

Assemblée sur la Syndicalisation des Femmes



GUIDE DE LA CONFÉRENCE

CSI, Confédération syndicale internationale

2^{ème} Conférence mondiale des femmes
Dakar, Sénégal 19 – 21 novembre 2013



Table des matières

Projet définitif de programme	4
Changer l'agenda mondial par la syndicalisation des femmes	7
Méthodologie de l'Assemblée - Lignes directrices pour une participation active	9

LES DIRIGEANTES

La campagne «Comptez avec nous!» de la CSI	13
Schéma de la campagne «Comptez avec nous!»	15
Vue d'ensemble du programme de mentorat	16
Fiche d'information du mentor	17
Fiche d'information de la mentorée	18

DES EMPLOIS DURABLES, DES REVENUS SÛRS ET UNE PROTECTION SOCIALE

Nous devons organiser!	20
Organiser les femmes en fonction de leurs intérêts!	21
Concept de la campagne «Les droits des travailleuses»	28
Plan de la campagne «Les droits des travailleuses»	31

LES JEUNES TRAVAILLEUSES

Concept de la campagne «Décisions pour la vie»	33
Schéma de la campagne «Décisions pour la vie»	35

Projet définitif de programme

Lundi 18 novembre

17h00 – 22h00 Inscription en soirée

Mardi 19 novembre

7h00 – 10h00 Inscription

9h00 – 12h00 Séance d'ouverture présidée par Macky Sall, Président de la République du Sénégal (à confirmer)

Discours d'ouverture

- *Mme Rabiadou Diallo, présidente honoraire de l'Assemblée*
- *Mme Fatou Bintou Yaffa, CNTS, présidente du Comité d'organisation*
- *M. Mody Guiro, président de la CSI-Afrique*
- *M. François Murangira, directeur du Bureau de l'OIT à Dakar*

Événement culturel

- *Mme Diana Holland, présidente du Comité des femmes de la CSI*
- *Mme Aminata Traoré, coordinatrice du Forum pour un autre Mali*
- *Mme Sharan Burrow, secrétaire générale de la CSI*
- *Macky Sall, président de la République du Sénégal (à confirmer)*

12h00 – 14h00 Pause déjeuner

14h00 – 15h00 **Objectif de la CSI: la croissance syndicale**

Les femmes aux postes de direction - Campagne de la CSI «Comptez avec nous!»

Inspirez-vous! Table ronde en séance plénière présidée par Amanda Villatoro (CSI-CSA)

- Un leadership qui sert les femmes africaines
- Arriver au sommet: comment faut-il s'y prendre?
- Les femmes à la tête de la transformation
- Engagements organisationnels pour la promotion des femmes

15h30 – 17h00 Planification stratégique de la campagne «Comptez avec nous!»

Ateliers organisés par groupe de langue:

- Groupe multilingue
- Groupe anglophone 1
- Groupe anglophone 2
- Groupe francophone
- Groupe hispanophone

17h00 – 18h00 Séance extraordinaire sur la violence à l'égard des femmes, avec Mme Jane Hodges, OIT – Bureau de l'égalité entre hommes et femmes

Mercredi 20 novembre

9h00 – 11h00 **Objectif de la CSI: des emplois durables, des revenus sûrs et une protection sociale**

Campagne de la CSI sur les droits des travailleuses

Inspirez-vous! Séance plénière présidée par Diana Holland (Comité des femmes de la CSI)

Table ronde (1): Travailler et prendre soin des siens

- Les femmes au travers de la révolution en Egypte
- Répercussions de la crise en Europe sur les soins à la personne
- Campagne sur les services de garde d'enfants au Canada
- Lutter pour l'égalité salariale en Amérique latine

Table ronde (2): Lutte contre le travail informel:

- Instruments de l'OIT pour la formalisation de l'économie informelle
- Organisation des travailleuses de l'industrie de la pêche
- Organisation des travailleuses à domicile en Inde
- Campagne «12 ratifications en 2012» sur les travailleuses domestiques
- Initiatives de syndicalisation aux États-Unis

11h30 – 12h30 Changer l'agenda mondial par la syndicalisation des femmes

12h00 – 14h00 Pause Déjeuner

14h00 – 17h00 Planification stratégique de la campagne «Les droits des travailleuses»:

Ateliers organisés par groupe de langue:

1. Plaidoyer et mobilisation pour un nouvel agenda – groupe multilingue
2. Plaidoyer et mobilisation pour un nouvel agenda – groupe anglophone
3. Formation des organisatrices – groupe anglophone
4. Formation des organisatrices – groupe francophone
5. Formation des organisatrices – groupe hispanophone

17h00 – 18h00 Séance extraordinaire sur le VIH/SIDA: campagne VCT@WORK

Jeudi 21 novembre

9h00 – 10h00 **Objectif de la CSI: réalisation des droits**

Jeunes travailleuses – campagne de la CSI «Décisions pour la vie»

Inspirez-vous! Table ronde en séance plénière

- Plateforme de la CSI «Organisez-vous!»
- Campagne «Décisions pour la vie» en Indonésie
- Que souhaitent les jeunes femmes?

10h30 – 12h00 Planification stratégique de la campagne «Décisions pour la vie»

Ateliers organisés par groupe de langue:

- Groupe multilingue
- Groupe anglophone 1
- Groupe anglophone 2
- Groupe francophone
- Groupe hispanophone

12h00 – 12h30 Pause

12h30 – 13h30 Création d'une synergie avec le mouvement féministe

13h30 – 14h00 Respect des engagements: conclusions, plans de campagnes et points d'action

Cérémonie de clôture

14h00 Départ vers l'île de Gorée

Changer l'agenda mondial par la syndicalisation des femmes

Pour remédier aux inégalités et aux injustices entre les hommes et les femmes dans le monde du travail, les syndicats doivent organiser les femmes en tenant compte de leurs priorités et de leurs aspirations, en les encourageant à occuper des postes de direction et en recrutant beaucoup plus de jeunes femmes!

Les travailleuses du monde entier le savent pertinemment: elles sont désavantagées sur le marché du travail et doivent assumer une part inégale des responsabilités familiales. Toutes les recherches et les études convergent: de manière générale, les femmes ont moins de possibilités de participer au marché du travail et lorsque qu'elles ont un emploi, il est plus probable que celui-ci soit précaire ou informel. Dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), une majorité de femmes travaillent à temps partiel, impliquant souvent une moindre protection et des droits réduits. Dans les pays en développement, elles sont les plus pauvres des travailleurs de l'économie informelle. Si la situation des femmes a évolué au niveau de l'éducation, l'écart salarial reste important, à environ 20 % au niveau mondial.

Partout, les femmes sont surreprésentées dans les emplois peu qualifiés et faiblement rémunérés, et courent plus de risques d'être pauvres et socialement exclues.

Il existe également des inégalités flagrantes entre les travailleuses avec et sans enfants en bas âge. Dans les pays de l'OCDE, l'écart en termes de taux d'emploi est souvent plus important entre ces deux groupes de femmes qu'entre les deux sexes. Le rapport 2012 de la CSI sur l'écart salarial entre hommes et femmes met en avant la même tendance: l'écart est plus conséquent pour les femmes qui ont des enfants. Une « pénalité-enfant » continue de grever les rémunérations des femmes.

L'incidence de la crise mondiale sur le monde du travail est dramatique. Alors que le capitalisme financier est à l'origine de la crise, ce sont les travailleuses et les travailleurs que l'on sanctionne. Les gouvernements ont mis en œuvre des plans de sauvetage pour les banques mais n'envisagent que l'austérité pour leurs citoyens. L'élite devient plus riche, la faim s'installe parmi les pauvres et la démocratie est prise en otage. Le militantisme social est urgent et indispensable pour redonner une justice sociale à ce monde globalisé où règne en maître l'avidité des grands groupes.

Pour riposter, la CSI a fait du renforcement du pouvoir des travailleuses et des travailleurs sa priorité. Renforcer le pouvoir de la main d'œuvre est urgent afin de changer cette situation mondiale injuste et patriarcale. Le mouvement syndical doit organiser, occuper, protester, réclamer et exiger la justice, partout. Il doit se battre aux côtés des gens, pour les gens. C'est en soutenant leurs revendications par des campagnes de syndicalisation ciblant les femmes que les syndicats seront mieux à même de faire de la justice entre les hommes et les femmes au travail une réalité.

