui changent réellement la manière dont les femmes participent à la politique et aux syndicats. Elle renforce un syndicalisme libre et autonome. S'il est vrai que la parité ne garantit pas automatiquement l'élimination des inégalités entre hommes et femmes, elle est toutefois la première condition pour l'égalité.

Parmi toutes les autres importantes initiatives sur lesquelles nous travaillons, l'intégration de la problématique hommes-femmes dans toutes nos politiques, activités et domaines doit faire en sorte que la CUT puisse œuvrer chaque fois plus à la syndicalisation de la classe travailleuse au nom des femmes comme des hommes.

## **Campagne de ratification de la Convention 156 de l'OIT**

Les femmes syndiquées au sein de la CUT ont placé à l'ordre du jour de la centrale la division sexuelle du travail et les relations de pouvoir. L'objectif est de surmonter les obstacles qui empêchent de parvenir à l'égalité pour les femmes, par le biais d'actions concrètes. Les femmes ont pour but de convaincre tous les membres, hommes et femmes, que ce combat n'est pas uniquement celui des femmes, mais de la classe travailleuse dans son ensemble.

L'une des principales manières de démontrer cet engagement est de faire en sorte que le gouvernement brésilien ratifie la Convention 156 de l'OIT sur la non-discrimination des hommes et des femmes ayant des responsabilités familiales.

Dans le cadre de cette campagne, nous avons mis sur pied une pétition nationale en faveur de la ratification de la Convention. Nous l'avons présentée à la Commission tripartite, laquelle a par la suite émis un rapport soutenant cette ratification. Nous avons diffusé un dépliant sur ces questions.

Nous avons également travaillé en liaison avec les mouvements des femmes ou féministes afin que la Conférence nationale des politiques pour les femmes soutienne la mise à disposition de services publics de garde d'enfants, de qualité, à temps complet et à proximité du lieu de vie des familles.

La CUT a adopté une résolution interne sur le congé parental de 180 jours pour les femmes, suivi de 180 jours pour les hommes dans les couples hétérosexuels. L'alternance entre parents ne s'appliquerait pas aux parents de même sexe.

# Les femmes aux instances dirigeantes – Croissance syndicale La campagne «Comptez avec nous!»

## Il est temps d'agir

Parce qu'elles ont besoin que leurs droits soient effectivement respectés et protégés, des millions de femmes ont adhéré à un syndicat, contribuant ainsi à la force et au militantisme de notre mouvement. Cependant, en dépit d'un taux d'affiliation féminin estimé à 40 % pour l'ensemble des affiliées de la CSI, la présence des femmes n'est pas reflétée dans les postes de direction. Les derniers chiffres montrent que seulement 12 % des affiliées de la CSI ont élu une femme à l'un des deux plus hauts postes. Les femmes sont notoirement sous-représentées dans les structures décisionnaires nationales, leur présence étant de loin inférieure au taux minimum de 30 % prévu dans les statuts de la CSI (voir encadré 1).

Il est grand temps que les syndicats se dotent de dirigeants dont le sexe reflète mieux la composition de leur affiliation et de la main-d'œuvre. Il est nécessaire de faire entendre la voix des femmes en vue d'améliorer la représentativité et la force de notre mouvement. Nous avons besoin de dirigeants qui reconnaissent les capacités des femmes et les encouragent à devenir des membres actifs du mouvement et à se présenter aux élections à tous les niveaux.

Le fait de favoriser la participation des femmes aux postes de décision et de responsabilité pourra améliorer la pénétration syndicale dans les secteurs non syndiqués. Cela stimulera le militantisme des femmes à l'échelon local, ce qui peut mener les syndicats vers de nouvelles zones de recrutement, dans les secteurs informels, marginalisés et dépourvus de protection, où les femmes constituent souvent la majorité des travailleurs.

## «Comptez avec nous!»

L'objectif d'ensemble de la campagne «Comptez avec nous!», tel qu'approuvé par le Comité des femmes de la CSI, est d'encourager les syndicats à aller à la rencontre des travailleuses, à les syndiquer et à les mobiliser en tant que membres et militantes, et à les promouvoir aux postes de direction. Cette campagne invite les affiliées à intensifier leurs actions concernant la protection des droits des travailleuses dans la législation, dans les conventions collectives ou dans la pratique. Mais les actions peuvent également viser les femmes des secteurs informels et précaires, ainsi que les jeunes femmes, en s'appuyant sur la méthodologie de "Décisions pour la vie" qui a démontré son succès.

Bien que se centrant principalement sur les membres du Conseil général de la CSI, la campagne vise toutes les affiliées. Les objectifs spécifiques de la campagne sont énumérés ci-après.

- 100 organisations affiliées à la CSI adhèrent à la campagne « Comptez avec nous! » d'ici le 3e Congrès de la CSI (Berlin, Allemagne, mai 2014);
- 80 % des membres du Conseil général de la CSI comptent au moins 30 % de femmes dans leurs structures décisionnelles d'ici le 4e Congrès de la CSI en 2018;
- 5 % d'augmentation du nombre de femmes parmi les membres de chaque centrale nationale adhérant à la campagne « Comptez avec nous! » d'ici le 4e Congrès de la CSI en 2018.

La campagne «Comptez avec nous!», composante essentielle de notre objectif commun qui est de renforcer le pouvoir des travailleurs et des travailleuses, vise à garantir que le principe statutaire de la CSI d'une participation d'au moins 30 % de femmes aux structures décisionnelles soit mis en œuvre au niveau national.

## Instruments et tactiques

Un des instruments clé de la campagne est le formulaire d'inscription qui engage la direction des organisations. Par leur signature, les dirigeants souscrivent aux objectifs de la campagne « Comptez avec nous! » et sont invités à soumettre un plan d'action indiquant de quelle manière et à quelle échéance ils arriveront à une représentation féminine de 30 % dans leurs organes décisionnels. Les centrales nationales qui respectent déjà (ou dépassent) le quota de 30 % sont invitées à témoigner de leur soutien en signant malgré tout le formulaire et à rédiger un message de solidarité à l'appui de la campagne.

Les coordinatrices des questions de genre et les comités des femmes au niveau national doivent analyser et établir un suivi de l'évolution du nombre des dirigeantes, de comment cette évolution est perçue au sein de l'organisation et de comment ces dirigeantes parviennent à faire avancer les revendications et les intérêts des femmes. La campagne entend en outre promouvoir le recours à des audits de genre.

Afin de garantir le succès de la campagne, nous avons besoin de nous rallier le soutien de nos camarades masculins et des plus hauts dirigeants de notre mouvement. En effet, les hommes peuvent être de très bons ambassadeurs de l'égalité et il est important qu'ils fassent partie de cet effort mondial visant à accroître le nombre de femmes dirigeantes.

Les moyennes ci-dessous, fondées sur les informations communiquées par les organisations ayant répondu aux divers questionnaires, fournissent un aperçu de la situation actuelle de la représentation féminine dans les organes décisionnels à l'échelon régional :

- **AFRIQUE:** les chiffres vont de 0 % (UGTT-Tunisie) à 30 % (CNTG-Guinée) – la moyenne étant de 22,3 %.
- **ASIE:** les chiffres vont de 2,07% (FTUC-Fidji) à 50% (CIWA – Îles Cook) – la moyenne étant de 13,1%.
- **AMÉRIQUES:** les chiffres vont de 4,76 % (CUT-Colombie) à 50 % (CSE – Équateur, CTC-Canada) - la moyenne étant de 25,5 %.
- **EUROPE – hors CES:** les chiffres vont de 7,10 % (AHIC-Azerbaïdjan) à 48,3 % (KVPU – Ukraine) - la moyenne étant de 24,1 %.
- **EUROPE CES** - certaines organisations d'Europe méridionale et d'Europe centrale et orientale ont des taux de moins de 10 % alors que certains des syndicats des pays nordiques ont un taux qui dépasse 50 % - la moyenne étant de près de 24 %.





# PARTIE II

## Travailler et prendre soin des autres – EMPLOIS DURABLES, REVENUS SÛRS ET PROTECTION SOCIALE

# Inscrire les politiques de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle à l'ordre du jour de l'ère post-néolibérale

Par Claire Courteille, CSI

*Si la crise économique mondiale actuelle ouvre de nouvelles voies menant à un monde post-néolibéral, les syndicats devront redéfinir sérieusement les politiques de conciliation et les promouvoir activement, afin que chaque travailleur et chaque travailleuse puisse combiner ses responsabilités familiales et ses obligations professionnelles. La privatisation des structures d'accueil et de prise en charge des personnes induite par le néolibéralisme rend cette combinaison extrêmement difficile. Un nouveau modèle de croissance devrait non seulement chercher à fournir un travail décent pour toutes et tous, mais aussi créer un environnement propice à un partage équitable du travail rémunéré et non rémunéré entre hommes et femmes, tout en assurant le soutien nécessaire des politiques publiques aux travailleurs/euses ayant des responsabilités familiales.*

La mondialisation néolibérale a ouvert de nouvelles possibilités pour les femmes dans le monde du travail. Au cours des dernières décennies, la participation féminine au marché du travail a augmenté pratiquement partout dans le monde. Dans les pays en développement en particulier, les femmes, souvent perçues comme une main-d'œuvre moins chère et plus docile, ont commencé à être très nombreuses à avoir un emploi rémunéré dans les industries d'exportation. Cependant, cette évolution ne doit pas cacher le fait qu'en moyenne le taux de chômage des femmes est supérieur à celui des hommes et, que dans l'ensemble, les femmes sont surreprésentées dans les formes d'emploi précaire, où elles bénéficient de moins de droits et ont un moindre accès à la protection sociale.

L'OIT estime que la participation des femmes au marché du travail à travers le monde se situe aux environs de 52 %, contre 77 % pour les hommes, soit près des deux tiers. Des différences significatives existent entre les régions: la participation des femmes approche 75 % dans les pays nordiques mais dans les pays arabes, à peine 23 % des femmes ont un emploi rémunéré. Les données disponibles montrent également que le différentiel sexospécifique du taux d'emploi est moins élevé pour la plus jeune génération. Dans l'UE par exemple, en 2007, l'écart était estimé à 6 points pour les jeunes de 15 à 24 ans contre près de 18 points pour la tranche d'âge de 54 à 65 ans .

Toutes les données transnationales indiquent que l'augmentation du taux d'emploi féminin est une tendance persistante qui se renforcera à l'avenir. De nombreux syndicats ont déclaré obsolète le modèle traditionnel du ménage où seul l'homme apporte un salaire tandis que la femme assure les soins du ménage. Les ménages à deux salaires sont en effet devenus extrêmement fréquents dans de nombreux pays. Autre tendance, tout aussi persistante, dans les pays industrialisés comme dans les pays en développement: le nombre croissant de femmes à la tête d'un ménage.

Si l'engagement des femmes sur le marché du travail est une évolution positive, ce phénomène les place sous une grande pression puisqu'il les force à devoir combiner responsabilités familiales et obligations professionnelles. En travaillant hors de la maison, les femmes ont moins de temps à consacrer aux membres de la famille et aux tâches domestiques qui continuent de reposer sur leurs épaules. En outre, les structures familiales ont été bouleversées, ce qui complique le traditionnel recours aux membres féminins de la famille étendue pour assurer les obligations de prise en charge. Cette tendance, plus prononcée dans les pays en développement, a accru davantage les pressions sur les femmes actives.

## **La crise du soin à la personne**

Les programmes néo-libéraux n'ont pas fourni une réponse adéquate aux besoins de prise en charge des femmes actives. Le marché s'est révélé incapable de faire coïncider l'offre et la demande, créant des déficits considérables de structures d'accueil dans pratiquement tous les pays. Dans les parties les plus pauvres du monde, ce déficit est souvent compensé par des travailleuses de l'économie informelle dont les droits et l'accès à la protection sociale sont limités. Les pays plus riches ont parfois adopté des mesures pour faciliter la conciliation entre responsabilités professionnelles et familiales, mais trop souvent en se fondant sur l'hypothèse inexacte que les soins à la personne sont habituellement assurés par les femmes tandis que les hommes garantissent les ressources économiques. Ainsi, rares sont les politiques de conciliation adoptées qui parviennent à promouvoir une répartition équitable du travail rémunéré et non rémunéré entre les hommes et les femmes au sein du ménage.

L'absence d'une intervention publique adéquate a plusieurs répercussions:

Tout d'abord, l'approche par le marché a contribué à creuser les inégalités. Alors que les familles à hauts revenus peuvent se payer des soins privés de bonne qualité, pour les familles à faible revenu, l'absence de soutien collectif a des conséquences négatives tant pour le bien-être des familles que pour les objectifs du travail décent. Le conflit entre responsabilités professionnelles et familiales restreint les options pour les plus mal lotis, en les forçant à choisir entre travailler ou prendre soin des membres de la famille ou encore à combiner ces deux activités mais avec des arbitrages douloureux en termes de qualité d'emploi et/ou de qualité des soins, et des conséquences à long terme sur la possibilité de sortir de la pauvreté.

Ensuite, la privatisation des soins à la personne a contribué de manière significative à la féminisation des migrations. Durant les dernières décennies, des millions de femmes des pays en développement ont quitté leurs propres enfants pour prendre soin des enfants des autres. Dans certains cas, les pays riches ont activement favorisé ces flux migratoires en y voyant un moyen de combler leurs propres déficits dans les structures d'accueil. Dans d'autres cas, quand les gouvernements ont été réticents à ouvrir les canaux légaux de migration, les besoins ont été comblés par des femmes en situation irrégulière, particulièrement exposées à toutes sortes d'abus. L'exportation de cette main-d'œuvre prive des millions d'enfants de leur mère, ce qui soulève des questions quant à l'impact sur leur développement psychologique.

En outre, l'approche du marché a poussé les femmes vers des emplois précaires. Pour pouvoir combiner travail et famille, de nombreuses femmes n'ont pas d'autre choix que d'accepter des travaux mal payés, peu sûrs, à temps partiel, à domicile ou informels. Beaucoup sont aujourd'hui confinées dans des emplois à faible qualification et à faible rémunération, avec peu ou pas de perspectives de promotion.

Enfin, la privatisation des soins et l'ensemble du programme néolibéral ont contribué à éroder davantage la notion de réponse collective à des problèmes collectifs. Le développement de politiques et de programmes de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ne concerne pas uniquement le bien-être des personnes directement affectées: cela affecte le développement économique et social de la société dans son ensemble.

## **S'occuper des autres : une coresponsabilité**

Les syndicats doivent insister sur le fait que les gouvernements sont les premiers responsables de fournir aux familles actives sur le marché du travail des dispositifs de prise en charge permettant à tous et toutes d'accéder à un emploi décent. Dans un modèle post-néolibéral, les mesures favorisant la conciliation (telles que les dispositifs de travail flexible, la compression de la semaine de travail, les horaires réduits, la limitation des heures supplémentaires, le congé de maternité prolongé, les congés parentaux, le télétravail ou le travail à domicile) devraient être étendues à toutes celles et tous ceux actifs sur le marché du travail. Les mêmes règles d'accès à la protection sociale et de supervision des conditions d'emploi doivent s'appliquer à tous les travailleurs et travailleuses y compris ceux à temps partiel et à domicile. Le soutien public aux institutions de prise en charge – comme les crèches, écoles maternelles, garderies, dispositifs d'accueil en dehors de l'école, maisons d'accueil pour personnes

âgées, handicapées ou malades – devrait être considérablement accru. Offrir des solutions collectives et de qualité comporte un coût et celui-ci doit être socialisé. Les femmes ne peuvent plus assumer à elles seules cette charge.

Il est intéressant de noter que le potentiel de création d'emplois dans de telles infrastructures sociales est généralement sous-estimé. Cette situation serait probablement corrigée si davantage de femmes étaient impliquées dans les processus de décisions économiques. Toutefois, certaines études ont montré que 10 emplois peuvent être créés dans le secteur du soin à la personne pour cent femmes supplémentaires exerçant une activité professionnelle .

La convention 156 de l'OIT et la recommandation 165 qui l'accompagne, sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, offrent des lignes directrices utiles. Ces instruments cherchent à promouvoir les politiques qui réduisent le conflit entre vie professionnelle et familiale et à combattre la discrimination sur le marché du travail. À ce jour, seuls 40 pays ont ratifié la convention.

Les syndicats devraient également promouvoir activement la participation des hommes dans les responsabilités familiales, qui reste généralement à un faible niveau. Le principe de la coresponsabilité des hommes et des femmes dans les soins à apporter aux membres de la famille devrait sous-tendre la nouvelle génération de mesures de conciliation. Assurer l'égalité des hommes et des femmes dans la prise en charge implique que les hommes et les femmes se voient octroyer les mêmes droits en matière de conciliation travail/famille. Cela implique également d'en finir avec les stéréotypes de genre concernant la répartition entre participation au marché du travail et soins aux membres de la famille. Rendre visible « l'autre économie »

Cependant, ces changements fondamentaux ont peu de chances de se produire tant qu'une plus grande visibilité n'est pas donnée, dans les agrégats macro-économiques, aux tâches de prise en charge et de soin non rémunérées. Tenir compte de « l'autre économie » dans laquelle se situe la prise en charge des personnes est une revendication ancienne du mouvement féministe. En effet, il est indéniable que le travail non rémunéré de prise en charge contribue à la croissance économique en fournissant des ressources humaines et en maintenant le tissu social. Mais ce travail est exclu par principe du Système des comptes nationaux de l'ONU et des calculs du PIB. Le PNUD, qui a reconnu à plusieurs reprises que les analyses macro-économiques dominantes ne sont basées que sur une compréhension partielle du fonctionnement de l'économie, a estimé que le travail non rémunéré produisait l'équivalent d'au moins la moitié du PIB.

Il est grotesque de conserver un système de calcul du PIB qui inclut la spéculation financière, dont l'impact sur le bien-être des personnes est proche de zéro, et exclut le travail de prise en charge des autres, dont la contribution est énorme.

La répartition du travail, rémunéré ou non, constitue un élément fondamental de l'analyse des politiques publiques parce qu'il est l'un des facteurs majeurs affectant l'intégration des femmes sur le marché du travail. Tenir compte du travail non rémunéré effectué par les personnes qui s'occupent des autres est essentiel pour mieux refléter la réalité économique et conduire à des décisions moins arbitraires en matière de réforme du marché du travail et de sécurité sociale. Cette prise en compte est également essentielle si nous voulons construire des sociétés qui n'évaluent pas le progrès uniquement en termes de profit mais qui soient au contraire centrées sur la personne.

