



# Campagne pour les droits des femmes au travail

Rapport d'évaluation globale



ITUC CSI IGB

Confédération syndicale internationale



# Table des matières

---

1. Résumé de la campagne	5
2. Principaux effets et réalisations de la campagne	7
2.1 Sensibilisation à propos des droits au travail des femmes	7
2.2 Des femmes qui organisent d'autres femmes	9
2.3 Négociation collective	11
2.4 Amélioration des aptitudes à diriger	13
2.5 Pressions et dialogue social	15
3. Difficultés	17
4. Conclusions	18





# 1. Résumé de la campagne

La campagne de la CSI pour les droits des femmes au travail (LRW pour Labour Rights for Women en anglais) a cherché à donner des moyens aux femmes pour défendre leurs droits sur le lieu de travail en les organisant au sein de syndicats, en les invitant à participer davantage à la négociation collective et au dialogue social et à y endosser un rôle de dirigeante, et en sensibilisant le public à propos des difficultés que les femmes rencontrent le plus souvent. Elle s'est adressée aux travailleuses de l'économie formelle et informelle, et a surtout ciblé les jeunes travailleuses.

La campagne de quatre ans, qui s'est déroulée de janvier 2012 à décembre 2015, a été financée par le fonds FLOW du ministère néerlandais des Affaires étrangères. Elle a été conçue pour contribuer à l'objectif politique prioritaire de FLOW de participer à la réduction de la pauvreté structurelle en améliorant l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail et en visant à l'autonomisation sociale et

économique des travailleuses. La Confédération syndicale internationale (CSI) s'est occupée de la gestion générale du projet, en partenariat avec la fondation WageIndicator et l'université d'Amsterdam.

Des activités ont été menées dans huit pays : Afrique du Sud, Inde, Indonésie, Kenya, Ouganda, Pérou, Paraguay et Tanzanie. Dans chacun des pays, des partenaires locaux ont supervisé la gestion nationale de la campagne en coordination avec la CSI. Chaque pays a choisi trois objectifs pour la campagne et a travaillé avec des syndicats de différents secteurs, en s'intéressant surtout aux femmes employées dans ces industries.

Le présent rapport s'intéresse aux principales réalisations de la campagne et aux stratégies les plus efficaces pour y parvenir en s'appuyant sur les rapports fournis par les partenaires locaux.



Le tableau ci-dessous reprend les partenaires locaux dans chaque pays, les principaux objectifs et les groupes cibles.

Pays	Partenaire local	Principaux thèmes de la campagne	Groupe cible
<b>INDE</b>	Hind Mazdoor Sabha (HMS)	Droits au travail pour les femmes, lutte contre les violences à l'encontre des femmes au travail, protection et sécurité des femmes au travail	Travailleuses domestiques, femmes employées dans l'agriculture et dans la construction
<b>INDONÉSIE</b>	KSBSI	Négociation pour l'égalité entre les hommes et les femmes, femmes à des postes clés, salaire minimum	Travailleuses des secteurs suivants: vêtements et textile, alimentation, tourisme et hôtellerie, banques et finance, chimie et santé, métallurgie, bois et sylviculture, transports
<b>PÉROU</b>	Asociación de Desarrollo Comunal en collaboration avec la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) et la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT)	Femmes à des postes de direction, droits des femmes au travail, lutte contre les violences à l'encontre des femmes au travail	Membres actives dans les économies formelle et informelle, surtout les vendeuses des rues, les travailleuses des transports et les employées administratives du système éducatif, membres du syndicat des travailleurs informels, des syndicats des travailleurs domestiques et des travailleuses indépendantes
<b>PARAGUAY</b>	Central Nacional de Trabajadores (CNT) et Central Unitaria de Trabajadores Auténtica (CUTA)	Sensibilisation et fourniture d'outils en vue de l'autonomisation des femmes, inclusion de politiques d'égalité dans des discussions tripartites, augmentation du nombre de femmes organisées au sein de syndicats	Travailleuses, surtout des jeunes travailleuses, travailleuses domestiques, travailleuses du secteur public, femmes membres de syndicats
<b>KENYA</b>	Central Organisation of Trade Unions (COTU)	Rendre les femmes économiquement indépendantes, égalité des chances sur le lieu de travail, amélioration de la protection de la maternité	Toutes les membres de la COTU couvrant presque tous les secteurs
<b>AFRIQUE DU SUD</b>	Labour Research Service (LRS) en collaboration avec les quatre confédérations syndicales nationales (COSATU, FEDUSA, NACU et CONSAWU)	Combattre les violences à l'encontre des travailleuses sur le lieu de travail, augmenter la participation des femmes aux syndicats à des postes de direction/de prise de décisions, négocier en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes	Tous les secteurs
<b>TANZANIE</b>	Trade Union Congress of Tanzania (TUCTA)	Égalité de salaire, prévention de la discrimination à l'égard des femmes, protection de la maternité	Santé, télécommunications, travailleuses domestiques, agriculture, commerce et industrie, transports, hôtellerie et travailleuses domestiques, établissements d'enseignement supérieur. Tous les secteurs pour la protection de la maternité
<b>UGANDA</b>	National Organisation of Trade Unions (NOTU)	Protection de la maternité, sécurité et santé au travail, fixation d'un salaire minimum national	Transports, commerce et agriculture pour les deux premiers objectifs, tous les secteurs pour le salaire minimum

## 2. Principaux effets et réalisations de la campagne

### 2.1 Sensibilisation à propos des droits au travail des femmes

La sensibilisation s'est révélée être un élément très important et fructueux de la campagne pour les droits des femmes au travail (LRW) et a été une première étape vers la réalisation des objectifs de la campagne en termes d'égalité de rémunération, de salaire minimum, de protection de la maternité, d'égalité des chances, de sécurité et de santé, de violence sexiste et de harcèlement sexuel. Dans les huit pays, plus de 35.000 travailleuses ont été informées de leurs droits au travail et du fait qu'une adhésion à un syndicat permet de faire pression en faveur de ces droits et de leur application. En Ouganda, au Pérou et en Afrique du Sud, grâce à la campagne LRW, de jeunes travailleuses ont pris confiance et ont exigé de meilleures conditions de travail à leurs employeurs. En Indonésie, au Kenya, au Pérou, en Afrique du Sud, en Tanzanie et en Ouganda, des syndicats ont rencontré beaucoup de succès en termes de sensibilisation des femmes à propos de leur droit à l'égalité d'accès à des postes de direction et de prise de décisions.

Une stratégie importante de la campagne a été de mettre en avant les questions que les femmes n'abordent pas, souvent par manque de confiance, ou les difficultés qu'elles n'identifient pas comme des violations de leurs droits. En Inde, de nombreuses femmes ne savaient pas qu'elles pouvaient être protégées contre la discrimination et encore moins contre le harcèlement sexuel. La situation était similaire en Indonésie où les syndicats ne s'étaient pas sérieusement emparés du harcèlement sexuel en tant que problème lié aux droits, et en Tanzanie, où les travailleuses ne savaient pas que c'était illégal. Au Kenya, la COTU a fait savoir que la campagne LRW a donné aux travailleuses davantage de confiance pour qu'elles s'attaquent au harcèlement sexuel même si tout le monde n'est pas disposé à en parler.

La sensibilisation a pris différentes formes, comme des visites sur les lieux de travail, des rencontres en dehors du lieu de travail, des forums, des sessions de formation, des campagnes médiatiques, des marches et des manifestations, des distributions de matériels, etc.