L'objectif de la présente réunion est de promouvoir des campagnes de syndicalisation centrées sur les priorités des femmes tout en se conformant aux thèmes du 3e Congrès mondial de la CSI. À savoir:

¹ Figé dans le temps: Depuis dix ans, l'écart salarial entre hommes et femmes reste identique

1. La croissance syndicale:

Les dirigeantes veillent à ce que les préoccupations des femmes soient présentes dans les activités syndicales, dans les programmes de négociation et dans les revendications politiques. Les dirigeantes syndicales peuvent repousser les limites traditionnelles de recrutement des syndicats, par exemple dans l'économie informelle. Le parrainage de jeunes travailleuses est essentiel pour s'assurer qu'elles puissent évoluer au sein des syndicats de membres à dirigeantes. La campagne phare de la CSI sur les dirigeantes est **«Comptez avec nous!»**.

2. Des emplois durables, des revenus sûrs et une protection sociale:

Les travailleuses rencontrent des difficultés qui leur sont propres, y compris leurs obligations familiales. Les syndicats doivent tenir compte du dilemme «travail et famille» auquel les femmes sont confrontées. Les responsabilités familiales doivent être reconnues et valorisées; du reste, il convient de réduire les obligations familiales et de mieux les répartir. Toutes les femmes devraient avoir droit à des indemnités de maternité, qu'elles soient employées dans le secteur formel ou informel, c'est une question d'égalité autant que de santé publique. Les femmes sont majoritaires dans les emplois faiblement rémunérés et informels. Il est plus efficace de s'attaquer à la féminisation de la pauvreté en instaurant des salaires minimaux, des programmes de transfert d'argent et des socles de protection sociale. D'autre part, il est possible de remédier à la faible participation des mères au marché du travail en prévoyant notamment des gardes d'enfants et en facilitant l'accès à des temps de travail plus souples. La campagne phare de la CSI en termes d'emplois durables pour les femmes est **«Les droits des travailleuses»**.

3. La réalisation des droits:

Notre mouvement a besoin du talent des jeunes femmes et doit être plus attentif à leurs problèmes. Les droits des jeunes doivent devenir réels: obtenir un emploi, gagner un salaire décent, fonder une famille, devenir militant... Les révolutions arabes ont été une manifestation puissante de la détermination des jeunes femmes à combattre pour leurs droits et leur liberté. Elles ont aussi mis en lumière le rôle stratégique des médias sociaux en tant qu'outils de mobilisation. La campagne phare de la CSI pour les jeunes femmes est **«Décisions pour la vie»**.

Changer l'agenda exige des alliances stratégiques avec le mouvement féministe et avec d'autres forces progressistes. La campagne «12 ratifications en 2012» est un exemple d'une alliance stratégique entre militantes, féministes et syndicalistes qui a donné naissance à un mouvement mondial en faveur de la justice pour le personnel domestique. Alors que les discours divergent en bien des points, la campagne est parvenue à unir autour d'un objectif commun: les droits et la protection pour une catégorie de travailleurs majoritairement féminine et a abouti à des résultats tangibles puisque 14 pays ont ratifié la Convention de l'OIT n° 189. Cela invite à la réflexion...

La présente Assemblée est une occasion de renforcer notre force collective à toutes et tous – militant(e)s, dirigeant(e)s, responsables syndicaux - afin de rendre ce monde meilleur pour les travailleuses et pour nos sœurs et filles.

Méthodologie de l'Assemblée

Lignes directrices pour une participation active

Cette 2e Conférence mondiale des femmes – Assemblée sur la syndicalisation des femmes – mettra particulièrement l'accent sur l'organisation et le militantisme. Alors que le guide de discussion et les séances plénières donneront beaucoup de matière à réflexion et à inspiration pour promouvoir des campagnes de syndicalisation sur le terrain, les différents ateliers offriront des formations en matière d'organisation, des opportunités de partenariats, de mentorat, de campagnes, tout en établissant des objectifs précis.

Notre objectif consiste à développer un agenda de syndicalisation soutenant notre force de négociation, ainsi que nos efforts de lobby et de plaidoyer auprès des gouvernements et d'autres acteurs concernés. In fine, nous voulons changer l'agenda mondial sur l'égalité des genres au travail.

L'Assemblée sur la syndicalisation des femmes a pour objectifs:

- Définir et renforcer les campagnes de syndicalisation des femmes déployées par la CSI pour les quatre années à venir, en fixant des objectifs régionaux et mondiaux;
- Accroître le nombre de militantes au sein du mouvement syndical;
- Augmenter le nombre de femmes aux postes de direction au sein du mouvement syndical.

Les résultats de l'Assemblée sur la syndicalisation des femmes seront énoncés sous la forme de points d'action, que les participantes seront invitées à mettre en œuvre dans leur pays. Les résultats constitueront le cadre d'action du département d'égalité pour les quatre années à venir. Le département d'égalité fournira le soutien nécessaire pour leur application et suivra régulièrement l'évolution de la situation. Il sera aussi demandé aux Comités des femmes régionaux d'assurer un suivi approprié des conclusions de l'événement.

Thèmes clés et procédures de la Conférence

Les conclusions de l'Assemblée sur la syndicalisation des femmes apporteront une contribution au 3e Congrès mondial de la CSI (Berlin, du 19 au 23 mai 2014). Il est donc particulièrement pertinent de respecter les principales priorités de la Confédération. Les priorités clés de la CSI, adoptées par le Conseil général, sont 1) la croissance syndicale, 2) des emplois durables, des revenus sûrs et une protection sociale et 3) la réalisation des droits.

Dans le cadre de ces priorités, l'Assemblée sur la syndicalisation des femmes s'axera sur quatre thèmes:

- (1) Les femmes aux postes de direction
- (2) Travailler et prendre soin des siens
- (3) Combattre le travail informel
- (4) Les jeunes travailleuses

Ces quatre thèmes ont été sélectionnés en raison de leur pertinence particulière pour l'impact du mouvement syndical sur l'agenda mondial en matière d'égalité des genres. Bien que chaque thème doive être traité séparément, ils sont interdépendants et complémentaires.

Le point de départ de l'Assemblée est que les syndicats doivent organiser les travailleuses autour de leurs priorités afin de pouvoir changer l'agenda tant à l'échelle locale que mondiale. Un élément clé de l'Assemblée consiste à garantir que les syndicats et les comités de femmes au niveau national se mobilisent et organisent autour de ces quatre thèmes. C'est pourquoi, chaque thème fera d'abord l'objet d'un débat en séance plénière afin de parvenir à une approche commune sur les questions à aborder dans les ateliers. À la suite de la séance plénière, les ateliers participatifs organisés par groupe de langue permettront de définir et de concevoir des stratégies de syndicalisation en vue de renforcer le pouvoir des travailleuses.

Les femmes aux postes de direction

Ce thème sera abordé dans le contexte de la priorité de la CSI ayant trait à la «croissance syndicale». La séance plénière discutera des fonctions de direction qui conviennent aux femmes, définira un leadership transformateur et examinera la façon dont les dirigeantes sont mises en avant au sein de notre mouvement. Les ateliers se concentreront sur la campagne de la CSI «Comptez avec nous!».

Travailler et prendre soin des siens

Ce point sera abordé dans le cadre de la priorité de la CSI concernant «des emplois durables, des revenus sûrs et une protection sociale». La séance plénière aidera à définir les revendications concernant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale et l'économie des soins et examinera le succès des campagnes de syndicalisation actuelles dans ce domaine. Les ateliers s'attacheront à déterminer des façons de renforcer et d'étendre la campagne de la CSI «Les droits des travailleuses», moyennant l'organisation en matière de conciliation et de questions liées aux soins.

