

Compte-rendu

Rencontre Inter-Amériques des Femmes

Mexico, le 22 avril 2015

59 participantes de 19 pays ont été présentes à la Rencontre Inter-Amériques des femmes, parmi lesquelles des membres de l'IAMREC et la Présidente du monde Comité mondial des femmes-WOC, Juneia Batista. La réunion a délibéré sur 4 points fondamentaux : la violence à l'égard des femmes, la négociation collective, le travail de l'ISP au sein de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies (UNCSW), et le bilan des politiques d'équité et d'égalité de genre.

i. Campagne contre la violence fondée sur le genre

Rapport sur le travail réalisé au niveau mondial

Sandra Vermuyten, responsable mondiale de l'égalité et des droits de l'ISP, ouvrit la séance pour rendre compte du travail réalisé à l'échelle mondiale par l'ISP sur ce thème. La violence à l'égard des femmes existe dans tous les pays et dans toutes les sociétés. Elle s'exerce dans les lieux publics et privés, et également dans les espaces physiques et virtuels en ligne. La violence est souvent fondée sur une croyance profondément enracinée de dévalorisation de la femme qui soutient qu'une femme n'est pas égale à un homme.

Stopper la violence contre les femmes et les filles est un enjeu majeur pour la santé publique mondiale, pour l'égalité des sexes et pour les droits de la personne ; c'est un défi pour tous les pays du monde et pour tous les types de sociétés. Des études menées par ONU Femmes et par d'autres organismes ont démontré que la violence physique ou sexuelle est un problème de santé publique qui touche plus d'un tiers de toutes les femmes du monde.

L'OIT et ONU Femmes ont exprimé également leur préoccupation par rapport à la gravité de l'évolution de ce fléau, et ont appelé les gouvernements à mettre fin, par le biais de différents mécanismes, à la violence contre les femmes, en mettant l'accent sur la violence sur le lieu de travail et en exhortant les organismes publics à agir d'une manière plus décidée pour faire face à ce problème. En 2016, l'OIT veut établir une convention obligeant les pays participants à concevoir et à mettre en œuvre des politiques publiques en vue de mettre fin à la violence au travail, et en particulier sur la violence fondée sur le genre.

L'ISP et ses affiliés ont relevé ce défi et collaborent de façon conjointe avec les organisations de la société civile pour briser le silence et se mobiliser contre la discrimination et la violence, aussi bien sur le lieu de travail que dans tous les domaines de la société. La

violence, indépendamment de son origine ou de sa forme, affecte la capacité des femmes à exercer leurs droits et à mener une vie digne et libre.

Par ailleurs, l'ISP en tant que partie intégrante du collectif des organisations syndicales dans le monde, a décidé d'agir de façon conjointe pour éradiquer la violence fondée sur le genre dans le milieu du travail et, de ce fait, encourage dans tous les pays, par le biais de ses affiliés, à mener toutes sortes d'actions, programmes et campagnes susceptibles de rendre le problème visible, de le dimensionner, en sollicitant des propositions tripartites en vue de l'éradication de ce fléau.

À l'occasion du Congrès mondial de 2012, l'ISP a lancé une importante campagne orientée vers l'élimination de la violence contre les femmes et de la violence fondée sur le genre. Chaque région de l'ISP a entamé ses propres projets pilotes, la création d'alliances avec d'autres organisations de la société civile et a entrepris des mesures énergiques pour éradiquer cette violence. Un changement radical de cette sorte à ce sujet requiert une approche multisectorielle et les affiliés des Amériques peuvent jouer un rôle clé dans cette démarche.

Au fil des années les affiliés des Amériques ont accumulé des expériences différentes en ce qui concerne la lutte contre la violence à l'égard des femmes. Ils ont également participé à tous les mouvements sociaux qui luttent contre la discrimination et le sexisme, et ont dénoncé de façon continue le machisme enraciné dans notre société, tout particulièrement dans le marché du travail où des travailleuses sont exposées à de mauvais traitements, au harcèlement sexuel, et dans de nombreux cas à des viols et même à la mort.

