

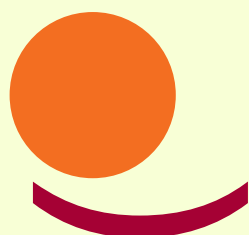


**1<sup>re</sup> CONFÉRENCE  
MONDIALE  
DES FEMMES** **BRUXELLES**  
**19-21/10/09**

*Un travail décent, une vie décente pour les femmes:  
les syndicats se placent à l'avant-garde pour la justice  
économique et sociale et pour l'égalité*

ITUC CSI IGB

**Un travail décent, une vie décente pour les femmes:**  
Les syndicats se placent à l'avant-garde pour la justice économique et  
sociale et l'égalité



ITUC CSI IGB

## GUIDE DE DISCUSSION



### Remerciements

Ce Guide de Discussion a été rédigé par Jo Morris, spécialiste dans le domaine de la recherche syndicale et conseillère. Madame Morris a travaillé en collaboration étroite avec le Département de l'Égalité de la CSI pour la rédaction de ce Guide.

# TABLE DES MATIERES

---

INTRODUCTION .....	5
1. Les Objectifs de la Conférence.....	5
2. Guide de Discussion .....	5
3. Procédure de la Conférence .....	6
<b>PARTIE I</b>	
1. Qu'est-ce que le travail décent? .....	8
<b>CHAPITRE 1 TRAVAIL DÉCENT : OPPORTUNITÉS D'EMPLOI ET DE REVENU .....</b>	<b>9</b>
1.1 Les femmes et le travail décent dans la nouvelle économie mondiale.....	9
1.2 Des emplois meilleurs et en plus grand nombre dans les pays en développement .....	12
1.3 Le travail décent comme voie pour sortir de la pauvreté : les femmes au travail dans l'économie mondiale.....	13
1.3.1. La pauvreté a un visage de femme – lutter pour de meilleurs emplois .....	13
1.3.2. Chaines d'approvisionnement mondiales et réseaux de production .....	14
1.3.3. Les services à l'échelon mondial et les travailleurs migrants .....	14
1.4. La croissance du travail précaire .....	15
1.5. Travail, famille et temps .....	16
1.5.1. Impact du HIV/sida .....	19
<b>CHAPITRE 2 TRAVAIL DÉCENT : DROITS AU TRAVAIL .....</b>	<b>20</b>
2.1. La mise en œuvre des droits au travail et des normes internationales du travail .....	20
2.1.1. Les Normes Fondamentales du Travail de l'OIT et la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail.....	20
2.1.2. Les Normes du Travail de l'OIT et l'égalité de genre .....	21
2.2. Les droits des femmes sont des droits humains.....	21
2.2.1. Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) .....	22
2.3. Normes du Travail de l'OIT – Ce que veulent les syndicats .....	23
2.3.1. Mise en œuvre effective .....	23
2.3.2. Une meilleure application – lien entre le commerce et les normes fondamentales du travail.....	24
2.4. La liberté syndicale et le droit de négociation collective – Une convention fondamentale .....	24
2.4.1. Syndicalisation et action .....	24
2.4.2. La syndicalisation dans les Zone Franches d'Exportation (ZFE) .....	25
2.5. La Non-discrimination au travail – Une convention fondamentale de travail .....	26
2.5.1. La valeur du travail des femmes – s'opposer à l'inégalité salariale.....	27
2.5.2. Affiliation syndicale.....	29
2.5.3. Influence des conventions collectives .....	29
2.5.4. Influence de la représentation syndicale sur le lieu du travail .....	29
2.6. Identités multiples et discrimination au travail.....	30
2.6.1. Femmes de minorités ethniques et raciales.....	30
2.6.2. La violence à l'égard des femmes .....	31
2.6.3. Invalidité .....	31
2.6.4. Les syndicats face à l'homophobie .....	32