---

14 Esping-Andersen, cité dans Party of European Socialists, 2006.

## ÉTUDES DE CAS:

### Repenser la garde des enfants au Canada – Ce qui se dit dans les ménages

Le Congrès du travail du Canada (CTC), avec huit des principaux syndicats des secteurs public et privé, est en train d'attirer l'attention sur l'inadéquation des services de garde d'enfants dans le pays. Tant de familles luttent pour trouver des dispositifs décentes de garde d'enfants qui soient abordables. Au Canada, pratiquement tout le monde a vécu et peut partager une expérience de frustration ou de désespoir. Le message de la campagne est que cette situation n'est pas inéluctable, et que l'édification d'un meilleur système pourrait être l'un des thèmes centraux des élections fédérales en 2015.

Le Canada n'a pas de politique nationale de garde d'enfants, et le gouvernement fédéral actuel estime que le secteur privé est à même de répondre aux «demandes du marché». La campagne en cours, lancée par une résolution adoptée lors de la convention de la CTC en 2011, conteste cette approche.

Sous le slogan «repenser la garde des enfants», la campagne d'une durée de trois ans est composée de différentes phases, chacune abordant un aspect différent. La première année (2013) a comme objectif de démarrer des conversations dans tout le pays en vue de recueillir les récits de ceux qui s'occupent des enfants. Ces conversations commencent à mettre en question la notion selon laquelle la garde enfants serait juste « un problème personnel ». Les récits qui sont recueillis dans les ménages et dans les salles de réunion des syndicats seront utilisés au cours des phases suivantes. On considère que ceux qui auront été impliqués par leur récit deviendront les futurs porte-étendards d'un système fonctionnel et universel de garde d'enfants et de tous ceux qui ont besoin d'être pris en charge.

La deuxième année, la campagne devrait mener à la constitution d'alliances locales, les récits étant recueillis sous le titre «Garde des enfants: confessions véridiques». Au cours de cette deuxième phase, les communautés commenceront une réflexion collective sur ce qui devrait être revendiqué pour répondre aux besoins des familles.

La troisième année de la campagne coïncide avec les élections fédérales de 2015. De grands événements seront organisés dans tout le pays et dans des régions spécifiques en vue d'accroître la visibilité de cette question. La campagne vise à faire en sorte que ce problème cesse d'être conçu comme relevant de la sphère strictement familiale pour générer la reconnaissance de la nécessité de services de garde d'enfants abordables, universels et de qualité. Les documents de la campagne soulignent l'absurdité des dilemmes posés par la garde des enfants et du sentiment de culpabilité ressenti par les familles de travailleurs. Le message doit inclure le plus grand nombre possible d'intervenants et s'appuyer sur les récits de pères, de grands-parents et d'une ample gamme de familles. Si l'on veut faire de cette question une thématique politique à traiter de toute urgence par le prochain gouvernement, il est essentiel de la rendre extrêmement visible et de se rallier un ample soutien populaire.

## Les prestations parentales et le congé paternité en Norvège

Saviez-vous qu'en Norvège les parents ont droit à un congé rémunéré au cours des trois premières années de la vie d'un enfant? En vue d'inciter davantage d'hommes à s'acquitter de plus de responsabilités familiales, 14 semaines de congé parental sont réservées aux pères.

La finalité du régime de prestations familiales est d'aider les parents à concilier la vie professionnelle et la vie familiale. Grâce à ce régime, la Norvège vient au premier rang des statistiques européennes en matière de taux de natalité et de participation des femmes au marché du travail. Les parents norvégiens peuvent choisir un total de 49 semaines de congé, rémunérées à 100 %, suivies de 10 semaines supplémentaires rémunérées à 80 % du salaire antérieur. Maintenant, au moins 14 semaines de ce total doivent être prises par le père. L'objectif de cette mesure est de favoriser l'implication des pères dans l'éducation des enfants, et de réduire les différences entre hommes et femmes à cet égard.

### Le quota paternel réussit

Dès 1977, les pères avaient le droit de partager le congé parental avec les mères. Cependant, au début des années quatre-vingt-dix seul 2 à 3 % des pères profitaient de cette possibilité.

Le quota paternel donne aux hommes la possibilité de tisser des liens plus forts avec leurs enfants dès la naissance. Cette mesure a été introduite en 1993 afin d'encourager davantage de pères à s'occuper eux aussi de leur enfant durant ses premières années de vie. Aujourd'hui, 14 semaines de toute la période de congés parentaux sont réservées aux pères. Si un père n'utilise pas son quota, les semaines seront perdues. La Norvège est le premier pays au monde à mettre en place un tel système.

Les résultats sont frappants. En 2008, 90 % des pères utilisaient leur quota paternel. De surcroît, les hommes demandent de plus en plus à prolonger leur congé à l'issue de la période allouée par quota. En 2008, 16,5 % des pères ont prolongé leur congé après les semaines qui leur étaient réservées, contre 11 % en 2000.

### Débat sur le partage du congé

Le congé parental est à nouveau un sujet de débat. Le médiateur pour l'égalité et la lutte contre la discrimination a proposé que le congé parental soit divisé en trois périodes: un tiers réservé à la mère, un tiers au père, et un tiers que les parents peuvent utiliser à leur guise. Pour l'heure, peu de partis politiques ont témoigné de leur soutien à cette solution.

Un ample consensus politique existe néanmoins sur le fait que le quota paternel est un excellent instrument pour encourager davantage d'hommes à prendre un congé de paternité. C'est pourquoi le quota est passé de six à 10 semaines en 2009, puis à 14 en 2013.



© BIT

## Des espaces pour l'allaitement dans les lieux de travail aux Philippines

En 2010, le gouvernement des Philippines a adopté une législation en vertu de laquelle la plupart des lieux de travail devront mettre en place une « pièce pour l'allaitement » équipée d'éviers, de réfrigérateurs ou d'installations appropriées de refroidissement pour y entreposer le lait maternel, de prises électriques pour y brancher les pompes à lait, et de tables et de chaises confortables, afin que les mères qui travaillent puissent tirer leur lait durant les heures de travail.

La nouvelle loi stipule aussi des « périodes d'allaitement » pour les salariées qui allaitent, d'au moins 40 minutes par service, en sus de leur pause habituelle pour déjeuner, afin de pouvoir tirer leur lait (à la main ou avec une pompe). Le lait est ensuite conservé puis emmené à la maison.

D'après Lawrence Jeff Johnson, directeur du bureau de l'OIT aux Philippines, «Les travailleuses se sentent souvent obligées de revenir immédiatement au travail et de ne plus allaiter leur enfant, par crainte de perdre leur emploi ou de se retrouver avec un poste et un salaire inférieurs à leur retour». La mise en œuvre de cette loi s'est fait lentement, mais l'OIT a abordé cette question avec les employeurs dans le cadre de l'agenda pour le travail décent, appuyant le droit des femmes à allaiter grâce à la mise en place d'espaces adéquats à cet effet sur le lieu de travail.

Ana Liza Valencia, coordinatrice de projets pour l'OIT, signale que s'il est vrai que dans les bureaux la nécessité de se doter d'installations de cette nature n'est pas pressante, celles-ci peuvent toutefois permettre aux femmes d'augmenter leur productivité au travail. Elle a observé que l'allaitement peut réduire l'absentéisme, diminuer le nombre de congés maladie et parentaux ainsi que les avances sur prestations médicales, puisque les nourrissons qui boivent du lait maternel sont généralement en meilleure santé et ont besoin de moins de soins médicaux. L'allaitement maternel permet en outre aux familles d'épargner de l'argent.

Les agences publiques qui appliquent les dispositions de la nouvelle loi reçoivent un financement supplémentaire pour compenser les coûts de mise en place. Dans le secteur privé, les dépenses encourues pour appliquer la nouvelle loi sont déductibles fiscalement à hauteur de deux fois les frais engagés. L'employeur peut demander cet abattement après avoir mis en place les installations.

«Le fort cadre législatif et politique mis en place par les Philippines, qui protège le droit de toutes les mères philippines à allaiter, commence à être reconnu comme l'un des meilleurs au monde», dit le représentant de l'UNICEF Tomoo Hozumi.

«L'amélioration tout à fait sensible des taux d'allaitement maternel exclusif que nous constatons aujourd'hui est un dividende des efforts qui ont été déployés par les dirigeants et le peuple des Philippines au cours des vingt dernières années. L'ensemble de la nation peut s'enorgueillir de ces lois, et doit continuer à les faire respecter», a-t-il ajouté.

*Adapté à partir d'un article original: <http://www.gmanetwork.com/news/story/267844/news/nation/ilo-support-women-provide-breastfeeding-facilities-in-workplace>*

## Campagne sur les droits des femmes au travail en Ouganda

La campagne pour les droits des femmes au travail a commencé en Ouganda, en Juillet 2012, impliquant 20 affiliées de NOTU dans cinq secteurs d'activité.

Comme point de départ, les organisatrices syndicales ont fait en sorte que les travailleuses auxquelles elles rendaient visite racontent leurs problèmes au travail. Afin de s'assurer que les femmes disaient vraiment ce qu'elles pensaient et racontaient leurs expériences personnelles, les syndicalistes étaient toutes des femmes: quand les femmes parlent aux femmes, le dialogue est plus authentique. Les problèmes ont été identifiés: l'absence de protection en cas de maternité, la prévalence du harcèlement sexuel, l'insuffisance du matériel de protection au travail et des contrats précaires.

La première étape a consisté à expliquer aux travailleuses, en particulier les plus jeunes, leurs droits au travail. Cela a été fait au travers de campagnes, de débats, de formations et de visites sur le lieu de travail. Il a fallu du temps pour faire comprendre que, même si seules les femmes peuvent tomber enceintes et nourrir leurs enfants, ce rôle unique qu'elles remplissent dans la société requiert la protection de la société dans son ensemble.

Les activités de sensibilisation comprenaient également des débats et des conférences publiques, qui ont attiré plus de 100 participant(e)s par session. Les intervenants étaient des expert(e)s de différents domaines, y compris des médecins, des avocat(e)s, des employeurs, des représentant(e)s de gouvernement et des travailleurs/euses.

Sur la base des commentaires recueillis au cours de ces différentes activités, du matériel pédagogique, des tracts, des dépliants «Connaissez vos droits», «comment mettre fin au harcèlement sexuel sur le lieu de travail», des brochures sur la protection de la maternité et un guide syndical simplifié sur les nouvelles lois du travail ont été discutés et élaborés. Ce processus fut important afin de leur faire comprendre la protection que les conventions collectives peuvent apporter aux femmes enceintes et contre le harcèlement sexuel. En effet, la plupart des jeunes femmes ne connaissaient pas le rôle des syndicats et le concept même de conventions collectives.

La campagne a eu un impact sur le harcèlement sexuel, en particulier dans les plantations, les mines, l'horticulture et la floriculture. Les femmes sont venues ouvertement signaler des cas de harcèlement sexuel même en présence de leurs supérieurs hiérarchiques pourtant réputés pour être leurs plus grands harceleurs. Certaines femmes ont commencé à raconter leurs succès et comment elles ont combattu le harcèlement sexuel. Des signes ont montré que les femmes pouvaient s'exprimer si elles connaissaient leurs droits. Le syndicat de l'horticulture en particulier a institué une politique sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

De plus, il y a eu un impact au niveau de la confédération: suite à la bonne couverture de la campagne, NOTU a modifié ses statuts afin d'instituer un comité des femmes et des jeunes et d'y incorporer les questions de genre. Ceci a ouvert de nouvelles possibilités pour les femmes et les jeunes à participer au dialogue social et à la prise de décision de haut niveau. Les femmes ont compris qu'elles sont en droit d'entrer en compétition quelle que soit la position et elles ont commencé à accepter des responsabilités sans crainte.

### Leçons tirées de la campagne

- Les lois du travail pourtant bien stipulées sur le papier, ne sont pas connues et comprises par la majorité des travailleuses ce qui les expose au risque de voir leurs droits bafoués.
- Il s'est avéré essentiel que les visites sur le lieu de travail se concentrent sur les travailleuses ayant peu de chances de perdre leur emploi. La forme participative sous laquelle les visites ont été menées leur ont permis de se confier. Les sessions de sensibilisation ont amené une confiance mutuelle.

- Bien que le nombre de visites étaient limitées, elles ont atteint beaucoup plus de travailleuses que prévu et un nombre supérieur a rejoint le syndicat. Ceci a été en partie possible grâce à la traduction de plusieurs matériaux dans de nombreuses langues locales.
- Le harcèlement sexuel, bien que pas toujours dénoncé, est présent dans tous les lieux de travail qui ont été visités.

### **Aller de l'avant**

- Les travailleurs/euses ougandais/es doivent mettre en œuvre la Convention 183 sur la protection de la maternité et les hommes doivent demander le droit au congé de paternité. Besoin de suivi sur ces points dans les formations.
- Les dirigeants syndicaux doivent faire des efforts pour faire respecter les lois sur les lieux de travail et veiller à ce que les questions de genre soient intégrées dans les conventions collectives.
- Le travail de campagne sur la protection de la maternité doit s'intensifier afin qu'elle soit accordée à toutes les femmes sans distinction du statut d'emploi.
- Bien que le projet vise les jeunes travailleuses, l'implication des hommes, et en particulier des dirigeants syndicaux et du personnel des ressources humaines doit toujours être prise en compte, afin qu'ils comprennent mieux les problèmes des travailleuses. On peut alors espérer une amélioration des conditions de travail et une réduction des écarts de genre dans les politiques.

# Corriger les disparités salariales: équité salariale et dans l'emploi

Par Daina Z. Green, spécialistes des questions de genre (Canada)

De manière générale, quelle que soit la manière d'étudier la chose, les femmes gagnent moins que les hommes. Dans pratiquement tous les pays, les taux salariaux horaires ont tendance à être inférieurs. Les femmes ont également tendance à avoir des revenus inférieurs parce qu'elles sont plus nombreuses à travailler à temps partiel, qu'elles font moins d'heures supplémentaires, qu'elles n'ont pas les moyens de se former pour accéder à une autre profession ou parce qu'elles ne peuvent trouver que des emplois de courte durée, précaires.

## **Pourquoi les taux salariaux sont-ils inférieurs? Les lois sur l'égalité salariale n'ont-elles pas corrigé cela ?**

Cela fait plus de 50 ans que des lois ont été promulguées dans la plupart des pays exigeant un salaire égal pour un travail égal, en vertu desquelles les hommes et les femmes effectuant le même travail dans le même lieu de travail doivent toucher le même salaire. Dans la pratique, cela n'est pas toujours vrai. Lorsque les employeurs pensent pouvoir s'en tirer, il est encore commun de trouver des femmes moins bien rémunérées que leurs collègues masculins.

Les lois sur l'égalité de salaire pour un travail égal n'ont pas réglé le problème de l'infériorité salariale des femmes. Et ce, parce que dans la plupart des lieux de travail, les hommes et les femmes n'exercent pas le même emploi. Les femmes sont concentrées dans un petit nombre de professions, telles que l'enseignement, les services de soins aux personnes âgées ou handicapées, la vente au détail et les emplois de bureau. Il est souvent difficile pour les femmes d'accéder à des emplois mieux rémunérés, dans la production, les technologies de l'information, la finance ou l'administration. De nombreux métiers et professions sont toujours exclusivement masculins. La situation est encore pire pour les femmes de groupes indigènes, de certaines origines ethniques, ou bien pour les femmes âgées et les femmes handicapées.

## **Il existe trois stratégies principales pour obtenir l'égalité salariale pour les femmes:**

- la réévaluation du travail traditionnellement féminin,
- l'élimination des obstacles qui ferment l'accès de toute une série de métiers aux femmes, et notamment de ceux qui sont les mieux rémunérés, et
- la syndicalisation des femmes, parce que l'écart salarial est sensiblement moindre parmi les travailleurs syndiqués.

Étant donné que toutes les sociétés ont besoin d'enseignants, de travailleurs de la santé et de travailleurs administratifs, nous ne pourrions pas résoudre l'inégalité salariale en disant simplement aux femmes de quitter ces «ghettos du travail féminin». Si toutes les femmes se tournaient vers des emplois mieux rémunérés, qui fournirait ces services essentiels? Ceci dit, les femmes ne devraient pas subventionner les services qu'elles fournissent en acceptant de bas salaires. C'est pourquoi il est nécessaire de faire appliquer la Convention 100 de l'OIT. Les femmes ont le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

## **Équité salariale: changer la valeur commerciale du travail des femmes**

Le salaire d'un emploi est déterminé par toute une série de facteurs, tels que les compétences et les responsabilités que celui-ci implique. Un emploi peut en outre être payé davantage en raison des conditions de travail, s'il comporte des risques ou s'il se fait seul. En revanche, il est rare que l'on accorde un salaire supérieur pour rémunérer l'exigence de maintenir les personnes en bonne santé et en sécurité. Et c'est cela qui doit être corrigé.

Pour réévaluer le travail traditionnellement féminin, il convient d'identifier les compétences et responsabilités qui sont soit invisibles, soit sous-évaluées.

Les programmes d'équité salariale inscrits dans des lois promulguées dans plusieurs pays, et qui correspondent à la finalité de la Convention 100 de l'OIT, changent la valeur commerciale du travail des femmes. Les employeurs ont l'obligation d'éliminer les inégalités salariales entre emplois à dominante masculine et emplois à dominante féminine de valeur comparable. Un système d'évaluation des emplois est appliqué pour comparer des emplois ayant des conditions très différentes. Si le nombre total de points obtenus par l'emploi d'une femme correspond à celui d'un emploi masculin, leur salaire devrait être lui aussi égal. Dans de nombreux pays, les évaluations d'emplois étant effectuées conjointement par les employeurs et les syndicats, les salaires des femmes augmentent.

### **Équité dans l'emploi: éliminer les barrières**

Imaginez que les femmes soient encouragées à aller plus loin dans leurs études et à renforcer leurs compétences. Imaginez que les femmes soient encouragées à entreprendre des métiers qui ont été jusqu'à présent réservés aux hommes, et qu'elles y soient maintenues après l'embauche. Imaginez que les hommes et les femmes aient la même quantité de temps libre dans leur vie.

