

Le rôle des femmes dans les négociations collectives

Module **2**

Renforcer la participation des femmes dans la vie syndicale

2 Le rôle des femmes dans les négociations collectives

Module 2 Sommaire

2.0 Introduction au module..... 4

2.1 Négociations et conventions collectives 6

A2.1 Négociations et conventions collectives dans le secteur du transport..... 7

A2.2 Familiarisation avec l'équipe de négociation collective dans votre syndicat 9

A2.3 Comment établit-on une convention collective ? 11

2.2 Identification des problèmes de genre dans le cadre des négociations collectives 13

A2.4 Quels problèmes affectent les travailleurs sur le lieu de travail?..... 15

A2.5 Hiérarchie des problèmes liés au genre sur le lieu de travail pour l'agenda des négociations collectives 17

2.2.1 Problèmes liés au genre dans les conventions collectives| équilibre entre vie professionnelle et vie privée..... 19

A2.6 Évaluation des opportunités et risques inhérents à l'équilibre travail/vie privée 21

A2.7 Soulever les problèmes liés au genre et à l'équilibre travail/vie privée dans les négociations collectives 23

A2.8 Pourquoi les problèmes liés au genre et l'équilibre travail/vie privée sont-ils importants dans les négociations collectives? 25

2.3 Comment négocier?..... 27

A2.9 Identification des compétences en tant que partenaire de négociation 29

A2.10 Familiarisation avec différents styles et tactiques de négociation..... 31

A2.11 Identification d'intérêts divergents..... 33

A2.12 Préparation des négociations 35

A2.13 Considérations pratiques au moment de rejoindre une équipe de négociation collective..... 37

2.3.1 Suivi des négociations 39

A2.14 Réflexions sur le processus de négociation 41

Etablir de fermes perspectives futures dans les négociations collectives pour l'égalité entre les sexes, montrera que l'industrie des transports a l'intention de se moderniser et de s'adapter aux besoins d'un nombre croissant de travailleuses.



Introduction au Module

Jadis, les préoccupations et intérêts des travailleuses des transports étaient souvent relégués en fin de liste des négociations collectives - à l'exception, peut-être, des congés de maternité. Dans le secteur des transports, récemment encore dominé par les hommes, les programmes de négociations traditionnels (conditions de travail, santé et sécurité, rémunération) étaient abordés sans implication des femmes ni considération pour les problématiques liées à l'égalité des genres.

Avec la 'féminisation' de l'industrie des transports, les besoins et intérêts du personnel ont évolué. Les syndicats jouent un rôle clé dans la cartographie de ces changements, en reconnaissant les besoins et intérêts émergents des travailleuses ainsi qu'en veillant à la mise en place de solutions via des conventions collectives. Ces dernières sont, en effet, la seule façon d'obtenir des accords contraignants à long terme au bénéfice de tous les travailleurs des transports.

Le deuxième module du programme de formation sur l'égalité des genres de l'ETF porte sur le *rôle des femmes* dans les négociations collectives. Il permettra au groupe-cible de mieux connaître ses droits et avantages sur le lieu de travail et de mieux connaître le pouvoir des négociations collectives pour les préserver. Le Module 2 vise également à générer un débat axé sur les problèmes liés au genre dans les programmes de négociation collective. En effet, si les négociations collectives n'incluent pas des perspectives formelles pour l'avenir pour l'égalité entre les sexes, l'industrie des transports manquera l'occasion de se moderniser et de s'adapter aux besoins d'un nombre croissant de travailleuses. En ce qui concerne la promotion des femmes dans les groupes de négociation collective, il conviendra de mener le Module 2 en parallèle avec le Module 1: si le premier module du programme de formation vise à renforcer l'assurance et à suggérer des solutions pour les femmes soucieuses de s'investir davantage dans les activités syndicales, le deuxième donne une brève opportunité de revisiter le cheminement des femmes dans cette direction en se focalisant davantage sur les aspects fondamentaux du processus de négociation collective ainsi que sur les opportunités offertes aux femmes pour rejoindre des groupes de négociation collective.

Le Module 2 part du principe qu'un meilleur lieu de travail optimisera considérablement la qualité des conditions de travail pour toutes les travailleuses des transports. Il postule également que les besoins et intérêts des travailleuses des transports sont ceux de tous les hommes et femmes actifs au sein de ce secteur. Dans ce contexte, le module traite le cas particulier de l'équilibre travail/vie privée et l'explore sous la perspective du genre. Il reconnaît que les hommes sont tout autant concernés par le problème vu qu'ils commencent à assumer davantage de responsabilités familiales dans leur vie quotidienne, par exemple.

Ce module est structuré en 3 chapitres, avec un sous-chapitre pour les chapitres 2.2 et 2.3. Il inclut des activités qui devraient faciliter la gestion et la compréhension de la thématique.

À l'instar du Module 1, ce module commence par une approche générale qui vous invite, vous et vos collègues, à acquérir en premier lieu quelques connaissances fondamentales sur les négociations collectives dans votre pays, secteur et entreprise. Les questions telles que la représentation syndicale et les droits de négociation à l'échelle de l'entreprise se reflètent dans les activités et exemples de ce chapitre. Il est essentiel que vous et vos collègues compreniez les niveaux et mécanismes de négociation qui peuvent s'appliquer sur votre lieu de travail. Lorsque vous maîtriserez ce type de connaissances, il sera bien plus simple de promouvoir le traitement des problèmes liés au genre dans le cadre des négociations d'entreprise.

Le chapitre 2.2 tente d'identifier les problèmes qui vous affectent, vous et vos collègues, et vous incite à établir une distinction entre les problèmes communs à tous les collègues sur votre lieu de travail et ceux qui affectent plus particulièrement les travailleuses. Il vous demande ensuite de classer les problèmes de genre sur votre lieu de travail par ordre de priorité avant de prendre des mesures pour les mettre en valeur lors de négociations collectives. Le sous-chapitre 2.2.1 va un peu plus loin. Une fois les priorités identifiées, il vous explique comment solliciter l'attention de l'équipe de négociation syndicale puis de l'employeur envers votre problème. Ce chapitre prend l'exemple de l'équilibre travail/vie privée, et ce, pour diverses raisons. Pour commencer, vous et vos collègues pourrez ainsi préparer plus aisément votre contribution au processus de négociation. Mais surtout, ce choix permet de sensibiliser les participants à l'équilibre travail/vie privée, qui a gagné en importance ces dernières années chez les travailleurs des transports, qu'ils soient mobiles, non mobiles, masculins ou féminins. Le moment est venu pour les syndicats et leur adhérent d'unir leurs forces afin de consolider cette dimension de l'ordre du jour des négociations collectives pour ainsi s'assurer que l'équilibre travail/vie privée profite à tous les travailleurs.

Le chapitre 2.3 examine divers aspects fondamentaux du processus de négociation, des compétences à la tactique, en passant par les styles de négociation. Il présente à vos collègues et à vous-même, des mécanismes simples pour aider et encourager les femmes soucieuses de rejoindre des équipes de négociation syndicale à faire un choix pertinent. Évaluer ses compétences et qualités de négociateur, trouver des façons de les améliorer si nécessaire, se familiariser au mode d'évaluation du processus de négociation et de ses résultats, progresser au mieux, être conscient du temps et des efforts requis,... tous ces aspects sont abordés un par un dans le cadre d'activités et d'exemples simples. Ce chapitre part du principe que les syndicats eux-mêmes devront mener une formation et une préparation en profondeur sur les équipes de négociation syndicale, vu que ces processus devraient être intrinsèquement liés aux spécificités de votre lieu de travail ainsi qu'à l'histoire et à la tradition de votre syndicat concernant les négociations collectives.

Le module 2 est basé en grande partie sur l'atelier compétences qui comporte la méthodologie de cette formation. Les ateliers  AC4 à  AC8 donnent de précieuses indications au formateur sur la façon de gérer diverses de ce module, tandis que les ateliers  AC9a à  AC9d doivent être utilisés directement par les participants lorsqu'ils mènent les activités des chapitres 2.2.1 et 2.3.



2.1 Négociations et conventions collectives

En choisissant de suivre le Module 2 avec vos collègues, vous avez décidé de connaître vos droits sur le lieu de travail, d'évaluer si l'égalité des genres est solidement étayée par les négociations collectives au sein de votre entreprise et d'explorer les possibilités disponibles pour aboutir à une convention collective répondant à tous les besoins et intérêts des travailleuses sur votre lieu de travail.

Comme lors des premières activités du Module 1, vous devrez connaître les bases pour bien aborder le thème central de ce module. Il est important de comprendre clairement le processus de négociation collective en vigueur pour vous et vos collègues, de savoir qui y participe et comment il s'intègre au niveau du secteur, au niveau des activités de l'entreprise et au niveau national. Votre entreprise est peut-être organisée sur la base de différents syndicats. Il est donc important de savoir lesquels détiennent les droits de négociation en votre nom, ainsi que les critères d'attribution de ces droits. C'est l'objectif de l'Activité A1.1. Avec l'Activité A2.2, vous explorerez le mode de création des équipes de négociation collective au sein de votre entreprise ainsi que les procédures en place pour faire élire ou nommer des femmes en tant que membres des groupes de négociation syndicale. L'Activité A2.3 propose une façon très concrète de réviser les notes et informations collectées lors des activités précédentes. Elle vous aide à résumer et visualiser l'ensemble, de sorte que vous puissiez situer clairement la place de votre convention dans le contexte des droits de négociation au sein de votre pays.

Étant donné que ce chapitre du Module 2 vise l'acquisition et la structuration de connaissances (voir plus haut), deux de ses trois activités nécessitent certains préparatifs ainsi qu'une collecte d'informations au préalable, ou bien l'intervention du délégué syndical de votre lieu de travail. Si vous choisissez d'inviter un délégué syndical à vos sessions de formation, il ou elle devra préparer par écrit les informations requises pour les diverses activités et les remettre à la fin de chaque activité. Ces informations devront au moins évoquer les aspects suivants :

- législation relative aux négociations collectives dans votre pays ;
- niveau d'exécution des négociations collectives ;
- partenaires sociaux représentatifs - côté syndicats et côté employeur - impliqués aux différents stades du processus, ainsi que le mode d'acquisition de ces droits de représentation ;
- thèmes concernés par les négociations collectives (conformément à la loi), répertoriés d'après les différents niveaux : pays, secteur et entreprise.