C'est pourquoi les derniers IAMREMUJs et IAMRECs réalisés aux États-Unis et au Guatemala ont convenu d'intensifier ce devoir syndical par le biais d'une coordination plus étroite entre les pays visant à générer une stratégie unique permettant d'obtenir des progrès dans l'élimination de la violence à l'encontre des femmes à leurs postes de travail et dans les emplois publics. Cette décision a été ratifiée à l'occasion de la réunion de la WOC en 2014, tenue à Genève, qui a accompagné les directives d'action prises par l'ISP à l'égard des politiques de genre.

Plus tard, au Chili, en octobre 2014, une réunion internationale sur l'éradication de la violence contre les femmes dans le milieu de travail et de l'emploi public, réalisée à Santiago du 9 au 10 octobre, a réuni près de 150 femmes représentant l'ISP dans tous les continents, en présence de la Présidente de la République, Michelle Bachelet. Après 2 jours de rencontre, de discussions, et d'échange d'expériences, une stratégie commune a été définie, comprenant 10 points d'action dont la mise en œuvre sera de la responsabilité de chacun des comités de femmes:

- Élaborer un plan de formation pour 2015, par sous-région, sur la question de la violence dans le milieu de travail, en vue de permettre l'échange des expériences menées dans chaque pays à ce sujet, et susceptibles d'être reproduites ailleurs.
- Produire une batterie d'expériences et de bonnes pratiques dans différents pays et différents services susceptibles d'être partagées et mises en place par les affiliés dans chaque pays.
- Réaliser une campagne pour la ratification des conventions internationales contre la discrimination et en faveur des femmes dans les pays qui ne l'ont encore pas fait.
- Réunir des informations, et élaborer des recherches, des études, et des statistiques, par pays sur la violence dans le milieu du travail, permettant de dimensionner ce problème et de le rendre visible aux niveaux national, continental et mondial.
- Travailler avec les affiliés du monde entier pour que l'OIT, en 2016 adopte une Convention contre la violence dans le milieu de travail en mettant l'accent sur la perspective de genre.
- L'ISP doit exhorter et encourager les syndicats et, en particulier, leurs affiliés à élaborer des politiques et des stratégies visant à combattre le harcèlement sexuel.
- Créer des outils pour orienter le débat dans les syndicats sur la violence en général et apprendre à ceux-ci à identifier, visualiser le harcèlement au travail et aider, protéger et défendre les personnes victimes de ce problème.
- Améliorer les informations dans les moyens virtuels et numériques de l'ISP sur la violence dans le milieu du travail.
- Préparer un tutoriel de formation E-learning et le disponibiliser de façon permanente sur le site Internet de l'ISP.

Nous avons lutté conjointement avec l'OIT et la CSI, pour l'adoption d'une nouvelle Convention internationale du travail contre la violence fondée sur le genre dans le milieu de travail, à l'occasion de la 322^e session du Conseil d'administration de l'OIT (novembre 2014), Nous avons demandé l'aide de nos affiliés pour exercer le travail de pression nécessaire pour obtenir l'inscription d'une motion concernant l'élaboration d'une norme de travail sur la violence, à inclure à l'ordre de la jour d'une future conférence internationale du travail. Le Conseil d'administration a décidé de reporter l'examen de cette question à sa 323^e, séance qui se tiendra du 29 octobre au 12 novembre 2015

Plusieurs priorités de discussion sont actuellement en concurrence au sein du Conseil d'Administration. C'est pourquoi il est impératif que les syndicats, d'une façon générale, et les travailleurs et l'OIT en particulier, redoublent d'efforts pour faire ressortir l'importance de cette proposition.

Panel : Violence fondée sur le genre dans le milieu du travail

Le but de ce panel a été de partager les bonnes pratiques du travail réalisé par l'ISP pour combattre la violence fondée sur le genre dans le lieu de travail. Le panel a été animé par

Jillian Bartlett du NUGFW TT avec la participation de Mirtha Arias-APE Paraguay, de Cristina Sandoval du Chili et de Lourdes Zea-STUNAM du Mexique.

