

Nouvelles Mondiales sur Les Femmes

Des femmes fortes pour des syndicats forts et une société forte

Introduction et contexte

La réunion mondiale des dirigeantes 2019 de l'Internationale des Travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) s'est tenue du 2 au 4 septembre à Skopje (Macédoine du Nord). Elle a rassemblé près de **40 dirigeantes syndicales venues de 20 pays d'Asie, d'Afrique et du Moyen-Orient, d'Amérique Latine et d'Europe**. Neuf participantes avaient moins de 35 ans.

Depuis sa création, l'IBB œuvre principalement à relever les défis rencontrés par les femmes dans le monde du travail, dans la société et au sein des syndicats, poursuivant ainsi le mandat de l'organisation qui l'a précédée. Lors de son congrès fondateur à Buenos Aires (Argentine) en décembre 2015, l'IBB s'est engagée à mettre en place des syndicats forts, indépendants, auto-



nomes, respectant l'égalité de genre et démocratiques dans tous les pays. Elle s'est fixée pour objectifs d'intégrer les dimensions de genre dans son action et d'instaurer des structures féminines aux niveaux régional et mondial. Cette volonté a été réaffirmée lors du dernier congrès mondial à Durban (Afrique du Sud) en 2017, moyennant des modifications statutaires visant à assurer une plus grande représentation des femmes dans les structures de gouvernance de l'IBB. L'égalité de genre est une dimension du Plan stratégique 2018-2021 intitulé « **Construire, défendre et avancer** ».

Séance d'ouverture

Dans son discours d'ouverture, Rita Schiavi (UNIA - Suisse), présidente du Comité international des femmes de l'IBB, a situé le contexte de la réunion en déclarant : « Nous le savons bien : lorsque nous, les femmes, nous faisons face à des défis ou des difficultés, nous ne baissons pas les bras. Nous ne nous plaignons pas. Nous ne faisons pas de reproche. Nous nous contentons de trouver des solutions ».

Elle a également exposé les objectifs de la réunion :

- 1. Recenser les femmes occupant des postes clés aux niveaux national et local** au sein des structures de l'IBB afin de créer une base de données sur les générations à venir ;
- 2. Former** les dirigeantes identifiées et les doter de **compétences en leadership, en organisation et en gestion de campagnes** ;
- 3. Renforcer les structures statutaires de l'IBB dédiées aux femmes**, tels que les comités régionaux de femmes et le comité international des femmes ;
- 4. Consolider et perfectionner un réseau mondial de femmes pour faire campagne et organiser l'appui** aux différents niveaux de l'IBB afin que les femmes puissent activement participer à toutes les campagnes menées, notamment en matière d'égalité de genre ;
- 5. Intensifier les campagnes mondiales de l'IBB en faveur de l'égalité de genre.**

En insistant sur la nécessité de veiller à ce que les femmes occupent des postes de direction clés aux niveaux national, régional et mondial, Rita Schiavi a souligné les succès remportés lors du 4e Congrès mondial tenu à Durban, en décembre 2017, où les délégués ont apporté des modifications aux statuts. Ces derniers prévoient désormais au moins 30 % de femmes au sein des structures mondiales de l'IBB, ce qui a conduit à l'élection de sept femmes au Conseil mondial.

« Nous revenons victorieuses de Durban, car nous avons réussi à obtenir 30 % de représentation au terme d'une longue campagne. Nous devons maintenant aller de l'avant pour gagner au niveau régional. Plus important encore, nous devons former et encadrer une nouvelle génération de dirigeantes pour occuper les sièges pour lesquels nous nous sommes tant battues », a-t-elle déclaré.

Certaines tendances mondiales ont été soulignées, notamment en matière d'écart de salaire, de ségrégation professionnelle, de chômage, de harcèlement sexuel et de violence. En dépit des progrès réalisés dans certains pays, les tendances font état de la persistance des écarts de salaire et de la ségrégation liée au genre.

En matière de harcèlement sexuel et de violence à l'égard des femmes, les chiffres disponibles montrent des niveaux inquiétants, quels que soient la région ou le niveau de développement. Selon la plupart des experts, le niveau réel d'abus et de violence est fortement sous-estimé car un certain nombre de faits ne sont pas signalés, principalement parce que les femmes ont trop peur.



Ivana Dimitrova, membre du Comité exécutif de SGIP - Macédoine et vice-présidente du comité régional européen pour les femmes, et Zhivko Mitrevski, présidente de SIDEMK - Macédoine du Nord, qui représente les travailleurs des secteurs du bois et de la sylviculture, se sont réjouis de la tenue de la réunion. FES Skopje a contribué à l'organisation de la réunion et sa représentante résidente, Eva Ellereit, a accueilli les participants.



Introduction:

Une vision commune du militantisme ? Pourquoi militer ?

Zamaney Menso (FNV - Pays-Bas) a modéré les échanges. Les participantes ont cherché à déterminer si les syndicats avaient besoin de militants et devaient jouer un rôle actif dans les communautés.