Dans certains pays, ces aspirations sont prises très sérieusement sur le lieu de travail. Lorsque les employeurs ont l'obligation de mettre en œuvre des programmes d'équité dans l'emploi, les barrières à l'avancement sont identifiées et éliminées. Au fil du temps, l'entreprise s'engage à recruter et à promouvoir davantage de femmes et de travailleurs d'autres groupes affectés par une discrimination systémique dans l'emploi, en raison du racisme par exemple. L'entreprise bénéficie d'une «réserve de talent» plus ample. La main-d'œuvre finit par ressembler à la communauté qu'elle sert.

Les programmes d'équité dans l'emploi impliquent une révision systématique des systèmes de ressources humaines d'une entreprise, tels que les pratiques de recrutement, de sélection, et de promotion.

La révision des politiques et des pratiques tente de répondre à la question suivante: Pourquoi certains groupes sont-ils sous-représentés dans ce lieu de travail?

La phase suivante consiste à identifier ce que l'employeur doit faire pour éliminer les obstacles à l'embauche et à la promotion. Certaines barrières sont évidentes, telles que le fait de permettre que les superviseurs donnent leur préférence à leurs amis ou aux membres de leur famille lors d'un recrutement, ou bien lorsque le pouvoir d'attraction physique d'un candidat l'emporte sur les qualifications nécessaires à l'emploi. D'autres barrières sont plus subtiles: des politiques qui rendent impossible de concilier les responsabilités professionnelles avec les engagements personnels, la restriction de l'accès à la formation à ceux qui pourront appliquer leurs nouvelles compétences à leur emploi actuel, ou le fait de ne pas fournir des équipements de sécurité dans des tailles pour femmes.

Dans la phase finale, l'employeur et le syndicat se tournent vers l'avenir. Combien d'occasions pourraient se présenter, dans un futur proche, de recruter et de promouvoir des travailleurs au sein de cette entreprise? L'employeur fixe alors des objectifs de recrutement de femmes et de groupes sous-représentés, et fait un suivi des résultats obtenus. Dans certains pays, comme au Canada, les entreprises qui souhaitent avoir des contrats avec le gouvernement fédéral ou avec des agences publiques doivent mettre sur pied des plans de cette nature et présenter des rapports sur leur mise en œuvre.

### **Le meilleur endroit pour une femme est son syndicat**

La troisième stratégie est peut-être la plus évidente: soutenir la syndicalisation féminine. Dans pratiquement tous les pays, les femmes syndiquées gagnent nettement plus que celles qui font le même emploi mais ne sont pas syndiquées, et par ailleurs elles sont capables de négocier des conditions de travail qui reflètent leurs besoins.

## Messages clés:

1. Le salaire égal pour un travail de valeur égale est un droit fondamental du travail (Convention de l'OIT N.100). L'évaluation non sexiste des emplois est un outil qui permet de parvenir à l'équité salariale pour les femmes.
2. La révision des systèmes et des politiques d'emploi dans une entreprise révèlent généralement des pratiques discriminatoires. Une fois identifiées, un programme d'équité dans l'emploi peut concevoir les mesures permettant de les éliminer.
3. Les femmes syndiquées avancent plus vite vers l'égalité. Les syndicats luttent pour éliminer les barrières sur le lieu de travail et modifier la politique sociale.

## Inspirez-vous!

4. L'engagement envers l'équité salariale et l'équité dans l'emploi peut être un outil de syndicalisation. Les femmes pourraient être plus enclin à adhérer à un syndicat si elles savent qu'elles auront de ce fait de meilleures possibilités de voir une amélioration de leur situation, grâce à l'appui d'un syndicat engagé.
5. La plupart des pays sont en retard dans la mise en œuvre de la Convention 100 de l'OIT. Les syndicats doivent faire de la fixation non sexiste des salaires une priorité.
6. Vos membres connaissent-ils/elles les Conventions 100 et 111 de l'OIT? Les centrales syndicales nationales reçoivent les rapports du gouvernement concernant les progrès vers l'égalité pour les femmes — demandez ces rapports et exigez que votre gouvernement fasse mieux!

## ÉTUDE DE CAS:

### L'audacieuse campagne belge sur l'égalité salariale

La journée de l'égalité salariale en Belgique a lieu à la fin du mois de mars. Sa date n'a pas été choisie au hasard: il s'agit de la journée jusqu'à laquelle les femmes doivent travailler plus longtemps pour gagner autant que les hommes au cours de l'année. Elle symbolise l'ampleur de l'écart salarial entre hommes et femmes sur le marché du travail en Belgique. Si l'écart salarial diminue, la journée de l'égalité salariale est avancée et a lieu plus tôt dans l'année, et inversement. Ce jour-là, le syndicat socialiste ABVV/FGTB et le mouvement progressiste en faveur des droits des femmes "zij-kant" organisent une campagne publique unique, avec des activités réalisées par des bénévoles dans l'ensemble du pays.

La campagne a eu recours à une série d'images et de clips vidéo provocateurs au cours des six dernières années, en vue de mettre en scène l'écart salarial. L'exemple le plus récent est décrit ci-dessous.

#### Campagne 2013

- Journée de l'égalité salariale tenue le 20 mars 2013
- Écart salarial dans les salaires mensuels bruts: 22 %
- Slogan: «Extreme Housekeeping. Sometimes a man's gotta do what a woman usually does»

La campagne 2013 pour la journée de l'égalité salariale incluait un clip vidéo percutant, avec le quatre fois champion du monde de kick-boxing Semmy Schilt, pour démontrer que les hommes vrais brisent les stéréotypes sexués de manière originale. Sous les traits d'un héros typique de films d'action, il nettoie la maison et prépare le dîner. Ce clip plein d'humour joue sur les clichés du genre des films d'action.

Au-delà de l'approche médiatique sensationnaliste et parfois choquante, la campagne sensibilise sur les causes de l'écart salarial, y compris :

- la ségrégation professionnelle horizontale et verticale (par exemple, les hommes travaillent dans le bâtiment, les femmes dans le secteur du nettoyage; l'absence de femmes aux fonctions dirigeantes ...)
- la surreprésentation des femmes dans l'emploi à temps partiel (44 % des femmes belges travaillent à temps partiel, contre 9 % des hommes)
- l'accès à la formation professionnelle
- les extras (avantages perçus par les salariés mais qui sont plus souvent octroyés aux hommes qu'aux femmes, tels que les chèques-repas, le téléphone portable, l'ordinateur portable, l'assurance-hospitalisation etc.)
- les pause-carrière (les périodes de congé sans solde destinées à s'occuper de quelqu'un dans le besoin, qui sont prises le plus souvent par les femmes).

### Quel est l'objectif recherché par la Journée de l'égalité salariale?

Elle vise à éliminer l'inégalité salariale entre hommes et femmes par:

**1. La sensibilisation.** Un écart salarial existe entre hommes et femmes, mais il n'est pas connu de tous. La Journée de l'égalité salariale est l'occasion non seulement de mettre en lumière les différences en matière de rémunération, mais aussi leurs causes sociales, leurs conséquences et les solutions qui peuvent y être apportées. Le débat sur l'écart salarial doit être maintenu afin de soutenir les progrès et d'empêcher l'acceptation du status quo.

**2. La collecte de données factuelles et chiffrées:** les nombres racontent l'histoire. La Journée de l'égalité salariale réclame des données officielles et fiables ainsi que des études, en vue d'en savoir davantage sur l'écart salarial (ses causes et ses conséquences). L'analyse des données officielles renforce le message et permettent de mieux négocier ou d'être plus rigoureux dans les mesures d'exécution des politiques. En 2007, sur requête spécifique des instigateurs de la Journée de l'égalité salariale, l'Institut pour l'égalité des chances a publié le premier rapport officiel sur l'écart salarial en Belgique. Il s'agit là d'une étape cruciale car elle rend disponible des statistiques, mais il manque encore des données dans des secteurs importants.



### Messages clés de la campagne:

Des mesures pour une plus grande égalité salariale. L'écart salarial doit être combattu de manière structurelle et permanente. Les lois, et en particulier leur application effective, sont des instruments importants pour éliminer les différences salariales entre hommes et femmes.

Tenir compte de la problématique hommes-femmes dans l'éducation. Il faudrait commencer très tôt à faire attention aux besoins sexospécifiques, y compris dans l'éducation. Après tout, les études que l'on choisit de suivre conditionnent la future carrière et par conséquent aussi le salaire à venir, les prestations de retraite ainsi que les occasions que l'on aura d'être promu et d'avoir une progression professionnelle. Il convient aussi d'éliminer les stéréotypes sexuels des programmes scolaires.

Services de prise en charge collective. La garde des enfants et des personnes ayant besoin d'assistance constitue souvent une barrière d'accès à l'emploi (à temps complet). Ce phénomène frappe en premier lieu les femmes, car ce sont elles qui continuent de gérer la majorité des tâches liées à la prise en charge des personnes. En outre, celles qui interrompent leur carrière, ne serait-ce que provisoirement, vont non seulement percevoir un revenu inférieur, mais aussi avoir des chances réduites de se voir promu ou de recevoir une augmentation, et toucheront par la suite une retraite inférieure.

Donner plus de valeur aux « emplois féminins » et le récompenser (financièrement) de manière plus juste. Les femmes sont surreprésentées dans les secteurs où les salaires sont inférieurs, tels que les secteurs des soins à la personne et sans but lucratif. Ce que l'on appelle les « emplois féminins » ou les « secteurs féminins » généralement sont moins bien payés. Dans certains cas, cela se doit à l'absence d'un système d'évaluation des emplois qui soit neutre envers les hommes comme envers les femmes.

# Comprendre le travail non rémunéré des soins à la personne

*Extrait de «Making care visible» – Rapport d'Action Aid de 2013 sur le travail non rémunéré des soins à la personne effectué par les femmes au Népal, au Nigéria, en Ouganda et au Kenya*

## Définir et mesurer le travail et la production

En entendant le mot «production», il est probable que les gens pensent pour la plupart à des usines ou des exploitations agricoles. Cependant, le travail qui est effectué en ces lieux ne représente qu'une petite partie de la totalité du travail et de la production dans un pays quel qu'il soit. Si nous voulons véritablement apprécier à leur juste valeur le travail et la production, il convient de recourir à «la règle de la tierce personne» afin de distinguer ce qui constitue une production. Cette règle est acceptée dans la théorie économique normalisée, et pourtant, comme débattu ci-dessous, certaines mesures économiques ne sont pas tout à fait conformes à cette règle. En vertu de la règle, toute activité que l'on pourrait en théorie confier à quelqu'un contre paiement (une tierce personne), est du travail, et implique par conséquent production.

Ainsi,

- manger, dormir et apprendre ne sont pas du travail puisqu'il est impossible de payer quelqu'un pour qu'il/elle le fasse à notre place ;
- cultiver des légumes, c'est du travail ;
- aller chercher de l'eau, c'est du travail ;
- s'occuper des enfants et des tâches domestiques est du travail. Ces dernières constituent ce que l'on appelle «le travail non rémunéré de soins à la personne» lorsqu'elles sont effectuées sans rémunération, au domicile de la personne dont on s'occupe ou pour d'autres dans la communauté.

La comptabilité nationale est le système statistique sous-jacent au calcul du produit intérieur brut (PIB), le principal élément de mesure économique. Le PIB est communément utilisé pour mesurer le «succès» économique d'un pays, et c'est sur cette base que se prennent des décisions importantes (y compris en matière d'aide et d'investissement) influant fortement sur les perspectives d'avenir d'un pays et de sa population. Le système de comptabilité nationale intègre des règles de calcul du PIB, et spécifient une définition de la production qui inclut:

1. la production de tous les biens ou services individuels ou collectifs qui sont fournis à des unités économiques différentes de ceux qui les produisent [production pour le marché],
2. la production à compte propre de tous les biens qui sont conservés par leurs producteurs aux fins de leur propre consommation ou de la formation de capital brut [production de subsistance],
3. la production à compte propre de services ménagers par des propriétaires-occupants, ou de services domestiques ou à la personne fournis par du personnel rémunéré employé à cette fin [loyer imputé et travail domestique rémunéré].

Le système de comptabilité nationale reconnaît que la fourniture de services à compte propre, à des fins de «consommation finale», par la famille ou la communauté du producteur constitue du travail. Cependant, ces activités ne sont pas intégrées dans le calcul du PIB. Or, ce sont ces activités, insuffisamment reconnues par le système de comptabilité nationale, qui composent les soins à la personne non rémunérés. Ne pas mesurer la totalité de la contribution des femmes en omettant de tenir compte du travail non rémunéré de soins à la personne signifie ne pas donner aux décideurs politiques les données statistiques exactes sur la manière dont ce travail a des répercussions sur la reproduction de la force de travail et sur l'économie de marché, mais aussi sur le bien-être général au sein d'une société.

## **Travail non rémunéré de soins à la personne**

Le travail non rémunéré de soins à la personne inclut toutes les activités qui ont trait au ménage, telles que la cuisine, le nettoyage, la collecte d'eau et de feu de bois, et les soins aux malades, aux personnes âgées et aux enfants, lorsque ces activités sont effectuées par des membres de la famille qui ne sont pas rémunérés. Ce travail peut inclure également des activités de bénévolat communautaire.

Dans la plupart des sociétés, la cuisine et le nettoyage, tout comme la collecte d'eau et de feu de bois, sont vus comme un travail féminin, indépendamment de la classe sociale et du niveau d'éducation des femmes concernées. Les soins aux malades, aux personnes âgées et aux enfants, ainsi que les activités de bénévolat communautaires, sont aussi vus comme un travail féminin. Ces travaux prennent du temps, consomment de l'énergie, et peuvent être contraignants physiquement. Les femmes qui peuvent se le permettre répercutent cette responsabilité à d'autres femmes, provenant de milieux sociaux plus bas, employées domestiques souvent pour un bas salaire. Cela réussit en partie à résoudre le problème pour les femmes les plus riches, mais ce n'est pas une solution à la portée des femmes qui vivent dans la pauvreté. Si les revenus sont insuffisants pour répondre aux besoins les plus fondamentaux, les femmes ne peuvent compter que sur leur propre travail et celui des filles et des femmes de leur ménage pour mener à bien ce travail domestique et de soins à la personne dont elles et leur famille ont besoin.

Il est particulièrement important de réduire la fourniture de ce type de services et travaux par les femmes, ou de basculer cette responsabilité, parce que la plupart des femmes qui vivent dans la pauvreté ne font pas que s'occuper du ménage et des autres sans être rémunérées. Même dans les sociétés où la perception commune est que ce sont les hommes qui s'occupent de gagner le pain de la famille, un grand nombre de femmes se retrouvent tout de même dans la position de devoir subvenir aux besoins de leur famille, ou de compléter les revenus de leur ménage, ou sont des mères célibataires, ou pour toute autre raison ont la principale responsabilité d'assurer la sécurité alimentaire de leur famille et de couvrir d'autres besoins fondamentaux. Par ailleurs, il arrive que les femmes qui vivent dans la pauvreté effectuent une production destinée au « marché (par exemple, elles produisent des biens et des services qui seront vendus à des tiers) même si leur travail n'est pas rémunéré, ou très peu (parce qu'elles sont vue comme apportant une « aide » dans une entreprise familiale).

Si les gouvernements ne mesurent ce travail domestique et de soins à la personne non rémunéré, ils ne pourront pas évaluer les contributions apportées par ces travaux, ni identifier leur impact sur différents segments de la société. Ils ne pourront pas non plus évaluer l'impact des politiques économiques et sociales sur le niveau et la qualité du travail domestique et de soins à la personne non rémunéré qui est fourni au sein du ménage. Les décideurs politiques supposent souvent que la capacité des femmes à s'occuper d'autrui est infinie, et ignorent les effets que la réduction des services publics sur la quantité de travail fournie par les femmes et les filles.

La solution à la responsabilité disproportionnée qui pèse sur les épaules des femmes en matière de travail non rémunéré de soins à la personne n'est pas de réduire la production de ces services, puisqu'ils sont essentiels pour le fonctionnement de la société ainsi que pour notre bien-être et notre productivité. En revanche, comme le présent rapport le démontre, il existe différentes manières de s'assurer de la prestation de ces services, de leur bonne qualité et de leur disponibilité pour ceux qui en ont besoin, et de faire en sorte que ceux qui les effectuent reçoivent d'une manière ou d'une autre une indemnisation, au lieu de devoir porter un fardeau excessif.

## **Qui effectue ces travaux?**

Un grand nombre d'acteurs interviennent dans la fourniture de ces services. Parmi ceux-ci, les femmes, les filles, les hommes et les garçons, les pouvoirs publics, le secteur non gouvernemental et le marché. Les divers acteurs qui fournissent ces services sont eux-mêmes influencés par les normes de comportement sexospécifiques qui définissent ce qu'est le travail féminin et ce qu'est le travail masculin. Aujourd'hui, le travail de soins à la personne non rémunéré est vu comme essentiellement féminin, non seulement à titre privé, mais aussi par les pouvoirs publics, le secteur non gouvernemental et le marché. En ne tenant pas compte de ce travail dans les analyses économiques, le gouvernement et le marché partent de l'hypothèse qu'il relève davantage de la sphère familiale,

et incombe essentiellement aux femmes dans un ménage. Le secteur non gouvernemental s'appuie souvent sur le travail de bénévolat effectué par les femmes, par exemple dans les soupes populaires ou les dispensaires communautaires, sans tenir suffisamment compte de l'impact que ce travail aura sur le temps et la vie des femmes qui l'effectuent. Aussi voit-on que la responsabilité de la fourniture de ces services n'est pas partagée de manière équitable entre ces multiples acteurs.

