



## Notre avenir, notre syndicat – La Conférence des femmes d’IndustriALL appelle à un programme porteur de transformation

### Compte rendu de la Conférence des femmes d’IndustriALL

Les 18 et 19 novembre 2019, 205 femmes syndicalistes issues de 60 pays étaient réunies à Genève à l’occasion de la Conférence mondiale des femmes d’IndustriALL.



L’événement visait à mettre au point un programme porteur de transformation pour nos syndicats, qui identifie les étapes en vue d’un changement en profondeur dans les relations de pouvoir, les structures et les cultures, afin de supprimer les causes fondamentales à l’origine des inégalités dont continuent de souffrir les femmes au sein des syndicats et dans le monde du travail en général.

Au cours de la conférence, le point a été fait sur la situation de l’égalité des sexes dans nos syndicats et les options envisageables en vue de transformer les structures, cultures et pratiques syndicales ont été étudiées.

Les participantes ont reconnu la nécessité de cette transformation non seulement pour lutter contre l’inégalité entre les sexes, mais plus fondamentalement pour assurer la survie de nos organisations dans un monde du travail en mutation rapide.

Les recommandations issues de la conférence jettent ainsi les bases d’une transformation plus générale de nos syndicats vers davantage de démocratie, d’égalité, d’inclusion et de diversité.

### ***Les syndicats doivent être des agents du changement :***

Lors de la conférence, les femmes ont appelé leurs syndicats à mettre leurs principes en pratique en termes de lutte pour l'égalité, appelant à la prise de mesures sérieuses et concrètes en faveur de l'égalité et du progrès social, et pour lutter contre les stéréotypes et les normes sociales qui perpétuent la discrimination et la domination à l'égard des femmes.



***« Nous autres les syndicats, devrions être les moteurs de l'égalité entre les sexes, et non seulement dans nos discours, mais aussi dans nos actes. Nous devrions montrer l'exemple pratique. Lorsque nous disons quelque chose, nous le faisons. Nous ne devrions jamais rester silencieux face à la discrimination, où qu'elle se produise. À la maison, au travail. Partout ! Les syndicats doivent faire entendre leur voix. » Natalia LEVYTSKA, Syndicat indépendant des mineurs d'Ukraine – KVPU, Ukraine***

D'autres intervenantes ont déclaré que les syndicats doivent être des structures inclusives, symboles de la diversité, non seulement en termes de genre, mais aussi de couleur de peau, d'âge, d'identité de genre et d'orientation sexuelle. Les syndicats doivent être des espaces sûrs où l'opinion de chacun puisse être entendue, respectée et appréciée, et pas uniquement considérée sous l'angle du genre.

***« Idéalement, nous devrions disposer d'espaces au sein de nos syndicats où l'opinion de chacun puisse être appréciée et où il existerait une véritable volonté et une réelle disposition à apprendre les uns des autres. » Ana FENDLEY Workers Uniting, Amérique du Nord, États-Unis***



Cette diversité doit se refléter à tous les niveaux de nos structures et une perspective de genre doit désormais être intégrée dans l'ensemble des actions syndicales, afin de répondre aux besoins divers de tous les travailleurs.

Les femmes doivent se sentir représentées et protégées par leurs syndicats. Le fait de disposer d'instances décisionnelles et d'une structure de direction hétérogènes, plus inclusives et respectueuses, permettra aux femmes de mieux s'identifier à leur syndicat et de s'y reconnaître.

L'établissement de processus électoraux transparents, offrant aux femmes une réelle chance d'accéder à des fonctions décisionnelles, est essentiel pour rendre les structures syndicales véritablement inclusives.