<b>CHAPITRE 3 TRAVAIL DÉCENT : PROTECTION SOCIALE</b> .....	33
3.1. Travail décent et protection sociale : Le rôle des syndicats .....	33
3.1.1. Mettre en vigueur la protection sociale – Quelques messages politiques .....	34
3.1.2. Les instruments de protection sociale traitent divers risques liés au genre .....	34
3.1.3. La protection sociale peut prendre diverses formes .....	35
3.2. Bonnes pratiques en matière de genre et de protection sociale .....	35
3.3. La campagne de la CSI en vue de la ratification de la Convention n° 183 et de la Recommandation n° 191 sur la protection de la maternité.....	37
3.4. Des Services Publics de Qualité – la protection sociale pour tous .....	40
3.4.1. Les problèmes qui se posent aux femmes en tant qu'usagères de Services Publics de Qualité .....	40
3.4.2. Réduire le fardeau de soins non rémunérés.....	40
3.4.3. Retraites.....	42
3.4.4. Crédits d'impôts ou avantages fiscaux.....	43
3.5. Implications politiques et suggestions pour les donateurs et les gouvernements partenaires .....	43
3.6. Le double fardeau en matière de soins et de services publics de qualité .....	44
<b>CHAPITRE 4 TRAVAIL DÉCENT : DIALOGUE SOCIAL ET NEGOCIATION COLLECTIVE</b> .....	45
4.1. Le dialogue social au travail : Donner une voix et donner le choix aux hommes et aux femmes .....	45
4.1.1. La participation des femmes au dialogue social – toujours un défi .....	46
4.2. Les femmes et la prise de décisions – La représentation des femmes au sein des syndicats .....	47
4.2.1. Programmes de renforcement des capacités et d'autonomisation des femmes.....	48
4.2.2. Le dialogue social pour faire progresser l'égalité de genre .....	50
4.2.3. Le dialogue social et le VIH/SIDA .....	53
4.3. Le dialogue social dans la communauté – Édifier des alliances au sein de la communauté et de la famille .....	55
4.4. La violence à l'égard des femmes.....	57
4.4.1. Une question à traiter dans le cadre du dialogue social .....	57
4.4.2. Que peuvent faire les syndicats? .....	58
4.4.3. Négociations dans les foyers .....	59
 <b>PARTIE II</b>	
1. <b>LA CRISE FINANCIERE /ECONOMIQUE MONDIALE</b> .....	60
1.1. L'impact de la crise économique mondiale sur les femmes.....	62
1.2. Réponses à la crise.....	63
2. <b>CHANGEMENT CLIMATIQUE ET SÉCURITÉ ALIMENTAIRE : DÉFIS PRESSANTS POUR LES SYNDICATS</b> .....	65
2.1. L'alimentation pour tous : un objectif à portée de main.....	66
2.2. Changement climatique : la clef de la solidarité peut relever de défi mondial.....	68

<b>3.</b>	<b>TRAVAIL DÉCENT POUR LES TRAVAILLEURS DOMISTIQUES – CONVENTION INTERNATIONALE EN PREPARATION</b>	<b>69</b>
3.1.	Les travailleurs domestiques ont besoin d'un syndicat.....	70
3.2.	Les fédérations syndicales internationales appellent à la solidarité syndicale pour 2010.....	72
3.3.	Syndicalisation des travailleurs domestiques – études de cas sur les bonnes pratiques.....	73
<b>4.</b>	<b>TRAVAIL DÉCENT, VIE DÉCENTE POUR LES JEUNES FEMMES</b>	<b>74</b>
4.1.	Donner la parole aux jeunes femmes – sur les lieux de travail et au sein des syndicats.....	75
4.2.	Faire campagne sur les préoccupations des jeunes femmes .....	76



## INTRODUCTION

*DU PAIN ET DES ROSES*

*MARCHONS, MES SŒURS, MARCHONS, POUR LES HOMMES ÉGALEMENT*

*UNIS DANS LA BATAILLE TOUS SOLIDAIREMENT*

*ASSEZ ! CESSONS D'ÊTRE DES BÊTES DE SOMME MOROSES*

*LE CŒUR AUSSI A FAIM : DONNEZ-NOUS DU PAIN, MAIS AUSSI DES ROSES !*

En tant que militantes et dirigeantes syndicales, vous prenez part à cette première conférence des femmes de la CSI avec une grande richesse d'expériences, de savoirs et d'idées. Vous êtes idéalement placées pour savoir directement quelles sont les répercussions de la crise économique mondiale sur les femmes, les hommes et leurs familles dans votre pays ou votre région. Ces expériences, ces connaissances, vous pourrez les partager avec vos camarades des quatre coins du monde au cours de la conférence et des ateliers. Plus important encore, vos expériences pourront influencer sur l'élaboration de la politique de la CSI pour conquérir la justice économique et sociale pour les femmes.