Les militants peuvent endosser un rôle de chef de file, même s'ils occupent des postes à temps partiel. Aussi, encourager et appuyer la participation active des femmes dans les syndicats est une étape essentielle pour accroître la mobilisation des femmes et renforcer les syndicats. Le militantisme syndical et une présence visible dans les communautés sont également des atouts pour créer un environnement favorable aux actions de mobilisation menées par les syndicats et les femmes syndiquées.

La discussion a été suivie par une table ronde autour des tendances au niveau régional et des réponses à apporter, rassemblant Brigitte Schulz (GBH - Autriche), Ana Laura Lemos (UOLRA - Argentine) et Georgina Smedley (TWU - Ghana), qui s'est jointe aux échanges via skype. Anna Andreeva, du bureau régional de campagne pour la région Europe, s'est exprimée au nom de Lesya Husak (PROFBUD - Ukraine), qui n'a pas pu assister à la réunion en raison d'une urgence médicale. Le public s'est joint au débat, avant que les intervenantes partagent brièvement pistes de réflexions et commentaires.

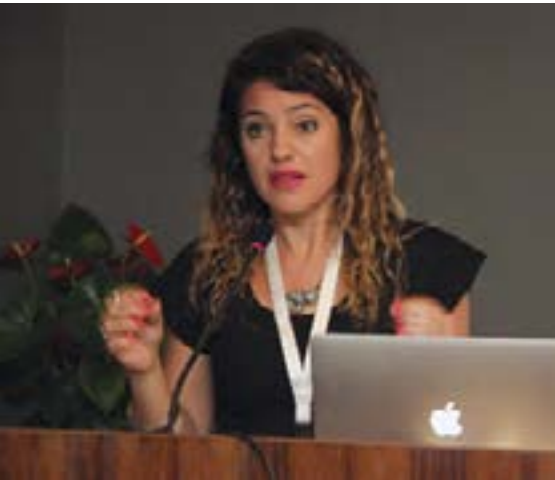
Brigitte Schulz a expliqué qu'en Autriche, les écarts de salaire sont l'un des principaux défis auxquels les femmes sont confrontées. Elle a déclaré : « En Autriche, comme dans d'autres pays d'Europe, les écarts de salaire n'affectent pas uniquement la vie professionnelle des femmes. Elles les précarisent



Une présentation sur les **tendances mondiales de la place des femmes** a permis de poser le contexte générale de la réunion. Elle visait également à faciliter les discussions ultérieures.

aussi au moment de la retraite, car elles perçoivent des pensions moins élevées. Notre syndicat travaille en étroite collaboration avec les affiliées de l'IBB en Allemagne et en Suisse dans le cadre du réseau sous-régional des femmes pour partager des stratégies et des bonnes pratiques visant à répondre aux problématiques touchant les femmes ».

Pour Ana Lemos, l'Argentine n'est pas épargnée par ce problème. «Avec 30% d'écart de salaire en Argentine,



les femmes ne sont pas les seules à souffrir de cette discrimination. Leurs familles en pâtissent aussi. Moins d'argent signifie moins de nourriture sur la table. Cela signifie moins d'argent disponible pour vivre décemment. Il incombe à tout un chacun de mettre fin aux inégalités de salaire entre les femmes et les hommes », a-t-elle expliqué.

Georgina Smedley, par vidéoconférence skype, a déclaré : « Quand on me demande pourquoi militer, ma réponse est simple : militer, c'est la promesse d'une vie plus longue et passionnante. Je crois que c'est un argument très convaincant en faveur du syndicalisme ».

Séance de formation professionnelle :

Qu'est-ce que l'organisation syndicale ?

Zamaneh Menso (FNV - Pays-Bas), modératrice de la discussion, a débuté par une présentation. S'en est suivie une table ronde, pendant laquelle Songul Cakir (Tarim Orman - Is - Turquie), Handan Kalkan (YOL - IS - Turquie), Annette Athanasiadis (SUNTRACS -



Panama) et Rugayah Hamdan (UFES - Malaisie) ont donné des exemples de syndicalisation, avant un débat avec les participantes.

Les intervenantes ont souligné l'importance de structurer la mobilisation des femmes et de les sensibiliser pour former des syndicats.

Annette Athanasiadis, représentant SUNTRACS - Panama, a réaffirmé cette idée : « S'organiser, c'est renforcer notre syndicat, car si nous ne mobilisons pas les travailleurs, notre organisation et notre mouvement en faveur de meilleures conditions de vie pour les ouvriers du bâtiment et leurs familles seront fragilisés ».

Songul Caki a expliqué que son syndicat s'adresse à la fois aux femmes fonctionnaires du Ministère de la sylviculture et de l'agriculture, et aux travailleuses des zones forestières et rurales. « Il n'est pas simple de se rendre sur le terrain, mais c'est là que les femmes travaillent et si nous voulons leur expliquer combien le syndicat peut les aider à améliorer leurs conditions de vie, eh bien, c'est là que nous devons aller », a-t-elle déclaré.

Handan Kalkan a évoqué les efforts déployés par son syndicat pour sensibiliser et recruter des travailleuses des secteurs routier, du bâtiment et de la construction, ainsi que pour identifier leurs principales préoccupations et leur expliquer l'appui que le syndicat pourrait leur apporter. Pour elle, « l'objectif est désormais de répondre aux problématiques des travailleuses,

de les aider à défendre leurs droits et de prévenir toute discrimination fondée sur le genre ».

