



ENQUÊTE DE L'ITF AUPRÈS DES TRAVAILLEUSES DU SECTEUR FERROVIAIRE

MARS 2023



ITF

LA FÉDÉRATION INTERNATIONALE DES OUVRIERS DU TRANSPORT (ITF) EST UNE ORGANISATION MONDIALE DÉMOCRATIQUE DIRIGÉE PAR SES AFFILIÉS. ELLE REGROUPE 670 SYNDICATS DE 147 PAYS ET REPRÉSENTE PLUS DE 18 MILLIONS DE TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE TOUS LES SECTEURS DES TRANSPORTS. L'ITF DÉFEND ARDEMMENT LES DROITS DES TRAVAILLEURS DES TRANSPORTS, L'ÉGALITÉ ET LA JUSTICE.

WWW.ITFGLOBAL.ORG

SOMMAIRE

CONTEXTE ET OBJECTIFS	4
MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE	6
DÉMOGRAPHIE ET TEMPS DE TRAVAIL	7
GRANDS CONSTATS	10
CONCLUSIONS	22
ANNEXE	24
NOTES DE FIN	37

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Les travailleuses jouent un rôle crucial dans le secteur ferroviaire, et ce partout dans le monde.

La proportion de femmes y a augmenté ces dernières années, mais elles sont toujours minoritaires dans toutes les régions et tous les pays, ainsi qu'à certains postes. Le secteur ferroviaire est extrêmement genré – il a été pensé pour les hommes, et reste majoritairement masculin.

Les femmes se heurtent souvent à de nombreux obstacles pour entrer dans la profession ferroviaire et y rester. Parmi ces obstacles, citons les préjugés sexistes sur les capacités des femmes ; des pratiques d'embauche discriminatoires ; un environnement de travail hostile et une culture d'entreprise imprégnée de masculinité ; les inégalités salariales ; le mépris des besoins des femmes en termes d'organisation du travail ; le manque d'installations sanitaires et de tenues adaptées ; les moindres possibilités de formation, d'éducation et de promotion ; des contrats plus précaires et l'externalisation des emplois souvent occupés par les femmes. Dans certains pays, la loi restreint toujours l'accès des femmes à la profession ferroviaire.

À cause de ces obstacles, les femmes sont généralement cantonnées aux fonctions administratives, à la billetterie, aux services dans les gares, à la restauration et au nettoyage, des postes souvent moins rémunérateurs et plus précaires. Elles sont sous-représentées aux fonctions de conduite des trains, de maintenance et d'attelage.¹

La pandémie de Covid-19 a fortement ébranlé le secteur ferroviaire et ses effectifs. Cependant, comme le souligne l'Organisation internationale du Travail (OIT)², ce sont les travailleuses qui ont été les plus durement touchées, et les défis qui découlent de la crise sanitaire pourraient bien exacerber les inégalités hommes-femmes.

Pour mieux comprendre la réalité du quotidien professionnel des travailleuses du secteur ferroviaire, la Section des cheminots de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) a organisé une enquête en ligne. Celle-ci a été menée et évaluée en coopération avec l'équipe de recherche de l'ITF.

L'enquête s'est déroulée du 27 mars au 26 juillet 2022 et s'adressait spécifiquement aux femmes évoluant dans toutes les branches de l'industrie ferroviaire, dont le transport de voyageurs et de marchandises, mais aussi le transport ferroviaire urbain de voyageurs, le transport ferroviaire interurbain et le transport ferroviaire transfrontalier.

Cette enquête visait à identifier :

- les fonctions occupées par les femmes ;
- l'endroit où elles travaillent ;
- les types de contrats qui leur sont proposés ;
- les problèmes et obstacles auxquels elles se heurtent au travail ; et
- les changements à mettre en œuvre pour que le secteur ferroviaire soit plus à l'écoute des besoins des femmes.

Le taux de réponse à l'enquête a été très élevé, partout dans le monde. Au total, nous avons reçu 4 600 réponses exploitables, dont 3 522 complètes.

Ce rapport résume les grands constats de cette enquête menée par l'ITF auprès des travailleuses du secteur ferroviaire.

RÉSUMÉ DES GRANDS CONSTATS :

01. Les femmes trouvent leur travail utile et gratifiant, mais doivent souvent composer avec des conditions difficiles qui compromettent leur sécurité et compliquent l'accomplissement des tâches qu'elles apprécient. Il a été signalé que le manque de personnel constitue la principale cause de ces problèmes.
02. Les travailleuses continuent de se heurter à de considérables obstacles liés à leur condition de femme : fonctions genrées, inégalités sur le plan de l'avancement professionnel, et absence de femmes aux postes de direction.
03. La coercition sexuelle, le harcèlement et la violence dans le monde du travail ont de profondes conséquences pour le quotidien des cheminotes. Le harcèlement sexuel et la violence réduisent considérablement le sentiment de sécurité des femmes au travail.
04. La discrimination fondée sur le genre est prégnante dans les moindres recoins de l'environnement de travail, qu'il s'agisse des tenues professionnelles et des équipements de protection individuelle, ou de l'accès aux installations sanitaires et salles de repos.
05. L'insécurité ressentie par les femmes s'applique aussi à leur trajet domicile-travail.
06. Les jeunes cheminotes connaissent les mêmes difficultés, mais sont en plus confrontées à des problèmes spécifiques concernant les possibilités de carrière et de perfectionnement, et l'accès aux apprentissages.

MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

L'enquête était disponible dans 17 langues : allemand, anglais, arabe, bulgare, coréen, espagnol, français, hindi, hongrois, indonésien, italien, japonais, mongol, portugais, russe, tamoul et thaï.

Le lien vers l'enquête en ligne a été diffusé à grande échelle. Il a été publié sur le site Internet de l'ITF et sur ses réseaux sociaux. Il a été envoyé à tous nos affiliés des cheminots, qui l'ont relayé à leurs membres féminins et l'ont partagé via leurs différents canaux de communication (sites Internet, réseaux sociaux, magazines, applications). En Inde, le syndicat NFIR a distribué l'enquête aux femmes cheminotes en version papier ; ces réponses ont ensuite été traitées et soumises en ligne par le bureau de l'ITF à Delhi.

L'enquête se faisait sous couvert d'anonymat.



DÉMOGRAPHIE ET TEMPS DE TRAVAIL

Des cheminotes de 56 pays ont répondu à l'enquête. Une grande majorité des répondantes (67,4 %) proviennent de pays du Sud (Afrique, Asie et Amérique latine).

Près de neuf interrogées sur dix (87 %) ont déclaré être membres d'un syndicat. On pouvait s'attendre à ce bon pourcentage, puisque l'enquête a été distribuée par les syndicats eux-mêmes.

En termes d'âge, 71 % des répondantes ont indiqué avoir entre 35 et 64 ans. Plus d'une sur quatre (28 %) a moins de 35 ans. Les autres réponses proviennent de travailleuses des chemins de fer âgées de plus de 65 ans.

En termes de réponses par sous-secteur, le plus grand nombre de réponses provient de femmes travaillant dans le secteur du transport ferroviaire urbain de voyageurs (28 %), suivi du transport ferroviaire interurbain de voyageurs (21 %), du fret sur longue distance (13 %) et du fret sur courte distance (11 %). Cependant, 42 % des répondantes ont coché la réponse « autre », ce qui peut correspondre aux autres catégories de sous-secteurs.

Tableau 1 : Réponses par sous-secteur³

Transport ferroviaire urbain de voyageurs (métro, métro léger/tramway/trolleybus, réseau ferroviaire de banlieue)	27,8 %
Transport ferroviaire interurbain de voyageurs	21,1 %
Fret sur longue distance	13,1 %
Fret sur courte distance	10,8 %
Transport transfrontalier de voyageurs	8,0 %
Fret transfrontalier	6,6 %
Autre	41,5 %

Les répondantes occupent un large éventail de fonctions dans le secteur ferroviaire. Une sur cinq a indiqué travailler dans les services administratifs (22 %). Viennent ensuite les personnels des gares et de la maintenance des trains. Il convient de noter que plusieurs des réponses à la catégorie « autre » (29 %) peuvent correspondre à d'autres catégories de fonctions.

