

2023-2027



Programme d'action de l'UITA sur l'égalité



LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

1.
Plus de femmes,
plus de pouvoir
pour les
syndicats

2.
Emploi des
femmes

3.
Rendre les
femmes visibles
dans la santé
et sécurité au
travail

4.
Prévenir et
éliminer la
violence et le
harcèlement
fondés sur le genre

5.
Construire un
environnement
de travail
favorable aux
femmes

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

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

L'UITA a toujours appelé à une promotion active de l'égalité sur le lieu de travail, au sein du mouvement syndical et de la société dans son ensemble. Pourtant, malgré les nombreux progrès enregistrés en matière d'égalité de genre, les femmes restent confrontées à la discrimination et ne bénéficient pas d'une égalité de traitement. Les femmes ont commencé à entrer sur le marché du travail formel il y a 70 ans environ, mais ce monde du travail a été façonné par les hommes... pour les hommes.

Malheureusement, les femmes continuent d'être perçues comme des travailleuses de seconde zone, comme une marchandise (objectivation de leur corps), comme des travailleuses jetables (un nombre disproportionné de femmes occupent des emplois à temps partiel) et comme des travailleuses « invisibles » (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). Elles occupent les emplois les moins rémunérés (parce que la plupart des emplois occupés par les femmes sont sous-évalués, étant liés à des tâches « naturellement » féminines), une situation qui conduit à une ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes et qui explique en partie l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. **À l'heure actuelle, les femmes de par le monde gagnent en moyenne 20% de moins que les hommes.** Dans certains pays, les femmes sont obligées de travailler au-delà de 60 ans pour survivre. **Les femmes perçoivent en moyenne des retraites**

inférieures de 25% à celles des hommes dans les pays à revenu élevé, et 60% des travailleuses dans le monde ne bénéficient d'aucune protection juridique, voire d'aucune sécurité sociale.

Alors que les hommes sont toujours considérés comme les soutiens de famille, les femmes continuent d'effectuer de longues heures de travail non rémunérées en raison de la répartition inégale des responsabilités familiales, malgré le fait qu'elles subviennent aussi aux besoins de leur famille. Le travail indépendant est en hausse et les travailleuses doivent souvent occuper deux ou trois emplois pour joindre les deux bouts. En outre, le manque de structures de garde d'enfants abordables et de qualité réduit considérablement leurs possibilités d'emploi et leurs revenus. Les difficultés qu'elles éprouvent à concilier vie professionnelle et vie familiale engendrent un stress accru. Une grande partie du travail familial non rémunéré et du travail des enfants, des filles en particulier, est effectuée dans le cadre de métiers exercés à domicile.



En dépit des conventions de l'OIT, des législations nationales et des conventions collectives, les questions liées à la maternité sont l'une des principales causes de la discrimination au travail. Les spécificités biologiques des femmes ne sont souvent pas pleinement prises en

compte. Par exemple, la menstruation ou la ménopause peuvent encore servir de prétexte à une discrimination envers les employées et les travailleuses.

Que les femmes acquièrent des qualifications supplémentaires en matière d'éducation ou de formation professionnelle n'a eu que peu d'impact sur le nombre de femmes occupant un emploi ou sur la réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Les recherches de l'OIT démontrent que plus le lieu de travail est féminisé, plus le salaire moyen est bas. Étant donné que les travailleuses exercent plus souvent des activités à domicile, leurs salaires sont moindres car la valeur des biens est déduite à chaque niveau de la chaîne d'approvisionnement.

Partout dans le monde, dans tous les pays sans exception, les femmes sont confrontées de manière disproportionnée à la violence et au harcèlement, soit la violence et le harcèlement fondés sur le genre. Sur le plan professionnel, cette situation constitue l'un des principaux obstacles à l'égalité. Le statut précaire d'un nombre si important de travailleuses est également à l'origine d'un accroissement des cas d'intimidation, de violence et de harcèlement à leur encontre, en particulier dans les secteurs de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, de la transformation alimentaire, ainsi que des travailleuses domestiques et à domicile. Les femmes sont parfois contraintes de consentir des faveurs à caractère sexuel pour pouvoir conserver leur emploi.

