

NÉGOCIATION EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DU GENRE

DR SALOMÉ TEUTEBERG



FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

LRS Labour
Research
Service

PRÉFACE

En 2018, le Friedrich Ebert Stiftung Trade Union Competence Centre (FES TUCC) et le Labour Research Service (LRS) ont conjointement publié la première d'une série de brochures visant à proposer aux syndicats un guide aux négociations fondé sur la recherche. La première brochure, intitulée «South African Multinational Corporations in Africa : Bargaining with Multinationals», présente une approche par étape destinée à mettre à la disposition des Fédérations Syndicales Mondiales et à leurs affiliés des informations sur les entreprises en vue de préparer les processus de négociation. Nous avons ensuite publié un guide portant sur une série de termes régulièrement repris dans les rapports annuels des entreprises.

Cette brochure, la troisième de la série, se penche sur la négociation en faveur de l'égalité de genre au travail. Il s'agit d'une approche par étape; un outil simple qui permet d'inscrire l'égalité du genre sur la table de négociations.

Auteurs:

Dr Salomé Teuteberg

Contributeurs:

Nina Benjamin, Nosipho Twala

La recherche présentée dans ce guide a été réalisée par le Labour Research Service (LRS) et rendue possible grâce au concours du Centre de Compétence Syndicale de FES pour l'Afrique Subsaharienne (FES TUCC).

**2020. Cape Town,
South Africa**

DÉTAILS DU CONTACT



Bastian Schulz

Director, FES TUCC
34 Bompas Road, Dunkeld West,
Johannesburg

T +27 11 341 0270

F +27 11 341 0271

E bastian.schulz@fes-southafrica.org

W <http://www.fes-tucc.org>

LRS Labour
Research
Service

Dr Salomé Teuteberg

No. 7 Community House
41 Salt River Road, Salt
River, Cape Town, 7915

T +27 (0) 21 486-1100

F +27 (0) 21 447 9244

E salome@lrs.org.za

W <http://www.lrs.org.za>

TABLE DES MATIÈRES

Préface _____	02
Ce guide peut il m'aider? _____	04
Pourquoi l'égalité de genre est elle significative? _____	05
Pourquoi l'égalité de genre est elle essentielle dans la négociation collective? _____	06
Commencer par inscrire l'agenda de l'égalité de genre dans la négociation: approche par étape _____	07
Etape 1 : Poser les questions suivantes _____	07
Etape 2: identifier les questions critiques à prendre en compte ____	08
Equilibre vie professionnelle vie privée _____	08
Le Transport _____	09
Soins abordables _____	10
Egalité de rémunération _____	10
Elimination des Discriminations _____	11
Etape 3: Négociation et mise en oeuvre _____	12
Clauses tirées des Conventions Collectives existants _____	13
Témoignage des actions sur le terrain _____	16
Siphiweokuhle Sithole _____	16
Babongile Dumani _____	18

CE GUIDE PEUT IL M'AIDER?

”

Cette brochure
entend enrichir
vos connaissances
pratiques sur les
négociations en
faveur de l'égalité
de genre.

Pendant les négociations et de la syndicalisation, les relations se renforcent mutuellement. Lorsque les femmes font leur entrée dans les syndicats, ces derniers doivent être en mesure de représenter leurs intérêts. Le syndicat se trouve en ballottage favorable pour recruter et syndicaliser. Les droits de l'organisation sont souvent fixés en fonction du niveau de représentativité (soit 50 % plus un). Prétendre à cette probabilité est de loin préférable à rassembler la totalité des travailleurs.

Cette brochure entend enrichir vos connaissances pratiques sur les négociations en faveur de l'égalité de genre. Elle appelle l'attention, à la fois sur la manière de s'y prendre et son importance. Nous n'avons pas la prétention de vous tendre un outil exhaustif, mais vous tenez entre vos mains, des outils déterminant pour la compréhension des principes de base de la négociation en faveur de l'égalité de genre.

POURQUOI L'ÉGALITÉ DE GENRE EST ELLE SIGNIFICATIVE?

La négociation syndicale s'est, ordinairement, appesanti sur les priorités des travailleurs de sexe masculin. Dans un contexte où les femmes sont de plus en plus nombreuses sur le marché de l'emploi, les syndicats ont fini par apprécier la portée de leurs préoccupations.