L'expérience paraguayenne s'est développée au sein le secteur municipal et a porté son regard sur le lieu de travail à partir d'une perspective de genre dont les actions principales ont été la valorisation de la participation des femmes dans des emplois traditionnellement masculins à l'intérieur du secteur, l'élaboration d'un travail de proposition de parité des salaires, et l'augmentation du nombre de femmes occupant des postes de direction aussi bien dans les syndicats que dans les institutions. Des progrès concrets ont été obtenus par le syndicat dans le processus de suivi des femmes dans le milieu de travail, ce qui a conduit à la mise en œuvre de mécanismes de dénonciation de violence fondée sur le genre dans le milieu de travail.

L'expérience mexicaine, de son côté, s'est axée sur le secteur de l'éducation. Une réflexion intéressante a été menée sur l'état d'avancement de la législation et sur les institutions nationales favorisant l'égalité et l'équité en matière de genre. Un débat s'est installé sur les conceptions qui génèrent la violence, à partir d'une analyse multidimensionnelle centrée à la fois sur la question de la législation et sur la production culturelle de stéréotypes et de formes de harcèlement dans le travail et de harcèlement sexuel. Un sondage au sein du secteur de l'éducation a démontré que 44 % des femmes ont déjà été victimes de violence et que des progrès ont été obtenus par l'insertion de clauses dans le contrat collectif.

Au Chili, une campagne a été lancée sur les mauvais traitements et/ou le harcèlement dans les locaux de travail des services publics du Chili pour établir un échantillon et des statistiques, tout particulièrement dans le secteur de la santé. Cette action a démontré que le nombre élevé de femmes qui travaillent dans les services de santé fait que celles-ci soient les plus touchées (70 %). Pendant la campagne, une boîte aux lettres a été installée dans ces services pour que les travailleurs puissent envoyer de façon anonyme des témoignages, des dénonciations et des suggestions sur les mauvais traitements et sur le harcèlement dans les locaux de travail. Par la suite, ces données ont été traitées pour obtenir un aperçu sur la quantité et sur les perceptions liées à ces mauvais traitements. Ce travail a abouti, dans un premier moment, à l'élaboration d'un Guide de prévention des abus et des mauvais traitements dans les locaux de travail, lancé en octobre 2014 avec la présence de la présidente du Chili Michelle Bachelet et des représentantes de la Région interaméricaine et de l'Europe et de l'Afrique.

Points de suivi:

Finalement les femmes d'Interamérique on conclu, sur ce point, que la violence dans le milieu du travail peut être traitée par les syndicats par le biais de la négociation collective, en prêtant assistance aux victimes, en améliorant les conditions de travail des femmes et en créant un environnement de respect et de coopération, plutôt que de conflit et de

discrimination. Ceci bien évidemment englobe également la lutte pour l'équité salariale, le maintien d'alliances solides avec les mouvements sociaux des femmes, la promotion de la sororité comme une façon de contrer le patriarcalisme dans le pouvoir, et développer des échanges plus étroites d'expériences entre les syndicats et les femmes. Ensuite a été approuvé le plan d'action de l'ISP pour l'élimination de la violence contre les femmes dans le milieu de travail des services publics, qui avait été développé suite à la réunion régionale de Santiago de Chile en prenant en compte les différentes propositions des sous-régions. La nécessité d'une nouvelle Convention de l'OIT pour consolider une stratégie nationale et internationale a été également mise en relief.

ii. Droits du travail et droits de genre

Les attaques dirigées aux droits du travail et aux droits syndicaux dans le secteur public, loin de cesser, se sont intensifiées dans de nombreux pays. Dans certains pays, cependant, des processus de négociation collective ont émergé et ont été consolidés par la proposition d'un modèle de dialogue social et de contrat de travail là où les politiques d'égalité de genre sont potentielles et disposent d'une structure d'appui.

Panel: Négociation collective avec l'accent sur le genre

L'objectif de cette partie de la rencontre a été de partager les expériences où l'équité et l'égalité de genre ont été conquises par le biais des processus de négociation collective. Le panel s'est concentré sur le secteur de l'Administration publique et a été modéré par Maritza Espinales-FESITUN, de Nicaragua, avec des contributions de la part de Patricia Lozano-UTRADEC, de Colombie ; de Maria Carolina Mauad-UPCN, d'Argentine et de Lisa Oaks, AFT, des États-Unis d'Amérique.