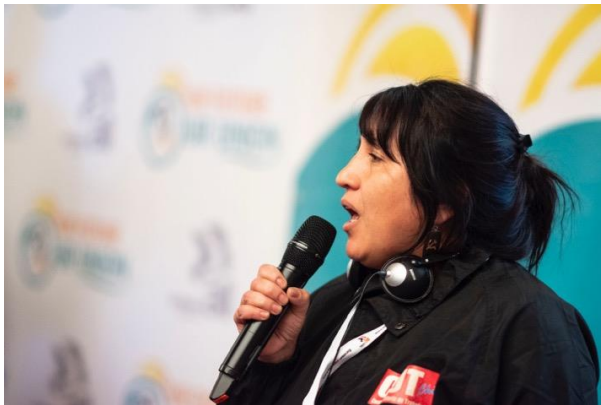
### ***L'importance des syndicats pour les femmes et les progrès réalisés***

Bon nombre de bonnes pratiques ont été présentées lors de la conférence, illustrant les progrès accomplis par beaucoup de syndicats dans les domaines suivants :

- La syndicalisation des femmes
- La protection des droits des travailleuses et l'amélioration de leurs conditions de travail à travers la négociation collective
- Le leadership des femmes
- La représentation et la participation des jeunes femmes

Voici une [vidéo](#) présentant certaines de ces bonnes pratiques.

Les témoignages de plusieurs participantes ont mis en lumière l'incidence positive que peut avoir l'implication syndicale sur l'existence des femmes. Ces témoignages ont évoqué « un avant et un après », une rupture avec leur passé, une transformation qui leur permet aujourd'hui de s'affirmer, d'avancer et de lutter pour leurs droits et les droits des femmes en général.



**« Je suis dirigeante syndicale depuis sept ans. J'ai été victime de violence. Séquestrée à mon domicile. Mais depuis sept ans, je joue un rôle actif dans le syndicat. J'ai beaucoup évolué et beaucoup appris également, et aujourd'hui, je suis en mesure de me défendre moi-même et me tenir face à quiconque menacerait mes droits et ceux de mes camarades féminines. » Ana Maria MILLACARES, Confederación Nacional de Trabajadores Metalúrgicos – CONSTRAMET, Chili**

Mais pour bon nombre de participantes, il n'a pas été facile de s'impliquer activement au sein de leur syndicat.

### ***Organisations à prédominance masculine :***

Aujourd'hui encore, dans les secteurs d'IndustriALL, le parcours pour devenir une leader syndicale est un véritable calvaire, bien plus complexe que pour les hommes. Lorsqu'une femme a réussi à atteindre un poste de direction, elle reste confrontée à diverses formes de discrimination consciente et inconsciente.

Encore et encore, les participantes, en particulier les jeunes, évoquent l'isolement qu'elles ressentent au sein de leurs syndicats, n'étant souvent qu'une petite minorité de femmes, voire la seule femme, dans un milieu d'hommes. Elles se plaignent de voir leurs points de vue et leurs idées remis en question ou ignorés, parce qu'elles sont des femmes. Les femmes syndicalistes doivent encore travailler avec plus d'acharnement et plus longtemps pour montrer qu'elles sont aussi efficaces et compétentes que leurs homologues masculins. Et ceci est d'autant plus vrai pour les femmes dirigeantes, qui voient la légitimité de leur fonction questionnée.



*« Je suis la troisième personne la plus âgée au sein du comité exécutif [de mon syndicat] et j'ai encore ce sentiment que le fait que je sois une femme conditionne la manière dont mes propos sont considérés. »* Laura Hagan, IUE-CWA, États-Unis

Plusieurs participantes ont exprimé leur difficulté à convaincre leurs collègues masculins de maintenir, lors des négociations collectives, les revendications associées à la promotion des droits des femmes et à l'égalité des sexes. Ces demandes sont régulièrement les premières à être écartées dans la négociation collective.

Les syndicats eux-mêmes ne sont pas exempts de violence et de harcèlement. De nombreuses femmes ont évoqué leur expérience du harcèlement dans la sphère syndicale.