Administration	21,8 %
Personnel de gare	7,5 %
Maintenance des trains	7,2 %
Chef de train/agent de surveillance à bord des trains	6,3 %
Préposée à la billetterie	5,9 %
Chauffeur	5,4 %
Signalisation	4,5 %
Nettoyage	3,1 %
Maintenance des infrastructures	3,0 %
Ventes et marketing	2,2 %
Autres fonctions à bord	1,6 %
Restauration	1,2 %
Agent de manœuvre	0,8 %
Apprentie	0,5 %
Autre	28,8 %

Le plus grand nombre de réponses (87 %) provient de travailleuses sous contrat permanent à temps plein. À propos des autres répondantes :

- 6 % de travailleuses sous contrat permanent mais à temps partiel.
- 1 % de travailleuses sous contrat temporaire à temps plein.
- 1 % d'apprenties ou de travailleuses employées via d'autres programmes de formation.
- 1 % n'a pas de contrat ou d'emploi formel.

Plus de six répondantes sur dix (65 %) travaillent pour une société d'exploitation ferroviaire publique. 9 % travaillent pour une société d'exploitation ferroviaire privée, et 7 % travaillent pour un propriétaire d'infrastructures ferroviaires. Seul 1 % des répondantes travaillent pour une entreprise sous-traitante, et 1 % des répondantes travaillent en tant qu'intérimaires.

Ces constats sur les types de contrat et d'employeur ne sont pas nécessairement représentatifs de l'ensemble du secteur, celui-ci connaissant une montée en puissance de l'externalisation, de la sous-traitance et des formes atypiques d'emploi depuis plusieurs années.⁴ Ils s'expliquent plutôt par le fait que l'enquête ait été distribuée par les syndicats.

En ce qui concerne l'ancienneté, près d'une répondante sur six a déclaré travailler dans le secteur depuis plus de 10 ans. À propos des autres répondantes :

- 18 % travaillent dans le secteur ferroviaire depuis six à dix ans.
- 14 % travaillent dans le secteur ferroviaire depuis trois à cinq ans.
- 7 % travaillent dans le secteur ferroviaire depuis un à deux ans.
- 3 % travaillent dans le secteur ferroviaire depuis moins d'un an.

Voici les réponses obtenues pour le nombre d'heures de travail indiquées dans leur contrat :

Tableau 3 : Heures contractuelles	
35 à 40 heures par semaine	46,7 %
41 à 50 heures par semaine	39,4 %
Plus de 50 heures par semaine	7,4 %
21 à 35 heures par semaine	4,3 %
20 heures par semaine ou moins	2,1 %

36 % des répondantes ont indiqué faire des heures supplémentaires. Le tableau suivant donne un aperçu du nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées par mois.

Tableau 4 : Heures supplémentaires	
6 à 10 heures par mois	30,5 %
1 à 5 heures par mois	30,1 %
11 à 15 heures par mois	15,6 %
16 à 20 heures par mois	11,4 %
21 à 30 heures par mois	6,8 %
Plus de 30 heures par mois	5,6 %

37 % des répondantes ont indiqué que les heures supplémentaires sont payées au taux horaire normal, contre 49 % déclarant que cela n'est pas le cas. 14 % ne savaient pas.

Une répondante sur six a déclaré ne pas travailler par roulement, contre 38 % travaillant de cette manière.

GRANDS CONSTATS

GRAND CONSTAT 1

Les femmes trouvent leur travail utile et gratifiant, mais doivent souvent composer avec des conditions difficiles qui compromettent leur sécurité et compliquent l'accomplissement des tâches qu'elles apprécient. Il a été signalé que le manque de personnel constitue la principale cause de ces problèmes.

Plus de sept répondantes sur dix (73 %) sont très ou plutôt satisfaites de leur emploi, avec une note moyenne de satisfaction de 3,9 sur 5 (où 5 signifie « Très satisfaite » et 1 « Très insatisfaite »). Une grande majorité (91 %) des répondantes trouvent que leur travail est utile et trois quarts (75 %) trouvent qu'il est gratifiant. Celles qui trouvent que leurs compétences sont utilisées sont moins nombreuses, mais représentent malgré plus de la moitié des répondantes. **62 % des répondantes ont déclaré qu'elles recommanderaient à d'autres femmes de travailler dans le secteur ferroviaire.**

Êtes-vous satisfaite de votre travail ?

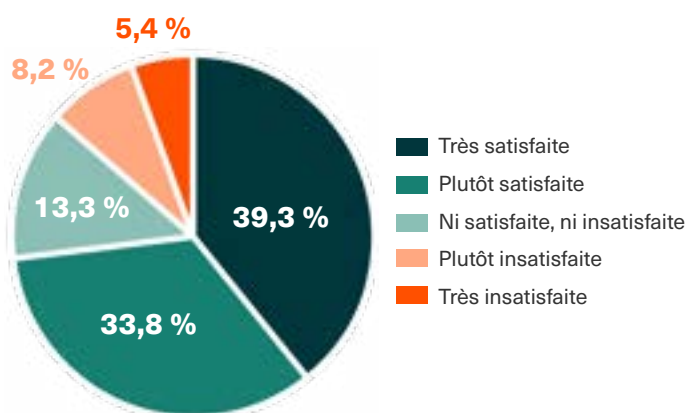


Figure 1. De manière générale, êtes-vous satisfaite de votre travail ? N=4 131.

Trouvez-vous votre travail...

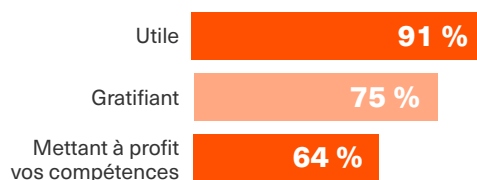


Figure 2. Trouvez-vous votre travail utile ? Trouvez votre travail gratifiant ? Avez-vous l'impression que vos compétences et aptitudes sont pleinement mises à profit dans le cadre de votre travail ? N=4 130.

Dans le même temps, seule la moitié des répondantes ont indiqué se sentir en sécurité au travail, avec un score moyen de 3,2 sur 5 (5 signifiant « Très en sécurité » et 1, « Très en danger »). Près de la moitié (47 %) des répondantes se sentent stressées au travail, tandis que 38 % ressentent de la fatigue et 27 % de l'anxiété.

Plus de quatre répondantes sur dix (44 %) estiment que le manque de personnel constitue un problème majeur.

Dans quelle mesure vous sentez-vous en sécurité/en danger au travail ?

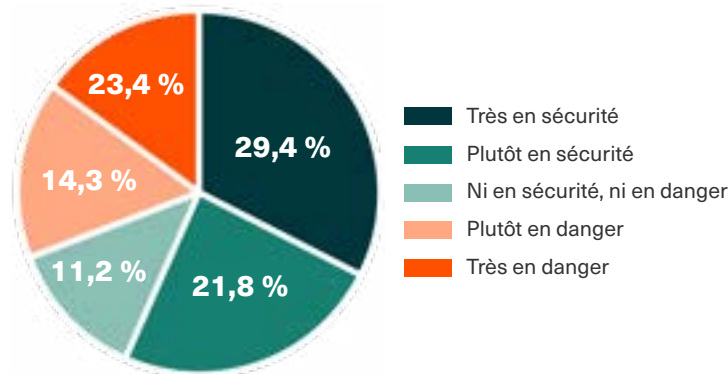


Figure 3. De manière générale, dans quelle mesure vous sentez-vous en sécurité/en danger au travail ? N=3 880.

Quelles sont les principales difficultés en matière de santé et de sécurité auxquelles vous vous heurtez au travail ?

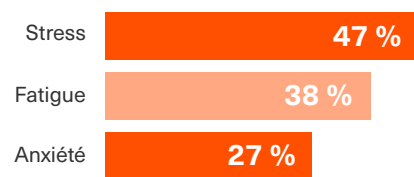


Figure 4. Quelles sont les principales difficultés en matière de santé et de sécurité auxquelles vous vous heurtez au travail ? N=4 600.