L'Afrique est, sans conteste, le continent où le taux de participation¹ des femmes à la vie active est le plus élevé. L'Afrique subsaharienne affiche un taux approximatif de 60 % de femmes sur le marché du travail. STATS SA révélera qu'au deuxième trimestre de l'année 2018², le pourcentage des femmes sur marché total de l'emploi total en Afrique du Sud a atteint 43,8 %.

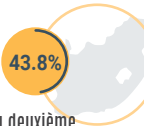
Au fil du temps, les femmes sont devenues plus nombreuses sur le marché de l'emploi. Elles constituent une force à syndicaliser et à représenter. Si les syndicats se préoccupent peu de leurs intérêts, ils priveraient ainsi, près de la moitié des travailleurs, de leur représentation.

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) avance que la réduction des écarts en matière de participation des hommes et des femmes au travail permet d'accroître le PIB (produit intérieur brut) mondial. En toute logique, la participation des femmes au travail favorise la croissance économique³ des pays. Pour la cheffe de la Section Genre, Égalité et Diversité de l'OIT, Shauna Olney: « Parvenir à l'égalité hommes et femmes au travail, conformément à l'Agenda 2030 pour du développement durable, est une **condition préalable et vitale à la réalisation d'un développement durable qui n'exclut personne et garantit à la femme et à l'homme⁴ un travail décent, dans le futur** ».



60%

L'Afrique subsaharienne affiche un taux approximatif de 60 % de femmes sur le marché du travail.



43.8%

Au deuxième trimestre 2018, le pourcentage des femmes sur marché total de l'emploi total en Afrique du Sud a atteint 43,8 %

1 <https://www.wiego.org/sites/default/files/migrated/publications/files/Chen-Women-Employment-Africa.pdf>

2 <http://www.statssa.gov.za/?p=11375>

3 <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#gender-gap-matters>

4 https://www.ilo.org/africa/media-centre/pr/WCMS_458102/lang--en/index.htm

POURQUOI L'ÉGALITÉ DE GENRE EST ELLE ESSENTIELLE DANS LA NÉGOCIATION COLLECTIVE?

Le milieu professionnel est un espace essentiel au développement humain. De nombreux hommes et femmes y passent une grande partie de leur vie alors que les conditions de travail ont une nette influence sur la qualité du travail et leur qualité de vie.⁵

Partout dans le monde, les nombreuses négociations collectives qui se penchent sur les préoccupations des femmes se polarisent surtout sur leurs rôles reproductifs. Il n'est pas question «d'ajouter des femmes» aux structures existantes. Il s'agit plutôt de procéder à une mutation profonde et radicale de ces structures syndicales afin de parvenir à des solutions durables. De cette stratégie de redynamisation

dépend la viabilité des syndicats.⁶

La négociation collective doit être perçue comme un outil de promotion de l'égalité au travail et de lutte contre les préjugés solidement établis sur le rôle des travailleuses. La négociation collective est un outil précieux de lutte contre d'une part, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et d'autre part, les faibles rémunérations.

L'OIT dresse une liste des raisons pour lesquelles l'égalité de genre est indispensable. Ci-après les plus cruciales:

- Les préoccupations des femmes sont des questions syndicales
- La contribution des femmes au travail a été sous-estimée
- Les femmes constituent une part importante de la main-d'œuvre rémunérée
- Les préoccupations des femmes ont généralement été négligées lors des négociations collectives
- Les femmes sont certes peu prise en compte par la loi, mais même quand c'est le cas, cette loi n'est pas toujours mise en application
- Elle résout les préoccupations non-salariales plus facile à négocier pendant les mauvaises conjonctures économiques
- Elle représente un moyen d'attirer les femmes vers les syndicats et montre que celui-ci se préoccupe de la cause des femmes

⁵ Benjamin, N. Bargaining Indicators 2007.

⁶ Dickens, Linda. 2000. Collective bargaining and the promotion of gender equality at work: opportunities and challenges for trade unions. Transfer Vol 6 (2).

COMMENCER PAR INSCRIRE L'AGENDA DE L'ÉGALITÉ DE GENRE DANS LA NÉGOCIATION: APPROCHE PAR ÉTAPE

Cette partie présente un guide par étape sur les modalités de négociation en faveur de l'égalité de genre en milieu professionnel.