### 1. Les Objectifs de la Conférence :

- Évaluer et faire progresser la mise en œuvre du programme « Travail décent, vie décente » tant pour les femmes que pour les hommes, en se concentrant sur :
  - la création d'emplois et les droits au travail,
  - la négociation collective et la protection sociale.
- Identifier l'impact de la crise mondiale sur les travailleuses et veiller à ce que la réponse syndicale en tienne compte.
- Mettre au point des stratégies concrètes et novatrices permettant aux syndicats d'être plus pertinents pour les femmes, et renforcer la composante « genre » dans les négociations syndicales et le dialogue social.
- Promouvoir le partage d'informations et d'expériences entre femmes syndicalistes et créer les occasions de recueillir leur point de vue particulier sur le programme syndical qui s'ébauche en cette période de crise économique mondiale.
- Renforcer la solidarité entre femmes au sein des syndicats et entre syndicalistes femmes, décideurs politiques et organisation de la société civile.
- Fournir des orientations pour les programmes de la CSI, gardant à l'esprit que son 2e Congrès mondial se tiendra en 2010.

### 2. Guide de Discussion

La Partie I de ce Guide de Discussion est composée de 4 chapitres et présente le concept de travail décent, explique pourquoi le travail décent est important pour les femmes, et décrit le potentiel offert par le travail décent en matière de dialogue social à l'échelon national, sectoriel et international. La Partie II fournit des documents de référence utiles pour les discussions en panel.

Le présent Guide de Discussion a pour but de vous aider à focaliser votre réflexion sur les questions abordées sous chaque thème, en vous donnant des informations et des liens permettant d'accéder à

d'autres ressources, ce qui vous permettra de participer au mieux lors des séances de travail en groupe ainsi qu'en plénière. Le présent guide pourra également servir, au-delà de la conférence, de matériel d'information, car il traite un sujet crucial pour les activités de toutes les centrales nationales et pourrait être utile pour l'élaboration de politiques et le lancement d'actions sur l'égalité de genre. Il pourra également être utile lors de l'organisation et la tenue du dialogue social avec les employeurs et les gouvernements, ainsi que lors des campagnes de solidarité avec des organisations de la société civile dans vos pays respectifs.

Le présent Guide comporte des données et des chiffres, des études de cas, des extraits de publications et de documents pertinents. Vous y trouverez également des liens vous menant à des documents publiés par certaines organisations internationales chargées de l'élaboration de politiques, afin de vous permettre de débattre de la manière dont les syndicats pourront aider à mettre en œuvre les engagements politiques internationaux en matière de genre, au niveau national et dans les lieux de travail. Bon nombre des sujets abordés sont liés entre eux, et des renvois vous mènent aux sujets connexes.

Voici les principaux documents de référence et de travail pour la Conférence :

- Charte des droits de la femme au travail de la CSI
- Programme d'action pour parvenir à l'égalité de genre dans les syndicats
- Parvenir à l'égalité de genre : un manuel syndical
- Guide de la campagne : Un travail décent, une vie décente pour les femmes
- Un travail décent, une vie décente pour les femmes : faire de la protection de la maternité une réalité
- Les syndicats disent non à la violence à l'égard des femmes et des jeunes filles
- Combattre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail : un guide syndical
- Plan d'action vers l'élimination de la discrimination raciale et de la xénophobie
- Rapport de la CSI sur l'écart salarial 8 mars 2008
- (In)égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail : synthèse des tendances et évolutions mondiales – 2009
- Un remède contre la faim : pourquoi le monde manque de nourriture
- Politique et programme d'action de la CSI pour les jeunes

Ces documents seront tous disponibles lors de la conférence et pourront être utilisés comme base pour mettre au point les politiques de vos organisations sur les différents sujets.

### **3. Procédure de la Conférence**

La Conférence utilisera la méthode participative et entendra un discours principal sur la Création d'emploi et les droits au travail. Cinq présentations de panel ou de forum porteront sur les thèmes suivants : i) La crise mondiale, notamment ses aspects financiers et économiques et ceux sur le changement climatique et la sécurité alimentaire ; ii) L'égalité de genre : un défi pour les syndicats ; iii) Les femmes, responsables de la prise de décisions ; iv) La syndicalisation des travailleurs/euses domestiques et la protection de leurs droits, et v) Donner la parole aux jeunes femmes – sur les lieux de travail et au sein des syndicats.

