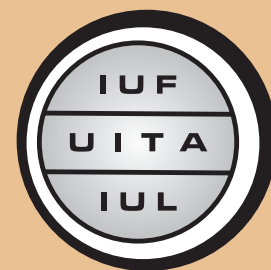




# La puissance par La syndicalisation



25e Congrès, Genève 19-23.03.07

## Programme d'action de l'UITA sur l'égalité

Depuis 1980, les Congrès successifs de l'UITA ont adopté à l'unanimité des résolutions réaffirmant les principes de chances égales entre hommes et femmes :

- **droit et accès égal à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles**
- **salaire égal pour travail égal**
- **droit de concilier travail et responsabilités familiales**
- **représentation égale des femmes dans les organismes décisionnaires à tous les niveaux des syndicats (local, national, régional, international)**

et appelant à une promotion active de l'égalité sur le lieu de travail, au sein du mouvement syndical et de la société.

Bien que la proportion de femmes sur le marché du travail ait augmenté au cours des ans, les modestes progrès accomplis dans la participation des femmes dans les syndicats, dans l'adoption de normes spécifiques à l'attention des travailleuses reconnues internationalement et d'une meilleure législation du travail, etc., sont loin d'être satisfaisants.



## UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS DE L'ALIMENTATION

Toutefois, l'objectif du salaire égal pour un travail égal est encore loin d'être atteint. Il subsiste au contraire un écart moyen de 20 pour cent entre les salaires masculins et féminins à temps plein.

Les conditions de santé et sécurité se détériorent pour les travailleuses en raison d'une utilisation croissante des pesticides dans l'agriculture et des chaînes de production rapides dans l'industrie alimentaire. Dans le secteur hôtellerie-restauration, les employées sont également victimes de troubles musculo-squelettiques et de stress.

Des millions de femmes dans les secteurs de l'UITA sont obligées de travailler hors de leur pays d'origine. Les femmes migrantes sont dans une situation plus vulnérables que leurs camarades masculins dans la mesure où elles subissent deux discriminations, celle envers les migrants, et celle envers les femmes. Il existe des preuves de l'augmentation du travail forcé et du trafic de femmes.

Ces réalités sont nettement inférieures aux attentes des travailleuses, qui luttent depuis longtemps pour la reconnaissance des énormes contributions qu'elles ont apporté en tant que travailleuses, syndicalistes et au sein de leur famille et de la société.

Dans ces circonstances, l'attitude patiente qui a prévalu dans le travail de l'UITA en faveur de l'égalité au cours des dernières décennies n'est plus de mise.

Des campagnes pour la syndicalisation des femmes migrantes devraient être menées et des accords sur l'égalité de traitement et de conditions pour tous et toutes devraient être signés. Le niveau de syndicalisation est en général plus faible chez les femmes que chez les hommes. Ceci est peut-être lié au fait que les femmes ne perçoivent pas toujours comment les syndicats peuvent améliorer leurs conditions de vie et de travail. Il existe aussi une crainte de représailles de la part de l'employeur. Les syndicats ont encore beaucoup à faire pour permettre aux hommes et aux femmes de combiner vie familiale et vie syndicale. Les femmes sont trop peu nombreuses tant dans les délégations syndicales qui négocient avec les employeurs qu'aux postes de responsabilité à tous les niveaux de bien des syndicats.

Le statut précaire d'un nombre si important de travailleuses est également à l'origine d'un accroissement des cas de harcèlement moral ou sexuel et de violences à l'encontre des femmes, en particulier dans les secteurs de l'agriculture et de l'hôtellerie-restauration, mais également dans les industries de transformation de l'alimentation. Les femmes sont forcées à consentir des faveurs à caractère sexuel pour pouvoir conserver leur emploi. Un plan d'action contre le harcèlement sexuel devrait être négocié et mis en oeuvre dans tous les milieux de travail et affiché sur les panneaux d'information.

La maternité est l'une des principales causes de discrimination au travail malgré les Conventions de l'OIT, la législation nationale et les conventions collectives.

L'épidémie du VIH/SIDA a plus que tout autre désastre révélé les inégalités persistantes entre hommes et femmes, à tous les niveaux de la société. Les femmes sont plus vulnérables à l'infection que les hommes pour des raisons biologiques mais aussi parce qu'elles manquent de pouvoir de décision sur leur propre corps et sur leurs vies.