Plus d'une répondante sur cinq se dit confrontée à d'autres problèmes importants au travail, comme les piètres salaires et avantages, l'impossibilité de concilier vie professionnelle et vie privée, le manque d'installations de repos et/ou sanitaires, ou l'absence de perspectives d'avancement et de promotion. Autres réponses citées par les travailleuses : horaires irréguliers (17 %), (in)égalités salariales (14 %), discrimination fondée sur le genre (12 %), longues journées de travail (11 %), introduction de nouvelles technologies et données (10 %) et manque d'accès à la formation (9 %).

Il est inquiétant de constater que près d'une répondante sur dix (9 %) signale des discriminations liées à son affiliation à un syndicat.

« Le fait que je sois conductrice de train, dans un secteur aussi masculin, a prouvé à de nombreuses femmes qu'elles en étaient capables elles aussi, et contribue à déconstruire le stéréotype selon lequel la place d'une femme est dans la cuisine. Il ne fait aucun doute que je recommanderai à d'autres femmes de nous rejoindre pour faire bouger les choses. »

Une cheminote, Afrique du Sud

« J'aime mon travail, j'aime ce que je fais et j'aime le contact avec les voyageurs. Mais je ne recommanderais pas mon travail à une femme qui voudrait gravir les échelons ou fonder une famille. »

Une cheminote, Royaume-Uni

« Le contrat est bon et l'égalité salariale est garantie. Mais le problème, c'est qu'il est difficile d'avoir une vie de famille quand on fait du travail posté. »

Une cheminote, Suisse



GRAND CONSTAT 2

Les travailleuses continuent de se heurter à de considérables obstacles liés à leur condition de femme : fonctions genrées, inégalités sur le plan de l'avancement professionnel, et absence de femmes aux postes de direction.

Près de deux tiers (65 %) des répondantes indiquent que certaines fonctions sont occupées principalement par des hommes dans leur société ferroviaire. Plus de la moitié d'entre elles (56 %) déclarent que la fonction de conducteur de train, souvent mieux rémunérée et offrant de meilleures conditions de travail, est exercée principalement par des hommes. Les autres fonctions exercées principalement par les hommes relèvent des domaines techniques comme la maintenance et la réparation des trains (43 %), les manœuvres (42 %), l'entretien des infrastructures (35 %) et le contrôle/la signalisation des trains (28 %).

Par ailleurs, **les répondantes sont nombreuses (56 %) à indiquer que d'autres fonctions, plus axées sur le service, sont exercées principalement par les femmes.** Un quart (25 %) des répondantes précisent que les équipes de nettoyage sont principalement composées de femmes, et près d'un cinquième (19 %) indiquent qu'elles sont majoritaires au sein des services administratifs et informatiques.

À la question de savoir si, à travail de valeur égale, les femmes et les hommes reçoivent un salaire égal, environ deux tiers (67 %) des répondantes ont répondu « Oui », 13 % ont répondu « Oui en théorie, mais pas en pratique », 13 % ont répondu « Je ne sais pas » et 8 % ont répondu « Non ».

Environ un quart des répondantes indiquent que les femmes n'ont pas le même accès à la formation que les hommes (24 % ont répondu « Non » ou « Oui en théorie, mais pas en pratique ») ou aux promotions (28 % ont répondu « Non » ou « Oui en théorie, mais pas en pratique »).

Il est choquant de découvrir que 15 % des répondantes doivent se soumettre à un contrôle de leur apparence physique avant de pouvoir prendre leur service.

« J'aimerais beaucoup que mon entreprise ouvre davantage les promotions aux femmes et en fasse plus pour les former et les aider à gravir les échelons. »

Une cheminote, Namibie

« Un même lieu de travail peut représenter des réalités différentes pour les hommes et les femmes quand celles-ci sont très minoritaires. »

Une cheminote, Corée du Sud

« Il y a encore des secteurs dans lesquels les femmes ne sont pas autorisées à travailler. »

Une cheminote, Argentine

« Je pense que toutes les femmes, indépendamment de leur couleur de peau et de leurs capacités, devraient être traitées sur un pied d'égalité par leurs collègues masculins et ne pas être enfermées dans les stéréotypes de genre selon lesquels certaines fonctions sont réservées exclusivement aux femmes. »

Une cheminote, Namibie





GRAND CONSTAT 3

La coercition sexuelle, le harcèlement et la violence dans le monde du travail ont de profondes conséquences pour le quotidien des cheminotes. Le harcèlement sexuel et la violence réduisent considérablement le sentiment de sécurité des femmes au travail.

Violence et harcèlement sexuel au travail

Un quart des répondantes (25 %) ont connaissance de cas de harcèlement sexuel ou de violence fondée sur le genre au travail (6 % préférant ne pas se prononcer). Il est inquiétant de constater que 15 % des répondantes déclarent avoir elles-mêmes été victimes de harcèlement sexuel ou de violence au travail (9 % préférant ne pas se prononcer).

Les répondantes ayant déclaré avoir connaissance de cas de harcèlement sexuel, indiquent que les formes de harcèlement les plus courantes sont les plaisanteries déplacées (74 % en ont connaissance et 54 % en ont été victimes), les remarques non sollicitées sur les vêtements ou l'apparence (70 % en ont connaissance, 63 % en ont été victimes), les commentaires suggestifs (68 %, 62 %) et les regards lubriques (58 %, 46 %).

Une répondante sur 20 (7 %) déclarant avoir connaissance de cas de harcèlement sexuel, et un nombre similaire de répondantes déclarant avoir été victimes de harcèlement sexuel, indiquent avoir elles-mêmes été agressées sexuellement.

Parmi les répondantes victimes de harcèlement sexuel, deux tiers (67 %) indiquent avoir ressenti humiliation, méfiance et colère, tandis que la moitié (50 %) font état de répercussions sur leur santé mentale et physique. Autres conséquences signalées : absentéisme (22 % des répondantes), baisse de revenus (15 %), mutation vers un nouvel emploi ou un nouveau service (13 %), interruption de carrière (12 %), pensées suicidaires (9 %) et démission (9 %). Près d'une répondante sur 20 (4,9 %) déclare que le ou les incidents ont entraîné un syndrome de stress post-traumatique.

Les incidents de harcèlement sexuel et de violence au travail sont rarement des faits isolés. Les répondantes victimes de violence ou de harcèlement sexuel ont indiqué que cela s'était produit :

- Plus d'une fois, mais rarement (49 %)
- Plus d'une fois et fréquemment (22 %)
- Si fréquemment que cela fait partie du travail (15 %)
- Une fois (13 %)

Les auteurs les plus souvent cités sont les collègues (44 %) et les supérieurs (35 %). Plus d'une répondante sur 10 (13 %) déclare que l'auteur de l'agression était un voyageur ou un client, et 7 % préfèrent s'abstenir de préciser.

Un peu plus de la moitié des victimes (55 %) de harcèlement sexuel ont signalé l'incident, 45 % ayant gardé le silence. L'enquête demandait également si l'employeur prenait rapidement des mesures adéquates en cas de harcèlement sexuel. Seul un tiers (32 %) des répondantes a déclaré que des mesures avaient été prises rapidement, 45 % ont dit ne pas savoir, et 20 % ont répondu « Non ».

Le constat est similaire concernant les directives écrites de l'employeur en matière de plainte et de signalement. Une répondante sur cinq a déclaré que son employeur n'avait mis en place aucune directive écrite, à peine 34 % des répondantes ont précisé que des directives existaient sur le leur de travail, et 43 % ont indiqué ne pas savoir.

Coercition sexuelle au travail

Trois répondantes sur 20 (15 %) ont déclaré avoir connaissance d'incidents de coercition sexuelle, et une sur 20 (5 %) a dit en avoir fait l'expérience elle-même (10 % ayant préféré ne rien dire). Parmi celles qui avaient connaissance d'incidents de coercition sexuelle, près de la moitié (48 %) ont déclaré que les femmes s'y résignaient parce qu'elles voulaient garder leur emploi, et pour un autre tiers (32 %), parce qu'elles souhaitaient de meilleures conditions de travail. D'autres répondantes ont déclaré qu'elles espéraient obtenir de meilleures affectations de travail posté ou horaires ou être transférées vers un lieu de travail plus agréable (29 %), obtenir un emploi (20 %) ou toucher une rémunération (10 %).