Les trois activités de ce chapitre établissent, dans une certaine mesure, des corrélations entre elles, dans le sens où l'activité A2.3, par exemple, repose en partie sur les résultats de l'Activité A2.2. Nous vous recommandons tout particulièrement de noter et conserver avec soin les conclusions des diverses activités dans votre journal d'apprentissage car elles joueront un rôle essentiel pour la suite de ce module.

Pour intégrer les problèmes liés à l'égalité des genres dans les négociations, vous devez savoir par où commencer, où agir et qui habiliter pour faire progresser vos revendications.



Négociations et conventions collectives dans le secteur du transport

Avant la session de formation:

Cette activité comporte des questions qui nécessitent une préparation. Vous pouvez distribuer des copies de l'Activité A2.1 aux participants avant la session, en leur demandant d'effectuer des recherches et de préparer les réponses aux questions. Vous pouvez aussi inviter un délégué syndical pour discuter des thèmes abordés. N'oubliez pas de lui remettre une copie de cette activité à l'avance afin qu'il/elle puisse préparer les réponses.

Pendant la session de formation:

Demandez aux participants de former un groupe pour partager les informations préparées pour la Tâche 1.

Équipement et matériel:

Papier, stylos, copies de l'Activité A2.1 et fiche d'information préparée par le délégué syndical

Temps imparti pour la Tâche 1

1 heure 30 minutes

Temps imparti pour la Tâche 2

5 - 10 minutes

Abordez les questions suivantes avec votre représentant syndical ou utilisez les informations que vous avez récoltées avant la session de formation:

Tâche 1

1. Comment comprenez-vous les termes 'négociation collective' et 'convention collective' ?
2. En quoi consistent les démarches de négociation collective dans la législation de votre pays ?
3. Qui est impliqué aux différents niveaux des négociations collectives? (niveaux national, sectoriel, de l'entreprise, du lieu de travail)
4. Qui est impliqué côté syndicat(s) et quels sont les critères de représentation syndicale ?
5. Existe-t-il une convention collective sur votre lieu de travail/ au sein de votre entreprise ? Si oui, veuillez à disposer d'une copie.
6. Quel est l'historique de votre convention collective ? Comment votre syndicat y a-t-il abouti ?
7. Comment se profile le processus de négociation sur votre lieu de travail/au sein de votre entreprise ?
8. Comment les conventions collectives sont-elles appliquées sur votre lieu de travail / dans votre entreprise ?

Résumez vos réponses aux questions dans le journal d'apprentissage.

Tâche 2

À la fin de cette activité, vous devriez:

- avoir une compréhension commune de la négociation collective en tant que processus ;
- connaître les différents niveaux de négociation collective dans votre pays ;
- être au courant de la convention collective conclue pour votre lieu de travail.

Et ensuite?

N'oubliez pas de consigner vos conclusions dans le journal d'apprentissage. Elles vous seront très utiles lors de l'Activité A2.3. Assurez-vous d'apporter votre convention collective aux prochaines sessions de formation car vous en aurez besoin pour de nombreuses autres activités, comme les Activités A2.4 et A2.7.



Pour vous aider à mieux structurer vos réponses et conclusions de la Tâche 1

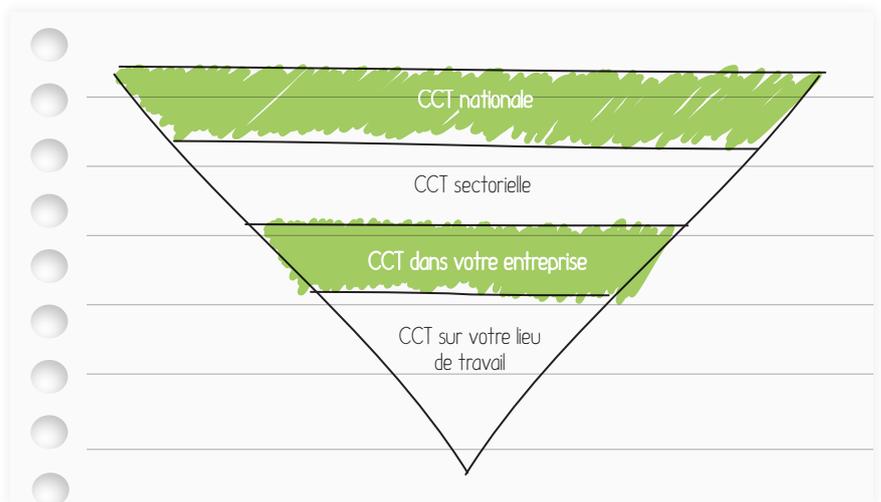
Pour vous aider à mieux structurer vos réponses et conclusions de la Tâche 1, rassemblez les informations sous la forme d'un **tableau**. Pour la question 3 de la Tâche 1, structurez vos informations dans un **diagramme**.

Vous trouverez ci-contre un exemple de **tableau** basé sur les questions de la Tâche 1, ainsi qu'un exemple de **pyramide** pour mieux illustrer les niveaux de négociation collective dans votre pays (question 3).

A2.1 Tableau sur les négociations et conventions collectives (CCT= Conventions Collectives de Travail) dans le secteur du transport

Questions	Réponses
1. Comment comprenez-vous les termes 'négociation collective' et 'convention collective' ?	
2. En quoi consistent les démarches de négociation collective dans la législation de votre pays ?	
3. Etc.	

A2.1 Pyramide des niveaux de négociation collective dans votre pays





A2.2

Activité

Familiarisation avec l'équipe de négociation collective dans votre syndicat

Avant la session de formation:

Cette activité comporte des questions qui nécessitent une préparation. Vous pouvez distribuer des copies de l'Activité A2.2 aux participants avant la session, en leur demandant d'effectuer des recherches et de préparer les réponses aux questions. Vous pouvez aussi inviter un délégué syndical pour discuter des thèmes abordés. N'oubliez pas de lui remettre une copie de cette activité à l'avance afin qu'il / elle puisse préparer les réponses.

Pendant la session de formation:

Demandez aux participants de former un groupe pour partager les informations préparées pour la Tâche 1. Si un représentant syndical participe, elle/il devra rester pendant toute la durée de cette session. La tâche 2 s'effectue en session plénière.

Équipement et matériel:

Papier, stylos, copies de l'Activité A2.2 et fiche d'information préparée par le délégué syndical.

Temps imparti pour la Tâche 1

30 minutes

Temps imparti pour la Tâche 2

15 - 30 minutes

Temps imparti pour la Tâche 3

5 - 10 minutes

Abordez les questions suivantes avec votre représentant syndical ou utilisez les informations que vous avez récoltées avant la session de formation:

Tâche 1

1. Quelles sont les règles régissant les équipes de négociation collective au sein de votre syndicat (élections, mandat, désignation, etc.) ?
2. Comment les équipes de négociation collective sont-elles établies sur votre lieu de travail / dans votre entreprise ?
3. L'équipe de négociation de votre syndicat comporte-t-elle des femmes ?
4. Comment pourriez-vous en devenir membre ou participer à son action ?

En vous basant sur les résultats de la Tâche 1, concertez-vous afin de déterminer si les femmes sont suffisamment impliquées dans le processus de négociation collective sur votre lieu de travail / dans votre entreprise.

Tâche

2

Si non, quelles mesures pratiques vous et votre syndicat pourriez-vous prendre pour améliorer la situation ?

Résumez vos conclusions dans le journal d'apprentissage.

Tâche 3

À la fin de cette activité, vous devriez avoir:

- une meilleure compréhension du mode de formation des équipes de négociation collective dans votre syndicat et / ou sur votre lieu de travail ;
- une meilleure compréhension des possibilités d'améliorer la participation des femmes au processus.

Et ensuite?

Conservez soigneusement vos conclusions dans le journal d'apprentissage. Elles seront utiles pour les activités ultérieures. Vous pourriez d'ores et déjà déterminer les possibilités de contribuer aux actions des équipes de négociation collective dans votre syndicat / sur votre lieu de travail. À quel niveau cet engagement pourrait-il se situer ? Pensez aux avantages qui pourraient en résulter pour vos collègues et le syndicat sur votre lieu de travail.



Pour vous aider à avoir une image plus claire des équipes de négociation collective dans votre syndicat

Pour vous aider à avoir une image plus claire des équipes de négociation collective dans votre syndicat / sur votre lieu de travail, rassemblez vos conclusions de la Tâche 1 dans une *fiche d'information*. Pour la Tâche 2, regroupez vos réponses et conclusions dans une *liste relative aux démarches susceptibles d'améliorer l'implication des femmes dans les négociations collectives*.

Attention!

Le contenu de la *liste* ci-contre n'est fourni qu'à titre d'exemple. Vos résultats peuvent se révéler différents, dans la mesure où ils refléteront la situation de votre lieu de travail.

A2.2. Fiche d'information sur les équipes de négociation collective dans votre syndicat / sur votre lieu de travail

Questions	Réponses
1. Quelles sont les règles régissant les équipes de négociation collective au sein de votre syndicat (elections, mandat, désignation, etc.) ?	
2. Comment les équipes de négociation collective sont-elles établies sur votre lieu de travail/dans votre entreprise ?	
Etc.	

A2.2. Liste des démarches susceptibles d'améliorer l'implication des femmes dans les négociations collectives.

Étapes	Questions	Thèmes / Idées
1.	Quel résultat souhaitez-vous obtenir?	• Davantage de femmes dans les équipes de négociation collective ;
2.	Priorités	• Davantage de femmes dans les équipes de négociation collective ;
3.	Comment atteindrez-vous vos objectifs prioritaires ? Quel est votre plan d'action?	Intégration des femmes dans les équipes de négociation collective : • Avec vos collègues et le délégué syndical de votre lieu de travail, voyez qui vous représente au sein de l'équipe de négociation collective ; • Discutez ensemble et énumérez les avantages qu'apporterait un surcroît de femmes dans l'équipe de négociation collective ; • Identifiez les candidates potentielles et voyez comment vous pouvez les intégrer ; • Déterminez ensemble les principaux problèmes liés au genre que l'équipe de négociation collective devrait inscrire à l'ordre du jour des négociations.
4.	Lorsque vous savez COMMENT concrétiser les priorités fixées, déterminez: Qui assure la coordination du plan d'action ? Qui fait quoi et quand ?	Rassemblez vos collègues et : • affectez quelqu'un à la coordination du plan ; • répartissez les tâches ; • établissez un échéancier pour la réalisation du plan.
5.	Qui devez-vous contacter, à qui devez-vous parler, quels seront vos alliés, etc. ?	Contactez votre syndicat, les membres du syndicat que vous souhaitez représenter à l'avenir ou votre réseau. Aidez-vous des activités A1JO et A1LI.
6.	Autres considérations	Y a-t-il des problèmes susceptibles d'empêcher une femme d'être candidate, par exemple certaines attitudes sur le lieu de travail ou un manque de temps pour que des collègues féminines puissent relever le défi ?