*« Si, en tant que syndicats, nous voulons que les femmes se sentent intégrées, nous devons changer notre façon de communiquer. Si nous voulons que les femmes se sentent représentées par les syndicats, nous devons défendre leur cause. [...] La femme est l'avenir des syndicats. »* Sabri SCHUMACHER, SYNA, Suisse



Depuis trop longtemps, on attend des femmes qu'elles s'adaptent aux structures et aux valeurs syndicales qui ont été mises en place par des hommes, pour des hommes. Il est clair aujourd'hui, et les participantes à la conférence n'ont eu de cesse de le répéter, que ce sont nos structures qui doivent être transformées et adaptées pour convenir aux femmes, et non pas l'inverse.

➤ **Faire évoluer les mentalités en impliquant les hommes :**

Plusieurs participantes ont signalé que leurs syndicats avaient mis au point des structures plus inclusives et érigé la lutte pour l'égalité au rang de priorité. Pourtant, ces changements institutionnels n'ont souvent produit que des résultats limités en termes de représentation et participation effective des femmes. Ce constat témoigne d'une résistance au changement au sein de nos structures, bien ancrée dans les

mentalités. Concrétiser l'égalité entre hommes et femmes dans les syndicats exigera de bousculer ces idées fixes, en particulier les mentalités des hommes syndicalistes.

Les hommes représentent la majorité des membres et dirigeants de nos organisations, il est donc essentiel de les impliquer afin de donner corps à ces transformations.



*« Les syndicats doivent reconnaître les différences structurelles auxquelles se heurtent les hommes et les femmes dans la vie, au travail, en matière de rémunération et de chances offertes. Nous devons éduquer l'ensemble de nos collègues, et surtout les hommes. Les femmes ont déjà conscience de ces différences. Nous vivons avec au quotidien, tous les jours de notre vie, et les femmes ne doivent pas résoudre ce problème seules. »*  
**Anna Fernebro, Industrifacket Metall – IF Metall, Suède**

Il faut éduquer les hommes quant à la discrimination consciente ou inconsciente que rencontrent les femmes au sein des syndicats, et quant aux causes de cette discrimination, qui trouvent souvent leur origine dans les relations de pouvoir inégales entre les deux sexes, ainsi que dans les normes sociales et culturelles.

Les participantes ont souligné que la lutte pour l'égalité n'est pas une question que les femmes doivent régler seules, ce doit être une priorité pour les syndicats. Les comités pour l'égalité des sexes ou autres plateformes similaires incluant des femmes comme des hommes peuvent jouer un rôle important.

La conférence a appelé à ménager davantage de place dans nos syndicats pour développer de nouveaux concepts de masculinité ainsi que l'activisme des hommes en faveur de la cause féminine, par des actions de sensibilisation et des programmes de formation.



*« Nous devons veiller à renforcer nos capacités afin de mobiliser des hommes pour soutenir la cause féminine. Nous n'avons d'autre choix que de conscientiser les hommes, de développer le féminisme masculin afin de garantir leur présence à nos côtés à chaque étape de ce voyage, et de veiller à occuper ces différents espaces de façon égale, quelles que soient les plateformes, au sein des syndicats et des confédérations. »*  
**Bonita LOUBSER, SACTWU, Afrique du Sud**

Pour permettre aux syndicats de changer les attitudes et les comportements et de lutter contre les stéréotypes à l'égard des femmes, l'engagement de chacun est nécessaire.

Il est important de sensibiliser les hommes au sein des syndicats, et en particulier les jeunes leaders, quant à l'absolue nécessité de rendre les syndicats plus inclusifs. En cas d'échec, les syndicats pourraient devenir de moins en moins représentatifs d'une main-d'œuvre en pleine évolution, plus féminisée et plus jeune, ce qui aurait des conséquences dramatiques sur le nombre de nos adhérents. L'inclusion et la diversité impliquent d'accepter le renouvellement au niveau des instances décisionnelles et des postes de direction, en accordant une place plus importante aux femmes et aux jeunes.