### Les trois R

Il n'existe pas de solution unique et universelle permettant de corriger la responsabilité disproportionnée qui incombe aux femmes en matière de travail non rémunéré domestique et de soins à la personne. En revanche, ce sont des solutions sur mesure qui sont nécessaires, correspondant à chaque service particulier et à chaque situation, dans un pays ou une communauté donnée. Toutefois, en termes généraux, les solutions relèvent des trois facteurs suivants, les trois «R»:

- **La reconnaissance** du travail domestique et de soins à la personne non rémunéré, qui impliquerait que le travail effectué (surtout) par des femmes cessera d'être «invisible», et sera pris en considération. Cela signifie également qu'il sera vu réellement en tant que «travail» et que «production». La reconnaissance peut prendre diverses formes, y compris l'indemnisation du travail, la reconnaissance de ce travail pour accéder à d'autres prestations telles que les pensions de retraite, ou l'inclusion de ce travail non rémunéré dans les statistiques nationales.
- **La réduction** du travail domestique et de soins à la personne non rémunéré, qui signifie que le fardeau à porter par chaque femme sera réduit, mais aussi celui de la société dans son ensemble. Ceci peut survenir si les services sont fournis de manière différente. Par exemple, la responsabilité de garde et d'éducation des enfants qui incombe à l'heure actuelle aux femmes serait réduite si les pouvoirs publics prévoyaient des crèches de proximité et à des prix abordables. De même, le travail domestique et de soins à la personne non rémunéré serait réduit si les services étaient proposés plus près du domicile ou du lieu de travail des personnes, évitant de perdre tant de temps à se rendre aux dispensaires, par exemple.
- **La redistribution** du travail domestique et de soins à la personne non rémunéré signifie que le montant total de travail de cette nature restera identique, mais sera distribué plus équitablement entre tous. Un exemple en est la situation où un membre masculin du ménage assure une plus grande part des tâches ménagères et s'occupe des enfants. Un autre exemple est la prise en charge d'une plus grande partie des soins de santé par les organismes publics, au travers de la mise en place d'un système de santé publique efficace.



© Photos: Eliane Beeson & Francois Vaxelaire tirées de la brochure «La FGTB et les syndicats du Sud se mobilisent ensemble contre les violences»

고용노동부는

ILO 가사노동자 협약 비준

조속히 추진



한국노총

산재  
간병노

산재

모든 노동자에게  
양질의 일자

틀림노동자  
미래의 희망을

가정서비스  
가사관리사 사고  
방지주세요

이대



ILO 가사노동자 협약 비준

2012년을 가사노동자

12 by 12 Ratification Campaign  
No.189 & Promotion of the No.20

○ 일사... 12월 19일(월) 11:30-12:30

○ 장소 : 청계

# **PARTIE III**

## Formaliser les emplois informels

-

DES EMPLOIS  
DURABLES, DES  
REVENUS SÛRS ET UNE  
PROTECTION SOCIALE

# Résolution combattre le travail précaire et informel



*Plus de 50 % des travailleurs/euses dans le monde ont besoin de notre action résolue pour étendre les droits de syndicalisation et de négociation, le travail décent et la protection sociale aux travailleurs/euses exerçant un emploi précaire et informel*

1. Selon l'OIT, au moins la moitié de la main-d'œuvre mondiale effectue diverses formes de travail vulnérable. Et plus de 80 % de la population mondiale n'a pas d'accès ou a un accès très limité à la protection sociale et n'est même pas couverte par une protection du travail la plus élémentaire, notamment les législations en matière de santé et de sécurité au travail. Cette situation a été exacerbée par la crise économique depuis 2008, plongeant cent millions de personnes supplémentaires dans l'extrême pauvreté et mettant effectivement fin aux efforts pour améliorer les perspectives sociales et d'emploi de millions de travailleurs/euses. Cette crise sociale d'une ampleur considérable requiert une action urgente menée par tous à l'échelle mondiale, dans laquelle une responsabilité particulière revient au mouvement syndical.
2. Des formes d'emploi précaires, atypiques et non protégées privent des millions de travailleurs/euses de la couverture de la législation du travail et de la sécurité sociale et compromettent la capacité des syndicats à organiser et à négocier collectivement. Ces travailleurs/euses se voient, de fait, refuser ces droits dans la mesure où la législation ou son application s'avèrent insuffisantes, ne couvrant pas souvent l'éventail complet des relations dans lesquelles le travail est effectué. Les femmes constituent la majorité des travailleurs ayant un emploi précaire et des travailleurs dans l'économie informelle qui ne sont pas protégés par la législation, se voient refuser leurs droits fondamentaux et sont soumis à des conditions de travail inéquitables.
3. Les travailleurs/euses temporaires, ceux qui sont obligés de travailler à leur compte, les travailleurs/euses domestiques, agricoles, transfrontaliers, les travailleurs dans les filières d'approvisionnement et les travailleurs engagés à travers des agences, des intermédiaires ou d'autres agents d'emploi ne sont généralement pas en mesure d'exercer leurs droits dans la pratique. Les entreprises éludent les obligations que la législation impose aux employeurs en recourant à la sous-traitance et en niant les relations de travail. L'accroissement du travail précaire empêche l'organisation; les travailleurs vulnérables ne sont généralement pas disposés à s'affilier à un syndicat alors qu'ils y ont droit. Lorsque le travail est effectué d'une manière informelle, comme cela est le cas pour la majorité des travailleurs/euses dans de nombreux pays en développement, le droit d'organisation et de négociation collective est particulièrement difficile à exercer.
4. Par conséquent, le Conseil général charge la secrétaire générale, en priorité, de travailler intensément avec les organisations affiliées, les organisations régionales, la TUAC et d'autres organisations du groupement Global Unions durant l'année 2011 afin de mettre en œuvre un programme d'action pour répondre à l'urgence et à la gravité de la situation à laquelle sont confrontés des centaines de millions de travailleurs/euses exerçant un travail précaire et informel, incorporant les mesures suivantes:

- a) faire campagne avec l'OIT pour une extension de la protection à tous, pour la ratification des Conventions de l'OIT relatives à la sécurité sociale et pour un socle social de base pour tous, notamment l'adoption d'une Recommandation de l'OIT sur l'établissement d'un socle de protection sociale à un niveau supérieur au seuil de pauvreté, qui soit suffisant pour garantir un niveau de vie décent;
- b) aider l'OIT à promouvoir de tels efforts dans le travail du PNUD entrepris par le Sommet du G20 à Séoul afin de soutenir les pays en développement dans le renforcement et l'amélioration des programmes de protection sociale et insister pour que l'expertise et le mandat primordiaux de l'OIT en la matière soient reconnus par le G-20 ainsi que dans l'élaboration de la nouvelle Stratégie de protection sociale de la Banque mondiale;
- c) aider les organisations affiliées à faire pression pour des salaires minimums plus élevés et généralisés, en vue de protéger les catégories vulnérables de la main-d'œuvre, comme le reconnaît le Pacte mondial pour l'emploi, dans la mesure où ils constituent un moyen essentiel d'accroître la demande globale et, par conséquent, de garantir la reprise économique;
- d) mettre en oeuvre les dispositions de la Recommandation n°198 (2006) de l'OIT sur la relation de travail et les transposer dans la législation et l'action nationales, mettre en pratique les conclusions de la discussion générale de l'OIT de 2002 sur l'économie informelle, soutenir une inspection du travail efficace afin de garantir l'application de la législation du travail, comme élément central pour éliminer la pauvreté et l'exploitation dans l'économie informelle, et promouvoir la ratification et la mise en oeuvre de la Convention n°181 (1997) de l'OIT sur les agences d'emploi privées;
- e) aspirer à un programme d'activités plus solide de l'OIT en vue d'aborder ces questions, notamment à travers des réunions d'experts, des réunions régionales et sous-régionales et des publications sur des aspects spécifiques, et moyennant une coopération technique et des lignes directrices politiques visant à renforcer l'action administrative et judiciaire;
- f) collaborer avec l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et l'OIT en vue d'améliorer les droits de propriété et de simplifier l'enregistrement des entreprises actuellement dans le secteur informel, leur permettant de rejoindre le système économique formel afin qu'elles augmentent l'investissement et la formation, tout en payant des taxes et contribuant aux revenus nationaux pour le développement;
- g) collaborer avec l'OIT, les gouvernements et les donateurs afin de soutenir les programmes actifs du marché du travail pour les travailleurs/euses vulnérables, notamment en augmentant l'accès aux agences de placement publiques et à la formation, tout en garantissant l'égalité d'accès aux femmes;
- h) continuer de participer au Groupe de relations de travail du Conseil des Global Unions afin de combattre le travail précaire et d'aborder les questions relatives à la syndicalisation découlant des diverses relations dans lesquelles le travail est effectué;
- i) encourager les syndicats à étendre le champ d'application de la négociation collective à travers la filière d'approvisionnement;
- j) promouvoir les Principes sur les agences de travail temporaire du groupement Global Unions afin d'empêcher les agences de placement privées de contribuer à la précarisation de la main-d'œuvre et de veiller à ce que ces agences respectent tous les droits des travailleurs/euses internationalement reconnus;
- k) mener campagne conjointement avec les organisations affiliées, la TUAC et les Fédérations syndicales internationales contre les politiques de déréglementation et de précarisation, notamment celles préconisées dans le rapport de l'OCDE «Objectif croissance»;

- l) intensifier les campagnes de syndicalisation axées sur les jeunes travailleurs/euses qui réalisent un travail précaire ou informel, dont le programme «Décisions pour la vie» à l'intention des jeunes travailleuses, ainsi que les actions dans le cadre du programme d'action spécial de la CSI sur l'économie informelle;
- m) élaborer des rapports sur le travail précaire et informel à l'échelle mondiale, en mettant l'accent sur les groupes vulnérables particulièrement touchés par la crise économique, et sur l'identification des problèmes communs aux différents pays et proposer des solutions;
- n) œuvrer pour éliminer la traite des personnes et les agences illégales de «migration du travail», qui placent fréquemment les personnes dans des situations de travail précaire ou informel;
- o) apporter une contribution aux ministres du Travail du G-20 et à d'autres forums internationaux pertinents au sujet de la situation du travail précaire et informel et formuler des recommandations politiques sur la manière dont les gouvernements devraient mettre un terme à ces situations; et
- p) organiser une réunion à laquelle participeraient les organisations affiliées, les organisations régionales et les Fédérations syndicales internationales en vue de débattre des moyens efficaces de garantir la transformation du travail précaire et informel en un travail sûr et décent (comportant une protection sociale, le respect des droits des travailleurs, la création d'emplois et le dialogue social), suivie des activités liées à la mise en œuvre, notamment un réseau informel d'organisations affiliées et de Fédérations syndicales internationales visant à promouvoir le développement de politiques et d'activités à cette fin.

# La campagne «12 ratifications en 2012» de la CSI

Par Marieke Koning, CSI

*« Si on m'avait dit, il y a 45 ans, que nous serions ici aujourd'hui, je ne l'aurais pas cru. Nous ne serons plus des esclaves. Mais le combat n'est pas terminé. Nous devons rentrer chez nous. Nous devons faire campagne. Nous devons faire en sorte que ce que nous avons voté soit mis en pratique. Nous ne pourrions nous reposer que lorsque nos gouvernements auront ratifié la convention. »*

*Myrtle Witbooi, ancienne travailleuse domestique en Afrique du Sud et chef de la délégation du SADSAWU à la Conférence de l'OIT, Genève, 10 juin 2011.*

L'adoption historique par l'OIT de la Convention n° 189 et la Recommandation 201 concernant le travail domestique a suscité une mobilisation mondiale en faveur de cette catégorie de travailleurs souvent oubliée. On estime de 50 à 100 millions le nombre de travailleurs domestiques dans le monde, constitué en énorme majorité de femmes, dont beaucoup de migrantes ou d'enfants. Une fois ratifiées et mises en application, les dispositions de la convention n° 189 garantissent les droits minimums dont doivent jouir les travailleuses et travailleurs domestiques.

À l'heure actuelle, des millions de travailleurs/euses domestiques voient leurs droits les plus fondamentaux bafoués et violés de manière flagrante. L'exploitation et les abus sont chose courante: beaucoup ne perçoivent pas leur salaire ou ne le perçoivent qu'en partie, leur journée de travail est extrêmement longue, ils/elles n'ont pas de congés, pas d'accès à la protection sociale, ils/elles doivent verser des commissions excessives aux agences d'emploi, subissent des violences physiques et verbales pouvant aller jusqu'au harcèlement sexuel, au viol et à la torture. La convention apporte à des millions de travailleuses et travailleurs domestiques l'espoir que, dorénavant, leur vie peut changer.

Quelques mois après cette adoption, en décembre 2011, la CSI a lancé la campagne « 12 ratifications en 2012 » en partenariat avec l'IDWN et l'UITA. Ses objectifs sont les suivants:

- 12 ratifications de la convention dans 12 pays
- Des réformes dans les législations du travail reconnaissant les droits des travailleurs/euses domestiques
- La syndicalisation de 12.000 travailleuses et travailleurs domestiques

Très vite, des centrales nationales, des syndicats, des organisations de travailleurs domestiques ainsi que des associations de femmes, de migrants et de défense des droits de l'homme ont repris la campagne à leur compte. Des réunions de planification stratégique «12 ratifications en 2012» se sont tenues aux échelons national, régional et international, en collaboration avec l'IDWN et l'UITA. Des équipes de «12 ratifications en 2012» se sont créées dans plus de 90 pays; des alliances et des partenariats se sont constitués. 175 affiliés de la CSI ont rejoint la campagne, de même que des centaines de syndicats et d'autres organisations. Un réseau international «12 ratifications en 2012» regroupant près de 2.000 militants est connecté via la page Facebook et une liste électronique «12 ratifications en 2012», permettant de diffuser les nouvelles et mises à jour. Des bulletins d'information, des communiqués/eusesés de presse et des articles «12 ratifications en 2012» sont régulièrement postés

sur la page Web «12 ratifications en 2012» de la CSI et largement diffusés.

Aujourd'hui, le Réseau international des travailleurs/euses domestiques (IDWN), l'UITA, l'ISP, la CES, Human Rights Watch, Anti-Slavery International, Amnesty International, Caritas, SOLIDAR, Migrant Forum Asia, la Global March contre le travail des enfants, Solidarité mondiale et FOS sont les partenaires officiels de la campagne «12 ratifications en 2012». Tous ont mobilisé leurs réseaux autour de la campagne et s'en font le relais. Le partage d'informations assuré par Human Rights Watch sur les mesures légales prises à l'échelon national pour la protection des droits des travailleurs domestiques est très apprécié. La CSI et ONU Femmes, qui soutient également la campagne, ont publié un manuel d'information intitulé «Les travailleurs/euses domestiques comptent aussi» visant à souligner les avantages d'une meilleure protection des droits des travailleurs/euses domestiques non seulement pour eux/elles mêmes mais aussi pour les employeurs et la société en général. Ce manuel a été lancé à l'occasion de la 57e session de la Commission de la condition de la femme des Nations unies, en mars 2013.

Un mouvement mondial de défense des droits des travailleurs/euses domestiques s'est fait jour, menant diverses actions dans différentes parties du monde, faisant pression sur les gouvernements, organisant des manifestations publiques, démarchant des parlementaires, élaborant des stratégies de playdoyer, interpellant le public dans la rue et dans les médias et réseaux sociaux. Parallèlement, des syndicats de travailleurs/euses domestiques ont été créés et renforcés.

Le 12/12/12 (12 décembre 2012) fut une date essentielle pour la campagne. Dans plus de 50 pays, des équipes ont organisé une chaîne de manifestations. Le 8 mars, Journée internationale de la femme, et le 7 octobre, Journée mondiale du travail décent, ont elles aussi été marquées par des dizaines d'activités dans le monde entier.

La campagne et ses promoteurs ont eu un impact et ont fait bouger les choses un peu partout pour beaucoup de travailleurs/euses dont la situation s'est améliorée et les droits sont aujourd'hui mieux respectés. Cela s'est notamment traduit par des hausses de salaires, une réglementation des horaires de travail, le droit à un jour de congé hebdomadaire, l'accès à la protection sociale. En outre, la campagne a obtenu les résultats suivants:

- 11 ratifications: Uruguay, Philippines, Maurice, Italie, Nicaragua, Paraguay, Bolivie, Afrique du Sud, Colombie, Allemagne et République dominicaine. Et la Belgique sera très certainement le 12e pays!
- D'importantes réformes de la législation du travail améliorant les droits des travailleurs/euses domestiques ont été adoptées notamment au Brésil, en Argentine, aux Philippines, au Chili, au Vietnam, en Espagne et aux États-Unis (Hawaï et État de New York)
- Des hausses significatives des salaires minimums au Kenya, en Tanzanie et au Malawi
- De nouvelles conventions collectives en Italie, en Uruguay et au Brésil
- La création de syndicats au Paraguay, en République dominicaine, au Guatemala, au Costa Rica, au Sri Lanka, en Colombie, en Égypte, au Brésil et en Angola, et
- Plus de 20.000 travailleurs domestiques syndicalisés.

Dans les prochaines années, la CSI va continuer à promouvoir les objectifs de la campagne «12 ratifications en 2012» avec ses partenaires et organisations sympathisantes et elle va maintenir la pression sur les gouvernements pour qu'ils ratifient la convention n° 189 et adoptent des réformes de leur législation du travail, tout en continuant à mettre l'accent sur la syndicalisation des travailleurs domestiques.

La syndicalisation est vitale pour créer et renforcer des syndicats de travailleurs/euses domestiques et leur donner plus de pouvoir de négociation. Tout au long de la campagne «12 ratifications en 2012», des dizaines de centrales nationales de toutes les régions ont appuyé la syndicalisation, les ont aidés dans leur plaidoyer en faveur de la convention de l'OIT et de réformes de la législation du travail, ont formé et renforcé les capacités de dirigeant(e)s et recruteurs de travailleurs/euses domestiques, et constitué des alliances nationales.

Le COSATU en Afrique du Sud et le KSBSI en Indonésie invitent leurs membres qui emploient des travailleurs/euses domestiques à les faire adhérer au syndicat. Dans le cas de l'Afrique du Sud, cela s'est traduit par une augmentation immédiate de plusieurs centaines d'unités de l'effectif du syndicat des travailleurs domestiques SADSAWU. En République dominicaine, le CNUS a créé un syndicat qui, en 2012, a recruté 2.000 travailleurs/euses domestiques qui bénéficient maintenant d'une couverture sociale. Au Sri Lanka, la section féminine de la NTUF a entamé des activités d'organisation des travailleurs/euses domestiques à la suite desquelles 350 militants et dirigeant(e)s syndicaux se sont engagés à recruter ces travailleurs/euses dans leurs districts.

2013 est une année importante, avec 12 ratifications en vue, plusieurs réformes de législation du travail en cours et des objectifs ciblés en matière de syndicalisation (avec le chiffre impressionnant de 50.000 en Asie). Mais l'événement qui a le plus marqué cette année fut le congrès fondateur de l'IDWN en octobre. Il s'agit là d'un événement majeur pour la campagne «12 ratifications en 2012» et ses sympathisants du monde entier! Félicitations à tous les membres de l'IDWN!

