

DOCUMENT FINAL RELATIF À LA QUATRIÈME

Conférence mondiale des femmes de la CSI 2022



EMPLOIS RESPECTUEUX DU CLIMAT

SALAIRES

DROITS

PROTECTION SOCIALE

ÉGALITÉ

INCLUSION

Un Nouveau Contrat Social



ITUC CSI IGB

Sommaire

Introduction	3
Un nouveau contrat social reposant sur un programme porteur de transformations pour l'égalité des genres	3
Créer une économie des soins	5
Éradiquer la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail	8
Soutenir l'égalité des genres et l'inclusion pour la paix et la démocratie	9
Parvenir à un salaire égal pour un travail de valeur égale	10
Vers des systèmes de protection sociale universels sensibles au genre	12
Garantir une transition juste porteuse de transformations pour l'égalité des genres	14
Accès équitable au développement des compétences, à la formation professionnelle et à la formation tout au long de la vie	17
Renforcer le rôle dirigeant transformationnel des femmes	20

Introduction

La quatrième Conférence mondiale des femmes de la CSI se tient à un moment crucial pour les travailleurs et les travailleuses et le mouvement syndical. Le monde est toujours confronté à une pandémie mondiale qui continue de coûter des vies, de provoquer de graves maladies et de compromettre les moyens de subsistance des populations. La crise socioéconomique actuelle entraîne une perte sans précédent d'emplois et de revenus. Selon les estimations, 8,8% du nombre total d'heures de travail ont disparu sur l'ensemble de l'année 2020, soit l'équivalent des heures effectuées en un an par 255 millions de travailleurs à temps plein, c'est-à-dire environ quatre fois plus que les pertes occasionnées lors de la crise financière mondiale de 2009.

Cette crise nous affecte tous, mais pas de la même manière, ni avec la même intensité. Les effets de la pandémie de COVID-19 ne sont pas les mêmes pour les hommes et les femmes. La pandémie a mis en évidence l'impact inégal de la crise en ce qui concerne la place des femmes sur le marché du travail et le partage des tâches liées aux soins. Il est indispensable de comprendre les conséquences sexospécifiques de la crise actuelle pour réfléchir aux réponses les plus efficaces, les plus appropriées et les plus justes permettant une reprise et une résilience équitables pour les femmes et les hommes.

Un nouveau contrat social reposant sur un programme porteur de transformations pour l'égalité des genres

Nous savons que le monde est entré dans la crise actuelle avec un déficit d'égalité, au détriment des femmes qui travaillent: l'écart mondial entre la main-d'œuvre féminine et la main-d'œuvre masculine était toujours estimée à 27 points de pourcentage en 2019; les disparités salariales entre les deux sexes restent autour de 20% à l'échelle mondiale; 60% de la population mondiale ne bénéficient pas de la sécurité que procure une protection sociale complète, les femmes étant les plus lésées.

Les femmes ont perdu environ 800 milliards de dollars de revenus pendant la pandémie – l'équivalent du PIB cumulé de 98 pays. Les jeunes femmes, les femmes racialisées, migrantes, indigènes, travaillant dans l'économie informelle – notamment les travailleuses domestiques – ainsi que les femmes handicapées, qui étaient très vulnérables avant la crise, ont particulièrement souffert pendant la pandémie en raison du niveau insuffisant de protections sociales.

Les femmes effectuaient déjà trois fois plus de tâches de soins non rémunérées que les hommes. Pendant la crise, la répartition inégale de la demande accrue de soins à la personne continue d'affecter les femmes de manière disproportionnée. Outre la question des soins, nous avons également constaté une flambée de la violence familiale, due en particulier aux mesures de confinement, de même qu'une augmentation des cas de violence et de harcèlement fondés sur le genre à l'encontre des travailleurs des secteurs de première ligne, comme l'alimentation, le commerce de détail, les services de soins et de santé, l'éducation et le nettoyage. Le développement du télétravail porte en lui le risque d'un développement du «cyberharcèlement» analogue.

Au plan mondial, les pertes d'emploi ont frappé les femmes de manière disproportionnée: entre 2019 et 2020, l'emploi des femmes a reculé de 4,2%, ce qui représente une baisse de 54 millions d'emplois, contre 3% pour les hommes, soit une baisse de 60 millions d'emplois. En outre, selon les dernières estimations de l'OIT, en 2021, le nombre de femmes occupant un emploi était inférieur de 13 millions à son niveau de 2019 (tandis que le niveau d'emploi des hommes a rattrapé celui de 2019). Si les données observées en 2022 confirment les estimations, seulement 43,2% des femmes en âge de travailler dans le monde ont occupé un emploi en 2021, par rapport à 68,6% des hommes ayant le même statut, ce qui revient à dire qu'en 2021, les femmes ont eu 25,4% moins de chances d'avoir un emploi que les hommes¹. Ce scénario suggère que, faute de mesures appropriées, la vie professionnelle des femmes risque d'être durablement perturbée.

C'est pourquoi il est nécessaire d'adopter – à la fois de toute urgence et sur le long terme – des

politiques qui prennent en compte la dimension de genre, pour faire reculer les vagues d'austérité des gouvernements concernés par le déficit et la viabilité de la dette. Dans cette perspective, il convient de définir des **cadres macroéconomiques propices à l'emploi et sensibles au genre, notamment des politiques budgétaires, monétaires, industrielles, sectorielles, ainsi que des politiques de marché du travail inclusives.**

Il est indispensable de mobiliser les ressources nationales par le biais d'une imposition progressive et de renforcer la coopération multilatérale axée sur l'allègement de la dette et la coopération fiscale (visant à lutter contre l'évasion et la fraude fiscales), afin de permettre aux pays de mettre en place ces politiques² et d'élargir les capacités d'investissement.

Les travailleurs du monde entier appellent de leurs vœux un **nouveau contrat social** pour la reprise et la résilience reposant sur un programme porteur de transformations pour l'égalité des genres:

1. **Emplois:** emplois respectueux du climat allant de pair avec une transition juste. Les investissements dans l'économie des soins sont primordiaux à cet égard pour créer des millions d'emplois nouveaux, des emplois décents, et donner la possibilité de formaliser les emplois informels existant actuellement dans le domaine des soins à la personne.
2. **Droits:** promesse de la Déclaration du centenaire de l'OIT de garantir des droits et des protections à tous les travailleurs, quel que soit leur régime d'emploi, y compris en matière de santé et de sécurité au travail.

¹ Voir OIT, Bâtir un avenir plus équitable: les droits des femmes au travail et en milieu de travail au cœur de la reprise post-COVID, juillet 2021: https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_814505/lang--fr/index.htm

² Voir CSI, Financer la reprise et construire l'économie du futur, avril 2021: <https://www.ituc-csi.org/financer-la-reprise-et-construire>

3. **Salaires:** salaires minimum vitaux établis au moyen de processus réglementaires ou de la négociation collective, tels que définis dans la Déclaration du centenaire de l'OIT.
4. **Protection sociale universelle:** protection sociale pour tous, grâce à la création d'un fonds mondial pour la protection sociale au profit des pays les plus pauvres.
5. **Egalité:** égalité des revenus – avec un revenu minimum pour les personnes n'occupant pas d'emploi – et égalité des genres et de race. L'élimination de la violence et du harcèlement fondés sur le genre n'est pas négociable pour assurer l'égalité des genres sur le marché du travail.
6. **Inclusion:** un monde en paix et un modèle de développement équitable fondé sur les droits, qui tienne les promesses des ODD et de la réforme multilatérale.

