

PROGRAMME D'ACTION DE L'UITA SUR L'ÉGALITÉ

Depuis 1980, les Congrès successifs de l'UITA ont adopté à l'unanimité des résolutions réaffirmant les principes de chances égales entre les femmes et les hommes :

- droit et accès égal à un emploi décent, à la formation et à la promotion professionnelles ;
- salaire égal pour travail de valeur égale ;
- droit de concilier travail et responsabilités familiales ;
- juste représentation des femmes dans les organes décisionnaires à tous les niveaux des syndicats (local, national, régional, international), conformément aux statuts de l'UITA ;
- droit à la sécurité au travail et chez soi.

Et appelant à une promotion active de l'égalité sur le lieu de travail, au sein du mouvement syndical et de la société.

Cependant, les disparités entre les sexes persistent et dans certains cas elles se sont même aggravées ces 20 dernières années. Les femmes sont surreprésentées dans l'emploi informel et les taux de chômage ou de sous-emploi des femmes sont plus importants que ceux des hommes.

Les femmes continuent à passer beaucoup plus d'heures pour effectuer des travaux non rémunérés à cause de la répartition inégale des responsabilités familiales. Le manque de services abordables à la petite enfance réduit considérablement les revenus des femmes. On observe également une ségrégation croissante basée sur le genre par secteur et par groupe professionnel.

L'objectif du salaire égal pour un travail de valeur égale est encore loin d'être atteint. Au contraire, l'écart salarial entre les femmes et les hommes – la différence entre les revenus à temps plein des femmes et des hommes – a augmenté en moyenne de 20% à 30%. Les femmes perçoivent



des retraites plus faibles que les hommes et une grande proportion des travailleuses n'est pas couverte par les systèmes de protection sociale.

Les conditions de santé et sécurité se détériorent pour les travailleuses en raison d'une utilisation accrue de produits chimiques, dont les substances agro-toxiques, et de l'accélération de la vitesse des chaînes de production dans l'industrie agroalimentaire. Les femmes, de par la nature du travail qu'elles effectuent, sont plus exposées à des conditions de travail dangereuses et donc plus à risque.

Dans l'ensemble des secteurs couverts par l'UITA, y compris celui de l'hôtellerie-restauration, la durée excessive du temps de travail, le stress et les troubles musculo-squelettiques (TMS) affectent gravement les travailleuses.





Des millions de femmes dans les secteurs de l'UITA sont obligées de travailler hors de leur pays d'origine. Les femmes migrantes sont dans une situation plus vulnérables que leurs camarades masculins dans la mesure où elles subissent deux discriminations, celle en tant que migrantes, et celle en tant que femmes. L'augmentation considérable du travail forcé, du travail des enfants et du trafic des femmes est aussi une réalité.

Les femmes qui travaillent dans des zones rurales contribuent largement à accroître leur propre visibilité et au renforcement des syndicats. Il leur est pourtant souvent dénié tout accès au droit à l'alimentation, à l'éducation, au logement, aux systèmes de santé, au crédit et à la sécurité sociale.

La crise financière continue a aggravé la situation des femmes et a accru leurs responsabilités, notamment dans le domaine de la garde des personnes âgées ou de la petite enfance et des victimes du VIH/SIDA, ce qui a généré une pression encore plus forte sur l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Ces réalités sont loin de correspondre aux attentes des travailleuses qui luttent depuis longtemps pour la reconnaissance des énormes contributions qu'elles ont apportées en tant que travailleuses et syndicalistes au sein de leur famille et de la société.

Dans ces circonstances, l'attitude patiente qui a prévalu dans le travail de l'UITA en faveur de l'égalité au cours des dernières décennies n'est plus de mise. Ces questions sont urgentes et doivent être traitées comme telles par l'UITA et ses affiliées.

Des campagnes pour recruter, organiser et protéger les femmes migrantes devraient être intensifiées dans tous les secteurs et des accords sur l'égalité de traitement et de conditions pour tous et toutes devraient être négociés et signés avec les employeurs. Le niveau

de syndicalisation est en général plus faible chez les femmes que chez les hommes. Ceci est peut-être lié aux formes précaires d'emploi et/ou au fait que les femmes ne perçoivent pas toujours comment les syndicats peuvent améliorer leurs conditions de vie et de travail. Il existe aussi une crainte de représailles de la part de l'employeur. Les syndicats ont encore beaucoup à faire pour permettre aux femmes et aux hommes de concilier vie familiale et vie syndicale. Les femmes sont trop peu nombreuses tant dans les délégations syndicales qui négocient avec les employeurs qu'aux postes de responsabilité à tous les niveaux dans bien des syndicats.