Comment établit-on une convention collective?

Avant la session de formation:

Aucune préparation n'est nécessaire pour cette activité. Apportez les notes de votre journal d'apprentissage concernant l'Activité A2.1, question 2.

Pendant la session de formation :

Rassemblez les participants en petits groupes pour mener la Tâche 1. La Tâche 2 s'effectue en session plénière.

Équipement et matériel:

Papier, stylos et copies de l'Activité A2.2 ainsi que de  l'AC9a.

Temps imparti pour la Tâche 1

15 - 20 minutes

Temps imparti pour la Tâche 2

20 - 30 minutes

Temps imparti pour la Tâche 3

5 - 10 minutes

En petits groupes, lisez les notes de votre journal d'apprentissage concernant l'Activité A2.1, question 2 sur les étapes du processus de négociation collective.

Tâche 1

Identifiez ensuite les mots-clés utilisés pour décrire le déroulement des négociations collectives d'après votre législation nationale. Écrivez chaque mot-clé sur une fiche ou une feuille de papier.

Lorsque toutes vos fiches sont prêtes, faites-en un diagramme avec des flèches pour les relier entre elles.

À la fin de cette activité, vous devriez avoir:

- compris que les conventions collectives ne sortent pas du néant mais doivent suivre un processus de négociation et peuvent s'accompagner de certaines actions si nécessaire.

Et ensuite?

Comme il s'agit d'une activité de recherche, conservez soigneusement vos notes : elles vous seront utiles en tant qu'informations de fond pour toutes les activités de ce Module.

En session plénière, partagez les diagrammes de chaque groupe et discutez de ce que vous avez appris sur ce processus de négociation.

Tâche 2

Intégrez le diagramme des mots-clés dans votre journal d'apprentissage.

Tâche 3



A2.3

Exemple

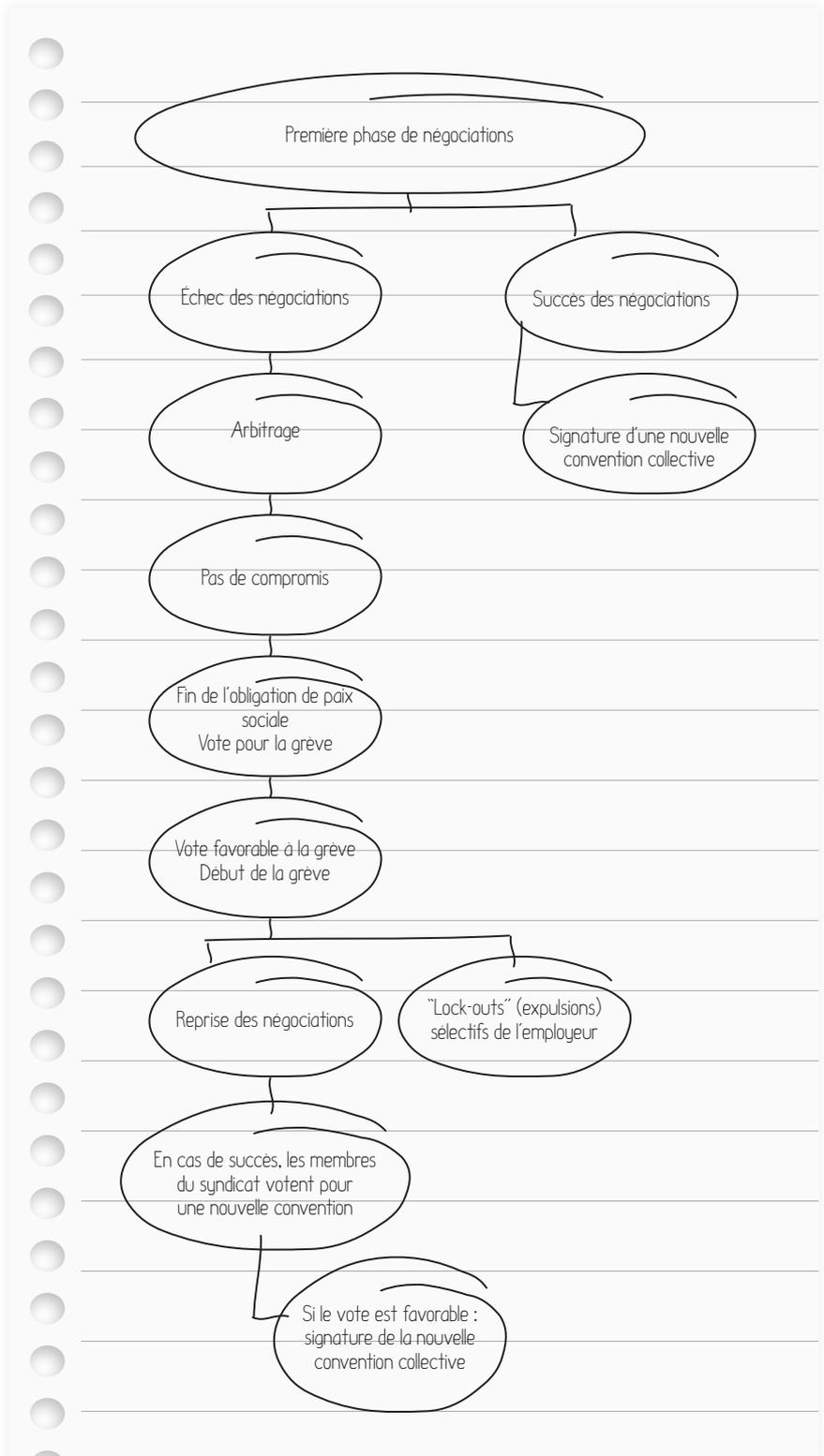
Pour vous aider à mieux présenter les mots-clés identifiés lors de la Tâche 1

Pour vous aider à mieux présenter les mots-clés identifiés lors de la Tâche 1, notez vos réponses sur des fiches ou feuilles de papier et structurez-les dans un *diagramme de mots-clés*.

Attention!

Le *diagramme* ci-contre n'est fourni qu'à titre d'exemple, votre *diagramme* de mots-clés peut se révéler différent selon le processus de négociation collective prévu par votre législation nationale. Vous trouverez une version plus détaillée de cet exemple dans l'AC9a.

A2.3 Diagramme de mots-clés sur les étapes du processus de négociation collective





2.2 Identification des problèmes de genre dans le cadre des négociations collectives

Quels problèmes affectent les travailleuses sur votre lieu de travail ? Ces problèmes sont-ils différents de ceux des travailleurs ? Affectent-ils une part importante du personnel ? Lesquels peuvent être abordés au niveau de la négociation collective ?

Ce chapitre du Module 2 entend vous aiguiller vers les réponses à certaines de ces questions. En effet, personne n'est mieux placé que vous pour appréhender les particularités de votre lieu de travail et pour les associer de façon constructive au processus de négociation collective.

Comme expliqué dans l'introduction de ce module, le transport est une industrie traditionnellement dominée par les hommes, de sorte que les problèmes liés au genre ont été bien trop souvent réduits aux droits de maternité tandis que les éléments classiques de négociation, comme la santé, la sécurité et la rémunération, étaient généralement abordés sous une perspective exclusivement masculine. Cela dit, certains besoins habituellement associés aux travailleuses ne sont plus l'apanage des femmes car les hommes ont aussi besoin d'opportunités pour prendre part à leurs responsabilités familiales. Il faut donc encourager les employeurs à reconnaître l'importance de l'équilibre travail/vie privée, de la paternité et du congé parental, des horaires adaptés et d'un meilleur accès au travail à temps partiel.

L'Activité A2.4 doit justement vous aider à identifier les problèmes auxquels vos collègues sont confrontés, tout en les analysant succinctement sous une perspective plus générale afin de déterminer s'ils affectent à la fois les femmes et les hommes. L'Activité A2.5 vous incite à déterminer ensemble les problèmes de genre les plus importants du point de vue de votre lieu de travail. Les deux activités sont élaborées l'une par rapport à l'autre et bien qu'elles ne requièrent aucune préparation, elles dépendent dans une très large mesure des notes prises au préalable dans votre journal d'apprentissage.

Pour conclure, ce chapitre propose une technique d'apprentissage simple : identifier les problèmes liés au genre sur le lieu de travail pour les intégrer à votre convention collective et les classer par ordre de priorité.

Un meilleur lieu de travail pour les femmes est un meilleur lieu de travail pour tous!

Nul n'est mieux placé que vous pour
appréhender les particularités de votre
lieu de travail et pour les associer
de façon constructive au processus
de négociation collective !



A2.4

Activité

Quels problèmes affectent les travailleurs sur le lieu de travail ?

Avant la session de formation:

Aucune préparation n'est nécessaire pour cette activité.

Pendant la session de formation:

Rassemblez les participants en petits groupes pour discuter de la Tâche 1. Si le groupe de participants est mixte, les hommes et les femmes seront séparés en groupes distincts. Si les participants ne sont que des femmes, l'un des groupes répondra à la Tâche 1 sous sa perspective (féminine) tandis que l'autre adoptera une perspective masculine. La Tâche 2 s'effectue en session plénière.

Équipement et matériel:

Papier, stylos, copies de l'Activité A2.4 et de votre convention collective.

Temps imparti pour la Tâche 1

15 - 30 minutes

Temps imparti pour la Tâche 2

20 - 30 minutes

Temps imparti pour la Tâche 3

5 - 10 minutes

Tâche 1 Discutez en petits groupes de la question suivante.

- Quels sont vos intérêts et besoins sur le lieu de travail ?

Dans chaque groupe, notez les intérêts / besoins identifiés sur différentes fiches ou feuilles de papier. Ensuite, selon la nature de votre groupe (masculin ou féminin), dessinez une femme ou un homme et collez vos fiches sur ce dessin.

Tâche 2 En session plénière, présentez vos dessins aux autres groupes.

Puis répondez ensemble aux questions suivantes :

1. Quels intérêts / besoins sont communs aux femmes et aux hommes sur le lieu de travail, et lesquels sont spécifiques aux femmes ?
2. Parmi ceux-ci, lesquels sont couverts par votre convention collective ?

Tâche 3 Résumez vos conclusions dans le journal d'apprentissage.