Consciente que la jeunesse est l'avenir du mouvement syndical, Rugayah Hamdan a brièvement présenté le programme mené auprès des jeunes par son syndicat. En plus de formations et de campagnes de sensibilisation à l'action syndicale, le syndicat a créé un comité des jeunes et un comité des femmes pour veiller à institutionnaliser la mobilisation de ces deux groupes. « Les jeunes sont naturellement habités par un



désir d'appartenance et en tant que syndicats, nous devons leur montrer que les syndicats sont des lieux ouverts aux jeunes et aux femmes. Nous devons leur montrer que les syndicats sont les lieux où nous, jeunes travailleuses, pouvons lutter pour nos droits ».

Débat public :

« Les femmes portent la moitié du ciel »

Le débat était ouvert au public de Macédoine du Nord, notamment à d'autres syndicats, organisations de femmes et groupes de la société civile activement engagés dans la promotion de l'égalité de genre. Il a donné aux représentants de l'IBB l'occasion de mieux saisir les principaux enjeux pour les femmes de la région et d'échanger avec le public.

Dans son introduction, Ambet Yusion a rappelé combien les femmes avaient transformé l'IBB. Il a affirmé que « le combat des femmes au sein de l'IBB va au-delà de la représentation de 30%. Il s'agit de faire évoluer notre approche et nos moyens d'action. Les femmes nous permettent d'arracher toujours plus de victoires syndicales grâce à leurs rôles en tant que dirigeantes, organisatrices, négociatrices, déléguées syndicales et militantes. Aujourd'hui, elles sont à l'avant-poste des campagnes de

du bâtiment. De plus, comme dans d'autres pays, la révolution numérique et la mécanisation accrue devraient radicalement transformer la filière à



l'avenir. Les femmes auront donc plus de possibilités d'intégrer le secteur ».

Ljatifa Shikovska a décrit le travail d'Ambrella, une organisation non gouvernementale œuvrant pour l'intégration sociale et l'autonomisation de la population rom en Macédoine du Nord. Selon elle, « Ambrella met l'accent sur l'inclusion sociale à travers des programmes en matière d'éducation, de droits humains et d'égalité de genre. Nous œuvrons à l'autonomisation des femmes au moyen de formations et d'actions syndicales au sein

gynes. Elles sont aussi exploitées par des employeurs qui ne les rémunèrent pas à leur juste valeur. Les syndicats doivent travailler aux côtés des organisations de la société civile sur les questions relatives aux droits des migrants et à l'égalité de genre. Ensemble, nous pouvons faire bien plus».

Durant la discussion, Smritee Tamang (CCUPEC - Népal) a affirmé que «les femmes portent la moitié du ciel. Pourtant, nous ne volons pas dans le ciel, nous sommes toujours clouées au sol. La discrimination n'existe pas dans le ciel, mais sur la terre, oui. C'est sur la terre ferme que nous devons lutter».

Réagissant à la question du manque de femmes dans les secteurs du bâtiment et de la construction, Yajaira Guzmán (SUNTRACS - Panama) a pris la parole : « Je suis une femme, j'ai 27 ans et je suis soudeuse. Si j'ai réussi à faire ce métier au Panama, alors cela doit être possible partout ailleurs. Nous devons briser les clichés affirmant que les femmes sont faibles et qu'elles ne peuvent pas travailler dans ces secteurs».

Les médias nationaux de Macédoine du Nord, notamment la télévision



l'IBB. Sans elles, aucune réelle avancée syndicale n'est possible ».

Une table ronde, modérée par Milan Zivkovic (FES Skopje), a ensuite rassemblé des représentants de syndicats et d'organisations de la société civile pour débattre de la place des femmes en Macédoine. Ljatifa Shikovska, de l'organisation Ambrella, s'est exprimée au nom de la société civile, et Ivana Dimitrova (SGIP - Macédoine du Nord) ainsi qu'un représentant de SIDEMK - Macédoine du Nord représentaient les syndicats.

Ivana Dimitrova est revenue sur les réalités du manque de femmes dans le secteur du bâtiment en Macédoine du Nord. Elle a déclaré : « Les femmes ne sont pas fortement incitées à entrer dans une industrie perçue comme majoritairement masculine. Cependant, nombre de femmes défient les traditions et exercent différents métiers



de la communauté, et en procurant assistance et appui ».

Lors des échanges, Rita Schiavi, présidente la discussion ainsi que le groupe de travail de l'IBB sur les migrations, a insisté sur la nécessité de nouer des partenariats solides entre les syndicats et la société civile. «Les migrants et les réfugiés sont en danger. Ils risquent d'être exploités par les trafiquants, les recruteurs et les employeurs. Les femmes sont également la cible de politiciens miso-



nationale MRT, ont couvert le débat public, assurant une large couverture médiatique à l'événement.

