

== Dossier spécial: Comptez avec nous!

POURQUOI
LA QUESTION
DES FEMMES
DIRIGEANTES
EST-ELLE
IMPORTANTE?

2

RENFORCER LA
DÉMOCRATIE
DANS NOS
SYNDICATS

4

ACCÉLÉRER LE
CHANGEMENT EN
PRIVILÉGIANT LES
MOUVEMENTS
CROISÉS ET
LES ALLIANCES
STRATÉGIQUES

9

LES RÉSEAUX,
UN TREMLIN
POUR ACCÉDER
AUX FONCTIONS
DIRIGEANTES

14

LE RÔLE
MOTEUR DES
FEMMES POUR
RENFORCER
LA PAIX ET LA
DÉMOCRATIE

19

LE SYNDICA-
LISME INTERSEC-
TIONNEL

22

L'ÉGALITÉ DE
GENRE DANS
LES SYNDICATS:
LES MESURES À
PRENDRE POUR
AVANCER

25

QUAND LES FEMMES PRENNENT LA TÊTE DU CHANGEMENT

“ La parité ne suffit pas, nous devons obtenir
un partage équitable du pouvoir de décision ”

INTRODUCTION: POURQUOI LA QUESTION DES FEMMES DIRIGEANTES EST-ELLE IMPORTANTE?

PAR CHIDI KING



© CSI/Meylin Aguilera

Près de 200 syndicalistes femmes du monde entier ont participé à la 3^e Assemblée mondiale des femmes de la CSI, à San José, Costa Rica, du 11 au 13 octobre 2017.

La période récente devrait dissiper le moindre doute quant à l'importance du rôle des femmes dirigeantes. Face à la recrudescence du racisme, de la xénophobie et de la misogynie, et devant la montée en puissance de prétendus «hommes forts», le recul de la démocratie, la multiplication des zones de conflit et des sociétés divisées et la détérioration de l'environnement, les femmes montrent la voie à suivre avec leur vision véritablement féministe et leur aptitude à diriger. Lassées d'attendre, les femmes se font entendre et revendiquent leur conception des choses, comme en témoignent des mouvements comme #MeToo, l'opposition à la loi anti-avortement en Irlande et la toute première «grève des femmes» en Espagne.

Les syndicats sont à l'avant-garde de la résistance à la cupidité des entreprises, de la reconstruction de la paix et de la démocratie, de l'instauration de la justice sociale et économique et de la justice entre hommes et femmes. Pour parvenir à ces objectifs, nous devons transformer nos propres organisations. Des avancées sont réalisées actuellement, mais trop peu de femmes occupent encore des postes de pouvoir et d'influence au sein des instances décisionnelles des syndicats.

En 2012, le «Comité des femmes» de la Confédération syndicale internationale (CSI) a examiné la condition des femmes dans les organisations syndicales et sur le marché du travail, de manière générale. Les résultats sont préoccupants. La proportion de femmes membres des syndicats affiliés à la CSI atteint 40%, mais les femmes occupent moins de 15% des deux postes les plus élevés de leur syndicat. En outre, les taux de participation de la main-d'œuvre féminine stagnent à 26 points de pourcentage de moins que ceux des hommes, et les disparités salariales entre hommes et femmes restent à une moyenne supérieure à 20%. Les femmes sont toujours largement reléguées à des emplois dévalorisés et de qualité médiocre, et sont surreprésentées dans les formes de travail informelles et atypiques, et dans les tâches non rémunérées liées aux soins à la personne.

Pour réagir à ces difficultés, le Comité des femmes a lancé un appel en faveur d'une campagne mondiale visant à accélérer l'accèsion des femmes aux fonctions dirigeantes des syndicats, dans le but d'atteindre au moins 30% de représentation féminine dans les instances décisionnelles des affiliées de la CSI. La campagne «*Comptez avec nous!*» a été approuvée par le 3e Congrès mondial de la CSI en mai 2014, ce qui a permis d'élargir la portée de la campagne afin de remédier aux principaux problèmes structurels qui empêchent les femmes de progresser sur le marché du travail, en mettant particulièrement l'accent sur le rôle de l'économie des soins.

Depuis 2014, la campagne «*Comptez avec nous!*» encourage avant le 4e Congrès mondial de la CSI, qui se tiendra en décembre 2018: les affiliées de la CSI à accomplir les objectifs suivants:

- parvenir à une représentation de 30% de femmes dans les instances décisionnelles d'au moins 80% des affiliées du Conseil général de la CSI
- augmenter de 5% le nombre d'adhérentes au sein de chaque affiliée de la CSI qui participe à la campagne «*Comptez avec nous!*»
- établir un programme de justice économique et sociale pour les femmes, dans le cadre d'un plan sur les emplois et la croissance destiné à améliorer l'accès des femmes au travail décent, en favorisant les lieux de travail compatibles avec la vie de famille et les soins à apporter aux enfants et aux personnes âgées.

À partir des réponses à l'enquête de la CSI sur l'égalité de genre 2017 communiquées par 86 affiliées, soit 81,5 % des membres de la CSI, la proportion de femmes syndiquées s'élève en moyenne à 42,4 % du nombre total de membres

Bien entendu, la campagne «*Comptez avec nous!*» n'a pas été une action isolée; elle a été largement soutenue par le travail de l'Académie d'organisation de la CSI et par la campagne de la CSI pour les droits des femmes au travail (*Labour Rights for Women LRW*). Cette campagne LRW avait pour objectif de donner aux femmes les moyens de défendre leurs droits sur le lieu de travail en se syndiquant, en renforçant leur participation et leur rôle de dirigeantes pendant les négociations collectives et le dialogue social, et en sensibilisant davantage les syndicats et le public à ce qui porte le plus préjudice aux femmes sur le marché du travail. La campagne LRW était destinée aux femmes qui travaillent, aussi bien dans l'économie formelle que dans l'économie informelle, en accordant une attention particulière aux jeunes travailleuses.

Comme le montre cette publication, la campagne «*Comptez avec nous!*» atteste de l'imagination des militantes, des dirigeantes syndicales et des femmes syndicalistes jeunes et moins jeunes. Cette campagne a créé un réel changement dans le mouvement

syndical, comme le révèle cette citation de la CUT Brésil: «*La parité entre hommes et femmes est un nouveau moyen de renforcer la démocratie dans notre centrale nationale, un moyen d'exiger des changements démocratiques et l'amélioration du rôle de dirigeant*».

Les résultats de la campagne «*Comptez avec nous!*» ont été évalués lors de la 3e Conférence mondiale des femmes de la CSI/Assemblée de syndicalisation des femmes en 2017, au Costa Rica. En dépit d'un taux moyen de 42% d'adhésion des femmes dans les syndicats affiliés à la CSI, les femmes sont toujours largement sous-représentées aux postes de dirigeants. Cependant, la forte participation des affiliées à la campagne a permis de progresser, et le taux moyen de représentation des femmes dans les instances décisionnelles supérieures est désormais de 28%, avec 7% des postes les plus élevés qui sont occupés par des femmes.

Il apparaît clairement qu'il reste beaucoup à faire. Les conclusions de l'Assemblée de syndicalisation des femmes appellent les affiliées de la CSI à se mobiliser pour les fonctions dirigeantes et pour la transformation, à intensifier leurs efforts pour parvenir à une représentation égale et équitable des femmes à la direction des syndicats, et à continuer d'élaborer des programmes de mentorat destinés aux jeunes femmes. L'Assemblée reconnaît par ailleurs l'impact des intersectionnalités et la nécessité de «promouvoir l'égalité, l'équité et la fin de la discrimination fondée sur le sexe, la race, l'identité LGBTI, l'âge, le handicap et toute autre forme de discrimination.»

La campagne «*Comptez avec nous!*» a résolument permis d'avancer vers la vision exprimée par l'Assemblée en faveur d'un mouvement syndical féministe inclusif, qui organise les travailleuses non-syndiquées, qu'il s'agisse de migrantes ou de travailleuses de l'économie informelle, de l'économie des emplois précaire, du travail temporaire ou en agence ou de toute autre forme de travail dans laquelle les femmes sont privées de leurs droits et de leurs protections. Les Fédérations syndicales internationales (FSI) et leurs affiliées s'acheminent également vers une meilleure représentation des femmes aux postes les plus élevés. Ensemble, nous sommes sur la bonne voie pour mettre en œuvre la feuille de route qui aboutira à l'équité pour les femmes dirigeantes dans les syndicats.

METTRE EN ŒUVRE LA FEUILLE DE ROUTE: RENFORCER LA DÉMOCRATIE DANS NOS SYNDICATS

PAR TAMARA GAUSI



© CSI/Shanisa Debroey

Les syndicats constituent un pilier indispensable dans toute société démocratique, nous le savons bien. Mais il est tout aussi vrai qu'une véritable démocratie représentative à l'intérieur des syndicats est essentielle à la réussite, à la force et à la survie du mouvement syndical. D'après les derniers chiffres de la Banque mondiale, les femmes représentent près de 50% de la main-d'œuvre mondiale et, selon l'enquête de la CSI sur l'égalité de genre 2017, les taux moyens de représentation des femmes dans les syndicats s'élèvent à 42,2%, mais les femmes sont toujours largement sous-représentées dans les postes de direction, avec une présence de 28% dans les plus hautes instances décisionnelles des syndicats. Les raisons sont multiples: discrimination et harcèlement; «triple difficulté» pour concilier les responsabilités professionnelles et familiales et le militantisme syndical; manque de formation et de mentorat; impossibilité pour les femmes de se porter candidates aux élections, de participer aux instances décision-

nelles et de faire partie des équipes de négociation collective.

Les choses commencent à changer peu à peu et, avec ses nombreuses campagnes, la Confédération syndicale internationale (CSI) s'efforce d'accroître le nombre de femmes syndicalistes, aussi bien à la base qu'à la direction des syndicats. La campagne «*Décisions pour la vie*» a donné les moyens d'agir à une nouvelle génération de jeunes femmes dirigeantes de 14 pays, et la campagne pour les droits des femmes au travail a contribué à syndiquer des femmes occupant des emplois précaires et a encouragé la participation des femmes à la négociation

collective et au dialogue social. La campagne «*12 ratifications en 2012* », menée en collaboration avec l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA), et avec la Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD) et ses alliées, est à l'origine de réformes du droit du travail dans plus d'une cinquantaine de pays et a donné lieu à 25 ratifications de la Convention n°189 de l'OIT. Il convient également de citer la campagne phare «*Comptez avec nous! – Les femmes dirigeantes*» qui a fixé en 2014 l'objectif ambitieux d'atteindre 30% de femmes dans les instances décisionnelles de 80% des affiliées de la CSI d'ici au Congrès de 2018 de la CSI, qui se tiendra en décembre. Les syndicats qui se sont engagés à respecter cette cible de 30% – le pourcentage minimum requis dans les statuts de la CSI – avaient également l'obligation d'augmenter de 5% le nombre de femmes membres.

Plus d'une centaine d'affiliées ont adhéré à la campagne, et 20 autres y ont participé activement. Cinq plans d'action régionaux ont été mis au point, et 60 affiliées ont créé leur propre plan. C'était un objectif ambitieux et s'il reste des progrès à réaliser, la campagne a permis d'accélérer l'augmentation du nombre de femmes aux postes décisionnels, tout en insistant sur la diversité des méthodologies et des stratégies de campagne utilisées. Par exemple, la confédération syndicale australienne *Australian Council of Trade Unions* (ACTU), qui impose une proportion d'au moins 50% de femmes au Conseil exécutif national, compte 35 postes sur 65 occupés par des femmes, dont Sally McManus, la secrétaire de l'ACTU, et Michele O'Neil, la présidente (c'est-à-dire les deux postes les plus élevés de l'ACTU).

Il a fallu l'adoption de résolutions, de recommandations et de quotas, la création et le financement de réseaux de femmes, la formation et l'enseignement pour les femmes comme pour les hommes, la diffusion médiatique, ainsi que l'engagement des hommes et des dirigeants syndicaux, pour commencer à éliminer les obstacles à la participation des femmes aux postes de direction. Cela a également nécessité une reconnaissance du problème et une réelle volonté de transformer les déséquilibres entre hommes et femmes, la mentalité patriarcale et les pratiques centrées sur les hommes au sein des syndicats. Ce travail n'est pas terminé mais il existe de nombreux exemples motivants sur la manière dont les syndicats ont réussi à renforcer la démocratie pour établir un programme de négociation collective inclusif.