À la fin de cette activité, vous devriez comprendre:

- les intérêts divergents des femmes et des hommes sur le lieu de travail ;
- les intérêts et besoins communs ;
- les intérêts et besoins déjà intégrés à votre convention collective.

Et ensuite?

Gardez vos conclusions dans le journal d'apprentissage. Vos réponses de la Tâche 2, question 1, seront utiles pour l'Activité A2.5. Une fois que vous aurez identifié les intérêts / besoins communs et spécifiques aux hommes et aux femmes, vous aurez franchi une nouvelle étape dans la résolution des problèmes liés au genre sur votre lieu de travail dans le cadre des négociations collectives.



A2.4

Exemple

Pour vous aider à déterminer les problèmes qui affectent les travailleurs sur leur lieu de travail

Vous pouvez vous inspirer de la [liste de planification](#) ci-contre pour déterminer les problèmes qui affectent les travailleurs sur leur lieu de travail et créer vos fiches.

Attention!

Le contenu de [cette liste](#) n'est qu'un exemple des intérêts et besoins présents sur le lieu de travail et généralement intégrés dans les négociations collectives. La réalité de votre lieu de travail peut être différente.

A2.4 Liste relative aux intérêts et besoins des travailleurs sur le lieu de travail

Rémunération	Congés	Temps de travail
• égalité de rémunération ;	• congé annuel et vacances scolaires ;	• temps de travail établi et heures supplémentaires ;
• systèmes de bonus ;	• congé de maternité / paternité / parental ;	• travail à temps partiel ;
• classification des postes - femmes et hommes employés à certains postes.	• congé-éducation, congé de formation payé.	• congés pour se consacrer à sa famille.
Santé et sécurité	Responsabilités parentales	Carrière
• vestiaires et toilettes ;	• droits des femmes enceintes et des mères qui allaitent ;	• accès à la formation ;
• équipement de protection ;	• sécurité de l'emploi et retour au même poste après un congé de maternité ;	• égalité d'accès aux opportunités de promotion ;
• harcèlement et violence sur le lieu de travail.	• garde d'enfants.	• vie de famille en tant qu'obstacle.



A2.5

Activité

Hiérarchiser les problèmes liés au genre sur le lieu de travail pour les inclure au programme des négociations collectives

Avant la session de formation:

Aucune préparation n'est nécessaire pour cette activité. Apportez les notes de votre journal d'apprentissage concernant l'Activité A2.4, Tâche 2, question 1.

Pendant la session de formation:

La Tâche 1 s'effectue en session plénière. Rassemblez les participants en petits groupes pour discuter de la Tâche 2, tandis que la Tâche 3 s'effectuera de nouveau en session plénière.

Équipement et matériel:

Papier, stylos et copies de l'Activité A2.5.

Temps imparti pour la Tâche 1

10 - 15 minutes

Temps imparti pour la Tâche 2

20 minutes

Temps imparti pour la Tâche 3

20 - 30 minutes

Temps imparti pour la Tâche 4

5 - 10 minutes

En session plénière, revenez aux problèmes identifiés lors de l'Activité A2.4, Tâche 2, question 1, et prenez-en quelques-uns que vous estimez essentiels dans le contexte de l'égalité homme/femme.

1

Tâche

Chaque petit groupe doit ensuite choisir un problème

En petits groupes, examinez le problème choisi d'après les critères suivants:

2

Tâche

1. Qui est affecté par le problème ?
2. Est-il ressenti à grande échelle ? (De nombreux membres du syndicat veulent des solutions)
3. Est-il pri à cœur par les membres du syndicat ? (Les membres du syndicat mènent des débats passionnés à ce sujet et sont prêts à agir)
4. Est-il réaliste d'envisager une victoire? Peut-on inclure ce problème avec succès dans la convention collective ?
5. Y a-t-il des antécédents sur votre lieu de travail / dans votre entreprise concernant ce problème ?
6. Comment pouvez-vous amener ce problème à la table des négociations collectives ?

En session plénière, partagez vos conclusions avec l'autre groupe et classer les dans l'ordre - de 1 à 3 - dans lequel vous voudriez soumettre ces problèmes à votre équipe de négociation collective.

3

Tâche

Résumez vos conclusions dans le journal d'apprentissage.

4

Tâche

À la fin de cette activité, vous devriez:

- mieux comprendre les principaux problèmes liés au genre à inclure dans les négociations collectives.

Et ensuite?

Conservez soigneusement vos conclusions car elles vous seront utiles pour les Activités A2.9 - A2.12. Vous pouvez aussi soumettre ces problèmes au délégué syndical de votre lieu de travail.



A2.5

Exemple

Pour vous aider à réaliser la Tâche 2

Rassembler vos informations dans une *liste* qui vous aidera à effectuer la Tâche 2. Voir l'exemple ci-contre.

Attention!

Le contenu de cette *liste* ci-contre n'est fourni qu'à titre d'exemple. Vos conclusions peuvent se révéler différentes selon la situation sur votre lieu de travail et dans votre syndicat.

A2.5 Liste de priorités relatives au genre sur le lieu de travail

Problème : Accès à la formation	
Question	Réponses
1. Qui est affecté par le problème ?	De nombreuses femmes sur le lieu de travail car la formation est organisée les week-ends ou après les heures de travail.
2. Est-il ressenti à grande échelle ?	Oui, car de nombreuses travailleuses ne peuvent pas participer aux formations en dehors des heures de travail en raison de leurs tâches familiales.
3. Est-il pris à cœur par les membres du syndicat ?	Oui, certaines travailleuses n'ont pu obtenir un meilleur poste au sein de l'entreprise faute de ne pas avoir suivi de formation et de ne pas avoir étoffé leurs qualifications.
etc.	



2.2.1

Problèmes liés au genre dans les conventions collectives: équilibre entre vie professionnelle et vie privée

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée implique un certain contrôle des gens sur leur temps, leur lieu et leur mode de travail. Un équilibre travail/vie privée satisfaisant est atteint lorsque le droit à une vie accomplie dans le cadre et en dehors du travail rémunéré, est accepté et respecté en tant que norme, au bénéfice mutuel de l'individu, de l'entreprise et de la société au sens large.

Comme le travail fait partie de la vie, nous parlons en réalité d'un équilibre de vie. Cela dit, l'obtention d'un juste équilibre entre le travail et les autres aspects de la vie - s'occuper d'enfants ou de parents âgés, étudier, travailler au sein de sa communauté ou simplement voir ses amis - peut s'avérer difficile. Les entreprises se trompent souvent quand elles considèrent que la meilleure façon de répondre aux besoins d'équilibre travail/vie privée de leurs travailleuses est d'optimiser la flexibilité de leurs régimes et postes de travail. En effet, cette démarche peut réduire le stress inhérent à la charge d'enfants ou d'autres personnes dépendantes mais peut aussi exercer un impact négatif sur les travailleuses : non-intégration dans une formation professionnelle, absence de promotion, isolement par rapport aux équipes sur le lieu de travail et, en définitive, salaire moins élevé. D'un autre côté, des horaires de travail hautement flexibles peuvent s'avérer plus avantageux pour les employeurs que pour les travailleurs étant donné, par exemple, que les clients d'aujourd'hui veulent surtout un service adapté à leurs besoins. Dans ce contexte, une main-d'œuvre très flexible peut constituer la solution idéale pour un service 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. En prenant en compte tous ces éléments, la négociation collective joue un rôle-clé pour tourner l'équilibre travail/vie privée à l'avantage du travailleur. En réglementant les horaires et régimes de travail, les salaires et les congés, les conventions collectives revêtent une importance cruciale car elles délimitent la frontière entre le temps consacré au travail et à la vie privée. Les conventions collectives permettent aussi d'éviter que des travailleurs soient pénalisés- en termes de carrière et de rémunération - parce que leur développement personnel et leurs charges familiales demandent davantage de temps en dehors du travail.

Ce chapitre fait le point sur l'importance de l'équilibre travail/vie privée, d'une part, et sur l'importance de la négociation collective, d'autre part, pour remédier aux principaux problèmes actuels des travailleuses des transports. Les activités de ce chapitre vous aideront à évaluer les opportunités et risques généralement associés à l'équilibre travail/vie privée (Activité A2.6), à identifier les problèmes importants pour vos collègues sur le lieu de travail puis à les intégrer au programme des négociations collectives (Activité A2.7). Enfin, elles vous aideront, à développer des arguments en faveur de votre équilibre travail/vie privée ainsi qu'à les communiquer à votre employeur (Activité A2.8).

N'oubliez pas : comme de plus en plus d'hommes s'impliquent dans leur vie familiale, l'équilibre travail/vie privée n'est plus un problème uniquement féminin mais concerne l'ensemble des travailleurs.

Il est grand temps que l'équilibre travail/vie privée profite à tous les travailleurs, hommes et femmes.

A2.6

Activité

Évaluation des opportunités et risques inhérents à l'équilibre travail/vie privée

Avant la session de formation:

Aucune préparation n'est nécessaire pour cette activité.

Pendant la session de formation:

La Tâche 1 s'effectue en session plénière. Rassemblez les participants en petits groupes pour discuter de la Tâche 2, tandis que la Tâche 3 s'effectuera de nouveau en session plénière.

Équipement et matériel:

Papier, stylos et copies de l'Activité A2.6 ainsi que de l'AC9b.

Temps imparti pour la Tâche 1

10 - 15 minutes

Temps imparti pour la Tâche 2

20 - 30 minutes

Temps imparti pour la Tâche 3

30 minutes

Temps imparti pour la Tâche 4

5 - 10 minutes

En session plénière, lisez ensemble l'AC9b qui décrit un modèle d'équilibre travail/vie privée.

Tâche **1**

Assurez-vous que tout le monde comprenne cet exemple.

En petits groupes, réfléchissez à un cas provenant de votre lieu de travail et comparez-le au modèle d'équilibre travail/vie privée de l'AC9b.

Tâche **2**

Vérifiez si dans votre cas, les quatre domaines du modèle entretiennent une relation mutuelle équilibrée.

En session plénière, chaque groupe devra présenter le cas qu'il a choisi.

Tâche **3**

Retenez-en un et répondez aux questions suivantes:

1. Quelles sont les opportunités de l'équilibre travail/vie privée ?
2. Quels sont les risques de l'équilibre travail/vie privée ?
3. Ces opportunités et risques sont-ils les mêmes pour vous et votre employeur ?
4. Comment ces situations peuvent-elles être résolues et/ou revendiquées par le biais de négociations collectives, de manière à minimiser les risques et accroître les opportunités pour vous et vos collègues ?

