

NEGOCIATION COLLECTIVE ET EGALITE DES CHANCES POUR LES FEMMES

PAR

**ADELA TORRES VALOY.
SINTRAINAGRO - COLOMBIE**





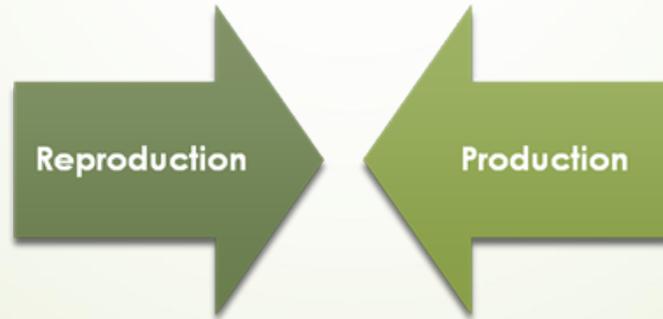
CONTEXTE ET PRECEDENTS DE LA NEGOCIATION

La sphère domestique est associée à :

- Travail improductif = non rémunéré
- Tâches nécessaires mais sans valeur ajoutée ni statut social
- Education des garçons et des filles

La sphère du travail est associée à:

- La richesse des nations
- Le travail rémunéré réalisé au sein de l'entreprise, endroit impersonnel
- L'individu comme force de travail, excluant les autres aspects de son identité



La formation du marché: clivage entre le travail productif et le travail "improductif"

Conséquences pour les femmes

- Difficultés majeures pour accéder à l'emploi
- Double journée de travail
- Ségrégation horizontale et verticale
- Différences salariales
- Grande instabilité au niveau du travail
- Emplois en général plus précaires, etc.



Défis:

- La Formation de structures syndicales – en général – centrées sur des questions d'égalité et de genre
- Défis majeurs en ce qui concerne la formation politique et en ce qui concerne les problèmes d'égalité des sexes pour les femmes syndicalistes
- Promotion du leadership féminin dans les organisations syndicales
- Assurer la participation des femmes dans toutes les processus de discussion politiques (système de quota)
- Emancipation des femmes



Les organisations syndicales, et plus particulièrement les femmes qui intègrent ces organisations, sont appelées à utiliser tous les mécanismes à leur portée pour tenter de surpasser les inégalités dans le monde du travail.



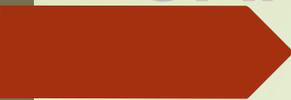
TACHES IMPORTANTES

- Status avec focalisation sur le genre
- Le droit à l'égalité et à l'équité sont des principes et des valeurs incluses dans les principes et les objectifs de la Centrale. Et de quelques organisations syndicales.
- La conception du genre et surtout l'application des mécanismes de conciliation travail-famille qui permettent d'aboutir à une égalité effective des genre et d'éliminer la discrimination
- Vocabulaire inclusif
- Considération de la journée de travail
- Participation aux postes de prise de décision et représentation paritaire dans la CSA
- Participation à la formation
- Participation aux comités paritaires et aux comités pour l'égalité des sexes

CAHIER DE DOLEANCES

1. Droits du travail, sexuels et reproductifs de la femme.
2. Augmenter les garanties et autres bénéfiques pour la femme pendant la maternité et l'allaitement.
3. Co-responsabilité familiale et embaûche. La possibilité de concilier la vie au travail et la vie de famille apparaît comme étant une base essentielle pour réussir à faire disparaître la discrimination.
4. Accès à l'emploi et à la reconnaissance en tant que travailleuses.
5. Régulation du harcèlement sexuel au travail.
6. La négociation collective comme instrument de lutte contre la discrimination.
7. La réparation collective avec approche différenciée en fonction du sexe.
8. Faible rétribution attribuée aux femmes qui réalisent des tâches différentes mais de valeur égale à celle des hommes.