«LA PARITÉ NE SUFFIT PAS, NOUS DEVONS OBTENIR UN PARTAGE ÉQUITABLE DU POUVOIR»

Prenons l'exemple de la CUT Brésil. En 2015, elle est devenue la première fédération syndicale nationale à établir la parité hommes-femmes dans ses instances décisionnelles au niveau national et au niveau des États. D'après Junéia Martins Batista, la secrétaire nationale des travailleuses de la CUT Brésil, cet aboutissement est le fruit d'une décennie de combat. «*Lorsque la CUT a été créée en 1983, sur 30 dirigeantes, il n'y avait que deux femmes. Alors les femmes ont commencé à s'organiser. En 1986, la CUT a mis en place le Comité national des travailleuses. C'était le début d'un long débat sur l'autonomisation des femmes,*» ajoute-t-elle.

La CUT, qui est la plus grande centrale nationale d'Amérique latine et la cinquième au plan mondial, a toujours été à l'avant-garde de la lutte pour l'égalité de genre et, au fil des années, elle a remporté des victoires fondamentales dans ce domaine:

- aussitôt après la création du Comité, la CUT a lancé une campagne «*Gardereries pour tous*» afin d'essayer de compenser le manque de services de garderie pour les femmes qui travaillent;
- en 1991, la CUT était le premier syndicat à adopter une résolution en faveur de la dépénalisation et de la légalisation de l'avortement;
- en 1994, elle a approuvé un quota de 30% (pour les deux sexes mais, dans la pratique, pour les femmes) dans ses conseils exécutifs au niveau national et dans les États;
- en 2003, le Comité national des travailleuses a obtenu un statut exécutif et est devenu le Secrétariat des femmes;
- en 2010, la CUT a commencé à militer pour la Convention n°189 de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques et, en février dernier, le Brésil a ratifié sa propre législation sur les travailleurs domestiques;
- en 2010, la CUT a décidé d'aller au-delà des quotas. «*Nous voulions la parité,*» affirme Junéia Martins Batista. Cette mesure a été approuvée au Congrès de la CUT en 2012 et a été pleinement mise en œuvre en 2015.

Initialement, la résistance était assez forte. «*Au début, les hommes disaient qu'il n'y avait pas assez de femmes disponibles,*» explique Junéia Martins Batista. Même lorsque plusieurs femmes sont devenues dirigeantes, elles avaient clairement l'impression qu'on ne les laissait pas diriger. «*C'est à ce moment-là que je me suis dit, en tant que secrétaire des femmes: 'La parité ne suffit pas, nous devons obtenir un partage équitable du pouvoir de décision'*» Comme à la CUT Brésil, plusieurs syndicats qui ont répondu à l'enquête de la CSI sur l'égalité de genre 2017 ont fait référence à diverses stratégies qui ont conduit à l'adoption ou à l'application d'une politique de quotas, depuis la syndicalisation d'une masse critique de femmes jusqu'à la réalisation d'enquêtes et d'audits de genre et à l'adoption d'une politique de quotas au Congrès.

Pour Junéia Martins Batista, un des principaux objectifs est désormais de voir une femme à la tête de la CUT. Au niveau de la

centrale nationale, il y a déjà une vice-présidente (Carmen Helena Ferreira Foro) et une secrétaire générale adjointe (Maria Aparecida Faria), mais jamais une femme n'a présidé la CUT. *«Je suis une féministe qui croit à l'autonomisation des femmes et je pense que les femmes doivent présider la CUT parce que le moment est venu.»*

■ CHANGER LES RÈGLES, COMBATTRE LE HARCELEMENT LIÉ À LA MATERNITÉ

Pour la secrétaire de la confédération syndicale australienne ACTU, Sally McManus, être à la tête d'une centrale nationale dirigée par des femmes depuis deux décennies ne signifie pas que la bataille pour l'égalité aux plus hautes instances est terminée: *«Le fait de rendre l'égalité obligatoire en adoptant des règles s'est révélé essentiel pour remédier aux désavantages historiques, aux préjugés inconscients et aux considérations politiques qui font obstacle à l'égalité. Lorsque les femmes ont commencé à occuper des postes de direction dans notre mouvement, le principe s'est normalisé. La difficulté est d'étendre cette règle à toutes les parties de notre mouvement, en particulier dans les secteurs où il existe une forte ségrégation sexuelle, et de changer les attentes vis-à-vis des dirigeants, qui empêchent souvent les femmes (ou les hommes) ayant des enfants en bas âge ou devant s'occuper d'autres membres de la famille d'accomplir ces deux rôles.»*

L'ACTU mène actuellement une campagne intitulée *«Change the Rules»* (Changer les règles), qui est également le thème du 4e Congrès mondial de la CSI en décembre prochain, dont le but est d'améliorer la sécurité de l'emploi et la rémunération des travailleurs. Les femmes faisant souvent partie des travailleurs les plus vulnérables de la société, de nombreuses demandes fondamentales leur sont spécifiquement consacrées, telles que: des aménagements de travail souples pour les parents et les aidants; un salaire décent qui permettrait d'augmenter le salaire de 2,3 millions de travailleurs; une modification du régime des retraites afin que les femmes ne soient pas désavantagées lorsqu'elles arrêtent de travailler pour s'occuper de leurs enfants; des mesures destinées à supprimer les disparités salariales entre hommes et femmes.

Une autre demande importante de l'ACTU – mise en avant dans une campagne parallèle intitulée *«We Won't Wait»* (Nous n'attendrons pas) – porte sur le congé payé de 10 jours pour violence familiale et domestique. *«Le fait de quitter un environnement domestique violent peut générer de réels coûts financiers,»* déclare Sally McManus. *«D'après une étude réalisée par l'ACTU en 2017, ces coûts s'élèvent à 18.000 dollars australiens et il faut 141 heures en moyenne pour parvenir à s'extraire d'une relation familiale violente,»* en comptant les frais occasionnés, entre autres, par la location d'un camion de déménagement, le recours à un avocat et un nouveau loyer. Depuis août 2018, des millions de travailleurs/euses australiens peuvent bénéficier d'un congé non rémunéré de cinq jours en cas de violence familiale, suite à une décision rendue par la Commission du travail équitable, mais les syndicats estiment que ce n'est pas suffisant. *«Suggérer que cinq jours de congé non payé vont aider les personnes dans cette situation revient à ignorer délibérément la réalité tout en affirmant qu'on a 'fait quelque chose' pour régler le problème,»* souligne Sally McManus. *«Cette campagne est importante parce que la vie des personnes qui travaillent est importante. Et cela vaut certainement*

plus que cinq centimes par jour [selon l'estimation de ce que coûte aux employeurs le congé payé pour violence familiale].»

En 2013, la confédération syndicale japonaise JTUC-Rengo a adopté un Plan global à long terme pour la promotion de l'égalité de genre dans le but, entre autres objectifs, d'accroître sensiblement le nombre de femmes dirigeantes aux postes décisionnels d'ici à 2020, et de combattre le problème du harcèlement lié à la maternité (c'est-à-dire la discrimination à l'encontre des femmes enceintes, en congé de maternité ou qui reviennent au travail après une naissance). *«Au Japon, les femmes font l'objet de discrimination dès lors qu'elles ont des enfants,»* a confié à *Equal Times* Tomoko Yoshino, vice-présidente de JTUC-Rengo, lors de la Conférence mondiale des femmes de la CSI/Assemblée de syndicalisation des femmes au Costa Rica, en octobre dernier. *«De nombreuses femmes doivent encore choisir entre la vie familiale et la carrière professionnelle. Beaucoup sont obligées de quitter leur emploi, ou elles sont parfois déplacées ou mutées pour occuper un autre emploi ou travailler dans un autre service. Elles ne peuvent pas poursuivre leur carrière, simplement parce qu'elles veulent un bébé.»* Bien que le harcèlement à l'encontre de la maternité soit interdit par la loi sur l'égalité des chances en matière d'emploi et par la loi sur le congé parental et familial, JTUC-RENGO participe à plusieurs actions pour protéger les femmes enceintes et allaitantes, par exemple en menant des enquêtes pour recenser les cas de harcèlement lié à la maternité sur le lieu de travail et en offrant de l'aide aux femmes qui en sont victimes. Le syndicat a également réalisé un guide sur le harcèlement contre la maternité, qui donne des conseils aux femmes pour trouver un équilibre entre, d'un côté, la grossesse et la parentalité et, de l'autre, le travail.

■ «ORGANISEZ, SYNDIQUEZ, AFFILIEZ»

Ana Francisca Soto, la directrice du Comité national des femmes de l'Alliance syndicale indépendante du Venezuela (ASI Venezuela), est à la tête d'un service qui a mis en place une dynamique campagne *«Comptez avec nous!»*, qui a quasiment permis d'atteindre la parité entre hommes et femmes dans la composition des délégué(e)s au Congrès (48%), tout en instaurant des réseaux et des mécanismes pour inciter davantage de

femmes à se présenter aux élections. «*En ce qui concerne les objectifs à long terme et à court terme, notre objectif était de renforcer le pouvoir des femmes qui travaillent. Comment? En les encourageant à se syndiquer. Dans quel but? Pour qu'elles fassent partie des comités exécutifs des syndicats, à des postes décisionnels. Par exemple, je suis la secrétaire chargée de la syndicalisation pour le Syndicat des travailleurs des établissements éducatifs de l'État de Lara. Quand j'ai pris en charge le secrétariat en 2014, nous avions 5.600 membres. Aujourd'hui, c'est avec une immense fierté que je peux dire que notre base syndicale dépasse les 9.000 adhérents. Le mois dernier, 1.400 travailleurs se sont syndiqués, grâce à la campagne "Comptez avec nous!" et à ses principes: organisez, syndiquez, affiliez.*»

Pour le Syndicat national des travailleurs de l'Angola (UNTA-CS Angola), la mise en place de la campagne de la CSI «Comptez avec nous!» a fortement dynamisé la représentation féminine. Le syndicat a pulvérisé l'objectif de 5% en réalisant une formidable augmentation de 17% de femmes à sa base. Il convient toutefois de noter que ces chiffres résultent des avancées précédentes: les taux d'adhérentes sont passés de 5% à 40% après la création d'un comité des femmes en 1998. «*Cette campagne nous a aidés à sensibiliser les femmes qui travaillent, en particulier au sujet de la syndicalisation. Et elle nous a permis de convaincre les gens que les femmes ont autant d'importance pour le mouvement syndical que les hommes,*» précise Maria Fernanda Carvalho Francisco, la secrétaire générale assistante de l'UNTA-CS Angola et présidente adjointe de la CSI. La campagne «Comptez avec nous!» a été mise en place dans les 18 provinces du pays, avec le soutien des dirigeants (majoritairement masculins), «*et c'est grâce à cela qu'un plus grand nombre de femmes ont rejoint le mouvement syndical,*» fait-elle remarquer.

«*Chez les affiliées de la CSI, par région, c'est l'Europe qui compte le pourcentage le plus élevé de femmes syndiquées, avec 51,16 %; l'Afrique arrive en deuxième position avec 45,4 %; aux Amériques, 44,2 % des adhérents sont des femmes, contre seulement 34,1 % en Asie-Pacifique*»

Maria Fernanda Carvalho rappelle le rôle du Comité national des femmes de l'UNTA-CS – le Comité national pour les femmes syndiquées – pour aider son syndicat à enregistrer une telle progression. «*Notre objectif principal n'est pas seulement l'autonomisation des travailleuses mais aussi la lutte pour assurer aux femmes un avenir meilleur.*» À cette fin, l'UNTA-CS Angola met en œuvre un programme, dénommé «*Travail décent pour les travailleurs informels,*» qui «*nous a permis d'approcher les travailleurs informels et, en ce moment, nous élaborons un programme en collaboration avec le gouvernement et les banques pour favoriser l'autonomisation de ces femmes.*» Un groupe de 500 femmes participent actuellement à ce programme, dans le but de faire passer peu à peu leur emploi du secteur informel au secteur formel.