## ÉTUDES DE CAS:

### Les travailleurs/euses domestiques s'organisent et nouent des alliances dans le monde entier

**Indonésie:** La plateforme d'action KA PPRT a été créée en 2012 pour permettre aux travailleurs/euses domestiques de parler d'une même voix et faire pression sur le gouvernement. Ses membres fondateurs sont Jala-PRT (organisation de travailleurs/euses domestiques) et trois centrales nationales: KSBSI, KSPI (toutes deux affiliées à la CSI) et KSPSI. L'objectif est de renforcer la plateforme en invitant d'autres syndicats, ONG et organisations de travailleurs/euses domestiques à la rejoindre. La mission consiste à convaincre le gouvernement d'adopter un projet de loi sur le travail domestique et de ratifier la convention n° 189 de l'OIT. La stratégie consiste à démarcher les députés pour qu'ils participent aux débats sur le projet de loi et à faire pression sur les élus nationaux et locaux ainsi que sur des personnalités de premier plan. Des rassemblements sont organisés pour maintenir la pression sur le gouvernement également, et pour sensibiliser le public par le biais des médias et des réseaux sociaux. Un programme de renforcement des capacités des travailleurs/euses domestiques (aptitude à diriger, action militante, syndicalisme) les aide à bâtir des syndicats forts. Les membres de la plateforme d'action KA PRT se sont engagés à syndicaliser des centaines de membres en 2013 et 2014. Le KSBSI représente ceux et celles employés par des syndicalistes et va à la rencontre des marchands ambulants dont les enfants travaillent comme travailleurs/euses domestiques.

**Afrique du Sud:** L'Afrique du Sud a ratifié la convention 189 de l'OIT le 7 juillet 2013, une date historique pour le SADSAWU, le plus ancien et plus grand syndicat des travailleurs/euses domestiques d'Afrique. Cette ratification a été obtenue après deux années de pressions sur le gouvernement, de démarches auprès de parlementaires, de défilés et d'actions de protestation. Ce n'est pas la seule réalisation du SADSAWU; plusieurs années d'action militante ont permis d'obtenir une série d'améliorations dans la législation nationale. Le SADSAWU étudie et met en pratique des approches innovantes de la syndicalisation, comme le recrutement de nouveaux adhérents sur le chemin du travail. Le COSATU soutient totalement cette campagne de syndicalisation et dispense une formation aux travailleurs/euses domestiques. En 2013, il a adopté une résolution invitant ceux de ses membres qui emploient des travailleurs/euses domestiques à les syndiquer. Immédiatement, le syndicat a gagné des centaines de nouveaux membres! Mais des obstacles à la syndicalisation subsistent, comme l'illettrisme et les changements d'emploi fréquents.

**Amérique latine:** La campagne de la CSA intitulée «Un travail décent pour les travailleurs/euses domestiques», qui coïncide avec la campagne «12 ratifications en 2012» a remporté un grand succès. Les alliances regroupant des centrales nationales, des organisations de travailleurs domestiques/euses, des groupes de défense des droits des femmes et d'autres ONG ont été déterminantes pour

6 gouvernements de la région qui ont ratifié la convention de l'OIT (sur 12 pour toute la planète). La promotion assurée par ces alliances a débouché sur une série de victoires qui apportent une meilleure protection aux travailleurs/euses domestiques de plusieurs pays, en particulier en Uruguay, en Bolivie, au Nicaragua, au Paraguay, en République dominicaine et en Colombie, au Brésil et en Argentine. Plusieurs centrales nationales ont aidé à bâtir ou renforcer des syndicats. En République dominicaine, le CNUS a organisé et soutenu 2.000 travailleurs/euses pour créer un syndicat et obtenir une protection sociale. En tout, six nouveaux syndicats ont vu le jour au Paraguay, en République dominicaine, au Guatemala, au Brésil, au Costa Rica et en Colombie. CONLACTRAHO est la fédération régionale des organisations de travailleurs domestiques en Amérique latine; elle existe depuis 20 ans!

**Philippines:** Aux Philippines, les travailleurs/euses domestiques peuvent fêter la récente adoption d'un projet de loi les concernant et la ratification par le gouvernement de la convention 189 de l'OIT. L'alliance conclue entre la SUMAPI (organisation de travailleurs/euses domestiques), les trois centrales nationales (FFW, TUCP et APL), le Visayan Forum, le Migrant Forum Asia, les organisations d'employeurs, l'OIT et, plusieurs services gouvernementaux chapeautés par le ministère de l'Emploi et du Travail, a joué un rôle crucial dans les changements dont bénéficient maintenant les travailleurs/euses domestiques de ce pays. Des syndicats, des organisations de travailleurs/euses domestiques et des ONG ont mené une action de promotion très stratégique qui a entraîné la constitution d'un vaste réseau de sympathisants, parmi lesquels un sénateur s'est fait le chantre de la campagne «12 ratifications en 2012». Aujourd'hui, les membres de l'alliance poursuivent leur action commune pour s'assurer que le projet de loi soit bien mis en application et pour renforcer les syndicats. Les centrales nationales et le Migrant Forum Asia ont élaboré des stratégies en vue de syndiquer jusqu'à 5.000 travailleurs domestiques en 2013 et 2014.

Les résultats obtenus aux Philippines ont aussi eu un impact en dehors des frontières du pays: le gouvernement utilise la convention 189 dans les accords bilatéraux sur la migration qu'elle négocie avec des pays du Golfe notamment, comme par exemple celui conclu en 2013 avec l'Arabie saoudite et qui fixe un salaire minimum de 400 \$US par mois pour les travailleurs/euses migrants philippins travaillant comme domestiques dans ce pays.

**Italie:** La coopération entre les trois centrales nationales (UIL, CISL et CGIL) et des syndicats locaux a permis d'éclatantes victoires. Grâce à une promotion stratégique, l'Italie a été le premier pays européen à ratifier la convention n° 189 de l'OIT. Les travailleurs/euses domestiques sont couverts par une nouvelle convention collective qui prévoit une hausse des salaires, une meilleure protection pour les mères qui travaillent ainsi que des congés payés. Cette convention collective entrée en vigueur le 1er juillet 2013 couvre 2 millions de travailleuses et travailleurs. 21 associations d'employeurs et organisations syndicales l'ont signée au terme de près de deux années de négociation. Les syndicats italiens ont une longue tradition en matière d'organisation et de service aux travailleurs/euses domestiques (migrants).

**États-Unis:** Fondée en 2007, la National Domestic Workers Alliance (NDWA) est le principal porte-parole des millions de travailleurs/euses domestiques employés aux États-Unis, dont la plupart sont des femmes. La NDWA regroupe 39 organisations locales affiliées représentant plus de 10.000 gardes d'enfants, aides ménagères et personnes de compagnie pour personnes âgées implantées dans 14 États et dans le district de Columbia. La NDWA a le soutien des travailleurs/euses domestiques, des employeurs et des familles. Dans les années 1930 a été votée la National Labor Relations Act pour protéger les droits de la plupart des travailleurs/euses aux États-Unis. À titre de concession aux députés sudistes qui voulaient maintenir les Afro-Américains dans un statut proche de l'esclavage, les travailleurs/euses domestiques et agricoles ont été délibérément exclus de cette loi et privés des protections qu'elle offrait. Beaucoup de ces exclusions ont toujours cours aujourd'hui. De ce fait, les travailleurs/euses domestiques sont une des catégories les plus vulnérables du pays; ils/elles ne bénéficient pas des normes fondamentales du travail ni des protections de base liées à l'emploi. La NDWA veut changer les choses. En 2010, au terme d'une campagne de six ans auprès de la population, le gouverneur de l'État de New York promulguait le Domestic Workers' Bill of Rights, la première loi d'un État assurant des protections aux travailleurs/euses domestiques. En 2011, la

NDWA a lancé «Caring Across Generations», une campagne nationale de grande ampleur portant sur les conditions de travail du personnel soignant des personnes âgées et handicapées, tout en ouvrant des pistes devant améliorer sensiblement la qualité de vie du personnel soignant et des clients. En 2013, la NDWA organise une campagne de grande ampleur pour convaincre le gouverneur Brown de promulguer en Californie un même texte de loi par lequel les aides ménagères, les gardes d'enfants et les soignant(e)s bénéficieront de barèmes d'heures supplémentaires, de pauses-repas, de périodes de repos et de conditions de logement adéquates pour les travailleurs/euses résidents.



**2012: lois équitables pour  
le personnel domestique  
dans 12 pays**

# Organiser les travailleuses de l'économie informelle

Par Naila Kabeer, Kirsty Milward et Ratna Sudarshan

Cet article, adapté du premier chapitre d'un ouvrage récemment publié sur le thème de la syndicalisation des femmes de l'économie informelle, traite principalement des défis que comporte la syndicalisation des travailleuses qui sont les plus difficiles à atteindre, celles de l'économie informelle. Qu'est-ce qui pousse certaines à se syndiquer et leur donne le courage de le faire? Quelles sont les stratégies qui les inspirent pour améliorer leur statut et leur situation économique? Quels sont les obstacles auxquels elles continuent de butter dans leur combat contre l'injustice?

Les travailleuses de l'économie informelle sont généralement affectées à des activités occasionnelles, dispersées géographiquement, isolées, à temps partiel, non déclarées et souvent effectuées à domicile. Elles se situent à la frange invisible des économies informelles urbaines ou dans des régions rurales éloignées. Elles sont parfois en concurrence directe entre elles pour du travail ou des emplacements où vendre leurs biens et services. Elles peuvent être divisées par des inégalités de types divers fondées sur la classe, la race, la caste, la profession et le statut juridique. Dans un contexte de combat quotidien pour la survie et la sécurité, un des obstacles majeurs à la syndicalisation est la crainte. Les femmes ont été élevées dans la crainte de l'homme, de perdre leur moyen de subsistance, de la privation de nourriture, de voir leurs enfants emportés par la maladie, ou d'être expulsées de leur logement. La possibilité de voir ces travailleuses s'organiser d'elles mêmes, spontanément, est extrêmement ténue.

Au cours des dernières décennies sont apparues au sein des mouvements syndicaux traditionnelles des initiatives visant à promouvoir l'action collective chez les travailleuses. Un élément caractéristique, mais pas surprenant, est que les membres de la plupart de ces organisations ne sont pas engagés dans les mêmes stratégies de subsistance que les femmes qu'elles veulent organiser.

## Construire une identité commune

Beaucoup de travailleuses de secteurs d'activité comme celui des chiffonniers ne s'identifient pas en tant que travailleuses partageant les mêmes intérêts que celles de secteurs plus formalisés de l'industrie ou des services. Par conséquent, le processus est plus long que lorsqu'on travaille avec des femmes que rassemblent des intérêts communs. Les organisations concernées doivent les convaincre que le coût associé à la formalisation de leur statut de travailleuses leur apportera des avantages supérieurs aux risques encourus. Cette identité commune ne s'impose pas d'elle-même; une action de persuasion s'impose le plus souvent.

À vrai dire, les inégalités fondées sur le sexe ne sont pas les seules à fractionner les identités et les intérêts des travailleuses. Parfois, les divisions résultent de l'organisation du travail. Dans le secteur de la collecte des déchets, à Pune, en Inde, par exemple, les travailleuses et travailleurs effectuent des tâches diverses, avec des implications sociales et matérielles différentes: il y a des acheteurs itinérants qui poussent des carrioles, en majorité des hommes, tandis que ceux utilisant des paniers sont des femmes. Les plus mal lotis sont ceux qui récupèrent la ferraille dans les dépotoirs et les décharges; ce sont presque toujours des femmes.

Lorsque les femmes ne se considèrent pas en premier lieu comme des travailleuses, il vaut mieux mettre en avant leurs problèmes en tant que femmes, c'est-à-dire leurs problèmes de mères et de ménagères. Cela accroît leur motivation à s'intégrer dans le groupe. Par exemple, interrogées sur l'affectation qu'elles souhaitaient donner à des fonds consacrés à une action sur les questions spécifiques aux sexes, des travailleuses migrantes du Myanmar vivant et travaillant en Thaïlande ont choisi le thème de la violence qu'elles subissent en tant que migrantes et que femmes. Ainsi, ces

femmes d'ascendances ethniques différentes voulaient comprendre ce qui les unissait en tant que migrantes en Thaïlande par opposition à ce qui les divisait. Par la suite, elles ont été en mesure de s'organiser sur le thème de leurs droits en tant que travailleuses.

*Adaptation résumée de: Naila Kabeer, Kirsty Milward & Ratna Sudarshan (2013). Organising women workers in the informal economy, Gender & Development.*

### Messages clés:

Afin de mieux représenter les intérêts des travailleuses informelles, les syndicats doivent changer leur attitude patriarcale et impliquer davantage de femmes dans des postes à responsabilité. Plusieurs approches peuvent s'avérer payantes pour ce qui est du travail auprès de groupes de femmes non syndiquées de l'économie informelle.

1. Partir de l'échelon local, avec des problèmes concrets. Les préoccupations de la plupart des travailleurs les plus marginalisés (ramasseurs de déchets, travailleurs domestiques, migrants, etc.) relèvent autant de la dignité que du pain quotidien. La manière dont les groupes évoluent, leurs stratégies et priorités auront une forte dimension locale. Contrairement à ce qui se passe dans les syndicats basés sur un secteur, la syndicalisation des travailleuses de l'économie informelle se fait généralement au niveau local, dans un premier temps du moins. Les groupes évoluent en fonction des programmes qui leur sont propres, à leur rythme et à leur échelle.
2. Traiter ce qui est important à l'échelon local plutôt que de suivre un programme défini à l'avance. La syndicalisation sera plus lente parce qu'il faut du temps pour imposer la reconnaissance, par la société et par les individus eux-mêmes, de la valeur du travail de ces femmes et pour gagner leur confiance. Il faut des efforts et de la patience pour bâtir une communauté d'identités et d'intérêts et obtenir des acquis, importants ou moins. Mais ce sont ces acquis qui cimentent l'engagement.
3. Les stratégies évoluent et changent avec le temps. Lorsque des femmes se rassemblent autour des préoccupations concrètes de leur vie quotidienne, il se peut qu'elles s'intéressent à des questions de nature plus politique et s'engagent dans des actions juridiques ou des conflits ouverts contre ceux qui détiennent le pouvoir et violent leurs droits.
4. Bien que les mouvements sociaux internationaux ne soient pas toujours à l'écoute des groupes organisés de base et ne leur viennent pas toujours en aide, la constitution d'alliances est riche d'enseignements pour certaines grandes organisations qui pourraient en retirer bien davantage encore. Le soutien apporté aux travailleurs/euses et le fait d'être à leurs côtés sur des questions qui affectent la vie de tous les jours d'une large proportion de travailleurs/euses pauvres du monde entier élargissent les perspectives des mouvements mondiaux et peuvent les aider à devenir plus authentiquement représentatifs. Réciproquement, les organisations locales de femmes peuvent parfois tirer profit de l'expérience de mouvements nationaux et/ou internationaux en matière de négociation avec les pouvoirs publics. À titre d'exemple, le poids politique qu'ont les syndicats au niveau national peut s'avérer utile pour promouvoir les intérêts des organisations de travailleurs/euses domestiques dans plusieurs pays.

## ÉTUDE DE CAS:

### Un syndicat pour les travailleuses à domicile en Inde - SEWA

La Self-Employed Women's Association (SEWA) est une organisation syndicale nationale du secteur informel. Contrairement aux syndicats qui représentent les travailleurs d'un lieu de travail en particulier, la SEWA représente les travailleuses qui ne travaillent généralement pas en atelier ou en usine, comme les travailleuses à domicile, les travailleuses domestiques, les journalières agricoles et celles qui travaillent dans les lieux publics, comme les vendeuses ambulantes. Pour la SEWA, la syndicalisation est la base du développement et du progrès. Plus qu'un syndicat, la SEWA est un mouvement.

Faisant leur travail à domicile, éloignées des autres travailleurs de leur secteur, les travailleuses à domicile ont rarement la possibilité d'exprimer leurs besoins à leurs employeurs ou aux pouvoirs publics. La SEWA leur a donné une voix et de la visibilité. Avant de pouvoir être enregistré en tant que syndicat en 1972, en application de la Loi sur les syndicats d'Inde, la SEWA a dû convaincre que les femmes de l'économie informelle étaient effectivement des travailleuses et avaient droit aux mêmes droits que d'autres. En 2006, les travailleuses à domicile représentaient 17 % de l'effectif de l'organisation.

La SEWA réclame depuis longtemps de meilleures statistiques officielles qui reflètent le nombre des travailleurs/euses à domicile et leur contribution à l'économie. Ses efforts ont porté leurs fruits. L'Inde est un des rares pays où les travailleurs/euses à domicile sont repris en tant que catégorie à part entière dans les statistiques nationales.

Des horaires longs, souvent dans des positions difficiles et inconfortables, un mauvais éclairage et des conditions de travail insalubres ont un effet préjudiciable sur la santé et la productivité des travailleurs/euses à domicile et font que la santé et la sécurité au travail constituent un problème grave. La démarche de la SEWA a consisté à: i) dispenser une formation et une éducation à la santé aux travailleuses; ii) leur fournir des outils et un équipement de sécurité appropriés; et iii) préconiser une action du politique.

La SEWA se bat pour obtenir une augmentation de la rémunération à la pièce et parfois, elle négocie directement avec les employeurs, les sous-traitants et les commerçants clients des femmes. Des accords tripartites ont été conclus entre les travailleurs/euses, le syndicat et l'employeur et, à la longue, ont changé le rapport de forces dans la négociation entre la travailleuse et l'employeur ou le sous-traitant. Ces accords portent sur les salaires, le contrôle du respect de la législation et le règlement des conflits.

Malgré les efforts de la SEWA, les travailleuses à domicile ne jouissent toujours pas totalement de la protection de la législation du travail indienne. À titre d'exemple, alors que les travailleuses à domicile sont généralement rémunérées à la pièce, la Loi sur le salaire minimum ne prévoit rien pour ce type de rémunération. Et, lorsque la loi est d'application, elle est généralement inégalement appliquée. La SEWA a fait campagne pour que les salaires minimums des travailleuses à domicile soient des tarifs à la pièce et pas des salaires horaires, et que cette matière soit contrôlée par un conseil tripartite. Dans un secteur au moins, la SEWA a obtenu gain de cause. Au terme d'une longue bataille pour les droits des rouleurs d'agarbatti (bâtonnets d'encens) a été mis en place un comité tripartite des salaires dans lequel des représentants des travailleurs/euses et des employeurs siègent aux côtés de délégués du gouvernement pour discuter des hausses de salaires. Lorsque les employeurs et la SEWA parviennent à un accord, ils soumettent par écrit la hausse du salaire minimum qu'ils recommandent.

