

VIOLENCE SUR LE LIEU DE TRAVAIL HARCELEMENT SEXUEL

La hiérarchie entre les sexes, socialement et culturellement établie, recèle des relations de pouvoir. Toute relation de pouvoir est par définition asymétrique, c'est-à-dire que dans la relation, un des sujets a le pouvoir et l'autre non.

En général, les hommes sont socialement plus valorisés que les femmes. Cette situation asymétrique est présente dans de nombreux domaines de la vie sociale et peut conduire à la violence (physique, verbale ou psychologique).

Le harcèlement sexuel est une forme de violence qui, par une manifestation de pouvoir, intimide, humilie et porte atteinte à la dignité d'une autre personne. Ce comportement est de nature sexuelle (contacts physiques, avances sexuelles, commentaires et blagues à contenu sexuel, exhibition de matériel pornographique ou commentaires déplacés) et non désiré ; il est perçu par la victime comme une condition pour conserver son emploi, ou comme une situation qui génère un environnement de travail hostile, intimidant et humiliant.

MOBBING AU TRAVAIL

Le mobbing au travail (qui vient du verbe anglais « to mob » signifiant assaillir) se réfère aux agissements d'un individu ou de plusieurs individus sur un autre, dans le but de susciter de la peur ou de la terreur sur le lieu de travail.

La victime du mobbing au travail fait systématiquement et fréquemment l'objet de violences psychologiques de la part de collègues, de subordonnés ou de supérieurs sur une longue période.

Ces agissements sont destinés à harceler, intimider ou déstabiliser la victime en la poussant à démissionner.

¿CÓMO LO HACEMOS?

Campañas

- Brisez le cercle!

Activités

- 16 journées d'activisme
- Célébration de la Journée internationale contre la violence faite aux femmes et activités

Influence politique et réglementaire

- Commission des Nations Unies sur la condition de la femme
- Conseil d'administration du BIT

Coopération avec d'autres FSI

- Projet de la CES

Manuels et lignes directrices

- Informations pour les travailleurs victimes de violence
- Politiques pour les syndicats affiliés à UNI
- La violence domestique est un problème en milieu de travail

COMMENT FONCTIONNE L'ÉGALITÉ DES CHANCES?

Puisque les femmes sont considérées comme étant la plus importante minorité dans les différents secteurs (soit 50% des travailleurs représentés par UNI), UNI Égalité des chances concentre la plupart de son travail sur ce groupe.

Afin de pouvoir entrer en contact avec les femmes du monde entier, UNI Égalité des chances (femmes) est structuré comme suit :

La Présidente du Comité mondial des femmes est élue par les femmes membres du Comité mondial, qui ont été élues à leur tour par leurs comités régionaux respectifs pour occuper ces sièges.

Tous les programmes, campagnes et activités sont coordonnés par la Responsable d'UNI Égalité des chances qui travaille au siège d'UNI et sont mis en œuvre dans les régions par les responsables régionales d'UNI Femmes.

Par ailleurs, les réseaux et conseils de liaison régionaux et nationaux participent à l'application et à l'élaboration des nouvelles campagnes, stratégies, activités et programmes qui contribuent à aider les femmes à prendre le contrôle de leur vie.



COMITÉ DES
FEMMES D'UNI
EUROPA

COMITÉ DES
FEMMES D'UNI
ASIA-PACIFIC

COMITÉ MONDIAL
DES
FEMMES D'UNI

COMITÉ DES
FEMMES D'UNI
AFRICA

COMITÉ DES
FEMMES D'UNI
AMERICAS

QUELS SUJETS ABORDONS-NOUS?

AMELIORER L'EQUILIBRE ENTRE LES GENRES/LA REPRESENTATION DES GENRES

Pour parvenir réellement au développement durable et à une vraie justice sociale pour tous, nous devons obtenir l'égalité de genre. A cette fin, le Département Egalité des chances mène des programmes, campagnes et autres activités afin de réaliser cet objectif tant au sein de l'organisation que parmi nos affiliés.

AUTONOMISATION ET LEADERSHIP

Les femmes représentent 50% de l'ensemble de la main d'œuvre mais leur participation dans les syndicats, en particulier aux postes de direction ou de décision, est toujours très faible. La situation est particulièrement vraie pour les jeunes femmes qui souffrent d'une double discrimination : en raison de leur genre et de leur âge.