«*Par exemple, les banques ont accordé des crédits à ces femmes pour qu'elles puissent arrêter de vendre des marchandises dans la rue et, à la place, monter des petits commerces dans les lieux et des secteurs qu'elles ont-elles-mêmes identifiés.*»

Malheureusement, d'après Maria Fernanda Carvalho, le succès de son syndicat auprès de la base syndicale ne correspond pas à la situation au sommet. «*Les femmes de l'UNTA ont du mal à accéder aux postes de dirigeantes. Sur les 18 provinces de notre pays, seulement deux comptent des femmes aux postes de direction. Dans les fédérations et des syndicats nationaux, il n'y a pas de femmes. C'est une considérable difficulté pour nous.*» Selon elle, diverses raisons expliquent ce phénomène, à commencer par le fait que les élections se déroulent avec des listes fermées, dans lesquelles les candidates féminines sont mélangées à une multitude d'homologues masculins, et du fait de la prédominance de la mentalité patriarcale, y compris de la part des femmes. «*Les gens, et même les femmes, ont encore tendance à faire davantage confiance aux hommes qu'aux femmes. Les gens relèvent les erreurs d'une femme sans reconnaître ses qualités, alors qu'ils votent pour un homme sans même savoir s'il est compétent pour la mission!*»

Maria Fernanda Carvalho garde bon espoir de voir changer les choses – simplement parce que c'est nécessaire. «*Les femmes qui gèrent leur foyer avec un salaire minimum, ou qui travaillent dans le secteur informel sans gagner un salaire minimum, ne vivent pas: elles survivent. Et elles survivent avec tous ces facteurs misogynes externes et internes qui ne les autorisent pas à avoir une meilleure place dans notre société. Mais nous tâchons de surmonter ce problème en renforçant nos actions syndicales, afin d'exiger de meilleures conditions pour tous les travailleurs, mais plus particulièrement pour les femmes qui travaillent.*»

«UNE AVANCÉE RÉVOLUTIONNAIRE»

L'Union générale tunisienne du travail (UGTT) a récemment réalisé une remarquable progression en ce qui concerne les femmes dirigeantes. Lors de son 23e Congrès, qui a eu lieu entre le 22 et le 25 janvier 2017, pour la première fois trois femmes

ont été élues à des postes décisionnels. « Une avancée majeure a été obtenue avec l'élection démocratique de trois femmes dans des instances de décision, après 70 ans de combats incessants en faveur de la représentation syndicale féminine dans notre syndicat » constate Sihem Boussetta, la secrétaire générale adjointe chargée de la formation et des relations internationales à l'UGTT et membre du Comité des femmes de la CSI. Naima Hammami est devenue la première membre du bureau exécutif national de l'UGTT à occuper le poste de secrétaire générale adjointe pour la région arabe, les relations internationales et la migration. En outre, des sièges ont été octroyés à des femmes dans deux instances majeures de l'UGTT: Fadhila Militi a été élue membre de la commission du règlement intérieur et Hamida Akkari membre de la commission du contrôle financier et administratif.

« D'abord, des progrès révolutionnaires ont été obtenus à l'issue du 23^e Congrès de l'UGTT », indique Sihem Boussetta, en faisant référence à l'amendement du règlement de l'UGTT proposé pendant le Congrès pour attribuer d'office des postes de direction aux femmes. Un projet d'amendement de l'Article 3 prévoit désormais des quotas pour améliorer la présence des femmes dans les bureaux exécutifs de l'UGTT, et réserve aux femmes au moins deux sièges dans chaque bureau exécutif dans toutes les sections, du niveau local au niveau national.

D'après Sihem Boussetta, « l'instauration des quotas a profondément bouleversé le paysage syndical, mais elle a permis une représentation plus équitable des femmes au sein des structures de prise de décision. » De nombreuses manières, les syndicats ne font que rattraper les progrès considérables réalisés par la politique tunisienne et la société pour défendre les droits des femmes: la

Constitution tunisienne protège les femmes contre les violences fondées sur le genre; un récent projet de loi vise à assurer aux femmes un droit égal à l'héritage; la Tunisie compte plus de femmes députées et de conseillères locales que tous les autres pays de la région; en juin 2018, Souad Abderrahim a été la première femme arabe à être élue à la tête de la municipalité de Tunis. Bien que l'élection de Hammami à l'UGTT soit importante, Sihem Boussetta pense que la lutte en faveur de l'égalité entre hommes et femmes dans le mouvement syndical ne fait que commencer. « Nous avons confiance en Naima Hammami de par ses qualités d'activiste, de femme progressiste et démocrate. Nous sommes convaincus qu'elle fera de son mieux pour devenir la porte-parole des femmes exposées à toutes sortes de violence, de harcèlement et d'exclusion dans le monde du travail. » Sihem Boussetta note également: « L'engagement de Naima Hammami et de ses camarades du bureau exécutif de l'UGTT pour l'égalité homme-femme n'est pas une affaire personnelle: c'est une lutte syndicale. Parce que nous ne pourrions pas faire naître une véritable démocratie et une stabilité sociale tant que les femmes, qui représentent plus de la moitié de la population, seront traitées comme des citoyennes de seconde zone. »



Des dizaines de milliers de manifestants sont descendus dans les rues de Melbourne lors de la mobilisation « Changer les règles » à l'appel de l'ACTU.

METTRE EN ŒUVRE LA FEUILLE DE ROUTE: ACCÉLÉRER LE CHANGEMENT EN PRIVILÉGIANT LES MOUVEMENTS CROISÉS ET LES ALLIANCES STRATÉGIQUES

Il n'est guère étonnant que la recherche d'alliances, qui s'appuient généralement sur le slogan «un préjudice causé à une personne est un préjudice causé à tous», ait toujours été au centre de la force des syndicats. Non seulement les alliances permettent de renforcer la solidarité entre les syndicats, mais elles favorisent en outre la collaboration avec les communautés locales et les mouvements sociaux partageant les mêmes visions pour porter à leur maximum l'impact et les résultats des campagnes de sensibilisation et de lobbying, puisque tout le monde parle d'une seule voix.

Nous avons récemment observé de nombreux exemples de pouvoir résultant d'une véritable constitution d'alliances et de mouvements croisés entre les syndicats et la société civile, en particulier en ce qui concerne les droits des femmes. «*Comisiones obreras* [Commission des travailleurs] est un syndicat qui s'est toujours inscrit dans le mouvement féministe. Nous ne pensons pas qu'il y

ait deux aspects différents: nous sommes à la fois syndicalistes et féministes,» affirme Elena Blasco Martín, la secrétaire en charge de la question des femmes et de l'égalité pour la centrale nationale espagnole. «*Il ne nous semble pas difficile d'établir un lien entre ces deux mouvements. Ils aspirent tous les deux au même objectif, à savoir changer la société et éliminer les inégalités et la violence dues à la mentalité patriarcale.*»

Le matin du 8 mars 2018, une mobilisation d'une force inédite a pris forme: *Comisiones obreras* (CCOO), en alliance avec la *Unión General de Trabajadores* (Union générale des travailleurs d'Espagne – UGT), des orga-



© AP/Alvaro Barrientos

Une manifestante crie des slogans à travers une pancarte sur laquelle il est inscrit «*Así es como se ve una feminista*» (C'est à cela que ressemble une féministe) pendant une manifestation contre la violence sexiste et pour l'égalité des chances au travail, dans le cadre de la grève des femmes du jeudi 8 mars 2018, à Pampelune, dans le nord de l'Espagne. Selon les estimations, cinq millions de femmes espagnoles ont participé à cette grève lors de la Journée internationale des femmes.

nisations féministes et d'autres groupes de la société civile, a lancé un appel aux travailleuses de l'ensemble du pays pour leur demander de quitter leur travail pendant deux heures afin de protester contre les disparités salariales et la violence sexiste. Près de six millions de femmes ont pris part à des grèves, des manifestations et des rassemblements à travers le pays ce matin-là. Plus tard dans la journée, plusieurs centaines de milliers de femmes sont descendues dans les rues de plus de 200 villes espagnoles. *«C'était un événement spectaculaire, une journée historique et une grève historique»,* se rappelle Elena Blasco Martín. *«Pour la première fois, les femmes étaient les protagonistes et, pour la première fois, nous avions un objectif fondamental: le combat pour l'égalité.»*

L'impact de cette action s'est fait ressentir bien au-delà de la seule journée du 8 mars. *«Pour la première fois de l'histoire, les termes 'disparités salariales', 'paupérisation des femmes', 'inégalité', 'discrimination', 'plancher collant', 'plafond de verre' ont cessé d'être exclusivement réservés aux 'féministes folles' comme on nous appelle ordinairement»,* explique Elena Blasco Martín. *«Ces mots sont entrés dans le vocabulaire collectif et, plus important encore, ils sont partagés par l'ensemble de la société.»* Cette mobilisation est à l'origine d'une autre victoire considérable, dans le sens où elle a contraint les forces politiques à choisir un camp: *«On était soit pour, soit contre. Il n'y avait pas de position intermédiaire. Ainsi, on a pu savoir qui était sexiste et qui ne l'était pas.»*

Malheureusement, les manifestations n'ont pas agi comme un coup de baguette magique sur le fléau du patriarcat: *«Les inégalités et la discrimination au travail n'ont pas disparu du jour au lendemain. Il y a encore un nombre important de licenciements, dont 59% concernent des femmes, d'après les données officielles du mois d'août.»* Pour conserver la dynamique créée par sa mobilisation historique, la CCOO utilise les mots-dièses #8MSiempre (8 mars toujours) ou #8MS afin d'inciter les Espagnol(e)s à poursuivre la lutte pour l'égalité de genre. La CCOO s'est également associée à des groupes de femmes et à d'autres syndicats dans le but d'exercer des pressions sur le gouvernement espagnol pour qu'il prévoie le budget nécessaire à la mise en œuvre du Pacte national contre la violence de genre, suite à l'engagement pris en 2017 d'adopter une loi remontant à 2004 pour prévenir la violence fondée sur le genre.

“ L'analyse de la CES relative aux équipes de direction chez ses affiliées révèle que 50% de l'équipe, ou plus, est féminine dans 15 confédérations et que sept confédérations n'ont aucune femme aux postes de direction ”

«[La loi organique 1/2004] reposait sur une vision et une approche globales de tous les domaines dans lesquels des mesures étaient nécessaires pour lutter contre la discrimination structurelle illustrée par la violence à l'encontre des femmes», note Elena Blasco Martín. *«Cela passe par la reconnaissance des droits du travail, de la sécurité sociale, de l'aide sociale et de l'assistance juridique, par exemple, pour les femmes victimes de violence de genre, et par une meilleure sensibilisation au fait que la violence contre les femmes est un pro-*

blème social.» Cependant, les gouvernements précédents n'ont pas prévu de budget suffisant pour appliquer la loi et, à ce jour, elle a une incidence minime. Mais Elena Blasco Martín et ses collègues n'ont pas l'intention de baisser les bras tant que cette loi ne sera pas réellement appliquée: *«La CCOO exige de toute urgence la mise en œuvre du Pacte national contre la violence de genre et une transparence absolue de son financement pour garantir de manière effective l'application des mesures promises»,* ajoute-t-elle.

MANIFESTER POUR LA LÉGALISATION DE L'AVORTEMENT ET L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE SEXISTE

En mai dernier, les Irlandais(e)s ont massivement voté contre une des lois sur l'avortement les plus restrictives du monde. Cette victoire historique résulte d'une vaste campagne *«Repeal the 8th»* (Abrogez le 8e amendement) qui a commencé à gagner du terrain en 2016 et a bénéficié de l'important soutien de la confédération syndicale irlandaise Irish Congress of Trade Unions (ICTU). En novembre 2016, l'ICTU a publié une déclaration sur son site Internet dans laquelle David Joyce, le responsable de l'égalité de l'ICTU, annonçait: *«L'ICTU s'est opposée à cet amendement en 1983 [lorsqu'il a été proposé, interdisant de fait l'avortement] et elle s'y oppose toujours, 33 ans plus tard. C'était déjà une mauvaise politique à l'époque, et rien n'a changé en 2016. Nous sommes la plus grande organisation de la société civile de l'île et nous soutenons le mouvement des femmes de 2016 qui demande l'abrogation de l'article 40.3.3. Les femmes représentent plus de la moitié des membres syndicaux en Irlande et il est inacceptable que leur pays applique une loi qui met leur santé et leur vie en danger, qui les criminalise et les contraint à se rendre à l'étranger pour recourir à un avortement sûr et légal.»*

Cette année également, en Argentine, plusieurs millions de femmes de l'ensemble du pays et de toutes les catégories de la société ont fait la une à l'échelle mondiale en militant pour la légalisation de l'avortement. En août, le sénat argentin a finalement rejeté le projet de loi sur la légalisation de l'avortement au cours des 14 premières semaines de la grossesse, mais la campagne a tout de même réussi à imposer un débat sur l'autonomie des femmes, en particulier en matière de santé reproductive.



Le 14 juin 2018, des milliers de personnes se sont retrouvées devant la Chambre des députés d'Argentine. Elles portaient un foulard vert, symbole d'une revendication de longue date: la légalisation de l'avortement.

