

La Fédération européenne des Travailleurs du transport (ETF) regroupe 243 syndicats affiliés du transport de 41 pays européens et représente les intérêts de plus de 2.5 millions de travailleurs du transport. L'ETF est également le Partenaire Social reconnu dans sept Comités de Dialogue Sociaux Sectoriels européens. Nous sommes à la fois l'organisation régionale pour l'Europe de la Fédération Internationale des travailleurs du transport et la fédération professionnelle du transport de la Confédération Européenne des Syndicats.

Pour l'ETF la préoccupation de favoriser l'emploi féminin dans un secteur professionnel dominé par les hommes n'est pas nouvelle, nous avons déjà signés, et cela dès 2003, des recommandations communes avec les représentants des opérateurs ferroviaires et des lignes directrices avec ceux des armateurs. Notre comité des femmes élit des représentantes au sein de notre comité exécutif et une vice présidente au moins de notre fédération en est obligatoirement issue. Ce comité impulse la mise en place de formation sur les question d'égalité femme-homme à destination de nos syndicats et de plans d'action sur l'égalité des sexes. Et notre comité transport urbain est particulièrement attentif à la question du genre, car nous savons sans avoir obligatoirement lu le sociologue français Bourdieu que non seulement les femmes sont prisonnières de l'image qui leur est imposée par la société, mais que c'est également le cas des hommes. Nous croyons en tant que syndicaliste que l'émancipation et l'avancement des unes permet l'émancipation et l'avancement de tous.

Dans la période, la question de l'égalité de genre est d'autant plus importante que comme le fait remarquer Claudia Menne, Secrétaire confédérale de la CES : « Les femmes paient un prix double pour la crise : tout comme les autres travailleurs, elles souffrent des mesures d'austérité mais elles paient aussi pour le manque de volonté politique à aborder la dimension de genre de la crise ». de ce point de vue la récession s'aggravant, les inégalités sur le lieu de travail ont augmenté et l'on assiste notamment à une augmentation de la précarité des emplois. Les contrats temporaires, les contrats à durée déterminée ainsi que les contrats à mi-temps et les contrats « zéro heure », sans parler des contrats de travail intérimaire, sont en augmentation, ... et il s'agit souvent de femmes.

Les gouvernements ont introduit des mesures qui ont eu un impact considérable sur la qualité de vie des travailleuses en général : réduction des allocations familiales, des allocations de maternité et des congés de maternité, réduction des allocations destinées aux parents célibataires (plus de 90 % des familles monoparentales sont composées d'un femme seule avec des enfants), réductions des aides à l'hébergement et des prestations sociales allouées aux familles à faibles revenus.

Dans un tel contexte les recommandations conjointes visant à favoriser le développement de l'emploi féminin dans notre secteur d'activité peuvent d'autant plus être considéré comme une avancée.

De ce point de vue il est fondamental que nous nous soyons fixés collectivement des objectifs chiffrés qui visent à augmenter à hauteur de 25% le taux d'emplois féminins à l'horizon 2020 et à 40% à l'horizon 2035. Ces recommandations sont un instrument qui pourrait le permettre.

Afin de faire tomber les murs de verres qui cantonnent trop souvent les femmes à certains métiers, et les écartent d'autre perçus comme masculins, ces recommandations conjointes propose de développer partout des politiques de recrutement combattant les obstacles rencontrés par les femmes notamment dans l'accès aux professions techniques.

Il est ainsi convenu de revoir et d'élaborer les procédures de recrutement et les critères de sélection conjointement avec les syndicats et les représentants des travailleurs afin de mettre en valeur une grande variété de compétences, de garantir un accès égal à l'ensemble des professions et des niveaux hiérarchiques et de veiller à ce que les femmes soient encouragées et non découragées au cours du

processus. Ce déficit de femmes dans la profession de conducteurs de bus est d'autant plus significative qu'aujourd'hui, dans les pays développés, l'une des principales qualités attendues des conducteurs de bus, est la relation avec la clientèle : or, les femmes sont réputées pour avoir de meilleures relations ... et plusieurs études ont montré que, dans les quartiers difficiles, leurs relations, notamment avec les jeunes, sont moins conflictuelles, ce que l'on retrouve aussi pour le transport scolaire. En France, une recherche (L. Scheller : Les bus ont-ils un sexe ? 1996) a même montré que les tests d'embauche à la RATP, principale entreprise de transport à Paris, sont orientés vers les aptitudes spécifiques des hommes.

Ensuite faire voler en éclat le plafond de verre qui n'autorise pas l'accès des femmes à des postes à responsabilité, en particulier de cadre dirigeant. Il est donc à cette fin recommandé d'engager, au sein des entreprises, des politiques volontaristes favorables aux femmes en ce qui concerne les qualifications, la formation et les opportunités de carrière.

