

LES FEMMES DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS



Bureau
international
du Travail
Genève

Promouvoir l'emploi par la prévention de la violence à l'égard des femmes qui travaillent dans le secteur des transports

Le travail décent dans le secteur des transports

Certains emplois dans le secteur des transports peuvent être bien rémunérés, gratifiants et offrir des perspectives de carrière à long terme. Toutefois, il est aussi regrettable qu'inacceptable que si peu de femmes soient affectées à ces postes et que, par ailleurs, certains emplois ne répondent pas aux normes du travail décent. L'un des obstacles à une carrière dans le secteur des transports est la violence sur le lieu de travail.

Pourquoi faut-il agir

- Les emplois dans le secteur des transports, à l'image de l'accès à ces services, sont très inégalitaires et différenciés selon le sexe. De ce fait, on oublie trop souvent d'écouter ce que les femmes ont à dire lorsqu'il s'agit de planification des transports et de réalisation de l'objectif du travail décent.
- Dans de nombreuses branches d'activité et pays du monde, les transports continuent d'être considérés comme un secteur où «les femmes n'ont pas leur place». Les femmes qui travaillent dans le secteur des transports restent souvent cantonnées à des emplois moins bien rémunérés/considérés et offrant peu, voire pas du tout, de possibilités d'évolution de carrière.
- La violence à l'égard des travailleurs du transport est l'un des principaux facteurs qui limite à la fois l'attrait des emplois dans ce secteur pour les femmes et le maintien dans l'emploi de celles qui y travaillent.

Cadre d'action de l'OIT dans le domaine de la violence sexiste

Depuis les années vingt, l'OIT cherche des solutions au problème de la violence au travail et, depuis des décennies, elle fournit des conseils sur les politiques et programmes en vue d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe dans le



monde du travail. Le cadre d'action de l'OIT dans le domaine de la violence sexiste sur le lieu de travail est guidé par la *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail* (1998) ainsi que par la *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable* (2008).

Faits et chiffres

- Il est difficile d'obtenir des statistiques détaillées et précises sur l'emploi des femmes dans le secteur des transports, en particulier pour les modes de transport spécifiques. Et lorsque de telles données sont disponibles, elles indiquent une très faible participation des femmes: ainsi, on estime à seulement 1 à 2 pour cent le nombre de femmes marines dans l'ensemble de la main-d'œuvre maritime mondiale.
- La base de données ILOSTAT comporte des données pour «le transport, l'entreposage et les communications» mais, bien souvent, les informations ventilées par sexe sont inexistantes dans certains pays.
- L'Union européenne (UE) illustre particulièrement bien la difficulté d'améliorer l'équilibre entre hommes et femmes, malgré les efforts continus déployés au fil des ans pour promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. En 2006, dans les 27 pays de l'UE, seulement 21 pour cent de la main-d'œuvre dans les services des transports était féminine, contre plus de 44 pour cent dans l'ensemble des services.

En quoi consiste la violence au travail ?

La violence peut se définir comme une forme d'action ou de comportement négatif dans les relations entre deux ou plusieurs personnes. Elle se caractérise par l'agressivité, qui peut être répétée ou inattendue. Elle inclut les incidents au cours desquels des travailleurs sont victimes de comportement abusifs, de menaces, d'attaques ou d'autres actes ou comportements offensifs dans des circonstances liées à leur travail. La violence se manifeste sous une forme à la fois physique et psychologique. Elle va de l'attaque physique aux insultes verbales, en passant par l'intimidation, les brimades, le harcèlement, y compris le harcèlement à caractère sexuel et racial.

Violence externe – actes de violence perpétrés sur le lieu de travail par des intrus n'ayant aucune relation légitime avec le lieu de travail ou s'étant rendu coupables d'actes criminels: vandalisme, vol, sabotage ou terrorisme.