Comme l'explique Alejandra Angriman, la secrétaire des femmes et de l'égalité des chances pour la *Central de Trabajadores de la Argentina – Autónoma* (Centrale des travailleurs d'Argentine – autonome – CTA), ce moment symbolique n'est pas survenu par enchantement: «*Notre syndicat a toujours participé au mouvement des femmes. Nous sommes associés à la campagne nationale pour le droit à l'avortement, et nous sommes le seul syndicat qui participe à la campagne pour le droit à un avortement légal, sans danger et gratuit, depuis son lancement.*»

Tout a commencé par une réunion. «*En Argentine, il existe une chose unique au monde. Depuis 34 ans maintenant, les femmes se réunissent une fois par an pendant trois jours [en octobre] pour discuter de leurs problèmes,*» indique-t-elle. Ce qui a débuté en 1984 avec 1000 femmes concerne aujourd'hui jusqu'à 60.000 femmes et filles de tous les âges dans le cadre d'une manifestation dénommée la «*Réunion nationale des femmes.*»

Cette campagne de dépénalisation de l'avortement (qui est devenue par la suite un appel à la légalisation) a commencé il y a 12 ans et plaidait en faveur de cours d'éducation sexuelle, d'une éducation laïque, du droit à la contraception et de la fin de la violence contre les femmes, tout particulièrement du féminicide – un véritable fléau en Argentine. Dans le même esprit que la campagne brésilienne de 2005, «*La violence contre les femmes n'est pas le monde que nous voulons*», organisée par la CUT et une coalition d'organisations féministes brésiliennes pour attirer l'attention sur la violence sexiste dans le monde du travail, les militantes féministes argentines ont réussi à réunir une «*armée nationale de femmes*» qui sont descendues dans les rues pour revendiquer leurs droits.

Il est important de souligner que les rassemblements pour la légalisation de l'avortement en Argentine sont apparus à partir du mouvement #NiUnaMenos (pas une de moins), lors duquel plusieurs dizaines de milliers de femmes ont manifesté, et beaucoup plus encore se sont mobilisées dans les médias sociaux, pour exiger la sécurité des femmes et des filles suite à une série de crimes violents. L'Argentine détient l'un des pires records de la région en matière de violence fondée sur le genre (d'après

les statistiques de 2017, une femme meurt toutes les 29 heures du fait de violences familiales) et, le 3 juin 2015, près de 300.000 personnes ont défilé dans le centre-ville de Buenos Aires sous la bannière #NiUnaMenos, obligeant le gouvernement argentin à étudier sérieusement la mise en œuvre de la législation contre le féminicide qui avait déjà été adoptée en 2009, tout en sensibilisant la population à une question perçue depuis trop longtemps comme faisant «*simplement partie de la culture.*»

SYNDIQUER ET DONNER LES MOYENS D'AGIR AUX TRAVAILLEUSES DU SECTEUR INFORMEL

Les femmes sont représentées de manière disproportionnée dans les catégories de travail informel les plus fragiles (telles que le travail domestique, l'agriculture et le travail à la maison peu rémunéré). C'est pourquoi l'autonomisation des travailleuses du secteur informel est essentielle, non seulement pour faire progresser l'égalité de genre et le travail décent, mais aussi pour assurer la croissance du mouvement syndical.

Il existe une multitude d'exemples d'actions fructueuses menées par les syndicats pour syndiquer les travailleuses de l'économie in-

formelle, en particulier dans l'hémisphère sud, où le travail dans le secteur informel est souvent la norme. En République démocratique du Congo, par exemple, la Confédération syndicale du Congo (CSC) cherche à syndiquer les marchands et leur propose d'accéder à la microfinance et aux coopératives mutuelles de santé. Au Kenya, l'organisation syndicale *Central Organisation of Trade Unions Kenya* (COTU-K) est de plus en plus présente aux côtés des travailleurs de l'économie informelle pour représenter leurs intérêts à l'aide du dialogue social. Par exemple, les travailleurs de l'économie informelle peuvent désormais contribuer au Fonds national d'assurance hospitalière pour une contribution mensuelle d'environ 5 dollars. La COTU-K a également réussi à négocier une augmentation de salaire minimum de 18% en 2017, ce qui permet à la plupart des travailleurs de l'économie informelle de gagner suffisamment d'argent pour passer au-dessus du seuil de pauvreté internationale. En outre, les travailleurs domestiques des grandes villes kenyane – Nairobi, Mombasa et Kisumu – bénéficient désormais de salaires mensuels avoisinant 130 dollars, alors qu'ils ne gagnaient pas plus de 30 dollars par mois auparavant.

“ Selon les données communiquées par 82 affiliées, 37 affiliées ont constaté une augmentation à la fois du nombre d'adhérentes et du nombre total de membres, alors que plus d'un tiers (29 affiliées) n'ont noté aucun changement ”

Concernant les travailleurs domestiques, la Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD), presque exclusivement dirigée par des femmes, a réalisé de considérables avancées pour protéger et faire progresser les droits des travailleurs domestiques à l'échelle planétaire. Depuis qu'elle est passée du statut de réseau à celui de fédération en 2013, la FITD compte aujourd'hui 67 affiliées dans 54 pays, ce qui représente plus de 600.000 travailleurs domestiques syndiqués. La plupart est syndiquée, bien que certains adhèrent à des associations, des réseaux et des coopératives de travailleurs. Les succès de la FITD portent notamment sur le rôle qu'elle a joué dans l'adoption d'une nouvelle loi en 2017 qui donne pour la première fois des droits aux travailleurs domestiques employés au Qatar, et dans l'approbation récente, au Pérou, de la ratification de la Convention n°189 de l'OIT sur le travail décent pour les travailleuses domestiques en juin dernier, ce qui fait du Pérou le 26e pays à avoir ratifié la Convention. La FITD organisera son deuxième Congrès en novembre 2018 au Cap, en Afrique du Sud, sur le thème «*Restons forts et unis: égalité des droits, respect et justice pour les travailleurs domestiques*». Selon la présidente de la FITD, Myrtle Witbooi, qui s'est entretenue avec *Equal Times* en 2013 au moment de l'entrée en vigueur de la Convention n°189, l'essentiel pour promouvoir les droits des travailleurs domestiques est la sensibilisation et l'éducation. «*Vous voyez, si vous croisez une travailleuse domestique dans la rue et que vous lui demandez si elle connaît la Convention n°189, elle va vous regarder bizarrement en pensant que vous êtes fou. Mais si vous lui demandez: 'Qu'est-ce qui pourrait améliorer votre vie?', elle vous répondra: 'Je veux un*

salaire décent et des heures de travail décentes' et après, elle saura de quoi il s'agit. La Convention n°189 ne sert à rien si ce n'est qu'un bout de papier. Nous devons faire en sorte qu'elle devienne une réalité.»

«LE MONDE NOUS REGARDE»

Un des plus beaux exemples de réussite de la lutte pour l'égalité de genre, depuis des décennies, nous vient d'Islande. Le 1er janvier 2018, l'Islande est devenue le premier pays au monde à appliquer légalement un salaire égal pour un travail de valeur égale. Même si l'Islande disposait déjà d'un arsenal juridique permettant d'imposer l'égalité de salaire pour les hommes et les femmes depuis 1961, les Islandaises gagnaient toujours entre 14% et 20% de moins, en moyenne, que leurs homologues masculins. Désormais, avec la nouvelle loi sur l'égalité salariale, les entreprises et les institutions de 25 employé(e)s ou plus auront l'obligation juridique d'appliquer la norme sur l'égalité salariale, ou feront l'objet d'un audit avant de recevoir leur attestation sur l'égalité de salaire, qui devra être renouvelé tous les trois ans. Marianna Traustadóttir, conseillère sur l'égalité pour la Confédération islandaise du travail (ASÍ), fut l'une des figures de proue de ce processus, qui est à ses yeux l'un des plus grands succès de son pays dans le domaine du dialogue social.

«*Nous sommes en 2018 et le monde se dit: 'Bravo, l'Islande, vous avez adopté cette loi!' mais ce fut un périple de 10-12 ans, qui a réellement commencé en 2006, alors que nous étions en plein essor économique, avec les banques. Tout le monde avait un salaire vraiment élevé, mais on voyait bien que les écarts de salaire entre hommes et femmes augmentaient, alors nous nous sommes dit: 'Il faut faire quelque chose,'*» explique-t-elle. Ce premier «*quelque chose*» est apparu au moment des conventions collectives signées entre l'ASÍ et l'Association islandaise des employeurs: «*En 2008, nous avons décidé de mettre au point une forme de système d'attestation sur l'égalité de salaire.*» En raison du renforcement du mécanisme tripartite en Islande (où la densité syndicale est d'environ 90%), le gouvernement a accepté d'amender la loi sur l'égalité de genre pour intégrer une disposition provisoire sur l'égalité des salaires et, en conséquence, les syndicats ont dû élaborer un système d'attestation. «*La norme et l'attestation sur l'égalité salariale reposent en fait sur cet accord tripartite.*»

Les responsables gouvernementaux des ministères du Travail et des Finances, la confédération des employeurs et l'ASÍ ont alors décidé de créer une norme sur l'égalité salariale en s'appuyant sur la Convention n°100 de l'OIT, qui demanderait aux employeurs de prouver qu'ils versent le même salaire à leurs employés, hommes et femmes. «C'était la première fois qu'une norme était créée à partir de zéro en Islande, et il s'agissait également de la première norme au monde sur l'égalité de genre, alors c'était un énorme défi.» Ce qui était censé se faire en une année a fini par se faire en quatre ans mais, en 2012, la norme sur l'égalité salariale a été approuvée, et plusieurs entreprises se sont portées volontaires pour demander leur attestation.

“D'après l'enquête sur l'égalité de genre réalisée en 2018 par la Confédération européenne des syndicats (CES), sur 39 confédérations, 11 comptent des femmes aux postes de direction les plus élevés”

Marianna Traustadóttir reconnaît qu'elle a été aussi surprise que tout le monde de voir cette norme devenir une loi contraignante. «Sincèrement, quand nous avons lancé le processus, nous n'avons jamais pensé que nous arriverions jusque-là. La discussion entre les partenaires sociaux portait toujours du principe que les mesures étaient volontaires, comme la certification ISO 9001 [la norme internationale qui définit des conditions pour les systèmes de gestion de la qualité] et ISO 140001 [l'ensemble de normes liées au management environnemental]. Je suis sûre que si les employeurs avaient su que cette norme deviendrait une loi, ils ne l'auraient jamais approuvée!» confie Marianna Traustadóttir. «Les employeurs ne veulent pas de règles ni de réglementations. Mais ils se sont tout de même associés aux syndicats par la suite pour améliorer la mise en œuvre de la norme.»

En effet, l'amendement de l'article 19 de la loi sur l'égalité de statut et l'égalité des droits entre les femmes et les hommes a vu le jour parce que tous les partenaires sociaux concernés s'étaient engagés à garantir un salaire égal pour un travail de valeur égale, même si cela signifiait que chaque groupe devait ensuite joindre l'acte à la parole. «Au sein d'ASÍ, nous avons estimé que nous, les syndicats, nous avions une grande responsabilité parce que nous avons mis cette question en avant dans nos conventions collectives et que c'était une bonne chose pour le marché du travail, alors le gouvernement en a payé la moitié, les syndicats un quart et les employeurs le quart restant.»

Maintenant, la prochaine étape réside dans la mise en œuvre de la norme, ce qui requiert également la participation bienveillante de tous les partenaires sociaux. «Par exemple, après notre entretien, j'ai une réunion avec des représentants de plusieurs syndicats, de la communauté universitaire, du secteur public, du ministère des Finances, du ministère du

Travail, des employeurs et des communes – c'est-à-dire tous les acteurs en lien avec les conventions collectives. Nous nous réunissons régulièrement parce que nous devons nous mettre d'accord sur la manière de contrôler le marché du travail et veiller à ce que les lieux de travail obtiennent leurs attestations obligatoires.»

Marianna Traustadóttir explique que son syndicat et elle-même ressentent une profonde responsabilité et qu'ils sont résolus à assurer la réussite de la norme sur l'égalité salariale et de l'attestation. «En collaboration avec le gouvernement et les employeurs, cette norme est notre bébé. Ce sera un parcours semé d'embûches, notamment parce que l'attestation se trouvait dans un environnement qui n'était peut-être pas prêt à prendre en compte tous les lieux de travail du pays, alors nous avons des obstacles 'intéressants' à surmonter. Mais le monde nous regarde, et tous les acteurs impliqués sont motivés pour travailler très rigoureusement et minutieusement pour obtenir un bon résultat auquel nous croyons tous. Si nous y parvenons, je pense que d'ici cinq-dix ans, l'ensemble du marché du travail islandais aura profondément changé – dans le bon sens.»



© Ámör Birisson

Le 24 octobre 2016, des milliers de gens venus de toute l'Islande ont participé à la cinquième «Grève annuelle des femmes» pour demander l'égalité salariale et la fin des violences contre les femmes.

METTRE EN ŒUVRE LA FEUILLE DE ROUTE: LES RÉSEAUX, UN TREMPLIN POUR ACCÉDER AUX FONCTIONS DIRIGEANTES



© AP/Dita Alangkara

Il y a 4 ans, le syndicat indonésien KSBSI a commencé à former les femmes à prendre part aux négociations collectives et à mettre l'accent sur des priorités orientées par le genre, comme l'éducation et la responsabilité de la famille.