Table ronde :

Campagne « Halte à la violence sexiste »

L'IBB s'est ralliée au reste du mouvement syndical mondial pour appeler à la mise en place d'une norme internationale sur la violence dans le monde du travail. Elle reconnaît que « toute personne a le droit à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement ». En d'autres termes, il ne s'agit pas seulement d'adopter de bonnes pratiques ou un comportement responsable, mais bien de faire valoir un droit. Cette campagne et le travail acharné du comité ont permis l'adoption de la **Convention no 190 sur la violence et le harcèlement** et de la **Recommandation no 206 sur la violence et le harcèlement** associée lors de la Conférence internationale du travail de 2019.

Chidi King, directrice du département « Égalité » de la Confédération syndicale internationale (CSI) et secrétaire du groupe des travailleurs au sein du comité chargé de l'élaboration des instruments, a animé les échanges.

Bien que la convention et la recommandation de l'Organisation internationale du travail (OIT) s'appliquent aux femmes comme aux hommes, elle reconnaît que la violence et le harcèlement sont souvent le reflet du manque de pouvoir des femmes dans le monde du travail. La convention doit être appliquée, quelles que soient les relations de travail et les tierces parties impliquées. Malgré l'adoption de la convention à une très large majorité et avec l'appui des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, des efforts considérables devront être déployés pour garantir une large ratification.

Dans le cadre de cette campagne de ratification, après une courte présentation de Rita Schiavi sur les efforts menés en Suisse, Ida Ricci (FILCA - CISL - Italie) et Ivana Dimitrova (SGIP - Macédoine du Nord) ont présenté des études de cas. Les échanges ont été modérés par Rita Schiavi.

Selon Ida Ricci, en Italie, au moins une femme sur cinq est victime de violences physiques ou sexuelles infligées par un partenaire



intime au cours de sa vie. C'est pourquoi le mouvement syndical italien a rejoint le mouvement féministe pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes. La confédération d'Ida Ricci, la CISL, a lancé une campagne intitulée « Ensemble » contre le harcèlement dans le monde du travail. De plus, les syndicats italiens se sont activement mobilisés pour la mise en place d'une loi contre la violence sexiste et ont été entendus lors de la série d'audiences parlementaires organisées avant son adoption en 2012. Ida Ricci s'est également félicitée de l'aboutissement des négociations menées par ces syndicats pour l'instauration de clauses, d'accords et de codes de conduite contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral dans le secteur du bois et du mobilier.

Elle a souligné la nécessité de collaborer avec les employeurs pour lutter contre la violence sexiste et a déclaré : « Nous devons travailler ensemble, en particulier si nous voulons que la Convention no 190 de l'OIT soit ratifiée en Italie ».

Ivana Dimitrova s'est attachée à partager les initiatives de son syndicat à l'appui d'une campagne sous-régionale. Plus tôt dans l'année, le SGIP a organisé une conférence sous-régionale intitulée « Halte à la violence sexiste dans le monde du travail : causes et conséquences ». Près de 100 représentants des affiliés de Bosnie-Herzégovine, de Croatie, de Macédoine et de Serbie se sont alors rassemblés pour réfléchir au lancement d'une campagne sous-régionale.



Les participantes à la réunion mondiale des dirigeantes 2019 de l'IBB ont livré leurs témoignages (#Herstories) à travers des pictogrammes pour se présenter, mais aussi décrire leurs missions, centres d'intérêt et projets au service de l'égalité des sexes.



Leadership

Strong W
Strong U
Strong





Les présentations et les discussions ont porté sur les raisons qui sous-tendent la mise en place de syndicats, sur les aspects pratiques de l'organisation syndicale et sur les facteurs garantissant le succès des campagnes de syndicalisation.

Roundtable:

Qu'est-ce que diriger?

Rita Schiavi a détaillé les objectifs de la séance, à savoir identifier les principales qualités requises d'une dirigeante et comment identifier les futures dirigeantes. Les difficultés rencontrées par les femmes candidates aux postes de direction seront également évoquées. La victoire des femmes au Congrès mondial et au Conseil mondial était loin d'être fortuite. C'est la force des dirigeantes qui l'a rendue possible. La



séance s'est articulée autour de trois initiatives visant à accompagner et former les femmes leaders.

Pour Rita Schiavi, le **programme visant à mettre en place un mentorat** a son importance, mais sa mise en œuvre sera complexe. Elle exige des dirigeants hors du commun, qui comprennent combien il est important d'aider les jeunes femmes à devenir des dirigeantes afin

de pérenniser le leadership féminin et de permettre une direction syndicale forte et durable. Les échanges ont été guidés par une série de questions adressées à Blaguna Stojkoska et à Ivana Dimitrova de SGIP - Macédoine du Nord, ainsi qu'à Fatimah Mohammad et Rugayah Hamdan d'UFES - Malaisie.

Malgré l'absence d'un programme de mentorat officiel au sein du SGIP, Blaguna Stojkoska a fait le choix d'accompagner personnellement Ivana. Elle estimait que c'était le seul moyen de s'assurer que non seulement davantage de jeunes femmes adhèrent au syndicat, mais aussi qu'elles occupent des postes de direction. « J'ai senti au plus profond de moi l'envie d'être mentor et pas un instant je n'ai regretté cette décision. Ivana est une dirigeante qui compte au sein de notre syndicat. Aujourd'hui, elle encadre d'autres jeunes femmes ».