➤ **Renforcer les capacités et la confiance des femmes dans les syndicats :**

La formation demeure un élément fondamental de la participation active des femmes dans les syndicats. La formation et l'éducation visent principalement à montrer aux femmes qu'elles ont un rôle actif et légitime à jouer dans nos syndicats. Le système patriarcal affecte la vision, le comportement et les croyances de chacun. De nombreuses participantes ont fait état de cas de femmes préférant élire des hommes plutôt que des femmes à des fonctions dirigeantes, ou de femmes remettant en question le leadership d'autres femmes ou faisant obstacle à la progression de leurs collègues féminines au sein du syndicat.



*« Le problème avec le patriarcat, c'est qu'un système tout entier s'oppose au leadership féminin. Ce n'est pas la faute des femmes si certaines d'entre elles ne veulent pas être représentées par leurs pairs. C'est le système qui a enseigné cela aux femmes. »* **Hidanora PEREZ CAMPUZANO, SINTRACARBON, Colombie**

Les participantes ont insisté sur le fait que la formation syndicale peut contribuer à renforcer la confiance des femmes en elles-mêmes et à les convaincre qu'elles aussi ont beaucoup à apporter aux syndicats, et surtout qu'elles en sont capables.

Cependant, le besoin de formation et de renforcement des capacités ne devrait pas servir de prétexte, comme c'est souvent le cas, pour remettre à plus tard une implication plus active des femmes dans leur syndicat, ni pour justifier l'absence de femmes aux plus hautes fonctions.

*« Il existe bien entendu pour nous [les femmes] un besoin en matière de formation et de renforcement des capacités, mais pour combien d'années, et dans quelle mesure doit-on renforcer nos capacités ? Et nos camarades masculins, n'ont-ils pas besoin d'être sensibilisés et formés, eux aussi ? Telle est la question. » Nazma AKTER, Somnilito Garments Sramik Federation – SGSF, Bangladesh*



➤ **Éradiquer la violence basée sur le genre (VBG) :**

Nous ne pourrions pas parler d'égalité dans le monde du travail ou dans nos syndicats tant que les femmes seront victimes de violences et de harcèlement.

À la conférence, nous avons entendu les témoignages poignants de femmes syndicalistes qui avaient souffert de violence domestique, d'agressions physiques et de torture en raison de leur implication syndicale, ou de harcèlement sexuel au sein de leurs syndicats.

Toutes ces formes de violence résultent de relations de pouvoir inégales entre les femmes et les hommes dans nos sociétés, industries et syndicats.

Les femmes présentes à la conférence ont lancé un appel unanime pour mettre fin à la violence et au harcèlement à l'encontre des femmes. Elles ont adopté une résolution demandant à IndustriALL de lancer une campagne et de mobiliser ses membres en vue de promouvoir et ratifier la Convention de l'OIT n° 190 (C190) sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, adoptée en juin 2019. Cette résolution a été approuvée par le Comité exécutif d'IndustriALL quelques jours plus tard.

*« Ce nouvel instrument donne pour la première fois l'occasion de façonner un avenir du travail fondé sur la dignité, le respect et l'égalité dans le monde professionnel, exempt de violence et de harcèlement, y compris la VBG [...] La C190 est un instrument solide, progressiste et déterminant, l'un des plus étendus jamais adopté par l'OIT. » Maria TSIRANTONAKI, Confédération syndicale internationale – CSI*



Les supports de campagne sont disponibles [ICI](#). Plus particulièrement, un [dépliant](#) a été produit afin d'expliquer la Convention et d'illustrer en quoi ce nouvel instrument est significatif et novateur.

Les participantes à la conférence ont rappelé que la lutte contre la violence et le harcèlement n'est pas du seul ressort des femmes. C'est le devoir de chacun, et les hommes comme les femmes ont leur part de responsabilité.