Des millions de femmes des secteurs de l'UITA sont obligées de travailler hors de leur région ou pays d'origine. Les travailleuses migrantes sont plus vulnérables que leurs camarades masculins, étant plus susceptibles de subir une double discrimination, à la fois comme femme et comme migrante. Il est avéré que le travail forcé, le travail des enfants et la traite des femmes et des filles ont augmenté de façon alarmante.

Elles éprouvent également des difficultés à obtenir un enregistrement officiel et un accès à la sécurité sociale.

Les travailleuses rurales en particulier se voient souvent refuser le droit à la sécurité alimentaire, à l'éducation, au logement, aux systèmes de santé, au crédit et à la sécurité sociale.

La pandémie du COVID-19 a aggravé la situation. Durant cette période, l'emploi des femmes a chuté et leurs taux de participation au marché du travail ont décliné. Celles qui ont réintégré le marché du travail l'ont souvent fait sur une base précaire ou à temps partiel, renforçant ainsi la tendance à une précarisation disproportionnée des travailleuses. Par conséquent, de nombreuses travailleuses sont privées des prestations de la sécurité sociale parce que leurs conditions d'emploi diffèrent de la relation de travail standard entre employeur et salarié-e.

L'automatisation et les progrès technologiques sont également susceptibles d'avoir des répercussions sur les travailleuses des secteurs de l'UITA, avec la disparition des emplois au profit des machines.

Les femmes constituent une proportion importante des travailleurs-euses dans les secteurs de l'UITA. Bien que de nombreux pays garantissent une représentation minimale des femmes dans tous les organes de décision et de planification, beaucoup reste à faire. Les syndicats doivent s'assurer de représenter efficacement leurs membres, étant donné que le taux de syndicalisation des femmes est en général plus faible que celui des hommes. Cette situation est peut-être liée 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 leurs vies familiale et professionnelle avec les activités syndicales. Les femmes sont trop peu nombreuses à la table des négociations, tant au niveau national qu'international. Cependant, il est clairement établi que lorsque les femmes, y compris les jeunes femmes, sont actives à tous les niveaux du syndicat, l'organisation en profite dans son ensemble et sa crédibilité est renforcée au sein des collectivités et de la société en général.

L'égalité ne consiste pas à avoir davantage de femmes PDG ou membres des comités exécutifs et des conseils d'administration des entreprises. L'égalité ne sera pas atteinte avec la seule amélioration des niveaux de vie, étant donné que les écarts structurels persisteront tant que le système actuel permettant la discrimination et l'injustice ne sera pas changé. .

Parvenir à l'égalité implique de transformer le système, abolissant la société patriarcale et la ségrégation professionnelle de genre dans le monde du travail. Elle implique également de transformer les syndicats. La revendication et la promotion du droit à la liberté d'association et à la négociation collective restent au cœur du programme pour l'égalité.



Au vu de ce qui précède, le 28^e Congrès de l'UITA appelle les affiliées et l'UITA à faire rapidement des progrès et à donner la priorité au travail relatif au cinq piliers suivants du programme d'action sur l'égalité :