ETAPE 1 : POSER LES QUESTIONS SUIVANTES

Ceci est un appel aux travailleuses à organiser des rassemblements et des discussions autour de leurs conditions de travail afin d'identifier les questions autour desquelles elles mobiliseront. Ces réunions et discussions devraient s'adresser à toutes les femmes, y compris les non-adhérentes.

- Parler aux femmes sur le lieu de travail et au sein du syndicat. Quels sont les problèmes qui touchent les travailleuses sur votre lieu de travail ?
- Dresser une liste restreinte des choses qui comptent le plus pour les travailleuses.
- Ces questions sont-elles différentes de celles qui touchent les hommes ?
- Ces problèmes sont-ils largement ressenties ?
- L'égalité de genre est-elle encouragée par les négociations collectives sur votre lieu de travail ?

ETAPE 2 : IDENTIFIER LES QUESTIONS CRITIQUES À PRENDRE EN COMPTE

1. Equilibre vie professionnelle vie privée

La question de la conciliation du travail et des responsabilités familiales est cruciale pour les femmes. Dans l'ensemble, femmes et hommes reconnaissent que l'obstacle majeur auquel sont confrontées les femmes employées est celui de l'équilibre vie professionnelle - vie privée. Les hommes et les femmes sont nombreux à manquer d'accès à une protection de la maternité adéquate, à un congé de paternité et parental payé et à d'autres mesures de base en matière de protection sociale.

La garde des enfants et les autres travaux domestiques (tels que le nettoyage et la cuisine) sont souvent la tâche des femmes. Ce travail

est souvent peu visible et sous-évalué. En outre, la protection de la maternité est considérée comme une "question de femmes".

La convention C 183 de l'OIT sur la protection de la maternité⁷ répond à cette préoccupation. Elle prévoit notamment un congé de maternité d'une durée minimale de 14 semaines et contient plusieurs articles protégeant la santé et les avantages de la mère. Pourtant, seul trois pays africains dont le Bénin, le Mali et le Maroc ont ratifié cette convention. Pour ratifier cette convention, les pays doivent satisfaire à la condition d'un congé de 14 semaines. 20 % des pays d'Afrique ne répondent pas aux exigences de la convention.⁸

QUESTIONS

À EXAMINER:

Les Congés

- Congé annuel
- Congé pour motif familial
- Congé de maternité/paternité/parental
- Congé maladie

Horaires de travail

- Heures normales de travail et heures supplémentaires
- Travail à temps partiel
- Temps de travail flexible
- Travail de nuit
- Femmes enceintes et allaitantes

7 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

8 <http://www.industrial-union.org/events/maternity-protection-meeting-on-ratification-of-ilo-convention-183>

2. Le Transport

L'absence de moyen de transport sûr et accessible est l'un des facteurs les plus pénibles pour les femmes. Dans les zones urbaines des pays en développement, en particulier dans les grandes villes où le transport public est souvent insuffisant et où les embouteillages s'intensifient, les déplacements prennent beaucoup de temps et se font dans des conditions bien trop souvent inconfortables. En Zambie, certains travailleurs marchent pour se rendre au travail en raison du coût de plus en plus élevé des transports. En conséquence, ils passent près de quatre heures par jour à se rendre sur leur lieu de travail et à en revenir.

Non seulement le transport est coûteux et chronophage, mais les femmes courent souvent le risque d'être

harcelées et victimes d'agressions sexuelles au cours de leur trajet quotidien.⁹ Dans le secteur du commerce de détail, cette situation est encore plus courante, car des heures de fermetures trop tardives peuvent entraîner un problème de transport, et causer un risque moyen de transport sécurisé et fiable. Dans le cadre de votre stratégie de négociation, il faudra persuader les employeurs d'allouer des moyens de transport aux travailleurs et travailleuses afin de remédier à ces problèmes. L'existence de transports sûrs et fiables profite directement non seulement aux travailleurs, mais aussi aux employeurs car ces derniers peuvent garantir la ponctualité et l'assiduité des travailleurs, et être à l'origine d'une main-d'œuvre stable et motivée.

QUESTIONS À EXAMINER:

- Transport assuré par les employeurs pour se rendre au travail et en revenir
- Mesures de sécurité
- Des transports sûrs et fiables pour équipes de nuit et du matin

9 <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#persistent-barriers>

3. Soins abordables

En lien avec la question relative à l'équilibre entre vie professionnelle -vie privée, la question des soins accessibles aux enfants et autres personnes dépendantes et des tâches domestiques peut constituer un handicap majeur sur le marché du travail. Cela limite les options et la capacité de gain. Ce sont généralement les femmes qui se retirent du travail ou qui cherchent des solutions telles que le travail à temps partiel, le travail indépendant ou le travail à domicile qui sont plus compatibles avec les responsabilités familiales, même si les revenus sont moindres.