Violence liée aux services – actes d'agression commis par des clients ou des usagers d'un service ou d'un commerce;

Violence interne – actes d'agression commis par des employés, actuels ou anciens, ou par toute autre personne ayant une relation liée à l'emploi au sein de l'organisation (cela inclut l'intimidation et le harcèlement sur le lieu de travail);

Violence au sein l'organisation – circonstances dans lesquelles l'organisation met ses travailleurs en situation dangereuse ou violente, ou laisse s'installer sur le lieu de travail un climat d'intimidation ou de harcèlement.

Violence au travail

La violence à l'égard des femmes sur le lieu de travail, plus que toute autre forme de discrimination fondée sur le sexe, est une violation des droits fondamentaux de la personne humaine.

Il est bien établi que certaines professions et individus sont plus exposés au risque de violence au travail. Ainsi, les travailleurs qui manipulent de l'argent en espèces (par exemple, les chauffeurs de taxi), ceux qui ont à faire à des clients frustrés (par exemple, les passagers retardés) ou en état d'ébriété (par exemple, les passagers ayant consommé de l'alcool à bord d'avions ou de trains), et ceux qui travaillent seuls, de nuit, ou dans des lieux géographiquement isolés se trouvent tous en situation «à risque». La violence prévisible, évitable et fréquente exercée à l'encontre des travailleurs du transport est un problème de plus en plus grave.

L'approche du cycle de carrière

Afin de favoriser une analyse plus en profondeur des moyens d'action possibles pour accroître les possibilités offertes aux femmes dans le secteur des transports et limiter les obstacles auxquels elles se heurtent, l'OIT a élaboré une approche du cycle de carrière fondée sur les caractéristiques communes du travail dans le secteur des transports et sur les problèmes qui préoccupent le plus les travailleurs du transport (voir la figure 1). L'analyse porte essentiellement sur les conditions de travail et les politiques des ressources humaines des compagnies de transport conçues pour

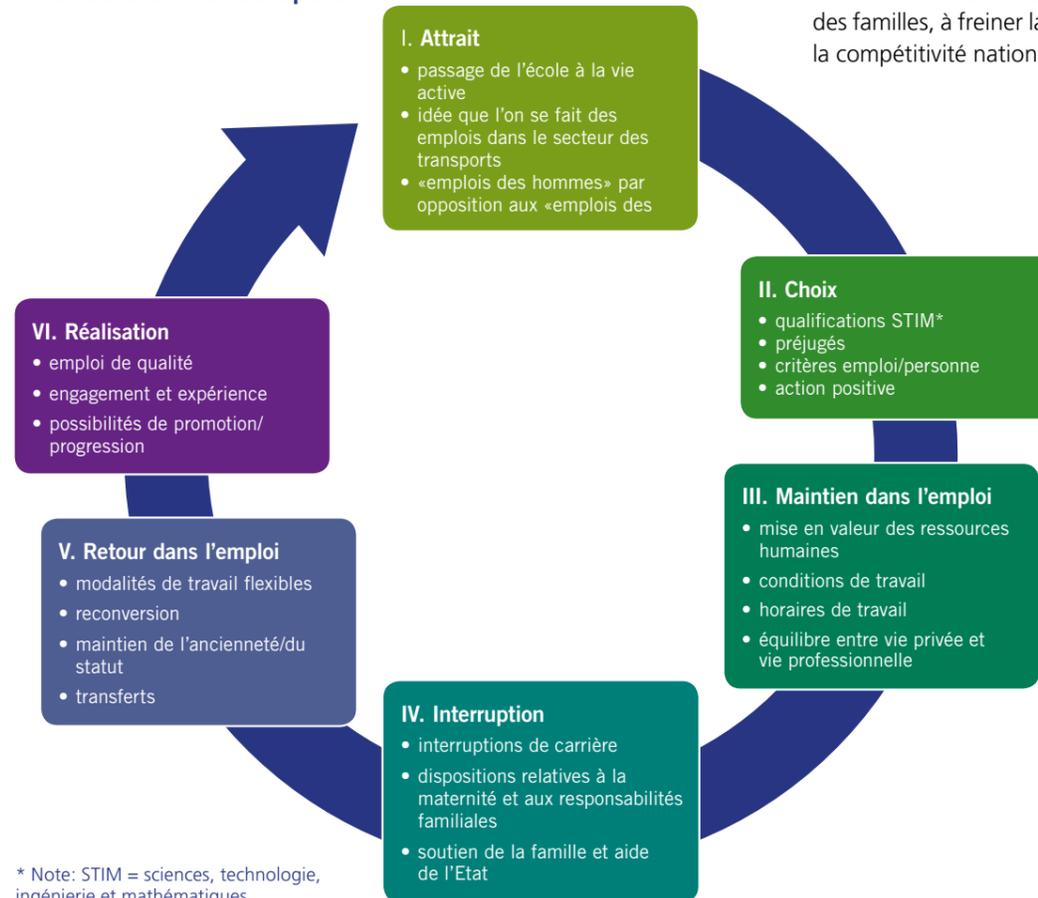
intégrer le principe de l'égalité entre hommes et femmes; les perspectives de réussite et de promotion; les obstacles auxquels les femmes sont confrontées en matière d'éducation et de formation; ainsi que le niveau d'aide sociale assuré aux femmes qui travaillent dans le secteur des transports.