**Un vaste éventail d'activités de communication a été mené** pour rendre la campagne plus accessible à un plus grand nombre de travailleuses dans les économies formelle et informelle. En Ouganda, la campagne a sensibilisé les travailleuses du secteur informel au besoin de mettre en place une protection de la maternité. Au Pérou, des travailleuses du secteur informel ont joué un rôle actif dans la campagne LRW contre la violence sexiste au travail et dans la manifestation organisée pour célébrer la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

En Inde, l'organisation HMS a estimé que son **atelier local de sensibilisation** d'un jour a permis une interaction directe avec les travailleuses et la participation des personnes de différents milieux sociaux. Cela a permis d'accroître la confiance envers les syndicats et de renforcer l'unité. Dans le même temps, les visites sur les lieux de travail ont permis aux travailleuses de prendre suffisamment confiance pour aborder la question du harcèlement sexuel au travail. De la même manière, en Indonésie, la KSBSI a considéré que les **visites sur les lieux de travail** ont été l'une de ses meilleures pratiques, estimant que c'est la façon la plus efficace d'entrer en contact avec des travailleuses de différents secteurs sans avoir besoin d'une formation formelle ni d'un budget conséquent. Les travailleuses ont pu discuter de leurs problèmes et chercher des solutions en réfléchissant ensemble. Au Pérou, les syndicats ont cité leurs **forums décentralisés** sur l'économie des soins et l'autonomisation économique des femmes comme l'une de leurs meilleures pratiques. En Ouganda, la NOTU a profité de **visites sur le lieu de travail** pour sensibiliser à propos des droits à la protection de la maternité, alors qu'en Afrique du Sud, les syndicats se sont rendus sur des lieux de travail pour discuter de la violence sexiste au travail. De ce fait, les travailleuses se sentaient plus en confiance pour rapporter des cas de violence et elles ont pu être renvoyées vers des conseillers. Au Kenya, la COTU a fait savoir qu'au moins 1000 travailleuses ont été sensibilisées et formées aux objectifs essentiels des droits des femmes au travail sur leur lieu de travail.

**La production et la distribution de matériels de campagne** se sont révélées des étapes importantes de promotion de la campagne. Au Kenya, la COTU a produit et distribué plus de 1000 affiches et dépliants sur le harcèlement sexuel, sur la discrimination et sur la protection de la maternité ; ils ont aussi confectionné plus de 300 t-shirts. L'organisation a également déployé des banderoles lors des célébrations de la fête du Travail et de la Journée internationale de la femme. Au Paraguay, la CNT a utilisé des affiches dans les rues pour plaider en faveur de la ratification de la convention no 189 de l'OIT concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, et la CUTA a peint des fresques dans les rues, alors qu'au Pérou, des syndicats ont estimé que le graphisme visuellement efficace de leurs affiches et dépliants fonctionnait bien, par exemple pour leur campagne contre la violence sexiste. Leurs t-shirts et autocollants ont remporté beaucoup de succès auprès des travailleuses. Le matériel comprenait également des informations plus approfondies, comme l'étude sur l'économie des soins, sur l'emploi des femmes et le syndicalisme au Pérou qui reflète les points de vue et les opinions des femmes concernées. Au Pérou, des syndicats ont aussi distribué un dépliant contenant des



informations sur les droits des femmes au travail et sur les conventions de l'OIT. Les organisations KSBSI (Indonésie) et NOTU (Ouganda) ont distribué leur manuel sur les droits des femmes au travail lors de toutes leurs activités de formation. HMS en Inde et la NOTU en Ouganda ont traduit les affiches, les autocollants et les brochures dans des langues locales. Les dépliants d'information sont restés courts, avec des illustrations claires. En Ouganda, ils portaient sur des sujets d'intérêt immédiat, comme le salaire minimum, la protection des femmes contre les accidents du travail grâce à la fourniture d'un équipement de protection et la loi sur l'indemnisation. Des autocollants et des prospectus ont été distribués à un public vaste lors de grands événements, comme des débats publics.

**L'établissement d'alliances** avec des organisations aux idées similaires a eu un fort effet sur la campagne, surtout en Indonésie et en Afrique du Sud. La KSBSI a invité l'ONG Kalyanamitra à s'exprimer lors de son atelier de formation sur la violence sexiste parce qu'elle était plus expérimentée dans le traitement des cas de violence sexuelle contre les femmes. L'ONG a ainsi pu partager son matériel, comme un DVD sur l'éducation sexuelle; en Indonésie également, la campagne LRW a donc pu étendre son réseau. En Afrique du Sud, la mise en place d'alliances avec d'autres organisations syndicales, avec des départements gouvernementaux, avec le groupe d'assurance Old Mutual, avec l'OIT et le Solidarity Centre a permis à la campagne de s'étendre sur les neuf provinces et d'entrer en contact avec un nombre croissant de travailleuses non organisées.

## Sensibilisation du public

Le recours à des **médias, comme des programmes de radio et les médias sociaux**, a été un outil de sensibilisation du public particulièrement efficace. En Ouganda, la NOTU a remarqué que les médias imprimés et électroniques ont joué un rôle important dans la promotion de la campagne. Des programmes de radio, y compris des émissions, des débats publics, internet et des articles de presse ont été efficacement utilisés. Les stations de radio locales ont été ciblées et les émissions ont été diffusées à des heures où les travailleurs pouvaient les entendre. En Indonésie, le communiqué de presse de la KSBSI sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes a reçu une belle couverture médiatique. L'organisation a aussi remarqué que l'établissement de bonnes relations avec les journalistes publiant des articles en ligne a aidé à porter les thèmes de la campagne à l'attention du public. En Afrique du Sud, les syndicats ont estimé que les médias sociaux ont été très efficaces dans la mesure où la plupart des jeunes femmes préfèrent les utiliser, notamment Facebook et WhatsApp. Une campagne sur les médias sociaux, «no collective agreements without gender demands» (pas de convention collective sans dispositions sur l'égalité), a été menée. La campagne LRW sur la protection de la maternité a reçu une large couverture médiatique à la radio et les équipes de campagne ont utilisé les bulletins et les documents d'information des syndicats, ainsi que le site web MyWage qui contient de nombreuses informations (voir ci-dessous). Au Pérou, l'utilisation des médias sociaux a donné une meilleure visibilité à la campagne et a permis un meilleur flux de communication.

**MyWage** ([www.mywage.co.za](http://www.mywage.co.za)) est l'un des sites web de la fondation WageIndicator destinés à collecter et comparer de nombreuses données liées au travail. Le LRS explique ici de quelle façon ce site web s'est révélé utile pour la campagne LRW en Afrique du Sud: *«En Afrique du Sud, le site web MyWage a publié des contenus spécifiquement axés sur les difficultés que les femmes rencontrent dans le monde du travail. Il s'agissait d'informations sur le harcèlement sexuel, le congé de maternité, l'allaitement sur le lieu de travail, la grossesse et les contrats, le travail domestique, l'écart salarial entre les hommes et les femmes, la discrimination et les responsabilités familiales.*

*En outre, un service d'assistance en ligne a été mis en place pour permettre aux visiteurs, surtout aux femmes, de poser leurs questions liées au travail. Les réponses et les informations étaient transmises par courrier électronique.*

*MyWage est aussi un partenaire des quatre fédérations et de LRS pour la fourniture d'un soutien lors de réunions et de mini-conférences. Le contenu du site MyWage a servi à produire des dépliants sur les droits des femmes au travail abordant des thèmes précis comme le harcèlement sexuel, l'allaitement sur le lieu de travail, et la garde des enfants et le travail.»*

L'utilisation d'événements publics nationaux ou internationaux a permis à la campagne d'être plus visible. Au Kenya, la COTU a estimé qu'environ 8000 personnes (dont 80 % de femmes) ont été informées sur le harcèlement sexuel, la protection de la maternité, l'égalité des chances et le travail décent pour les femmes grâce à des événements de la campagne qui ont eu lieu avant et pendant la Journée internationale de la femme (8 mars) de chaque année. Un exemple précis a été de relier la campagne LRW à celle pour la Journée internationale de la femme à Mombasa en vue de promouvoir les conventions nos 183 (protection de la maternité) et 189 (travailleurs domestiques) en distribuant des brochures, en participant à des marches et à des rassemblements, et en prononçant des discours. Au Paraguay, la fête du Travail a été fructueusement mise à profit pour rendre la campagne sur les travailleurs domestiques plus visible. De la même façon, des événements ont été organisés au Pérou lors de la fête du Travail, de la Journée internationale de la femme et de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. En Ouganda, les hommes ont estimé que leur participation aux événements de la Journée internationale de la femme a été un immense succès au niveau de leur compréhension des préoccupations des femmes.