La 4^e Conférence mondiale des femmes de la CSI appelle à :

1. Un **nouveau contrat social** pour la reprise et la résilience, qui repose sur un programme inclusif et porteur de transformations pour l'égalité des genres en phase avec les **ODD 8 et 5** et conjugué à **de solides institutions du marché du travail privilégiant le dialogue social et la négociation collective.**
2. L'adoption de **cadres macroéconomiques propices à l'emploi et sensibles au genre, notamment des politiques budgétaires, monétaires, industrielles, sectorielles, ainsi que des politiques de marché du travail inclusives.** Il est nécessaire de renforcer la coopération multilatérale, axée sur l'allègement de la dette et la coopération fiscale, pour permettre aux pays de mettre en place ces politiques.
3. Une **approche intersectionnelle de la reprise** pour éliminer les traditionnels obstacles structurels qui perdurent entre diverses questions interconnectées – classe sociale, genre, race, origine ethnique, orientation sexuelle, identité de genre, statut de migrant, d'indigène ou de handicapé – et pour répondre aux besoins des personnes déjà défavorisées.

La mise en œuvre de toutes ces demandes est cruciale pour atteindre les ODD, comme **le soulignent les ODD 8 et 5³, et de solides institutions du marché du travail privilégiant le dialogue social et la négociation collective sont essentielles** pour y parvenir.

Créer une économie des soins

Les demandes d'un nouveau contrat social formulées par les travailleurs ont permis de fixer l'objectif mondial de créer 575 millions de nouveaux emplois d'ici à 2030 et de faire passer

au moins un milliard de travailleurs informels dans l'économie formelle, ce qui représente la moitié de toute l'économie informelle mondiale⁴.

³ Voir CSI, *ODD 8: un nouveau contrat social pour une reprise et une résilience riches en emplois*, juillet 2021: <https://www.ituc-csi.org/odd-8-un-nouveau-contrat-social-pour-une-reprise-et-une-resilience-riches-en-emplois>

⁴ Voir CSI, *Document d'information: campagne pour des emplois équitables – Créer des emplois: que peuvent faire les gouvernements?* <https://www.ituc-csi.org/creer-des-emplois-que-peuvent>

Les investissements dans l'économie des soins sont la pierre angulaire de ces demandes pour créer des emplois, y compris la formalisation des emplois des personnels de soins à autrui de l'économie informelle. Comme le souligne le secrétaire général des Nations Unies, environ 269 millions de nouveaux emplois pourraient être créés d'ici à 2030 si les investissements dans l'éducation, la santé et les services sociaux étaient multipliés par deux⁵.

Compte tenu du changement démographique et du vieillissement de la population dans de nombreux pays, la demande de soins devrait connaître une croissance exponentielle. Quasiment 40% de toutes les opportunités d'emploi prévues dans les professions émergentes seront créées dans le secteur des soins entre 2020 et 2023⁶. Les femmes étant souvent les premières à s'occuper des enfants en bas âge et des personnes âgées de leur famille, **la mise en place d'une économie des soins solide, grâce à des investissements publics suffisants dans les services de soins à la personne et à l'adoption de politiques de soutien à la famille, peut contribuer à une participation effective des femmes à l'activité économique, tout en favorisant un partage plus équitable des responsabilités de soins non rémunérées.**

L'investissement dans les soins – santé, éducation, soins aux enfants et aux personnes âgées, et autres services sociaux – peut générer des millions de nouveaux emplois décents pour les femmes et également faciliter leur participation effective à l'économie en général⁷. **Des services publics de santé, de soins et d'éducation de qualité doivent être disponibles et accessibles pour bâtir des sociétés plus justes et plus inclusives, qui permettent de vivre dans la dignité.**

Pour financer les investissements publics, les syndicats souhaitent qu'un niveau plus élevé du PIB national soit alloué à l'économie des soins.

Une économie des soins solide et une participation pleine et entière des femmes à l'économie ne sont réalisables qu'en optant pour des **politiques publiques fermes, des politiques de marché du travail dynamiques propices à une répartition plus équitable des responsabilités familiales et autres responsabilités de soins, et des modalités de travail souples et dépourvues de connotation sexiste.** Ces politiques doivent s'accompagner d'**une négociation collective forte et soucieuse de l'égalité des sexes aux niveaux national et sectoriel et sur le lieu de travail, où les femmes devraient jouer un rôle plus important.** Les campagnes et les initiatives de sensibilisation sont également essentielles à cet égard pour lutter contre le patriarcat et contre les normes et stéréotypes sexistes.

Un trop grand nombre de personnes qui travaillent dans le secteur des soins et des services à la personne – les femmes constituent les deux tiers du personnel de soins à l'échelle mondiale – sont encore réduites à des emplois sous-payés, précaires et informels. **Les emplois liés aux soins doivent être des emplois décents, bénéficiant de conditions de travail sûres, d'une rémunération suffisante – notamment un salaire égal pour un travail de valeur égale – et d'une couverture de protection sociale.**

La pandémie a aggravé de manière exponentielle la situation des personnels de soins, qui étaient déjà désavantagés par la discrimination systémique et la ségrégation professionnelle. **Il est primordial de veiller à ce que le secteur des soins à autrui**

⁵ Voir le Rapport politique du secrétaire général des Nations Unies: *Investir dans l'emploi et la protection sociale pour éradiquer la pauvreté et impulser une relance durable*: https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_policy_brief_on_jobs_and_social_protection_sept_2021.pdf

⁶ Forum économique mondial: <https://www.weforum.org/agenda/2021/05/care-economy-emerging-job-opportunities/>

⁷ «Étant donné la composition par sexe de la main-d'œuvre du secteur des soins à autrui, le développement des services de soins à autrui crée de nouveaux emplois, surtout dans les professions et secteurs à dominante féminine.» En outre, «en raison de l'intensité de travail significativement plus forte des services de soins à autrui, chaque dollar investi dans ce secteur peut potentiellement créer deux ou trois fois plus d'emplois que si ce même dollar était dépensé dans d'autres secteurs comme les infrastructures matérielles et la construction.» Voir ONU-Femmes et OIT, Guide des investissements publics dans l'économie des soins à autrui, mars 2021: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_782877.pdf

soit correctement réglementé: soutenir les droits du travail et les droits syndicaux des personnels de soins qui, dans le cas du travail domestique, par exemple, sont souvent des femmes migrantes ou issues de communautés ethniques noires et minoritaires; garantir la formalisation du travail de soins informel; réévaluer le travail de soins pour qu'il soit payé à sa juste valeur, en promouvant la professionnalisation; éviter la déqualification des travailleurs.

L'organisation des personnels de soins est d'une importance vitale pour garantir des emplois décents dans le secteur des soins à la personne: les syndicats doivent donner la priorité à cette question dans leurs programmes politiques et leurs plans opérationnels.

