Mars est le « mois des femmes »... Et c'est dommage !

Le mois de mars est, traditionnellement, le « mois des femmes ». Le 8 mars, c'est la journée internationale des droits des femmes. Le simple fait de devoir encore organiser cette journée, en 2023, pose problème. Chaque jour devrait célébrer, tout simplement, l'égalité entre femmes et hommes.

Mais nous n'en sommes pas là. Il est encore nécessaire de continuer à attirer l'attention sur les discriminations dont sont victimes les femmes. Également dans le secteur du transport. Les femmes sont bien trop peu nombreuses à y travailler, et ce n'est pas par manque de volonté, mais souvent parce qu'elles ne le peuvent pas. Ou parce qu'elles ne sont tout pas les bienvenues...

> Le plafond de verre existe toujours, y compris en ce qui concerne la rémunération, et il doit disparaître !
>
> Frank Moreels Président

Un exemple : l'absence, dans nos secteurs, d'installations sanitaires adaptées aux femmes. Pourtant, la solution est simple. Il suffit que l'employeur prenne les dispositions nécessaires, et rende ainsi des métiers soi-disant « masculins » plus accessibles aux femmes, et leur permette d'exercer leur métier dans des conditions dignes.

Récemment, l'UBT a d'ailleurs encore plaidé pour que l'on recrute plus de femmes dans les aéroports, y compris à des postes traditionnellement réservés aux hommes. Prenons l'exemple du métier de « manutentionnaire » sur le tarmac. Il est fou de constater, alors qu'une pénurie de main-d'œuvre fait rage, qu'il n'y ait toujours pas de place pour les femmes. Parce que, entend-on, « c'est trop difficile à organiser ».

Que faire ? Si nous voulons que le secteur du transport soit plus accueillant pour les femmes, les employeurs devront veiller à prévoir les équipements nécessaires. Je pense au secteur des autobus, et à ses toilettes encore trop rares. Ce point fait l'objet de campagnes de l'UBT depuis longtemps. Parlons également de la nécessité de vestiaires séparés, ou encore de mesures ergonomiques et de protection nécessaires pour exercer la fonction dans un environnement de travail sûr. Ce qui serait d'ailleurs bénéfique à la fois pour les femmes et pour les hommes.

De plus, une ambiance machiste règne encore dans de nombreux secteurs du transport. Il faut que ça change. Remarques et commentaires inappropriés doivent appartenir au passé.

Il y a quelque temps, une campagne a d'ailleurs été menée à l'initiative de l'UBT dans les ports maritimes belges. L'objectif ? Attirer l'attention sur la place des femmes, et inciter certains collègues masculins indélicats à changer de mentalité envers les femmes exerçant la profession typique de docker. D'autres campagnes de ce type ont été menées dans divers secteurs.

Les femmes sont aussi souvent confrontées à des formes de violence – verbale ou physique – sur le lieu de travail. Si nous voulons plus de femmes dans nos secteurs, il faut que cela cesse. C'est pourquoi il était également important de conclure une convention au sein de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) contre la violence et le harcèlement au travail : la Convention 190. Cette convention approuvée il y a quatre ans représente une grande victoire syndicale. Il a pourtant fallu attendre le 16 février 2023 pour que le Parlement belge ratifie cette convention. Certains diront « mieux vaut tard que jamais ».

Une « grève des femmes » était organisée le 8 mars 2023. Les femmes ET leurs alliés masculins se sont croisés les bras dans certaines entreprises, afin de protester contre le fait que les femmes ne reçoivent toujours pas assez d'opportunités sur le marché du travail. Elles n'ont souvent accès qu'aux emplois moins bien payés. Le plafond de verre existe toujours, y compris en ce qui concerne la rémunération, et il doit disparaître !

Il est temps également qu'en tant que syndicat, nous ouvrions plus grande notre porte pour les femmes. L'UBT se débrouille assez bien en la matière. Bon nombre de nos responsables sont des femmes, et nous en sommes très fiers. Toutefois, du côté des militants, nous devons et nous pouvons faire mieux.