L'expérience de l'Argentine s'est tenue dans le cadre d'une culture solide et pratique de négociation collective dans le secteur public dont l'élément fondamental est la structure paritaire. L'outil essentiel pour avancer et obtenir plus de connaissances sur la situation spécifique des hommes et des femmes est effectivement le processus de négociation face à la nécessité d'élaborer des clauses pouvant répondre au problème. Cependant cette tâche n'est pas aisée, étant donné le besoin d'une bonne formation et d'une participation effective des femmes dans le processus pour éviter la répétition des mêmes schémas et la perpétuation de stéréotypes, aussi bien dans le développement du travail, que dans son environnement. Le progrès de ces initiatives ne sera possible qu'au moyen de processus durables et ascendants. Chaque étape deviendra un nouvel accomplissement pour atteindre le sommet de la pyramide.

Aux États-Unis, le travail dans le secteur de l'éducation a commencé par la reconnaissance du fait que les lieux de travail sont dangereux pour tous les travailleurs, hommes et femmes.

Dans l'Etat de Kansas l'AFT, a adopté une résolution pour mettre fin au harcèlement dans les locaux de travail, la forme de violence au travail la plus courante. Ce travail a débuté par une recherche sur l'incidence de ce type de violence qui a conduit à formuler une politique de sécurité dans les locaux de travail, disposant d'un processus de dénonciations et d'accès à des témoignages, ceci du fait de la constatation et de la prise de conscience de l'existence du problème, dont l'importance, jusque-alors, n'avait pas été effectivement prise en compte. Le contexte dans cet Etat américain est un contexte d'attaque aux droits de négociation collective, qui est un instrument fondamental pour obtenir des progrès. De cette sorte, la lutte se concentre sur la défense de ces droits fondamentaux, pour atteindre ensuite les autres droits.

La Colombie, avait déjà ratifié les conventions 151 et 154 de l'OIT. L'absence de réglementation, cependant, ne permettait pas de mettre en pratique l'exercice effectif du droit à la négociation collective. Il y a quelques années cette réglementation a été adoptée et finalement un processus de négociations a débouché sur un premier accord au niveau national dans le secteur public.

Le contrat signé réunissait, en tant que contrepartie syndicale, les Centrales Obreras, les Fédérations du Secteur Public et l'ISP, inclue dans le thème d'égalité, la nécessité d'un décret pour réglementer les questions des femmes, des afros, des indigènes et des LGBTI dans l'administration publique. Et également le harcèlement sexuel dans les locaux de travail, les congés de maternité et parentales, les installations pour les travailleurs masculins et féminins ayant des responsabilités familiales, et l'équité salariale.

Points de suivi:

En concluant l'examen de ce thème, les femmes d'Interamérique ont constaté que des changements réels sont effectivement intervenus par le biais de l'utilisation une perspective de genre dans les processus de négociation collective ; une plus grande intégration des femmes dans le processus de négociation a été un point vigoureusement invoqué pour la défense des droits de négociation collective dans le secteur public – du fait de sérieux reculs actuels - un travail plus poussé dans l'élaboration de dispositions aux fins de négociation, ainsi que la promotion d'échanges des meilleures pratiques. Les participantes ont également proposé la pleine intégration du genre dans les activités sectorielles de l'ISP, qui devra se refléter dans les résultats des réunions sectorielles et des thèmes transversaux. Cette année-ci, fin mai, le Comité mondial des femmes - WOC, discutera des stratégies d'égalité des sexes pour chaque secteur, en vue d'assurer perspective de genre dans les activités sectorielles de l'ISP. Il faudra que nous avancions au moyen de l'intensification des campagnes et des recherches afin de nous assurer que le travail de genre sera durable.

iii. Autonomisation économique et Commission sur la Condition Juridique et Sociale de la Femme, des Nations Unies

Rapport sur le travail de l'ISP au sein de la UNCSW

Juneia Batista, Présidente de la Commission mondiale des femmes-WOC, signale que depuis déjà quelques années L'ISP intègre la Commission de la condition de la femme (UNCSW), des Nations Unies. La délégation syndicale à cette instance s'accroît tous les ans, ainsi que l'intérêt des affiliés de l'ISP à participer de cette délégation. Le thème central de l'UNCSW est la mise en œuvre de plate-forme d'action de Beijing, 20 après son adoption. Mais, au lieu d'ouvrir l'espace aux discussions au cours de la réalisation de UNCSW, comme un moyen de faire progresser les politiques d'équité entre les sexes, l'ONU Femmes a choisi de réaliser des négociations closes pendant le mois qui a précédé la séance, sans aucune possibilité de contributions par la société civile.