Menaces utilisées pour contraindre et exploiter sexuellement les femmes :

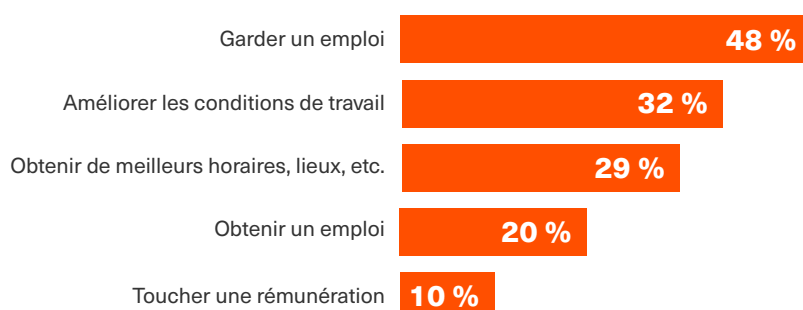


Figure 5. Lorsqu'il y a eu coercition sexuelle sur le lieu de travail : Parmi les exemples suivants, lequel/lesquels représentent une pratique utilisée pour exploiter les travailleuses ? N=401.

Comme pour les incidents de violence et de harcèlement au travail, la coercition sexuelle est rarement un fait isolé. Les répondantes ayant subi une situation de coercition sexuelle ont déclaré que celle-ci s'était produite :

- Plus d'une fois, mais rarement (64 %)
- Cela fait partie du travail (18 %)
- Une fois (12 %)
- Plus d'une fois et fréquemment (7 %)

Selon 59 % des répondantes ayant subi une situation de coercition sexuelle, les supérieurs sont les agresseurs les plus fréquents. Près d'une sur trois (32 %) a indiqué qu'il s'agissait d'un collègue, tandis que 4 % ont préféré ne rien dire et 3 % ont déclaré qu'il s'agissait d'un voyageur ou d'un client.

Concernant les tactiques utilisées par les agresseurs, la moitié des répondantes ayant subi une coercition sexuelle ont parlé d'intimidation. Les autres tactiques étaient les menaces (46 %) et la manipulation émotionnelle (35 %).

Plus de deux répondantes sur trois ont déclaré avoir signalé les faits de coercition sexuelle.

« Les agressions sexuelles, physiques, verbales et psychologiques commises par les hommes sont banalisées, elles 'font partie du travail' ». Les femmes qui osent dénoncer les faits sont traitées de menteuses et sanctionnées pour avoir perturbé l'équilibre au travail. »

Une cheminote, Australie

« Il existe une politique de prévention du harcèlement sexuel mais cela ne veut pas dire qu'elle soit efficace ni même considérée dans certains cas. »

Une cheminote, Royaume-Uni



GRAND CONSTAT 4

La discrimination fondée sur le genre est prégnante dans les moindres recoins de l'environnement de travail, qu'il s'agisse des tenues professionnelles et des équipements de protection individuelle, ou de l'accès aux installations sanitaires et salles de repos.

Installations sanitaires

Seules six répondantes sur dix (61 %) estiment que les installations sanitaires sont en nombre suffisant pour que les femmes et les hommes puissent les utiliser sans tarder, tandis que 32 % déclarent qu'elles ne le sont pas. Plus d'un tiers (35 %) des répondantes **ont déclaré que la conception des installations sanitaires n'était pas adaptée, tandis que 30 % ont indiqué qu'il n'y avait pas de toilettes séparées pour les hommes et les femmes.**

L'enquête posait aussi la question de savoir si les personnes pouvaient s'absenter suffisamment longtemps de leur poste/lieu de travail pour aller aux toilettes, sans être pénalisées en termes de temps ou d'objectifs et sans devoir se faire remplacer ? Sept répondantes sur dix (70 %) ont indiqué que oui, contre 17 % de « non ».

Environ un quart des répondantes ont indiqué que le manque d'installations sanitaires décentes constituait un problème de santé et de sécurité au travail. Plusieurs répondantes ont fait part de leurs préoccupations concernant l'accès à l'eau potable, en particulier pour le personnel ferroviaire mobile.

« Les trains devraient être conçus de manière à ce que les toilettes soient adaptées aux besoins des femmes pendant leurs menstruations. C'est compliqué car nous devons reprendre avec nous nos protections hygiéniques usagées parce qu'il n'y a pas de poubelle pour les jeter. »

Une cheminote, Afrique du Sud

« Souvent, je n'ai pas le temps de rentrer dans la gare pour utiliser les sanitaires, alors je dois faire la queue devant les toilettes du train, avec les voyageurs. »

Une cheminote, Italie

« Il est nécessaire de construire des toilettes sûres et propres pour les femmes dans nos gares. »

Une cheminote, Inde

Tableau 5 : Installations sanitaires

Les installations sanitaires sont-elles...	Oui	Non
Sécurisées et privées ?	77 %	23 %
Bien éclairées ?	77 %	23 %
Équipées d'un accès à une eau salubre à des fins d'hygiène ?	76 %	24 %
À proximité de votre poste de travail ?	76 %	24 %
Conçues et situées dans un endroit permettant d'y accéder facilement ?	76 %	24 %
Nettoyées régulièrement ?	76 %	24 %
Séparés pour les femmes et les hommes ?	69 %	31 %
Dotées d'un système d'aération ?	67 %	33 %
Adaptées aux femmes et aux hommes, du point de vue de leur conception ?	65 %	35 %
Équipées de façon appropriée (présence de poubelles, etc.) ?	63 %	37 %

Installations de repos

Une femme sur cinq ayant répondu à cette question (20 %) a indiqué travailler en horaire coupé ou de nuit, ce qui l'oblige à se reposer sur place. La moitié (51 %) des personnes ayant indiqué avoir besoin d'un endroit pour dormir sont d'avis que ces installations sont en nombre suffisant, contre 34 % pour qui ce n'est pas le cas.

Tableau 6 : Installations de repos

Les lieux de couchage sont-ils...	Oui	Non
Régulièrement nettoyés et désinfectés ?	32 %	68 %
Séparés pour les femmes et les hommes ?	28 %	72 %
Aisément accessibles en cas de besoin	25 %	75 %
Sûrs et à l'abri des regards ?	21 %	79 %
Équipés d'une literie suffisante ?	20 %	80 %

Tenues de travail

Environ la moitié (54 %) des répondantes ont déclaré devoir porter une tenue de travail. **Seule la moitié d'entre elles estiment que leurs tenues de travail sont pratiques et bien adaptées.** Une sur cinq (22 %) déclare que la tenue de travail entrave les mouvements et/ou est mal coupée, tandis que 16 % sont d'avis que ces tenues ont été pensées pour les hommes. Près d'une répondante sur dix (9 %) signale que les tenues de travail ne sont pas confortables pendant la grossesse.

Plus d'une répondante sur dix (12 %) indique que l'inadéquation des tenues de travail constitue un problème de santé et de sécurité au travail.

Il est choquant de constater que 12 % des répondantes déclarent devoir fabriquer elles-mêmes leurs tenues de travail, les pourcentages les plus élevés étant enregistrés parmi les travailleuses des pays africains.

« J'aimerais avoir le droit de porter des pantalons en hiver, car ils tiennent plus chaud qu'une jupe. »

Une cheminote, Kazakhstan

Impacts de la pandémie de Covid-19

L'enquête ne portait pas spécifiquement sur les conséquences de la pandémie de Covid-19 pour les travailleuses du secteur ferroviaire. Ces dernières sont cependant 36 % à penser que la pandémie a impacté négativement leurs conditions de travail. Plus d'une femme sur dix a pointé du doigt le manque d'équipements de protection individuelle (EPI), qui constitue selon elles l'un des principaux problèmes de santé et de sécurité au travail.