La 4^e Conférence mondiale des femmes de la CSI appelle à:

4. La mise en œuvre de cadres complets et assortis de revenus pour l'économie des soins⁸, fondés sur **la reconnaissance, la réduction et la redistribution** du travail de soins à la personne non rémunéré; la gratification du travail de soins et davantage d'emplois décents; **la représentation** des personnels de soins par le biais de la négociation collective et du dialogue social.
5. **Des investissements publics dans l'économie des soins à des niveaux appropriés du PIB national**, pour créer des millions de nouveaux emplois décents pour les femmes, contribuer à la participation effective des femmes à l'économie en général, et garantir l'accès universel à des services publics de qualité en matière de santé, de soins et d'éducation.
6. L'adoption de **politiques publiques fortes qui prennent en compte la dimension de**

genre, de politiques de marché du travail dynamiques, et de politiques de soutien à la famille au niveau du lieu de travail, dans le but de contribuer à un partage plus équitable des responsabilités familiales et d'autres responsabilités de soins, et de promouvoir des modalités de travail souples et dépourvues de connotation sexiste. À cette fin, les **campagnes de sensibilisation** sont essentielles pour lutter contre le patriarcat et contre les normes et stéréotypes sexistes.

7. Une **économie des soins bien réglementée pour combattre la discrimination systémique et la ségrégation professionnelle:** les emplois liés aux soins à la personne doivent être des emplois formels et décents, exempts de violence et de harcèlement fondés sur le genre, bénéficiant de conditions de travail sûres, d'une rémunération suffisante – notamment un salaire égal pour un travail de valeur égale – et d'une couverture de protection sociale. Il est nécessaire de prendre des mesures pour réévaluer le travail de soins et reconnaître son intérêt économique et social en promouvant la professionnalisation et en évitant la déqualification des travailleurs.
8. Un **rôle plus important des femmes** dans la négociation collective, qui se traduise par la participation des femmes dans les équipes de négociation collective et par l'adoption de dispositions/clauses d'égalité des genres dans les conventions collectives.
9. **L'organisation des personnels de soins**, qui doit être une question prioritaire dans les programmes politiques et les plans opérationnels des syndicats.

⁸ Voir *Prendre soin d'autrui: Un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent*, OIT (2018): https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_712833.pdf

Éradiquer la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail

Depuis la 3e Conférence mondiale des femmes, en 2017, nous avons assisté à l'adoption historique de la Convention 190 et de la Recommandation 206 de l'OIT en juin 2019. Ces instruments affirment le droit de chacun à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, en particulier de violence et de harcèlement fondés sur le genre. L'adoption de ces instruments de l'OIT est le fruit de nombreuses années de pressions, de sensibilisation et de campagnes menées par les femmes au sein des syndicats, avec le soutien d'organisations de la société civile alliées.

La pandémie et les mesures d'urgence y afférentes ont entraîné une recrudescence de la violence et du harcèlement fondés sur le genre, y compris dans la sphère familiale, sous la forme de violences physiques, psychologiques et économiques. Ces mauvais traitements ont eu un effet dévastateur sur la vie des femmes, et des conséquences économiques négatives sur les moyens de subsistance des femmes (en les empêchant d'accéder au travail rémunéré, de garder un emploi et d'évoluer professionnellement). C'est pourquoi le fait de ne pas combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail génère également des coûts économiques⁹.

La ratification et la mise en œuvre effective de la Convention 190 complétée par la Recommandation 206 sont plus urgentes que jamais¹⁰. L'expérience de nombreux pays montre que la sensibilisation, les campagnes de lobbying et de plaidoyer, ainsi que les alliances stratégiques avec les organisations de la société civile et de défense des droits des femmes et avec

les mouvements féministes, sont indispensables pour permettre aux syndicats d'encourager la ratification des deux instruments. Cependant, une ratification sans application effective est inutile.

Les dispositions de la Convention 190 et de la Recommandation 206 doivent être mises en œuvre dans la législation et les réglementations nationales, et la participation des partenaires sociaux à ce processus est tout aussi fondamentale.

Les accords conclus entre les partenaires sociaux sur la base de négociations collectives au niveau du secteur et du lieu de travail jouent également un rôle capital dans cette perspective et peuvent parfois mener concrètement à la ratification.

La 4^e Conférence mondiale des femmes de la CSI appelle à:

- 10. La ratification et la mise en œuvre effectives de la Convention 190 et de la Recommandation 206.** La CSI et ses affiliées réaffirment leur engagement en faveur de la campagne pour une ratification étendue de la C190, des réformes de la législation et des politiques nationales, de l'adoption de politiques au niveau du lieu de travail et de l'intégration de mesures appropriées dans les conventions collectives, conformément aux dispositions de la C190 et de la R206.
- 11. Une approche intersectionnelle de la mise en œuvre de la Convention 190 et de la Recommandation 206.**

⁹ Une augmentation d'un point de pourcentage des cas de violences à l'égard des femmes est associée à une baisse de 9% de l'activité économique – voir *Pourquoi la violence familiale compromet le développement économique*, FMI 2021: <https://www.imf.org/fr/News/Articles/2021/11/24/blogs-how-domestic-violence-is-a-threat-to-economic-development>

¹⁰ À ce jour, dix gouvernements ont ratifié la C190 – l'Argentine, la Namibie, la Somalie, l'Équateur, l'Île Maurice, la Grèce, l'Italie, l'Uruguay, Fidji et l'Afrique du Sud – et plus de 20 gouvernements ont engagé le processus de ratification.

Soutenir l'égalité des genres et l'inclusion pour la paix et la démocratie

L'égalité et l'inclusion sont les éléments fondamentaux de la paix, de la démocratie et de la demande d'un nouveau contrat social de la part des travailleurs.

Partout dans le monde, les populations et les travailleurs continuent de subir des atteintes à leurs droits humains et à leurs droits du travail. Dans les situations extrêmes, notamment dans les pays à risque, c'est même la vie des femmes qui est menacée, au seul motif que ce sont des femmes. La solidarité syndicale internationale est cruciale pour soutenir les organisations fraternelles à travers le globe, faciliter la syndicalisation, affirmer clairement les responsabilités des gouvernements à l'égard de la communauté internationale, et contribuer à un système multilatéral réellement inclusif dans lequel les femmes jouent un rôle primordial dans le maintien et la promotion de la paix et de la sécurité¹¹.

Il est nécessaire de préciser que les pays qui ont un régime démocratique ne sont pas à l'abri des tendances autocratiques qui menacent les droits des citoyens et des travailleurs. Les forces politiques populistes d'extrême droite gagnent du terrain dans de nombreux pays. De surcroît, la pandémie a aggravé les problèmes existants de racisme, de xénophobie, de discrimination et d'exploitation auxquels sont confrontés les travailleurs migrants, les personnes LGBTQI+, les populations indigènes et les personnes de couleur.

Les syndicats doivent rester vigilants face à ces menaces et réaffirmer leur volonté de défendre les libertés et les droits fondamentaux et de combattre la discrimination, l'extrémisme, la violence et l'intolérance en tous lieux¹².

La 4^e Conférence mondiale des femmes de la CSI:

12. réaffirme l'engagement des syndicats à établir un **monde exempt de toutes les formes de discrimination fondée sur le genre, la classe sociale, la race, l'origine ethnique, l'idéologie, la religion, l'orientation sexuelle et l'identité sexuelle, ou sur d'autres motifs, ou sur l'intersection de ces motifs;**
13. demande la ratification universelle et la mise en œuvre effective de la **Convention 111 de l'OIT;**
14. rappelle l'importance capitale de **la solidarité syndicale internationale** et l'engagement en faveur d'un **modèle de développement fondé sur les droits** conjugué à un **nouveau système multilatéral;**
15. exhorte les organisations syndicales à garantir la **nature inclusive de leurs propres structures, programmes et processus** et à parvenir à une **représentation égale et équitable des femmes aux postes de direction des syndicats;**
16. tient à ce que les organisations syndicales garantissent une participation égale et l'implication totale des femmes à tous les efforts déployés pour maintenir et promouvoir la paix et la sécurité, particulièrement dans les négociations et les processus visant à défendre la paix.