La faiblesse des salaires moyens des travailleuses à domicile est encore aggravée par le fait que celles-ci doivent supporter les nombreux coûts non-salariaux de la production, en particulier les frais généraux de certaines, voire la totalité des matières premières. Les travailleuses de la confection

d'Ahmedabad reçoivent les matières premières de leur employeur ou du sous-traitant, mais elles doivent acheter le fil sur le marché, avec leurs propres deniers. La SEWA a ouvert un centre de distribution du fil dans lequel il est vendu aux travailleuses à des prix raisonnables, forçant ainsi les boutiquiers de l'endroit à baisser leurs prix. La SEWA dispense aussi à ses membres une formation de mise à niveau des compétences.

La protection sociale représente un besoin criant pour tous les travailleurs à domicile. S'agissant en grande partie de femmes, les besoins liés à la famille, tels que les soins de santé, les prestations de maternité et la garde d'enfants, revêtent une importance particulière. Depuis 1992, la SEWA propose un programme d'assurance-maladie aux travailleuses à domicile. La femme est l'assurée principale, avec la possibilité d'assurer sa famille pour un supplément de prime.

*Résumé de Supporting Women Home-Based Workers: The Approach of the Self-Employed Women's Association in India, par Shalini Sinha.*



# Socles de protection sociale: une stratégie globale pour un accès universel à la protection sociale

Par Claire Courteille, CSI

*Depuis des décennies, le mouvement syndical mondial réclame des politiques de protection sociale globales qui offrent des niveaux de protection plus élevés au plus grand nombre possible d'individus. Alors que l'activité informelle et la précarité gagnent du terrain dans le monde du travail, dans beaucoup de pays, la priorité est maintenant d'étendre la couverture, notamment par l'introduction de socles de protection sociale. En 2012, l'OIT a adopté une recommandation concernant les socles nationaux de protection sociale basés sur le travail décent et l'universalité de droits. La CSI est favorable au concept de socles de protection sociale fondés sur les droits et demande qu'il soit inclus dans le Cadre de Développement après 2015. Les femmes étant surreprésentées parmi ceux privés d'accès à la protection sociale, il est probable qu'elles bénéficient grandement de la mise en place de socles de protection sociale conformes à la recommandation 202 de l'OIT.*

Alors que l'insécurité de revenu est une réalité pour la moitié de la population active mondiale, le plus grand défi que la mondialisation pose au monde dans lequel nous vivons aujourd'hui est certainement la progression du travail précaire et informel. Ce déficit de travail décent généralisé est étroitement lié à la mondialisation néolibérale qui, dans de nombreux pays, exerce une pression à la baisse sur les salaires et les conditions de travail et entraîne une flexibilisation à l'extrême des législations du travail, privant un nombre croissant de travailleurs de leurs droits et de toute protection.

Actuellement, près de 80 % de la population mondiale n'a qu'un accès limité, voire pas d'accès du tout à la protection sociale, ce qui implique la pauvreté et une protection inadéquate des besoins sociaux. À l'échelon mondial, jamais les inégalités de revenus n'ont été aussi flagrantes. 1 % de la population mondiale détient 40 % des richesses de la planète, tandis que la moitié la plus démunie de cette même population en possède à peine 1 % (UNRISD, 2012). Une redistribution des richesses s'impose d'urgence, non seulement pour protéger les populations contre la pauvreté et la vulnérabilité, mais aussi pour éviter un blocage de l'économie. En effet, la concentration des richesses entre quelques mains est devenue un facteur de déstabilisation et, parfois, un obstacle à la croissance.

Le droit à la protection sociale est inscrit dans les instruments internationaux sur les droits humains, notamment dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (art. 22) et dans le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (art. 9). La convention phare de l'OIT n° 102 concernant la sécurité sociale a récemment été complétée par la recommandation n° 202 sur les socles de protection sociale. Ces deux normes internationales constituent une approche exhaustive de la protection sociale en reconnaissant le droit humain, intrinsèque et universel, à la protection sociale tout au long de la vie de la personne.

Ces socles de protection sociale comportent des garanties sociales de base qualifiées de nécessaires à l'échelon national et qui garantissent qu'au minimum, tous les nécessiteux aient accès aux soins de santé essentiels et à une sécurité de revenu minimum pendant toute leur vie. Ces garanties de revenu de base devraient donner accès à l'alimentation, à l'éducation, aux soins de santé et à d'autres biens et services essentiels pendant l'enfance, à une sécurité de revenu de base pour les personnes en âge de travailler qui ne disposent pas d'un revenu suffisant, en particulier en cas de maladie, de perte d'emploi, de maternité et de handicap, et à une sécurité de revenu de base pour les personnes âgées, en fonction d'un niveau minimum fixé au niveau national.

La convention 102 et la recommandation 202 de l'OIT sont des instruments clés qui imposent aux États un système de protection sociale fondé sur les droits, avec pour objectif une couverture universelle. Ensemble, ils arrêtent une stratégie d'élargissement de la protection sociale à deux dimensions qui assure progressivement des niveaux plus élevés de protection sociale (la dimension verticale) pour le plus grand nombre possible (la dimension horizontale). Récemment, plusieurs pays ont commencé à étendre leur couverture sociale en ciblant les travailleurs/euses de l'économie informelle. Les exemples qui suivent montrent que la mise en place de socles de protection sociale n'est pas seulement possible, mais qu'elle a aussi des effets bénéfiques considérables en termes de réduction des inégalités et de la pauvreté.

### **Quelques expériences bien connues**

- L'Inde a adopté en 2005 la Loi Mahatma Gandhi de garantie de l'emploi rural. Ce programme d'emploi public garantit 100 jours d'emploi salarié (au salaire minimum légal) pour un travail manuel non qualifié lié au secteur public. Elle améliore la sécurité de revenu de millions de familles des zones rurales.
- La Thaïlande a progressivement mis en place un socle de protection sociale qui a permis de réduire de manière significative la pauvreté chez les travailleurs/euses de l'économie informelle.
- Au Ghana, le programme intitulé Autonomisation des moyens d'existence contre la pauvreté (LEAP), un programme de transferts sociaux en espèces et d'assurance-maladie pour les ménages en situation d'extrême pauvreté, a fortement réduit la pauvreté dans le pays.
- Au Sénégal, le programme Suqali Jaboot lancé en 2010 est une initiative nationale apportant une protection sociale de base aux groupes les plus vulnérables.
- Au Brésil, le programme Bolsa Familia a contribué à sortir des millions de femmes et leurs enfants de la pauvreté grâce à des transferts en espèces soumis à condition pour les familles pauvres dont les enfants sont scolarisés et fréquentent des centres de soins de santé.
- La République dominicaine a lancé en 2005 un programme de solidarité pour les familles en situation d'extrême pauvreté. Ce programme s'inscrit dans le Réseau de protection sociale et repose sur trois éléments fondamentaux: l'alimentation, la fréquentation scolaire et les documents d'état civil.

Bien que ces initiatives aient eu une incidence positive sur la réduction de la pauvreté, beaucoup reste à faire. Dans de nombreux pays, il faut encore mettre en place de solides systèmes de protection sociale fondés sur les droits, réaliser une couverture universelle et instaurer un lien étroit avec des politiques de travail décent prévoyant des salaires équitables. En effet, la pérennité des systèmes de protection sociale est tributaire dans une large mesure d'une politique de fiscalité progressive et des contributions des travailleurs/euses. Et pour pouvoir cotiser à ces fonds, il est essentiel de disposer d'un salaire décent.

## Les femmes et la protection sociale - quelques revendications syndicales fondamentales

- Un accès universel et abordable à la santé sexuelle et reproductive.
- L'octroi de prestations à titre individuel aux femmes, sans discrimination.
- L'élimination de toutes politiques, pratiques et prestations à caractère discriminatoire.
- Une politique sociale publique qui allège les charges familiales des femmes et des programmes de protection sociale favorisant une répartition équitable de ces charges entre hommes et femmes.
- Des programmes et politiques de protection sociale pour combattre les stéréotypes fondés sur le genre et sur la répartition des rôles dans les ménages.
- L'accès universel aux soins périnataux et aux prestations de maternité, avec socialisation des coûts (les coûts de la maternité ne pouvant être supportés uniquement par les familles et/ou les femmes concernées).
- L'implication des femmes dans la conception et la formulation de la politique de protection sociale.
- Un meilleur accès par le recours à des services mobiles.
- Des programmes adaptés pour abaisser les taux d'illettrisme.
- L'inscription des membres à des programmes et la propriété d'avoirs au nom des femmes.

## ÉTUDE DE CAS:

### Sécurité sociale pour les travailleuses informelles en République dominicaine

Les prestations de congé de maternité aident les travailleuses dans l'économie formelle à surmonter les inégalités en matière de rémunération et de conditions de travail. Mais qu'en est-il dans le cas d'une coiffeuse indépendante ou d'une femme employée au domicile de quelqu'un d'autre?

Francisca Jiménez (aussi appelée Altagracia) est une dirigeante de la CASC (Confederación Autónoma Sindical Clasista), une des plus grandes confédérations syndicales de République dominicaine. Elle coordonne un programme qui propose aux travailleuses informelles et indépendantes une formule innovante pour accéder aux programmes officiels de prestations liées à l'emploi.

Auparavant, beaucoup de travailleurs/euses informels étaient employés dans les « maquiladoras », des usines d'assemblage pour l'exportation. Ces maquiladoras employaient 155.000 personnes, soit 7 % de la population active. Or, devant la concurrence accrue de la production asiatique, jusqu'à 100.000 personnes ont été licenciées ces dernières années, la plupart rejoignant les rangs des travailleurs/euses de l'économie informelle. Ces travailleurs, en majorité des femmes, se sont ainsi retrouvés privés d'assurance-maladie et de pension.

La CASC a créé la Mutual de Servicios Solidarios (AMUSSOL) pour permettre aux chauffeurs de bus indépendants, aux hommes et femmes à tout faire et aux coiffeurs et coiffeuses de souscrire aux régimes nationaux de sécurité sociale (santé) et de pension. Les travailleurs/euses du secteur formel cotisent à ces fonds nationaux à hauteur de 30 %, 70 % étant à charge de l'employeur. Les cotisations sont prélevées directement sur le salaire. Mais, les travailleurs indépendants n'ayant pas de patron pour payer les 70 % de cotisation, en 2006, la CASC a conclu avec le gouvernement un accord fixant, dans le cas des travailleuses indépendantes et domestiques, à 10 % du salaire minimum la prime de couverture de santé pour la famille auxquels s'ajoutent 10 % pour le plan de pension. Ces femmes

perçoivent aussi un salaire de substitution pendant leur congé de maternité. En fait, la plupart des travailleuses couvertes par l'AMUSSOL perçoivent en réalité un peu plus que le salaire minimum, mais pas assez pour leur permettre de vivre avec 80 % de leur rémunération. Le fait de calculer les primes sur base du salaire minimum rend le programme plus abordable.

Altagracia explique que cette formule est avantageuse pour les travailleuses domestiques ainsi que pour leurs employeurs. Elle couvre les soins de santé pour toute la famille ainsi qu'un complément salarial après la naissance d'un enfant (équivalent à trois mois de salaire).

D'autres subventions sont prévues pour l'allaitement. «Toutes ces prestations représentent des économies pour la femme qui emploie une travailleuse domestique en cas de grossesse de celle-ci. L'employeuse peut lui dire de rester chez elle, sachant qu'elle obtiendra trois mois de salaire du système de pension.»

Francisca Jiménez explique par ailleurs que «depuis quelque temps, la CASC organise les travailleuses et travailleurs du secteur informel en partant du principe que nous devons être davantage qu'un simple syndicat; nous devons être un grand mouvement social de travailleurs.» En plus d'avoir recruté plus de 7.000 travailleurs/euses informels, l'AMUSSOL les oriente vers des organisations prêtes à les accueillir, comme la Fédération nationale des travailleurs indépendants privés (FENTEPE), un syndicat de travailleurs/euses du transport ou des associations de travailleurs/euses domestiques.





**THE FUTURE STARTS NOW!**

Workers empowering unions in the struggle for decent jobs.

**¡El Futuro Empieza YA!**

and refuerza los sindicatos en la lucha por empleos decentes.

**Le Futur Commence Maintenant**

et renforcent les syndicats

# PARTIE IV

Ce que veulent  
les jeunes  
femmes –

LA RÉALISATION DE  
LEURS DROITS

# Briser les entraves à l'emploi des jeunes hommes et femmes

**«Nous formons une génération précaire: sans emploi, sous-payés ou travaillant sans rémunération et dans l'ombre, condamnés à une longue dépendance vis-à-vis de nos parents. La précarité est notre leitmotiv; nous vivons notre vie en étant privées de tout droit: le droit aux études, au logement, à un revenu décent, à la santé, de vivre nos relations affectives dans le bonheur et la liberté». Extrait de l'appel du réseau italien des travailleurs précaires intitulé «Notre vie c'est maintenant. La vie n'attend pas».**

Selon les estimations de l'OIT, 73,4 millions de jeunes devraient se retrouver sans travail en 2013, ce qui correspond à une hausse de 3,5 millions entre 2007 et 2013. En Grèce et en Espagne, le chômage des jeunes a atteint le niveau inacceptable de 50 % en raison de la crise financière. Derrière ces chiffres alarmants, le Rapport de l'OIT sur les tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2013 met en évidence la prolifération d'emplois temporaires et le découragement grandissant des jeunes dans les économies avancées et une majorité d'emplois de mauvaise qualité, informels, de survie pour les jeunes dans les économies en développement. L'impact à long terme du chômage actuel des jeunes pourrait se faire sentir pendant des décennies.

L'emploi productif et le travail décent pour les jeunes ne peuvent être garantis par des interventions fragmentaires et isolées. Des mesures soutenues, résolues et concertées prises par un grand nombre d'acteurs sont nécessaires. Pour réduire le chômage des jeunes, il est nécessaire d'adopter une approche cohérente définissant des politiques de soutien axées sur deux objectifs: 1) une stratégie intégrée pour la croissance et la création d'emplois et 2) des interventions ciblées pour aider les jeunes à surmonter les obstacles et les désavantages auxquels ils sont confrontés en accédant au marché du travail et en s'y maintenant.

Les difficultés rencontrées par les jeunes sur le marché du travail pourraient les inciter à devenir prématurément des parents. Les femmes en particulier pourraient quitter plus tôt le marché du travail car aucun emploi n'est disponible pour elles après avoir terminé leurs études. Cette situation est aggravée dans les cultures où le mariage précoce est une norme imposée par la société.

La parentalité précoce est l'un des facteurs qui perpétue le cycle de la pauvreté, de génération en génération, filles et garçons confondus. Dans le monde en développement, de nombreuses jeunes filles se marient à défaut d'autres options, ce qui, en raison de leurs origines familiales modestes, consiste simplement à passer d'un ménage pauvre à un autre. En outre, une grossesse précoce peut entraîner des complications.

À l'origine, l'égalité des sexes dans l'emploi des jeunes est fortement déterminée par l'accès égal des garçons et des filles à l'éducation. Une éducation de bonne qualité demeure un passage crucial pour accroître les possibilités des femmes dans le monde du travail. Des progrès significatifs vers l'éducation primaire universelle ont été accomplis dans la plupart des régions, avec une parité des sexes réalisée dans 118 pays. Toutefois, les discriminations indirectes à l'égard des filles dans l'enseignement secondaire continuent d'exister, résultant du stéréotype selon lequel elles sont moins intéressées ou capables sur certains sujets, principalement les mathématiques et les sciences. Trop souvent, les jeunes femmes sont encouragées à se former pour des professions «féminines» relativement peu qualifiées et mal rémunérées en rapport avec le travail domestique, avec peu de perspectives de promotion, telles que la cuisine et la couture, alors que les jeunes hommes sont encouragés à s'orienter vers des formations et des emplois basés sur les technologies modernes. Offrir aux jeunes, hommes et femmes, des possibilités d'éducation formelle et non formelle, y compris dans la formation professionnelle, sans stéréotype de genre, les rendrait plus autonomes.

Les apprentissages de haute qualité revêtent une importance cruciale. La CSI et l'OIE (Organisation internationale des employeurs) ont insisté auprès du G-20 sur l'importance des systèmes d'apprentissage pour réduire le chômage des jeunes. Les partenaires sociaux internationaux soulignent que ces systèmes facilitent la formation de la main d'oeuvre, notamment dans des professions non traditionnelles. Ils estiment que l'apprentissage doit être axé sur le lieu de travail et que les programmes doivent répondre tant aux besoins des employeurs qu'aux intérêts des jeunes travailleurs. La CSI et l'OIE considèrent, en outre, que les systèmes d'apprentissage devraient être basés sur des dispositions contractuelles conformes à la législation et à la pratique à l'échelle nationale. Bien qu'il n'existe pas d'approche universelle en ce qui concerne la manière dont ces systèmes peuvent être définis ou peuvent fonctionner, le respect des normes fondamentales du travail, des rémunérations appropriées et un lien avec les systèmes de prestations sociales et de santé et de sécurité au travail doivent être des éléments importants de tout programme d'apprentissage.

Enfin, les données des enquêtes du BIT sur le passage de l'école à la vie active montrent que, dans un certain nombre de pays, les jeunes femmes ont une transition plus longue et difficile vers le travail que les jeunes hommes. Très souvent, elles ont même un accès plus limité aux sources d'information et aux mécanismes de recherche d'emploi que les garçons. Qui plus est, les employeurs d'une série de pays ont révélé une préférence marquée pour embaucher des garçons plutôt que des filles pour diverses raisons. Même s'il existe des pays et des régions où le chômage est plus faible pour les jeunes femmes, cela veut souvent simplement dire qu'elles ont cessé de chercher un emploi et quittent le marché du travail, totalement découragées. Les recherches analysant l'égalité salariale entre hommes et femmes révèlent que les hommes demandent des salaires plus élevés, huit fois supérieurs à ceux des femmes. Ceci indique qu'il est nécessaire de renforcer les compétences de négociation des femmes et d'améliorer leur confiance en elles: un défi à relever par les syndicats.