1

PLUS DE FEMMES, PLUS DE POUVOIR POUR LES SYNDICATS

- Compiler des statistiques sur les travailleuses, par emploi et par secteur ;
- Compiler des statistiques sur les effectifs féminins et masculins, par emploi et par secteur et en rendre compte lors des réunions de l'UITA ;
- Aider les travailleuses de l'économie informelle à développer et affirmer leur identité en tant que travailleuses ;
- Élaborer et mettre activement en œuvre des stratégies spécifiques de syndicalisation des travailleuses, et en particulier des jeunes travailleuses, ainsi que des travailleuses occupant un emploi précaire et de l'économie informelle, dont les travailleuses à domicile et les travailleuses migrantes, et promouvoir énergiquement leur participation aux activités syndicales ;
- 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 autres structures ;
- Former des femmes aux postes de dirigeantes, d'organisatrices, de négociatrices et d'éducatrices ;
- Utiliser le Guide de l'UITA sur l'égalité de genre, « **Toutes pour une = une pour toutes** » dans les cours de formation aux postes à responsabilités des syndicalistes femmes et hommes ;
- Veiller à une présence d'au moins 40% de représentantes syndicales dans les organes de décision des syndicats, ainsi que dans les équipes de négociation collective, et si ce n'est pas le cas, il doit être prouvé que les accords conclus sont compatibles avec l'égalité de genre ;
- Promouvoir, soutenir et renforcer les réseaux régionaux de femmes au sein des sociétés transnationales et sectoriels et établir de tels réseaux là où ils n'existent pas actuellement ;
- Porter un regard critique sur ses propres structures syndicales, y compris les groupes de négociation, et comprendre comment des groupes non-représentatifs de la force de travail peuvent désavantager les femmes ;
- Se demander si nos syndicats encouragent suffisamment les femmes syndicalistes ;
- S'assurer que les femmes syndicalistes participent aux réunions internationales avec les entreprises ;
- Soutenir les travailleuses du secteur informel afin qu'elles puissent effectivement participer aux prises de décision et aux interventions politiques.

- Identifier et comprendre les obstacles à l'emploi des femmes dans les secteurs de l'UITA et élaborer des stratégies pour les surmonter (notamment en menant des enquêtes dans les communautés pour définir ces obstacles et vérifier que le processus d'embauche n'est pas biaisé en fonction du genre) ;
- Incrire l'équité salariale à l'ordre du jour des négociations des syndicats en prenant les mesures suivantes au niveau de l'entreprise :
 - Effectuer une cartographie de l'égalité, y compris en notant les travailleuses intérimaires, externalisées et temporaires (à noter que la cartographie de l'égalité est un outil de syndicalisation efficace !).
 - Calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
 - Analyser toute ségrégation professionnelle et la classification des emplois.
 - Identifier et lutter contre toute forme de discrimination fondée sur le genre.
 - Exiger la transparence en matière de rémunération.
 - Exiger une évaluation professionnelle non sexiste basée sur le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale.
 - S'assurer que les femmes aient le même accès aux heures supplémentaires et aux formations.
- Promouvoir la C100 de l'OIT (sur l'égalité de rémunération) et la C11 (concernant la discrimination) et faire en sorte que leurs dispositions soient intégrées dans les conventions collectives et les politiques du lieu de travail ;
- Évaluer comment améliorer les compétences des travailleuses, y compris au moyen de partenariat avec des entreprises et des écoles professionnelles ;
- Promouvoir l'importance de la participation des femmes à l'apprentissage comme moyen d'obtenir des emplois stables et sûrs ;
- Mettre l'accent sur les conséquences disproportionnées qu'ont l'automatisation et les nouvelles technologies sur les travailleuses et les manières dont elles peuvent être atténuées (également au moyen de la cartographie de l'égalité) ;
- Promouvoir une transition juste vers une économie verte et durable avec une approche inclusive et sensible au genre afin d'atténuer les pires impacts de la crise climatique sur les travailleuses et leurs familles ;
- Promouvoir des programmes de formation professionnelle et garantir la certification de toutes les travailleuses ;



- Faire campagne pour l'extension de la protection sociale à tous-tes les travailleurs-euses, couverture sanitaire universelle, prestations sociales et régimes de retraite équitables y compris ;
- Défendre le concept de prestations de sécurité sociale spécifiques à la catégorie d'activités, à la profession et au secteur afin d'améliorer les perspectives d'emploi ;
- Faire campagne pour des politiques publiques en faveur des travailleuses rurales afin de leur garantir un accès égal aux titres de propriété foncière, à l'éducation, au logement, au crédit, aux congés de maternité, à la protection sociale, etc. ;
- Faire progresser les droits des travailleuses de l'économie informelle en s'appuyant notamment sur la C141 (sur les organisations de travailleurs ruraux) et la C177 (sur le travail à domicile) de l'OIT ;
- Faciliter la transition sans heurts des travailleuses employées dans l'économie informelle conformément à la R204 de l'OIT (sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle).