« Les femmes doivent travailler dur pour leurs droits car les chemins de fer ne sont pas conçus pour elles. Il est donc temps de changer les infrastructures de base. »

Une cheminote, Inde

« Il faudrait des EPI conçus pour les femmes, afin qu'elles n'aient pas à attendre des mois, alors que ceux des hommes arrivent en quelques jours ou semaines. »

Une cheminote, Royaume-Uni



GRAND CONSTAT 5

L'insécurité ressentie par les femmes s'applique aussi à leur trajet domicile-travail.

La majorité des répondantes (39 %) prennent les transports en commun, qui constituent le premier mode de transport pour se rendre au travail. D'autres prennent leur voiture personnelle (22 %), marchent (19 %), se déplacent à moto (9 %), prennent un taxi (6 %) et se rendent au travail à vélo (3 %). **Cependant, près d'une répondante sur trois (32 %) précise que les transports en commun ne sont pas disponibles aux horaires tardifs ou tôt le matin auxquels elles travaillent, ce qui ajoute au manque de sécurité des trajets.**

Seule la moitié des répondantes ont déclaré se sentir en sécurité sur le trajet entre leur domicile et leur lieu de travail, un cinquième d'entre elles (19 %) signalant se sentir très en danger sur leur trajet et 17 % se sentant plutôt en danger.

S'agissant des problèmes rencontrés sur le trajet entre le domicile et le lieu de travail, les répondantes disent se sentir vulnérables (17 %), faire l'objet d'un harcèlement verbal (16 %), être suivies ou traquées (9 %) et subir des violences physiques ou sexuelles (3 %).

Il est alarmant de constater que l'employeur d'une répondante sur trois (32 %) estime que la sécurité du trajet domicile-travail ne relève pas de son ressort.

« Quand on travaille dans les transports publics, il faut tenir compte du type de clientèle qui fréquente notre ligne. Je pense qu'il ne faut pas que nous soyons perçues comme des cibles faciles, et les équipes devraient donc être composées d'hommes et de femmes. Souvent, lorsque nous fermons la gare le soir, nous ne sommes que des femmes. »

Une cheminote, Italie



GRAND CONSTAT 6

Les jeunes travailleuses du secteur ferroviaire connaissent les mêmes difficultés, mais sont en plus confrontées à des problèmes spécifiques concernant les possibilités de carrière et de perfectionnement, et l'accès aux apprentissages.

Comme indiqué précédemment, les jeunes femmes ont répondu en masse (28 %) à l'enquête. Leurs réponses rejoignent en grande partie celles de leurs collègues. Les problématiques font consensus, et de nombreuses répondantes ont exprimé leurs inquiétudes quant à l'accès aux installations sanitaires, au congé parental et/ou à la garde des enfants, la discrimination dans l'environnement de travail, les tenues de travail et l'âge de la retraite.

Il convient toutefois de signaler des commentaires portant sur des problèmes plus spécifiques aux jeunes, comme les perspectives de carrière et de développement, le développement des compétences, l'avancement et les brimades. Le besoin de meilleurs apprentissages pour les jeunes femmes a tout particulièrement été mis en exergue.

Autre point à relever : les jeunes femmes évoquent nettement plus le stress au travail. Ceci s'explique peut-être par une différence générationnelle, les plus jeunes parlant plus ouvertement des problèmes de stress et d'anxiété au travail.

« Mettre fin à la culture toxique du 'c'est un travail d'hommes'. J'ai subi des brimades, on m'a fait me sentir comme une bonne à tout faire, on me l'a d'ailleurs dit, et on m'a cantonnée aux travaux d'électricité alors que je faisais un apprentissage de mécanique. Trop, c'est trop ! »

Une jeune apprentie cheminote, Australie

CONCLUSIONS



Cette grande enquête de l'ITF, qui a reçu les réponses de 4 600 travailleuses du secteur ferroviaire de 56 pays, fournit des preuves et témoignages de première main sur leur quotidien et leurs conditions de travail dans le monde entier. De nombreuses répondantes ont indiqué qu'elles trouvaient leur travail gratifiant, mais n'en ont pas moins mentionné les obstacles nombreux et souvent interdépendants auxquels elles se heurtent au quotidien.

Globalement, les réponses à l'enquête suggèrent qu'il existe plus de points communs que de différences entre les femmes de divers sous-secteurs ferroviaires, pays et tranches d'âge. En effet, elles soulignent clairement que, quel que soit le pays, quel que soit le sous-secteur, quel que soit leur âge ou quel que soit leur environnement, les travailleuses du secteur ferroviaire sont toutes confrontées à des problèmes remarquablement similaires au travail. Des problèmes qui conduisent à une ségrégation professionnelle entre hommes et femmes et à l'exclusion systémique des femmes du travail décent dans le secteur.

« Nous voulons une égalité des droits entre les femmes et les hommes, afin que les femmes ne soient plus lésées. »

Une cheminote, Kazakhstan

« Dans notre société moderne, il ne devrait y avoir AUCUNE disparité entre les hommes et les femmes, dans aucune entreprise ni aucun environnement de travail. »

Une cheminote, Royaume-Uni

« Le secteur ferroviaire, toujours majoritairement masculin, a besoin de plus de femmes. Il est important d'attirer davantage de femmes dans le secteur ferroviaire et de les inciter à y rester, à la fois dans un souci de parité et dans l'intérêt de l'économie et des entreprises. »

Une cheminote, Bulgarie

Les résultats de l'enquête en disent plus sur les facteurs qui empêchent les femmes de rejoindre la profession et/ou d'y rester. Même si de nombreuses répondantes trouvent leur travail gratifiant et utile et recommanderaient à d'autres femmes de travailler dans le secteur ferroviaire, elles n'en expriment pas moins de nombreuses préoccupations.

Il s'agit notamment de la discrimination et des stéréotypes de genre, de la sous-représentation des femmes à certains postes, des inégalités salariales, d'un accès moindre à la formation, aux promotions et à l'avancement, de l'inadéquation des installations sanitaires et autres équipements de bien-être, de l'insécurité sur les trajets entre le domicile et le lieu de travail, du manque d'effectifs, de la difficulté de concilier vie privée et vie professionnelle, et de la violence, du harcèlement ou de la coercition sexuelle de la part des collègues, des supérieurs, et des voyageurs.

Les témoignages des travailleuses ayant répondu à l'enquête éclairent également sur les changements à mettre en place pour améliorer les lieux de travail et parvenir à l'égalité hommes-femmes dans le secteur.

De profonds changements s'imposent d'urgence pour corriger la faible présence de femmes dans le secteur ferroviaire, et pour améliorer leur accès au travail décent et à la sécurité au travail. Le grand nombre de réponses à l'enquête montre à quel point il s'agit d'un sujet important pour les femmes. Il atteste aussi de l'envie qu'ont les femmes du secteur ferroviaire de faire changer les choses.

À l'ITF, nous croyons en la promotion du rôle joué par les travailleuses du secteur ferroviaire. Ce rapport permettra à la Section des cheminots de l'ITF d'élaborer un plan d'action visant à promouvoir l'égalité hommes-femmes dans le secteur ferroviaire. Pour résoudre toutes ces problématiques et susciter les changements qui amélioreront le quotidien des travailleuses du ferroviaire et renforceront leur inclusion et leurs droits, l'ITF s'associera à ses affiliés représentant les cheminots pour plaider cette cause ensemble auprès des employeurs et des grands acteurs du secteur.

De nombreuses réponses nous sont parvenues de travailleuses du transport ferroviaire urbain de voyageurs. Les points soulevés par celles-ci correspondaient en grande partie aux priorités des travailleuses d'autres sous-secteurs, et du chapitre consacré au genre de la Politique populaire des transports publics de l'ITF. Les équipes de la Section des cheminots et des transports urbains collaboreront étroitement pour donner suite aux résultats de l'enquête.

ANNEXE

ENQUÊTE DE L'ITF AUPRÈS DES TRAVAILLEUSES DU SECTEUR FERROVIAIRE

Introduction

Bienvenue dans l'enquête sur les femmes dans l'industrie ferroviaire, menée par la Section des cheminots de la Fédération internationale des ouvriers du transport.