*« Nous formons nos hommes et au lieu de nous asseoir, regarder et écouter, et attendre de les voir agir, nous leur donnons les compétences pour se lever et dire qu'ils ne sont pas d'accord, et intervenir en cas de besoin. [...] Les hommes forment d'autres hommes afin qu'ils puissent dire « OK, nous nous engageons, mais nous devons faire plus et prendre nos responsabilités. Ce combat ne relève pas uniquement de la responsabilité des femmes. » Dayna SYKES, USW, États-Unis*

➤ Intégrer les jeunes femmes:

L'implication dynamique des jeunes femmes a été l'un des points forts de la Conférence des femmes.

*« Nous devons absolument prouver que des réformes sont possibles et que nous sommes en mesure d'accélérer le changement et d'aller de l'avant. Nous demandons le respect, vous ne nous intimidez pas ! Ne nous sous-estimez pas. Nous sommes fortes. Nous sommes capables de grandes choses. Nous sommes le monde ! » Nassima El Guennouni, FNTE/UMT, Maroc*



Elles ont réaffirmé l'importance d'inclure les jeunes femmes à tous les niveaux, même aux plus hautes fonctions. Pour que les syndicats puissent réellement prendre en compte leurs points de vue et leurs préoccupations, aujourd'hui comme demain, leur présence est déterminante.



*« En tant que jeunes femmes, nous avons besoin d'écoles syndicales en faveur des femmes, car elles représentent l'outil le plus efficace pour atteindre les endroits où les femmes ne sont pas représentées, et en particulier les jeunes femmes. Cette éducation doit être assurée en continu, et couvrir un éventail complet de choses pour permettre aux femmes de devenir de puissantes leaders. »* Leticia PAYANO  
ALCÁNTARA, Federación Nacional de Trabajadores Industriales – FENTI

Les jeunes femmes ont appelé les syndicats à faire en sorte que les contraintes liées à la reproduction ne pèsent pas uniquement sur les femmes. Le droit à la protection de la maternité doit être mieux respecté. Il est temps également de se battre pour la reconnaissance du congé parental. Et de mettre fin aux inégalités de rémunération.

Les responsabilités familiales et le travail domestique restent l'apanage des femmes, elles ont donc besoin de plus de temps. Le recours aux nouvelles technologies devrait permettre une répartition plus équitable des gains financiers et du temps et conduire à une réduction du temps de travail.

Les jeunes participantes ont appelé les syndicats à poursuivre la lutte pour le travail décent en faveur des jeunes travailleurs, et plus particulièrement des travailleuses. Dans un monde du travail en mutation, l'apprentissage tout au long de la vie et le recyclage sont, et seront, essentiels pour permettre aux femmes de s'adapter aux nouvelles exigences du monde du travail.

Les syndicats doivent s'impliquer activement pour répondre à ces préoccupations, non seulement pour faire progresser la justice sociale mais aussi pour convaincre les jeunes travailleurs de l'importance de la syndicalisation. Les syndicats doivent établir et mettre en œuvre des politiques de discrimination positive en faveur d'une participation active des jeunes à tous les niveaux des structures syndicales. Ils doivent également s'adapter aux modes de communication et d'action des jeunes travailleurs.

➤ **L'importance cruciale de la représentation féminine au sein des instances dirigeantes des syndicats :**

*« Il sera difficile aux hommes de nous faire de la place. Comment pouvons-nous [les femmes] saisir les opportunités qui s'offrent à nous ? Comment pouvons-nous maximiser ces opportunités ? Et comment exploiter même les plus insignifiantes de ces opportunités ? N'attendons pas qu'on nous les serve sur un plateau d'argent ! C'est à nous de prendre les devants ! Nous devons faire pression. Nous devons établir des réseaux avec les femmes. Nous devons être des sources d'inspiration pour nous-mêmes. La chance ne tombe pas du ciel, il faut aller à sa rencontre. Et ce quelle que soit votre formation, quoi qu'en disent les dispositions de notre constitution, ou d'éventuelles politiques en faveur de l'inclusion et de la diversité politique ! Passons à l'action ! L'heure est venue d'agir. »* Vida BREWU, Ghana Mine Workers' Union – GMWU, Ghana