Deux exercices de groupe seront organisés (comportant 10 ateliers tenus simultanément : un atelier multilingue, 2 francophones, 2 hispanophones et 5 anglophones) reprenant les 4 piliers du travail

décent. Ils tiendront compte de l'impact de la crise économique sur les femmes ; le changement climatique et la sécurité alimentaire.

Les rapporteuses des groupes présenteront leurs rapports de synthèse à la plénière en vue de leur adoption. Il y aura cinq rapports : un pour le groupe multilingue, un pour les groupes francophones, un pour les groupes hispanophones et deux pour les 5 groupes anglophones. La synthèse de ces rapports constituera la base pour le projet de Conclusions et Recommandations de la Conférence. Ce projet fera l'objet d'un débat lors de la 4e réunion du Comité des Femmes de la CSI qui se tiendra en mars 2010, et sera soumis pour approbation à la session suivante du Conseil général. Il sera ensuite distribué à toutes les participantes, aux organisations affiliées et FSI pour les actions de suivi.

---

# PARTIE I

---

## 1- QU'EST-CE QUE LE TRAVAIL DECENT ?

D'après l'OIT, le travail décent « résume les aspirations des êtres humains au travail – leurs aspirations à accéder à un emploi et à une juste rémunération, à jouir de droits, de moyens d'expression et de reconnaissance, à bénéficier d'une stabilité familiale et d'un développement personnel, de justice et d'égalité entre les sexes. » Le travail décent est au cœur des efforts visant à réduire la pauvreté, et comporte quatre objectifs stratégiques :

- Les possibilités d'emploi et de revenu ;
- les principes et droits fondamentaux au travail et les normes internationales du travail ;
- la protection et la sécurité sociales ;
- le dialogue social et le tripartisme.

L'OIT apporte son appui au travail décent grâce à des programmes nationaux intégrés de travail décent, qui définissent des priorités au sein des cadres de développement nationaux et qui mettent en œuvre des programmes visant à s'attaquer aux déficits de travail décent. Les syndicats jouent un rôle important dans ces programmes nationaux.

### Un monde d'inégalités

- Travail - En 2007, près de 52,5 % des femmes en âge de travailler détenaient un emploi, ou étaient à la recherche d'un emploi, contre 78,8 % des hommes.
- La proportion mondiale de l'emploi féminin par rapport à la population a diminué depuis 1997, passant de 49,5 % à 49,1 %, bien qu'au cours de cette même période la main-d'œuvre féminine ait beaucoup augmenté au Moyen-Orient et dans la région d'Amérique latine et des Caraïbes, où elle est passée respectivement de 20,8 % à 28,1 % et de 42,1 % à 47,1 %.
- Les femmes ne gagnent que dix pour cent des revenus mondiaux, mais elles exécutent deux tiers du travail non rémunéré dans le monde ; quant à celles qui ont un emploi rémunéré, elles gagnent en moyenne seulement trois quarts du salaire masculin pour un travail identique ou un travail de même valeur.
- Éducation : d'après l'UNESCO, près de 800 millions de personnes ne savent ni lire ni écrire, et deux tiers d'entre elles sont des femmes.
- Deux tiers de tous les enfants privés de scolarisation sont des petites filles.
- Protection – la violence domestique est la première cause à l'échelon mondial des blessures et du décès des femmes.
- Démocratie – les femmes ne détiennent que 14 % des sièges parlementaires dans le monde

Source : OIT 2008; [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_090956.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_090956.pdf); Déclaration de la CSI sur « Investir dans le travail décent pour les femmes » à l'occasion de la Commission des Nations Unies sur la condition de la femme en 2008, et Oxfam International.

# CHAPITRE 1

## TRAVAIL DÉCENT : OPPORTUNITÉS D'EMPLOI ET DE REVENU

---

*Les femmes constituent la majorité écrasante des membres les plus pauvres de la société, en particulier dans les pays en développement. La croissance, les investissements et le développement des entreprises sont nécessaires pour lutter contre la pauvreté. La présente section a pour but d'aider les déléguées à appréhender l'évolution des rôles des femmes et de leur travail dans la nouvelle économie mondiale, et de débattre de la pleine intégration de l'égalité de genre dans les stratégies d'emploi et de croissance. La présente section nous amènera à mieux comprendre les différentes manières dont les hommes et les femmes participent à l'économie, ainsi que les différentes manières dont les syndicats et les décideurs politiques doivent tenir compte des préoccupations des travailleuses.*