Combattre le travail informel

Cette question sera abordée dans le cadre de la priorité de la CSI liée à «des emplois durables, des revenus décents et une protection sociale». L'assemblée plénière mettra en avant des campagnes qui ont permis de réduire le travail informel et discutera d'éléments à proposer à la Commission normative de la Conférence internationale du travail de 2014 sur «les transitions de l'économie informelle à l'économie formelle». Les ateliers permettront de revoir et d'envisager l'extension des campagnes de syndicalisation ciblant les femmes employées dans l'économie informelle dans le cadre de la campagne de la CSI «Les droits des travailleuses».

Les jeunes travailleuses

Ce sujet sera examiné dans le contexte de la priorité de la CSI liée à la «réalisation des droits». La séance plénière sera l'occasion pour les jeunes travailleuses de faire connaître leurs points de vue, leurs attentes et leurs ambitions, tandis que les ateliers se concentreront sur la campagne de syndicalisation de la CSI «Décisions pour la vie».

Sessions extraordinaires

Deux séances extraordinaires d'une heure concernant des thèmes présentant un intérêt particulier pour les femmes aux quatre coins du monde seront organisées: l'une spécialement consacrée à la violence fondée sur le genre permettra de faire le bilan des progrès accomplis et s'intéressera aux prochaines étapes, notamment l'adoption possible d'un instrument de l'OIT; et l'autre sera consacrée au VIH/SIDA, axée sur la campagne de l'OIT «Objectif zéro au travail»

Organisation des ateliers

Tous les ateliers seront organisés par langue

Ateliers sur les femmes aux postes de direction: 19 novembre, 15h30 – 17h00

Cette séance comprendra un atelier multilingue, un atelier francophone, un atelier hispanophone et deux ateliers anglophones.

Travailler et prendre soin des siens/Combattre le travail informel: 20 novembre, 14h00 – 17h00

Cette séance comprendra deux groupes d'ateliers, avec un total de cinq ateliers.

- a) Un groupe portera sur le développement d'un agenda mondial de **plaidoyer et de mobilisation** concernant les questions liées au travail et aux soins, ainsi que les stratégies visant à combattre le travail informel.

Ce groupe comportera un atelier multilingue et un atelier anglophone.

- b) L'autre groupe assurera une **formation sur la syndicalisation** en relation avec les questions liées au travail et aux soins, ainsi que celles liées au combat contre le travail informel.

Ce groupe comportera un atelier anglophone, un atelier hispanophone et un atelier francophone.

Atelier sur les jeunes travailleuses: 21 novembre, 10h30 – 12h00

Cette séance comprendra un atelier multilingue, un atelier francophone, un atelier hispanophone et deux ateliers anglophones.

Une rapporteuse sera désignée pour chaque atelier, chargée de résumer les discussions et les points d'action clés. Ces points d'action constitueront la base du projet de conclusions de la Conférence. Ce projet fera l'objet d'une discussion lors de la 8e réunion du Comité des femmes de la CSI et apportera une contribution au 3e Congrès mondial de la CSI. Il sera également distribué à toutes les participantes, organisations affiliées et FSI, en vue de leurs actions de suivi.

Le guide de discussion

Ce guide de discussion a pour but de vous fournir du matériel destiné à être utilisé tant durant la conférence que par après. Il comprend des articles, des études de cas, des faits et des chiffres ainsi que des extraits de publications et documents pertinentes. Le matériel a été sélectionné afin de fournir une source d'inspiration et des outils pratiques destinés à être utilisés par les responsables politiques syndicaux, les militant(e)s et les organisateurs/euses.

Le matériel est regroupé au titre des quatre thèmes de l'Assemblée: les femmes aux postes de direction, travailler et prendre soin des siens, combattre le travail informel et les jeunes travailleuses.

LES DIRIGEANTES

La campagne «Comptez avec nous!» de la CSI

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.

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 %.

Schéma de la campagne «Comptez avec nous!»

Objectif 1: 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)

Objectif 2: 80 % des membres du Conseil général de la CSI comptent au moins 30 % de femmes dans leurs instances de prise de décisions d'ici le 4e Congrès de la CSI en 2018

Objectif 3: 5 % d'augmentation du nombre de femmes parmi les membres dans chaque centrale nationale adhérant à la campagne « Comptez avec nous! » d'ici le 4e Congrès de la CSI en 2018

Quelles actions sont nécessaires pour promouvoir les trois objectifs de la campagne «Comptez avec nous!»?

Actions nécessaires à l'échelle nationale	Actions nécessaires à l'échelle régionale	Actions nécessaires à l'échelle internationale
Commentaires:		

Vue d'ensemble du programme de mentorat

Objectifs

Les objectifs principaux du programme de mentorat sont les suivants:

- Identifier et mettre en place des femmes dirigeantes – et une direction féminine.
- Encourager et renforcer notre militantisme syndical, en particulier auprès des jeunes femmes, en donnant confiance aux mentorées, en élargissant leurs réseaux et leurs compétences, et en transférant les connaissances et l'expérience.
- Renforcer la qualité de la représentation, de la syndicalisation, du recrutement et l'efficacité des campagnes, surtout pour ce qui est des questions concernant particulièrement les femmes.

Le programme met en rapport les mentorées des syndicats avec des dirigeantes syndicales expérimentées qui peuvent les aider à établir et à atteindre les objectifs définis.

Rôle du mentor:

- Prendre les engagements nécessaires en termes de temps et de disponibilité
- Aider la mentorée à identifier ses points forts
- Parler à la mentorée de sa formation et/ou d'autres besoins de développement
- Aider la mentorée à identifier les ressources susceptibles de répondre à ces besoins (par exemple des articles, sites Internet, livres, organisations, etc.)
- Encourager la mentorée à examiner et rechercher des solutions aux problèmes qui se présentent
- Soutenir et encourager la mentorée pour créer ses propres réseaux
- Aider la mentorée à trouver de quelle manière elle peut assurer le suivi des actions et mettre en pratique ce qu'elle a appris
- Contribuer à établir une relation basée sur la confiance, l'ouverture d'esprit et la confidentialité
- Être créative et s'amuser!

Rôle de la mentorée:

- Identifier ses propres buts et objectifs
- Identifier ses propres forces et domaines à améliorer
- Savoir précisément ce qui est attendu de l'expérience du mentorat
- Chercher à connaître les réactions et être réceptive aux conseils et à l'aide de son mentor
- Prendre l'initiative de chercher comment développer ses propres compétences et atteindre les objectifs fixés
- Être impliquée et respecter les calendriers convenus
- Prendre l'initiative de maintenir le contact avec son mentor
- Contribuer à établir une relation basée sur la confiance, l'ouverture d'esprit et la confidentialité
- Être créative et profiter de l'expérience!

Qualités d'un bon mentor:

- ◇ Avoir de bonnes compétences interpersonnelles
- ◇ Être capable d'écouter et de poser des questions sans porter de jugement
- ◇ Avoir des connaissances spécifiques et pertinentes
- ◇ Avoir l'esprit ouvert, faire preuve de souplesse et être capable de reconnaître son propre besoin d'être soutenue
- ◇ Être capable d'offrir des perspectives nouvelles ou différentes
- ◇ Être digne de confiance et être capable de garantir la confidentialité
- ◇ Avoir déjà été confrontée à des difficultés, avoir elle-même déjà reçu de l'aide, avoir travaillé avec les autres, atteint ses objectifs avec succès, réagi face à l'échec, été responsable et géré du stress

Qualités d'une bonne mentorée:

- ◇ Être consciente de ses capacités, être très motivée et fortement impliquée
- ◇ Être capable de formuler ses attentes et ses objectifs
- ◇ Être activement responsable de ses propres apprentissages
- ◇ Être capable d'accepter les remarques et d'en tenir compte
- ◇ Être à l'écoute
- ◇ Avoir l'esprit ouvert, faire preuve de souplesse
- ◇ Être digne de confiance et être capable de garantir la confidentialité

Fiche d'information du mentor

Informations personnelles

Nom:

N° de téléphone:

Courrier électronique:

Date de naissance (facultatif):

Nationalité:

Langues parlées (merci d'indiquer le niveau d'aisance à l'oral):

Syndicat:

Rôle dans le syndicat:

Décrivez succinctement votre poste actuel et vos responsabilités.