L'absence de garderie à moindre coût ou les membres de la famille est un problème général et un obstacle de taille que rencontrent les femmes. Pour l'OIT, ce manque de soins bon marché réduit les chances de participation des femmes de près de 5 points de pourcentage dans les pays en développement.¹⁰

La définition de politiques "favorables à la famille" est bénéfique pour l'entreprise et pour le bien-être des employés. Les initiatives plus modestes et rentables peuvent avoir un impact important sur le personnel.

4. Egalité de rémunération

Le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail est essentiel - non seulement en droit, mais aussi en pratique. En améliorant la transparence des salaires, il est possible d'évaluer plus clairement les écarts de rémunération et de progresser vers une rémunération équitable. De nombreux pays ont mis en place des lois qui prévoient l'égalité salariale. Que ces lois existent ou non, les syndicats peuvent négocier l'égalité salariale et l'évaluation des emplois.

QUESTIONS À EXAMINER:

- Les solutions de soins bon marché
- Garderie offerte par les employeurs



Ce manque de soins bon marché réduit les chances de participation des femmes de près de 5 points de pourcentage dans les pays en développement.

QUESTIONS À EXAMINER:

Salaires et Avantages

- Égalité de rémunération
- Heures supplémentaires
- Systèmes de primes
- Catégorisation des emplois

¹⁰ <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#persistent-barriers>

5. Élimination des Discriminations

De nombreux pays disposent de lois contre la discrimination et le harcèlement sexuels au travail. Les lois ne suffisent pas. Nous avons besoin de plus de mesures, comme des sanctions et des campagnes de sensibilisation à l'endroit du des populations. Un exemple d'une telle action est la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement au travail, 2019, adoptée par l'OIT en juin 2019.

Lorsque des lois existent, elles sont souvent faibles ou les politiques, pratiques et ressources qui s'y rapportent sont généralement inadéquates. Plus de 80 % des victimes de violence domestique déclarent que leur rendement professionnel a été affecté négativement. L'absentéisme et les mauvaises performances professionnelles peuvent rendre les victimes vulnérables aux mesures disciplinaires prises à leur encontre, et certaines peuvent même perdre leur emploi.¹¹

En sensibilisant au harcèlement sexuel en milieu syndical, en négociant les politiques et conventions en faveur des procédures et en traitant les plaintes afin de prévenir le harcèlement, les syndicats jouent un rôle majeur qui inscrit la violence fondée sur le genre au titre de l'agenda des négociations. Les syndicats doivent s'assurer que le travail est sûr pour tous et protéger les droits de tous les travailleurs, y compris ceux des jeunes femmes en quête d'emploi. Si un travailleur est vulnérable, tous les travailleurs sont concernés.¹²

QUESTIONS À EXAMINER:

- Planification de la sécurité au travail
- Congé payé en faveur des victimes
- Protection contre la discrimination ou les pratiques défavorables
- Accès aux défenseurs des droits des femmes et à d'autres personnes de soutien désignées sur le lieu de travail
- Discrimination fondée sur le genre
- Le harcèlement sexuel
La violence au travail

Au sein du syndicat

- Créer des comités de femmes
- Veiller à ce que les femmes soient représentées à tous les niveaux
- Comités pour l'éducation et la formation

11 Twala, N. 2019. Les nouvelles normes proposées visant à mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. Indicateurs de négociation de la LRS.

12 Twala, N. 2019. Les nouvelles normes proposées visant à mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. Indicateurs de négociation de la LRS.