Les femmes jouent un rôle déterminant dans ce secteur ; chaque jour, le nombre de femmes sur le marché du travail progresse. L'industrie des chemins de fer demeure toutefois dominée par les hommes et les femmes tendent à se concentrer dans les fonctions administratives, de billetterie, de services dans les gares, de restauration et de nettoyage. Lorsqu'elles intègrent l'industrie ferroviaire, les femmes sont régulièrement confrontées à des obstacles divers et elles sont également plus susceptibles d'occuper des formes d'emploi précaires et atypiques.

Objectif de l'enquête et groupe cible

L'enquête vise à identifier où évoluent les cheminotes ainsi que les rôles qui leur sont dévolus et les types de contrats sous lesquels elles opèrent, les difficultés et les obstacles auxquels elles sont confrontées sur leur lieu de travail ainsi que les changements qu'elles estiment importants en vue de rendre ce secteur plus accueillant.

Les questions porteront ainsi sur les difficultés que vous rencontrez dans l'industrie ferroviaire, notamment les questions de santé et de sécurité, les attitudes et les pratiques en matière d'égalité entre hommes et femmes, les trajets entre le domicile et le lieu de travail, les installations sanitaires et de repos, la violence et le harcèlement ou encore les actes de coercition. L'enquête comprend également des questions sur la satisfaction au travail et les facteurs qui permettraient d'améliorer l'intégration et la participation des femmes au sein de l'industrie ferroviaire.

L'enquête cible les cheminotes dans toutes les branches de l'industrie ferroviaire. Le questionnaire doit être complété d'une seule traite et nous avons estimé à une quinzaine de minutes le temps nécessaire pour le remplir. Il ne vous sera pas possible d'enregistrer vos réponses afin de poursuivre ultérieurement. Merci de répondre à un maximum de questions.

Le sondage sera accessible du 31 mars au 26 juillet 2022.

Comment les données seront-elles utilisées ?

Les données recueillies dans le cadre de cette enquête seront utilisées exclusivement à des fins de recherche. Les résultats seront consignés dans un rapport d'enquête qui sera présenté à l'occasion d'un événement de l'ITF dédié aux cheminotes à l'automne 2022.

Confidentialité

Toutes les données recueillies dans le cadre de cette enquête seront anonymes. Toutes les informations personnelles resteront confidentielles.

Si vous vous interrogez à propos de l'utilisation de vos données personnelles par l'ITF ou pour toute autre question ou remarque au sujet de l'enquête, merci de prendre contact avec Inga-Lena Heinisch (Assistante senior des Sections des transports internes) à l'adresse heinisch_inga-lena@itf.org.uk.

Pour en savoir plus sur les travaux de la Section des cheminots de l'ITF, consultez notre site web : <https://www.itfglobal.org/fr/sector/cheminots>.

Ajoutez votre adresse e-mail ici si vous souhaitez être informée des résultats de l'enquête et des initiatives ultérieures.

1. INFORMATIONS PERSONNELLES

D'où venez-vous ?

- *Liste de pays*

Dans quel pays êtes-vous employée ?

- *Liste de pays*

À quelle catégorie d'âge appartenez-vous ?

- 16-24
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55-64
- 65-75
- 75+

Êtes-vous membre d'un syndicat ?

- Oui
- Non

Depuis combien de temps travaillez-vous dans le secteur ferroviaire ?

- Moins d'1 an
- 1 à 2 ans
- 3 à 5 ans
- 6 à 10 ans

2. VOTRE EMPLOI

Quelle fonction exercez-vous ?

- Conductrice de train/aide-conductrice
- Chef de train/agent de surveillance à bord des trains
- Autre personnel de bord
- Aiguilleuse du rail
- Agent de manœuvre
- Personnel de maintenance des infrastructures
- Personnel d'atelier / d'entretien et de réparation des trains
- Personnel de gare
- Personnel de nettoyage
- Personnel de restauration
- Ventes et marketing
- Personnel administratif et informatique
- Apprentie
- Préposée à la billetterie
- Autre (veuillez préciser)

Dans quelle branche du secteur ferroviaire travaillez-vous ?

Sélectionnez toutes les réponses appropriées.

- Transport ferroviaire urbain de voyageurs (métro, métro léger/tramway/trolleybus, réseau ferroviaire de banlieue)
- Transport ferroviaire interurbain de voyageurs
- Transport transfrontalier de voyageurs
- Fret sur courte distance
- Fret sur longue distance
- Fret transfrontalier
- Autre (veuillez préciser)

Quel type de contrat de travail avez-vous ?

- Contrat à durée indéterminée/direct – temps plein
- Contrat à durée indéterminée/direct – temps partiel
- Contrat à durée déterminée/direct – temps plein
- Contrat à durée déterminée/direct - temps partiel
- Contrat indirect (entreprise sous-traitante) – temps plein
- Contrat indirect (entreprise sous-traitante) – temps partiel
- Contrat indirect (agence d'intérim) – temps plein
- Contrat indirect (agence d'intérim) – temps partiel
- Un apprentissage ou un autre programme de formation
- En chômage partiel
- Pas de contrat / emploi informel
- Autre (veuillez préciser)

Quel est le nom de votre employeur ?

Qui est votre employeur ?

- Société d'exploitation ferroviaire (publique)
- Société d'exploitation ferroviaire (privée)
- Propriétaire d'infrastructures ferroviaires
- Entreprise sous-traitante
- Agence de travail intérimaire (pouvoyeur de main-d'œuvre)
- Autre (veuillez préciser)

Quelle est la durée de travail hebdomadaire prévue par votre contrat ?

- Plus de 50 heures par semaine
- 41 à 50 heures par semaine
- 35 à 40 heures par semaine
- 21 à 35 heures par semaine
- 20 heures par semaine ou moins

Souhaiteriez-vous travailler davantage ?

- Oui
- Non

Êtes-vous amenée à faire des heures supplémentaires dans le mois ?

- Oui
- Non

Si oui, combien d'heures supplémentaires en moyenne dans le mois ?

- 1 à 5 heures par mois
- 6 à 10 heures par mois
- 11 à 15 heures par mois
- 16 à 20 heures par mois
- 21 à 30 heures par mois
- Plus de 30 heures par mois

Si oui, ces heures sont-elles rémunérées à un taux supérieur à votre taux horaire habituel ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Travaillez-vous en équipes (travail posté) ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Si oui, veuillez expliquer le roulement des équipes

De manière générale, quelles sont les principales difficultés auxquelles vous vous heurtez au travail ? Sélectionnez toutes les réponses appropriées.

- Manque de personnel
- Faible rémunération et manque d'avantages sociaux
- (In)égalité salariale
- Problème d'accès aux dispositifs de protection sociale (assurance maladie, assurance chômage, etc.)
- Formes d'emploi précaires/ atypiques (en particulier externalisation ou sous-traitance)
- Introduction ou nouvelle utilisation des technologies et des données, ou modification des technologies existantes
- Longues journées de travail
- Horaires de travail irréguliers (p. ex. en raison du travail en équipes)
- Difficulté à concilier vie professionnelle et vie privée
- Manque d'installations sanitaires
- Manque d'installations de repos
- Absence de droits familiaux (tels que congé paternité/maternité, congé parental, congé des soignants, modalités de travail flexibles, services de garde d'enfants abordables) permettant l'intégration des responsabilités familiales et de soins au profit de tous les travailleurs
- Accès aux opportunités d'emploi

- Accès à la formation/à la reconversion
- Manque de perspectives d'évolution professionnelle et de promotion
- Reprise du travail après une interruption de carrière
- Accès à la retraite/pension
- Discrimination sexiste
- Racisme
- Discrimination liée à l'appartenance à un syndicat
- Autre (veuillez préciser)

3. VOTRE SATISFACTION PROFESSIONNELLE

De manière générale, êtes-vous satisfaite de votre travail ?