Décrivez vos expériences et votre parcours professionnel antérieurs.

Avez-vous déjà été mentor? Si oui, qu'est-ce qui vous a semblé le plus gratifiant dans la relation de mentorat?

Quelles connaissances et compétences pouvez-vous offrir dans la relation de mentorat?

Quel genre de soutien et d'assistance vous semblent les plus utiles en tant que mentor?

Autres commentaires:

Fiche d'information de la mentorée

Nom:

N° de téléphone:

Courrier électronique:

Date de naissance:

Nationalité:

Langues parlées (merci d'indiquer le niveau d'aisance à l'oral):

Syndicat:

Rôle dans le syndicat:

Qu'attendez-vous du programme de mentorat?

Quels sont vos buts et objectifs?

Avez-vous déjà commencé à travailler en vue d'atteindre ces objectifs? Si oui, de quelle manière?

Pouvez-vous citer deux ou trois de vos points forts en tant que travailleuse?

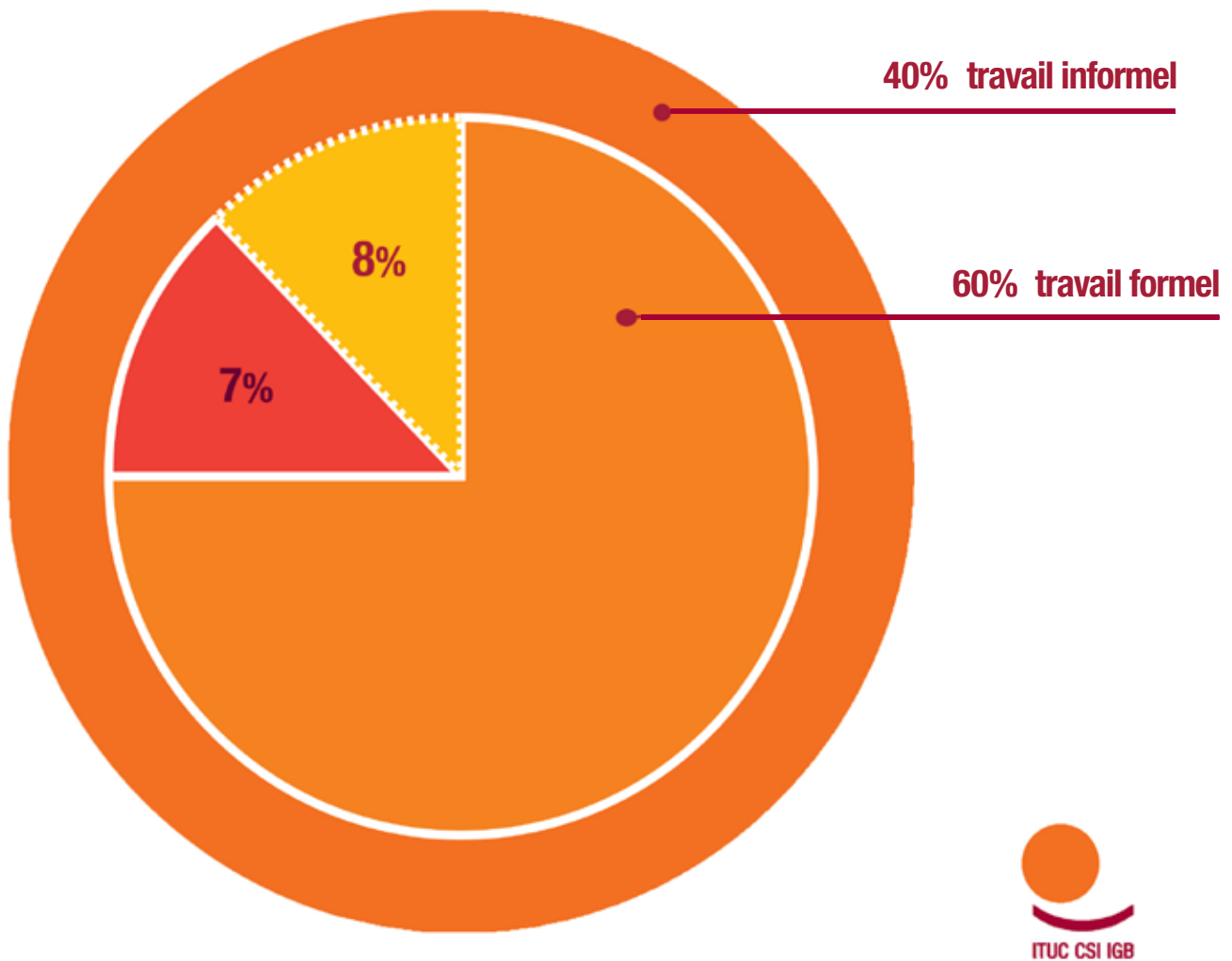
Quels sont vos objectifs professionnels à court terme et à long terme?

Qu'espérez-vous apprendre de votre mentor? Quelles ressources souhaiteriez-vous que votre mentor vous aide à identifier?

Autres commentaires:

DES EMPLOIS
DURABLES,
DES REVENUS
SÛRS ET UNE
PROTECTION
SOCIALE

Nous devons organiser!



■ Membres de la CSI
■ Non membres de la CSI

Organiser les femmes en fonction de leurs intérêts!

Organiser les travailleuses en fonction de leurs intérêts spécifiques stimule leur militantisme

Les femmes sont confrontées à des problèmes et à des préoccupations dans le monde du travail qui leur sont spécifiques. Afin d'attirer un plus grand nombre de femmes, les syndicats doivent répondre à ces enjeux spécifiques et aborder les revendications des femmes dans le dialogue social, les négociations collectives et les activités de campagnes des syndicats. En outre, dans le cadre de la mise en œuvre de campagnes de syndicalisation ciblant les femmes, les syndicats et leurs organisateurs/trices doivent être conscients des contraintes particulières auxquelles elles font face. Certaines de ces contraintes sont liées aux rôles spécifiques attribués à chaque sexe dans une société déterminée, alors que d'autres sont liées à la vulnérabilité de la position des femmes sur le marché du travail.

Problèmes auxquels sont confrontées les femmes au travail:

- ✓ Discrimination, écart de rémunération entre hommes et femmes, inégalité d'accès à la formation et à la promotion
- ✓ Manque de respect, mauvais traitements par le superviseur, harcèlement sexuel et autres problèmes de violence au travail
- ✓ Bas salaires, non-paiement des salaires minimums, absence de prestations de maternité
- ✓ Moindres prestations de sécurité sociale, absence de protection de la maternité
- ✓ Contrats de travail précaires, imposition du temps partiel, contrat temporaire
- ✓ Temps de travail inflexible, conditions de travail dangereuses
- ✓ Conciliation entre les responsabilités familiales et professionnelles
- ✓ Absence de pauses et d'installations pour l'allaitement sur le lieu de travail
- ✓ Autres

Obstacles à l'organisation des femmes:

- ✓ Emplois informels ou atypiques: une majorité de femmes travaillent à temps partiel, dans le cadre d'un contrat de courte durée, ou sont employées dans l'économie informelle sans employeur ou dont l'employeur n'est pas clairement identifié
- ✓ Les femmes pauvres travaillant dans l'économie informelle ne se considèrent probablement même pas comme des travailleuses
- ✓ Les femmes ne peuvent se permettre de passer du temps avec leurs collègues après ou avant le travail en raison de leurs responsabilités familiales
- ✓ Le temps et le lieu des réunions syndicales pourraient ne pas convenir aux femmes
- ✓ Les syndicats ne répondent pas aux besoins des femmes
- ✓ Objections de l'époux ou de la famille
- ✓ Les femmes peuvent ne pas oser parler de leurs problèmes spécifiques au travail ou ne voient pas d'intérêt commun avec leurs collègues masculins
- ✓ Les règles imposées selon le genre pourraient empêcher les femmes de discuter avec leurs collègues masculins ou de ne pas être d'accord avec eux
- ✓ Manque de confiance en elles pour s'exprimer