### Gertrude Mtshweni, coordinatrice nationale pour l'égalité entre les hommes et les femmes du COSATU, Afrique du Sud, explique les effets de la sensibilisation:

*«La campagne LRW a ouvert la discussion sur des thèmes auxquels nous ne pensions pas auparavant. Elle nous a aussi permis de dialoguer et de discuter, de sorte que nous sommes retournés dans nos fédérations avec des réponses à des questions. Nous avons un problème de harcèlement sexuel dans le secteur et nous avons besoin d'un espace pour nous nous en occuper. [...] Aujourd'hui, nous allons plus loin que discuter du problème, nous avons une politique.»*



## 2.2 Des femmes qui organisent d'autres femmes

Il est essentiel de renforcer le pouvoir des travailleuses en les organisant au sein de syndicats pour faire appliquer et améliorer leurs droits au travail, et la plupart des organisations syndicales ont noté une augmentation du nombre de femmes membres et responsables du recrutement. Dans les huit pays, plus de 3000 femmes ont amélioré leurs compétences organisationnelles en participant à des formations et en menant des visites sur les lieux de travail, ou grâce à d'autres activités de prise de contact. De ce fait, plus de 25.000 travailleuses ont adhéré à un syndicat. C'est en Tanzanie, en Ouganda, en Afrique du Sud et en Inde que les femmes ont rejoint les syndicats en plus grand nombre.

La COTU (Kenya) a souligné l'importance pour les organisations syndicales que **des femmes organisent d'autres femmes** en expliquant assez simplement que les dirigeantes comprennent les difficultés rencontrées par les femmes sur les lieux de travail. Pour réussir, il a été essentiel d'insister sur le rôle de la solidarité entre les femmes qui leur « donne l'occasion d'organiser, de présenter leurs points de vue et de revendiquer leurs droits ».

En Tanzanie, le TUCTA a rapporté que 11.397 femmes avaient été organisées pendant les quatre années de la campagne et en Ouganda, elles sont 1850 à avoir rejoint des syndicats, dont 50 % de moins de 36 ans.

En Afrique du Sud, 4079 femmes ont adhéré à une organisation syndicale. Les nouvelles militantes syndicales sont des travailleuses agricoles, des travailleuses domestiques, des employées de centres d'appel, des jeunes femmes, des femmes dans des formations communautaires et membres de la communauté des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles et transgenres (LGBT). Le CONSAWU a indiqué que c'était grâce à la campagne LRW que « la fédération avait commencé à réaliser qu'il est important que les syndicats donnent aux femmes les moyens d'agir pour qu'elles le rejoignent et pour aborder les problèmes en tant que partenaires ».

En Inde, HMS a estimé que grâce à la campagne LRW, « les travailleuses ont pris conscience que les syndicats représentent une véritable force » et par conséquent, soit elles ont formé de nouvelles organisations, soit elles sont venues grossir les rangs de syndicats existants. Il faut aussi qu'il y ait une plus forte sensibilisation au sein des syndicats. Ils ont fait savoir que plus de 6300 travailleuses de l'économie informelle ou dans des emplois précaires (travailleuses contractuelles) avaient rejoint des syndicats.

Au Pérou, les syndicats ont déclaré qu'en augmentant la visibilité de la campagne LRW grâce à des activités liées à des journées internationales importantes, comme la Journée internationale de la femme (8 mars), la Journée mondiale pour le travail décent (7 octobre) et la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (25 novembre), le réseau des travailleuses de l'économie informelle (*Red de Mujeres Trabajadoras de la Economía Informal*) a augmenté son nombre de membres de 50 à 195 femmes dans les provinces de La Victoria et de Huara. Le

syndicat des travailleurs domestiques de Huara a accueilli 20 nouvelles membres et à Lima Este, elles étaient 30.

La rencontre de femmes et l'**organisation en dehors des lieux de travail** se sont révélées des opérations très fructueuses. Les syndicats sud-africains ont expliqué que les participants trouvaient que les activités étaient plaisantes et qu'elles étaient faciles à organiser. En Indonésie, la KSBSI a choisi de toujours organiser des réunions à proximité du lieu de travail et après la journée de travail, car c'est une heure efficace pour organiser et rencontrer des travailleuses.

Une façon efficace d'entrer en contact avec davantage de travailleuses a été d'**adapter les stratégies pour satisfaire aux besoins de chaque groupe cible**. En Afrique du Sud, l'un des groupes cibles de la campagne LRW était les travailleuses domestiques qui peuvent être difficiles à rencontrer puisqu'elles travaillent dans des maisons privées et en raison de leurs horaires de travail. Il a été établi qu'il était plus facile d'entrer en contact avec elles les dimanches et qu'un point de départ intéressant était de faire participer des membres syndicaux qui emploient des travailleuses domestiques pour les aider à s'organiser. La représentante du NACTU a noté que grâce aux ateliers sur les droits des femmes au travail, elle a appris que « les différents secteurs n'agissent pas au même niveau et donc, que les enjeux ne sont pas abordés de la même façon »; cela s'était révélé très utile pour son syndicat, le Professional Educator's Union (PEU).

En Inde, la planification et le suivi rigoureux ont été des stratégies efficaces. Au début de la campagne, HMS a organisé deux jours de formation des formateurs qui ont établi leur plan d'action pour les quatre années. Les militants et les recruteurs qui ont participé à l'atelier sont alors entrés en contact avec des travailleuses dans des entreprises identifiées, ont mis au point des formulaires d'enquête avant la campagne pour recueillir des données sur les difficultés et les problèmes rencontrés au travail et ont préparé leur base de données pour mener des programmes de sensibilisation sur les droits et les obligations des travailleurs. Des activités ont été menées aux niveaux local, du district, de l'état et à l'échelle nationale. Au niveau des états, les femmes chargées de recruter rencontraient le groupe de la campagne tous les deux mois pour un suivi et des conseils. Les femmes se sont alors senties plus autonomes et le nombre de femmes en charge du recrutement a augmenté en parallèle du nombre de membres.



## Rencontre avec Tati – une courageuse militante syndicale indonésienne chargée du recrutement

Tati Suharti est une militante syndicale chargée du recrutement de 34 ans chez PT. Greentex. Elle a adhéré à la KSBSI en 2009 alors qu'elle travaillait pour l'entreprise PT. Elok Indo Pratama, à Marunda-North Jakarta, à proximité de son domicile. Elle a participé à une lutte rude, mais fructueuse pour obtenir des indemnités de repas. Mais, une campagne menée dans la foulée parmi les acheteurs de l'entreprise pour boycotter le fabricant l'a finalement obligé à fermer. Tati a alors été découragée pendant un temps de participer aux activités syndicales. Les choses ont changé lorsqu'elle a rejoint Greentex où les moyens musclés employés par l'employeur pour faire accepter les retards de versement du salaire minimum au personnel l'ont exaspérée. Elle a créé un syndicat au sein de l'entreprise en organisant ses collègues. La plupart était des femmes, mais deux hommes les ont rejointes, en tant que président et secrétaire. Mais, après avoir été menacés et frappés par des voyous à la solde de la société, ils se sont retirés du syndicat. L'organisation était donc entièrement dirigée par des femmes que les hommes de main de l'entreprise n'osaient pas attaquer. Petit à petit, les menaces se sont estompées grâce à des discussions pour expliquer l'objectif du syndicat. Les responsables syndicales ont clairement annoncé qu'elles ne réagiraient pas aux menaces et qu'elles ne traiteraient avec les employeurs que lorsqu'il s'agirait de discuter de leurs revendications. Elles ont présenté leur requête pour obtenir l'application du salaire minimum de 2012 au tribunal du travail et ont obtenu gain de cause. Depuis 2013, la société a toujours payé le salaire minimum et l'a ajusté tous les ans.