- 1 très satisfaite
- 2 plutôt satisfaite
- 3 ni satisfaite, ni insatisfaite
- 4 plutôt insatisfaite
- 5 très insatisfaite

Votre ressenti :

- trouvez-vous votre travail utile ? Oui/Non
- trouvez votre travail gratifiant ? Oui/Non
- pensez-vous que vos contributions soient appréciées à leur juste valeur ? Oui/Non
- pensez-vous que votre responsable vous apprécie à votre juste valeur ? Oui/Non
- pensez-vous que votre entreprise offre des perspectives de promotion et de perfectionnement adéquates ? Oui/Non
- pensez-vous que votre entreprise met à votre disposition les outils et les technologies nécessaires à la bonne réalisation de votre travail ? Oui/Non
- avez-vous l'impression que vos responsabilités professionnelles sont clairement définies ? Oui/Non
- avez-vous l'impression que vos compétences et aptitudes sont pleinement mises à profit dans le cadre de votre travail ? Oui/Non

Recommanderiez-vous à d'autres femmes de travailler dans le secteur ferroviaire ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Dans l'affirmative, veuillez expliquer pourquoi.

4. VOTRE SANTÉ ET VOTRE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

De manière générale, dans quelle mesure vous sentez-vous en sécurité/en danger au travail ?

- 1 très en danger
- 2 plutôt en danger
- 3 ni en sécurité, ni en danger
- 4 plutôt en sécurité
- 5 très en sécurité

Quelles sont les principales difficultés en matière de santé et de sécurité auxquelles vous vous heurtez au travail ? Sélectionnez toutes les réponses appropriées.

- Absence d'uniformes adéquats et appropriés
- Absence d'équipement de protection individuelle
- Manque d'installations sanitaires décentes
- Mauvaise ergonomie du poste de travail
- Exposition à des substances toxiques
- Fatigue
- Anxiété
- Stress
- Violence et/ou harcèlement de la part des collègues
- Violence et/ou harcèlement de la part de la direction

- Violence et/ou harcèlement de la part des passagers
- Autre (veuillez préciser)

La pandémie de Covid 19 a-t-elle eu un effet négatif sur vos conditions de travail ?

- Oui
- Non

Si oui, veuillez expliquer pourquoi et de quelle manière.

Portez-vous un uniforme dans l'exercice de vos fonctions ?

- Oui
- Non

Si oui, sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre uniforme.

- Ce vêtement est pratique et bien adapté
- Il entrave les mouvements/est mal coupé
- Il est conçu pour les hommes
- Il est hypersexualisé
- Il ne permet pas de se mouvoir de manière confortable en cas de grossesse
- Les femmes doivent fabriquer elles-mêmes leur uniforme
- Les talons hauts sont obligatoires
- Seuls les hommes sont autorisés à porter un pantalon

5. QUESTIONS D'ÉGALITÉ ET VOS DROITS AU TRAVAIL

Dans votre entreprise, à travail de valeur égale, les femmes et les hommes reçoivent-ils un salaire égal ? (Note : la question est d'être payé le même salaire pour le même travail, mais aussi de valoriser de la même manière les emplois qui requièrent des niveaux similaires de compétences/éducation/expérience, qu'ils soient occupés essentiellement par des femmes ou essentiellement par des hommes).

- Oui
- Non
- Oui en théorie, mais pas en pratique
- Je ne sais pas

Y a-t-il des emplois dans votre entreprise qui sont principalement occupés par des hommes ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Si oui, quels postes sont principalement occupés par des hommes ? Sélectionnez toutes les réponses appropriées.

- Conducteur de train/aide-conducteur
- Chef de train/agent de surveillance à bord des trains
- Autre personnel de bord
- Aiguilleur du rail
- Agent de manœuvre
- Personnel de maintenance des infrastructures

- Personnel d'atelier / d'entretien et de réparation des trains
- Personnel de gare
- Personnel de nettoyage
- Personnel de restauration
- Ventes et marketing
- Personnel administratif et informatique
- Apprenti
- Préposé à la billetterie
- Autre (veuillez préciser)

Y a-t-il des emplois dans votre entreprise qui sont principalement occupés par des femmes ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Si oui, quels postes sont principalement occupés par des femmes ? Sélectionnez toutes les réponses appropriées.

- Conductrice de train/aide-conductrice
- Chef de train/agent de surveillance à bord des trains
- Autre personnel de bord
- Aiguilleuse du rail
- Agent de manœuvre
- Personnel de maintenance des infrastructures
- Personnel d'atelier / d'entretien et de réparation des trains
- Personnel de gare
- Personnel de nettoyage
- Personnel de restauration
- Ventes et marketing
- Personnel administratif et informatique
- Apprentie
- Préposée à la billetterie
- Autre (veuillez préciser)

Les femmes et les hommes ont-ils le même accès à la formation et/ou au développement personnel ?

- Oui
- Non
- Oui en théorie, mais pas en pratique
- Je ne sais pas

Les perspectives de promotion sont-elles les mêmes pour les femmes et pour les hommes ?

- Oui
- Non
- Oui en théorie, mais pas en pratique
- Je ne sais pas

Votre employeur vérifie-t-il la présentation et l'apparence générale des employées avant leur prise de service ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Quelles sont les autres formes d'inégalités potentielles dans le cadre de votre travail ?

6. HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

a) Dans le cadre de cette enquête, le harcèlement sexuel s'entend au sens large comme la violence et le harcèlement fondés sur le genre [tels que définis dans la convention 190 de l'OIT], c'est-à-dire toute violence ou tout harcèlement dirigé

contre une personne ou l'affectant de manière disproportionnée en raison de son sexe ou de son genre. Il peut s'agir d'un événement isolé, de pratiques sur le long terme ou encore de menaces. Les préjudices qui en résultent peuvent être d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique. Il peut s'agir par exemple d'insultes ou de « plaisanteries » sexistes, d'avances ou d'attouchements à caractère sexuel non désirés.

Le terme « auteur » qualifie une personne ayant abusé de son pouvoir en utilisant la violence, le harcèlement, ou la menace de violence. Il peut s'agir d'un collègue, d'un responsable/superviseur, ou d'un passager/client.

Avez-vous connaissance de cas de harcèlement sexuel sur votre lieu de travail ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

Sous quelle forme ce harcèlement s'est-il manifesté ? Sélectionnez toutes les réponses appropriées.

- Allusions grivoises
- Plaisanteries inappropriées
- Remarques non sollicitées sur les vêtements ou l'apparence

- Injures à caractère sexuel
- Regards lubriques
- Affichage de photos pornographiques ou de pin-ups
- Avances sexuelles
- Contacts physiques inappropriés
- Agression sexuelle
- Autre (veuillez préciser)
- Je préfère ne pas répondre

Avez-vous fait l'objet de harcèlement sexuel au travail ?

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Sous quelle forme ce harcèlement s'est-il manifesté ? Sélectionnez toutes les réponses appropriées.

- Allusions grivoises
- Plaisanteries inappropriées
- Remarques non sollicitées sur les vêtements ou l'apparence
- Injures à caractère sexuel
- Regards lubriques
- Affichage de photos pornographiques ou de pin-ups
- Avances sexuelles
- Contacts physiques inappropriés
- Agression sexuelle
- Autre (veuillez préciser)
- Je préfère ne pas répondre

Qui en était l'auteur ?

- Responsable/ superviseur
- Passager/ client / tiers
- Collègue
- Autre (veuillez préciser)
- Je préfère ne pas répondre

Si oui, à quelle fréquence cela s'est-il produit ?

- Une fois
- Plus d'une fois, mais rarement
- Plus d'une fois et fréquemment
- Cela fait partie du travail

Si oui, de quelle manière en avez-vous été affectée ? Sélectionnez toutes les réponses appropriées.

- Répercussions sur la santé mentale et physique, sous forme d'anxiété, de troubles du sommeil, de cauchemars, de perte d'appétit, de maux de tête, d'épuisement ou de nausées
- Sentiments d'humiliation, de méfiance, de colère, de peur ou de tristesse
- Absence du travail
- Baisse de salaire
- Interruption de carrière
- Transfert vers un nouveau poste/département
- Syndrome de stress post-traumatique
- Pensées suicidaires
- Démission
- Autre (veuillez préciser)

Si oui, avez-vous signalé les faits ?

- Oui
- Non

Si non, pourquoi n'avez-vous pas signalé les faits ?