Selon Fatimah Mohammad, l'UFES a découvert les perspectives offertes par le mentorat lors de la formation de l'IBB à l'intention des femmes et des jeunes de la région Asie-Pacifique, tenue à Manille (Philippines), en 2015. Par la suite, le syndicat a décidé d'instaurer un programme officiel de mentorat afin d'inciter plus de femmes à se porter candidates aux élections professionnelles.

« Nous avons mis en place un programme de mentorat pour veiller à ce qu'il y ait toujours des femmes leaders. J'ai non seulement accompagné Rugayah, mais aussi Ana Rosdiana Binti Syahrani, membre du Comité des femmes de l'UFES. J'espère que Rugayah et Ana encadreront d'autres jeunes militantes. »

La deuxième initiative portait sur la **mise en place de réseaux sous-ré-**

gionaux pour la promotion des femmes. Waffa Boltia (GTUBWW - Égypte) a relaté la cohésion et la solidarité nées de la mise en place du Réseau des femmes arabes, basé au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, avant d'en raconter la genèse.

Elle a précisé que les femmes au Moyen-Orient et en Afrique du Nord restent confrontées à des difficultés en raison des facteurs sociaux et culturels prédominant dans la majeure partie de la région. Les femmes sont largement sous-représentées dans le monde du travail, occupant seulement 24 % des emplois, bien loin des 60 % observés en moyenne dans les



pays de l'Organisation de coopération et de développements économiques (OCDE). Lorsqu'elles entrent sur le marché du travail, elles doivent affronter le fossé existant entre les hommes et les femmes et les problèmes que connaissent les femmes du monde entier, à savoir le harcèlement sexuel et la discrimination. Dans les secteurs de l'IBB, les hommes continuent à dominer. Par conséquent, la capacité des femmes à s'engager activement auprès des syndicats reste entravée par le carcan sociopolitique de la plupart des pays de la région.

En 2016, les femmes membres des affiliés de l'IBB ont donc créé le Réseau des femmes arabes en vue d'appuyer les femmes de la région. Comme le constate Waffa Boltia : « Nous sommes souvent isolées dans le monde du travail et dans les syndicats. Le Réseau des femmes arabes a joué un rôle crucial non seulement en rassemblant les femmes, mais surtout en permettant une entraide mutuelle. Aujourd'hui, dans la région, les femmes élues au sein des comités exécutifs des syndicats sont plus nombreuses, ce qui nous a permis d'élargir notre action ».

La mise en place d'un programme pour l'autonomisation des femmes était la troisième initiative. Ljatifa Shikovska s'exprimait au nom d'Ambrela, une organisation de Macédoine du Nord travaillant avec les migrants et les roms. Elle a évoqué les efforts menés en vue d'autonomiser les femmes roms grâce à l'éducation. Elle a souligné les différents obstacles que ces



femmes doivent surmonter, tels que le manque d'éducation, d'accès à des soins de santé de qualité, les perspectives d'emploi limitées, ou encore le mariage des jeunes filles.

Pour Ljatifa Shikovska, la clé de l'autonomisation des femmes roms en Macédoine du Nord et dans d'autres régions d'Europe se trouve dans l'accès à des documents personnels. En effet, « sans papiers d'identité officiels, les femmes roms sont invisibles aux yeux de l'État et de la société. Il en va de même pour les enfants roms. Avec des documents d'identité officiels, les femmes roms pourraient chercher un emploi et leurs enfants pourraient aller à l'école. Ce serait un pas de plus vers l'autonomisation des femmes roms ».

Les trois présentations ont été suivies d'échanges illustrant notamment d'autres exemples d'accompagnement de femmes leaders.

Séance de formation professionnelle:

Qu'est-ce qu'une campagne ?

La séance a permis d'analyser les éléments constitutifs d'une campagne et le calendrier associé. Ils incluent la définition de problématiques et la conception de supports, la formulation



d'objectifs clairs, l'identification de groupes cibles, la mise en réseau et le lobbying. La discussion était structurée autour d'une présentation d'Anna Andreeva, chargée des politiques régionales au sein de la région Europe de l'IBB, et d'études de cas présentées par Angeles Fernández (UGT - FICA - Espagne) sur la grève des femmes, de Myla Laja (BMKQ - Qatar) sur les droits des travailleurs migrants, de Daniela Miloska (SGIP - Macédoine du Nord) sur la sensibilisation des jeunes et d'Annette Athanasiadis (SUNTRACS - Panama) sur la sécurité et la santé. Ivana Dimitrova (SGIP - Macédoine du Nord) a modéré les échanges.

Annette Athanasiadis a expliqué que les campagnes étaient un outil essentiel pour mettre en relief les revendications du SUNTRACS et que leur réussite passait par une étroite collaboration en interne. Ainsi, « pour mener à bien une campagne, nous estimons que chaque échelon de l'organisation syndicale doit contribuer



à définir le message que nous voulons diffuser, qu'il s'adresse aux travailleurs, aux employeurs ou au gouvernement ».