3

RENDRE LES FEMMES VISIBLES DANS LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- S'assurer d'une représentation équitable des femmes dans les comités de santé et sécurité au travail (SST) et former davantage de représentantes pour la SST ;
- Effectuer des exercices de cartographie pour comprendre les dangers et risques auxquels sont exposées les travailleuses ;
- Faire de la menstruation et de la ménopause des questions syndicales et du lieu de travail, qui doivent faire l'objet de négociations, et sensibiliser aux spécificités de la discrimination fondée sur la santé des femmes ;
- S'assurer que les femmes aient accès à des toilettes, des installations sanitaires et des vestiaires qui leur sont réservés dans tous les lieux de travail (y compris le droit des personnes transgenres à des toilettes et vestiaires sûrs de leur choix) ;
- Tenir compte des effets du changement climatique, tel que le stress thermique, sur la santé des travailleuses ;
- Faire réaliser des études sur les effets spécifiques des produits chimiques et des pesticides sur la santé des femmes ;
- Donner la priorité aux mesures qui préservent et améliorent la santé des travailleuses, y compris leur santé mentale ;
- Inclure la sensibilisation à la violence et au harcèlement fondés sur le genre dans la SST et dans l'évaluation et la gestion des risques ;
- Obtenir l'inclusion de clauses et de questions spécifiques aux femmes dans les législations sur la SST ;
- Faire campagne pour la ratification et la mise en œuvre de la C155 (sur la sécurité et la santé des travailleurs) et de la C184 (sur la sécurité et la santé dans l'agriculture) de l'OIT.

4

PRÉVENIR ET ÉLIMINER LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT FONDÉS SUR LE GENRE

- Sensibiliser **tous** les membres et les responsables syndicaux-ales aux causes profondes de la violence et du harcèlement fondés sur le genre, y compris à l'endroit des travailleurs-euses LGBTI+, et aux manières dont se manifestent la violence et le harcèlement fondés sur le genre ;
- Traiter le harcèlement sexuel en tant qu'obstacle majeur à l'égalité au travail et veiller à ce qu'une politique de tolérance zéro des intimidations et du harcèlement sexuel soit adoptée sur chaque lieu de travail et/ou soit intégrée aux conventions collectives ;
- Négocier et mettre en œuvre des accords internationaux avec les STN sur l'élimination du harcèlement sexuel ;
- Faire de la violence domestique une question syndicale et du lieu de travail en sensibilisant, élaborant et négociant une politique de l'entreprise visant à traiter les répercussions de la violence domestique dans le monde du travail ;
- Faire campagne pour la ratification, la mise en œuvre et le contrôle du respect de la C190 de l'OIT (sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail) ;
- Participer activement aux institutions internationales pertinentes luttant contre la traite des êtres humains ;
- Négocier des moyens de transport sûrs et gratuits de et vers le lieu de travail, en particulier pour les travailleuses des pays en développement.

5

CONSTRUIRE UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL FAVORABLE AUX FEMMES

- Effectuer des recherches sur les conditions de travail des femmes de façon à mieux répondre à leurs besoins ;
- Soutenir les formations sur le progrès technologique pour favoriser l'accès des femmes aux outils et équipements technologiques ;
- Promouvoir les centres de recherche et de développement communautaires axés sur les travailleuses afin d'améliorer leurs métiers et perspectives d'emploi ;
- Faire en sorte que les femmes et les hommes puissent concilier leurs responsabilités familiales et leur vie professionnelle (avec des horaires de travail flexibles, congés ou crédits congés pour personnes à charge, etc.), y compris en promouvant la C156 de l'OIT (sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales) ;
- Négocier des services de garde d'enfants flexibles et abordables et des espaces dédiés à l'allaitement, et négocier des structures publiques de garde d'enfants abordables et de qualité ;
- Lutter pour le plein respect des droits de la maternité :
 - Promouvoir et mettre en œuvre les dispositions de la C183 de l'OIT (sur la protection de la maternité), qui stipulent que les femmes ont droit à un congé de maternité d'une durée de 14 semaines au moins.
 - Lutter contre la discrimination liée à la maternité.
 - Veiller au respect des dispositions du congé de maternité.
 - Protéger les travailleuses enceintes et souligner l'importance d'une évaluation des risques qui leur soit spécifique.
 - Négocier des charges de travail légères ou des ajustements raisonnables lorsque possible pour les travailleuses enceintes.
 - Négocier des congés de paternité d'une durée conséquente.



