



CHARTRE DE L'IRU POUR LES FEMMES DANS LE TRANSPORT ROUTIER

L'industrie du transport routier commercial s'est engagée à renforcer la profession en améliorant l'efficacité, l'attractivité et le professionnalisme dans l'ensemble du secteur.

Un pilier essentiel de cet effort est d'accroître la participation des femmes au sein des entreprises de mobilité et de logistique, en tant qu'employées, conductrices et administratrices, en promouvant activement l'industrie et ses perspectives de carrière, tout en levant les obstacles pratiques, sociaux et culturels qui empêchent les femmes d'intégrer le secteur et d'y évoluer.

1. Recruter de manière neutre

Utiliser des approches de recrutement et des descriptions de poste claires et précises qui attirent naturellement des candidats qualifiés, femmes et hommes, notamment par des initiatives ciblées de sensibilisation et d'engagement précoce afin de mieux faire connaître aux femmes les opportunités de carrière dans le transport routier. Éviter tout langage subtilement biaisé et discriminatoire dans les offres d'emploi, les promotions et les entretiens.

2. Favoriser le développement de carrière

Veiller à ce que les opportunités de formation soient accessibles aux femmes et aux hommes de manière égale. Proposer des programmes de formation, de mentorat et de développement de carrière précoce, notamment des apprentissages pour les jeunes femmes, afin de favoriser la rétention et de créer des voies claires pour celles qui aspirent à des postes de direction.

3. Aligner les rémunérations

Rémunérer les femmes et les hommes de manière égale en fonction de leur rôle, de leur expérience et de leurs compétences, et non de leur genre, conformément aux principes de la Convention de l'OIT sur l'égalité de rémunération. Soutenir cela par des politiques et des procédures de rémunération transparentes.

4. Équilibre vie professionnelle-vie personnelle

Promouvoir un équilibre sain entre les responsabilités professionnelles et la vie personnelle, notamment la réintégration après un congé de maternité. Soutenir l'engagement professionnel à long terme en proposant des modalités de travail flexibles qui tiennent compte des besoins familiaux.

5. Gérer les conflits

Développer un processus ouvert et transparent permettant aux employés de signaler des préoccupations relatives à des questions liées au genre, telles que le harcèlement. Démontrer que chaque problème est traité et résolu promptement et impartialement.

6. Promouvoir des environnements de travail garantissant la sécurité, la protection et la dignité, en assurant l'accès à des aires de stationnement ainsi qu'à des installations sanitaires et des espaces de repos appropriés

Soutenir activement la nécessité d'investir dans l'amélioration des parkings, dépôts et gares terminales pour les conducteurs professionnels, en accordant une attention particulière aux besoins des femmes, en veillant à ce qu'ils soient accessibles et dotés de toilettes, douches et espaces de repos appropriés, proportionnels au nombre de camions, autocars, bus et conducteurs qui les utilisent. Dans la mesure du possible, favoriser les réseaux féminins entre pairs et créer un environnement de travail dans lequel les femmes ne se sentent pas isolées.

« Cette Charte a été officiellement adoptée par tous les membres de l'IRU lors de l'[Assemblée générale de l'IRU du 29 mai 2026](#) ».