Daniela Miloska a souligné que la syndicalisation des jeunes travailleurs n'est pas chose aisée. « Les syndicats sont tout à fait nouveaux pour les jeunes travailleurs. Nous devons attiser leur curiosité. Notre campagne de sensibilisation auprès des jeunes comprend des ateliers et des formations, ainsi que des communications sur les réseaux sociaux et des rencontres en milieu professionnel. Nous mettons également au défi les jeunes membres du syndicat en leur donnant des responsabilités, ce qui renforce leur confiance ».

Myla Laja a présenté la position et les défis auxquels les travailleurs migrants sont confrontés au Qatar, qui accueillera la Coupe du monde de football en 2022. Bien que la main-d'œuvre dans le bâtiment et la construction soit principalement composée d'hommes, de



nombreuses femmes travaillent dans les services administratifs et des ressources humaines des entreprises du secteur. L'Association philippine des ouvriers du bâtiment au Qatar (BMKQ) s'était engagée à inclure des femmes dans l'équipe de direction dès le départ.

Angeles Fernandez a expliqué comment les syndicats ont œuvré avec les organisations de femmes, les femmes politiques, les universitaires et les féministes pour organiser la première « grève nationale des femmes » le 8 mars 2018, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes.

« Avec le slogan "Si nous nous arrêtons, le monde s'arrête", plus de 5,3 millions de femmes à travers l'Espagne ont arrêté de travailler durant deux heures pour s'élever contre la discrimination sexuelle, la violence



conjugale, les écarts de salaire, et surtout, pour mettre fin à la culture machiste qui règne en Espagne. La grève a atteint une ampleur inégalée en termes de mobilisation de masse et d'adhésion. Cela montre clairement que les femmes en ont assez. »

Skills training:

Les réseaux sociaux en tant que tribune

Cette partie de la réunion a été consacrée au partage d'expériences en matière d'utilisation des réseaux sociaux à des fins d'action syndicale et de campagne. Les dangers des réseaux sociaux ont été évoqués, notamment les « infox », et l'importance d'une utilisation maîtrisée à des fins de campagne ou à d'autres fins, tout en évitant autant que possible les écueils, a été soulignée.

Fatimah Mohammad de l'UFES - Malaisie a officié comme présentatrice et modératrice. Esther Ahmadu (CCESA - Nigéria), Smitree Tamang (CCUPEC - Népal) et Anne-Françoise Lesceux (ACV - BIE - Belgique) ont présenté des études de cas.

Esther Ahmadu, par vidéoconférence skype, a partagé les efforts menés par son syndicat pour atteindre les femmes grâce aux réseaux sociaux. « Étant donné que nos membres sont situés aux quatre coins du pays, les réseaux sociaux, notamment WhatsApp, ont facilité l'organisation de réunions, les délibérations et la prise

de décision. Cela a donc représenté un gain de temps et de ressources financières, lesquelles font toujours défaut. De plus, avec notre centre national, le Congrès des syndicats du Nigéria, nous avons élaboré des supports de communication visuelle, estampillés du slogan « Our Gender Our Strength » (Notre genre est une force) et diffusés sur les réseaux sociaux pour faire entendre notre voix », a-t-elle expliqué.

Smitree Tamang a souligné le rôle croissant des réseaux sociaux dans les interactions au Népal. En mars 2019, le Népal comptait 9 millions d'utilisateurs Facebook actifs par mois, dont 6% d'hommes et 39% de femmes. En outre, plus de 2,5 millions de Népalais utilisent Twitter. La CCUPEC a dédié d'importantes ressources à la communication sur les réseaux sociaux, aussi bien à l'intention de ses membres que de tous les travailleurs. Des publications sont régulièrement postées sur Facebook et Twitter. Les membres du syndicat diffusent également des bulletins hebdomadaires sur leurs activités et des entretiens avec des dirigeants syndicaux, y compris des représentants de l'IBB, réalisés dans le cadre de l'émission « Le monde du travail » retransmise sur Facebook.

Anne-Françoise a mis en exergue le besoin de communiquer directement avec les travailleurs. « Même si nul ne peut nier le rôle croissant des réseaux sociaux, ils ne peuvent et ne doivent



pas se substituer à la communication individuelle. Dans notre syndicat, nous utilisons les réseaux sociaux en complément des échanges que nous avons sur le terrain. Nous les utilisons pour partager notre travail, et non pas pour remplacer notre action sur le terrain ».



Vidéo sur l'égalité de genre

Lors de la préparation de la réunion mondiale des dirigeantes, les syndicats participants ont réalisé des vidéos sur le thème de l'égalité de genre. Elles couvraient les différentes facettes de la question, notamment les écarts de salaire entre femmes et hommes, la place des femmes dans les métiers du bâtiment et de la construction, la violence sexiste et le rôle des femmes dans la société. Ces vidéos ont été envoyées dans le cadre d'un concours intégré au programme. Au terme de la réunion, les participants ont voté pour la meilleure vidéo. Le syndicat égyptien GTUBWW a remporté le concours.