La violence au travail peut dissuader les jeunes femmes de tout simplement envisager une carrière dans le secteur des transports (étape «Attrait» décrite à la figure 1). Fait peut-être plus important encore, et proprement inacceptable, lorsqu'une femme est victime de violence sur leur lieu de travail, c'est généralement elle qui quitte son emploi, et non l'auteur des actes de violence qui est inquiété, qu'il s'agisse d'un collègue, d'un usager ou d'une personne extérieure à l'organisation.

Impact de la violence au travail sur le cycle de carrière

La violence au travail représente un obstacle majeur à l'accès des femmes à l'emploi et à leur réussite de carrière. Chaque étape du cycle de carrière décrit à la figure 1 met en évidence les facteurs clés ayant une incidence sur la prise de décisions, les expériences et les résultats. Ces étapes sont interdépendantes et peuvent se renforcer mutuellement, que ce soit de manière positive ou négative.

Figure 1.
Le cycle de carrière des femmes dans le secteur des transports



Si l'on examine par exemple le cycle depuis la phase «Attrait initial» (étape I), il est peu probable que les emplois dans le secteur des transports soient «annoncés» aux jeunes filles scolarisées comme un choix potentiel de carrière, en raison des préjugés sexistes. De ce fait, les femmes auront moins tendance à étudier les filières sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM), ce qui limite l'attrait initial, le choix (étape II) et l'évolution de carrière. Ainsi, les femmes peuvent rester cantonnées à des emplois mal considérés/peu qualifiés dans le secteur des transports, et rares sont les exemples de celles qui occupent des fonctions de haut niveau/de direction et peuvent ainsi former ou conseiller les jeunes femmes dans le déroulement de leur carrière.

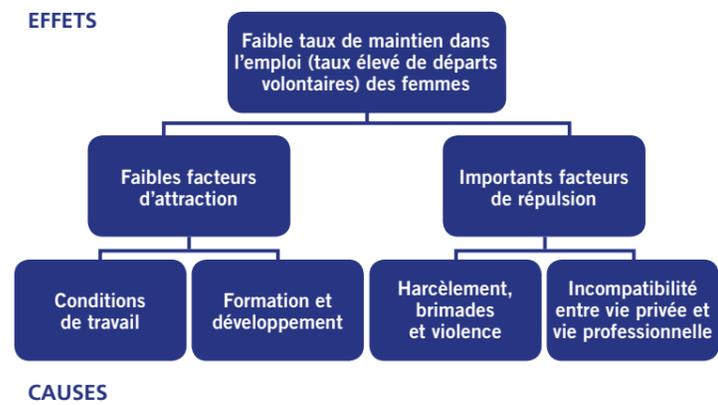
Compte tenu du faible nombre de femmes qui travaillent dans des entreprises de transport ou, tout au moins, qui occupent des postes techniques, les organisations seront moins enclines à proposer des horaires de travail flexibles ou à concevoir/reconsidérer les équipements, les outils et les équipements de protection individuelle (étape III) pour les adapter aux besoins des femmes. Autant d'éléments qui accentuent le manque d'attention portée aux interruptions de carrière (étape IV) et au retour des femmes sur le marché du travail (étape V). Ainsi, il peut y avoir plusieurs obstacles au maintien des femmes dans l'emploi, notamment l'absence de politiques des ressources humaines favorables à la famille, de modalités de travail flexibles, et de mesures favorisant les interruptions de carrière.