Dans ce cadre les partenaires sociaux européens recommandent également que les directions d'entreprises fixent, en accord avec les syndicats, des objectifs stratégiques clairs et mesurables en ce qui concerne l'évolution de l'emploi et de la carrière des femmes.

Faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale est une exigence portée par les sociétés en Europe. Et là encore nous avons tous à y gagner, les contraintes de service public que nous subissons avec leur cortège de repos décalés, de repas décalés ont des répercussions importantes sur notre vie familiale et sont de nature à expliquer la surreprésentation masculine car encore aujourd'hui même si on peut le déplorer l'éducation des enfants ou les tâches domestiques reviennent aux femmes et sont difficilement compatibles avec les contraintes de service public. Les politiques de conciliation doivent être élaborées en coopération avec les syndicats et les représentants des travailleurs et doivent comporter des outils permettant d'intégrer les souhaits et les besoins individuels. Ces précautions, sur lesquels les syndicats ont insisté, sont absolument nécessaires car l'on sait que les femmes sont trop souvent victimes, en tout cas beaucoup plus que les hommes, du temps partiel subi.

Il est également recommandé aux entreprises des transports publics urbains de proposer des services de garde d'enfants ou d'aider les employés (hommes et femmes) à les trouver. De tels systèmes existent dorénavant dans certaines entreprises il y a nécessité à disséminer ces exemples.

Adapter l'ergonomie des infrastructures (par ex. toilettes, vestiaires, salles de repos) en prenant en compte la nécessité de les adapter à un milieu de travail mixte est indispensable. L'aménagement des lieux de prise et de fin de service, des salles de repos, ou des terminus n'est pas anecdotique lorsque l'on passe de 6 à plus de 10H à son poste de conduite par exemple. Là encore répondre aux besoins de nos collègues féminines c'est répondre aux besoins de l'ensemble de la profession. Je rappellerais pour mémoire la grève pour l'obtention de toilettes aux terminus qui eu lieu en Suède en 1999 d'abord en réponse à une revendication exprimée par les conductrices de bus mais qui a mobilisé l'ensemble des collègues pendant plus de 15 jours, une grève au demeurant victorieuse.

Chaque année depuis 1919 a lieu l'equal pay day qui est pour autant toujours d'actualité. Dès lors c'est bien une nécessité d'analyser l'ampleur du phénomène d'écart salarial entre les hommes et les femmes au sein des entreprises et mettre en place des politiques visant à y mettre fin, ce qui est prévu dans notre recommandation commune.

Il s'agit aussi et plus généralement de combattre les effets d'une culture de travail masculine et les stéréotypes qu'elle engendre et qui sont défavorables au développement de l'emploi féminin. Des pistes et mesures précises sont listées dans notre recommandation :

- de la reconnaissance et la dénonciation de l'effet discriminatoire des stéréotypes ;
  - ▲ - de la mise en avant du caractère fictif des différences naturelles qui existeraient dans les relations professionnelles ou sociales ;
  - ▲ - de références à des contre-exemples issus de relations professionnelles ou sociales permettant de démonter les stéréotypes afin qu'ils demeurent dans le domaine de la culture et non de la nature ;
  - ▲ - de formations spécifiques à tous les niveaux de direction, y compris celui des responsables d'équipes, afin de faire un travail de sensibilisation et d'apprendre à identifier les comportements liés aux stéréotypes et à mettre en place des mesures permettant de les combattre.

Enfin cela suppose l'inscription de ces question dans les politiques d'entreprise la direction fixe des objectifs clairs concernant l'emploi et l'évolution de carrière des femmes dans différents domaines et met sur pied des outils permettant de les atteindre.

Pour conclure nous n'avons pas encore signé que déjà les travaux pratiques ont déjà commencés. A l'initiative de nos collègues bulgares, et en particulier de la vice-présidente de l'ETF Yekaterina Yordanova qui a participé au projet WISE qui a permis de construire la recommandation commune, la maire de Sofia et l'Union des syndicats des transports bulgares viennent de signer un accord sur le rôle et la place des femmes dans les entreprises de transports urbains. On ne peut que souhaiter que cela ne soit qu'un début et que de tels accords ne se multiplient .

On peut espérer que la mise en oeuvre de ces recommandations permettra d'améliorer l'attractivité des métiers du transport urbains pour les femmes cela est d'autant plus nécessaire que nous allons faire face dans les années à venir à des difficultés lié au vieillissement des populations salariés du secteur et que nous risquons de faire face à de sérieuse difficultés de recrutement, aucun pays européen n'étant vraiment épargné. Il existe donc une opportunité pour la féminisation, et le rajeunissement également, de notre secteur professionnel. Plus de femmes en particulier au poste de conduite des autobus et des tramways cela contribuera également à créer un environnement plus favorable à la mobilité des femmes en tant qu'usagère des transports publics.