ENFIN ET SURTOUT...

Un environnement de travail favorable aux femmes ne peut être maintenu sans des politiques générales sensibles à la dimension de genre, élaborées avec la participation des syndicats, aux niveaux national et international, comprenant notamment les points suivants :

- Lutter pour les droits des travailleuses ;
- Faire de la suppression de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes une priorité en matière de droits humains ;
- Relever les niveaux des salaires minimums et faire campagne pour des salaires décents ;
- Obtenir que le travail à la pièce soit rémunéré au moins au niveau du salaire minimum, par le biais de négociations tripartites, le cas échéant ;
- Lutter contre toutes les formes de travail précaire et externalisé ;
- Veiller à ce que les travailleuses qui se trouvent à l'échelon le plus bas des chaînes d'approvisionnement mondiales, comme celles qui travaillent à domicile, puissent bénéficier de la technologie numérique qui facilite leur vie professionnelle et leur accès aux marchés ;
- Intégrer systématiquement l'égalité dans l'ordre du jour des négociations collectives, dans l'ensemble des chaînes d'approvisionnement ;
- Mettre en place des mécanismes efficaces de mise en œuvre et de suivi concernant les droits des travailleuses tout au long de la chaîne d'approvisionnement ;
- Combattre les divisions sociales et raciales parmi les femmes ;
- Dans la mesure du possible, faire pression pour obtenir d'importants changements législatifs afin de faciliter l'application des règlements lorsqu'il n'y a pas de négociation collective ;
- Lutter pour l'espace civique, la paix et la démocratie.

COMMENT ? Au moyen de :

- L'importance accordée à la syndicalisation du lieu de travail ;
- La négociation collective, la négociation de politiques du lieu de travail, etc.
- La formation, les recherches, les documents politiques, l'éducation, les réunions (en présentiel et en ligne), la collecte et l'échange de bonnes pratiques ;
- L'étude des exemples de campagnes de syndicalisation réussies et l'élaboration d'un plan d'action basé sur les stratégies utilisées ;
- Le développement de ressources qui soient aisément accessibles et utilisables dans le cadre des négociations collectives ;
- L'établissement d'un tableau par secteur des bonnes pratiques à promouvoir sur le lieu de travail ;
- Un plaidoyer pour un changement de stratégies de recrutement là où existent des pénuries de main d'œuvre ;
- L'offre de formation et de qualifications aux travailleuses de l'économie informelle afin de valoriser leur travail ;
- Le développement systématique de moyens de communication accessibles, tels que de courtes vidéos, visant à encourager la participation des femmes ;
- L'établissement de partenariats avec des organisations féministes, de travailleurs-euses migrant-e-s, communautaires, etc. ;
- Le rappel systématique des questions d'égalité lors des réunions internationales et sectorielles de l'UITA ;
- La référence aux conventions et autres normes de l'OIT, à la Déclaration internationale des droits de l'homme et au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (en particulier l'article 7 a (i)), ainsi qu'à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) ;
- La participation des syndicats aux institutions de dialogue social afin d'élaborer des législations favorables aux femmes ;
- La participation active de toutes les affiliées à la Journée internationale des femmes pour promouvoir les droits des femmes et l'égalité de genre pendant tout le mois de mars, ainsi qu'à la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes pendant tout le mois de novembre.

Les employeurs et les entreprises (ainsi que les gouvernements pour ce qui est de l'économie informelle) doivent être priés de fournir des statistiques sur :

- le nombre de salarié-e-s femmes et 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) des femmes et des hommes ;
- la rémunération par genre (taux horaire, revenus annuels, y compris les avantages non salariaux) ;
- les possibilités de formation et de perfectionnement professionnels par genre ;
- les structures prévues pour faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

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 de genre. Des programmes sur l'égalité de genre 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 l'intimidation et le harcèlement sexuel, seront clairement définis. Un processus d'examen et de suivi régulier doit également être inclus dans tous les programmes sur l'égalité.



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