Des vies gâchées et des carrières bouleversées

Non seulement la violence sexiste engendre de la douleur et des souffrances chez les femmes, mais elle contribue aussi à anéantir des familles, à freiner la productivité sur le lieu de travail, à réduire la compétitivité nationale, et à paralyser le développement.

Dans le secteur des transports, la violence au travail est largement reconnue comme l'un des principaux facteurs d'incitation aux départs involontaires et à l'origine du faible taux de maintien dans l'emploi des femmes (étape III de la figure 1). La relation de cause à effet (ou «arborescence des problèmes») qui illustre le faible taux de maintien dans l'emploi des femmes dans le secteur des transports est décrite à la figure 2.

Figure 2.
Relation de cause à effet du faible taux de maintien dans l'emploi des femmes dans le secteur des transports



La plupart des causes du faible taux de maintien dans l'emploi des femmes décrites à la figure 2 – notamment les mauvaises conditions de travail – sont fortement liées à la problématique hommes-femmes, dans la mesure où elles touchent aussi bien les hommes que les femmes, avec un préjudice toutefois plus important pour ces dernières (par exemple, pour les femmes marines, séjours prolongés en mer loin de chez elles; pour les femmes travaillant dans les transports routiers, arrêts nocturnes durant les longs trajets au cours desquels elles sont amenées à dormir dans leur cabine, ce qui peut être plus problématique pour les femmes ayant des responsabilités familiales). Si les effets dévastateurs de la violence à l'égard des femmes sont constatés dans tous les secteurs du transport et dans tous les pays du monde, les causes profondes et les auteurs de ces actes de violence varient, d'où la nécessité d'adopter des politiques propres à chaque secteur et à chaque pays pour faire face à ce fléau.

Le dialogue social comme moyen de remédier à la violence au travail

Le dialogue social est l'un des moyens les plus efficaces pour faire reconnaître qu'il est important de protéger les femmes contre la violence au travail. La nécessité d'associer les femmes au dialogue social a été mise en évidence lors de la Conférence internationale du Travail (CIT) de 2009 comme une étape décisive pour éliminer la discrimination fondée sur le sexe: «le dialogue tripartite – y compris par le biais des conseils économiques et sociaux, des instances nationales chargées de la politique de l'emploi et des commissions tripartites chargées de l'égalité entre les sexes – a permis une application plus efficace des mesures destinées à favoriser l'égalité femmes-hommes. De tels organismes tripartites devraient être créés – ou ceux qui existent renforcés – pour institutionnaliser le dialogue social sur les questions d'égalité entre les sexes; [par ailleurs,] les négociateurs des trois parties doivent avoir une formation sur la question de l'égalité femmes-hommes, et il faut plus de femmes à la table des négociations».

Les femmes sont souvent sous-représentées au sein des organes tripartites nationaux, des organes représentatifs internes à l'entreprise (par exemple les comités de sécurité et de santé), et des or-

ganisations représentatives indépendantes telles que les syndicats ou les associations professionnelles (par exemple, les associations de pilotes de ligne). La négociation collective à tous les niveaux est un outil essentiel pour parvenir à l'égalité entre hommes et femmes et résoudre le problème de la violence au travail.

Un recueil de directives pratiques pour combattre la violence au travail dans le secteur des transports

Le *Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services* de l'OIT pourrait servir d'outil de référence lors de l'élaboration d'instruments analogues aux niveaux régional, national, sectoriel, ainsi qu'aux niveaux de l'entreprise, de l'organisation et du lieu de travail. Ces instruments devraient être spécifiquement conçus et adaptés à la diversité des cultures, des situations et des besoins. Ce recueil s'applique aux domaines suivants: politiques; détection des dangers; appréciation des risques; prévention et maîtrise; formation; gestion des incidents et atténuation de leurs conséquences; aide et appui aux travailleurs concernés; suivi et évaluation.