Tati et ses collègues du syndicat ont obtenu d'autres victoires, comme la mise en place d'un coin pour allaiter et la restauration à son ancien niveau de l'allocation de présence. Sur les 1500 travailleurs de l'usine, majoritairement des femmes, Tati est parvenue à en organiser environ 500, dont plus ou moins 300 versent des cotisations. Elles sont actuellement en train de négocier une convention collective avec la société. Tati occupe également un siège au niveau local de sa fédération et brigait un poste au Conseil national de la fédération lors du Congrès de mai 2016.





## 2.3 Négociation collective

Des résultats impressionnants ont été obtenus en termes de négociation collective en Afrique du Sud, en Indonésie, en Tanzanie et en Ouganda, à la fois au niveau du nombre de femmes négociatrices formées et participant aux équipes de négociation, et du nombre de conventions collectives contenant des clauses sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Dans les huit pays, 310 femmes prennent désormais part aux négociations et participent à l'élaboration des conventions collectives au sein de leur syndicat. Des enseignements importants ont surtout été tirés à propos de ce qui doit être fait pour améliorer la force de négociation des travailleuses; il s'est aussi révélé qu'inclure des femmes aux équipes de négociation a eu un effet évident sur l'insertion de clauses relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes dans les conventions collectives.

En **Afrique du Sud**, l'organisation d'**ateliers de formation** sur la négociation collective et surtout sur l'inclusion de clauses relatives à l'égalité dans les conventions collectives s'est révélée être une stratégie efficace. Ces ateliers ont abouti à des évaluations des conventions collectives et des politiques sur le lieu de travail, à la formulation de revendications des femmes relatives au harcèlement sexuel, à la protection de la maternité et aux infrastructures de prise en charge des enfants, et au renforcement du processus visant à placer ces revendications au programme de négociation des syndicats. Les femmes qui y ont participé ont pris leur autonomie dans le traitement des problèmes de discrimination sur le lieu de travail et dans l'organisation des travailleuses autour de ces problèmes.

La formation sur l'**égalité entre les hommes et les femmes et l'égalité de rémunération** a fourni aux déléguées syndicales et aux coordinatrices de l'égalité les connaissances et les compétences nécessaires pour que la question d'un salaire égal pour un travail de valeur égale figure à l'ordre du jour. Les participantes ont travaillé en étroite collaboration avec des forums sur l'équité dans l'emploi axés sur l'évaluation de l'emploi et ont mené des vérifications de l'égalité salariale sur le lieu de travail. Les coordinatrices de l'égalité qui ont participé aux ateliers ont ensuite été en mesure d'influencer les négociations collectives. L'une des activités prévues était d'examiner les accords existants et d'identifier les points manquants. Parce que les conventions ont été négociées par des hommes, elles ne comportaient pas de points relatifs à l'égalité entre les hommes et les femmes.

Grâce aux ateliers et aux discussions publiques en Afrique du Sud, les fédérations syndicales sont occupées à rédiger des documents sur la protection de la maternité. La garde des enfants a été identifiée comme un élément essentiel pour tous les parents qui travaillent, femmes et hommes. Un exemple positif est celui du South African Public Service Union qui a signé un accord avec MACRO prévoyant un congé de paternité de 14 jours, des installations pour l'allaitement, des frigos et des pompes. Les fédérations ont identifié **des femmes qui seront parrainées par des négociateurs expérimentés** en vue de devenir négociatrices. Le South African Commercial, Catering and Allied Workers Union (SACCAWU) encourage

ses sections locales à élire des femmes en tant que déléguées syndicales. Ces déléguées sont également formées pour participer aux négociations salariales dans différentes entreprises. Elles commencent en tant qu'observatrices et se joignent aux négociations lorsque se sentent prêtes à le faire. En Afrique du Sud, on dénombre 15 négociatrices et leur nombre devrait maintenant croître.

En **Indonésie**, la **KSBSI** est parvenue à ce que quatre femmes soient incluses dans les équipes de négociation. Quatre conventions collectives comprenant des **dispositions spécifiques à l'égalité entre les hommes et les femmes**, notamment sur l'égalité de rémunération, ont été conclues en 2012, quatre ont été signées en 2013, une en 2014 et trois en 2015 (et une quatrième qui comprenait de meilleures indemnités de transport et de repas pour tous les travailleurs, pas uniquement les femmes). Même s'il y a finalement eu moins de femmes négociatrices et de conventions collectives que prévu initialement, ces **dispositions concernent 26.329 femmes** et d'autres accords sont toujours en cours de négociation. On a remarqué une **prise de conscience** bien plus élevée sur le besoin d'inclure des clauses de ce genre, mais les capacités faisaient toujours défaut. Un enseignement utile pour l'avenir est donc la nécessité de prévoir **plus de formations pour les femmes sur la façon de négocier une convention collective**.

En **Tanzanie**, la plupart des conventions collectives disposent désormais d'une disposition sur la protection de la maternité. 34 conventions collectives ont été conclues, couvrant 22,500 femmes. Du reste, six projets de politique sur l'égalité sur le lieu de travail ont été rédigés – portant pour la plupart sur la discrimination et le harcèlement sexuel – en vue de promouvoir l'égalité et de résoudre les problèmes de harcèlement sexuel. Un suivi constant est assuré pour veiller à ce que les équipes de négociation des syndicats incluent des représentantes et ainsi garantir que les difficultés des femmes sont abordées lors des négociations collectives et dans les conventions collectives.

En **Ouganda**, on dénombre 80 négociatrices et il existe désormais des accords qui contiennent des dispositions relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes dans un vaste éventail de domaines. Dans le secteur des plantations, les femmes disposent maintenant de 60 jours de congé de maternité et les hommes ont un congé de paternité de quatre jours ouvrables. Le syndicat horticole a prévu des centres d'accueil de jour et une politique contre le harcèlement sexuel a été mise en place. Le nombre élevé de travailleurs vivant avec le VIH et le sida, y compris les victimes de harcèlement sexuel, est en train de diminuer. Dans le secteur ferroviaire, les travailleurs qui souffraient du manque de vêtements de protection et qui devaient porter de lourdes charges disposent désormais d'équipements de protection très efficaces, bénéficient de pauses déjeuner et café, ce qui n'était pas le cas auparavant, et des engins sont à leur disposition pour soulever les lourdes charges. On dénombre moins de cas de maladies professionnelles parmi les travailleurs de l'industrie hôtelière. La main-d'œuvre

souffrait de devoir rester debout de longues heures et la fourniture de massages l'exposait au harcèlement sexuel. La situation s'est améliorée et les salariés ne travaillent plus que par pauses de cinq heures plutôt que huit heures. Des femmes syndiquées du secteur de l'éducation ont obtenu un local où elles peuvent allaiter leur bébé et les surveiller.

En Inde comme au Kenya, plus de femmes participent maintenant aux négociations ce qui est positif pour l'avenir, et même s'il n'y a pas d'avancées significatives jusqu'à présent en termes de nouvelles conventions collectives contenant des dispositions relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes, des syndicats sont parvenus à mettre au point plusieurs politiques sur le lieu de travail ou ont obtenu des

améliorations au niveau des droits des femmes. En Inde, 600 travailleuses domestiques ont été inscrites à la protection sociale de la région de Maharashtra avec le soutien du responsable de la campagne LRW de cette région. Au Kenya, la COTU a fait savoir qu'en 2012, 50 femmes de l'industrie automobile recevaient désormais des rémunérations identiques à celles de leurs collègues masculins à la suite d'une formation sur l'égalité salariale et qu'en 2014, plus de 20 femmes avaient été incluses à des équipes de négociation dans des syndicats des secteurs du commerce, du travail domestique, des plantations, de l'électricité et des communications.