Il est extrêmement important de créer des réseaux pour les femmes dans les syndicats, c'est indiscutable. Qu'il s'agisse de réseaux locaux, sectoriels, nationaux ou internationaux, en ligne ou hors ligne, ils permettent aux femmes non seulement d'établir des stratégies et de se soutenir mutuellement, mais aussi de bénéficier d'un accès indispensable aux fonctions dirigeantes et aux postes de dirigeants élus. Au sein du mouvement syndical, certains posent encore la question: «*Pourquoi avez-vous besoin d'une instance distincte pour les femmes?*» ou «*Quel est l'intérêt d'un comité des femmes?*» mais ces structures constituent des espaces protégés nécessaires à la recherche de politiques d'égalité de genre et à la mise en place de la prochaine génération de femmes dirigeantes. Une des plus grandes difficultés consiste toutefois à veiller à ce que les syndicats intègrent l'égalité de genre dans l'ensemble de leurs structures et programmes organisationnels – pour transformer positivement le mouvement.

Au plan international, citons l'exemple de la Conférence mondiale des femmes organisée tous les quatre ans par la CSI, qui rassemble

des délégations du monde entier afin de définir la marche à suivre pour renforcer le pouvoir des travailleuses pendant les quatre années suivantes. Cette conférence contribue ensuite à établir les priorités du Congrès de la CSI, à déterminer la politique et les plans d'action du Comité des femmes de la CSI. Par ailleurs, la CSI dispose de plusieurs campagnes consacrées aux jeunes femmes, comme la campagne «*Décisions pour la vie*», qui vise à donner les moyens d'agir aux jeunes femmes syndicalistes de 18 à 35 ans. Par exemple, pour Natalia Levytska, la présidente adjointe de la Confédération des syndicats libres d'Ukraine (KVPU), la campagne «*Décisions pour la vie*» en 2008 a été un moment déterminant de sa carrière. «*La campagne m'a vraiment aidée, comme elle a aidé d'autres femmes syndicalistes, à amé-*

liorer nos compétences de dirigeantes.» Le soutien apporté par son syndicat, et plus particulièrement par le supérieur hiérarchique de Natalia Levytska, le président de la KVPU Mykhailo Volynets, ont joué un rôle fondamental dans son aptitude à utiliser la campagne «Décisions pour la vie» comme tremplin pour accéder à des postes de direction (Natalia Levytska est aussi présidente adjointe du Syndicat indépendant des mineurs d'Ukraine et vice-présidente du Conseil régional paneuropéen de la CSI). «Lorsque ce projet a débuté en Ukraine, la KVPU a fait son possible pour aider les femmes à occuper les postes de direction et pour contribuer à la syndicalisation des femmes sur leur lieu de travail. En conséquence, l'augmentation des femmes dirigeantes a avoisiné les 30%. Nous avons même constaté une hausse du nombre de femmes dirigeantes dans les syndicats primaires, notamment dans les secteurs des mines de charbon, à très forte prédominance masculine.»

■ NÉGOCIATRICES ET PRIORITÉS DE NÉGOCIATION SPÉCIFIQUES AU GENRE

D'après Emma Lilifena, qui préside le Comité des femmes de la Confédération indonésienne des syndicats ouvriers pour la prospérité (KSBSI), l'établissement de réseaux, de quotas et de formations à chaque niveau de son syndicat dans l'ensemble du pays a largement contribué à renforcer la situation des travailleuses. La KSBSI réalise non seulement des audits de genre, mais propose aussi des formations sur le rôle de dirigeant destinées aux femmes. Emma Lilifena pense que le travail le plus efficace est celui que réalise la Commission pour l'égalité de genre de la KSBSI, qui se compose de trois femmes et de deux hommes dans 23 provinces. «Nous avons deux grands programmes; l'un porte sur les conseillers et conseillères de genre, l'autre sur les négociations relatives au genre. Le premier s'adresse à toutes les travailleuses et femmes membres de la société civile. Nous avons 15 conseillers et conseillères dans 15 provinces, qui peuvent être contactés par téléphone ou SMS à tout moment pour discuter des problèmes que les femmes peuvent rencontrer sur leur lieu de travail.»

«À partir des données communiquées par 82 affiliées de la CSI, 14,4 % des deux niveaux de direction les plus élevés sont occupés par des femmes»

Il y a environ quatre ans, la KSBSI a également commencé à privilégier la formation des femmes pour les inciter à participer aux négociations collectives au niveau de l'entreprise, afin que les priorités de négociation spécifiques au genre soient discutées – par exemple les services de garde d'enfants. «Pour le moment, nous avons formé environ 90 femmes pour qu'elles mènent des négociations avec la direction de l'entreprise sur les questions liées aux femmes. Par conséquent, certaines de nos conventions collectives prévoient désormais des questions telles que l'égalité salariale, la promotion des femmes à des postes de direction et le congé de maternité.»

La hausse du nombre de négociatrices a entraîné une augmentation directe du nombre de conventions collectives qui tiennent compte des différences entre les sexes. Quatre conventions comportant des dispositions spécifiques au genre, notamment sur l'égalité salariale, ont été conclues en 2012, quatre en 2013, une en 2014 et trois en 2015 (et une quatrième qui portait sur une amélioration des transports et une indemnité de repas pour tous les travailleurs, pas uniquement les femmes). Les dispositions négociées dans ces conventions collectives concernent 26.329 travailleuses, «et d'autres conventions sont toujours en cours de négociation», annonce fièrement Emma Lilifena. «Notre travail a permis une bien meilleure prise de conscience sur la nécessité d'adopter des dispositions sexospécifiques dans les conventions collectives, mais la capacité est encore insuffisante. Il conviendra donc à l'avenir de prévoir davantage de formation pour les négociatrices.»

La KSBSI reconnaît également l'importance d'agrandir ses réseaux. «Nous travaillons très dur pour atteindre les travailleurs des plantations, par exemple. Ils sont très isolés, il faut parfois un ou deux jours de voiture pour aller jusqu'à eux. Et ils sont moins bien informés parce qu'il peut leur être difficile d'accéder à Internet. Mais pour les personnes qui travaillent en ville, nous avons plusieurs groupes WhatsApp qui nous permettent de discuter de nos programmes et aussi de nos problèmes», précise Emma Lilifena. «Nous travaillons aussi en collaboration avec d'autres syndicats et ONG pour lutter contre la violence sexiste, en particulier dans le cadre du soutien à une Convention et à une Recommandation de l'OIT [pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail].» Elle signale en outre que la KSBSI collabore avec de nombreuses provinces locales d'Indonésie pour militer en faveur des droits des femmes sur le lieu de travail. «Dans la province de Sumatra du Nord, nous avons fait campagne avec les autorités locales pour garantir les droits des femmes sur le lieu de travail: congé de maternité et protection contre le harcèlement sexuel, entre autres. Dans le Kalimantan occidental, nous aidons les femmes syndiquées victimes de violences familiales à tenter des actions en justice. Dans les provinces du Kalimantan oriental, du Kalimantan du Sud et de Java occidentale, nous organisons des formations pour les travailleuses domestiques migrantes qui souhaitent aller travailler au

Moyen-Orient et dans les pays du Golfe parce qu'il est important qu'elles connaissent leurs droits avant de partir.»

== PRÉPARER LES JEUNES DIRIGEANTES

Il est indispensable de veiller à ce qu'il y ait toujours une nouvelle génération de jeunes dirigeantes pour assurer le dynamisme du mouvement. La plupart des fédérations syndicales internationales ont mis sur pied divers programmes à cet effet, comme la CSI. Par exemple, UNI Global Union a lancé un programme de mentorat en 2013 pour préparer des jeunes femmes syndicalistes à leur futur rôle de dirigeantes, parallèlement à la campagne «40for40» qui vise à garantir qu'au moins 40% des sièges soient occupés par des femmes dans toutes les structures décisionnelles d'UNI. Au Sénégal, la Confédération des syndicats autonomes (CSA) mène un programme pour les jeunes femmes du mouvement de la jeunesse pour les préparer à diriger et faciliter leur transition vers le mouvement des femmes. D'après Olesia Briazgunova, ex-journaliste et aujourd'hui coordinatrice nationale pour la jeunesse de la confédération ukrainienne KVPU, être une jeune femme syndicaliste n'est pas sans difficultés: *«Franchement, pour moi, la principale difficulté a été d'obtenir le respect de la part des membres du syndicat, parce qu'en tant que jeune femme, il y a parfois... je ne veux pas dire de la discrimination, mais il peut se révéler vraiment difficile de montrer qu'on a les compétences et les connaissances pour accomplir sa mission.»* Olesia Briazgunova salue la qualité du mentorat et de la formation dont elle a bénéficié et les opportunités qui se sont offertes à elle dans le mouvement syndical pour la faire progresser. *«Avec l'aide et les conseils de mes collègues, en particulier Natalia [Levytska] et Mykhailo [Volynets], j'ai compris que je devais beaucoup travailler pour atteindre mes objectifs et devenir une bonne dirigeante pour les jeunes. Il est parfois difficile de travailler avec des hommes syndicalistes plus âgés, mais les temps changent. Comme représentante du comité de la jeunesse, j'ai participé à différentes formations sur les jeunes dirigeants et sur la communication, par exemple, et cela m'a vraiment aidée sur le plan professionnel.»*

Seize affiliées de la CSI ont fait état d'une importante augmentation des taux de femmes syndiquées depuis 2014, et la plupart des affiliées atteignent l'objectif de 5 % ou plus fixé par la campagne *«Comptez avec nous!»*. La plus forte augmentation en pourcentage vient de CGTM Mauritanie (qui a enregistré une hausse de 23%), alors que l'augmentation la plus élevée en nombre a été enregistrée par la Fédération chinoise du travail, à Taïwan (qui compte une hausse de 205.410 femmes).

== L'IMPORTANCE DES MODÈLES DE RÉFÉRENCE

Les réseaux sont indispensables pour permettre aux femmes d'accéder aux fonctions dirigeantes, mais les modèles de référence le sont tout autant, comme le confirme le nombre croissant d'excellents exemples en la matière: la secrétaire générale de la CSI, Sharan Burrow, occupe le poste le plus élevé du mouvement syndical international depuis 2010; Rosa Pavanelli a été élue en 2012 secrétaire générale de l'Internationale des services publics – autre fédération syndicale internationale – et Christy Hoffman a été élue secrétaire générale d'UNI Global Union en juin 2018. Aux niveaux national et sectoriel, une multitude d'exemples peuvent être cités, notamment la récente élection, en septembre 2018, de Zingiswa Losi, la première femme présidente de la confédération syndicale d'Afrique du Sud Congress of South African Trade Unions (COSATU) et, à la tête de la confédération syndicale de Lituanie LPSK, Inga Ruginiene, élue au poste de présidente en mai 2018, et Janina Matuiziene, réélue secrétaire générale – deux femmes étant ainsi pour la première fois à la tête du plus grand syndicat lituanien.

Il est impératif que les femmes syndicalistes aient connaissance d'un plus grand nombre d'exemples de femmes dirigeantes, à tous les niveaux et dans tous les contextes. Même dans un pays comme l'Islande, où l'égalité entre hommes et femmes est nettement en avance par rapport à la plupart des pays, il est tout à fait pertinent de connaître des exemples de femmes dirigeantes dans le mouvement syndical. *«En Islande, de nombreuses femmes font partie du monde politique, dirigent des partis politiques, sont députées ou membres de conseils municipaux, mais dans les syndicats, nous n'avons pas tant de modèles de référence»,* note Marianna Traustadóttir, de la centrale nationale ASÍ. *«Il est très important que les gens, et plus particulièrement les jeunes femmes, aient des exemples positifs de dirigeants qui leur ressemblent.»* Les choses évoluent lentement. En octobre, Drífa Snædal est devenue la 1^{re} femme élue présidente de l'ASÍ – douze personnes, avec une égale répartition hommes-femmes ont aussi été élues au comité central. *«Cette année, notre deuxième plus grande affiliée [le syndicat Efling], le syndicat des travailleurs non qualifiés et spécialisés, a élu pour la première fois de son histoire*

une femme à sa tête, Sólveig Anna Jónsdóttir. C'est très important pour les jeunes femmes, qui ont désormais un modèle de femme dirigeante à prendre en exemple.» La vice-présidence d'ASI est également assurée par une femme, Ingibjörg Ósk Birgisdóttir.