ETAPE 3: NÉGOCIATION ET MISE EN OEUVRE

La participation des syndicats est un facteur déterminant dans la lutte contre la violence et le harcèlement et dans la transformation du monde du travail en vue de représenter les intérêts de toutes les catégories de salariés. Les syndicats se doivent d'innover, de s'organiser, de renforcer leurs structures et de faire valoir les droits du travail de tous les salariés - hommes et femmes - à la table des négociations collectives. Pour ce faire, ils doivent adopter une approche fondée sur les droits de l'homme qui garantit la dignité du salarié.¹³

Le BIT suggère quelques mesures utiles dans la lutte actuelle pour l'égalité des droits:

- La promotion de l'égalité des genres dans l'emploi ne s'arrête pas à la signature d'une convention collective. Il faut assurer un suivi afin de veiller à ce que les droits accordés soient mis en œuvre.
- Veiller à ce que les politiques, les droits et les avantages négociés soient communiqués à tous les salariés, y compris les salariés non permanents.
- Recueillir régulièrement des données permettant de suivre le nombre de femmes et d'hommes qui sont embauchés, promus et licenciés, ainsi que le nombre de salariés appartenant à toutes les catégories d'emploi, à tous les niveaux de rémunération et à tous les programmes de formation.
- Contrôler régulièrement la mise en œuvre et l'efficacité des politiques, des droits et des avantages en matière de négociation collective. Pensez à ce qui pourrait être réalisé lors du prochain cycle de négociations collectives.
- Traiter les questions d'égalité dans le cadre des programmes d'éducation et de formation.
- Faites connaître le travail que votre syndicat a accompli en faveur des femmes en tant que stratégie de syndicalisation. Communiquez également les objectifs du syndicat en matière de négociation et les stratégies pour les atteindre.

13 Twala, N. 2019. Les nouvelles normes proposées visant à mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. Indicateurs de négociation de la LRS.

Clauses tirées des Conventions Collectives existants

Vous trouverez ci-dessous une liste des clauses existantes qui traitent de certaines des questions abordées dans la brochure. Ces clauses ont été négociées au cours des négociations et ont permis d'obtenir de meilleurs résultats pour les femmes sur le lieu de travail. Elles peuvent être utilisées comme point de départ pour la négociation de clauses dans votre propre CCT.

Convention Collective 2015 de la Fast and Moving Consumer Goods NBCCI (FMCG)



4.3 Congé de maternité

Les femmes salariées couvertes par la présente convention auront droit à 6 (six) mois d'arrêt de travail pour cause de maternité. La maternité sera rémunérée à 35 % du taux de salaire de base au cours de la période de 4 (quatre) mois et à 40 % pendant le cinquième et le sixième mois. Toutefois, le congé de maternité n'aura pas d'incidence sur la prime annuelle. Les salariées auront droit à une prime complète dans l'année ou les années où le congé de maternité est pris.

Dans la perspective d'une fausse couche ou d'un enfant mort-né, la salariée aura droit à un congé de 6 (six) semaines au maximum, dont un maximum d'un (1) mois de congé de maladie sera payé. Ce congé ne sera pas déduit des prestations habituelles au titre des arrêts maladie. Il faudra fournir un certificat médical.

Les femmes salariées en congé de maternité se verront garantir un même type d'emploi dans les mêmes conditions qu'avant ce congé. Les femmes qui ont droit à une période de congé de maternité bénéficieront d'un congé spécial de trois jours pour les examens antérieurs à l'accouchement précédant le congé de maternité. Ce congé (visites prénatales) peut être pris par tranches d'une journée. Une preuve de la visite chez le médecin ou à la clinique doit être fournie. Le service des ressources humaines aidera les employés à présenter leurs demandes de remboursement de l'UIF auprès du ministère du Travail.



Convention Collective 2015 de la Fast and Moving Consumer Goods NBCCI (FMCG)



4.4 Congé parental

Un congé parental de 3 jours par an (différent du congé de paternité) sera accordé en cas de maladie d'un enfant mais à condition qu'il ne soit pas pris en même temps que le congé de paternité.

Convention collective 2015 de l'industrie pharmaceutique (NBCCI)



3.4 Congé pour enfant malade

Maximum de 3 jours de congé payé pour chaque cycle de congé lorsque l'enfant du salarié est malade, à condition que ledit salarié ait été en activité pendant au moins 4 mois.

Convention Collective 2015 de la Table Mountain Aerial Cableway Company Pty Ltd 2014



11. Congé de maternité

Toutes les femmes salariées permanentes ont droit à l'une des deux options de congé de maternité:

Option 1 : 6 mois de congé de maternité dont les quatre premiers mois seront payés au taux de 66% du salaire de base et les deux mois restants non payés. L'entreprise prendra en charge les frais de pension et d'aide médicale de l'employée pendant toute la durée des 6 mois.