Séance de planification :

Plans d'action mondiaux sur la convergence #4 (égalité de genre)

La discussion, présidée par Rita Schiavi et s'appuyant sur les séances précédentes, a permis de passer en revue le plan d'action mondial de l'IBB sur les activités et les campagnes liées au genre. Les participantes ont été réparties en petits groupes pour étudier la campagne « Halte à la violence sexiste », la campagne pour l'égalité des salaires, et les campagnes « Faire émerger des femmes leaders » et « Promotion des femmes dans les métiers ».

Avant que les groupes ne présentent leurs comptes-rendus, Forzet Mugabe, secrétaire générale adjointe du syndicat zimbabwéen ZCATWU, a adressé un message vidéo de solidarité. Elle y expliquait que cinq femmes ont été élues à des postes de direction lors du Congrès du ZCATWU de 2017 et que les femmes sont présentes à tous les niveaux du syndicat. Au Zimbabwe, les femmes, et en particulier les jeunes femmes, occupent de plus en plus souvent des postes de direction dans les syndicats et dans la sphère professionnelle. En effet, « à mesure que les femmes deviennent



plus autonomes, elles prennent le pouvoir en main. C'est le cas non seulement au Zimbabwe mais aussi dans toute l'Afrique, où les femmes participent activement à rendre les syndicats plus progressistes et inclusifs ».

Séance de clôture et voie à suivre

Rita Schiavi, présidente du Comité international des femmes, et Ivana Dimitrova, vice-présidente du Comité régional européen des femmes, ont clôturé la réunion. Elles ont partagé les enseignements qu'elles avaient tirés, ont fait le point sur les principales

problématiques et ont souligné les progrès réalisés lors de la réunion. Elles ont également esquissé une voie à suivre à l'appui du programme.

Rita Schiavi a déclaré : « Durant ces trois jours, une énergie incroyable et une grande solidarité se sont manifestées dans cette salle. Nous avons entendu et partagé des histoires personnelles poignantes sur les défis auxquels les femmes sont confrontées dans le monde du travail et dans les syndicats. Mais il est évident que nous devons redoubler d'efforts pour nous mobiliser et faire campagne pour l'égalité de genre ».

Une participation s'appuyant sur les technologies

Cette année, lors de la réunion mondiale, l'IBB s'est appuyée sur les technologies modernes pour créer du lien et connecter les femmes qui ne pouvaient malheureusement pas y participer pour des raisons indépendantes de leur volonté. Malgré les efforts considérables déployés par l'IBB et FES Skopje, Esther Ahmadu (CCESA - Nigéria), Georgina Smedley (TWU - Ghana) et Forzet Mugabe (ZCATWU - Zimbabwe) n'ont pas pu obtenir leur visa à temps pour assister à la réunion. Cependant, grâce aux messages skype, Facebook et vidéo, elles ont pu faire leur présentation, intervenir et participer aux discussions. Même si elles n'étaient pas présentes physiquement, leur énergie, leur engagement et leur esprit combatif ont dépassé les frontières.



Recommandations

La réunion a notamment abouti à l'adoption d'une série de recommandations et d'un plan d'action reposant sur les trois jours de discussions. Ils ont pour objectif de renforcer les programmes et politiques de l'IBB liés à des problématiques qui touchent les femmes, tels que le programme sur l'éradication de la violence sexiste, la campagne pour l'égalité des salaires, ou le programme de renforcement du leadership féminin.

Recommandations pour la campagne contre la violence sexiste :

La campagne devrait reposer sur la ratification de la Convention no 190 de l'OIT (2019) et se structurer sur quatre niveaux :

Mondial - Confédération syndicale internationale (CSI) :

- ▶ Lancer, au sein de la CSI, la création d'un groupe de travail composé de fédérations syndicales internationales (FSI), de centres syndicaux nationaux et de syndicats sectoriels ;
- ▶ Donner un visage humain à la Convention no 190 au niveau mondial (avec des récits de femmes racontant leurs expériences et expliquant pourquoi la Convention doit être ratifiée) ;
- ▶ Poser le cadre fondamental de la campagne.

Mondial - IBB :

- ▶ Participer aux activités de la CSI ;
- ▶ Créer des supports, sur la base des informations communiquées par la CSI, pour sensibiliser les différents secteurs de l'IBB ;
- ▶ Diffuser le cadre de la campagne auprès des affiliés ;
- ▶ Demander aux membres des affiliés de partager leurs histoires et les publier sur les réseaux sociaux de l'IBB.

Régional :

- ▶ Faire pression sur les autorités régionales pour encourager la ratification de la Convention no 190 (par exemple, l'Union européenne) ;
- ▶ Déployer une stratégie de relations publiques et multimédia pour sensibiliser le public à la Convention ;
- ▶ Travailler avec les responsables politiques et les employeurs pour promouvoir la ratification de la Convention.

National :

- ▶ Exhorter les centres syndicaux nationaux à lancer la campagne de ratification :
 - Faire pression auprès du gouvernement ;
 - Obtenir l'appui des employeurs ;
 - Déployer une stratégie de relations publiques et multimédia ;
 - Mener des actions publiques.