La faible participation des femmes, en particulier des jeunes femmes, a pour conséquence que les femmes ont peu de pouvoir d'inclure et de négocier les questions qui les concernent directement. Cela crée un déséquilibre entre l'ampleur des problèmes des jeunes et l'attention que les syndicats y portent, et a entraîné la perte d'une des plus grandes ressources de la main d'œuvre mondiale, à savoir les femmes.

UNI Femmes et UNI Jeunesse doivent coopérer pour encourager tous les affiliés à préparer les femmes et les jeunes femmes à assumer à l'avenir des rôles de leadership, en leur donnant de l'expérience et en partageant des informations. La participation des femmes et des jeunes femmes aux syndicats doit être encouragée et soutenue aux plans local, national et régional. Les syndicats doivent investir dans le développement des femmes et des jeunes femmes pour renforcer le mouvement syndical. La voix des femmes et des jeunes doit être entendue et être reflétée dans les activités syndicales.

COMMENT PROCÉDONS-NOUS?

Campagnes

- Campagne 40pour40
- Campagne Voilà pourquoi
- Programme de tutorat

Activités

- Réseaux de femmes
- Ateliers d'égalité de genre
- Ateliers et séminaires de leadership
- Séminaires et projets internationaux sur l'intégration de la dimension de genre
- Séminaires et projets sur l'autonomisation des femmes
- Célébration de dates clés: 8 mars: Journée internationale de la femme

EQUILIBRE VIE-TRAVAIL

La mondialisation de l'économie a apporté des changements dans la structure du marché du travail et de l'organisation du travail. Le modèle traditionnel de répartition du travail entre les sexes avait placé les tâches productives (subvenir aux besoins de la famille) en mains des hommes et les tâches reproductives en mains des femmes (s'occuper des enfants et des aînés, tâches ménagères).

Aujourd'hui les femmes partagent de plus en plus avec les hommes le rôle consistant à subvenir aux besoins de la famille. Cependant un changement similaire ne s'est pas produit dans la répartition du travail domestique. Aussi les femmes assumant les deux rôles (productif et reproductif) travaillent-elles davantage d'heures que les hommes, ont moins de temps de repos et ont une lourde charge de travail qui met leur santé en danger et limite leurs chances de faire carrière.

Nous devons ainsi réfléchir à ces questions et concevoir des politiques visant à équilibrer le travail et la vie de famille pour surmonter les inégalités, afin que les hommes comme les femmes aient pleinement accès à la vie de famille et à la carrière professionnelle.

COMMENT PROCÉDONS-NOUS?

Activités

- Séminaires et ateliers
- Coopération avec d'autres secteurs d'UNI

Recueils, manuels et guides

- Egalité de genre: Guide pratique pour les déléguées et les délégués
- Outils pour l'égalité: Manuel syndical sur les normes internationales du travail et l'égalité des chances
- L'égalité dans la culture syndicale: Guide pratique pour établir des politiques d'égalité dans les organisations syndicales
- L'égalité dans la culture syndicale: Recueil de bonnes pratiques en matière d'égalité de genre dans les organisations syndicales

ECART SALARIAL

Les femmes et les hommes ont le droit de recevoir une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Les hommes et les femmes devraient toucher un salaire égal non seulement lorsqu'ils effectuent le même travail ou un travail similaire, mais aussi lorsque leur travail est complètement différent mais de valeur égale selon des critères objectifs. L'égalité de salaire est un droit de l'homme reconnu pour tous les hommes et toutes les femmes.

Malheureusement une étude menée en 2013 par l'Organisation internationale du Travail montre que l'écart salarial au plan mondial est toujours de 23%. Cette situation est due à différentes formes de discrimination, qu'il s'agisse de ségrégation dans l'emploi, de manque d'accès à l'éducation ou de stéréotypes culturels.

C'est pourquoi, UNI s'est engagé à œuvrer pour faire en sorte que la Convention 100 de l'OIT exigeant une rémunération égale pour les travailleurs et travailleuses pour un travail d'égale valeur soit appliquée sur tous les lieux de travail.

COMMENT PROCÉDONS-NOUS?

Campagnes

- Campagne sur l'égalité salariale

Activités

- Séances d'information dans les conférences et les séminaires
- Sensibilisation par le biais d'événements ou de journées de célébration
- Participation à des projets internationaux