- ✓ Crainte des représailles de la part de l'employeur
- ✓ Absence d'éducation concernant la force collective et le syndicalisme
- ✓ Sentiment d'impuissance: elles doutent que les choses puissent changer
- ✓ Autres

Conseils pour surmonter ces obstacles

- Les femmes doivent organiser les femmes: les organisatrices sont les mieux placées pour débattre des problèmes particuliers des femmes au travail et trouver des solutions
- Ne pas supposer que les travailleurs et les travailleuses partagent les mêmes problèmes: répondre aux préoccupations des femmes
- Créer et/ou soutenir des réseaux formels et informels de femmes et des programmes de mentorat
- Contribuer à promouvoir les femmes aux postes de direction et garantir leur représentation dans les équipes de négociation et leur participation à la planification des campagnes
- Mettre en exergue la valeur des revendications des femmes et l'importance de leurs contributions
- Offrir des options flexibles en ce qui concerne la participation des femmes aux activités syndicales
- Engager les hommes militants dans la défense des droits des femmes
- Respecter les préoccupations des femmes quant aux opinions et réactions de leur époux et de leur famille
- Veiller à ce que le harcèlement sexuel soit traité sérieusement par le syndicat et sa direction
- Créer un espace pour les femmes où elles puissent s'exprimer et discuter de leurs problèmes
- Assurer une formation aux hommes sur l'égalité des genres sur le lieu de travail
- Garantir l'intégration du genre dans tous les aspects du travail syndical
- Autres

Gardez à l'esprit!

La syndicalisation implique une **stratégie et un plan!** Les travailleuses lutteront si elles connaissent le plan et y sont impliquées. Chaque campagne doit commencer par un plan que les travailleuses comprennent et dont elles font partie.

La syndicalisation consiste en une **communication individualisée** – la manière la plus efficace pour communiquer est de s'adresser aux travailleuses en face à face. Ceci implique rendre visite aux travailleuses à leur domicile, sur leur chemin de retour à leur maison, en dehors du lieu de travail ou sur leur lieu de travail et établir une relation avec elles.

La syndicalisation consiste à **agir** – les travailleuses doivent démontrer qu'elles sont le syndicat. Pour remporter une campagne, les travailleuses doivent être actives et assumer de nombreuses tâches pour faire avancer la campagne et former un syndicat. Il convient de mettre sur pied un comité représentatif disposé à agir en ce qui concerne les questions contribuant à obtenir et à maintenir le soutien majoritaire des travailleuses. L'organisatrice ne peut réaliser le travail pour les travailleuses!

Stratégies et plans

Comprendre la situation

Utiliser l'outil d'analyse SWOT:

- Quels changements concernant les travailleuses se sont produits dans votre pays au cours des cinq dernières années?
- Quel est votre taux de syndicalisation? Quel est le taux de syndicalisation parmi les travailleuses?
- Quels sont nos points forts? Dans quels secteurs et industries le taux de syndicalisation est-il le plus élevé? Les industries dominées par les hommes sont-elles plus fortes que celles dominées par les femmes?
- Quelles industries se développent et emploient la majorité des nouveaux travailleurs?

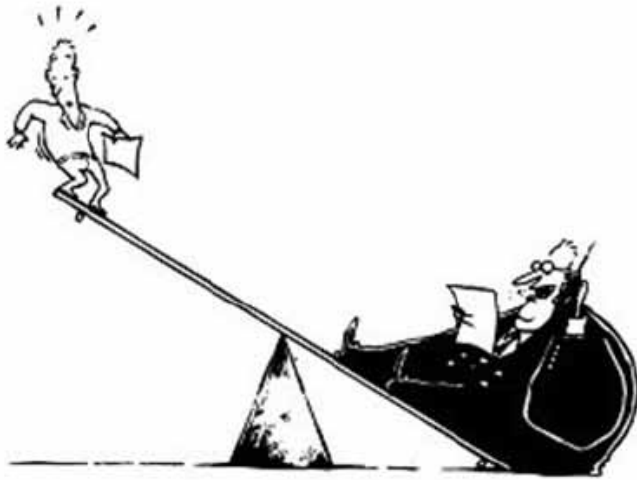
ANALYSE SWOT

	Positif (pour atteindre l'objectif)	Négatif (pour atteindre l'objectif)
Origine interne (organisationnelle)	Forces S Strengths	Faiblesses W Weaknesses
Origine externe (origine = environnement)	Opportunités O Opportunities	Menaces T Threats

Question clé: la cible de votre campagne est-elle stratégique ou simplement facile?

Analyse du pouvoir

Le premier élément d'une campagne est l'organisation des travailleurs/euses en vue de renforcer leur pouvoir collectif.



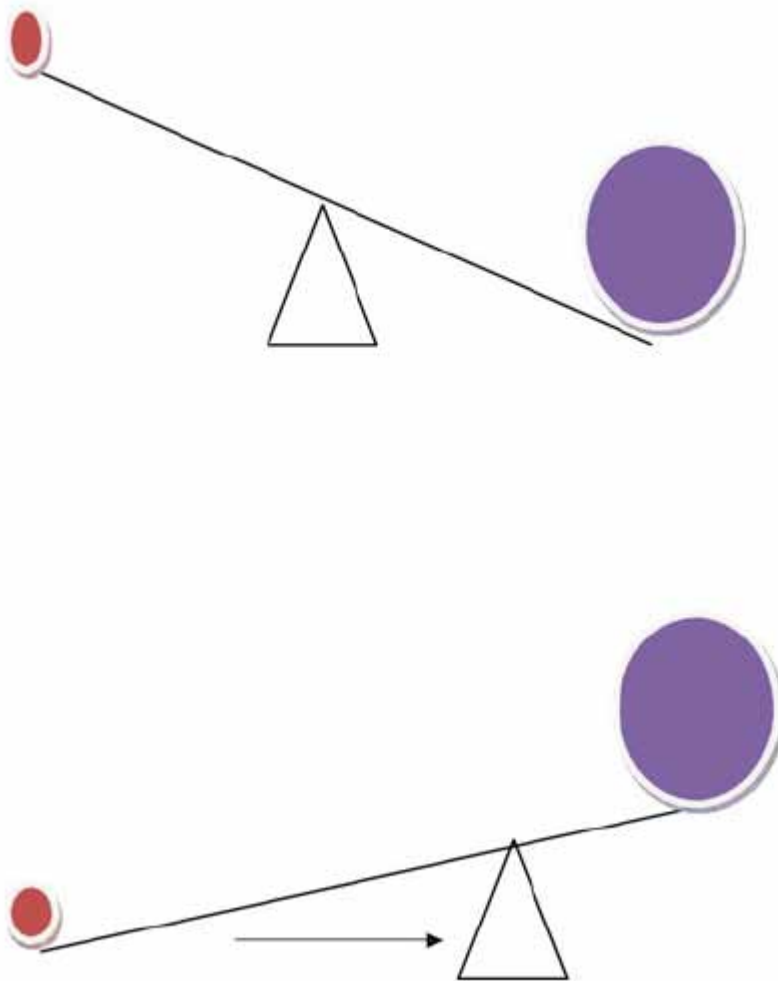
Toutefois, dans une époque de pouvoir extrême du secteur privé au niveau mondial, les travailleurs/euses seuls ne sont pas en mesure de modifier le rapport de force.