Recommandations pour la campagne pour l'égalité des salaires

La campagne devrait reposer sur le message suivant : les femmes peuvent accomplir le même type et la même qualité de travail que les hommes. Elles doivent donc percevoir la même rémunération.

Dans nos secteurs, les salaires ont tendance à être bas. Nous devons donc aborder la question de l'augmentation de salaire pour tous les travailleurs, sans distinction de sexe :

- ▶ Lancer une campagne en vue d'une revalorisation du salaire minimum ;
- ▶ Mettre au point un outil de simulation de salaire en ligne. Ainsi,

chacun pourra calculer le salaire décent auquel il peut prétendre en fonction de ses qualifications et de sa profession, et le comparer aux salaires et traitements en vigueur dans différents pays. Un tel outil permettrait d'avoir une visibilité claire sur les salaires et, ainsi, de concevoir une plate-forme solide à l'appui de la campagne internationale pour les hausses de salaires.

Il est également crucial de s'attaquer spécifiquement aux écarts de salaire entre les hommes et les femmes :

- ▶ Durant les négociations collectives ;
- ▶ Inclure des femmes dans les équipes de négociation collective ;
- ▶ Demander aux employeurs un rapport sur les salaires, comprenant des données spécifiques sur les rémunérations des hommes et des femmes. Si ces rapports font état de disparités, les syndicats peuvent et doivent s'en saisir pour agir. Même s'il n'est pas possible de divulguer le contenu des rapports en raison de réglementations légales, il est toujours possible de parler des écarts de salaires.

Recommandations pour la campagne de promotion des femmes dans les métiers :

Pour renforcer le leadership des femmes dans les syndicats du bâtiment et de la construction et inciter les femmes à travailler dans ce secteur, les mesures ci-après pourraient être prises :

- ▶ Des femmes devraient être présentes dans les structures dirigeantes des syndicats (systèmes de quotas) ;
- ▶ Modifier l'organisation des syndicats afin de donner aux femmes plus d'espace pour promouvoir leurs programmes (comités de femmes, conseils) ;
- ▶ Intégrer les femmes aux équipes de négociation sur un pied d'égalité (pas en tant que secrétaires) ;
- ▶ Des femmes devraient assister à toutes les réunions syndicales ;
- ▶ Les femmes devraient disposer d'une plateforme de communication commune pour se soutenir et échanger des informations ;
- ▶ Formation professionnelle pour les femmes dans le bâtiment et la construction.

Recommandations pour la campagne « Faire émerger des femmes leaders » :

Les femmes devraient soutenir activement l'émergence de femmes dirigeantes dans les syndicats en procédant comme suit :

- ▶ Écouter les dirigeantes syndicales et tirer les leçons de leurs expériences (l'expérience est notre meilleure enseignante, mentorat informel) ;
- ▶ Mettre à profit le cadre général de la campagne pour l'égalité des sexes pour former des dirigeantes syndicales ;
- ▶ Exhorter les syndicats à confier plus de responsabilités aux jeunes femmes ;
- ▶ Concevoir des programmes d'éducation conjoints et mixtes (hommes et femmes) ;
- ▶ Concevoir des programmes éducatifs à destination des écoles professionnelles ;
- ▶ Inciter les hommes à jouer un rôle actif dans la campagne « Halte à la culture machiste » ;
- ▶ Les syndicats devraient organiser des séances de formation en leadership à destination des travailleuses de la base ;
- ▶ Des programmes officiels de mentorat devraient être mis en place dans les syndicats ;
- ▶ Les femmes souhaitant devenir dirigeantes syndicales devraient bénéficier de l'appui des hommes sensibilisés aux questions d'égalité de genre.



L'IBB est la Fédération syndicale mondiale qui regroupe des syndicats libres et démocratiques ayant des membres dans les secteurs du bâtiment, des matériaux de construction, du bois, de la sylviculture et des branches connexes.

L'IBB compte environ 334 syndicats représentant environ 12 millions de membres dans 130 pays. Le siège se situe à Genève, en Suisse, et ses bureaux régionaux au Panama, en Malaisie et en Afrique du Sud.

Notre mission consiste à défendre et faire progresser les droits des travailleurs, ainsi qu'à améliorer les conditions de travail et de vie dans nos secteurs. L'IBB a avant tout une approche basée sur les droits. Nous pensons que

les droits syndicaux sont des droits humains qui se fondent sur l'égalité, la solidarité et la démocratie, et que les syndicats sont indispensables à la bonne gouvernance.

Les objectifs de l'IBB comprennent 1) la promotion et la défense des droits humains et syndicaux ; 2) renforcer les syndicats ; 3) promouvoir un niveau d'emploi stable et élevé dans nos secteurs ; et 4) influencer les politiques et renforcer la capacité des institutions et des structures tripartites dans nos secteurs.

©2019 Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB). Des extraits de cette publication peuvent être cités si la source est reconnue. Les photos utilisées appartiennent à FES Skopje et de l'IBB.

Route des Acacias 54, CH-1227 Carouge GE, Suisse • Tél.: +41 22 827 37 77 | Fax: +41 22 827 37 70 | Email: info@bwint.org