### **Compte tenu de ce qui précède, le 25<sup>e</sup> Congrès appelle les affiliées et l'UITA à :**

- Mettre en œuvre la décision du 23<sup>e</sup> Congrès prévoyant que les femmes devaient obtenir au moins une représentation de 40% dans tous les organes de décision de l'UITA, y compris dans les comités régionaux
- envisager des stratégies pour syndiquer les travailleuses occupant un emploi précaire ou dans l'économie informelle, dont les employées de maison
- élaborer et utiliser des outils de négociation adéquats pour réduire les inégalités entre les sexes, notamment les écarts de salaires et les conditions de travail
- promouvoir des plates-formes sur l'égalité lors des négociations avec les transnationales
- promouvoir le droit des pères et mères à concilier travail et vie de famille, conformément à la convention n°156 de l'OIT
- faire en sorte que les femmes disposent de lieux de travail sûrs et décents
- promouvoir la ratification et l'application des normes internationales du travail ayant spécifiquement trait aux travailleuses
- Soutenir pleinement la résolution du congrès sur les travailleurs/euses migrants/es

De manière à traduire les résolutions du Congrès en objectifs concrets et évaluable, les mesures suivantes doivent être prises:

### **L'UITA et ses affiliées doivent :**

- examiner leurs structures organisationnelles ou autres et en modifier les aspects empêchant les femmes de participer activement à tous les niveaux du syndicat
- poursuivre la formation de femmes aux postes d'éducatrices, de syndicalistes chargées du recrutement, de négociatrices et de dirigeantes
- utiliser le manuel de l'UITA sur l'égalité des genres dans les cours de formation des cadres dirigeants des syndicalistes hommes et femmes
- compiler des statistiques sur les effectifs masculins et féminins, par emploi et par secteur
- effectuer des études sur les conditions de travail des travailleuses de manière à mieux répondre à leurs besoins
- renforcer le travail des plates-formes sur l'égalité au sein des transnationales et les coordonner



# La puissance par la SYNDICALISATION



25e Congrès, Genève 19-23.03.07

- s'assurer que les conventions de l'OIT n°100 sur l'égalité des salaires, n°111 sur le non-discrimination, n°156 sur les travailleurs/euses avec des responsabilités familiales et n°183 sur la protection de la maternité, soient incluses dans les conventions collectives
- s'assurer de l'existence d'une politique contre le harcèlement sexuel sur chaque lieu de travail et/ou dans les conventions collectives
- continuer à s'occuper de la santé et sécurité des femmes au travail en mettant en particulier l'accent sur les pesticides, les TMS, le stress et le VIH/SIDA
- Mener campagne pour une sécurité sociale, y compris l'aide sociale, pour tous.

## **Les employeurs/sociétés doivent être invités à fournir des statistiques sur :**

- le nombre d'employés/d'employées par catégories d'emploi;
- la répartition des emplois occupés par des hommes/femmes;
- le type de contrat de travail (permanent, temps plein, partiel, saisonnier, temporaire, précaire) pour les hommes/femmes;
- la rémunération par sexe (taux horaire, revenus annuels dont avantages non salariaux);
- les possibilités, par genre, de formation et de perfectionnement professionnels.
- Les structures prévues pour faciliter l'équilibre entre travail et vie de famille

La préparation de ces statistiques doit être faite annuellement afin de permettre de mesurer l'évolution et de prendre des mesures pour corriger les résultats négatifs, c'est-à-dire par la mise en place d'un plan d'égalité entre les hommes et les femmes.

Des programmes sur l'égalité des genres seront développés pour corriger les inégalités sur le lieu de travail. Leurs objectifs et activités, concernant le recrutement, les salaires, le développement des compétences, les congés parentaux, la santé et la sécurité, dont les politiques sur le harcèlement sexuel, seront clairement définis. Un processus d'examen et de suivi régulier doit également être compris dans les programmes sur l'égalité.

Le comité des Femmes de l'UITA doit suivre la mise en œuvre et les progrès du programme d'action sur l'égalité jusqu'au prochain Congrès.