¹¹ Voir la résolution 1325 des Nations Unies concernant les femmes, la paix et la sécurité: <https://www.un.org/womenwatch/ods/S-RES-1325%282000%29-F.pdf>

¹² Voir la résolution du Conseil général de la CSI sur les tentatives de subversion des syndicats par l'extrême droite, novembre 2021

Parvenir à un salaire égal pour un travail de valeur égale

L'absence de salaire égal pour un travail de valeur égale est l'un des principaux obstacles à des marchés du travail équitables et inclusifs, dans la mesure où **les écarts entre hommes et femmes en matière de salaires dans le monde persistent aux environs de 20%**¹³.

Le salaire égal figure dans les cibles de l'ODD 8, soulignant qu'un **monde du travail équitable et inclusif est une condition nécessaire à l'égalité entre les sexes et aux avancées générales de la société** (ODD 5).

Le fait que les femmes soient moins bien rémunérées entraîne chez elles **un risque accru de pauvreté**, d'autant plus qu'elles occupent davantage d'emplois à temps partiel et d'emplois informels et précaires, outre les interruptions de carrière ou les pertes d'emplois dues au temps disproportionné que les femmes consacrent aux tâches de soins non rémunérées – une situation particulièrement vraie dans le contexte actuel de crise. Du fait du niveau de rémunération inférieur des femmes, leurs contributions à la sécurité sociale sont également moins élevées, et **leurs droits à la sécurité sociale sont insuffisants, voire inexistant**, ce qui les rend particulièrement vulnérables lorsqu'elles sont âgées¹⁴.

Les disparités salariales entre hommes et femmes dépendent de multiples raisons et facteurs, pouvant aller de la ségrégation sectorielle professionnelle (surreprésentation

des femmes dans les secteurs et les emplois moins rémunérateurs, ce qui représente la principale cause de vulnérabilité des femmes face à la crise), jusqu'aux **déséquilibres entre vie professionnelle et vie familiale**, avec des différences sexospécifiques au niveau de la répartition des responsabilités familiales (préjudiciables à l'évolution de carrière des femmes, à leurs opportunités d'accéder au travail rémunéré et à leurs perspectives salariales), qui peuvent également entraîner une **sous-représentation des femmes aux postes de direction**. La part des femmes occupant des postes de direction dans le monde n'a que légèrement augmenté au cours des deux dernières décennies, à savoir de 25,3% en 2000 à 28,3% en 2019. Elle est restée inchangée de 2019 à 2020, qui a été la première année sans augmentation depuis 2013. D'après l'OIT, **au rythme actuel, plus de 140 ans devraient s'écouler avant que la parité entre les sexes ne soit atteinte dans les postes de direction**¹⁵. Enfin, la discrimination sexuelle, qu'elle soit directe ou indirecte, demeure un problème omniprésent qui contribue largement aux disparités salariales entre hommes et femmes.

La discrimination intersectionnelle aggrave l'écart salarial, particulièrement pour les femmes appartenant à des groupes défavorisés, par exemple les femmes migrantes, les femmes issues des minorités ethniques, les femmes handicapées, âgées ou de couleur¹⁶.

¹³ Organisation internationale du Travail, Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail – estimations actualisées et analyses, cinquième édition, 2020: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749442.pdf

¹⁴ Voir le Rapport de la CSI sur les politiques sociales et économiques: Les disparités salariales entre hommes et femmes: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/the_gender_wage_gap_fr.pdf

¹⁵ <https://ilostat.ilo.org/fr/covid-19-and-the-sustainable-development-goals-reversing-progress-towards-decent-work-for-all/>

¹⁶ Voir le Rapport de la CSI sur les politiques sociales et économiques: Les disparités salariales entre hommes et femmes: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/the_gender_wage_gap_fr.pdf

L'engagement à l'égard de l'égalité des genres au travail n'a jamais été aussi nécessaire. Il existe une série de mesures possibles, selon que les disparités salariales se situent au bas, au milieu ou en haut de la répartition des salaires.

Les politiques de marché du travail inclusives, les mesures permettant de formaliser le travail informel et **les mesures destinées à lutter contre la ségrégation professionnelle et la discrimination** ont fait leurs preuves pour réduire les disparités salariales entre hommes et femmes, de même que l'adoption de salaires minimum vitaux¹⁷.

Des salaires minimum vitaux établis au moyen de processus réglementaires, conjugués à la négociation collective, sont essentiels pour combattre la pauvreté, ainsi que des **systèmes et des socles de protection sociale universelle**, comme le prévoient les normes internationales du travail.

Les salaires et les revenus minimum vitaux sont indispensables pour hisser les femmes hors de l'économie informelle.

La 4^e Conférence mondiale des femmes de la CSI appelle à:

1. Un objectif mondial de **575 millions de nouveaux emplois créés d'ici à 2030 et la formalisation d'un milliard de travailleurs informels**, là où les femmes sont majoritaires.
2. **L'égalité salariale, la mise en œuvre effective de la législation pour lutter contre la discrimination**, et l'accès à la réparation, conformément aux normes internationales du travail – telles que les Conventions 100 et 111 de l'OIT – de sorte à garantir l'égalité de traitement aux groupes de travailleurs exclus, comme les femmes migrantes, indigènes, de couleur ou handicapées, qui subissent le plus durement les disparités salariales.
3. Des législations et des mesures en faveur de **la transparence des salaires**, et l'accessibilité des données relatives aux niveaux de rémunération pour toutes les catégories d'emplois ventilées par sexe.
4. **Des quotas et/ou des initiatives ciblées** visant à former, recruter et maintenir les femmes à leur poste dans des secteurs et des métiers sous-représentés (tels que les disciplines STEM)¹⁸ afin de lutter contre la ségrégation professionnelle horizontale et verticale fondée sur le genre à travers les secteurs et les catégories d'emplois.
5. L'élimination de la violence et du harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail et la **ratification et la mise en œuvre effective de la Convention 190 et de la Recommandation 206 de l'OIT**¹⁹.
6. L'augmentation des **investissements publics dans le secteur des soins** et l'adoption de **politiques de soutien à la famille** pour mieux concilier vie professionnelle et vie familiale²⁰.
7. **Des salaires minimum vitaux** établis au moyen de processus réglementaires ou de la négociation collective, tels que définis dans la Déclaration du centenaire de l'OIT.
8. **Des systèmes et des socles de protection sociale universels** suffisants, conformément à la Convention 102 et à la Recommandation 202 de l'OIT²¹.
9. Accorder une importance capitale à la **négociation collective et au dialogue social** pour mettre fin aux disparités salariales entre hommes et femmes.

¹⁷ Les salaires minimum vitaux peuvent contribuer à réduire les disparités salariales, en particulier dans les pays à faible revenu.

¹⁸ Acronyme anglais de «science, technologie, ingénierie et mathématiques»

¹⁹ Voir la section «Éradiquer la violence et le harcèlement fondés sur le genre» dans le présent document.

²⁰ Voir la section «Créer une économie des soins» dans le présent document.

²¹ Voir la section «Vers des systèmes de protection sociale universels sensibles au genre» dans le présent document.