CAHIER DE DOLEANCES

- 
- 
9. Dans les différentes conventions collectives, réussir à faire diminuer la brèche salariale existant entre les hommes et les femmes.
 10. Formalisation professionnelle pour les femmes, où les contrats soient officiels et pas réalisés par le biais de coopératives ou sous-traités et dans lesquels les horaires soient flexibles.
 9. Conciliation entre la vie de famille et le travail; rendre les horaires plus flexibles pour les femmes allaitant ou ayant des enfants avec des besoins spéciaux.
 10. Permis en adéquation avec la situation de famille.
 11. Accès à l'emploi dans le secteur bananier pour les femmes chefs de familles.
 12. Egalités de chances dans l'emploi pour les femmes, en promouvant les femmes qui étudient et qui se préparent pour le monde du travail.



7. Elimination de la discrimination au travail entre les travailleurs et les travailleuses, on ne donne pas aux femmes des tâches qui sont traditionnellement pour les hommes; bien que certaines femmes bénéficient de conditions égales.

8. Mise en place d'un congé de maternité accompagné de la création de garderies et de prise en compte de l'allaitement.

9. La Discrimination de rémunération doit être une problématique portée au niveau syndical

11. Avoir un plan obligatoire de santé pour les femmes

12. Attention adéquate portée au harcèlement sexuel au travail pour les femmes, avec un traitement et un appui juridique et psychologique.

13. Evaluation permanente des risques professionnels des femmes.

La Négociation Collective comme outil pour remédier aux inégalités entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail

*Cela impliquerait,
dans tout son
processus:*

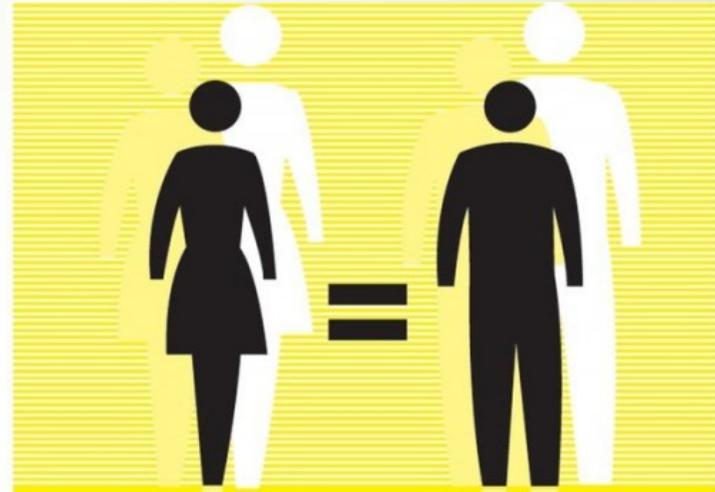
Démarche soucieuse de
l'égalité des sexes



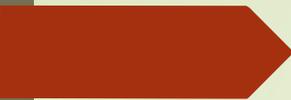
Que signifie incorporer l'approche du genre?

Le concept du genre a varié au fil du temps et la définition actuelle met l'accent sur différents aspects.

Cependant, principalement, le genre fait références aux caractéristiques qui se réfèrent aux différences sexuelles entre les hommes et les femmes au niveau social.



Incorporer l'approche du genre signifie nécessairement analyser les bases des inégalités qui se produisent entre les hommes et les femmes et mettre en oeuvre des actions pour les modifier.