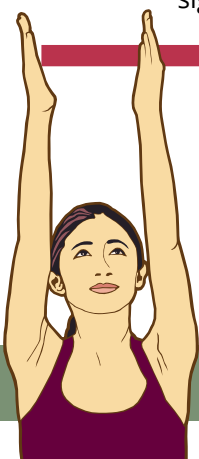
Le statut précaire d'un nombre si important de travailleuses est également à l'origine d'un accroissement des cas de harcèlement moral ou sexuel et de violences à l'encontre des femmes, en particulier dans les secteurs de l'agriculture et de l'hôtellerie-restauration, de l'industrie de la transformation alimentaire, du travail domestique et à domicile. Les femmes sont forcées à consentir des faveurs à caractère sexuel pour pouvoir conserver leur emploi. Un plan d'action contre les violences faites aux femmes devrait être négocié et mis en œuvre dans tous les milieux de travail et affiché sur les panneaux d'information. Il faudrait également veiller à créer des systèmes qui permettraient aux travailleuses domestiques de porter plainte contre tout harcèlement à caractère moral ou sexuel.

La maternité est l'une des principales causes de discrimination au travail malgré les Conventions de l'OIT, la législation nationale et les conventions collectives. De plus, le manque d'accès à des services publics, de qualité et abordables de garde de la petite enfance rend difficile l'équilibre entre le travail et la vie familiale pour les femmes.

L'épidémie du VIH/SIDA a, plus que tout autre désastre, révélé les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes, à tous les niveaux de la société. Les femmes sont plus vulnérables à l'infection que les hommes pour des raisons biologiques mais aussi parce qu'elles manquent de pouvoir de décision sur leur propre corps et sur leur vie.

La menstruation est utilisée comme un prétexte pour discriminer les femmes. Dans beaucoup de

UN PLAN D'ACTION CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES DEVRAIT ÊTRE NÉGOCIÉ ET MIS EN ŒUVRE DANS TOUTS LES MILIEUX DE TRAVAIL.





pays, lorsque les femmes ont leurs règles, elles sont exclues de leur lieu de travail ou ne peuvent pas aller à l'école de par le manque de toilettes et l'ignorance généralisée.

Compte tenu de ce qui précède, le 27^e Congrès de l'UITA appelle les affiliées et l'UITA à :

- surveiller étroitement et **mettre en œuvre les statuts de l'UITA prévoyant que les femmes doivent obtenir au moins une représentation de 40% dans tous les organes de décision de l'UITA**, y compris dans les comités régionaux et les autres structures ;
- **mettre en œuvre activement des stratégies pour syndiquer les travailleuses, surtout les jeunes travailleuses, occupant un emploi précaire** et de l'économie informelle, dont les employées de maison, les travailleuses à domicile et les travailleuses migrantes ;
- **s'assurer que les femmes composent au moins 40% de toutes les équipes de négociation collective et que :**
 - des formations adéquates pour des outils de négociation pour réduire les inégalités entre les sexes, notamment sur les écarts salariaux et sur les autres conditions de travail, soient fournies ;
 - un accès égal à l'emploi fasse partie de l'agenda de négociation et que la législation nationale serve effectivement à réduire l'écart salarial entre les sexes ;
 - des outils d'analyse des tâches et des classifications spécifiques par genre soient utilisés ;
 - les femmes disposent de lieux de travail sûrs et décents ;
 - la santé reproductive des femmes et leur sécurité au travail, avec un accent particulier sur les effets des pesticides, les TMS, le stress et le VIH/SIDA soient prises en compte ;
 - l'accès à des toilettes réservées aux femmes et à des sanitaires soit accordé ;
 - les conventions de l'OIT n°100 sur l'égalité des salaires, n°111 sur le non-discrimination, n°156 sur les travailleurs-ses avec des responsabilités familiales, n°183 sur la protection de la maternité et n°189 sur les travailleurs-ses domestiques soient

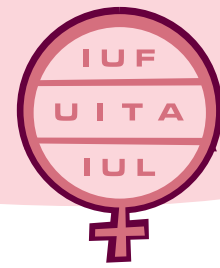


prises en compte dans les conventions collectives, ainsi que les passages appropriés de la Déclaration universelle des droits de l'homme et du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels – notamment son article 7a (i).