Vers des systèmes de protection sociale universels sensibles au genre

D'après l'OIT²², seulement 46,9% de la population mondiale bénéficient réellement d'au moins une prestation sociale, ce qui signifie que 53,1% – qui représentent **4,1 milliards de personnes** – **sont dépourvus de protection**. Seulement 30,6% de la population en âge de travailler sont légalement couverts par des systèmes complets de sécurité sociale qui comprennent un large éventail de prestations, depuis les prestations à l'enfance et à la famille jusqu'aux prestations de vieillesse.

La pandémie a tristement mis en évidence les **disparités sexospécifiques en termes de protection sociale**: la couverture sociale des femmes est inférieure de huit points de pourcentage à celle des hommes²³. Outre le niveau plus faible de protection sociale des femmes, **les différences de prestations entre les hommes et les femmes sont extrêmement marquées dans certains pays**. Les écarts de protection sociale entre les deux sexes ont tendance à être particulièrement importants après l'âge de la retraite, ce qui expose nettement plus les femmes au risque de pauvreté que les hommes.

Ces différences de couverture sociale sont dues à la fois aux inégalités sur le marché du travail et à une conception des systèmes de protection sociale empreinte de préjugés fondés sur le genre²⁴. Les femmes ont un niveau de

contributions sociales inférieur à celui des hommes parce qu'elles sont **sous-représentées sur le marché du travail et dans les emplois mieux rémunérés**, et surreprésentées dans les **emplois plus précaires et informels** (assortis de salaires plus faibles). Enfin, les femmes assument toujours **l'entière responsabilité des tâches de soins non rémunérées** dans leur foyer, ce qui restreint directement leurs perspectives professionnelles et, par conséquent, leur accès aux droits liés à la protection sociale.

Pour réduire les disparités de protection sociale entre les hommes et les femmes, il faut éliminer les obstacles persistants qui empêchent la participation des femmes au marché du travail, grâce à des **investissements publics considérables dans l'économie des soins** et à des politiques **propices à la transition vers l'économie formelle**. Des investissements publics appropriés dans les services publics de soins et l'adoption de politiques de soutien à la famille peuvent favoriser une participation effective des femmes à la main-d'œuvre, tout en encourageant un partage plus équitable des responsabilités de soins non rémunérés. En ce sens, il est essentiel de mettre en œuvre **«l'accélérateur mondial» des Nations Unies pour créer des emplois et étendre la couverture sociale**²⁵, compte tenu de ses objectifs ambitieux vis-à-vis de la création d'emplois décents

²² OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-22*, janvier 2022 (en anglais): https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_817572/lang--en/index.htm

²³ OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-22*, janvier 2022 (en anglais): https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_817572/lang--en/index.htm

²⁴ CSI, *Différences entre hommes et femmes en matière de protection sociale*, août 2018: <https://www.ituc-csi.org/rapport-differences-protection-sociale>. Dans de nombreux pays, les régimes de protection sociale sont conçus autour du modèle du soutien de famille masculin, et ce modèle a tendance à pénaliser les femmes, qui sont plus susceptibles que les hommes de connaître différents types de contributions sociales et d'accumuler moins de contributions au total.

²⁵ Nations Unies, *Note d'information Investir dans l'emploi et la protection sociale pour éradiquer la pauvreté et assurer un redressement durable*, septembre 2021 (en anglais): https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_821191/lang--fr/index.htm

dans l'économie des soins et de l'instauration de socles de protection sociale pour tous d'ici à 2030.

De surcroît, **les congés payés de maternité, les congés payés parentaux et familiaux et la flexibilité des dispositions de travail** sont primordiaux, tels que mentionnés dans la **Convention 156 de l'OIT** sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales et dans la Convention 183 de l'OIT sur la protection de la maternité. **La réduction des disparités salariales entre hommes et femmes** permettra également d'assurer des moyens de subsistance décentes aux femmes qui travaillent et d'améliorer en partie l'équilibre des contributions de sécurité sociale des femmes et des hommes.

Pour élargir l'accès des femmes à la protection sociale, il faut garantir des **régimes de protection sociale publics non contributifs** appropriés, tels que les retraites de base et les allocations minimum de chômage, en phase avec la **Recommandation 202 sur les socles de protection sociale de l'OIT**.

Il est indispensable de créer des **systèmes de protection sociale universels, permanents et sensibles au genre** pour progresser vers la réalisation des ODD, en particulier l'ODD 8 et ses cibles relatives à l'emploi et au travail décent, qui offrent un levier puissant en faveur de l'ODD 5 (égalité entre les sexes) et de l'ODD 10 (réduction des inégalités), et pour éradiquer la pauvreté et la faim (ODD 1 et 2)²⁶.

La planification et la mise en œuvre de systèmes de protection sociale universels doivent reposer sur le **dialogue social** afin de ne pas répéter les expériences désastreuses de la privatisation des régimes publics de retraite et de sécurité sociale.

La 4^e Conférence mondiale des femmes de la CSI appelle à:

- 1. Mettre en place des systèmes de protection sociale durables et sensibles au genre** pour parvenir à une protection sociale satisfaisante pour tous, y compris en établissant des socles de protection sociale, conformément aux **Normes de l'OIT²⁷ et à la Déclaration du centenaire de l'OIT**.
- 2. Élaborer des politiques destinées à réduire les différences entre hommes et femmes en matière de protection sociale**, telles que:
 - des investissements publics dans l'économie des soins et la promotion des emplois décents.
 - la reconnaissance de périodes de soins équitables au sein des régimes contributifs de protection sociale, afin de maintenir les niveaux de contribution.
 - le congé de maternité payé et le congé parental payé, ce dernier permettant une répartition plus égalitaire des responsabilités de soins entre les parents.
 - la mise en place de socles de protection sociale nationaux, notamment des prestations de retraite de base et des allocations minimum de chômage, conjugués à une couverture universelle, en particulier pour les femmes qui occupent des emplois précaires ou informels.
 - des politiques spécifiques pour soutenir et faciliter la transition vers l'économie formelle, comme le préconise la Recommandation 204 de l'OIT.
 - une série de politiques visant à réduire les disparités salariales entre hommes et femmes – à savoir la transparence des salaires, des salaires minimum vitaux et une législation solide contre la discrimination – et à promouvoir la négociation collective.

²⁶ Commission du développement social des Nations Unies, *Résolution de la 60^e session*, février 2022 (en anglais): <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N21/353/32/PDF/N2135332.pdf?OpenElement>

²⁷ Instruments de l'OIT permettant de réduire les différences de protection sociale entre les hommes et les femmes: Convention 102 et Recommandation 202, Convention 156, Convention 183, Convention 100, Convention 189, Convention 190, Convention 189 sur les travailleurs domestiques et Convention 177 sur le travail à domicile

3. Instaurer un **fonds mondial pour la protection sociale** au profit des pays les plus pauvres²⁸, selon les conclusions de la CIT 2021 de l'OIT sur la sécurité sociale, et le rapport du secrétaire général des Nations Unies «Notre programme commun».
4. Recourir au **dialogue social** pour définir et mettre en œuvre des régimes de protection sociale porteurs de transformations pour l'égalité des genres.
5. Financer suffisamment les **réformes de protection sociale qui tiennent compte de la dimension de genre** (par le biais de systèmes d'imposition nationaux progressifs), les mesures de réforme fiscale (taux d'imposition minimum mondial sur les sociétés, taxes sur les transactions financières, impôts sur la richesse, mesures rigoureuses sur l'évasion fiscale pratiquée par les sociétés et les personnes fortunées) et l'allègement de la dette²⁹.