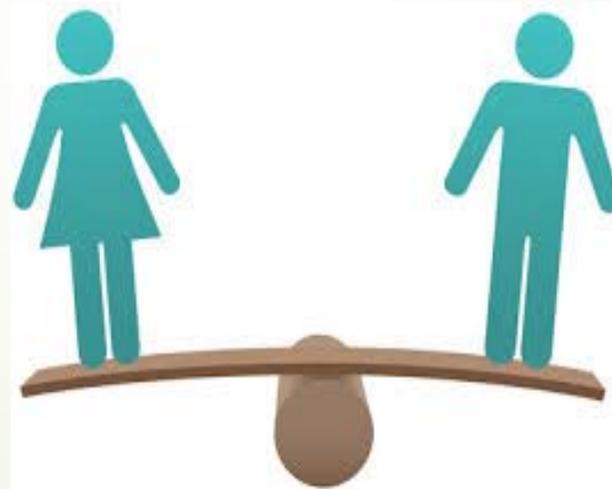
*La **perspective du genre** est une **stratégie** destinée à faire en sorte que les préoccupations et les **expériences des femmes et des hommes** fassent partie intégrante de l'élaboration, de l'application, de la supervision et de l'évaluation de politiques et de programmes dans toutes les sphères publiques, économiques et sociales, dans le but que ces femmes et hommes soit égaux face aux opportunités et pour empêcher que les inégalités se poursuivent.*

Pourquoi la Négociation Collective est-elle perçue comme un outil pour remédier aux inégalités entre les hommes et les femmes?

- La Négociation Collective, comme instrument grâce auquel les travailleurs et travailleuses, directement ou par le biais de leurs représentants syndicaux, établissent avec le patronat un processus de dialogue ou de négociation afin d'améliorer leurs conditions de travail, contribuera, en y incorporant la perspective du genre, à ce que les inégalités de travail entre les hommes et les femmes soient surmontées.



Incorporer l'approche du genre à la **Négociation Collective** impliquerait que tant les **intérêts des hommes que ceux des femmes** soient représentés et que cet enjeu reste reflété pendant tout le processus



Aspects à tenir en compte dans la Négociation Collective

- Il est essentiel que des hommes et des femmes soient présents à toutes les étapes de la Négociation (avant et après)

Avant:

- > Diagnostic des conditions de travail
- > ***Proposition ou cahier de doléances***

Pendant:

- > Commission de Négociation formée par des hommes et des femmes

Après:

- > La présence d'hommes et de femmes dans les commissions ou d'instruments de suivi des accords

SUCCEES DE SINTRAINAGRO DANS LES NEGOCIATIONS COLLECTIVES

Depuis 1995, la reconnaissance et la participation des femmes dans le monde du travail et le secteur bananier a été une grande préoccupation. Depuis 2004, un nombre de succès pour la femme ont été observés.

1. Quand des postes se présentent et que ces postes, pour de raisons de capacités ou d'adresse peuvent être occupés par des femmes, celles-ci sont favorisées pour obtenir cet emploi, ce qui permet ainsi d'augmenter le nombre de femmes sur les lieux de travail.
2. Il ne sera pas possible de limiter les candidates au travail en fonction de leur âge si celles-ci démontrent les habilités et les compétences nécessaires au travail.
4. Sintrainagro et les entrepreneurs du secteur bananier, avec l'appui des caisses de compensation des prestations familiales, le programme Banatura, le Sénat et les fondations sociales du secteur, promeuvent des activités de formations des organisations de femmes chefs de famille pour les former aux compétences qui leur permettront de gérer dans de bonnes conditions l'alimentation sur les domaines agricoles (fincas).

SUCCEs DE SINTRAINAGRO DANS LES NEGOCIATIONS COLLECTIVES

5. Pendant l'application de la présente convention collective, les gérants d'entreprises bananières confieront préférablement la gestion des restaurants dans les fincas aux femmes chef de familles organisées.

6. Les entreprises stimuleront la participation des femmes chef de famille organisées et formées dans l'élaboration de dotations de travail pour les travailleurs.

7. Dans le cadre des négociations collectives, des clauses ont également été incluses en référence aux avantages extrajudiciaires (aide en ce qui concerne entre autres: lunettes, maternité, mort de proches, mariages, scolarité, location, étrennes)

8. Afin de contribuer à donner plus d'opportunités d'emplois aux femmes, à partir de l'entrée en vigueur de la convention, les entreprises emploieront au minimum une femme par domaine.

9. Augura et Sintrainagro coordonneront l'articulation de programmes de formation afin de garantir que les femmes possèdent les capacités d'exercer toutes les tâches sur les domaines agricoles