Influence

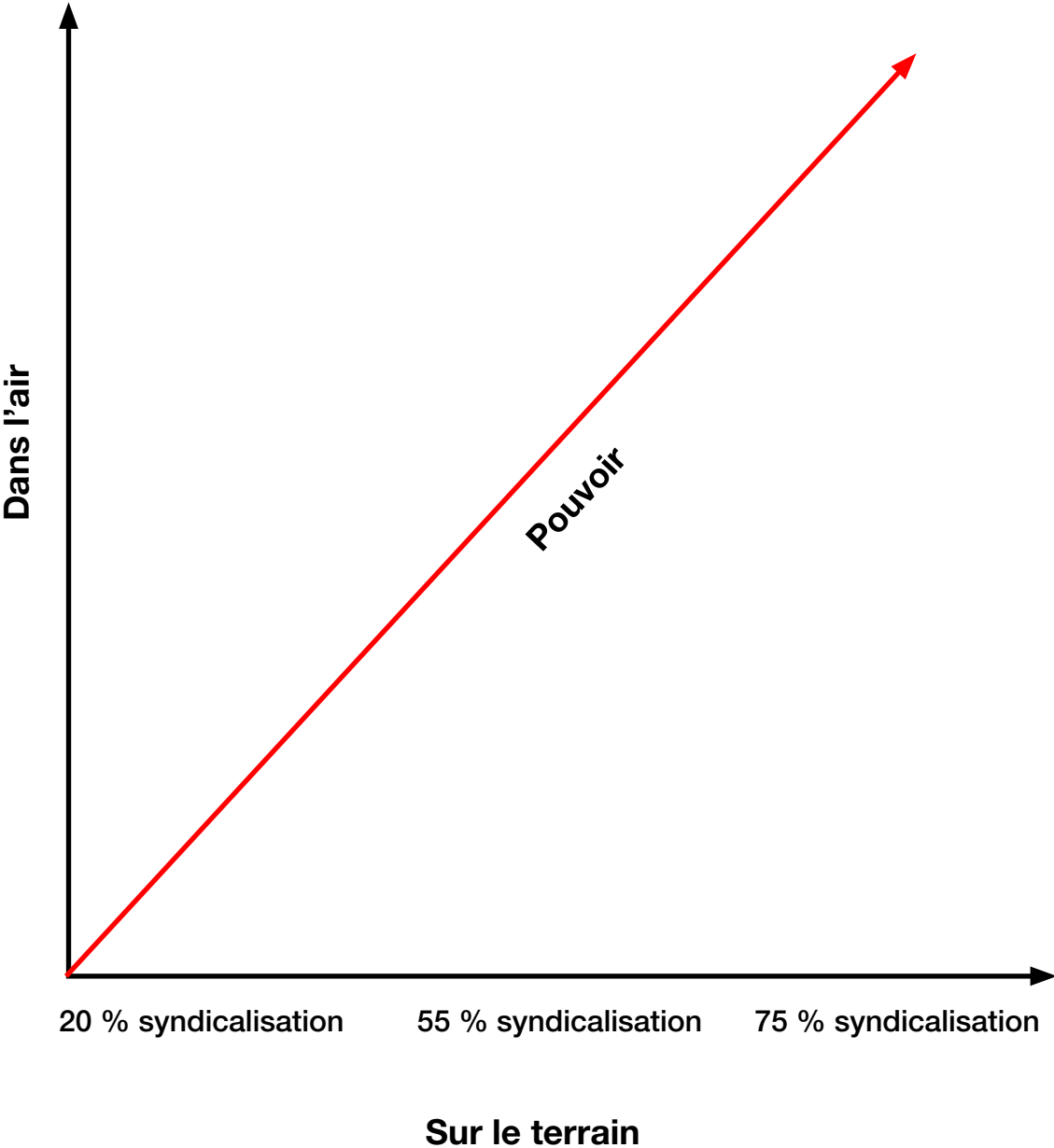
Le deuxième élément d'une campagne consiste à renforcer le pouvoir des travailleurs/euses par un appui supplémentaire – en recourant aux médias, à des alliés, à la communauté – et à mettre tous les moyens en œuvre pour déstabiliser le décideur (le patron, le contractant, les responsables gouvernementaux, les autorités de l'État, etc.) et le faire réagir.

Que veut le décideur?

Comment empêcher les décideurs d'obtenir ce qu'ils veulent jusqu'à ce que les travailleuses obtiennent ce qu'elles veulent?



TRAVAILLEURS/EUSES + INFLUENCE = CAMPAGNE



Études de cas:

1. Supermarché ACME

Fiona travaille le soir chez ACME. Elle y travaille depuis 8 ans. Elle est célibataire et a deux enfants de 2 et 4 ans. Elle gagne 8 dollars par heure, mais, parce qu'elle travaille le soir, elle doit payer 50 dollars par jour pour la garde de ses enfants. Depuis la naissance de son premier enfant, elle demande à son patron de pouvoir travailler la journée pour payer moins en garde d'enfant, mais il lui répond qu'il essaie sans que rien ne se passe depuis des années. Il se veut l'ami de tous, mais lorsque les choses tournent mal, il est toujours du côté de la direction.

Ils sont 40 salariés à temps plein dans le magasin, 20 pendant la journée et 20 le soir. Il y a aussi de plus en plus de travailleurs temporaires qui sont engagés lorsque la charge de travail est importante, comme pendant les vacances et les inventaires. D'autres magasins en ville paient un peu mieux leur personnel, mais ils sont plus loin et Fiona ne veut pas perdre davantage de temps dans les transports, loin de ses enfants. Un syndicat est présent dans un magasin, mais pas dans les autres. Son patron lui dit en plaisantant qu'ACME ne conserve son activité que parce qu'il n'y a pas de syndicat, qu'ils devraient fermer s'ils devaient augmenter tout le monde.

2. Plantation de fleurs Sunflower

Fiona travaille dans la plantation de fleurs Sunflower, à la cueillette des fleurs à l'exportation.

La plupart des personnes employées à cette tâche sont des femmes alors que celles qui les supervisent sont majoritairement des hommes. Comme Fiona, la grande partie des cueilleurs de fleurs sont des travailleurs journaliers et ne savent pas s'ils seront engagés le lendemain. Pourtant, Fiona travaille à la plantation depuis deux ans.

Elle vient d'apprendre qu'elle était enceinte et craint de perdre son emploi une fois que son superviseur l'apprendra. Elle a vu que c'était le cas de nombreuses autres femmes qui tombent enceintes. Elle est aussi inquiète pour son futur bébé, car elle travaille de longues heures à la plantation et ne dispose d'aucun équipement de protection contre les substances chimiques fortes qui sont pulvérisées sur les fleurs.

Fiona n'a jamais entendu parler de congés et d'indemnités de maternité, ni de sécurité et de santé au travail. Même si son salaire est faible, elle est le principal soutien de famille.

Choisissez l'une des deux études de cas et répondez aux questions suivantes:

- 1) En tant que responsable syndical, comment envisageriez-vous une discussion en tête-à-tête avec Fiona?
- 2) Comment organiseriez-vous une campagne pour syndiquer les collègues de Fiona?

Concept de la campagne

«Les droits des travailleuses»

Objectif général

La campagne de la CSI intitulée «Les droits des travailleuses» vise, d'une manière générale, à **syndiquer les femmes** afin de **faire aboutir les revendications** qu'elles ont elles-mêmes définies. Cette campagne consiste à donner aux femmes les moyens de défendre leurs droits sur le lieu de travail, tout en renforçant le leadership des femmes dans la négociation collective et le dialogue social. S'adressant aux travailleuses de tous âges et de tous les secteurs, elle est plus particulièrement axée sur les jeunes femmes.

«En tant que femmes, nous devons pouvoir nous exprimer sur la dimension sexospécifique de tous les problèmes et pas seulement sur ce qui est considéré comme des 'problèmes de femmes'. Nous devons aussi préparer un plus grand nombre d'hommes à parler de ce qui est généralement considéré comme des 'problèmes de femmes', comme par exemple la protection de la maternité.»

Lancement de la campagne

En règle générale, une campagne débute par une réunion de planification de deux jours organisée par la centrale nationale et qui rassemble des femmes syndicalistes de divers secteurs et de différents groupes d'âges.

En Tanzanie par exemple, 23 femmes issues de 13 syndicats affiliés au Congrès syndical de Tanzanie (TUCTA) ont participé à la réunion aux côtés de coordinatrices des questions d'égalité et de membres du comité des femmes du TUCTA. La participation des comités nationaux des femmes à ces réunions s'est avérée cruciale, tout comme le soutien visible des directions syndicales.

Pendant les réunions de lancement, les participantes examinent le statut socio-économique, politique et culturel des femmes dans leurs sociétés et leurs communautés. Elles font de même s'agissant de la situation des femmes sur leur lieu de travail et dans leur syndicat.