Résumez vos réponses aux questions dans le journal d'apprentissage.

Tâche **4**

À la fin de cette activité, vous devriez avoir:

- une meilleure compréhension de la signification concrète de l'équilibre travail/vie privée ;
- pris conscience du fait que l'équilibre travail/vie privée peut impliquer des risques et opportunités, potentiellement différents pour vous et votre employeur ;
- une meilleure compréhension de la façon de revendiquer vos droits afin d'améliorer l'équilibre travail/vie privée pour vous et vos collègues.

Et ensuite?

Conservez soigneusement vos conclusions car vous en aurez besoin pour l'Activité A 2.7.



A2.6

Exemple

Pour vous aider à réaliser les Tâches 2 et 3

Rassemblez vos informations dans une *fiche* de recherche, qui vous aidera à effectuer les Tâches 2 et 3.

Voir l'exemple ci-contre.

Attention!

Le contenu de la *fiche* de recherche ci-contre n'est fourni qu'à titre d'exemple. Vos cas et conclusions peuvent se révéler différents selon la situation sur votre lieu de travail

A2.6 Fiche de recherche sur l'équilibre travail/vie privée appliqué à une situation pratique sur le lieu de travail

Tâche 2	
Cas: une société de transports publics offre à ses chauffeurs (femmes et hommes) la possibilité d'avoir des horaires/postes de travail flexibles. Certains chauffeurs décident de travailler la nuit pour mieux assumer leurs responsabilités familiales.	
Corps et santé : NON, car les postes de nuit à long terme peuvent nuire à la santé, générer une fatigue chronique et, au final, causer des accidents;	
Accomplissement et travail: OUI ou NON ? Déterminez si ce régime de travail vous aide à forger une carrière;	
Contacts sociaux et vie de couple: OUI, car en termes de vie familiale, par exemple, cela permettrait à de nombreux chauffeurs d'emmener leurs enfants à l'école/la crèche le matin, de les ramener à la maison l'après-midi et de passer du temps avec eux avant d'aller travailler ; NON, car cela nuirait à l'équilibre de leur couple et à leur vie sociale;	
Sensibilité et culture: NON, car les postes de nuit exercent un impact négatif sur l'épanouissement personnel, les loisirs , etc.	
Tâche 3	
Question	Réponses
1. Quelles sont les opportunités générées par l'équilibre travail/vie privée ?	Opportunités: possibilité de mieux concilier la vie professionnelle et familiale vu que les chauffeurs peuvent déposer leurs enfants à l'école le matin, les récupérer l'après-midi et passer du temps en famille l'après-midi / le soir.
2. Quels sont les risques liés à l'équilibre travail/vie privée ?	Risques: impact sur le corps et la santé ; impact sur les contacts sociaux et l'équilibre des couples ; impact sur la sensibilité et la culture vu que les chauffeurs ont moins de temps à consacrer à leur propre épanouissement.
3. Ces opportunités et risques sont-ils les mêmes pour vous et votre employeur ?	Alors que la situation présente des effets positifs et négatifs pour les chauffeurs, bon nombre d'entre eux pourraient opter pour des postes de nuit. L'employeur pourrait y voir une opportunité d'avoir plus de chauffeurs au travail la nuit.
4. Comment ces situations peuvent-elles être résolues et/ou revendiquées par le biais de négociations collectives, de manière à minimiser les risques et accroître les opportunités pour vous et vos collègues ?	Par une convention collective prévoyant des postes alternés pour les chauffeurs, avec la possibilité d'aménager les régimes de travail en fonction de leurs besoins.



Soulever les problèmes liés au genre et à l'équilibre travail/vie privée dans les négociations collectives

Avant la session de formation:

Cette activité ne requiert aucune préparation. Apportez les notes de votre journal d'apprentissage sur les Activités A 2.4 et A2.6.

Pendant la session de formation :

Rassemblez les participants en petits groupes pour discuter de la Tâche 1. La Tâche 2 s'effectuera en session plénière.

Équipement et matériel:

Papier, stylos et copies de l'Activité A2.7 ainsi que de votre convention collective .

Temps imparti pour la Tâche 1

10 - 15 minutes

Temps imparti pour la Tâche 2

20 - 30 minutes

Temps imparti pour la Tâche 3

5 - 10 minutes

Lors des activités A2.4 et A2.6, vous avez discuté de certains problèmes et cas concrets rencontrés sur le lieu de travail qui affectent l'équilibre des aspects professionnel, familial et personnel de la vie.

1

Tâche

Par petits groupes, identifiez les principaux problèmes liés au genre et à l'équilibre travail/vie privée qui vous affectent, vous et vos collègues, sur le lieu de travail.

Partagez vos conclusions avec les autres groupes en session plénière. Choisissez l'un des problèmes qui, d'après vous, est le plus représentatif de votre lieu de travail et répondez aux questions suivantes :

2

Tâche

1. Comment ce problème est-il traité par votre entreprise et/ou syndicat ?
2. Comment pourriez-vous contribuer à une amélioration de la situation?
3. Ce problème fait-il déjà partie de votre convention collective ? Si non, quels arguments pouvez-vous avancer pour les intégrer à l'ordre du jour ou programme des négociations ? À titre d'exemple, que se passerait-il si ce problème continuait à être ignoré ?
4. Pensez-vous que l'intégration de ce problème à l'ordre du jour des négociations se heurterait à une opposition ? Si oui, quels contre-arguments envisageriez-vous ?

Résumez vos principales conclusions dans le journal d'apprentissage.

3

Tâche

À la fin de cette activité, vous devriez avoir:

- développé une vision et une compréhension communes des problèmes liés à l'équilibre travail/vie privée sur votre lieu de travail ainsi que de l'impact de ces problèmes sur les travailleuses ;
- une idée claire des arguments et contre-arguments liés au problème d'équilibre travail/vie privée que vous avez choisi.

Et ensuite?

Apporter vos conclusions sur le lieu de travail et discutez-en avec vos collègues et votre délégué syndical afin de vérifier leur pertinence et de trouver des solutions pour une prise en charge optimale. Conservez soigneusement vos conclusions car vous en aurez besoin pour l'Activité A2.8.



A2.7

Exemple

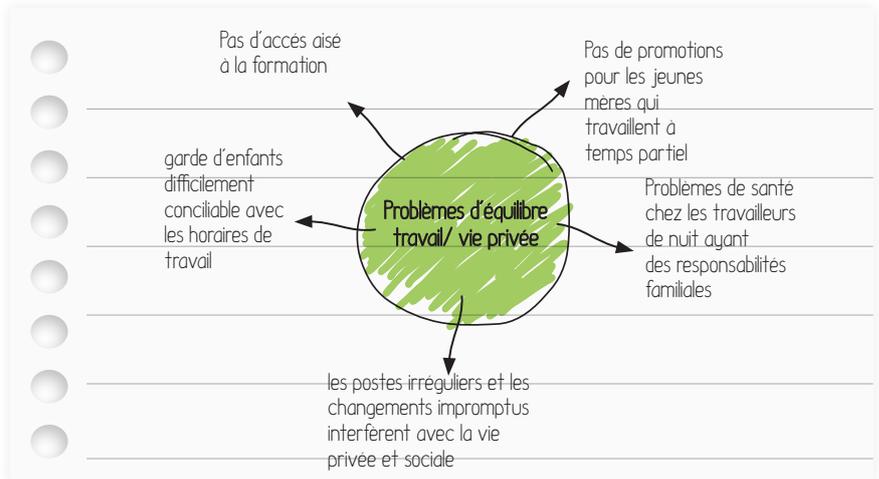
Pour vous aider à mieux structurer les réponses et réflexions de la Tâche 1

Pour vous aider à mieux structurer les réponses et réflexions de la Tâche 1, présentez les problèmes identifiés dans un *diagramme solaire*. Pour la Tâche 2, rassemblez vos conclusions dans un *tableau*.

Attention!

Le contenu du *diagramme solaire* et du *tableau* ci-contre n'est fourni qu'à titre d'exemple. Les priorités et conclusions pour votre lieu de travail peuvent se révéler différentes.

A2.7 Diagramme solaire concernant les problèmes prioritaires liés au genre pour l'équilibre travail/vie privée sur votre lieu de travail



A2.7 Tableau relatif à la promotion des problèmes liés au genre et à l'équilibre travail/vie privée dans les négociations collectives

Problème: Les postes irréguliers et changements imprévisibles interfèrent avec la vie privée et sociale	
Question	Réponses
1. Comment ce problème est-il abordé par votre entreprise et/ou syndicat ?	L'entreprise annonce à très brève échéance les périodes de travail aux travailleuses. Le syndicat est en train d'examiner ce problème.
2. Comment pourriez-vous contribuer à une amélioration de la situation ?	Soutenir l'enquête du syndicat. Organiser une réunion avec vos collègues et obtenir des informations et cas concrets liés à ce problème. Déterminer si ce problème n'affecte que les femmes ou aussi les hommes.
3. Ce problème fait-il déjà partie de votre convention collective ? Si non, quels arguments pouvez-vous avancer pour les intégrer à l'ordre du jour des négociations ? À titre d'exemple, que se passerait-il si ce problème continuait à être ignoré ?	Ce problème n'est pas encore couvert par la convention collective. S'il n'est pas placé à l'ordre du jour des négociations collectives, les travailleuses affectées à des postes difficiles subiront des pressions croissantes. Elles éprouveront des difficultés à respecter leurs engagements privés et familiaux. Plusieurs femmes ont déjà quitté l'entreprise à cause de ce problème. Des conflits peuvent survenir au niveau de l'entreprise.
4. Pensez-vous que l'intégration de ce problème à l'ordre du jour des négociations se heurterait à une opposition ? Si oui, quels contre-arguments envisageriez-vous ?	Le management de l'entreprise peut s'y opposer, vu qu'il souhaite un maximum de flexibilité afin d'optimiser l'affectation du personnel féminin aux activités commerciales (périodes de pointe, etc.).



A2.8

Activité

Pourquoi les problèmes liés au genre et l'équilibre travail/vie privée sont-ils importants dans les négociations collectives ?

Avant la session de formation:

Aucune préparation n'est nécessaire pour cette activité. Apportez les notes de votre journal d'apprentissage concernant l'Activité A2.

Pendant la session de formation:

Rassemblez les participants en petits groupes pour discuter de la Tâche 1. La Tâche 2 s'effectuera en session plénière.