Ce recueil pourrait être adapté au plan local aux gouvernements et aux partenaires sociaux, et il devrait servir à:

- concevoir des solutions pratiques sur le lieu de travail, au sein de l'entreprise et de l'organisation, ainsi qu'aux niveaux sectoriel et national;
- promouvoir des processus de dialogue, de consultation, de négociation et toutes formes de coopération entre les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et leurs représentants, avec la participation d'autres parties prenantes concernées, le cas échéant;
- indiquer comment élaborer la législation, les politiques et les programmes d'action nationaux;
- établir une base pour les accords conclus aux niveaux des établissements, des entreprises, des organisations et du secteur; ainsi que les politiques et plans d'action applicables au lieu de travail.

Politique sur la violence au travail

La politique de gestion de la violence au travail exercée à l'encontre des femmes devrait au minimum viser les éléments suivants:

- une définition de la violence au travail, qui peut inclure: la violence externe, la violence liée aux services, la violence interne, et la violence au sein de l'organisation;
- une déclaration selon laquelle il ne sera toléré aucune violence au travail de la part du personnel non plus que des clients et des usagers;
- un engagement à appuyer toute action visant à créer un milieu de travail exempt de violence et de ses conséquences adverses directes;
- l'établissement d'un mécanisme équitable de réclamation, garantissant l'absence de représailles et assorti d'une protection contre les réclamations abusives ou infondées;
- des programmes d'information, d'éducation, de formation et autres programmes pertinents;

- des mesures en vue de prévenir, de maîtriser et, le cas échéant, d'éliminer la violence sur le lieu de travail; des mesures régissant l'intervention et la gestion des incidents violents;
- l'engagement à communiquer efficacement le contenu de cette politique;
- la confidentialité.

L'attribution des responsabilités en matière de politiques doit être clairement énoncée. Ces politiques devraient inclure en particulier:

- une déclaration indiquant que le personnel d'encadrement est tenu d'appliquer lesdites politiques et qu'il jouera un rôle de chef de file en donnant l'exemple;
- un engagement à conférer aux responsables la compétence et les moyens nécessaires à la mise en œuvre des politiques à tous les niveaux de l'organisation;
- l'attribution de responsabilités à des personnes ou des équipes ayant suivi la formation et possédant les compétences requises pour appliquer ces politiques;
- un engagement à veiller à ce que tous les travailleurs se gardent de tout acte de violence sur le lieu de travail;
- une déclaration indiquant que les travailleurs soutiennent et encouragent les employeurs dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques et pratiques de gestion du personnel qui dissuadent de tout acte de violence sur le lieu de travail.

Ces politiques devraient être communiquées à toutes les personnes concernées et s'accompagner d'initiatives visant à sensibiliser les employeurs, les travailleurs, le grand public, les clients et les usagers.

La formation en matière de violence au travail dans le secteur des transports devrait notamment inclure les points suivants:

- améliorer l'aptitude à repérer les situations potentiellement violentes;
- améliorer la capacité d'évaluation des événements, celle de faire face à une situation et celle de régler les problèmes;
- améliorer le sens des relations humaines et les aptitudes à la communication, qui permettent de prévenir ou de désamorcer une situation potentiellement violente;
- valoriser les attitudes qui contribuent à une bonne ambiance de travail;
- dispenser une formation à l'affirmation de la personnalité, sur la base des résultats de l'évaluation des risques;
- prévoir une formation à l'autodéfense, sur la base des résultats de l'évaluation des risques.



Contact:

Département des activités sectorielles du BIT
Sector@ilo.org

Auteurs: Peter Turnbull, Julia Lear et Huw Thomas

Pour plus d'informations sur les activités du BIT dans le secteur des transports, veuillez consulter:

www.ilo.org/sector