## 2.4 Amélioration des aptitudes à diriger

Dans plusieurs pays ayant participé à la campagne LRW, davantage de femmes endossent des rôles de dirigeantes au sein de leur syndicat. Dans les huit pays, plus de 60 femmes ont été élues à des postes de direction à différents niveaux.

La **formation et le parrainage** sont essentiels pour aider les femmes à endosser un rôle plus important et peuvent avoir un effet multiplicateur. En **Afrique du Sud**, le programme sur les femmes à des postes de direction de la campagne LRW consistait en un exercice de renforcement des capacités pour donner confiance aux femmes afin qu'elles occupent des postes de dirigeante au sein de leur syndicat et sur le lieu de travail. À la suite du programme de formation, les fédérations ont reconnu le besoin de mettre en place un parrainage et de créer des occasions pour que les jeunes dirigeantes accèdent à des postes de direction au sein des syndicats et sur les lieux de travail. La formation a aussi mis en lumière la nécessité de se concentrer sur le monde du travail et le programme a rassemblé des jeunes femmes entrepreneurs, des femmes employées dans le secteur privé et des militantes communautaires, ainsi que des jeunes dirigeantes issues des syndicats. Pour les participantes, la campagne a été l'occasion de dialoguer sans crainte, de discuter et de s'appropriier les facteurs clés qui conduisent à une hausse de la participation des femmes aux syndicats et de leur accession aux postes de direction.

De plus, en Afrique du Sud, des organisations syndicales ont constaté que prévoir la garde des enfants, et réduire le nombre de réunions organisées le week-end et le soir encouragent plus de femmes à être déléguées syndicales et que cela augmente le militantisme syndical des femmes. Lors de leur réunion d'évaluation, des femmes ont témoigné que la présence de plus de femmes à des postes de direction influence la culture de l'organisation: les réunions démarrent à l'heure, elles sont plus courtes et les dirigeantes comprennent pour quelles raisons des gardes d'enfants doivent être prévues.

De ce fait, la FEDUSA a détaché deux jeunes femmes pour qu'elles siègent à son Comité exécutif national et deux de ses cinq vice-présidents sont des femmes. Le NACTU a élu une jeune femme pour qu'elle travaille à la commission de développement du Conseil national de développement économique et du travail (NEDLAC), ainsi qu'une jeune femme en tant que vice-présidente en charge de la question de l'égalité entre les hommes et les femmes. Le CONSAWU a fait savoir qu'au sein de ses organisations affiliées, des femmes les rejoignent en tant que négociatrices et déléguées syndicales, et que la présidence de l'un de ses syndicats était assurée par une femme. Cette évolution donne aux femmes, surtout aux jeunes femmes, une voix au sein de leur organisation et la confiance pour aller plus loin. La COSATU a, par exemple, démarré son forum pour les jeunes travailleurs par un débat sur la question de savoir si l'Afrique du Sud était prête à avoir une femme présidente.

En **Ouganda**, la **NOTU** a formé un total de 210 jeunes travailleuses dans la cadre de la campagne LRW. Dès les débuts de la formation, l'organisation a constaté que l'un des problèmes

les plus importants était le manque de confiance et c'est pour cette raison qu'elle a mis en place des **programmes de parrainage**. Ils ont instillé la confiance chez les femmes qui sont maintenant des expertes en matière de salaires minimums, de harcèlement sexuel, de sécurité et santé au travail et de protection de la maternité, et qui transmettent leurs connaissances à des milliers de travailleurs. Grâce à cette confiance en hausse et au courage de remettre en cause l'ordre établi, ces femmes se sont retrouvées à des postes de direction et influencent des sujets qui les concernent.

Les **techniques de renforcement de la confiance** sont une part importante de la formation liée aux aptitudes à diriger. En Ouganda, lors de toutes les sessions de formations des formateurs de la campagne LRW, les facilitateurs ont confié des activités aux participantes. Celles-ci étaient réparties en petits groupes au sein desquels elles choisissaient une secrétaire et une présidente. Les rôles étaient distribués de façon à ce que tout le monde ait l'occasion de contribuer, garantissant la participation de toutes et le renforcement de la confiance. L'une des participantes a partagé son expérience: «Ceux qui m'ont vu au début de la campagne LRW à Jinja ne peuvent pas croire que je suis la même personne, que je peux désormais me tenir debout devant des participants et les former. J'ai eu beaucoup de mal lorsque j'ai dû me présenter le premier jour de la formation. Je ne pouvais ni rester debout ni parler de façon audible, même pour ceux qui étaient à côté de moi. La campagne LRW m'a donné l'occasion de prendre confiance et de devenir une bonne formatrice.»

De ce fait, en Ouganda, la proportion de jeunes femmes occupant des postes de direction est passée de 22 à 45 % en 2015.

### Estela, de la CNT (Paraguay), parle des résultats de leurs efforts en vue d'impliquer des femmes dans la direction:

*«Lors du dernier congrès de la CNT, en octobre 2015, nous avons veillé à ce que neuf femmes rejoignent le Comité exécutif composé de 26 membres et nous sommes parvenus à ce qu'une femme siège à la direction composée de sept personnes ; c'est là que je suis. C'est important, pas pour moi, mais parce que nous avons obtenu une place dans ce cercle fermé. On nous a dit «Rappelez-vous qu'il n'y a pas d'argent ici». Ce sont les choses que nous avons obtenues avec cette campagne et nous poursuivons nos efforts avec chacune de nos camarades. Aujourd'hui, je suis plus rassurée par rapport au travail parce qu'il y a des camarades qui montrent l'exemple, qui peuvent continuer et qui ont pris la responsabilité de construire l'organisation.»*

Les femmes qui remplissent déjà ces fonctions peuvent être un exemple en montrant aux autres ce qui peut être fait et en les motivant pour qu'elles fassent de même. En Indonésie, plusieurs femmes qui ont pris part à la campagne LRW ont parlé de leurs intentions pour l'avenir ; elles visaient notamment de faire partie de la direction de leur syndicat, non seulement au niveau de l'entreprise, mais aussi au niveau local ou même national de leur fédération syndicale. Cela s'est produit après que des femmes occupant déjà des postes de direction ont été invitées à s'exprimer lors d'événements de la campagne et ont partagé leurs expériences de militantes et de dirigeantes syndicales.

Au **Kenya**, la **COTU** a noté que les femmes qui occupaient des postes de direction comprennent les enjeux auxquels elles sont confrontées à cause des systèmes patriarcaux et reconnaissent l'importance de défendre les droits des femmes. Le Kenya Plantation and Agri-

cultural Workers Union (KPAWU) a organisé plusieurs ateliers de formation qui ont mené à la mise en place d'un Comité des femmes de 16 femmes, ce qui a mené à une hausse de 5 % du nombre de femmes à la direction du syndicat. En outre, une femme a été élue en tant que responsable des délégués syndicaux au sein de l'Amalgamated Metal Workers' Union.

En **Inde**, plusieurs femmes occupent désormais des postes de dirigeantes au sein des comités exécutifs de syndicats et pour la première fois, une femme a été élue en tant que vice-présidente d'un syndicat de la construction.

Au **Pérou**, il y a six femmes au Comité exécutif de la centrale nationale CATP et neuf femmes occupent des postes de direction au sein de la CNT au Paraguay.