Équipement et matériel :

Papier, stylos et copies de l'activité A2.8 et  AC8.

Temps imparti pour la Tâche 1

15 - 20 minutes

Temps imparti pour la Tâche 2

15 minutes par jeu de rôle +
10 minutes pour résumer

Temps imparti pour la Tâche 3

5 - 10 minutes

Tâche 1 Préparation du jeu de rôle

Sur la base des conclusions de l'Activité A2.7, imaginez la situation suivante en petits groupes : vous, vos collègues et votre syndicat souhaitez amener à la table des négociations un problème lié au genre et affectant les femmes ainsi que leur équilibre travail/vie privée. Votre employeur vous demande d'étayer vos revendications au moyen d'arguments.

Réfléchissez à 2 - 3 arguments pour votre employeur et préparez un bref jeu de rôle (3-5 minutes maximum). Une personne de votre groupe devra jouer le rôle de l'employeur et une autre, celui du représentant syndical. Répétez votre jeu de rôle quelques fois et assurez-vous d'être prêts pour la session plénière.

Tâche 2 Exécution du jeu de rôle

En session plénière, chaque groupe interprète son jeu de rôle en vase clos ( AC8).

Avant de démarrer, assurez-vous que chaque groupe indique aux autres participants qui joue l'employeur et qui joue le représentant syndical.

À la fin des performances, résumez les points principaux et discutez des arguments les plus convaincants dans les différents jeux de rôle.

Tâche 3 Résumez les arguments les plus convaincants de la Tâche 2 dans le journal d'apprentissage.

À la fin de cette activité, vous devriez avoir:

- une meilleure compréhension de la façon de préparer et d'utiliser vos arguments afin de convaincre vos interlocuteurs du bien-fondé de votre point de vue.

Et ensuite?

Partagez vos conclusions avec d'autres personnes au travail (employés et employeurs), lors de réunions syndicales, etc. Faites-leur comprendre que l'intégration des problèmes de genre et de l'équilibre travail/vie privée dans les négociations collectives est importante pour le lieu de travail. Plus vous parlerez des problèmes de genre, plus ils deviendront visibles.



Pour vous aider à effectuer la Tâche 1

Pour vous aider à effectuer la Tâche 1, dressez la *liste* des arguments justifiant l'importance des problèmes liés au genre et de l'équilibre travail/vie privée dans les négociations collectives.

Attention!

Les arguments de la *liste* ci-contre ne sont qu'un exemple. Votre *liste* dépendra de la situation sur votre lieu de travail.

A2.8 Liste d'arguments justifiant l'importance des problèmes liés au genre et à l'équilibre travail/vie privée dans les négociations collectives

- Ces dernières années, l'entreprise a recruté de nombreuses femmes mais beaucoup quittent leur emploi parce que leurs problèmes ne sont pas résolus et / ou abordés. L'entreprise perd donc constamment du personnel qualifié et expérimenté ;
- Le niveau d'absentéisme est très élevé parce que les travailleuses n'ont pas la possibilité de concilier correctement leurs engagements familiaux et/ou privés avec leur travail ;
- La prise en charge de ces problèmes dans la convention collective offrira une meilleure stabilité aux travailleurs en général ainsi qu'un meilleur environnement de travail, et l'entreprise pourrait donc attirer davantage de personnel qualifié.



Comment négocier?

La négociation dans le cadre de conventions collectives est un processus, un dialogue entre des partenaires sociaux (syndicats et employeurs) visant à conclure un accord (convention collective) sur les conditions de travail (horaires, rémunération, santé et sécurité) applicables à un groupe de travailleurs.

Quand peut-on parler de négociations ?

- Lorsque les parties négociantes sont reliées entre elles par une réalité commune ou une situation à aborder ;
- En cas d'intérêts divergents ;
- Lorsqu'un accord peut être perçu comme étant l'objectif de négociations.

Comment peut-on mesurer le succès de négociations ?

- par l'efficacité du résultat (qualité des résultats) ;
- par l'efficacité du processus de négociation (gain de temps) ;
- par la nature des relations entre les parties, ainsi que l'environnement dans lequel les négociations ont eu lieu (qualité des relations).

Quelles sont les conditions pour que les négociations aboutissent ?

- Interprétation sans ambiguïté ;
- Durabilité (renforcement des droits et contribution à la stabilité sur le lieu de travail) ;
- Équité (soutien des deux côtés).

Ce chapitre du Module 2 donne une vue d'ensemble du processus de négociation sous divers angles : compétences requises, styles et tactiques de négociation, et investissement requis en termes de temps et de travail pour adhérer aux équipes de négociation syndicale. Le tout afin de vous aider- vous et vos collègues féminines - à déterminer les mesures à prendre pour participer aux activités de votre équipe de négociation collective. Ce chapitre entend vous fournir, à vous et vos collègues, une orientation de base dans le processus de négociation plutôt qu'une explication exhaustive du domaine. Une formation et une préparation solides du côté travailleur sont, certes, tributaires du syndicat en question, vu qu'elles sont intrinsèquement liées à l'historique du lieu de travail et du processus de négociation, ainsi qu'au style et à la culture de négociation dans chaque pays, secteur et entreprise.

L'activité A2.9 porte sur les compétences, connaissances et qualités requises chez un membre de l'équipe de négociation collective. À la base, personne ne part de zéro en termes de compétences de négociation, vu que celle-ci fait partie de la vie quotidienne et que beaucoup ont déjà développé certaines aptitudes. Il est donc important d'exploiter les forces et compétences dont vous disposez déjà. C'est précisément l'objectif de cette activité : identifier vos qualités, déterminer leur marge d'amélioration et chercher un soutien pour les optimiser. L'activité A2.10 brosse un tableau global des différents styles de négociation, et vous donne la possibilité d'évaluer leurs avantages et inconvénients dans le cadre d'un processus idéal, dominé par un parfait équilibre des forces et un respect mutuel. Dans la pratique, néanmoins, le style de négociation adopté par votre syndicat dépendra largement des réalités spécifiques de votre entreprise, de votre secteur et même des relations industrielles nationales. Cette spécificité inhérente au lieu de travail / à l'entreprise déterminera, en définitive, le style que vous devrez adopter en tant que futur membre de l'équipe de négociation de votre syndicat. L'activité A2.11 vous permettra d'évaluer les intérêts distincts, parfois divergents, qui rassemblent les syndicats et employeurs à la table des négociations, tandis que l'activité A2.12 vous aidera à préparer une session de négociation via l'application d'un plan par étapes (détermination des problèmes prioritaires, familiarisation avec votre interlocuteur dans la négociation, évaluation de ses intérêts, élaboration de vos alternatives, recherche de solutions). L'activité A2.13 clôture ce chapitre en vous sensibilisant aux aspects pratiques ainsi qu'au niveau d'engagement requis de la part des travailleuses lorsqu'elles décident de rejoindre des équipes de négociation syndicale.

Toutes les activités de ce chapitre sont construites les unes par rapport aux autres et doivent être effectuées dans l'ordre spécifié. La plupart d'entre elles sont basées sur des textes et informations complémentaires fournis lors de l'Atelier compétences.

Assurez-vous de connaître les efforts nécessaires à fournir pour intégrer des équipes de négociation collective syndicale. Faites un choix pertinent. Et devenez la voix des travailleuses dans le processus de négociation collective.



Identification des compétences en tant que partenaire de négociation

Avant la session de formation :

Aucune préparation n'est nécessaire pour cette activité

Pendant la session de formation:

Rassemblez les participants en petits groupes pour discuter de la Tâche 1. La Tâche 2 sera effectuée individuellement par chaque participant. La Tâche 3 s'effectue en session plénière.

Équipement et matériel:

Papier, stylos et copies de l'Activité A2.9.

Temps imparti pour la Tâche 1

20 minutes

Temps imparti pour la Tâche 2

20 - 30 minutes

Temps imparti pour la Tâche 3

30 minutes

Temps imparti pour la Tâche 4

5 - 10 minutes

1
Tâche Par petits groupes, dessinez une femme sur une grande feuille de papier.

Discutez du type de compétences, connaissances et qualités qui feraient une bonne négociatrice syndicale, puis notez les résultats de cet échange sur le dessin.

2
Tâche Individuellement, comparez-vous avec les attributs d'une bonne négociatrice syndicale évoqués à la Tâche 1 et répondez aux questions suivantes :

1. Quels sont vos points forts ?
Quels sont vos points faibles ?
2. Que pouvez-vous faire personnellement pour optimiser vos compétences, connaissances et qualités en matière de négociation ?
3. Dans quels domaines avez-vous besoin de l'aide d'autrui ? Qui peut vous aider et comment ?

3
Tâche En session plénière, menez une discussion générale sur les conclusions de la Tâche 1 et voyez si vous pouvez identifier des besoins communs pour améliorer vos compétences de négociation.

4
Tâche Résumez vos conclusions concernant les Tâches 1 et 3 dans le journal d'apprentissage.

La Tâche 2 est optionnelle

À la fin de cette activité, vous devriez avoir:

- une meilleure compréhension des connaissances, compétences et qualités d'une bonne négociatrice syndicale ;
- une meilleure compréhension des connaissances, compétences et qualités que vous détenez déjà, ainsi que de celles que vous pourriez encore développer ;
- une meilleure compréhension des sources d'aide potentielles pour votre développement personnel et de la manière dont ces personnes pourraient vous aiguiller.

Et ensuite ?

Si vous pensez qu'il faut encore améliorer vos compétences de négociation, demandez à votre syndicat s'il offre ce type d'opportunité.



A2.9

Exemple

Pour vous aider à déterminer les compétences

Pour vous aider à déterminer les compétences, connaissances et qualités d'une bonne négociatrice syndicale dans le cadre de la Tâche 1, utilisez un pictogramme. Pour la Tâche 2, utilisez un T renversé afin de mieux structurer vos conclusions.

Attention!

Le contenu du pictogramme et du T renversé n'est qu'un exemple. Vos conclusions peuvent se révéler différentes.