Garantir une transition juste porteuse de transformations pour l'égalité des genres

Le dernier rapport du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC)³⁰ dresse un tableau très sombre de l'urgence climatique, qui va affecter de manière disproportionnée des milliards de personnes qui vivent et travaillent dans la pauvreté. **Un trop grand nombre de pays ne respectent toujours pas l'Accord de Paris, les ambitions des ODD et leurs obligations au titre des contributions prévues déterminées au niveau national (CPDN) vis-à-vis de la réduction des émissions de CO₂³¹ et de l'adaptation au changement climatique.**

Il faut renforcer la coopération internationale. Les pays développés doivent travailler avec les

économies émergentes en développement et à faible revenu, pour ouvrir la voie à un futur zéro carbone. Dans cette perspective, il faut prévoir un financement suffisant, aider les pays en développement à investir dans l'atténuation du changement climatique et une croissance économique durable. Globalement, l'Afrique est la région dans laquelle le financement pour le climat est le moins élevé. Si cette tendance ne s'inverse pas prochainement, les énergies propres ne représenteront que 10% de l'énergie générée en Afrique en 2030³².

Avec les gouvernements, le secteur des entreprises a une responsabilité considérable

²⁸ CSI, *Un fonds mondial pour la protection sociale est possible*, juin 2020: <https://www.ituc-csi.org/global-social-protection-fund-fr>

²⁹ Voir CSI, *Financer la reprise et construire l'économie du futur*, avril 2021: <https://www.ituc-csi.org/financer-la-reprise-et-construire>

³⁰ <https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg2/resources/press/press-release-spanish>

³¹ Maintenir le réchauffement climatique au-dessous de 1,5 degrés.

³² Sharon Ikeazor, ministre d'État à l'environnement du Nigeria: <https://www.project-syndicate.org/commentary/africa-climate-change-funding-gap-by-sharon-ikeazor-2021-04/french?barrier=accesspaylog>

à l'égard de la durabilité du climat et de l'environnement, et l'appel à la diligence raisonnable et à la responsabilisation du secteur privé n'a jamais été aussi pressant.

L'urgence climatique va exacerber les inégalités et les injustices sexospécifiques dans le monde du travail, en raison des pertes d'emplois et de revenus, de l'incapacité à satisfaire les besoins essentiels que sont l'alimentation et l'énergie, de la difficulté d'accéder à la protection sociale, aux services de soins et de santé, à des transports sûrs – autant de facteurs qui risquent d'attiser la violence fondée sur le genre dans le monde du travail. **Les femmes souffriront particulièrement du changement climatique et risqueront de subir une aggravation plus forte des inégalités déjà persistantes sur le marché du travail.**

Les syndicats ont placé l'urgence climatique au premier plan de leur appel en faveur d'un nouveau contrat social, et demandent des investissements pour créer des **emplois respectueux du climat ainsi que des mesures de transition juste pour faire face à la transformation industrielle.** Les transformations économiques sont incontournables pour parvenir à une économie propre, mais elles ne peuvent se faire au détriment de l'avenir des travailleurs. Il faut mettre au point des stratégies durables en veillant à ce que les politiques industrielles soient liées aux politiques de l'emploi et du marché du travail, et au travail décent³³.

La transition juste requiert des investissements et des politiques porteurs de transformations pour l'égalité des genres, dans le but de garantir

des résultats équitables en réponse à l'urgence climatique. L'économie des soins est un secteur clé à cet égard et nécessite de considérables investissements publics afin de créer près de 300 millions de nouveaux emplois décents et respectueux du climat dans l'éducation, la santé et les services sociaux³⁴.

Une augmentation des investissements dans les infrastructures écologiques, l'agriculture durable et les énergies renouvelables est également cruciale³⁵. Les énergies renouvelables pourraient employer des millions de personnes d'ici à 2050 en améliorant l'efficacité énergétique et en contribuant à un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans le secteur de l'énergie à l'avenir. Cela développerait par ailleurs les opportunités professionnelles des femmes, car l'emploi est généralement plus inclusif dans le secteur des énergies renouvelables et offre un meilleur équilibre entre hommes et femmes (32% de main-d'œuvre féminine dans les énergies renouvelables, contre 21% dans les combustibles fossiles)³⁶.

Des politiques porteuses de transformation sont également nécessaires pour lutter contre la ségrégation sectorielle et professionnelle, en privilégiant notamment un accès équitable aux disciplines STEM³⁷ en termes de formation et d'emplois.

L'Accord de Paris mentionne les impératifs d'une transition juste de la main-d'œuvre³⁸, la création d'emplois décents et le rôle essentiel des syndicats et du dialogue social. Seulement 64 CPDN sur 190 se rapportant aux objectifs

³³ Les mesures de transition juste comprennent la protection sociale, le soutien au revenu associé au développement des compétences et à l'aide à la reconversion, le soutien aux capacités locales, le renforcement de l'esprit d'entreprise, en particulier pour les femmes et les jeunes.

³⁴ Voir OIT, *Un investissement accru dans les soins pourrait créer près de 300 millions d'emplois*: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_838591/lang--fr/index.htm. Voir la section «Créer une économie des soins» dans le présent document.

³⁵ Voir CSI https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/just_jobs_campaign_brief_fr.pdf

³⁶ Voir IRENA, *Énergies renouvelables et emploi – Examen annuel 2020*: <https://www.irena.org/publications/2020/Sep/Renewable-Energy-and-Jobs-Annual-Review-2020> https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2020/Sep/Key_Findings_Jobs_Review_2020FR.pdf?la=en&hash=7C9151AAD89D3FE44ECB6ACF76E08559B601BB88

³⁷ Acronyme anglais de «science, technologie, ingénierie et mathématiques»

³⁸ Accord de Paris: https://unfccc.int/files/essential_background/convention/application/pdf/french_paris_agreement.pdf, et page des Nations Unies comportant des orientations supplémentaires sur l'Accord: <https://www.un.org/fr/climatechange/paris-agreement>

climatiques font référence aux femmes³⁹. Il faut inverser cette tendance. Les plans de transition juste doivent être mis sur pied en veillant à une participation et à une représentation équitables des travailleuses, dans toute leur diversité, à tous les niveaux de prise de décisions.

La 4^e Conférence mondiale des femmes de la CSI appelle à:

1. Créer **575 millions de nouveaux emplois décents et respectueux du climat d'ici à 2030 et à formaliser au moins un milliard de travailleurs informels**, ce qui représente la moitié de toute l'économie informelle dans le monde⁴⁰.
2. Adopter et mettre en œuvre des **plans de transition juste porteurs de transformations pour l'égalité des genres**⁴¹, conformément aux Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste⁴², visant à augmenter les investissements publics dans l'économie des soins, les infrastructures écologiques, l'agriculture durable et les énergies renouvelables, et à garantir l'accès des jeunes femmes aux disciplines STEM en termes de formation et d'emplois.
3. Veiller à **une participation et à une représentation équitables des travailleuses, dans toute leur diversité, à tous les niveaux de prise de décisions** et dans le dialogue social et le soutien aux (jeunes) travailleuses concernant le climat⁴³.
4. Garantir la **diligence raisonnable en matière de droits humains et environnementaux dans les activités commerciales** et le long des chaînes d'approvisionnement mondiales.
5. Assurer un **financement du climat porteur de transformations pour l'égalité des genres**, en s'engageant notamment à consacrer 100 milliards de dollars par an pour décarboner l'hémisphère sud, élargir l'espace budgétaire au moyen de politiques fiscales progressives et mettre fin aux paradis fiscaux afin de faire en sorte que les entreprises et les pays les plus riches contribuent le plus.
6. Mobiliser les revenus générés par le carbone grâce à des taxes carbone progressives qui peuvent également permettre de réduire les émissions de carbone⁴⁴.