Selon Marianna Traustadóttir, les réseaux revêtent une importance capitale pour les femmes syndicalistes islandaises. «*Une des premières choses que j'ai faites en adhérant à l'ASI en 2005, c'est de créer un réseau pour les femmes. Il n'y en avait pas. Les femmes de l'extérieur de Reykjavik venaient à des réunions sans connaître les autres femmes, et il n'y avait pas de liens entre elles. De nombreuses femmes syndicalistes n'avaient pas de collègues femmes dans leur propre syndicat non plus et elles se sentaient isolées.*» Tous les deux ans, Marianna Traustadóttir organise une retraite de deux jours pour les femmes syndiquées. «*C'est fantastique. Nous allons dans un hôtel à la campagne et nous discutons des dernières questions et des dernières tendances en matière d'égalité entre hommes et femmes. Il y a un nombre de places limité et le nombre de femmes qui veulent venir est toujours supérieur au nombre de places disponibles, mais c'est tellement important que les femmes puissent bénéficier de cette possibilité de se rencontrer et de se soutenir.*»

■ LES DANGERS DE NE PAS TRAVAILLER ENSEMBLE

L'enquête de la CSI sur l'égalité de genre 2017 a mis en évidence de nombreux obstacles à l'accès aux fonctions dirigeantes, indépendamment du continent ou du contexte. Le manque de soutien est notamment à souligner à l'égard des tâches liées aux soins. Les travailleuses ont généralement des responsabilités familiales exigeantes, en tant que femmes, mères, filles, ou les trois à la fois. Pour bon nombre d'entre elles, il est impossible d'ajouter le militantisme syndical à ces responsabilités, d'autant plus que les réunions et les activités de syndicalisation ont souvent lieu à des heures (le soir) et dans des endroits peu pratiques, aussi bien en termes de responsabilités familiales que de sécurité personnelle.

En ce qui concerne l'Indonésie, Emma Lilifena estime que les femmes font face à «*la possibilité et à la difficulté d'assumer un rôle de dirigeante. La possibilité, c'est la constitution du pays qui leur permet de détenir 40% des postes de direction. Une autre réglementation prévoit que 30% de toutes les formations à tous les niveaux – district, province ou niveau national – devraient comprendre des femmes. Mais les femmes sont confrontées à une double difficulté. Non seulement elles travaillent, mais elles*

doivent aussi s'occuper de leur famille», précise-t-elle. La KSBSI fait «*tout ce qui est en son pouvoir pour améliorer la capacité de ses membres. En plus du travail en réseau, nous organisons des formations et des groupes de discussion dans lesquels les femmes syndicalistes peuvent échanger sur leurs expériences. Elles ne parlent pas seulement des problèmes qu'elles rencontrent, mais aussi de la manière dont elles les règlent.*» Au Ghana, la confédération syndicale *Trades Union Congress* a constaté que l'accès à des services de garde d'enfants de qualité constituait un obstacle majeur pour ses adhérentes, alors le syndicat «*donne l'exemple.*» Non seulement il s'est engagé à dispenser des services de garde d'enfants à chaque fois qu'une réunion syndicale est organisée, mais il projette également d'offrir des services de garde à son nouveau siège.

Parmi les obstacles qui empêchent les femmes d'occuper des postes de direction, l'enquête de la CSI sur l'égalité de genre mentionne les entraves à la liberté syndicale et à la négociation collective dans de nombreux pays, le manque général de connaissances des femmes vis-à-vis des droits des travailleurs et de leur droit de se syndiquer, les violences verbales persistantes, le harcèlement en ligne et les dangers physiques auxquels de nombreuses femmes sont exposées dès qu'elles s'expriment ouvertement. Le mouvement syndical ne manque malheureusement pas d'exemples dans ce domaine: Nermin Sherif, la secrétaire générale du syndicat des dockers et des marins de Libye, fait actuellement l'objet d'attaques et de menaces physiques, du seul fait de son militantisme syndical et de son inlassable combat pour défendre les droits des femmes; de nombreuses femmes syndicalistes sont assassinées dans certains pays tels que la Colombie et le Honduras. Même en dehors du mouvement syndical, les femmes dirigeantes qui occupent les niveaux les plus élevés d'engagement politique se heurtent au barrage des attitudes sexistes, souvent sous le couvert d'une sorte de «préoccupation» vis-à-vis des compétences ou de la corruption, comme peuvent en témoigner les précédentes dirigeantes du Malawi (Joyce Banda), du Brésil (Dilma Rousseff) et d'Australie (Julia Gillard). Il n'est pas très difficile non plus de voir comment la misogynie de la base a opéré pour empêcher Hillary Clinton de devenir présidente des États-Unis en 2016.

À partir des données communiquées par 82 affiliées de la CSI, 26 % de femmes ont été élues à des postes supérieurs de direction tels que les présidentes, vice-présidentes, secrétaires générales, secrétaires générales adjointes et trésorières

Alejandra Angriman, de la *Central de Trabajadores de la Argentina – Autónoma* (Centrale des travailleurs d'Argen-

tine – CTA), a identifié un autre obstacle «invisible» à la présence des femmes aux fonctions dirigeantes: la communication. «Par exemple, il peut y avoir de nombreuses collègues femmes dans une réunion, mais cela ne signifie pas qu'elles prendront la parole, contrairement aux hommes, qui vont parler pendant cinq à dix minutes, après quoi un autre homme parlera lui aussi pendant cinq à dix minutes. Les interventions des femmes ont tendance à être plus courtes, nous le constatons très clairement en Argentine», explique-t-elle. «Mais ce type de participation des hommes, qui prennent la parole de cette manière, est très liée au patriarcat, au sexisme. Nous voulons insister sur le fait que la participation des travailleuses est très importante, mais nous devons également penser aux mécanismes qui permettraient aux femmes de s'exprimer», ajoute-t-elle en soulignant le point suivant: «Il y a toujours une tension. Certains hommes ne sont pas très à l'aise en notre présence.»

“ En moyenne, les femmes représentent 28 % des plus hautes instances décisionnelles des syndicats – ce qui avoisine l'objectif de 30 % fixé par la campagne « Comptez avec nous! » ”

Le dernier obstacle à la participation des femmes aux postes de direction, qui a été mentionné à maintes reprises dans les réponses à l'enquête sur l'égalité de genre, est l'attitude et la mentalité des femmes elles-mêmes. «J'ai parfois l'impression que les femmes ne peuvent pas accéder à des postes de direction parce qu'il y a des femmes qui ne favorisent pas l'autonomisation d'autres femmes,» affirme Junéia Martins Batista, de la CUT Brésil. «Au niveau natio-

nal, ce qui manque encore aux femmes est un esprit de corps. Je veux dire par là que nous, les femmes, devons comprendre que l'unité dans l'action est indispensable. Nous ne parviendrons à cela que lorsque les femmes de la CUT ne se soumettront plus aveuglément aux accords passés avec les hommes.» D'après elle, il est important que les femmes membres de la CUT défendent leurs acquis. «Nous devons conserver les espaces que nous avons déjà gagnés.»

Maria Fernanda Carvalho Francisco, de l'UNTA-CS en Angola, connaît bien aussi le patriarcat intériorisé. «Malheureusement, les femmes de l'UNTA ont du mal à devenir dirigeantes. Nous avons seulement deux femmes dirigeantes dans les provinces. Dans les fédérations nationales, il n'y a pas de femmes aux postes supérieurs, c'est donc une véritable gageure pour nous. Nos statuts stipulent que la participation des femmes doit être garantie, tout en respectant le principe de la représentativité, mais même dans les catégories où les personnels sont essentiellement des femmes, comme les soins infirmiers, l'enseignement ou le secteur informel, les femmes élisent encore des hommes plutôt que des femmes. Il subsiste une tendance chez les femmes à croire davantage aux hommes qu'aux autres femmes.»



© CSI/Meylin Aguilera

De jeunes femmes syndicalistes lors de la 3^e Assemblée mondiale des femmes en octobre 2017.

METTRE EN ŒUVRE LA FEUILLE DE ROUTE: LE RÔLE MOTEUR DES FEMMES POUR RENFORCER LA PAIX ET LA DÉMOCRATIE



© AP/Amine Landoulsi

Une jeune femme passe devant un graffiti à Sidi Bouzid en Tunisie, la ville où un jeune vendeur de rue s'était immolé, déclenchant la révolution tunisienne et les Printemps arabes.

« Une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale », indique le préambule de la Constitution de l'OIT. Et pour les femmes qui travaillent, la justice sociale peut être définie comme la capacité de vivre et de travailler sans subir de violence, de recevoir un salaire égal pour un travail de valeur égale, et de bénéficier de la reconnaissance, de la réduction et de la redistribution du travail non rémunéré lié aux soins. À une époque où la paix et la démocratie sont menacées partout dans le monde, les femmes, et particulièrement les femmes syndicalistes, ont un rôle vital à jouer pour assurer la continuité et l'avancée des droits du travail. D'un côté, le dialogue, la négociation et le compromis sont des éléments indispensables à des relations professionnelles fructueuses et au règlement des différends; d'un autre côté, la responsabilité, l'inclusion, la transparence et la compassion sont les caractéristiques du pouvoir féministe transformateur. Dans le premier chapitre, nous avons déjà évoqué les moyens utilisés par les syndicats pour renforcer la démocratie;

ce chapitre étudie comment les syndicats peuvent contribuer à créer des sociétés pacifiques et équitables.

Natalia Levytska, présidente adjointe de la Confédération des syndicats libres d'Ukraine (KVPU) et présidente adjointe du Syndicat indépendant des mineurs d'Ukraine, affirme que les syndicats jouent un rôle important pour aider les travailleurs/euses affectés par le conflit armé dans la région du Donbass, à l'est de l'Ukraine, qui a coûté la vie à plusieurs milliers de personnes depuis 2014. « Officieusement, il y a 1,5 million de déplacés en Ukraine. Un grand nombre d'entre eux sont des femmes, et les femmes déplacées rencontrent de multiples

problèmes différents, notamment la perte de leur emploi et de leur revenu, et la difficile recherche d'un nouvel emploi.»

D'après Natalia Levytska, ces femmes sont confrontées à une «double discrimination» parce que ce sont des femmes et parce qu'elles sont déplacées. Pour les femmes plus âgées, cette discrimination est encore plus forte. Même si le conflit a porté préjudice à la KVPU (en termes du nombre de membres et au niveau financier), le syndicat offre une aide financière et des conseils juridiques aux membres touchés par le conflit, et les soutient pour accéder aux prestations et trouver un nouveau travail.

En Tunisie, les syndicats ont joué un rôle fondamental dans la transition démocratique du pays suite au renversement de la dictature du président Zine el-Abidine Ben Ali en 2011. En 2014, le prix Nobel de la paix a été décerné à un «quartet» d'organisations de la société civile, dont l'Union générale tunisienne du travail (UGTT), qui a été tout particulièrement félicitée pour avoir instauré le processus de dialogue social entre l'organisation des employeurs, l'Ordre national des avocats et la Ligue tunisienne des droits de l'homme (LTDH), permettant ainsi de nommer un gouvernement de consensus et d'assurer la transition pacifique du pays vers la démocratie.

À partir des données communiquées par 84 affiliées, plus de la moitié – 58,3 % – font état d'une représentation de femmes de 25% ou plus dans les plus hautes instances décisionnelles, tandis que 41,7% ont enregistré une représentation inférieure à 25 %.

Aujourd'hui, la Tunisie apparaît comme l'exemple parfait du progrès qui peut être réalisé en faveur des droits des femmes dans la région MENA, mais quel rôle les syndicats ont-ils joué dans cette évolution? «Le mouvement syndical a été décisif pour préserver les acquis des femmes tunisiennes, menacés par les partis conservateurs et religieux après la révolution de 2011», déclare Sihem Boussetta, de l'UGTT. «À travers sa collaboration avec la société civile, l'UGTT a soutenu des mouvements de protestation, des sit-in et des manifestations menées par les femmes tunisiennes, qui ont affiché une volonté farouche de défendre ces acquis.» Sihem Boussetta ajoute que l'UGTT, après avoir soutenu la loi intégrale contre toutes formes de violences contre les femmes (ce qu'elle appelle une «seconde révolution sur le terrain légal»), enjoint désormais le gouvernement tunisien à «adopter tous les accords internationaux liés à la question des droits de la femme, en particulier la convention n°183 de l'OIT relative à la protection de la maternité.»

Mais il reste encore beaucoup à faire en Tunisie en ce qui concerne le droit universel à la protection sociale. «Les femmes sont deux fois plus nombreuses à être au chômage que les hommes. Seules 34,5% d'entre elles sont couvertes par la sécurité sociale; 38,5%

d'entre elles perçoivent une pension de retraite et seulement une femme sur deux dispose d'une assurance maladie. La situation est encore plus alarmante dans le milieu rural, où seulement 11% des femmes bénéficient d'une couverture sociale», poursuit Sihem Boussetta. «La situation devient dramatique pour les femmes employées dans l'économie informelle, exposées à tous les genres de précarité, de pénibilité et de marginalisation. De même, la participation des femmes aux instances de prise de décision, tous domaines confondus, reste très faible, tant au niveau local et régional qu'au niveau national.» Certes, la Tunisie a réalisé de grandes avancées pour bâtir une société plus équitable, mais Sihem Boussetta précise: «Nous sommes encore bien loin de la parité prônée par la Constitution tunisienne.»