## Rencontre avec Barbara Fourie, représentante pour l'égalité au sein du Comité exécutif provincial de la FEDUSA, Afrique du Sud:

*«J'ai été élue en tant que déléguée syndicale et présidente de la section locale par mes sympathisants pour un deuxième mandat lorsque je me suis battue contre les "vieux" délégués syndicaux blancs et masculins dans un secteur dominé par des hommes. Je pense que c'est grâce à mon intégrité et à mon travail acharné que j'ai gagné le respect de ces membres masculins.*

*J'ai eu la chance de faire entendre ma voix en tant que coordinatrice pour les droits des femmes au travail dans la province du Cap oriental, en y représentant la FEDUSA au niveau de la base. Au cours de nos campagnes, nous avons pu discuter de thèmes qui touchent les femmes au travail, comme le harcèlement sexuel et la protection de la maternité ; ces discussions nous ont permis de diffuser notre dépliant sur les infrastructures de prise en charge des enfants sur le lieu de travail et de comprendre les nouvelles modifications de la législation du travail. Cela a été un succès en termes de participation et de couverture médiatique.*

*Je me sers de ma position au sein du syndicat pour plaider en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes lorsque je rencontre des membres, hommes ou femmes. Lorsque j'ai participé à l'initiative de l'OIT sur les jeunes femmes occupant des postes de direction – Young Women in Leadership –, j'ai appris la valeur d'échanges fructueux avec des membres et des dirigeants.*

*J'ai fait campagne pour devenir représentante pour l'égalité pour Prasa Metrorail au sein du Comité d'équité dans l'emploi et de développement des compétences, car je pense que c'est là que je peux apporter une contribution précieuse pour plaider en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes en veillant à ce que les femmes soient prises en compte pour les mises à niveau des compétences et l'attribution des bourses. Mes sentiments ont été confirmés en grâce au slogan de l'initiative Young Women in Leadership, "Nothing about us, without us" (rien sur nous sans nous).*

*C'est ma plateforme à partir de laquelle je peux influencer l'autonomisation des femmes grâce à l'éducation et à l'égalité des chances. Les résultats sont évidents à mesure que de davantage de femmes font leur apparition dans l'ingénierie. De plus, j'ai eu le privilège d'être élue en tant que représentante pour l'égalité au sein du Comité exécutif provincial de la FEDUSA alors que je n'étais pas là, ce dont je suis fière. Cela montre que ce que j'ai appris au travers de l'initiative Young Women in Leadership et mis en pratique a payé. Je suis devenue une formidable force de plaidoyer pour l'égalité entre les hommes et les femmes.»*

## 2.5 Pressions et dialogue social

La forme de dialogue la plus courante et la plus efficace a été les **négociations bipartites au niveau de l'entreprise**. Lorsqu'aucun accord ne peut être obtenu, le syndicat de l'entreprise peut renforcer sa position de négociation en demandant à sa fédération et à sa confédération de le rejoindre. Le bureau local du ministère du Travail peut aussi être appelé pour des négociations tripartites.

Une **préparation et une formation** minutieuses font la différence. Il est clairement apparu que la maîtrise des droits du travail du syndicat d'entreprise, le cadre légal et les procédures pour organiser et faire durer des actions collectives, comme des grèves, étaient des éléments essentiels pour parvenir à un dialogue social fructueux. Des compétences personnelles, à savoir **la façon d'approcher et d'entamer le dialogue avec la direction** et la façon de communiquer avec les membres du syndicat et de les mobiliser en cas d'actions, sont également importantes.

Les études approfondies menées par les syndicats, comme l'enquête sur l'économie des soins, sur l'emploi des femmes et le syndicalisme au Pérou, et les recherches sur la protection de la maternité et l'égalité de rémunération en Tanzanie, se sont révélées être des outils de sensibilisation très utiles.

En Afrique du Sud, au Kenya, en Tanzanie et en Indonésie, les équipes de la campagne LRW font pression sur leur gouvernement pour qu'il ratifie la convention no 183 sur la protection de la maternité, alors qu'au Paraguay, l'équipe insiste auprès des autorités pour qu'elles ratifient la convention no 102 de l'OIT sur la protection sociale et approuvent la charte des droits des travailleurs domestiques qui prévoit notamment le droit à un salaire minimum, à une journée de travail de huit heures et l'accès à la sécurité sociale. En Inde, des pressions sont exercées pour que le gouvernement ratifie la convention no 189 sur les travailleurs domestiques, alors que les syndicats partenaires en Afrique du Sud et au Paraguay, où la C189 a été ratifiée en 2013, ont accentué leurs efforts pour veiller à une application active de l'instrument. En Indonésie, la KSBSI participe activement au Comité sur la protection des travailleurs domestiques, une coalition avec deux autres confédérations syndicales et des organisations de travailleurs domestiques.

En **Indonésie**, la **KSBSI** a rapporté que le dialogue social a eu des effets positifs. Notons par exemple, l'amélioration des conditions d'emploi, dont le respect du salaire minimum, la résolution du problème des contrats à court terme, la fourniture d'indemnités (par exemple, liées à la longueur du service, aux heures supplémentaires, au repas, au transport), la liberté syndicale dans les sociétés multinationales, de meilleures conditions de travail pour les femmes (accords à propos de structures d'accueil et de l'allaitement, congés pour les menstruations, ajustements spécifiques pour les femmes dans l'assurance maladie) et l'amélioration des relations entre le syndicat et la direction. Depuis 2013, les travailleuses jouent un rôle actif dans les pressions exercées sur le conseil tripartite pour accroître le salaire minimum de 20 %.

En **Tanzanie**, le **TUCTA** a mis en place une équipe de 25 experts sur l'égalité de rémunération grâce à la formation et aux actions de sensibilisation, et 148 femmes ont participé à un débat public sur l'égalité salariale qui a également fait participer des employeurs, le gouvernement et des organisations de la société civile. Une campagne est également déployée sur le harcèlement sexuel. Le TUCTA a présenté au ministre du Travail et de l'Emploi un appel en faveur d'un nouvel instrument sur la violence sexiste. Le ministère de l'Égalité revoit actuellement la partie sur la protection de la maternité de la législation du travail, surtout en ce qui concerne l'inclusion de temps pour l'allaitement après le congé de maternité.

En **Ouganda**, des **discussions publiques menées sur le lieu de travail** ont renforcé le rôle et la confiance des représentants syndicaux. Elles ont été des forums utiles pour identifier les problèmes rencontrés par les femmes et sensibiliser à leur sujet, ce qui a mené à de meilleurs résultats au niveau des négociations. Des spécialistes de différents domaines d'intérêt ont été invités à participer en tant qu'experts, enrichissant les débats et sensibilisant le public à propos des droits des femmes au travail. Certaines de ces discussions ont été conçues pour permettre un dialogue tripartite en invitant des représentants gouvernementaux ainsi que des travailleurs et des employeurs, ce qui a aidé à la résolution amicale de certains problèmes. Les débats ont également réduit l'écart entre les employeurs et les travailleurs puisqu'ils ont créé une situation où ils discutent tous sur un même pied d'égalité.

L'une des dirigeantes de l'Uganda Employees' Union raconte son expérience: «J'étais assise à côté de responsables du ministère de l'Égalité, du Travail et du Développement social lors du débat. Pour moi, c'était une première. D'abord, j'ai hésité à parler, de crainte de perdre mon emploi, mais finalement après avoir entendu mes collègues masculins s'exprimer en toute confiance, j'ai aussi fait des déclarations sur nos mauvaises conditions de travail, invoquant l'absence d'équipements de protection ou leur mauvaise qualité. J'ai été surprise de constater que seulement après trois mois, la situation s'est améliorée.»

En Ouganda, de tels forums ont conduit au dialogue social et parce que les discussions étaient menées sur le lieu de travail, elles ont fourni l'occasion d'identifier les vrais problèmes, ce qui a alors amené les employeurs à améliorer les conditions de travail. De plus, la participation de responsables gouvernementaux, comme des inspecteurs du travail, a agi comme un rappel public de leurs responsabilités.