- **établir un plan d'action pour combattre les violences faites aux femmes, dont :**
 - la promotion et la lutte pour une convention proposée sur les violences faites aux femmes pour établir un cadre normatif international ;
 - la mise en route et le partage de cas d'études sur les violences faites aux femmes au travail et dans la sphère domestique, en prenant en compte les violences contre les travailleurs-ses LGBTI ;
 - la négociation et la mise en œuvre d'accords pour combattre les violences faites aux femmes avec les sociétés transnationales dans les secteurs de l'UITA et l'assurance que la politique sur le harcèlement moral et sexuel est comprise par tous et toutes sur chaque lieu de travail et/ou fait partie de la convention collective.
- **assurer le droit de femmes à la sécurité alimentaire et à la nutrition à travers, par exemple, la législation et l'augmentation des salaires.**

DES CAMPAGNES POUR, ORGANISER ET PROTÉGER LES FEMMES MIGRANTES DEVRAIENT ÊTRE INTENSIFIÉES.





De manière à traduire les résolutions du Congrès en objectifs concrets et évaluables, les mesures suivantes doivent être prises :

L'UITA et ses affiliées doivent continuer à :

- promouvoir activement la participation des femmes à tous les niveaux des structures et de l'organisation syndicale ;
- former des femmes aux postes de dirigeantes, d'organisatrices, de négociatrices et d'éducatrices ;
- utiliser le manuel de l'UITA sur l'égalité des genres dans les cours de formation des cadres dirigeant-e-s des syndicalistes femmes et hommes ;
- compiler des statistiques sur les effectifs féminins et masculins, par emploi et par secteur ;
- effectuer des études sur les conditions de travail des travailleuses de manière à mieux répondre à leurs besoins ;
- renforcer le travail et la coordination sur les plates-formes sur l'égalité au sein des transnationales ;
- mener une campagne pour la sécurité sociale, dont les soins de santé, pour tous et toutes ;
- faire campagne en faveur de politiques publiques pour les femmes en milieu rural pour faire en sorte qu'elles aient accès à l'éducation, le logement, le système de santé, le crédit, etc. ;
- sensibiliser autour de la discrimination liée à la menstruation et assurer l'accès à des toilettes et des installations sanitaires dans tous les lieux de travail ;
- reconnaître le 20 octobre comme la journée des travailleurs-ses à domicile afin de sensibiliser et de promouvoir la reconnaissance de la contribution des travailleurs-ses à domicile et de leurs droits ;

- renforcer les réseaux existants régionaux de femmes dans les sociétés transnationales et sectoriels et établir de tels réseaux là où ils n'existent pas actuellement ;
- participer activement dans les institutions internationales pertinentes pour combattre la traite des personnes ;
- sensibiliser sur l'impact destructeur du changement climatique et soutenir les efforts pour renverser le réchauffement climatique en soulignant ses importants impacts sur les travailleuses.

Les employeurs et sociétés doivent être priés de fournir des statistiques sur :

- le nombre de salarié-e-s femmes/hommes par catégories d'emploi ;
- la classification des emplois occupés par les femmes et les hommes ;
- le type de contrat de travail (permanent, temps plein, partiel, saisonnier, temporaire, précaire) pour les femmes et les hommes ;
- la rémunération par genre (taux horaire, revenus annuels dont avantages non salariaux) ;
- les possibilités de formation et de perfectionnement professionnels par genre ;
- les structures prévues pour faciliter l'équilibre entre vie au travail et vie de famille.

Ces statistiques doivent être produites annuellement afin de permettre de mesurer l'évolution et de prendre des mesures pour corriger les résultats négatifs, par exemple à travers la mise en place d'un programme sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Des programmes sur l'égalité des genres seront développés pour corriger les inégalités sur le lieu de travail. Leurs objectifs et activités, concernant le recrutement, les salaires, le développement des compétences, les congés parentaux, la santé et la sécurité, dont les politiques sur le harcèlement moral et sexuel, seront clairement définis. Un processus d'examen et de suivi régulier doit également être inclus dans les programmes sur l'égalité.

Le Comité des femmes de l'UITA doit suivre la mise en œuvre et les progrès du programme d'action sur l'égalité jusqu'au prochain Congrès.



QU'UN ACCÈS ÉGAL À L'EMPLOI FASSE PARTIE DE L'AGENDA DE NÉGOCIATION.