### Messages essentiels:

- 1 La création de travail décent est la priorité la plus urgente. Les jeunes sont confrontés à des barrières particulières qui doivent être levées au moyen d'actions ciblées impliquant les partenaires sociaux.
- 2 Les syndicats doivent fermement recommander de briser les stéréotypes de genre dans la formation et l'éducation des jeunes.
- 3 Les jeunes femmes ont particulièrement besoin de formation pour renforcer leurs compétences de négociation, améliorer leur confiance et faire entendre leur voix sur le lieu de travail.

Source: OIT: *L'emploi des jeunes: briser les entraves à l'emploi des jeunes hommes et femmes*



# «Quel type de monde du travail les jeunes femmes intègrent-elles?»

*Par Nina Benjamin, Labour Research Service, Afrique du Sud*

## **Intégrer le monde du travail: besoins, espoirs et rêves!**

Bien que nos contextes puissent être différents, en tant que jeunes travailleuses nous avons toutes connu, d'une manière ou d'une autre, les normes et pratiques patriarcales sur le lieu de travail – où les discriminations persistent, où le harcèlement sexuel est utilisé pour contrôler et affaiblir, où le manque de protection en cas de maternité inadéquate nuit aux femmes qui choisissent d'être mères et où un système inadéquat de protection sociale finit par encourager les femmes à assumer toutes les responsabilités familiales.

De nombreuses jeunes femmes intègrent le monde du travail en considérant qu'elles peuvent effectuer les mêmes tâches que les hommes, s'attendent à une égalité, étant dans certains cas encouragées à viser haut – mais elles voient souvent leurs espoirs anéantis et ce qu'elles veulent jugé insignifiant.

Combien de fois avons-nous entendu des employeurs, voire nos collègues plus âgés dire que les jeunes femmes ne sont pas fiables et qu'elles apportent peu de valeur ajoutée au travail en raison du temps nécessaire pour assumer le rôle procréateur que leur attribue la société?

Toutefois, les jeunes travailleuses s'attendent à être respectées pour la valeur, la contribution et les compétences qu'elles apportent sur le lieu de travail et à ne pas être victimes de discrimination en raison de leur âge et/ou leur sexe.

## **Les jeunes travailleuses face à la crise économique!**

Aux quatre coins du monde, ce sont les femmes qui assument la charge de la crise économique et ce sont elles qui ont le plus de probabilités de se retrouver sans emploi ou d'occuper un emploi très précaire sans bénéficier d'une réelle protection sociale. Ce sont également les femmes qui sont confrontées aux niveaux croissants de responsabilités familiales dans la mesure où elles luttent pour assurer un revenu tout en prenant soin des enfants et, dans de nombreux cas, des parents âgés.

Les jeunes femmes qui commencent à prendre pied sur le marché du travail et prévoient de fonder leur propre famille trouvent la vie de plus en plus difficile dans la mesure où leur position sur le marché du travail devient de plus en plus marginalisée. Les jeunes femmes sont les plus susceptibles de disposer de contrats de travail temporaires et d'occuper un emploi de faible qualité, mal rémunéré ou d'être prises au piège de l'économie informelle. Elles ont, en outre, plus de chances de perdre leur emploi en cas de coupes ou de restrictions d'effectifs. L'exclusion de la famille et des réseaux sociaux, qui constituent souvent les filières informelles pour trouver un emploi, accroît leur niveau de marginalisation. Un éloignement des syndicats et de la représentation sur le lieu de travail limite leur protection face aux employeurs qui les considèrent uniquement comme une main-d'œuvre peu coûteuse.

La marginalisation et l'exclusion dont font l'objet les jeunes femmes sur le lieu de travail les empêchent de bénéficier des droits, des possibilités et des ressources offerts aux travailleurs/euses occupant un emploi plus formel. Les appels lancés en faveur d'une extension de ces droits du travail devraient prendre en compte le niveau d'autonomisation individuelle et collective nécessaire pour que les jeunes femmes marginalisées puissent bénéficier de ces droits et les exercer. Les jeunes femmes savent sans doute que certains droits existent, mais ne se sentent pas suffisamment autonomisées ou confiantes pour les exercer. Une dévalorisation et un discrédit quotidiens de leur travail et de leur personne peuvent miner cette confiance en soi dont les jeunes femmes ont tellement besoin pour sentir qu'elles peuvent contribuer aux changements.

Être une jeune femme en cette période de crise économique implique de travailler plus dur pour une rémunération inférieure, de prendre soin d'un plus grand nombre de personnes alors que l'État réduit les services sociaux, d'avoir un accès plus limité aux espaces publics, de lutter contre le nombre croissant de tentatives de contrôle de sa propre sexualité et de lutter pour répondre à l'impact destructeur du harcèlement sexuel tout en craignant de perdre son emploi.

Cette histoire d'une jeune femme d'Afrique du Sud participant à la campagne «Décisions pour la vie» illustre les types de défis auxquels sont confrontées de nombreuses jeunes femmes aux quatre coins du monde:

*Je m'appelle Agnes et j'ai 28 ans. Je prends soin de mon enfant ainsi que de mon frère et de ma sœur depuis le décès de mes parents. Je travaille comme technicienne: j'installe et je répare des lignes téléphoniques.*

*Un jour, je travaillais au bureau parce que j'étais enceinte et je ne pouvais me rendre sur le terrain. J'étais au premier trimestre de ma grossesse. Mon directeur s'est rendu au bureau et a demandé mon numéro de téléphone. Je le lui ai donné. Je ne lui ai pas demandé pourquoi il voulait avoir mon numéro, étant donné qu'il occupe un poste à haute responsabilité et qu'il est respecté de tous dans l'entreprise. Il a ensuite commencé à caresser mes seins et mes parties intimes. Il m'a dit que j'étais belle et qu'il pouvait facilement m'obtenir un meilleur poste dans l'entreprise.*

*J'ai commencé à me sentir très mal à l'aise et l'ai arrêté. Je suis ensuite sortie du bureau et lui ai dit que j'allais dénoncer cet incident à mon supérieur. Je me suis sentie violée et j'avais peur. Même si je lui ai dit que j'allais le dénoncer, je sentais que je ne pouvais le faire parce que je pensais que je risquais de perdre mon emploi si je le faisais.*

Toutefois, cette histoire des Philippines illustre la capacité des jeunes femmes à contre-attaquer et à aller de l'avant dans un monde du travail incertain et en pleine mutation:

*J'avais 18 ans lorsque j'ai dû travailler comme employée à temps partiel pour une chaîne alimentaire. Il ne m'était jamais venu à l'esprit de devoir travailler tout en étudiant jusqu'à ce que mon père, un travailleur migrant durant pratiquement toute sa vie, ait perdu son emploi à l'étranger et ait été renvoyé chez lui. Il va sans dire que le réveil était douloureux pour moi. Je pensais que travailler à temps partiel serait facile. Je me suis tout à fait trompée. J'ai dû me battre à chaque étape.*

*Remplir les exigences préalables à l'emploi, notamment obtenir un permis des autorités sanitaires, un permis de travail et bien d'autres encore, n'était pas seulement coûteux mais prenait également beaucoup de temps. En réduisant mes frais de nourriture et de transport, j'ai pu comprimer ma maigre indemnité journalière d'étudiante et payer tous les frais de traitement ainsi que les documents.*

*Et puis est survenu le choc d'effectuer de longues heures de travail en échange d'un petit salaire. À cette époque, mon salaire s'élevait à 47,50 pesos (1,11 USD) par heure. Comme si cela ne suffisait pas, j'ai également dû nettoyer ma place et laver au moins 100 plateaux après mon travail de quatre heures. Ces tâches, qui me prenaient plus d'une heure, n'étaient plus considérées comme des heures rémunérées. Après mon travail, je devais aller à l'école. La plupart des jours, j'étais déjà trop fatiguée pour me concentrer sur mes études. C'était ironique. Je devais travailler pour poursuivre mes études et me rendre compte que pour gagner suffisamment je devais utiliser toute mon énergie qui, à son tour, m'empêchait d'apprendre à l'école. Lorsque j'ai participé à une orientation à l'intention des jeunes organisée par l'Alliance of Progressive Labor (APL), je me suis rendue compte que de nombreux jeunes travailleurs/euses comme moi ne connaissent pas leurs droits au travail.*

*Je me suis immédiatement jointe à l'une de ses organisations pour jeunes. Cela s'est révélé être le début de ma nouvelle vocation: informer les jeunes travailleurs/euses sur leurs droits et les sensibiliser afin qu'ils méritent une situation et des conditions de travail meilleures que celles que j'ai dû subir.*

Grâce à la campagne « Décisions pour la vie », nous avons acquis une compréhension plus approfondie des niveaux de stress, d'anxiété, de crainte et souvent de désespoir auxquels font face les jeunes travailleuses quotidiennement. Dans le cadre de cette campagne, nous avons réuni des groupes de jeunes femmes qui ont exprimé de l'espoir, de l'enthousiasme et de l'énergie tant individuellement que collectivement et telle est l'histoire que nous souhaiterions partager.



## ÉTUDE DE CAS:

### Gros plan sur Thulile Motsamai (SACCAWU)



**Notre message est de dire aux femmes: «Prenez vos propres décisions»**  
*Thulile Motsamai, déléguée syndicale au sein de l'hôtel Birchwood Executive de Johannesburg, est l'une des chevilles ouvrières de la campagne « Décisions pour la vie » en Afrique du Sud. Elle explique comment cette campagne de la CSI aide les jeunes Sud-Africaines à prendre conscience de leurs droits et à s'épanouir au sein du South Africa Commercial, Catering and Allied Workers Union (SACCAWU).*

### En quoi consiste la campagne «Décisions pour la vie»?

Cette campagne s'adresse aux jeunes femmes, en les informant au sujet de leurs droits sur le lieu de travail mais également dans leur famille, à l'école, etc. Elle ne s'adresse donc pas qu'aux travailleuses, mais vise aussi par exemple les jeunes mères, dont certaines ont quitté l'école à un très jeune âge. Nous faisons campagne dans les supermarchés, les cybercafés, dans la rue, les orphelinats, les maisons d'accueil pour femmes victimes de violence domestique, etc. Dans les lieux publics, nous installons une table avec des brochures et nous accostons les passants pour leur parler de la campagne; dans certains cas, nous les invitons à un atelier ou à une réunion de la campagne. Et dans ces réunions, nous faisons en sorte qu'il y ait un peu d'amusement, car les jeunes seront lassés s'il ne s'agit que de longs discours.

Il n'est pas difficile d'approcher les gens: nous sommes des jeunes qui nous adressons à des jeunes; nous parlons de notre propre situation. Nous essayons d'atteindre un maximum de jeunes car si votre CV montre que vous n'avez pas d'expérience professionnelle, les employeurs vous considèrent comme une proie facile, une personne qu'ils peuvent sous-payer et exploiter de façon inimaginable. Quand vous connaissez vos droits, c'est différent.

### Menez-vous également la campagne auprès des femmes qui n'ont pas d'emploi formel?

Oui, la campagne s'adresse également aux étudiantes, car dès la fin de leurs études, elles devront prendre des décisions importantes pour leur futur. Nous essayons, par exemple, de les sensibiliser au harcèlement sexuel, de les aider à prendre confiance, de leur apprendre à dire «non» en leur montrant que ce harcèlement peut mener à de nombreux problèmes graves comme le VIH, le désarroi, voire le suicide. Elles doivent prendre soin d'elles avant d'entrer dans le marché du travail afin qu'à ce moment, elles soient des personnes fortes, au courant de leurs droits, qu'elles sachent ce qui peut ou ne peut pas se produire.

Nous visons également les femmes sans emploi, car nous savons que certaines d'entre elles décident de vendre leur corps. Nous ne pouvons les en empêcher mais elles devraient au moins le faire en sécurité.

## **«Décisions pour la vie» s'adresse donc à un public beaucoup plus large que les membres des syndicats...**

Oui, mais nous en profitons également pour informer les jeunes femmes des bénéfiques qu'elles peuvent tirer d'une affiliation syndicale. En général, l'image des syndicalistes est celle que l'on voit à la télévision: des hommes et des femmes d'un certain âge, pas vraiment des jeunes. Nous essayons de changer cette perception, de leur montrer qu'elles ont leur place dans un mouvement syndical, que leurs points de vue peuvent être entendus, qu'elles sont aussi importantes que les autres, que l'âge n'a pas d'importance.

Notre message est vraiment de dire aux femmes: «Prenez vos propres décisions», qu'il s'agisse d'emménager dans un logement, d'entamer une vie de famille, d'avoir des relations sexuelles, d'avoir un mari ou pas, ... Quand on est capable de prendre des décisions pour soi-même, on est capable de le faire dans tous les autres domaines, par exemple le choix d'un emploi.

## **Sur le plan personnel, que vous apporte votre participation dans cette campagne?**

La joie! Mon implication a éveillé une partie de moi que je ne connaissais pas. J'ai un diplôme en gestion et marketing. Travailler comme femme de chambre est difficile, mais je dois le faire pour nourrir mes trois enfants. Grâce à la campagne «Décisions pour la vie», je suis une nouvelle personne, et même mon travail de femme de chambre ne me déplaît plus.

## **La campagne a-t-elle un impact sur votre syndicat?**

La campagne nous a aidées à recruter de nouveaux membres car les jeunes travailleuses prennent conscience des bénéfiques qu'elles peuvent retirer d'une affiliation syndicale. Le même raisonnement fait son chemin chez les étudiantes et quand elles auront un emploi, elles feront en sorte d'avoir un syndicat. Mon syndicat est composé à 80 % de femmes, mais la direction est dominée par des hommes. Cela commence à changer.

## **La campagne a-t-elle changé quelque chose dans l'hôtel où vous travaillez?**

Enormément! Quand on veut obtenir quelque chose, il faut le faire soi-même. On ne peut pas vraiment attendre des hommes qu'ils négocient nos propres droits. Dès que nous avons participé nous-mêmes aux négociations, nous avons pu négocier une politique sur les droits parentaux, obtenir la signature d'une politique sur le harcèlement sexuel, d'une politique sur la santé et la sécurité, d'une autre sur le VIH, nous avons obtenu le remboursement de 50 % des frais médicaux par l'entreprise (que nous allons essayer de porter à 75 %). Plusieurs autres entreprises ont obtenu de tels résultats grâce à la campagne parce que les femmes sont davantage impliquées.

## **Pourriez-vous en dire plus sur le contenu de ces politiques négociées au sein de votre hôtel?**

La politique contre le harcèlement sexuel implique un renforcement du mécanisme de plainte. Celle sur les droits parentaux concerne le congé de maternité, les congés que l'on peut prendre en cas de maladie d'un enfant, les mesures de prévention pour éviter des surcharges aux travailleuses enceintes, etc. Certains de ces points sont déjà inscrits dans la législation nationale, mais tant qu'ils ne sont pas traduits dans une convention collective signée par la direction, celle-ci ne les respecte pas. Idem pour le VIH: la législation garantit qu'une personne touchée par le virus ne soit pas discriminée au sein de l'entreprise, mais nous avons négocié la certitude que ce ne sera jamais le cas dans notre hôtel. Nous avons aussi obtenu qu'une personne infectée puisse rester durant huit mois chez elle, avec la moitié de son salaire prise en charge par l'entreprise et l'autre moitié par la sécurité sociale, et qu'elle puisse récupérer son emploi, dans la même position hiérarchique, quand elle va mieux. C'est un acquis supplémentaire par rapport à la législation.

*SACCAWU est le South Africa Commercial, Catering and Allied Workers Union, affilié au COSATU (Congress of South African Trade Unions)*

# Jeune et sans emploi sur la planète Terre – Quand vais-je pouvoir débiter ma carrière?

*Par Daina Z. Green, spécialiste des questions de genre (Canada)*

À l'échelle mondiale, les jeunes âgés de 15 à 24 ans risquent trois fois plus que les adultes d'être au chômage. Quant à ceux/celles qui ont un emploi, ils/elles sont généralement sous-employés, occupent des postes de travail temporaire ou à temps partiel, souvent dans le secteur de l'économie informelle, et connaissent de mauvaises conditions de travail. Cette crise mondiale du chômage des jeunes coûte très cher, à la fois en termes de dégradation du capital social et humain et du fait du manque de perspectives de croissance économique pour les générations présentes et futures.

Il existe des différences d'un continent à un autre, mais tous les gouvernements doivent absolument agir maintenant pour veiller à ce que les jeunes puissent exercer et développer leurs talents. Il faut que les jeunes travailleurs/euses entrent sur le marché du travail de manière décente car s'ils/elles restent bloqués dans d'interminables cycles de sous-emplois précaires, ils/elles risquent de ne jamais pouvoir faire évoluer leur carrière. Dans de nombreux pays, la situation est pire pour les jeunes femmes que pour leurs homologues masculins.

L'OIT a abordé la crise de l'emploi chez les jeunes lors de la session de juin 2012. Une série de consultations nationales sur l'emploi des jeunes a été organisée dans 40 pays avant la réunion de l'OIT, y compris un Forum mondial sur l'emploi des jeunes, tenu à Genève, en mai 2012.

Les principales conclusions régionales issues de ces consultations, et d'autres sources, sont présentées ci-dessous.

## **Afrique**

Le continent africain est confronté à une difficulté supplémentaire car, tout d'abord, les jeunes sont beaucoup plus nombreux que dans la plupart des autres régions du monde; ensuite, les marchés du travail nationaux sont faibles et, enfin, les niveaux de pauvreté sont constamment élevés. La majeure partie de la population africaine est âgée de moins de 30 ans et l'âge médian est tout juste 18 ans. En Afrique subsaharienne, le chômage des jeunes est deux fois plus élevé que celui des adultes (12,8% chez les jeunes pour 6,5 % chez les travailleurs/euses plus âgés) et trois fois plus en Afrique du Nord (27,1 % chez les jeunes pour 7 % chez les plus âgés). Le chômage n'est que le sommet de l'iceberg. Les jeunes africains sont plus exposés au sous-emploi et au phénomène des travailleurs/euses pauvres que l'ensemble de la population.

Du nord au sud de l'Afrique, les pays connaissent une «explosion de la jeunesse», qui se traduit par une augmentation de la proportion de jeunes plus significative que pour d'autres tranches d'âge.

Les récents soulèvements sociaux de jeunes hommes et femmes en Afrique du Nord rappellent avec force qu'il est urgent d'agir pour défendre les droits des jeunes à entrer et à rester sur le marché du travail. Si le chômage des jeunes persiste, les inégalités et l'instabilité économique et sociale risquent d'augmenter dans l'ensemble de la région.