³⁹ Voir ONU Femmes, *Progrès vers la réalisation des Objectifs de développement durable: Gros plan sur l'égalité des sexes 2021*: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2021-12/Progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2021-fr.pdf>

⁴⁰ Voir CSI *Créer des emplois: que peuvent faire les gouvernements?* <https://www.ituc-csi.org/creer-des-emplois-que-peuvent>

⁴¹ Voir CSI, *Just Transition Expert paper* (en anglais): https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/66/EGM/Expert%20Papers/Samantha%20SMITH_CS66%20Expert%20Paper.pdf, et déclaration du groupement Global Unions en vue de la 66^e session de la CCF, *Appel à l'action dans la perspective d'une transition juste, inclusive et attachée à faire évoluer les dynamiques de genre, pour un monde soucieux de l'environnement et de l'humain*: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/fr_uncsw66globalunionsstatement-submittedversion__rev.pdf

⁴² Voir OIT, *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous*: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432864.pdf

⁴³ Seuls 24% des sièges des groupes de travail sur les politiques relatives au COVID-19 dans le monde sont occupés par des femmes, ce qui limite l'efficacité de la planification et de la réponse à la crise. Voir ONU Femmes, *Au-delà du COVID-19: Un plan féministe de durabilité et de justice sociale*: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2021-12/Feminist-plan-Key-messages-fr.pdf>

⁴⁴ Voir CSI, *Financer la reprise et construire l'économie du futur*, avril 2021: <https://www.ituc-csi.org/financer-la-reprise-et-construire>

Accès équitable au développement des compétences, à la formation professionnelle et à la formation tout au long de la vie

Des avancées sont à noter quant à l'égalité des genres dans l'éducation, mais la pauvreté, le mariage précoce, la violence fondée sur le genre, la charge de travail domestique non rémunéré effectué par les jeunes filles, ainsi que le statut de migrant ou de réfugié, restent des obstacles majeurs. Avant la pandémie de COVID-19, approximativement 258 millions d'enfants et de jeunes n'allaient pas à l'école. Deux tiers des enfants qui ne sont jamais allés à l'école sont des filles⁴⁵. Un des effets les plus inquiétants et les plus durables de la pandémie sur le long terme est le décrochage scolaire: l'enseignement à distance demeure hors de portée pour au moins 500 millions d'élèves⁴⁶. Il est par ailleurs estimé que 101 millions d'enfants et de jeunes élèves supplémentaires (entre 6 et 14 ans) sont passés sous le niveau minimum de compétence en lecture en 2020 en raison des conséquences de la pandémie, qui ont anéanti les progrès réalisés ces vingt dernières années dans le domaine de l'éducation⁴⁷.

L'enseignement élémentaire étant souvent la condition préalable à un développement ultérieur des compétences, ce désavantage éducatif va s'accumuler tout au long de la vie des femmes.

L'accès à tous et toutes à l'enseignement élémentaire, parallèlement à l'élimination du travail des enfants, est d'une importance capitale.

La formation tout au long de la vie nécessite des investissements à tous les niveaux, depuis la maternelle jusqu'à l'enseignement supérieur. Un accès égal pour les filles et les femmes à tous ces niveaux est vital, tout comme le perfectionnement et la reconnaissance des parcours de qualification pour permettre aux travailleurs d'étoffer leurs connaissances et de changer d'emploi.

Un accès inégal à l'enseignement et à la formation est l'un des nombreux facteurs qui empêchent la participation effective des femmes au marché du travail. Il en résulte que les femmes ne sont pas à pied d'égalité avec les hommes lorsqu'elles arrivent sur le marché du travail, et qu'elles rencontrent davantage de difficultés pour trouver un emploi décent et sûr. Dans le monde du travail, même avant la crise actuelle, la ségrégation professionnelle et les stéréotypes sexistes reléguent déjà les femmes à des emplois plus faiblement rémunérés et moins gradés – sans protection sociale ou peu, et avec un accès déficient à l'éducation et à la formation. C'est

⁴⁵ CSI, *Le rôle crucial des syndicats dans la mise en œuvre du programme d'action de Beijing – Beijing +25*, 2020: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/beijing_25_report_fr.pdf

⁴⁶ Voir <https://sdgs.un.org/fr/goals/goal4>

⁴⁷ Voir <https://sdgs.un.org/fr/goals/goal4>

particulièrement vrai dans le secteur du soin et des services à la personne, tels que l'éducation, les services de soins et de santé, l'hôtellerie, le travail de bureau et la vente, ainsi que l'industrie légère le long des chaînes d'approvisionnement mondiales.

La crise a mis en évidence les faibles salaires et les mauvaises conditions de travail des femmes dans les emplois et les secteurs qualifiés «d'essentiels», plus précisément l'alimentation, le commerce de détail, les services de soins et de santé, l'éducation et le nettoyage. Ces emplois sont systématiquement dévalorisés et sous-payés simplement parce qu'ils sont effectués par des femmes. Les femmes représentent plus de 70% de la main-d'œuvre mondiale dans les services sociaux, de soins et de santé⁴⁸, et le pourcentage de femmes employées dans les services, y compris le travail domestique, l'alimentation, le commerce de détail et le nettoyage, s'élève à plus de 58%. Souvent, les femmes qui travaillent dans ces secteurs, surtout dans l'économie informelle, n'ont pas les compétences requises pour accomplir leurs tâches efficacement et sans danger. Et même lorsque les femmes ont acquis les compétences nécessaires à leur travail, ces compétences ne sont pas reconnues à leur juste valeur et ne sont pas répercutées correctement sur le salaire⁴⁹.

Les stratégies d'éducation et de formation comportant des politiques actives sur le marché du travail en faveur du développement des compétences, du recyclage et du perfectionnement sont indispensables aux plans de transition juste dans le contexte des mutations climatiques et technologiques actuelles.

Toutefois, le fossé qui sépare les hommes et les femmes est encore très profond en ce qui concerne l'accès des femmes au développement

des compétences, en raison de divers facteurs: obstacles à l'éducation et à la formation, en particulier dans les économies rurales et informelles; contraintes d'ordre socioculturel et économique; préjugés basés sur le sexe dans le choix d'un métier; faible représentation des femmes dans les disciplines STEM⁵⁰.

Les différences sexospécifiques perdurent en termes d'accès aux établissements d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP), à l'enseignement et à la formation formels et non formels, à l'apprentissage et aux stages.

Les femmes se heurtent également à des difficultés pour acquérir les compétences numériques, essentielles dans les domaines qui ont recouru au télétravail pendant la pandémie, comme l'enseignement et le secteur des services.

L'accès des femmes au développement des compétences ne génère pas toujours une augmentation du taux de participation des femmes au marché du travail ni davantage d'opportunités de perfectionnement professionnel, du fait des obstacles structurels persistants aux niveaux économique, social et culturel – à savoir un accès difficile aux services publics de garde d'enfants ou de prise en charge des personnes dépendantes, au congé de maternité payé et autres dispositions familiales au travail – et à cause de la discrimination fondée sur le genre.