En **Afrique du Sud**, la campagne LRW réclame au gouvernement et aux employeurs qu'ils en fassent plus pour accroître les indemnités de maternité et pour fournir des infrastructures de prise en charge des enfants. Cet appel a fortement attiré l'attention des médias. Sous la bannière de la campagne LRW, les quatre fédérations ont aussi mis au point une campagne de plaidoyer axée sur les droits des travailleurs LGBT sur le lieu de travail. En outre, l'équipe de campagne a établi des liens avec la Commission de concilia-




tion, de médiation et d'arbitrage (CCMA) et aujourd'hui, les syndicats se sentent à l'aide de s'adresser à la CCMA pour lui demander de l'aide et des formations. Elle a d'ailleurs invité les partenaires syndicaux à faire des présentations en vue de la modification de la législation du travail. Elle a aussi proposé aux syndicats de participer à des ateliers sur ces modifications. Deux lois, sur les conditions de base et d'emploi et sur les relations de travail, ont été modifiées en 2014.

Au **Paraguay**, des débats ont aussi été utiles au dialogue social social, en informant le public et participant à la sensibilisation. Les préparatifs et les **actions de pression**, impliquant de nombreuses **visites au parlement**, ont mené à des améliorations du projet de loi, depuis adopté en tant que loi, sur la protection de la maternité, notamment l'augmenta-

tion de deux à quatre mois de congé de maternité. La CNT compte tirer les enseignements de cette expérience et va commencer à faire pression sur les ministères du Travail et des Femmes en prévision de la discussion prévue au BIT en 2018 sur une convention contre la violence sur le lieu de travail. À la suite d'une grève le 26 mars 2014, le Comité national tripartite sur l'égalité des chances a repris son travail et a tenu sa première réunion à laquelle des représentants syndicaux ont participé.

En 2014, au **Pérou**, la **CATP** a fait une proposition au gouvernement à propos de mesures en vue de protéger les administratrices de la discrimination salariale.



**CAMPAÑA**

# Por los Derechos Laborales para las Mujeres del Perú

**UNA MUJER CON OPORTUNIDADES,  
UN PAÍS CON POSIBILIDADES**

**CUT:** Av. Alejandro Tirado Nro. 780 2do. Piso - Cercado de Lima  
Telf: 4723691

**CATP:** Av. Nicolás de Piérola Nro. 757, Of. 300 - Cercado de Lima  
Telf: 4287692

**CTP:** Jr. Ayacucho Nro. 173 - Cercado de Lima / Telf: 4270287

**RRMUTREIL:** Jr. América Cdra. 2 - La Victoria / Cel: 999243375

**ADC:** Jr. Pablo Bermúdez 177 oficina 408 Sta. Beatriz - Telf: 4248593 / aso\_adc@yahoo.es / www.adc.org.pe



# 3. Difficultés

Renforcer la confiance des femmes demeure une grande difficulté. En Indonésie, la KSBSI a invoqué le manque de confiance des femmes pour expliquer qu'ils ne disposaient pas d'autant de négociatrices que prévu. Au Kenya également, il a été noté que les femmes souffrent toujours d'un complexe d'infériorité et n'aspirent pas à occuper des fonctions de dirigeantes. De la même façon, en Afrique du Sud, il a été rapporté que certaines femmes sont toujours « nerveuses » à l'idée de prendre parti sur les questions des droits des femmes, car elles craignent des réactions violentes de la part des hommes, à la fois au travail et dans leur vie privée. Elles redoutent aussi de perdre leur emploi et craignent ainsi de s'exprimer lors de réunions, devant leurs collègues masculins, plus en confiance. Les femmes vont jusqu'à ne pas aborder certains problèmes, comme le harcèlement sexuel et la discrimination, soit parce qu'elles ne savent pas qu'il s'agit de problèmes relevant du lieu de travail et des syndicats, soit parce qu'elles sont trop timides pour aborder des sujets « tabous », surtout lorsqu'ils sont liés à la sexualité, qu'il s'agisse de harcèlement ou des droits des membres de la communauté LGBT.

La **culture syndicale** doit encore changer. En Indonésie, il a été établi qu'en plus du manque de confiance des femmes, les dirigeants (masculins) ne leur laissent pas la possibilité d'être des négociatrices. Au Pérou et au Paraguay, les femmes participant à la campagne LRW ont souligné le besoin que les syndicats revoient leur propre culture afin d'attirer plus de femmes et de jeunes, car, comme les organisations péruviennes l'ont signalé, ils ne se sentent pas écoutés par les dirigeants syndicaux. Au Pérou, la CATP a expliqué que pour la plupart des femmes qui participent à des syndicats dirigés par des hommes, c'était un défi de taille à cause de la prévalence de la culture et des pratiques masculines au sein des organisations syndicales, des préjugés et des idées préconçues à propos du rôle des femmes. Le manque d'information, de soutien et de formation pour les femmes, ainsi que le combat quotidien que représente l'équilibre entre les responsabilités familiales et les activités professionnelles et syndicales ont été mis en avant. Les syndicats doivent accorder la priorité aux questions d'égalité entre les hommes et les femmes dans leur programme, montrer aux femmes et aux jeunes qu'ils peuvent s'occuper de leurs besoins et qu'ils le font, organiser des réunions à des heures et sur des lieux qui permettent à tout le monde de participer facilement (sur le lieu de travail ou à proximité, lors de pauses déjeuner ou juste après le travail, organiser des réunions courtes), prévoir la garde des enfants, promouvoir le rôle de dirigeante au travers de formations, etc.

L'**attitude traditionnelle des hommes à la maison** a été l'une des plus importantes difficultés identifiées au Pérou où les hommes ne soutiennent pas l'engagement de leur femme dans les activités syndicales. Ils ont toujours l'impression que la place de la femme est à la maison pour s'occuper d'eux, de la maison et des enfants.

**Entrer en contact avec les femmes** peut aussi s'avérer compliqué parce qu'elles travaillent souvent dans des zones rurales qui sont difficiles d'accès ou dans des secteurs qui

ne sont pas habituellement représentés par des syndicats, comme l'économie informelle, le secteur des soins ou les zones franches d'exportation. Des campagnes menées localement comprenant des visites des lieux de travail se sont déjà révélées des tactiques utiles pour attirer des femmes dans les organisations syndicales, de même que montrer des éléments positifs révélant aux femmes qu'elles ont des droits au travail et qu'ils peuvent être appliqués.

L'**attitude des employeurs** doit encore changer. En Ouganda, par exemple, les travailleuses qui participent à la campagne LRW ont fait savoir que les employeurs restent bornés et violent toujours les droits de la main-d'œuvre. Souvent, les employeurs ne coopèrent pas volontiers à la campagne LRW. En Indonésie, les représentants des employeurs ont rarement assisté aux débats publics, tandis qu'en Ouganda, nombre d'entre eux n'ont pas autorisé leurs salariés à assister à des activités de la campagne LRW, comme dans les plantations de thé de Fortportal. Au Pérou également la secrétaire des femmes de la CATP n'a pas pu obtenir de congés pour mener à bien ses activités. Plus généralement, la COTU au Kenya a noté que les politiques et les règles de la plupart des entreprises étaient toujours formulées sans la participation du personnel, que trop souvent les salariés ne connaissent pas ces règles et que les femmes continuent de subir de nombreuses discriminations dans l'emploi. Il reste encore beaucoup de pressions à exercer et de sensibilisation à effectuer auprès des employeurs.

En Indonésie, la KSBI a identifié la **volonté politique du gouvernement** en tant que difficulté en termes d'application des règlements existants pour protéger les droits des femmes au travail et pour veiller à la mise en œuvre du cadre légal, principalement grâce à l'inspection du travail. Les syndicats doivent veiller à disposer de la capacité de faire entendre leur voix lors de dialogues tripartites.