Est-ce utopique d'espérer que les diverses « journées des femmes » deviennent un jour superflues ? Qu'il n'y ait bientôt plus le moindre doute ? Qu'on ne doive plus exiger que les femmes et les hommes soient traités sur un pied d'égalité ? Que nous puissions enfin parler d'égalité des genres ?

En rêver, c'est une chose, mais c'est encore mieux de le réaliser. Tous ensemble, hommes et femmes !

Frank Moreels, Président

« J'ai autant de valeurs, de connaissances, qu'un homologue masculin »

À l'occasion de la sortie du Syndicats Magazine de mars, dédié aux femmes, l'UBT a interviewé Sabrina Lossignol, Propagandiste UBT Provinces Hainaut et Brabant wallon, sur la situation des femmes dans son secteur.

Pouvez-vous vous présenter brièvement ?

Engagée au sein de l'UBT depuis le 13/12/1999, j'ai commencé ma carrière comme collaboratrice administrative. J'ai eu l'opportunité dans le courant de l'année 2014 de voir ma carrière évoluer car il m'a été proposé d'occuper le poste de propagandiste. J'ai longuement hésité et j'ai fini par saisir l'opportunité. À l'époque, mon responsable hiérarchique m'avait soufflé à l'oreille que le train ne passerait pas une troisième fois. Depuis ce jour, je n'ai nullement regretté ma décision. Trouver ma place en tant que femme ne fut pas facile dans un milieu essentiellement masculin qui peut manifester de temps en temps des signes de « misogynie ». Cela arrive encore régulièrement de nos jours, mais avec l'expérience, j'ai appris à m'en détacher.

Les membres de l'UBT dans les entreprises que vous suivez sont-elles confrontées à des discriminations sur le terrain ? De façon structurelle ? Sur quelle base généralement ?

Malheureusement, des discriminations sont encore présentes à l'encontre des femmes. Cette différence se retrouvera toujours entre autre au niveau salarial. Pourtant, rien de plus logique qu'« à travail égal, salaire égal » !

Comment agissez-vous sur le terrain, en tant que propagandiste ? Et au niveau de la fédération ? Avez-vous des idées innovantes ?

À tous les niveaux, dans les tâches qui me sont attribuées, j'ai toujours fait du mieux que j'ai pu avec les moyens à ma disposition. Je suis d'une oreille attentive, généreuse et empathique, notamment face au harcèlement moral/sexuel.

Nous pourrions imaginer de créer des flyers à distribuer régulièrement, avec des thématiques ciblées, sur base de témoignages, au sein de toutes les entreprises de commissions paritaires. L'objectif : sensibiliser le personnel au travail fourni par les femmes et au respect qui leur est dû.

Le secteur et les entreprises du transport sont principalement des bastions masculins. Cela vaut-il aussi pour vos entreprises ? Comment gérez-vous cela ?

Je m'occupe d'entreprises de chauffeurs poids lourds (secteur essentiellement masculin) comme de la logistique (mixité des genres). J'insiste auprès de nos délégués : nos droits et obligations sont communs, le respect est mutuel et nous sommes tous égaux.

Que pensez-vous de l'affirmation : « Une femme a aussi sa place à la table de négociation » ? Quelles caractéristiques féminines peuvent être une plus-value dans le syndicat ?

Je revendique au quotidien que j'ai autant de valeurs, de connaissances, qu'un homologue masculin. La négociation n'est pas une question de genre, mais bien une façon de s'exprimer, d'argumenter, de philosopher.

Percevez-vous un changement des mentalités, notamment à la suite du mouvement #MeToo ?

les femmes semblent disposées à exprimer, plus aisément, les discriminations qu'elles vivent/subissent. Il est navrant que de tels mouvements doivent se créer pour que le silence soit brisé, pour revendiquer les droits des femmes !

Avez-vous déjà dû intervenir en tant que propagandiste pour des cas de harcèlement au travail ou de comportements excessifs sur le terrain ? Quelle est l'approche idéale dans de telles situations ?

Oui, il n'y a pas si longtemps, j'ai été confrontée à du harcèlement psychologique. Dans ce cas de figure, j'ai dû faire preuve de tact afin de mettre en confiance et raisonner mon interlocuteur. J'ai suivi le dossier dans les limites de mes compétences/attributions et je continue à le faire. ◀