Si la croissance économique africaine a augmenté lors de la première décennie du XXI<sup>e</sup> siècle, la crise économique et financière mondiale a réduit à néant un bon nombre d'avancées du schéma de croissance réalisée avant la crise de 2009, au profit d'une croissance pauvre en création d'emplois. De nombreuses politiques macroéconomiques africaines sont trop axées sur les marchandises destinées à l'exportation. Dans des pays comme le Zimbabwe et la Zambie, il existe une dépendance excessive à l'égard de plusieurs industries. En cas de déclin de la demande de produits fabriqués par ces

industries, dû à la crise économique et financière mondiale, elles ferment leurs portes et peu d'emplois nouveaux sont créés.

Certains des secteurs qui se développent le plus dépendent fortement des investissements en capitaux et créent peu d'emplois. Cela génère une «armée de réserve» de chômeurs/euses, comme par exemple en Tanzanie, où près de 800.000 personnes arrivent chaque année sur le marché du travail, mais seulement 5 % d'entre elles environ trouvent un emploi. Même dans les pays ayant un niveau élevé d'éducation, comme l'Égypte, la plupart des emplois qui sont créés sont des emplois précaires et faiblement rémunérés. Dans de nombreux pays, les jeunes se retrouvent les derniers à arriver sur le marché du travail et les premiers à en sortir.

Prêts à tout pour trouver du travail, de nombreux jeunes acceptent des emplois précaires, sous-payés et saisonniers, essentiellement dans l'économie informelle. Il arrive que les jeunes femmes soient refusées car bon nombre d'employeurs préfèrent embaucher des hommes. Même les jeunes instruits se tournent vers les emplois sous-payés, conjugués à de longues heures de travail et à une sécurité personnelle limitée – tout comme la sécurité de l'emploi –, sans aucune protection sociale, souvent dans le secteur de la vente ambulante ou du nettoyage de voiture. Nous sommes loin des emplois décents pour lesquels nous nous battons.

Les inégalités se creusent en matière de richesse et de statut entre les jeunes travailleurs/euses, parce que les jeunes vivant en milieu rural, les jeunes femmes, les jeunes déscolarisés et les jeunes handicapés se voient refuser, en particulier, le droit au travail décent. Dans les zones rurales, le sous-emploi est très répandu.

En Afrique, les jeunes sont confrontés à des perspectives de vie peu réjouissantes et sont désabusés par les politiques et les institutions, incapables de leur offrir la possibilité de s'épanouir pleinement et de vivre dans la dignité. Dans certains pays, les jeunes travailleurs/euses, surtout les plus instruits, abandonnent l'idée de trouver un bon emploi dans leur pays et émigrent.

Chez les jeunes femmes, la transition de l'école au monde du travail est souvent plus longue que pour les hommes. Les jeunes mères célibataires signalent qu'elles sont plus sujettes au chômage, à la discrimination, au harcèlement sexuel et au sous-emploi.

Dans les pays en proie à des conflits violents, les jeunes ont encore plus de difficulté à entrer dans la vie active. Il arrive que les jeunes qui ont survécu à la guerre soient marginalisés ou exclus, au plan social, économique et géographique.

### **Asie-Pacifique**

En 2010, environ 90 % des jeunes, à l'échelle mondiale, vivaient dans les pays en développement, dont 55 % en Asie. L'Asie-Pacifique est une région extrêmement hétérogène. Des économies parmi les plus avancées au monde y côtoient certains des pays les plus pauvres. En conséquence, la question de l'emploi des jeunes est très différente d'un pays à un autre. Cependant, le point commun entre la plupart des zones de la région demeure le manque d'égalité de genre sur le marché du travail des jeunes. Dans toutes les sous-régions, à l'exception de l'Asie de l'Est, le taux de chômage des jeunes femmes est supérieur à celui des hommes; en outre, le taux de participation des jeunes au marché du travail et le rapport emploi-population sont beaucoup plus faibles chez les jeunes femmes que chez les jeunes hommes.

Alors que le niveau de chômage est relativement bas dans la région (environ 5%), le taux dépasse 10 % dans certains pays, avec une plus forte proportion de sans-emploi chez les jeunes femmes. C'est notamment le cas au Sri Lanka, où le chômage des jeunes femmes dépasse de 10,8 points de pourcentage celui des hommes, suivi de Singapour, avec 6,8 points de pourcentage.

L'Asie du Sud assiste à une forte hausse de jeunes et de jeunes femmes à des postes et emplois temporaires, non réguliers, peu qualifiés et faiblement rémunérés. Dans des pays comme les Philippines,

un nombre beaucoup plus important de jeunes femmes que de jeunes hommes occupent des emplois à temps partiel. La même augmentation rapide des emplois à temps partiel chez les jeunes femmes était également flagrante entre 2008 et 2010 en Australie, au Japon et en Nouvelle-Zélande. Certes, ce type d'emploi peut aider les jeunes mères à trouver un équilibre entre leur vie de famille et leurs besoins économiques, mais il est souvent synonyme aussi de précarité, de mauvaise protection des droits et de faible rémunération. L'insuffisance du congé de maternité et des prestations, notamment le congé de paternité payé (seuls 12 pays de la région offrent un congé de paternité payé), limitent un peu plus l'accès des jeunes femmes aux emplois productifs et aux perspectives d'évolution de carrière.

Bien que les jeunes femmes soient de plus en plus instruites, elles continuent de rencontrer des difficultés lorsqu'elles sont embauchées à des postes correspondant à leurs qualifications. Elles sont plus à même d'exercer une activité indépendante, généralement non payée, dans une structure familiale. Le nombre de jeunes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation a augmenté. Dans certaines zones d'Asie en développement, ce chiffre reste élevé, mais la proportion de jeunes femmes dans cette situation est nettement supérieure à celle des jeunes hommes, en particulier au Bangladesh (32,7 points de pourcentage), en Indonésie (16 points de pourcentage) et aux Philippines (13,5 points de pourcentage).

### **Amérique latine et Caraïbes**

En Amérique latine et aux Caraïbes, le taux de chômage urbain chez les jeunes est estimé à 14,9 % – soit plus du double que le taux de chômage total et le triple du chômage des personnes plus âgées, qui s'élève à 5 %. En outre, six jeunes sur dix qui trouvent du travail occupent des emplois informels, faiblement rémunérés et dans des conditions précaires. La transition entre l'école et le monde du travail est encore plus difficile pour les jeunes femmes, en particulier pour celles qui vivent dans les zones rurales.

La plupart des pays de la région sont également confrontés à un taux élevé de décrochage scolaire, notamment chez les 15-17 ans. Seulement 14 % des jeunes finissent leurs études supérieures et 65 % terminent l'enseignement secondaire, la situation étant plus grave en Amérique centrale que dans les autres sous-régions. Comme peu d'options s'offrent à eux, la plupart des 18-24 ans commencent à travailler en acceptant des emplois de piètre qualité. Il y a moins de jeunes femmes que d'hommes sur le marché du travail. Au fil du temps, elles se retrouvent piégées dans le cercle vicieux de la pauvreté: elles ont de moins en moins de possibilités d'accéder au crédit, de se former et de s'instruire, d'adhérer à des syndicats et d'exiger le respect de leurs droits du travail.

Le manque d'opportunités d'emplois décents, l'importance du travail informel, et les faibles salaires et revenus des jeunes de la région sont les principales difficultés à surmonter, par le biais de politiques, de programmes nationaux et d'initiatives pour l'emploi des jeunes portant sur la qualité et la quantité d'emplois décents. Ces politiques et programmes devraient accorder une attention particulière aux jeunes indigènes, aux femmes et aux jeunes des zones rurales. Il serait souhaitable que les gouvernements, les employeurs, les syndicats et les jeunes participent activement à l'élaboration et à la mise en œuvre de ces politiques. Par ailleurs, les syndicats doivent renforcer leurs stratégies de syndicalisation et les campagnes destinées aux jeunes, et veiller à ce que les jeunes occupent des postes décisionnaires dans les syndicats.

### **Europe**

Dans le contexte de crise économique qui a débuté dans la région en 2008, les jeunes exerçant des activités temporaires et les travailleurs/euses migrants servent de tampon pour l'emploi et souffrent le plus des bouleversements des marchés du travail européens.

Au cours des premières années de la crise, le déséquilibre qui caractérisait le marché du travail (surreprésentation des femmes dans le domaine des services, y compris dans le secteur public, et sous-représentation dans l'industrie manufacturière, la construction et les branches du secteur financier à dominante masculine) a effectivement protégé l'emploi des femmes, leur activité sur le marché du travail et leur rémunération. Mais lorsque la situation se détériore, les conséquences de la récession se font ressentir de manière plus négative chez les femmes que chez les hommes, et ce de

deux manières: tout d'abord, la crise a accentué la pression sur les femmes, en termes de participation au marché du travail. Ensuite, la crise a compromis les initiatives, les mesures et les politiques relatives à l'égalité de genre aux niveaux européen et national. Au début de la crise, les disparités entre hommes et femmes sur les marchés du travail européens se sont stabilisées, étant donné que les licenciements et la hausse du chômage ont beaucoup plus frappé les hommes, mais par la suite, la crise a aussi touché de plus en plus durement les travailleuses.

Cela dit, la situation varie considérablement sur le territoire européen: les pays dont les programmes sociaux sont plus solides ont généralement subi moins de pertes d'emplois dues à la crise. Les taux de chômage chez les jeunes femmes oscillent entre 8 % aux Pays-Bas et en Allemagne et 52 % en Grèce. Chez les jeunes hommes, ces taux s'élèvent à 8 % pour les Pays-Bas et l'Autriche et atteignent 48 % en Espagne. Comparativement, c'est dans les pays les plus sévèrement touchés que, dans l'ensemble, les jeunes travailleurs/euses ont le plus souffert du chômage, comme dans les pays du sud de l'Europe et les pays baltes.

Globalement, dans la région, ce sont des problèmes liés aux systèmes éducatifs qui ont freiné la croissance des emplois basés sur le savoir. Trop de jeunes, surtout des garçons, quittent l'école précocement. Il continue d'y avoir de nombreuses disparités entre le niveau d'éducation et les besoins du marché du travail. Les hommes ont en effet tendance à accuser un retard par rapport aux femmes en termes de niveau d'éducation. Toutefois, du fait de la séparation entre les hommes et les femmes qui s'opère pendant les études supérieures en fonction des filières choisies, les jeunes femmes sont pénalisées car elles se retrouvent dans des carrières professionnelles qui offrent généralement moins de satisfactions et de possibilités d'évolution sur le marché du travail.

*Sources: Rapport de l'OIT: Africa's Response to the Youth Employment Crisis (Réaction de l'Afrique face à la crise de l'emploi des jeunes), Rapport régional, Synthèse des questions et des résultats clés suite à l'organisation de onze événements nationaux sur l'emploi des jeunes dans la région africaine, mars-mai 2012; Rapport de l'OIT: National Forum on Youth Employment in Latin America and the Caribbean (Forum national sur l'emploi des jeunes en Amérique latine et aux Caraïbes); CSI-AP: Youth and Employment in Asia and the Pacific through a gender lens (Les jeunes et l'emploi en Asie-Pacifique dans une perspective de genre); rapport de la Confédération européenne des syndicats (CES): Gender in the crisis and prospects for the future (La notion de genre dans la crise et perspectives d'avenir).*

## ÉTUDE DE CAS:

### Cristina, récemment licenciée, jeune travailleuse espagnole dans le domaine de la télédiffusion



Je travaillais pour une chaîne de télévision publique à Madrid. Mais en ce moment, l'État réduit de nombreux services publics. Il a été décidé de licencier tous les travailleurs/euses de la télévision. J'ai été licenciée il y a un mois.

D'un côté, nous avons des mesures d'austérité dues à la crise, des réductions des services publics dans les collectivités et dans l'ensemble du pays. Et, d'un autre côté, des décisions idéologiques sont prises à cause des positions adoptées par le personnel et qui sont différentes de celles du gouvernement. Ces mesures d'austérité ne vont pas aider l'économie espagnole.

Les gens ont besoin d'avoir un revenu. Mais le gouvernement ne les écoute pas.

Les employeurs refusent de partager leur richesse. C'est comme une dictature. On se sent impuissant quand le gouvernement traite les gens de cette manière.

Il y a un sentiment de désespoir, les gens ont peur, les salaires médians sont très faibles en Espagne. Quand les chômeurs arrivent en fin de droit, la situation devient vraiment très difficile, très rapidement. Les enfants partent à l'école sans avoir pris de petit déjeuner et ils ne mangent pas non plus à la mi-journée. J'ai une fille d'un an, Julia. J'espère que les choses iront mieux quand elle sera grande. J'ai très peur que nous ne puissions pas garantir un bel avenir à nos enfants.

Les gens sont amers. Les réductions budgétaires et les restrictions de nos droits viennent de l'extérieur, comme dans une dictature. Notre gouvernement pourrait dire non, il pourrait choisir une autre voie. Si on ne peut pas négocier, on ne peut pas obtenir un salaire décent. Mais on a seulement le choix entre garder son travail en acceptant un salaire plus bas et en essayant de mener des négociations collectives, ou être licencié.

C'est un problème, nous sommes dans la pauvreté et il y a de difficiles décisions à prendre. Mais nous devons continuer de nous battre.

**FINIES LES PAROLES !**  
**PLACE À L'ACTION**

# Jeune, femme et prête à travailler: un point de vue sur le marché du travail des États-Unis

Par Sarah Lewis – AFL-CIO

L'économie des États-Unis est encore aux prises avec les conséquences du krach financier de 2007. Aujourd'hui, pratiquement quatre ans après la fin de la récession annoncée, les travailleurs/euses de la tranche 16-24 ans sont toujours au chômage, à un taux plus de deux fois supérieur à celui de l'ensemble de la population, et se débattent avec leurs dettes d'études et la forte proportion de sous-emploi et de travail précaire. Même si certaines statistiques semblent indiquer que la situation des jeunes femmes est plutôt meilleure que celle de leurs homologues masculins, il apparaît en réalité que ce sont toujours les mêmes facteurs qui, en grande partie, empêchent les jeunes femmes d'aujourd'hui de progresser au travail.

Une des principales composantes des difficultés financières des jeunes travailleuses réside dans le faible taux de syndicalisation des femmes, plus précisément des jeunes. Le taux de syndicalisation des femmes s'élève à 10,5 %, contre un taux de 12 % chez les hommes. Pour les femmes âgées de 16 à 24 ans et de 25 à 34 ans, ces taux sont respectivement de 3,3 % et de 9 %. En revanche, pour les hommes, bien que ces taux soient toujours inférieurs à ceux de nombreux pays industrialisés, ils atteignent 5,1 % chez les 16-24 ans et 10 % chez les 25-34 ans.

Si l'on s'en tient aux seuls chiffres du chômage, il apparaît toutefois que les jeunes femmes de la tranche 16-24 ans s'en sortent mieux que les jeunes hommes. Mais le taux de chômage relativement faible des jeunes travailleuses, par rapport à celui des jeunes hommes, ne signifie pas que les femmes ont une meilleure situation au travail. De multiples variables peuvent expliquer cette différence dans les chiffres du chômage, notamment la féminisation de la main-d'œuvre. Depuis les années 1970, l'économie des États-Unis est passée de l'industrie lourde, et des emplois traditionnellement «masculins», aux services. Le problème de la bulle immobilière et de la crise financière a aggravé la situation des hommes, qui ont connu davantage de licenciements et de chômage en raison de la fermeture des usines et du ralentissement du secteur de la construction.

Par ailleurs, le taux de participation des femmes au marché du travail accuse toujours un certain retard par rapport à celui des hommes. Pour les jeunes femmes de la tranche 16-24 ans, le taux de participation à la main-d'œuvre civile n'atteignait que 53,7 % et 73,5 % pour les 25-34 ans à partir du deuxième trimestre de 2013, alors que le taux de participation des jeunes hommes s'élevait à 56,5 % et à 89,4 %.

Le sous-emploi continue d'être un des problèmes principaux pour de nombreux jeunes travailleurs/euses, qui finissent par accepter des emplois pour lesquels ils sont trop qualifiés. Ce sont les métiers faiblement rémunérés des secteurs de la vente au détail, des services et de la santé qui embauchent le plus de jeunes travailleurs/euses. Il s'agit souvent d'emplois à temps partiel, surtout pour les jeunes femmes, qui risquent au moins deux fois plus que les jeunes hommes de travailler seulement à temps partiel.

Les disparités salariales entre hommes et femmes viennent aggraver la situation, même si elles sont généralement inférieures chez les jeunes travailleurs/euses à celles de la main-d'œuvre globale. Cependant, les femmes étant plus sujettes à occuper des emplois précaires, la différence de salaire est significative et les jeunes femmes ont plus de mal à trouver une sécurité financière que les jeunes hommes. L'actuelle crise des dettes d'étude complique également la situation financière des jeunes

femmes. Certes, l'enseignement supérieur reste un facteur important pour l'emploi des jeunes, mais les frais d'inscription des universités ont atteint des niveaux astronomiques, alors que les aides n'impliquant pas de prêt ont diminué, ce qui oblige les étudiant(e)s à emprunter en moyenne 27.000 USD.

L'incapacité des jeunes travailleurs/euses à accumuler et à conserver des richesses risque de compromettre la sécurité de leur retraite, le moment venu. L'épargne individuelle a pris une importance considérable pour la sécurité des retraites, dans la mesure où les retraites versées par l'employeur sont de plus en plus rares, en particulier pour la génération actuelle des jeunes travailleurs/euses. Une entrée plus tardive sur le marché du travail et des périodes de chômage menacent un peu plus la sécurité des retraites des jeunes travailleurs/euses, car leurs contributions diminuent, de même que les prestations qui leur seront versées ultérieurement par le système de sécurité sociale. Cette situation est particulièrement problématique pour les femmes, dont les prestations de sécurité sociale ont tendance à être inférieures à celles des hommes.

Bien que les travailleuses américaines aient progressé en matière d'égalité au travail, beaucoup reste à faire pour que les jeunes travailleurs/euses d'aujourd'hui puissent résoudre les problèmes d'inégalité entre hommes et femmes au travail.







Éditrice responsable:  
Sharan Burrow, secrétaire générale

CSI  
5 Bd du Roi Albert II, Bte 1, 1210 Bruxelles, Belgique  
Tél : +32 2 224 0211 Fax : +32 2 201 5815  
Courriel: [press@ituc-csi.org](mailto:press@ituc-csi.org) Web: [www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)