A2.9 Pictogramme relatif aux compétences, connaissances et qualités d'une bonne négociatrice syndicale



Connaissances:

- Connaissance claire des problèmes sur le lieu de travail, du syndicat, de la situation en matière d'égalité des genres et du secteur des transports
- Connaissance des politiques syndicales actuelles
- Bonnes connaissances juridiques

Compétences:

- Bonne aptitude à la communication
- Bonne aptitude à l'écoute
- Bonnes compétences en matière d'évaluation

Qualités

- Confiante (agit avec confiance)
- Déterminée
- Sûre d'elle

A2.9 T renversé sur l'évaluation de vos compétences, connaissances et qualités

Points forts	Points faibles
<ul style="list-style-type: none"> • Confiante • Bonne aptitude à la communication ; • Connaissances claires des problèmes sur le lieu de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Manque de compétences d'évaluation • Manque de connaissances juridiques • Indécision
<p>Idées pour s'améliorer et trouver de l'aide</p> <ul style="list-style-type: none"> • Renforcer l'assurance via une solide préparation avant les négociations ; • Améliorer la connaissance des thèmes concernés par la négociation ; • Fréquenter des cours axés sur les compétences de communication / négociation ; • Obtenir l'aide de vos collègues afin de pouvoir exposer votre point de vue ; • Obtenir l'aide de votre syndicat afin d'améliorer vos compétences via des programmes de formation ou de soutien . 	



A2.10

Activité

Familiarisation avec différents styles et tactiques de négociation

Avant la session de formation:

Aucune préparation n'est nécessaire pour cette activité. Apportez les notes de votre journal d'apprentissage concernant l'Activité A2.9.

Pendant la session de formation:

La Tâche 1 s'effectue en session plénière. Rassemblez les participants en petits groupes pour discuter de la Tâche 2. Reformez les petits groupes en session plénière pour la Tâche 3.

Equipment and materials:

Papier, stylos et copies de l'Activité A2.10 ainsi que de l'AC9c. Éventuellement de grandes feuilles de papier et des marqueurs.

Temps imparti pour la Tâche 1

15 - 20 minutes

Temps imparti pour la Tâche 2

20 minutes

Temps imparti pour la Tâche 3

20 - 30 minutes

Temps imparti pour la Tâche 4

5 - 10 minutes

En session plénière, lisez ensemble  l'AC9c sur les trois styles de négociation et assurez-vous que tout le monde les comprenne.

Tâche 1

If you wish, you can visualise the different negotiation styles on a big sheet of paper.

Par petits groupes, répondez aux questions suivantes sur la base des différents styles de négociation :

Tâche 2

1. Quel style de négociation vous paraît le plus efficace ?
2. Lequel des trois styles préférez-vous et pourquoi ?
3. Quelles seraient les éventuelles conséquences de votre choix pour les négociations ?

Partagez vos discussions et conclusions en session plénière.

Tâche 3

Résumez les principaux arguments dans le journal d'apprentissage.

Tâche 4

À la fin de cette activité, vous devriez avoir:

- une meilleure compréhension des différents styles et tactiques de négociation.

Et ensuite?

Conservez soigneusement vos conclusions car vous en aurez besoin pour l'Activité A2.11. Contactez votre délégué syndical et familiarisez-vous avec l'historique et la tradition de votre syndicat dans le cadre des négociations collectives (consultez également les notes de votre journal d'apprentissage concernant l'Activité A2.1).



A2.10

Exemple

Pour vous aider à mieux structurer les réponses et conclusions de la Tâche 2

Pour vous aider à mieux structurer les réponses et conclusions de la Tâche 2, consignez vos informations dans un *tableau*. Voir l'exemple ci-contre.

A2.10 Tableau sur la familiarisation avec différents styles et tactiques de négociation

Questions	Réponses
1. Quel style de négociation vous paraît le plus efficace ?	
2. Lequel des trois styles préférez-vous et pourquoi ?	
3. Quelles seraient les éventuelles conséquences de votre choix pour les négociations ?	

A2.10 Conseils et astuces

Voici quelques conseils et astuces sur les trois styles de négociation mentionnés à l'AC9c pour vous aider à répondre aux questions de la Tâche 2.

1. Style dur

- L'avantage est que vous obtiendrez peut-être ce que vous voulez dans un ou plusieurs domaines ;
- L'inconvénient est qu'avec un tel style basé sur la confrontation, il sera très difficile de faire des concessions et d'aboutir à un accord.

2. Style doux

- L'avantage est que vous pourriez aboutir aisément à un accord ;
- L'inconvénient est que vous devrez peut-être céder sur certains points-clés.

3. Poker

- Avec ce style, vous devrez disposer de bonnes compétences d'évaluation ainsi que d'une bonne perception du processus de négociation pour passer rapidement d'une tactique à une autre.



A2.11

Activité

Identification d'intérêts divergents

Avant la session de formation :

Aucune préparation n'est nécessaire pour cette activité. Apportez les notes de votre journal d'apprentissage concernant l'Activité A2.10.

Pendant la session de formation:

La Tâche 1 s'effectue en session plénière. Rassemblez les participants en petits groupes pour discuter de la Tâche 2. Reformez les petits groupes en session plénière pour la Tâche 3.

Équipement et matériel:

Papier, stylos et copies de l'Activité A2.11 ainsi que de l'AC9d. Éventuellement de grandes feuilles de papier et des marqueurs.

Temps imparti pour la Tâche 1

20 - 30 minutes

Temps imparti pour la Tâche 2

10 minutes

Temps imparti pour la Tâche 3

30 minutes

Temps imparti pour la Tâche 4

5 - 10 minutes

En session plénière, lisez ensemble l'AC9d et assurez-vous que tout le monde le comprenne.

Tâche **1**

Si nécessaire, vous pouvez représenter les cinq étapes du processus de négociation sur une grande feuille de papier.

En petits groupes, menez un "brainstorming" sur les questions suivantes :

Tâche **2**

1. Quels éléments de ce style de négociation vous sont familiers ?
2. Voyez-vous des défauts dans ce style de négociation ?

Partagez brièvement vos conclusions en session plénière.

Tâche **3**

Dressez ensuite une petite liste des intérêts potentiels des travailleurs et des employeurs dans le cadre de la négociation collective, puis discutez des intérêts divergents.

Résumez les conclusions de la Tâche 3 dans votre journal d'apprentissage.

Tâche **4**

À la fin de cette activité, vous devriez avoir:

- une compréhension commune du processus de négociation ;
- identifié le conflit d'intérêt entre les travailleurs et les employeurs.

Et ensuite?

Conservez soigneusement vos conclusions car vous en aurez besoin pour l'Activité A2.12.



Pour vous aider à mieux structurer vos résultats de la Tâche 3

Pour vous aider à mieux structurer vos résultats de la Tâche 3, rassemblez vos arguments dans un *tableau comparatif*. Voir l'exemple ci-contre.

Attention!

Le contenu du *tableau* n'est fourni qu'à titre d'exemple afin de vous donner quelques idées d'intérêts divergents entre travailleurs et employeurs. Votre *tableau* peut se révéler différent selon la situation sur votre lieu de travail ou dans votre entreprise.

A2.11 Tableau sur les intérêts divergents des travailleurs et des employeurs

Travailleurs	Employeurs
• Conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée :	• Modes de temps de travail plus flexibles :
• Salaires décents et meilleures conditions de travail :	• Efficacité et productivité accrues :
• Santé et sécurité au travail.	• Réduction des coûts.



A2.12

Activité

Préparation des négociations

Avant la session de formation :

Aucune préparation n'est nécessaire pour cette activité. Apportez les notes de votre journal d'apprentissage concernant l'Activité A2.11.

Pendant la session de formation :

Les Tâches 1 et 3 s'effectuent en session plénière, tandis que la Tâche 2 doit être menée en petits groupes.

Équipement et matériel

Papier, stylos et copies de l'Activité A2.12,  AC8 ainsi que de  l'AC9d.

Temps imparti pour la Tâche 1

10 - 15 minutes

Temps imparti pour la Tâche 2

30 minutes

Temps imparti pour la Tâche 3

15 minutes par jeu de rôle + 10 minutes pour résumer

Temps imparti pour la Tâche 4

5 - 10 minutes

1
Tâche

En session plénière, réfléchissez à 2-3 thèmes de négociation liés à votre lieu de travail.

Formez ensuite des petits groupes qui choisiront chacun un thème.

2
Tâche

En petits groupes, préparez-vous à négocier sur le thème choisi en suivant les phases 1 à 5 de l'AC9d avec l'aide du tableau de l'exemple A2.12. 

Chaque petit groupe doit ensuite préparer un bref jeu de rôle basé sur son exemple (5-7 minutes maximum). Une personne de votre groupe devra jouer le rôle de l'employeur et une autre, celui du travailleur. Répétez votre jeu de rôle quelques fois et assurez-vous d'être prêts pour la session plénière.

3
Tâche

En session plénière, chaque groupe interprète son jeu de rôle en vase clos ( AC8).

Avant de démarrer, assurez-vous que chaque groupe indique aux autres participants qui joue l'employeur et qui joue le travailleur. Les autres regardent les performances et observent :

- La nature des propos tenus entre les 2 parties;
- les éléments et phases de  AC9d utilisés.

À la fin de l'exercice, résumez les points principaux et discutez du déroulement des négociations dans les différents jeux de rôle.

4
Tâche

Résumez vos conclusions concernant les Tâches 2 et 3 dans le journal d'apprentissage.

À la fin de cette activité, vous devriez avoir :

- une meilleure compréhension du déroulement des négociations collectives.

Et ensuite?

Conservez soigneusement vos conclusions car vous en aurez besoin pour l'Activité A2.12.



A2.12

Exemple

Quelques idées de sujets de négociation.

La liste ci-dessous vous donne quelques idées de thèmes de négociation liés à votre lieu de travail pour vous aider à effectuer la Tâche 1 :

- changement des heures de travail
- nouveaux systèmes de changement d'équipes ;
- création de vestiaires adaptés aux travailleuses.

Attention!

La liste ci-dessus n'est fournie qu'à titre d'exemple pour vous guider dans l'exécution de la Tâche 1. Vos exemples peuvent se révéler différents selon la situation sur votre lieu de travail.

Pour la Tâche 2, utilisez un **tableau d'évaluation** afin de mieux structurer vos conclusions. Voir l'exemple ci-contre.

Attention!

Le contenu de ce **tableau** n'est fourni qu'à titre d'exemple afin de vous donner quelques idées d'intérêts divergents entre travailleurs et employeurs. Vos conclusions peuvent se révéler différentes selon la situation sur votre lieu de travail, dans votre syndicat ou dans votre entreprise.

A2.12 Tableau d'évaluation sur les phases de négociation

Remarque: pour la rubrique Autres personnes concernées, pensez aux personnes qui pourraient avoir un intérêt dans les résultats des négociations, par exemple clients, acteurs politiques, organisations non gouvernementales.