Le dialogue social, la négociation collective et le rôle des syndicats sont fondamentaux pour élaborer et mettre en place des programmes de formation tout au long de la vie et des parcours de développement des compétences. D'ailleurs, de nombreux syndicats organisent et proposent

⁴⁸ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_741139/lang--fr/index.htm

⁴⁹ Il existe également une certaine inadéquation entre compétences et emplois sur les marchés du travail régionaux. Des études récentes de l'OIT montrent que, dans les pays de l'OCDE, l'incidence de la sur-éducation tend à être plus élevée chez les femmes que chez les hommes. Dans plusieurs pays de l'Afrique du Nord et des États arabes, le taux de chômage élevé parmi les femmes diplômées de l'enseignement supérieur donne à penser qu'elles sont désavantagées dans l'obtention d'un emploi correspondant à leur niveau d'études et à leurs compétences. Voir page 8: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_755377.pdf

⁵⁰ OIT, Note de synthèse: *Le fossé entre hommes et femmes en matière de développement des compétences: progrès, défis et options politiques pour renforcer la position des femmes*, août 2020: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_755377.pdf

des formations dans le cadre des services qu'ils dispensent.

La 4^e Conférence mondiale des femmes de la CSI appelle à:

1. Garantir des stratégies inclusives qui tiennent compte de la dimension de genre pour ce qui a trait aux compétences et à la formation tout au long de la vie, conformément aux ODD.
2. Assurer un accès équitable au développement des compétences, à la formation professionnelle et à la formation tout au long de la vie, indépendamment du sexe, de la race, de l'origine ethnique, du handicap, du statut de migrant ou de l'appartenance au groupe LGBTQI+.
3. Offrir un accès à un enseignement gratuit et de qualité comme condition préalable à la formation tout au long de la vie et à une augmentation des investissements publics dans les systèmes publics d'éducation et de formation.
4. Adopter des mesures ciblées pour réduire la fracture numérique entre les hommes et les femmes dans le cadre des initiatives de formation tout au long de la vie sensibles aux questions de genre.
5. Prendre des initiatives visant à former, recruter et maintenir les femmes à leur poste dans les secteurs et les métiers sous-représentés (tels que les disciplines STEM)⁵¹.
6. Fixer des quotas de genre pour les programmes d'apprentissage et de formation, et prévoir des mesures pour assurer une reconnaissance égale des qualifications entre les différents métiers.
7. Engager le dialogue social et la négociation collective pour élaborer et appliquer les politiques relatives à la formation tout au long de la vie et au développement des compétences.
8. Encourager les organisations syndicales à mettre au point et/ou à renforcer les campagnes de sensibilisation destinées à lutter contre la discrimination fondée sur le genre et contre les stéréotypes sexistes – au travail comme dans le reste de la société – qui alimentent la ségrégation professionnelle.

⁵¹ Voir également la section «Parvenir à un salaire égal pour un travail de valeur égale» dans le présent document

Renforcer le rôle dirigeant transformationnel des femmes

En dépit des avancées considérables qui ont été réalisées ces dernières années, les femmes et d'autres groupes de travailleurs aspirant à davantage d'équité, tels que les travailleurs racialisés, migrants, handicapés et LGBTQI+, restent largement sous-représentés aux postes de direction au sein de notre mouvement. Le taux de participation des femmes a certes augmenté dans les syndicats – affichant une moyenne de 42% en 2018 dans les organisations affiliées à la CSI – mais cette hausse n'apparaît pas au niveau de la direction des syndicats. Depuis 2014, la campagne de la CSI «Comptez avec nous!» cherche à atteindre une représentation d'au moins 30% de femmes dans les organes décisionnaires des affiliées de la CSI. En 2018, la représentation moyenne des femmes occupant des postes de direction dans les organes décisionnaires des affiliées de la CSI culminait à 28%, mais seulement 7% des postes de direction les plus élevés étaient occupés par des femmes. Cependant, de plus en plus, c'est le militantisme des femmes, dans toute leur diversité, qui fait avancer le mouvement syndical.

La CSI, qui a confirmé la campagne «Comptez avec nous!» lors de ses derniers Congrès mondiaux, en 2014 et 2018, exhorte ses affiliées à accroître la représentation des femmes aux postes de direction, tout en recentrant ses efforts sur les principales questions structurelles qui freinent la progression des femmes sur le marché du travail,

avec un accent particulier sur le rôle de l'économie des soins et sur le problème de la violence et du harcèlement fondés sur le genre.

Renforcer le rôle dirigeant transformationnel des femmes au sein de notre mouvement est d'autant plus crucial aujourd'hui que les politiques du marché du travail et les politiques économiques et sociales progressistes, au même titre que les acquis en matière d'égalité des genres, sont menacés par la crise sanitaire et socioéconomique que nous traversons actuellement, et par un climat politique hostile, caractérisé par un nationalisme agressif, une réduction de l'espace démocratique, des atteintes aux droits civils et à la liberté, le racisme, la xénophobie et la misogynie.

Il est par ailleurs indispensable, pour l'avenir de notre mouvement, de veiller à ce que la direction, à tous les niveaux – depuis les structures mondiales jusqu'aux structures locales, et à travers toutes les instances décisionnaires – soit représentative, et qu'elle reflète et englobe sa base et ses adhérents actuels et futurs. C'est ce qui garantira que la vision, le programme et les priorités de notre mouvement prennent en compte de nouvelles perspectives, stratégies et solutions pour construire un monde du travail qui bénéficie aux travailleurs, dans toute leur diversité. Cela permettra également à notre mouvement de faire face aux difficultés de plus en plus vives d'aujourd'hui et de demain.

La 4^e Conférence mondiale des femmes de la CSI appelle:

- 9.** Les organisations syndicales à veiller à la nature inclusive de leurs propres structures, programmes et processus et à parvenir à une représentation égale et équitable de femmes aux postes de direction des syndicats.
- 10.** Les syndicats à redoubler d'efforts pour organiser les femmes, dans toute leur diversité, et d'autres groupes de travailleurs aspirant à davantage d'équité, notamment les travailleurs racialisés, migrants, handicapés et LGBTQI+.
- 11.** Les organisations syndicales à soutenir l'élaboration de programmes, campagnes et initiatives visant à encourager le rôle dirigeant transformationnel des femmes dans les syndicats, dans les programmes de mentorat et les initiatives destinées aux jeunes femmes.
- 12.** À renforcer et étendre les réseaux et les structures (intersyndicaux) de femmes qui appliquent déjà un programme porteur de transformations pour l'égalité des genres dans les syndicats.
- 13.** Les syndicats à s'engager en faveur d'une représentation féminine de 50% minimum dans les organes décisionnaires de toutes les affiliées de la CSI d'ici au prochain Congrès mondial de la CSI, en suivant l'exemple des affiliées qui ont déjà atteint la parité entre hommes et femmes.
- 14.** Les syndicats à garantir la parité entre hommes et femmes à tous les niveaux de prise de décisions, notamment dans les équipes et les structures qui prennent part à la négociation collective et au dialogue social.

CSI
Confédération Syndicale Internationale

info@ituc-csi.org

www.ituc-csi.org

Téléphone: +32 (0)2 224 0211

Fax: +32 (0)2 201 5815

Boulevard du Roi Albert II, 5, Bte 1
1210 Bruxelles - Belgique

Éditeur légalement responsable:
Sharan Burrow, secrétaire générale