Ensuite, les participantes passent en revue leur législation du travail nationale, en particulier pour ce qui a trait aux droits des femmes au travail, et recherchent les failles dans l'appareil législatif ou dans la mise en application et le contrôle de la législation en vigueur.

On prépare ensuite des **plans de campagne** préliminaires centrés sur trois thèmes majeurs qui ont été retenus.

En Indonésie, par exemple, l'équipe de campagne a choisi de se concentrer sur les thèmes suivants:

- Négociation pour l'égalité hommes-femmes
- Les femmes aux postes de direction
- Salaire minimum

La démarche à suivre principalement pour atteindre les objectifs définis dans le plan de campagne consistera à:

- Syndiquer les femmes à la fois sur le lieu de travail et en dehors de celui-ci (l'accent étant mis en particulier sur les jeunes femmes)
- Sensibiliser le grand public aux questions en jeu par une couverture médiatique, consistant notamment en des débats publics
- Entamer un dialogue social avec les employeurs et le gouvernement

Syndiquer les femmes

Plusieurs éléments:

- **Formation:** Former un noyau de femmes pour qu'elles aient une meilleure connaissance des thèmes choisis et leur conférer un ensemble de compétences (négociation, syndicalisation, lobbying).
- **Visites de lieux de travail:** Ces visites visent les femmes sur leur lieu de travail (qu'elles soient syndiquées ou non) et ont pour but de les informer sur leurs droits et sur le rôle qu'elles-mêmes et leur syndicat peuvent jouer pour les aider à obtenir ces droits. Le but doit être d'inciter les femmes à se syndiquer et à **prendre une part active dans la conquête de leurs droits et l'amélioration de leurs conditions de travail**. C'est aussi l'occasion pour les syndicats de recruter de nouveaux membres et d'obtenir une meilleure représentation sur les lieux de travail.
- **Négociation collective:** Des femmes syndiquées savent ce qu'elles veulent voir figurer au programme de la négociation collective. La syndicalisation devra notamment faire en sorte que les femmes soient conscientes de ce qui figure ou qui manque dans les conventions collectives applicables à leur lieu de travail ou à leur secteur, qu'elles sachent qui siège dans les équipes de négociation collective, quand les négociations collectives sont prévues, comment influencer le programme de la négociation pour **s'assurer que leurs revendications soient prises en compte**. Le résultat final sera l'ajout dans les conventions collectives de nouvelles clauses sur la protection de la maternité, le harcèlement sexuel, l'équipement de protection, etc. Développer les compétences des femmes en matière de négociation est un élément essentiel de ce processus, le but étant que davantage de femmes participent aux équipes de négociation.

«Entre 1998 et 2003, l'équipe de négociation était composée d'hommes. Une des revendications portait sur un congé de maternité de six mois. En 2003, cette revendication a été reportée tandis que la revendication pour des garderies a été retirée.»

«Ce n'est qu'en 2008 que ces revendications ont refait surface, et c'était au moment où les femmes étaient représentées dans l'équipe de négociation. Nous avons obtenu le droit à quatre mois de congé de maternité avec 78 % du salaire et deux mois à salaire plein. On voit bien qu'en l'absence de femmes dans l'équipe de négociation, il était facile de mettre de côté les problèmes affectant les femmes. En 2008, j'étais négociatrice-en-chef et j'ai remis la question des garderies sur la table» - commentaires relatifs à l'équipe de campagne de la campagne «Décisions pour la vie» en Afrique du Sud.

- **Action de contact** en dehors du lieu de travail: Organisation de réunions dans des bibliothèques, d'une manifestation sur une place de marché, réunions matinales devant un café, tenue de cercles d'étude, distribution d'enquêtes pour connaître l'avis des femmes sur les questions qui comptent le plus pour elles. L'idée est d'aller à la rencontre des femmes pour les informer de leurs droits et de ce qui peut être fait pour les obtenir. Le but devrait être d'inciter les femmes à s'organiser sur leur lieu de travail, que ce soit dans l'économie formelle ou l'économie informelle. C'est aussi l'occasion pour le syndicat de recruter de nouveaux membres.

Outils:

- La publication de matériels (brochures, brochures d'information sur les thèmes choisis)
- Les sites Internet d'indicateurs salariaux (www.mywage.org/) où l'on peut trouver des éléments d'information sur les législations du travail et des matières telles que le harcèlement sexuel, la durée du travail et la protection de la maternité.

Sensibiliser le grand public

Pour faire aboutir les revendications, il est important d'informer l'opinion publique et d'obtenir son soutien, en particulier lors d'opérations de lobbying visant à obtenir une modification de la législation, à rendre les employeurs plus réceptifs aux revendications syndicales ou à attirer plus de travailleurs vers les syndicats.

Outils:

- Couverture médiatique (il est utile de constituer une liste de contacts dans les médias)
- Débats publics associant diverses parties prenantes
- Autres manifestations publiques, principalement à l'occasion de grandes dates internationales, comme la Journée internationale des femmes, la Journée mondiale pour le travail décent, etc. Ces dates peuvent aussi être l'occasion d'une mobilisation en masse des adhérents.

Lobbying et dialogue social

Les plans de campagne, qui constituent un outil essentiel pour faire aboutir les revendications en matière d'égalité, devraient notamment prévoir la tenue régulière de réunions de dialogue social avec les employeurs et/ou le gouvernement qui aient à leur ordre du jour les questions d'égalité hommes-femmes. La direction politique des syndicats doit, bien sûr, être associée à toutes ces activités, sa participation et son soutien étant cruciaux.

Planification des activités

La chronologie et la séquence des activités sont importantes pour tirer le maximum des activités de campagne.

Étape 1: Équipe de coordination: suite à la réunion de lancement, la première étape devrait normalement être la constitution d'équipes qui coordonneront la campagne. Les équipes de campagne devraient se réunir régulièrement (au moins une fois par mois) et aider à adapter et affiner les plans de campagne en fonction de la situation.

Étape 2: Collecte d'**informations de référence** sur, par exemple, le nombre de femmes dans les syndicats, le nombre de femmes à des postes de dirigeante dans les syndicats, le nombre de femmes dans les équipes de négociation, le nombre de conventions collectives comportant des clauses sur l'égalité hommes-femmes.

Étape 3: Formation de recruteuses: l'étape suivante est la formation des femmes qui constitueront le noyau de recrutement - bien que vous souhaitiez peut-être avoir une activité de lancement symbolique du projet avant d'entamer cette formation.

Étape 4: Planification et production de **matériels** qui serviront aux activités de campagne (par exemple, des brochures d'information, des tracts, des études).

Étape 5: Visites de lieux de travail et activités de contact: les visites de lieux de travail et les activités de contact devraient démarrer dès que possible après la formation. Ainsi, les recruteuses peuvent mettre leurs connaissances et leurs compétences en pratique.

Étape 6: Sensibilisation du public: ces activités peuvent avoir lieu à tout moment, mais elles doivent être planifiées de manière à appuyer les revendications majeures qui se dégagent des activités de syndicalisation.

Le lobbying et le dialogue social devraient normalement commencer après le démarrage des activités de syndicalisation et de sensibilisation du public. Cela mettra le syndicat en meilleure position et l'équipe de campagne aura ainsi l'occasion de concrétiser les revendications et de constituer une base de soutien.

Astuces pratiques

- La mise en place de **partenariats de parrainage** peut avoir un impact énorme.
- Outre les médias traditionnels comme la radio, la presse écrite et la télévision, les **médias sociaux** (Facebook, Twitter, etc.) peuvent s'avérer des outils de communication et de mobilisation très efficaces.
- Un lancement officiel de la campagne, en présence des médias, peut lui donner du relief.
- La campagne ne doit pas se dérouler isolément; elle doit **s'intégrer** dans les activités principales et le programme des syndicats.