L'absence de modèles féminins est l'un des obstacles à l'inclusion des femmes au sein des instances dirigeantes des syndicats. Les travailleuses ne parviennent pas à s'identifier à des organisations dirigées par une équipe vieillissante, et composée essentiellement d'hommes. Il faut donner davantage de visibilité aux femmes dirigeantes afin d'attirer plus de travailleurs dans la sphère syndicale, et leur présence dans les médias, en particulier sur les réseaux sociaux, est décisive.

Le fait de montrer des femmes à des postes de décision et de direction envoie un message fort aux autres femmes : « Oui, c'est possible ! »

Les participantes ont également appelé à une direction plus inclusive et respectueuse dans nos syndicats. Deux valeurs se dessinent comme étant essentielles : la solidarité et l'encadrement.

Les femmes dirigeantes présentes à la conférence ont souligné l'importance de la formation et de la transmission des connaissances institutionnelles et professionnelles à des femmes plus jeunes afin de leur permettre de progresser au sein du syndicat.

*« Un leader ne reste pas éternellement à sa place. J'estime qu'il est important d'encadrer les autres ; nous devons être des mentors. Nous devons être présents pour aider les autres, nous devons leur montrer la voie. »* Jane RAGOO,  
**Confédération des Travailleurs des Secteurs Public et Privé – CTSP, Maurice**



Les participantes ont évoqué le besoin constant de maintenir des quotas ou des objectifs afin de garantir la participation des femmes dans les structures de direction, et plusieurs dirigeantes présentes à la conférence ont souligné qu'elles ne seraient pas là où elles sont aujourd'hui si des quotas n'avaient pas obligé des hommes à céder leur place à des femmes.

Il convient d'identifier et d'encourager des femmes leaders potentielles. Pour que des femmes soient élues dirigeantes, la transparence dans les processus électoraux est essentielle. Trop souvent, la sélection des candidats s'opère dans des espaces de discussion informels où les femmes ne sont pas représentées.

#### ➤ Le rôle des structures dédiées aux femmes :

Au sein des syndicats, des structures distinctes dédiées aux femmes sont encore nécessaires afin de leur permettre de développer leurs idées et leur confiance à l'abri des jugements masculins, et se sentir épaulées dans leurs luttes personnelles au sein du syndicat et lorsqu'elles font face à la violence et au harcèlement.

Les hommes ont développé leurs propres modes de socialisation et de mise en réseau, jouant un rôle clé dans la prise de décisions. Consciemment ou inconsciemment, les femmes sont souvent exclues de ces

espaces. La création d'espaces réservés aux femmes dans les syndicats laisse à ces dernières la possibilité d'établir des liens et former des réseaux.

Mais la présence de structures dédiées aux femmes n'est pas une raison pour que les organes de décision excluent de leurs débats et décisions les questions auxquelles elles se heurtent. La promotion de l'égalité entre hommes et femmes ne relève pas uniquement des structures de femmes, mais de tous les acteurs au sein du syndicat.

➤ **Répondre aux préoccupations des femmes et défendre leurs droits :**

Les inégalités salariales, le sexisme et la discrimination, le non-respect de la protection de la maternité, du congé parental, les horaires de travail flexibles et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la violence et le harcèlement, l'adaptation des équipements de travail pour les femmes, l'installation d'équipements sanitaires et de vestiaires pour les femmes : tous ces aspects doivent devenir des priorités pour les syndicats et être intégrés aux revendications soumises lors des négociations collectives.