UNE BATAILLE SUR DEUX FRONTS

En Palestine, où les syndicats accomplissent diverses fonctions sociales importantes, Iman Abu Salah, membre de la fédération syndicale Palestinian General Federation of Trade Unions (PGFTU), pense que les femmes palestiniennes se battent sur deux fronts, c'est-à-dire contre l'occupation et contre le patriarcat: «Bien que les femmes représentent 49% de la population, leur rôle politique n'est toujours pas clairement défini en ce qui concerne les candidatures électorales et la participation dans les instances décisionnelles. Ce phénomène est essentiellement dû aux difficultés politiques, sociales et culturelles que la société palestinienne doit encore surmonter», explique-t-elle. «La société palestinienne est toujours gouvernée par un système patriarcal reposant sur des traditions et des coutumes oppressives. Les femmes se battent pour éliminer les distinctions imposées entre les femmes et les hommes.»

D'après elle, «les femmes ont joué un rôle actif, à chaque étape de notre histoire, pour résister à l'occupation israélienne et au morcellement de la Palestine.» Une multitude de femmes et de filles paient très cher leur combat pour la libération de la Palestine – comme Ahed Tamimi, cette jeune militante de 17 ans qui a fait la une de la presse internationale après avoir été condamnée à huit mois de prison pour avoir giflé un soldat israélien, ou encore Khalida Jarrar, la militante des droits humains et parlementaire palestinienne qui a été placée en détention

administrative depuis juillet, sans jugement et sans informations sur les charges retenues contre elle. Plusieurs autres militantes syndicales sont actuellement détenues «pour leur engagement à l'égard de la libération et de l'unification de la Palestine», note Iman Abu Salah.

L'autre difficulté que rencontrent les Palestiniennes est d'ordre économique. «Les femmes sont au premier plan de la crise économique qui sévit dans les territoires palestiniens. En effet, ce sont elles qui doivent subvenir aux besoins fondamentaux de survie de leur famille, ce qui réduit leur présence sur le marché du travail. Les femmes sont essentiellement cantonnées aux secteurs de la santé et du nettoyage, alors que l'emploi qui bénéficie d'une valeur ajoutée est réservé aux hommes. Cette réalité est préjudiciable au rôle des femmes dans la société.»

Pour Iman Abu Salah, les femmes doivent impérativement prendre connaissance d'un plus grand nombre de modèles de référence et d'exemples positifs de ce qu'elles peuvent faire et atteindre: «Une des mesures les plus urgentes à prendre est de promouvoir les exemples de réussite des femmes au sein de la société palestinienne pour donner une vision plus positive et active des femmes. J'espère qu'un jour, les hommes et les femmes seront capables de vivre côte à côte sans qu'on ait besoin de fixer des quotas pour défendre la participation des femmes dans la société palestinienne.»

■ «SI LES FEMMES SONT UNIES, ELLES PEUVENT GAGNER

Au Brésil, les femmes syndiquées sont à l'avant-poste de la lutte existentielle de leur pays entre l'autoritarisme d'extrême droite et la démocratie sociale inclusive des précédents présidents Luiz Inacio Lula da Silva et Dilma Rousseff, du Parti des travailleurs. Depuis la condamnation de Lula à 12 ans d'emprisonnement à la suite d'accusations de corruption sans preuves, et l'élection d'extrême droite Jair Bolsonaro qui a remporté le premier tour des élections présidentielles en octobre avec 55% des voix, Junéia Martins Batista estime qu'il est temps que les femmes retroussent leurs manches et partent au combat – comme elles l'ont toujours fait. «Les femmes, tant qu'elles sont unies, peuvent lutter contre cette incarnation nazie [Bolsonaro]. Si nous sommes unies dans l'action, nous pouvons y arriver.»

Les femmes représentent 44 % du Conseil général de la CSI mais, si l'on exclut le Comité des femmes et le Comité de la jeunesse, ce chiffre tombe à 38,8 %

Or, trop souvent, les femmes paient le prix fort lorsqu'elles prennent position: au Brésil, une conseillère municipale de Rio de Janeiro, Marielle Franco, a été abattue de sang-froid en mars par des hommes armés qui n'ont toujours pas été identifiés alors qu'elle sortait d'une rencontre sur l'autonomisation des jeunes femmes noires; en mars 2016, au Honduras, Berta Cáceres, militante pour les peuples indigènes et les droits de l'environnement, a été assassinée en raison de son engagement vis-à-vis de la protection des terres indigènes et de son opposition à la construction d'un barrage et d'une centrale hydroélectrique. «Les femmes ont le droit à la parole mais, en réalité, elles ne peuvent jamais vraiment s'exprimer ouvertement parce que lorsqu'elles osent le faire, elles sont arrêtées, elles sont torturées. Et pas seulement pendant la période de dictature militaire comme Dilma Rousseff [Rousseff a été emprisonnée et torturée entre 1970 et 1972, au plus fort de la dictature militaire brésilienne]. Les femmes subissent souvent une forme de violence supérieure à celle des hommes, au seul motif que ce sont des femmes.»

Au Venezuela, qui traverse une grave crise économique depuis 2015, Ana Francisca Soto, la directrice nationale des femmes pour la centrale syndicale ASI, fait remarquer que ce sont les femmes qui souffrent le plus de la situation: «Une travailleuse qui a des horaires de travail stricts doit quitter son domicile à cinq heures du matin pour trouver un moyen de transport parce qu'avec la crise actuelle, il n'y a plus de transports publics pour conduire les gens sur leur lieu de travail. Aujourd'hui, nous devons partir très tôt pour prendre des moyens de transport dangereux si on veut arriver à temps au travail. Et les femmes perdent régulièrement une journée entière à faire la queue pour acheter un semblant de nourriture.» Mais d'après Ana Francisca Soto, cette paix est possible avec le dialogue et la volonté d'agir dans l'unité. «Si nous ajoutons l'identité et la culture de la paix à la culture de la solidarité, à la culture de la fraternité, nous pouvons accomplir de grandes choses. Ensemble, nous pouvons briser les paradigmes existants. Je sais que les femmes sont capables de surmonter n'importe quel obstacle.»

METTRE EN ŒUVRE LA FEUILLE DE ROUTE: LE SYNDICALISME INTERSECTIONNEL



© The Voice of Domestic Workers

Des membres du rassemblement «The Voice of Domestic Workers» devant le palais de Westminster, à Londres, au Royaume-Uni, juste après la Journée internationale des travailleurs domestiques, le 17 juin 2018.

En quelques décennies seulement, le concept «d'intersectionnalité» est passé du terme universitaire de spécialistes proposé par Kimberlé Crenshaw, féministe afro-américaine et théoricienne critique du racisme, à l'un des principes fondamentaux des mouvements de justice sociale sur l'ensemble du globe. Cette notion fait référence à la manière dont plusieurs identités sociales s'imbriquent entre elles et s'interpénètrent, en particulier en ce qui concerne les mécanismes d'oppression et de discrimination. Il s'agit d'un paradigme essentiel autour duquel le mouvement syndical mondial peut articuler son travail.

La centrale syndicale sud-africaine COSATU donne une description utile de la «relation qui se renforce mutuellement entre le racisme, le capitalisme et le patriarcat» dans son dernier document sur la politique de genre, qui expose les concepts élémentaires sur lesquels devrait reposer toute discussion relative à l'égalité entre hommes et femmes: «L'oppression que subissent les femmes est liée à des facteurs tels que la race, la catégorie, la situation géographique ou l'âge, entre autres. Par exemple, les femmes handicapées sont marginalisées et éprouvent des difficultés pour accéder à une aide. Les niveaux de chômage et de pauvreté des jeunes femmes noires sont terriblement élevés. Les lesbiennes font l'objet de discrimination sur le lieu de travail et dans la société uniquement du fait de leur orientation sexuelle. Les femmes migrantes sont vul-

nérables à l'exploitation, aux mauvais traitements et à la violence, et elles ne sont généralement pas membres de syndicats locaux. Une perspective de genre vise à intégrer pleinement ces luttes en matière de genre au lieu de les considérer comme des questions spécifiques de femmes à traiter de manière séparée et isolée.»

D'après une citation célèbre de la poétesse Audre Lorde: «Il n'y a pas de lutte à problème unique, car nous ne vivons pas des vies à problème unique.» C'est pourquoi les syndicats ne peuvent pas se permettre de défendre les droits des travailleurs sans défendre les droits des femmes, des migrants, des handicapés, des personnes LGBTI, ni la justice raciale, économique et environnementale. Des membres jusqu'aux dirigeants syndicaux, plus les syndicats tiennent compte des spécificités de leurs sociétés multidimensionnelles et de la diversité des problèmes auxquels les travailleurs sont confrontés, plus leur pouvoir de négociation collective sera fort.

■ «ACCUEILLIR DE NOUVELLES PERSONNES NE SIGNIFIE PAS QU'ON DOIVE EN EXCLURE D'AUTRES»

Pour Marie Clarke Walker, qui est entrée dans l'histoire en 2002 en devenant la première femme noire et la plus jeune personne élue vice-présidente exécutive du Congrès du travail du Canada (CTC), puis de nouveau en 2017 lorsqu'elle a été la première femme de couleur élue secrétaire-trésorière, ouvrir la porte du mouvement syndical ne peut que le renforcer. «*Nous – les femmes, les peuples racialisés, les indigènes, les homosexuels – nous n'étions jamais bien accueillis au sein du mouvement syndical. Maintenant que nous en faisons partie, toutes nos actions doivent refléter cette réalité, surtout au niveau des dirigeants.*» Dans sa réponse à l'enquête de la CSI sur l'égalité de genre, le CTC a indiqué: «*Nous nous engageons à renforcer le rôle dirigeant des femmes ayant des identités multiples ou intersectionnelles, et nous avons mis au point – ou sommes en train d'y travailler – des formations sur le rôle dirigeant des travailleurs issus des groupes affectés par le manque d'équité.*»

À partir des données communiquées par 86 affiliées, un peu plus de la moitié (45 affiliées) ont adopté une politique de quota. Sur les 24 affiliées qui ne prévoient pas de recourir à une politique de quota, neuf ont une représentation de 30 % ou plus de femmes dans leurs plus hautes instances décisionnelles

Même s'il reste des choses à faire – aussi bien pour veiller à ce que personne ne soit laissé de côté au niveau des membres et des militants que pour maintenir les progrès réalisés au niveau des dirigeants – le CTC a toujours une longueur d'avance sur la plupart des centrales syndicales nationales, même celles qui ont une population d'une diversité comparable. «*Trois employés sur quatre sont des personnes de couleur. Notre président, Hassan [Yussuff, qui fut la première personne de couleur à diriger le mouvement syndical canadien lorsqu'il a été élu président en 2014] est un hétérosexuel racialisé originaire du Guyana. Il y a également Larry [Rousseau, le vice-président exécutif], un homosexuel. Et il y a moi.*»

Selon les propos de Marie Clarke Walker, il y a toujours des personnes qui se sentent menacées par cette dimension universelle. «*J'ai entendu des gens dire: 'Je suis un homme blanc. Je ne serai jamais élu ou réélu' mais ce n'est pas comme ça que ça fonctionne. Les gens élisent les personnes qui représentent le mieux leurs intérêts, qui partagent leurs points de vue et leurs objectifs. Accueillir de nouvelles personnes ne signifie pas qu'on doive en exclure d'autres. De fait, quand davantage de personnes se sentent intégrées, elles s'impliquent réellement. Et lorsqu'on atteint cette masse critique, il est beaucoup plus facile de formuler des demandes. C'est beaucoup plus facile de créer un mouvement.*»

Pour les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexuées (LGBTI) qui travaillent, l'exclusion, la discrimination et

la violence sont des problèmes majeurs. Partout dans le monde, les travailleurs LGBTI se heurtent encore à des obstacles au moment d'accéder à l'emploi, en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre, et font l'objet de harcèlement moral et d'intimidation. Mais un nombre croissant de syndicalistes agissent pour garantir que les besoins spécifiques de ces travailleurs soient représentés et défendus. Par exemple, à un niveau national, en 2014, la confédération syndicale irlandaise, Irish Congress of Trade Unions (ICTU), s'est associée à BeLong To – une organisation nationale pour les jeunes LGBT – afin d'étendre aux lieux de travail sa campagne «*Stand Up! Don't Stand for Homophobia or Transphobia*» (Debout! Ne restez pas du côté de l'homophobie et de la transphobie), déjà en place dans les établissements scolaires. La confédération syndicale néerlandaise FNV a instauré le Pink Network, dont l'objectif est d'améliorer la situation des membres LGBTI sur le lieu de travail et sur le marché du travail. Une forte dimension internationale bénéficie au travail du Pink Network, en particulier la collaboration avec le mouvement syndical indépendant de Turquie, où un programme international d'échange sur la discrimination et les politiques LGBTI sur le lieu de travail existe depuis 2011. En outre, parmi les Fédérations syndicales internationales, depuis 1998, l'Internationale de l'éducation (IE) mène tous les trois ans une enquête mondiale sur le personnel enseignant LGBTI; l'IE et l'ISP ont par ailleurs réalisé une publication conjointe à l'intention des travailleurs LGBTI. Les deux fédérations syndicales internationales ont également collaboré pour organiser plusieurs forums internationaux sur cette question.