Option 2 : 4 mois de congé de maternité payés au taux de 75 % du salaire de base. L'entreprise prendra en charge le coût de la prestation de retraite et de l'aide médicale pendant toute la durée des 4 mois.

Convention Collective 2011/2012/2013 de la Bargaining Council for the Contract Cleaning Service Industry (KZN)



12. Congé de maternité

La femme salariée enceinte doit cesser de travailler au moins 8 semaines avant la date de l'accouchement et doit reprendre son travail au plus tard 12 semaines après la date de naissance de l'enfant.

Droits au retour du congé de maternité : lorsqu'une femme salariée reprend son travail après un congé de maternité, elle a droit aux prestations suivantes:

Paiement d'un tiers d'un mois de salaire, calculé au taux de rémunération de la salariée au moment de la prise du congé de maternité. Insertion dans le même emploi que celui qui était occupé au début dudit congé de maternité ou dans un poste similaire.

Convention collective de 2015 du Conseil local de négociation d'Afrique du Sud



8.3 Congé de maternité ou d'adoption

Un salarié, y compris celui qui adopte un enfant de moins de 3 mois, a droit à un congé de maternité ou d'adoption payé de 3 mois, sans limitation du nombre d'accouchement ou d'adoption. Cette disposition relative au congé s'applique également au salarié dont l'enfant est mort-né.

Le congé de maternité peut commencer 4 semaines avant l'accouchement. Pour avoir droit à un congé de maternité payé, une salariée doit avoir une année de service continu chez l'employeur.

Convention Collective 2012/13 – 2014/15 de la Public Service Co-Ordinating Bargaining Council (PSCBC)



15. Congé prénatale

La salariée qui remplit les conditions requises aura droit à 8 jours ouvrables de congés prénatals par grossesse, ce qui lui permettra de se soumettre à un examen médical effectué par un médecin ou une sage-femme, ainsi qu'à des tests liés à la grossesse.

LES ECHOS DU TERRAIN

Siphiweokuhle Sithole du Syndicat (UNTU), 31 ans, fait partie des femmes syndicalistes qui luttent pour inculquer la culture de l'égalité des genres sur le lieu de travail en Afrique du Sud. Voici l'histoire de la camarade Siphi.



Siphiweokuhle Sithole

Il y a neuf ans, lorsque j'ai rejoint la société parapublique ferroviaire Transnet, nous n'étions que huit femmes et aucune d'entre nous n'occupe de poste de direction. Étant donné que tous les contremaîtres et les délégués syndicaux étaient des hommes, nous n'avions pas une perspective de genre appropriée dans les fonctions syndicales telles que la syndicalisation et les négociations collectives.

Lorsque les animateurs du Young Women Leadership Development (YWLD) ont sollicité mon syndicat, le syndicat national des transports (UNTU), J'ai saisi l'occasion de lancer un appel à candidatures pour participer au programme. Je travaille comme monteuse de trains, et je connais donc bien les difficultés des salariées dans les filières dominées par les hommes. Ma motivation pour rejoindre le YWLD était liée au statu quo et à la nécessité de se concerter pour changer et créer des environnements permettant aux femmes salariées de s'épanouir. Pour ce faire, les jeunes femmes doivent être capables d'acquérir les outils nécessaires pour exceller où qu'elles se trouvent et pour remettre en question l'inégalité des genres et le patriarcat existant dans notre société.

Grâce au programme YWLD, j'ai eu l'occasion de rencontrer et d'apprendre auprès de nombreuses femmes qui sont parvenues à briser le plafond de verre dans leurs domaines respectifs.

Le premier jour du programme a été assez percutant. Nous avons rencontré beaucoup de femmes puissantes qui souhaitaient vraiment partager leurs expériences et nous conseiller pour nous donner plus de pouvoir en tant que jeunes professionnelles. Je suis sortie de cette réunion enthousiaste avec la graine de l'autonomisation bien ancrée en moi. Je voulais faire la différence et multiplier les connaissances et les informations partagées. Il est important de partager ses connaissances, en particulier avec les jeunes filles et les femmes.

La YWLD nous a donné les moyens de faire pression pour la prise en compte des questions de genre, y compris sur le lieu de travail, qui nous touchent directement. Par exemple, ma performance est mesurée, entre autres, par une bonne assiduité. J'ai trouvé cette mesure problématique car elle est discriminatoire à l'égard des femmes en congé de maternité. Nous avons donc présenté la question sous forme de demande qui par conséquent fera l'objet d'examen lors des négociations.