## Aurélia, Coordinatrice des questions d'égalité du NACTU, Afrique du Sud:

*«Aujourd'hui, beaucoup de femmes occupent des postes de direction au travail, certaines sont responsables, directrices d'école, et à différents niveaux. C'est une chance pour nous. Il n'y a qu'au sein des syndicats que les femmes sont toujours à la traîne en termes de postes de direction. Nous essayons. Dans presque tous les syndicats et dans les grandes fédérations, le président est un homme, tout comme le vice-président et 90 % des membres des comités exécutifs. Nous n'y sommes pas encore au sein des syndicats. C'est quelque chose à laquelle la campagne LRW doit s'attaquer. Nous devons prendre notre autonomie et les femmes doivent occuper des postes de direction. Je pense que les fédérations doivent lancer le mouvement et montrer l'exemple.»*

# 4. Conclusions

---

La réalisation des droits des femmes au travail est en cours. La campagne LRW a déjà eu des effets positifs sur la vie de milliers de femmes, grâce à une meilleure connaissance de leurs droits, laissant ainsi apparaître les avantages d'une adhésion à un syndicat et de l'inclusion de dispositions relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes dans les conventions collectives. Certaines ont voulu influencer elles-mêmes les décisions en endossant des fonctions de direction.

**Les actions de sensibilisation** donnent aux femmes la confiance dont elles ont besoin pour exprimer leurs opinions et les connaissances nécessaires pour participer au dialogue, voire pour assumer un rôle de dirigeante. Pour cela, les syndicats ont eu recours à différentes tactiques. D'une façon générale, il est apparu clairement que les visites au travail pour rencontrer des femmes sur le lieu de travail ou à proximité ont été particulièrement efficaces, surtout lorsqu'elles s'accompagnaient de matériels de campagne, comme des dépliants d'information, des autocollants et des t-shirts au graphisme visuellement efficace, comme l'ont mentionné les syndicats péruviens. Peut-être que l'effet le plus important des activités de sensibilisation a été d'aborder des sujets essentiels que les femmes n'envisageaient même pas comme des questions relevant du lieu de travail ou qu'elles n'avaient pas la confiance de soulever. Dans certains cas, ces questions, comme la prévention du harcèlement sexuel et de la violence sexiste au travail, ont non seulement été abordées, mais ont été transformées en politiques.

Toutefois, la sensibilisation doit aussi viser les employeurs et les représentants du gouvernement afin qu'ils comprennent mieux les problèmes soulevés par les syndicats lors du dialogue social et comprennent qu'ils ne peuvent pas les éviter. Dans ce cas, l'élargissement de la campagne, en utilisant les médias et de grands événements publics, comme la fête du Travail ou la Journée internationale de la femme, a eu des effets plus importants, au même titre que les débats publics.

Entrer en contact avec des femmes au niveau de la base et adapter les activités aux besoins des groupes cibles se sont révélés être les moyens les plus efficaces d'organiser. Dans la plupart des cas, cela impliquait de rendre visite aux femmes sur les lieux de travail ou à proximité, ou à des heures qui n'empiétaient pas sur leurs responsabilités familiales. Il a aussi été essentiel de disposer de femmes responsables du recrutement, car elles comprennent complètement les difficultés que rencontrent les femmes sur les lieux de travail et peuvent souligner l'importance de la solidarité entre femmes. Toutefois, les dirigeants masculins doivent aussi être convaincus et c'est grâce à la campagne LRW que des organisations syndicales en Afrique du Sud, par exemple, ont compris l'importance de l'autonomisation des femmes et de leur participation en tant que partenaires. Il est possible

de stimuler l'organisation grâce à la formation, y compris à la planification et au suivi minutieux, car les femmes se sentent ainsi soutenues et autonomes, comme l'a montré HSM en Inde.

Des progrès importants ont été notés, surtout en Indonésie, Tanzanie, Afrique du Sud, Ouganda et Kenya, au niveau de l'inclusion de dispositions relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes dans les conventions collectives, y compris des clauses sur l'égalité de rémunération, le congé de maternité, les gardes d'enfants et le harcèlement sexuel au travail. Il faut plus de temps pour que le processus fasse son chemin, de la sensibilisation à l'organisation, à la participation des femmes aux négociations, et à l'acceptation de la part des employeurs que des changements sont nécessaires, mais des modifications importantes ont été mises en place vers la réalisation de cet objectif. Outre informer les femmes de leurs droits, il est essentiel de renforcer leurs capacités en organisant des formations spécifiques sur la négociation collective et les sujets traités, tels que les questions mentionnées plus haut (égalité de rémunération, congés de maternité, harcèlement sexuel, etc.).

Dans le même temps, il faut encore convaincre certains dirigeants syndicaux de la nécessité d'inclure des femmes aux équipes de négociation et d'introduire des questions d'égalité à l'ordre du jour des négociations.

**La mise en place les bonnes conditions et la modification la culture syndicale** permettent plus facilement aux femmes de prendre activement part aux activités syndicales, les conduisant parfois à endosser des fonctions de dirigeantes. La campagne est déjà parvenue à ce que davantage de femmes occupent des postes de direction, même si à l'instar de la négociation collective, c'est un processus qui prendra du temps. Dans plusieurs pays participant à la campagne LRW, dont l'Afrique du Sud, le Pérou et le Paraguay, plus de femmes occupent des postes de dirigeantes, et en Indonésie, des femmes qui ont participé à la campagne ont annoncé leurs intentions de prendre part à la direction des organisations, au niveau de l'entreprise, de la section locale ou même au niveau national de leur syndicat. Lorsqu'elles arriveront à ces postes, on peut s'attendre à d'autres succès en termes d'organisation des femmes, de négociation en faveur de dispositions relatives à l'égalité et de changement des politiques et des lois du gouvernement. Comme l'ont noté les syndicats au Kenya et en Ouganda, par exemple, parrainer et montrer l'exemple ont des effets importants. L'autonomisation passe évidemment par les connaissances et la formation des femmes sur des thèmes précis semblent porter ses fruits, leur donnant la confiance de parler et de montrer l'exemple sur des sujets qui leur sont chers. Le nombre de plus en plus important de femmes qui se positionnent aux avant-plans, montrant aux autres ce qu'elles arrivent à ob-

tenir, changeant les cultures syndicales et convainquant les dirigeants masculins que les femmes ont une contribution importante à apporter, en motiveront d'autres à les rejoindre et à suivre leur exemple.

La déclaration de la KSBSI (Indonésie), notant que « la mise en œuvre des droits des femmes grâce à la réglementation requiert une volonté politique de la part du gouvernement d'appliquer la réglementation actuelle » est probablement ce qui s'apparente le plus au véritable critère de réussite de la campagne pour les droits des femmes au travail. En Indonésie, aucun progrès n'a été rapporté en termes d'adoption de politiques, mais en Ouganda, en Afrique du Sud et au Pérou, des avancées considérables ont été notées. C'est probablement l'objectif à plus long terme de la campagne et il dépendra largement de la façon dont les autres objec-

tifs, liés à l'organisation, à la négociation collective et aux aptitudes à diriger des femmes, ont été réalisés.

La campagne LRW a déjà rendu de nombreuses femmes autonomes et a eu des effets directs sur leur situation d'emploi. Davantage doit être fait au niveau de l'organisation, de la formation, du changement de la culture syndicale, de la négociation de plus de conventions collectives contenant des dispositions relatives à l'égalité et en termes de changement de la politique gouvernementale, mais un processus est en marche vers la réalisation de ces objectifs. Une grande partie de la réussite dépendra de la façon dont les partenaires nationaux de la campagne parviendront à s'appuyer sur leurs premiers succès et à tirer les enseignements pour aller plus loin.

Éditrice responsable:  
**Sharan Burrow**, secrétaire générale

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

D/2016/11.962/36