Le document final, une déclaration adoptée dès le premier jour de réalisation de l'UNCSW, a été vu comme faible et peu innovant. Un autre sujet de préoccupation était l'implication avec le secteur privé, considéré comme le moteur principal pour arriver à l'équité entre les sexes, tandis que d'autres thèmes comme le travail décent, les salaires décents, la protection sociale et les services publics, ont été écartés des débats politiques organisés pendant les sessions officielles. Le corollaire a été l'annonce finale de l'accord de coopération entre ONU Femmes et la société UBER en vue de la création de 1 million d'emplois d'ici à 2020. Nous ne pouvons pas comprendre comment 1 million d'emplois précaires pourraient contribuer à l'autonomisation économique des femmes. En fait, c'est exactement ce contre quoi nous avons lutté pendant des décennies. Uber est l'informalisation la plus agressive d'une industrie déjà déréglementée il y a trente ans.

Le jour suivant, l'ISP d'autres syndicats mondiaux et la société civile, exprimèrent leur profonde préoccupation au sujet de l'accord annoncé entre ONU Femmes et Uber et demandèrent d'annuler cette coopération. Une déclaration conjointe a circulé entre les affiliés et partenaires de la société civile, et trois jours après l'annonce de l'accord avec Uber, ONU Femmes s'est retiré de celui-ci. Les grands médias ont traité de la question en faisant clairement référence à l'ISP. Cette courte mais intense campagne, a ouvert une l'occasion pour que les syndicats prennent l'initiative et soient visibles parmi les partenaires de la société civile et dans le contexte de l'UNCSW.

En outre, cet événement a montré publiquement le danger des accords avec le seul secteur privé et renforcé les critiques antérieures sur les priorités politiques définies par ONU Femmes. Le 18 mars 2015, une réunion de haut niveau a été organisée pour discuter ces questions avec la direction d'ONU Femmes, dont le résultat a été l'établissement de 13 points d'action pour le futur engagement entre l'ONU Femmes, les syndicats mondiaux et la société civile.

Points de suivi:

On espère que ces initiatives signifieront un nouveau début dans les relations et la participation de l'ISP avec ONU Femmes, et un engagement plus approfondi des syndicats dans les débats sur l'autonomisation économique des femmes au cours des mois prochains et à l'occasion de la prochaine réunion de l'UNCSW en 2016.

iv. Bilan de la politique d'égalité et d'équité de genre de l'ISP au sein des Amériques

D'après les rapports présentés par chacune des sous-régions Andines, de l'Amérique centrale, des Caraïbes, du cône Sud, du Brésil, du Canada et des USA, les progrès sont importants, mais encore lents. Il est impératif d'envisager des processus plus durables pour autonomiser les femmes et les rendre plus influentes, aussi bien au niveau des syndicats que de l'ISP dans son intégralité. Nous avons besoin de plus et de meilleures actions pour consolider les progrès réalisés et pour arriver à ce que les femmes exercent effectivement du pouvoir au sein de l'ISP et de ses sociétés affiliées.

Nous devons reconnaître que nous sommes capables, ensemble, de transformer les relations de pouvoir de façon à ce que les syndicats puissent construire des espaces en pied d'égalité entre hommes et femmes. Nous avons été le premier syndicat mondial à adopter une politique de genre et d'équité. 13 années se sont écoulées depuis ce fait historique.

Points de suivi :

Ce point de l'ordre du jour mériterait plus de temps de discussion, en raison de la complexité de l'évaluation de l'ensemble du processus impliqué. Il sera nécessaire dans l'avenir de le discuter de façon plus approfondie, ainsi que de réunir des informations sur les profils de genre des syndicats affiliés à l'ISP, ce qui nous permettra de parvenir à des conclusions plus claires.

La rencontre des femmes a finalement recommandé que dans l'avenir soit prévue une journée complète pour débattre ce thème, et non pas une demi-journée comme dans ce cas.