”

Je voulais faire la différence et multiplier les connaissances et les informations partagées. Il est important de partager ses connaissances, en particulier avec les jeunes filles et les femmes.

- Siphweokuhle Sithole

LES ECHOS DU TERRAIN

Babongile Dumani, de la FEDUSA, fait partie des héros de notre engagement pour la défense des droits des femmes salariées en Afrique australe.



Babongile Dumani

Je suis chargé du portefeuille de la formation et du perfectionnement de la Fédération des syndicats d'Afrique du Sud (FEDUSA). La FEDUSA est la seconde plus grande fédération syndicale d'Afrique du Sud, regroupant environ 21 syndicats représentant près de 600 000 salariés. Notre portefeuille Formation et Perfectionnement est consacré aux jeunes travailleurs et examine les tendances dans les domaines qui nous semblent problématiques, tels que le changement climatique, l'inégalité entre les genres et la violence fondée sur le genre (GBV).

J'ai intégré le Programme de développement du leadership des jeunes femmes (YWLDP) de la LRS/OIT en 2017, avec d'autres jeunes leaders masculins dans les fédérations syndicales de la région de la SADC. À l'époque, j'étais secrétaire générale des jeunes salariés à la FEDUSA. La stratégie des champions masculins invite les hommes à s'impliquer et à repousser les limites de l'égalité des sexes sur le lieu de travail.

En mai 2017, les camarades se sont réunis à Eswatini pour le lancement de ce programme. Le choix du lieu de réunion ne fut pas un hasard : les conditions de travail des salariés sont mauvaises et les

syndicats du royaume ont du mal à s'organiser correctement en raison de difficultés spécifiques. Nous sommes sortis de cette rencontre avec une bonne compréhension des objectifs du programme et du fait que le patriarcat (et la violence basée sur le genre) est réel et se manifeste sous toutes ses formes et dans tous les espaces. Ces questions ne sont pas inhérentes à notre constitution génétique. Nous sommes socialisés pour nous comporter d'une certaine manière. Un changement d'attitude s'impose de toute urgence. Sur le plan personnel, j'ai connu un réveil qui a eu un impact au sein de la FEDUSA et dans mon travail.

La FEDUSA nous a chargés de concevoir un plan d'action reposant sur les leçons tirées de ce projet, qui est soutenu par le Service de recherche sur le travail et le BIT. Ce plan d'action précisait les mesures que nous prendrions dans nos espaces pour atteindre l'égalité des genres et lutter contre la violence fondée sur le genre. Cependant, nous réagissions au climat politique de l'époque et aux possibilités qui s'offraient alors. Ce statu quo allait changer. Quatre mois après la réunion à Eswatini, la FEDUSA a été invitée par le gouvernement à prendre part à la mise en œuvre de la politique nationale de la jeunesse. Par conséquent, une autre opportunité

s'est présentée et nous avons décidé de changer d'avis sur notre plan d'égalité des genres et sur la manière dont il serait mis en œuvre. Nous voulions que notre plan s'exprime au-delà du milieu syndical et des salariés.

La loi sur les relations du travail définit les syndicats comme des organisations dirigées par leurs salariés. Normalement, cela signifie que nous sommes limités dans nos activités dans le domaine du travail. Toutefois, nous avons pris la décision de ne pas nous limiter au seul monde syndical. Le patriarcat est une norme sociale difficile à faire évoluer. Un tel changement exige que nous touchions le plus grand nombre possible d'hommes, considérant qu'ils seraient les principaux catalyseurs ou vecteurs de ladite norme. Nous avons pensé que nous aurions plus d'impact si nous pouvions pénétrer, par exemple, les espaces dirigés par le gouvernement, en influençant la vie politique.

Grâce à la plate-forme nationale de la politique de la jeunesse, la FEDUSA est allée à la rencontre des hommes âgés de 14 à 15 ans. Essentiellement, nous avions de meilleures chances de lutter contre le patriarcat et la discrimination sexuelle si nous pouvions accéder à ces travailleurs plus jeunes. C'est la plate-forme de la politique de la jeunesse (où je représente FEDUSA) qui nous l'a donné.

“La science est trop importante
pour être laissée entre les mains
des seuls patrons”