■ PROTÉGER LES TRAVAILLEURS LES PLUS VULNÉRABLES

À l'occasion de la Journée mondiale pour le travail décent de 2018, la CSI a récemment renforcé sa campagne en faveur de l'adoption d'une Convention et d'une Recommandation de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, en organisant une action intitulée «*Solidarité à travers la diversité*» dont le mot d'ordre était «*Pas de discrimination. Pas d'exceptions*» et en mettant l'accent sur différents exemples de violence et de harcèlement à travers le monde. Au Royaume-Uni, par exemple, plus de la moitié de toutes les personnes handicapées ont fait l'objet d'intimidation ou de harcèlement moral au travail; plus d'un tiers de l'ensemble des tra-

vailleurs LGBTI ont fait l'objet d'intimidation ou de harcèlement moral, et plus d'un travailleur sur trois noir ou appartenant à une communauté ethnique a connu le harcèlement moral, des mauvais traitements ou la discrimination raciale. En Australie, 38% des travailleurs indigènes, 34% des travailleurs handicapés et 30% des jeunes travailleurs ont signalé qu'ils avaient subi des actes d'intimidation et de harcèlement au travail. Et au Liban, les violences à l'encontre de travailleuses domestiques migrantes sont à l'origine de deux décès par semaine.

“ En dépit d'une diminution générale du nombre de membres dans de nombreux syndicats, globalement le nombre de femmes membres a tendance à augmenter, de même que leur représentation dans les instances décisionnelles ”

De nombreux syndicats travaillent beaucoup pour syndiquer les travailleurs migrants et protéger leurs droits. Au niveau européen, la CES a organisé une campagne fructueuse qui a donné lieu en mai 2018 à une version révisée de la directive sur les droits des travailleurs détachés; de plus, la CES travaille actuellement avec ses affiliées pour contribuer à syndiquer les travailleurs migrants sans papiers à travers le continent. Au Royaume-Uni, le syndicat *Unite the Union* travaille en partenariat avec les travailleuses domestiques migrantes pour faire progresser leurs droits du travail. Marissa Begonia est la représentante des travailleuses domestiques migrantes pour *Unite the Union* et elle a créé un groupe de soutien et de campagne pour les 1.500 membres de la base, dénommé *The Voice of Domestic Workers* (La voix des travailleuses domestiques, anciennement *Justice for Domestic Workers* – Justice pour les travailleuses domestiques). Elle-même travailleuse domestique migrante, Marissa Begonia affirme que le soutien d'*Unite the Union* a été vital pour donner les moyens d'agir aux travailleuses domestiques migrantes dans un environnement politique très hostile.

« Nous avons bénéficié d'un très grand soutien de la part d'*Unite the Union* [dans le cadre du groupe *The Voice of Domestic Workers*]. Même si certains travailleurs sont sans papiers, ils ont accès à tout. Nous avons accès au siège d'*Unite* et nous nous y retrouvons tous les dimanches: nous donnons des cours d'anglais et d'informatique et nous organisons des ateliers sur la pleine conscience. Nous proposons aussi des formations sur les moyens de subsistance, et nous organisons parfois des expositions ou des projections de films. » Mais plus encore que l'accès aux locaux du syndicat, Marissa Begonia explique que le plus important pour les travailleuses domestiques migrantes est d'avoir un lieu où elles se sentent en sécurité. « Elles sont très vulnérables, c'est pourquoi il est si important que les travailleuses domestiques migrantes, qui ont très peur d'aller où que ce soit, aient au moins un endroit sûr, où elles ne craignent pas d'être assaillies par les employés des services d'immigration et d'être expulsées. »

Marissa Begonia, qui a elle-même été maltraitée par son employeur lorsqu'elle est arrivée au Royaume-Uni en quittant les Philippines,

dit qu'il est très difficile de syndiquer les travailleuses domestiques migrantes et de les convaincre d'adhérer à un syndicat – ou de les garder une fois qu'elles y ont adhéré: « Il n'est pas facile de les trouver, parce qu'elles travaillent chez des particuliers, mais le bouche à oreille est assez efficace. Au début, elles ne connaissent pas vraiment *Unite* mais lorsqu'elles entrent dans le bâtiment, elles sont informées sur le syndicat et nous leur expliquons les avantages d'en être membres. Mais lorsqu'une travailleuse domestique migrante perd son emploi, elle perd aussi son droit de rester au Royaume-Uni, et elle perd tout. Avec l'actuelle politique du gouvernement [conservateur], les travailleuses domestiques migrantes ne peuvent pas bénéficier de leurs droits de travailleuses, et elles peuvent seulement obtenir une protection si elles ont des preuves de mauvais traitements. C'est à cette condition qu'elles peuvent accéder à tous les droits liés à l'emploi. Mais leurs droits sont très largement définis par leur statut de migrantes. »

En dépit de cet environnement hostile, Marissa Begonia précise qu'*Unite* joue un rôle fondamental dans l'autonomisation des travailleuses domestiques migrantes au Royaume-Uni, y compris pour elle. « Je n'avais pas prévu d'être à la tête de la défense des travailleuses domestiques migrantes. Ce n'est même pas une chose que je pensais être capable de faire. Mais *Unite the Union* et la TUC m'ont demandé d'aller à l'OIT à Genève pour participer aux discussions sur la Convention n°189 [en 2010 et en 2011]. Et je suis très contente qu'ils aient donné la parole à quelqu'un qui pouvait vraiment parler de la condition de travailleuse domestique. Je leur suis très reconnaissante de m'avoir formée à ce rôle de dirigeante. » Marissa Begonia remercie également *Unite* d'avoir accordé aux travailleuses domestiques migrantes le même accès à l'éducation et à la formation qu'aux autres travailleurs légaux: « Cela leur permet réellement de les doter de nouvelles compétences. Nous voulons que les travailleuses domestiques migrantes puissent parler de leurs propres expériences en toute confiance, et qu'elles se sentent capables de parler directement à d'autres personnes, ou de faire pression sur le gouvernement, même si elles sont sans papiers. Ce que je suis arrivée à faire, toutes mes camarades travailleuses domestiques peuvent le faire. Nous n'avons pas besoin que d'autres personnes s'expriment à notre place. C'est pour cette raison que notre organisation s'appelle '*The Voice of Domestic Workers*' – nous sommes la voix de nos propres droits. »

L'ÉGALITÉ DE GENRE DANS LES SYNDICATS: LES MESURES À PRENDRE POUR AVANCER

PAR MARIEKE KONING



© CSI/Tamara Gaust

Des participants à la 2^e Assemblée mondiale de syndicalisation des femmes de la CSI, à Dakar, au Sénégal, qui s'est tenue du 19 au 21 novembre 2013.

Après des années de campagnes mondiales spéciales, le mouvement des femmes dans les syndicats prend de l'ampleur et les préoccupations relatives aux femmes occupent une place de plus en plus souvent prioritaire au programme des négociations. Les témoignages et les expériences rapportées dans ce rapport illustrent les différentes façons dont les syndicats évoluent et surmontent les difficultés pour promouvoir des approches inclusives et la diversité auprès de leurs membres, de leurs structures décisionnelles et dans leurs programmes. Pour continuer sur cette lancée, il faudra renforcer la solidarité au sein de notre mouvement syndical – entre les femmes et les hommes, entre les générations et dans une optique intersectionnelle – dans le but de partager les places disponibles autour de la table des négociations collectives, et dans les instances dirigeantes. Il ne s'agit pas seulement d'une question de chiffres; il s'agit aussi d'améliorer la démocratie dans nos syndicats et de développer notre force collective en tenant compte des compétences, des capacités et du potentiel de tous nos membres.

L'effet mobilisateur des femmes dirigeantes a jeté des ponts entre les syndicats et entre les groupes de la société civile qui partagent les mêmes visions, tels que les organisations féministes, les groupes de migrants, les mouvements de lutte contre le racisme, les défenseurs des droits humains, les communautés indigènes et les groupes LGBTI. Ces alliances stratégiques apportent des changements durables aux travailleurs: par exemple, les femmes syndicalistes – en solidarité avec les travailleuses domestiques – sont à l'origine de la mobilisation de nombreux syndicats en faveur d'une Convention de l'OIT, qui a donné lieu à l'organisation d'une campagne mondiale, suite à laquelle plus de 50 pays ont adopté des réformes de leur législation du

travail, et 25 ratifications de la Convention n°189 ont été enregistrées. Les travailleuses domestiques de toute la planète ont uni leurs forces et font désormais partie des 600.000 membres de la Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD) dirigée par des femmes.

Aujourd'hui, les femmes syndiquées – membres de la CSI et des Fédérations syndicales internationales, en collaboration avec des partenaires de la société civile – sont à la tête d'une campagne mondiale pour l'adoption d'une importante Convention de l'OIT, accompagnée d'une Recommandation, visant à mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail.

Les exemples précédents montrent que l'effet stimulant inspiré par les femmes dirigeantes – depuis la base jusqu'au niveau international – transmet à notre mouvement syndical une certaine force et une volonté de transformation. En outre, l'utilité des réseaux de femmes présents dans les syndicats, le pouvoir des campagnes consacrées aux femmes et le renforcement de la solidarité des femmes, comme le souligne ce rapport, constituent tous des éléments primordiaux pour garantir des programmes syndicaux inclusifs et réaffirmer le rôle moteur des syndicats.

Par ailleurs, la majeure partie des syndicats qui ont répondu à l'enquête de la CSI sur l'égalité de genre ont souligné la nécessité d'intégrer les principes d'égalité de genre à notre culture et à nos structures syndicales. Pendant que le mouvement syndical travaille à un programme sur l'économie des soins à la personne, en accordant une attention particulière à la syndicalisation dans ce secteur, nous devons appliquer des mesures relatives aux soins dans nos propres syndicats, afin de permettre aux femmes et aux hommes de trouver un équilibre entre leur rôle syndical, leur emploi et ces tâches non rémunérées.

Alors que le mouvement syndical crée une dynamique avec sa campagne mondiale en faveur d'une Convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, les dirigeants syndicaux doivent promouvoir cette Convention auprès de leur propre base. C'est ce qu'a récemment démontré, par exemple, l'engagement du président de l'AFL-CIO Richard Trumka en déclarant que «*l'AFL-CIO ne tolérera pas de discrimination, de harcèlement ni tout autre comportement inacceptable sur le lieu de travail ou dans le cadre des activités, événements ou réunions qu'elle organise.*» Comme l'a révélé la campagne «*Comptez avec nous!*», les femmes et les hommes peuvent défendre fermement l'égalité de genre et améliorer la représentation des femmes – et même veiller à la parité entre hommes et femmes dans les postes les plus élevés des syndicats.

Notre mouvement doit valoriser et multiplier les mesures prises par les femmes en direction d'un changement intersectionnel et propice à la transformation dans nos syndicats. Cela renforcera notre mouvement et notre pouvoir de négociation collective, ce qui est nécessaire, dans la difficile période que nous traversons, pour procéder à un changement à l'échelle mondiale et à une transition juste qui permette aux personnes de toutes les communautés d'accéder au travail décent et à la sécurité de revenu, et de vivre dans la dignité.

Remerciements : Merci aux affiliées qui ont répondu à l'enquête de la CSI sur l'égalité de genre 2017 et à tous les syndicalistes et associés, hommes et femmes, qui luttent pour l'égalité de genre et pour un monde du travail sans violence. Ce rapport a été réalisé grâce au soutien financier de l'ACTRAV et de l'Organisation internationale du travail.

Ce dossier spécial a été réalisé par *Equal Times* et le département "Egalité" de la CSI.

Equal Times Dossier spécial No 11

Rédigé par: Tamara Gausi

Entretiens en espagnol et portugais par: Mayra Castro Vizenin

Entretiens en français et en arabe par: Emmanuel Haddad

Rédacteurs: Tamara Gausi (anglais), Marta Checa (espagnol), Mathilde Dorcardie (français)

Traducteurs: Guiomar Pérez Rendon, Nathalie Vernay, Raquel Mora García de Oteyza, Salman Yunus, Soledad Pérez

Design: xcel7 – Mise en page: Vicente Cepedal

EQUAL TIMES

<http://www.equaltimes.org> | info@equaltimes.org

Téléphone: +32 (0)2 224 0233 | Fax: +32 (0)2 201 5815

Boulevard du Roi Albert II, 5, Bte 1 – 1210 Bruxelles – BELGIQUE