*« Impliquons-nous dans les questions abordées lors des réunions du conseil tripartite, pour que nos préoccupations parviennent jusqu'au gouvernement. Si nous restons silencieuses, personne ne parlera en notre nom. Et les questions qui nous concernent seront occultées. »*, Yuyi SIKANANU, National Union of Building, Engineering & General Workers - NUBEGW, Zambia

➤ **Faire de l'avenir du travail une opportunité pour les femmes :**

L'arrivée des nouvelles technologies et les transformations de nos lieux de travail se répercutent de façon distincte sur les femmes et sur les hommes.

Ces transformations pourraient représenter une formidable occasion de réduire les inégalités de genre dans le monde du travail : l'accès des femmes aux emplois qui exigeaient auparavant de la force physique, une plus grande flexibilité des horaires de travail. Cependant, si rien n'est fait pour remédier aux causes profondes des inégalités entre hommes et femmes et aux préjugés qui sont à l'origine de la discrimination à l'égard des femmes, l'Industrie 4.0 ne sera rien d'autre qu'un énième piège pour les femmes dont la situation dans le monde du travail sera appelée à se détériorer.

*« L'Industrie 4.0 doit figurer à l'ordre du jour, notamment quand les femmes sont directement concernées. Nous devons soulever la question de la formation. [...] Nous devons faire partie de la discussion autour de l'Industrie du futur et être présentes pour nous autres, surtout les femmes, afin de pouvoir faire la différence. »* Christine OLIVIER, National Union of Metalworkers of South Africa – NUMSA, Afrique du Sud



Voir [ICI](#), la présentation de Fanja Rasolomanana : *Industrie 4.0 : impacts sur les travailleuses dans nos industries et moyens offerts aux syndicats pour y répondre*

La faible présence des femmes dans les emplois liés aux STIM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques) est un obstacle de taille qui les empêche de profiter des possibilités offertes par l'Industrie 4.0 en matière d'emploi. Les syndicats peuvent aider à inverser cette tendance. De nombreuses femmes quittent les emplois STIM en raison du sexisme témoigné à leur égard et du manque de reconnaissance de leurs compétences. Le fait de ne pouvoir bénéficier d'horaires de travail flexibles et trouver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée les empêche également de conserver leur emploi dans ces domaines. La protection et la défense des droits des femmes dans les disciplines STIM devraient devenir une priorité pour les syndicats.

Voir [ICI: la](#) présentation de Lina Andersson (Unionen): *Les femmes dans les disciplines STEM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques) : le rôle des syndicats face aux défis actuels et futurs*

### **Faire avancer le programme de transformation grâce à l'action d'IndustriALL**

Dans la perspective du Congrès d'IndustriALL en octobre, les participantes ont adopté à l'unanimité une [résolution](#) exigeant que le Plan d'action d'IndustriALL pour 2020-2024 intègre l'égalité entre les genres, la diversité et la promotion des droits des femmes dans toutes les activités et actions de l'organisation. Les recommandations formulées dans le cadre de la Conférence des femmes invitent IndustriALL à œuvrer aux côtés de ses affiliés pour mettre au point un programme de transformation qui leur permettra de s'adapter à l'évolution du monde du travail. Les femmes font partie de ces transformations en cours et seront affectées différemment des hommes. C'est pourquoi les syndicats doivent leur permettre de participer à la prise de décisions et de mesures en vue de relever ces défis.

Les syndicats doivent s'adapter et se montrer inclusifs, et IndustriALL devrait donner l'exemple. C'est pourquoi les participantes ont appuyé la poursuite des efforts visant à intensifier la participation et la représentation des femmes à tous les niveaux d'IndustriALL.



*« J'ai la certitude qu'IndustriALL se heurtera à des défis de taille lors du Congrès : notre organisation doit arborer un visage plus jeune et plus féminin [...] Nous devons débattre ensemble du type de syndicat auquel nous aspirons pour l'avenir. Car le modèle actuel est vieillissant et ne répond pas à nos besoins. »* Lucineide VARJÃO SOARES, Confederação Nacional dos Ramos Químicos da Central Unica dos Trab. – CNQ/CUT