Thème de négociation : Changement du temps de travail / depuis quelques années, votre société ferroviaire doit accroître le nombre d'heures de travail en été afin de répondre à la demande des passagers. Le syndicat et l'entreprise se réunissent afin de négocier les droits et avantages des employés dans le nouveau contexte.			
	Travailleurs	Employeurs	Autres personnes concernées
1. Personnes concernées (Séparer les personnes du	L'équipe de négociation du syndicat	La direction de l'entreprise	Les passagers
2. Objectifs et intérêts (Se focaliser sur les intérêts et non sur les positions des parties concernées)	Rémunération et avantages attribués aux heures de travail supplémentaires	Maintenir des coûts faibles tout en satisfaisant les passagers	Optimisation du service
3. Options (Développer diverses options en vue d'un avantage mutuel)	Congés en contrepartie d'heures supplémentaires	Emploi de personnel temporaire	
4. Évaluation des options	Si l'entreprise emploie du personnel temporaire, il y a un risque de remplacement progressif du personnel permanent	L'octroi de congés en contrepartie d'heures supplémentaires ne permettrait pas à l'entreprise de répondre à la demande	
5. Alternative(s) optimale(s) (Élaborer un plan B ou une alternative optimale)	Paiement des heures supplémentaires pour le personnel à temps plein. La demande de service pourrait être satisfaite durant l'été	Le paiement des heures supplémentaires impliquerait le maintien du personnel compétent et expérimenté dans l'entreprise. La qualité de service serait assurée.	



A2.13

Activité

Considérations pratiques au moment de rejoindre une équipe de négociation collective

Avant la session de formation:

Aucune préparation n'est nécessaire pour cette activité. Apportez les notes de votre journal d'apprentissage sur les Activités A2.9 à A2.12.

Pendant la session de formation:

Rassemblez les participants en petits groupes pour discuter de la Tâche 1. La Tâche 2 s'effectuera en session plénière.

Équipement et matériel:

Papier, stylos et copies de l'Activité A2.13.

Temps imparti pour la Tâche 1

15 - 20 minutes

Temps imparti pour la Tâche 2

20 - 30 minutes

Temps imparti pour la Tâche 3

5 - 10 minutes

Tâche 1

Avec vos conclusions des Activités A2.9 à A 2.12 comme références, imaginez en petits groupes la situation suivante:

Un membre de l'équipe de négociation collective de votre syndicat depuis trois mois, vous vous rendez compte que cela vous place dans une situation nouvelle et imprévue. Il en découle plusieurs problèmes pratiques qu'il vous faut à présent résoudre. Vous assistez à plus de réunions qu'avant, vous consacrez beaucoup de temps à des travaux de préparation et de suivi, vous devez parfois passer plusieurs jours loin de chez vous et de votre lieu de travail, et vous devez gérer vos déplacements et logements en coordination avec votre syndicat.

Discutez de cette situation et établissez une liste relative aux problèmes pratiques à envisager au moment de rejoindre une équipe de négociation.

Tâche 2

Partagez vos discussions et conclusions en session plénière, puis dressez une nouvelle liste reflétant les points de vue de tous les participants.

Tâche 3

Ajoutez la liste de contrôle de la Tâche 2 au journal d'apprentissage.

À la fin de cette activité, vous devriez avoir:

- une meilleure compréhension des considérations pratiques au moment de rejoindre une équipe de négociation collective.

Et ensuite?

Apportez vos conclusions et votre liste sur votre lieu de travail et discutez-en avec les autres collègues ainsi que votre délégué syndical. Conservez la liste de ces problèmes pratiques et utilisez-la au moment d'élire / nommer la représentante de votre lieu de travail dans l'équipe de négociation collective de votre syndicat.



A2.13

Exemple

Pour vous aider à mieux structurer les résultats de la Tâche 1

Pour vous aider à mieux structurer les résultats de la Tâche 1, établissez une *liste énumérant les considérations pratiques* à envisager au moment de rejoindre une équipe de négociation collective.

Voir l'exemple ci-contre.

Attention!

La *liste* ci-contre n'est pas exhaustive. Elle ne couvre que quelques-uns des problèmes d'ordre pratique qui peuvent survenir au moment de rejoindre une équipe de négociation collective. Certains aspects de cette *liste* sont étroitement liés aux droits du travail en tant que délégué syndical (voir l'Activité A1.4 du Module 1). À titre d'exemple, un membre de l'équipe de négociation collective d'un syndicat a le droit d'être dispensé de son travail pour assister à la ou aux réunions sans perte de salaire. De plus, tous les frais connexes (déplacements, logement) seront assumés non par le délégué même mais par le syndicat voire, dans certains cas, par l'employeur. Il se peut néanmoins que d'autres aspects pratiques doivent être envisagés selon votre pays, syndicat, entreprise ou lieu de travail.

A2.13 Liste relative aux considérations pratiques à envisager au moment de rejoindre une équipe de négociation collective (NC)

1.	Quand la ou les réunions de NC ont-elles eulieu et à quelle fréquence ?
2.	Où se déroule la reunion de NC?
3.	La reunion implique-t-elle un séjour en dehors du domicile ?
4.	Qui organise les déplacements et qui prend en charge la nécessité éventuelle de logement ?
5.	Qui paie les frais de déplacement, l'indemnité journalière et le logement nécessaire, le cas échéant ? Comment ces éléments sont-ils payés ou remboursés ?
6.	Assurez-vous que vous puissiez vous absenter de votre travail pour assister à la ou aux réunions de NC.
7.	Avez-vous des personnes à charge (enfants, parents âgés requérant des soins, etc.) ? Si oui, devez-vous prendre des dispositions pour qu'on s'occupe d'elles ? Avez-vous besoin d'une aide extérieure ? Si oui, lesquelles pouvez-vous utiliser ?
8.	Combien de temps êtes-vous censé consacrer à la préparation et au suivi de la reunion ?
9.	Quand et où l'équipe de NC doit-elle se réunir pour préparer ses réunions ? Qui organise ces réunions ? Quelles sont les ressources requises ?
10.	Autres considérations.



2.3.1

Suivi des négociations

Qu'une convention collective soit adaptée ou non, il est essentiel d'évaluer le processus une fois celui-ci arrivé à son terme, afin de pouvoir faire le point sur ses avantages et défauts. Les informations obtenues aideront l'équipe de négociateurs à faire le bilan de l'expérience acquise et, si nécessaire, à adapter leurs futurs style et stratégies.

Dans le cadre d'un processus d'évaluation, les négociateurs souhaiteront peut-être savoir ce qu'ils ont réalisé, où ils ont réussi et où et pourquoi ils ont échoué, ce qu'il faut faire pour s'améliorer, ce qu'il y a de nouveau concernant les parties négociantes et les domaines négociés.

Ce dernier chapitre du Module 2 consiste en une activité individuelle largement basée sur les notes de votre journal d'apprentissage ainsi que sur les connaissances acquises au cours des activités du chapitre 2.4. Dans cette mesure, l'Activité A2.14 ne pourra être effectuée que lorsque vous et votre groupe aurez terminé les Activités A2.9 à A2.13. L'Activité A1.14 apporte également un message essentiel à votre parcours d'apprentissage :

Vous ne pourrez progresser qu'après avoir parfaitement compris vos réalisations antérieures.

L'expérience syndicale démontre que les négociations collectives doivent rester focalisées sur les droits au travail et la façon de les obtenir plutôt que sur les partenaires de négociation.



A2.14 Activity

Réflexions sur le processus de négociation

Avant la session de formation :

Aucune préparation n'est nécessaire pour cette activité. Apportez les notes de votre journal d'apprentissage sur les Activités A2.9 à A2.12.

Pendant la session de formation:

Rassemblez les participants en petits groupes pour discuter de la Tâche 1. La Tâche 2 s'effectuera en session plénière.

Équipement et matériel :

Papier, stylos et copies de l'Activité A2.14.

Temps imparti pour la Tâche 1

15 - 20 minutes

Temps imparti pour la Tâche 2

20 - 30 minutes

Temps imparti pour la Tâche 3

5 - 10 minutes

Task 1 Répondez par petits groupes à la question suivante :

- Quels enseignements des Activités A2.9 et A2.12 pouvez-vous utiliser pour vos futures négociations collectives ?

Task 2 Partagez vos conclusions en session plénière.

Task 3 Résumez vos principales conclusions dans le journal d'apprentissage.

À la fin de cette activité, vous devriez:

- Avoir une idée claire du mode de réalisation d'une convention collective ;
- Être formé à évaluer la qualité des négociations auxquelles vous avez participé.

Et ensuite?

Utilisez ce que vous avez appris pour promouvoir le rôle des femmes dans les équipes de négociation collective.



A2.14

Exemple

Les deux études de cas ci-après vous suggèrent quelques idées

Les deux études de cas ci-après suggèrent quelques idées des résultats potentiels des Activités A2.9 et A2.12.

Attention!

Les études de cas présentées ici ne sont que des exemples. Les vôtres peuvent être différentes.

A2.14 Études de cas reflétant les acquis éventuels du processus d'apprentissage concernant la négociation



1. Que faire si l'employeur est plus fort ?



Vous pourriez élaborer des alternatives pour défendre votre intérêt initial, c'est-à-dire déterminer ce que vous ferez si aucun accord ne peut être obtenu avec l'employeur. Voyez ensuite comment vous pouvez convertir vos alternatives en options viables.

Exemple : votre intérêt était d'obtenir une compensation et des avantages pour les heures de travail supplémentaires en été (voir l'Exemple 2.12). L'employeur a toutefois refusé de négocier des congés en contrepartie des heures supplémentaires. Une alternative envisageable serait alors de négocier un paiement des heures supplémentaires.



2. Que faire si l'employeur n'est pas fair-play ?

L'employeur défend son opinion dans un esprit de vengeance, conteste votre position avec virulence et/ou ne mène plus le débat à un niveau factuel mais personnel. Vous pourriez envisager de ne pas réagir immédiatement car cela risquerait d'intensifier le conflit. En revanche, vous pourriez interrompre les négociations afin de donner un temps de réflexion aux deux parties. Lors de la reprise des négociations, assurez-vous de séparer les personnes du problème. Commencez par discuter avec les employeurs des intérêts sous-jacents à leur position et expliquez clairement ce qui arriverait si la situation des travailleurs n'était pas améliorée.

Un meilleur lieu de travail pour les femmes
est un meilleur lieu de travail pour tous !



Transport workers *preparing change*
for a fair and sustainable transport sector



Transunion is a EU funded project of the European Transport Workers' Federation