**PLAN DE LA CAMPAGNE
«LES DROITS DES TRAVAILLEUSES»**

N°	Activité	Lieu / mois	Résultat escompté	Indicateurs	Secteurs suggérés	Budget	Commentaires
Objectif 1 :							
1	Exemple: mettre sur pied une équipe de campagne						
2	Ex.: formation de l'équipe de la campagne						
3	Ex.: visites sur le lieu de travail						
4	Ex.: prises de contact						
5	Ex.: activités de sensibilisation						
6	Ex.: établissement de points focaux pour aborder les questions et les incidents de harcèlement sexuel						
7	Ex.: programme des négociations collectives						
8	Ex.: actions de pression et dialogue social						

Veillez l'envoyer à equality@ituc-csi.org.

| 3

LES JEUNES TRAVAILLEUSES



Concept de la campagne «Décisions pour la vie»

La campagne «Décisions pour la vie» de la CSI vise à donner les moyens d'agir aux jeunes femmes afin qu'elles se sentent confiantes pour prendre des décisions, qu'elles défendent leurs droits au travail, qu'elles s'organisent au sein des syndicats et qu'elles occupent des postes de responsabilité et de prise de décisions à tous les niveaux. La campagne cible les jeunes femmes âgées de 18 à 35 ans, qui travaillent ou recherchent un emploi (notamment les étudiantes, les femmes au chômage et les jeunes mères), qu'elles soient déjà syndiquées ou non.

«Le message que nous voulons réellement transmettre aux femmes est le suivant: « Prenez vos propres décisions», qu'il s'agisse de la défense de vos droits sur le lieu de travail, de l'affiliation à un syndicat, d'un déménagement, de la fondation d'une famille, de mariage ou non, etc. Lorsque nous sommes en mesure de décider nous-mêmes, nous pouvons le faire dans tous les autres domaines, notamment en choisissant un emploi».

Les pays où une campagne «Décisions pour la vie» a déjà été mise en place sont les suivants: Afrique du Sud, Angola, Azerbaïdjan, Belarus, Brésil, Égypte, Géorgie, Inde, Indonésie, Kazakhstan, Mozambique, Panama, Ukraine, Zambie, Zimbabwe.

Planification de la campagne

Phase 1: Mise sur pied de la campagne

- Pendant cette phase, les centrales nationales ou syndicats identifient les secteurs qu'elles souhaitent cibler pour leur campagne. Dans la plupart des cas, elles choisissent des secteurs comportant une forte proportion de jeunes femmes (vente de détail, hôtellerie, banques, centres d'appels, etc.).
- Elles mettent sur pied une **équipe de la campagne** et désignent une **coordinatrice de la campagne**. L'équipe de la campagne joue un rôle important dans la coordination et le développement d'une stratégie de campagne. Elle participe également à la définition d'outils et de méthodes, à la planification d'activités, au suivi et à l'évaluation ainsi qu'à l'organisation de manifestations autour de la campagne. L'équipe se réunit régulièrement pour affiner les activités et éventuellement modifier le plan de travail à mesure que la situation change et évolue. L'équipe se compose à la fois de jeunes militantes et de femmes plus âgées qui partagent leur expérience et peuvent agir comme mentors auprès des plus jeunes femmes. Toutefois, l'équipe devra être composée majoritairement de jeunes femmes, dans la mesure où elles peuvent mieux communiquer et prendre contact avec d'autres jeunes femmes.
- L'équipe de la campagne établit ensuite un plan de travail sur une année ou deux, qui définit les objectifs, les activités, les résultats escomptés de la campagne, ainsi que le suivi et les mécanismes d'évaluation. Le plan de travail est comparable à une feuille de route et, dans le cadre d'un travail d'équipe, il permet de veiller à ce que chaque personne soit sur la même longueur d'onde!

«Les militantes plus âgées ont défini leur rôle de mentors, des mentors capables de réfléchir à leurs propres difficultés d'appartenir à un syndicat, mais aussi des mentors qui écoutent et manifestent du respect à l'égard des expériences des femmes plus jeunes, en donnant des conseils si nécessaire mais aussi en apprenant des militantes plus jeunes. Les réunions de l'équipe chargée de la coordination de la campagne sont également importantes car elles offrent des espaces permettant de définir des «modèles» pour que les syndicats puissent travailler ensemble, quelles que soient les différences d'âge et les diverses expériences de vie, de manière respectueuse et propice à l'autonomie».

Phase 2: Début de la campagne

- Pendant cette phase de la campagne, l'équipe organise des activités pour **identifier les questions**, les problèmes, les préoccupations d'un groupe spécifique de jeunes femmes. Les activités devraient leur permettre d'**exprimer leurs besoins**, leurs rêves et leurs idées, de parler des **compétences** qu'elles ont et celles qu'elles souhaiteraient acquérir. C'est également l'occasion de déterminer si elles sont familiarisées avec les syndicats et ce que les syndicats en général peuvent faire pour les soutenir. Dans certains cas, les jeunes femmes syndiquées peuvent interroger d'autres jeunes femmes pour mieux connaître leurs principales préoccupations, ou leur faire remplir des enquêtes ou des questionnaires. Les questions les plus fréquemment soulevées portent sur les droits de maternité au travail, les structures d'accueil des enfants, le harcèlement sexuel, les emplois précaires et l'équité salariale.
- Les questions et les revendications formulées par le groupe de jeunes femmes permettent de définir les activités et les **matériels** de la campagne (brochures, dépliants, affiches, autocollants, T-shirts, etc.) que devra élaborer l'équipe de la campagne.

Phase 3: Lancement de la campagne

- Le lancement d'une campagne joue toujours un rôle important dans la popularisation des objectifs de la campagne auprès du grand public, car il permet d'informer un grand nombre de jeunes femmes et de bénéficier d'un plus grand soutien dans les syndicats. Les centrales nationales et/ou les syndicats profitent souvent de dates clés internationales – par exemple à l'occasion de la Journée internationale de la femme, de la Journée mondiale pour le travail décent, de la Journée internationale de la jeunesse – pour célébrer le lancement de la campagne et inviter les médias à couvrir l'événement.

Phase 4: Mise en œuvre à grande échelle

- **Sensibilisation et recrutement permanent de jeunes femmes:** l'équipe de la campagne met en place une série d'activités d'information, qu'il s'agisse de visites sur les lieux de travail ou de réunions avec les jeunes femmes en dehors du lieu de travail, par exemple dans des bibliothèques, des cybercafés, des centres commerciaux, des universités, etc. L'objectif est de rencontrer des jeunes femmes individuellement, de les informer sur leurs droits, de les inciter à promouvoir la campagne sur leur lieu de travail et de les encourager à se syndiquer. Des événements publics, tels que des représentations théâtrales, des foires, des manifestations sportives et culturelles, constituent tous des occasions d'atteindre les jeunes femmes et de nouer un dialogue avec elles.
- Des **activités d'éducation** sont planifiées à intervalles réguliers tout au long de la campagne, dans le but de renforcer les compétences et les connaissances des jeunes femmes militantes et organisatrices au sujet de leurs droits au regard de la législation nationale et des normes internationales du travail. Une formation sur les questions liées au genre, la syndicalisation, la négociation ainsi que la négociation collective est également assurée tout en veillant à ce que leurs revendications soient incorporées dans le programme des syndicats.

Conseils:

- Un engagement permanent auprès des membres du syndicat chargés de l'organisation, du recrutement, du genre, des jeunes et de la négociation collective est important pour veiller à ce que la campagne soit liée au travail en cours du syndicat et soit intégrée aux activités du syndicat.
- Recourir aux outils en ligne, notamment les articles rédigés par de jeunes femmes publiés sur les sites web des syndicats, utiliser des médias sociaux (tels que Facebook et Twitter) et organiser des réunions en ligne.
- Créer des espaces où les jeunes femmes se sentent à l'aise pour parler librement et sont encouragées à exprimer leurs points de vue.
- La syndicalisation des jeunes femmes doit être perçue comme une façon de redynamiser le mouvement syndical. En assumant un rôle actif au sein du syndicat, les jeunes femmes serviront de «modèle» démontrant que le mouvement syndical peut les soutenir dans leurs prises de décisions importantes

«DÉCISIONS POUR LA VIE»

Nom de l'organisation

Plan et budget de la campagne: (période)

N°	Activité	Lieu/mois	Résultat escompté	Indicateurs	Ressources	Commentaires
Objectif(s):						
1.						
2.						
					Secteur(s):	