Existe-t-il sur votre lieu de travail des procédures, politiques ou accords permettant de lutter efficacement contre le harcèlement sexuel ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Si vous avez un employeur, prend-il rapidement des mesures adéquates en cas de harcèlement sexuel ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas
- Je n'ai pas d'employeur

Si vous avez un employeur, fournit-il par écrit des indications sur les procédures et les droits des plaignant(e)s ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas
- Je n'ai pas d'employeur

b) Dans cette enquête, l'expression coercition sexuelle s'entend d'une situation dans laquelle une personne abuse de son pouvoir pour exploiter sexuellement quelqu'un en échange d'un service rendu par son autorité.

Avez-vous connaissance de cas de coercition sexuelle sur votre lieu de travail ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Si oui, parmi les exemples suivants, lequel/lesquels représentent une pratique utilisée pour exploiter les travailleuses ? Sélectionnez toutes les réponses appropriées.

- Obtenir un emploi
- Garder un emploi
- Améliorer les conditions de travail
- Toucher une rémunération
- Obtenir de meilleurs horaires en équipes / de meilleurs horaires / être transférée vers un lieu plus agréable
- Autre (veuillez préciser)

Si oui, quelles tactiques de coercition ont été utilisées ?

- Intimidation
- Menaces
- Manipulation affective
- Autre (veuillez préciser)

Avez-vous fait l'objet de coercition sexuelle au travail ?

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Si oui, qui en était l'auteur ?

- Responsable/ superviseur
- Passager/ client / tiers
- Collègue
- Autre (veuillez préciser)
- Je préfère ne pas répondre

Si oui, à quelle fréquence cela s'est-il produit ?

- Une fois
- Plus d'une fois, mais rarement
- Plus d'une fois et fréquemment
- Cela fait partie du travail

Si oui, avez-vous signalé les faits ?

- Oui
- Non

Si non, pourquoi n'avez-vous pas signalé les faits ?

7. VOTRE TRAJET DOMICILE-TRAVAIL

Quel est votre mode de transport entre votre domicile et votre lieu de travail ? Sélectionnez toutes les réponses appropriées.

- Voiture personnelle
- Transports publics
- Marche à pied
- Moto
- Vélo
- Taxi
- Autre (veuillez préciser)

De manière générale, dans quelle mesure vous sentez-vous en sécurité/en danger lors des trajets entre votre domicile et votre lieu de travail ?

- 1 très en danger
- 2 plutôt en danger
- 3 ni en sécurité, ni en danger
- 4 plutôt en sécurité
- 5 très en sécurité

Avez-vous déjà rencontré un ou plusieurs des problèmes suivants pendant votre trajet entre votre domicile et votre lieu de travail ? Sélectionnez toutes les réponses appropriées.

- Violence physique ou sexuelle
- Harcèlement verbal
- Être suivie/traquée
- Sentiment d'être vulnérable/en situation de danger
- Impossibilité d'utiliser les transports en commun pour cause d'horaires de travail en équipes trop tardifs ou trop matinaux
- Autre (veuillez préciser)

Quelles mesures votre employeur pourrait-il prendre, le cas échéant, afin de rendre ces trajets plus sûrs ?

- Pour mon employeur, cet aspect ne relève pas du cadre du travail
- Réduire le travail en solitaire – en particulier de nuit
- Assurer le transport du personnel effectuant des horaires atypiques
- Fournir un hébergement lorsque le travail se termine ailleurs que sur le lieu de travail habituel
- Autre (veuillez préciser)

8. ACCÈS À DES INSTALLATIONS SANITAIRES ET DE REPOS ADÉQUATES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

a) Dans cette enquête, l'expression « installations sanitaires et de repos » s'entend des installations permettant de se restaurer, de se reposer, de dormir, de se divertir, de se laver et de faire ses besoins. Pour les femmes, nous préconisons la fourniture de lieux séparés pour dormir, se laver ou faire ses besoins ; les autres types d'installations peuvent être utilisés en commun avec les hommes.

Sur votre lieu de travail, les hommes ont-ils accès à des installations de restauration, de pause et de loisirs ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Si oui, les femmes ont-elles la même possibilité d'accéder à ces espaces en toute sécurité ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Votre travail implique-t-il des postes de travail fractionnés ou du travail de nuit qui vous obligent à dormir sur votre lieu de travail ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Si oui, les espaces où dormir sur votre lieu de travail sont-ils proposés en nombre suffisant afin que les femmes et les hommes puissent les utiliser au besoin ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Si oui, ces lieux de couchage sont-ils

- Régulièrement nettoyés et désinfectés
- Aisément accessibles en cas de besoin
- Équipés d'une literie suffisante
- Sûrs et privés
- Aérés
- Séparés pour les femmes et les hommes

b) Dans cette enquête, le terme « toilettes » désigne un lieu propre, sûr et aisément accessible doté d'une ou de plusieurs toilettes équipées d'une chasse d'eau, de lavabos avec de l'eau courante chaude/froide, de savon, et d'un dispositif permettant de se sécher les mains.

Les toilettes accessibles sur votre lieu de travail sont-elles proposées en nombre suffisant afin que les femmes et les hommes puissent les utiliser sans avoir à attendre ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas
- Dans la négative, veuillez préciser.

Êtes-vous en mesure de vous absenter suffisamment longtemps de votre poste/lieu de travail pour aller aux toilettes, sans être pénalisée en termes de temps ou d'objectifs et sans devoir vous faire remplacer ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas
- Si non, veuillez expliquer.

Les toilettes de votre lieu de travail sont-elles

- Nettoyées régulièrement ? Oui/Non
- À proximité de votre poste de travail ? Oui/Non
- Situées dans un endroit sûr ? Oui/Non
- Conçues et situées dans un endroit permettant d'y accéder facilement ? Oui/Non
- Sécurisées et privées ? Oui/Non
- Bien éclairées ? Oui/Non
- Dotées d'un système d'aération ? Oui/Non
- Équipées d'un accès à une eau salubre à des fins d'hygiène ? Oui/Non
- Séparés pour les femmes et les hommes ? Oui/Non
- Adaptées aux femmes et aux hommes, du point de vue de leur conception ? Oui/Non
- Équipées de façon appropriée (présence de poubelles, etc.) ? Oui/Non

9. VOTRE AVIS

À l'ITF, nous croyons en la promotion du rôle joué par les travailleuses des transports. Nous savons que les femmes méritent de bénéficier des mêmes droits que les hommes sur le lieu de travail, mais beaucoup connaissent malheureusement une autre réalité. Rejoignez-nous dans notre combat pour l'égalité : quelles actions pourraient permettre d'améliorer la condition des femmes au travail dans l'industrie ferroviaire ? N'hésitez pas à faire part de toute autre idée qui vous serait venue à l'esprit en répondant au questionnaire.

Merci de votre participation !

Nous vous remercions sincèrement d'avoir pris part à cette enquête et partagé vos expériences au travail.

Pour toute question, préoccupation ou remarque, veuillez contacter Inga-Lena Heinisch (Assistante senior des Sections des transports internes) à l'adresse heinisch_inga-lena@itf.org.uk.

Nous vous invitons à surveiller le site web de l'ITF pour accéder aux dernières informations concernant cette enquête.

NOTES DE FIN

01. Pour en savoir plus, veuillez consulter l'Analyse globale du secteur ferroviaire menée pour l'ITF par Anna Baum, Sian Byrne et Veronica Velez en juin 2021.
02. Organisation internationale du Travail : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/genericdocument/wcms_739937.pdf et https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_824865.pdf
03. Il convient de noter que, pour cette question, les répondantes pouvaient cocher plusieurs réponses, ce qui fait que le pourcentage n'est pas égal à 100 %.
04. Pour en savoir plus, veuillez consulter l'Analyse globale du secteur ferroviaire menée pour l'ITF par Anna Baum, Sian Byrne et Veronica Velez en juin 2021.

WWW.ITFGLOBAL.ORG

· NOUS FAISONS BOUGER LE MONDE ·

FÉDÉRATION
INTERNATIONALE
DES OUVRIERS
DU TRANSPORT

49-60 Borough Road
Londres SE1 1DR
+44 (0)20 7403 2733