### **DROIT À L'EMPLOI**

#### **Charte de la CSI des droits de la femme au travail :**

Le droit des femmes à l'emploi est un droit fondamental. De plus, le travail des femmes contribue de manière sensible au développement économique dans toutes les sociétés. Tous les efforts doivent être faits pour réaliser et maintenir le plein emploi. Les femmes doivent avoir pleinement accès à la vie économique, leur droit à un emploi rémunéré doit être reconnu dans tous les pays. Conformément à la Convention n° 111 de l'OIT, toute discrimination doit disparaître, notamment en ce qui concerne l'accès aux emplois et professions, à l'éducation, à la formation professionnelle, à l'avancement dans l'emploi, à la sécurité de l'emploi. Il ne doit plus y avoir de division arbitraire entre tâches féminines et masculines.

Il est essentiel d'investir dans l'égalité entre hommes et femmes, dans l'autonomisation des femmes et dans le travail décent pour les femmes afin de parvenir à la justice économique et sociale et à une véritable participation démocratique. Si l'on veut que les femmes prennent part à la croissance et à l'investissement, les syndicats et d'autres organisations internationales doivent examiner attentivement les rapports complexes existant entre l'autonomisation économique, le travail décent et la discrimination sociale ou culturelle. Le programme du Travail décent pour les femmes va bien au-delà de la promotion de l'égalité des chances, et met en exergue l'inéquité de l'impact spécifique du marché du travail sur les femmes par rapport aux hommes.

### **1.1. Les femmes et le travail décent dans la nouvelle économie mondiale**

Les mutations qui surviennent partout dans le monde, notamment les technologies nouvelles, la libéralisation économique, les changements démographiques et la déréglementation des marchés du travail, se traduisent par une augmentation de la précarité et de l'insécurité pour les travailleurs et tout spécialement pour les femmes. Les risques et les vulnérabilités que rencontrent les travailleuses provenant de ménages à bas revenus signifient qu'il existe des problèmes particuliers à résoudre lorsque l'on cherche à déterminer ce que doit être le travail décent pour les femmes.

## **Guide de la campagne de la CSI : Un travail décent, une vie décente pour les femmes**

Une grande partie de la main-d'œuvre mondiale reste exclue du monde des emplois stables, à temps plein et protégés, et ne travaille que dans ce que l'on appelle l'économie informelle. D'après des données statistiques récentes de l'OIT, plus de 60 pour cent des travailleuses ont un emploi informel non agricole, et les chiffres grimpent encore plus lorsque l'on tient compte du secteur agricole. Même au sein de l'économie informelle, les femmes sont concentrées dans le niveau le plus bas, où les conditions de travail sont les moins sûres, où il est plus difficile d'organiser une activité syndicale, et où il est moins probable que la réglementation du travail et la protection sociale soient appliquées.

La situation des travailleuses est souvent aggravée du fait des discriminations qui s'ajoutent les unes aux autres (qu'elles soient de nature économique ou sexuelle) et des normes culturelles qui accentuent la vulnérabilité des femmes devant leurs collègues masculins, face à la discrimination des employeurs et aux désavantages économiques.

Le travail informel représente aujourd'hui entre la moitié et les trois-quarts des emplois non agricoles dans les pays en développement et en transition, part qui est en augmentation.<sup>1</sup> Le travail pour son propre compte représente une plus grande part de l'emploi informel non agricole que le travail salarié. L'inclusion de la force de travail agricole fait augmenter les estimations : en Inde, l'emploi informel représente 83 pour cent des emplois non agricoles, mais bien 93 pour cent du total des emplois.

### **Qui sont les travailleurs de l'économie informelle ?**

**La définition de l'emploi informel est un emploi sans contrat garanti, sans avantages sociaux, sans couverture sociale. Il comporte essentiellement deux volets :**

- **le travail à compte propre pour des entreprises informelles**
- **le travail rémunéré dans des emplois informels**

**Les travailleuses sont représentées de manière disproportionnée dans les emplois informels, dans le monde entier. Le travail informel constitue un degré extrême de l'exploitation de la personne au travail. En outre, les femmes subissent une exploitation économique autant que sociale, en tant que femmes et en tant que travailleuses.**

L'expression « féminisation du travail » est apparue en 1989 et fait référence à la fois à la part croissante des femmes dans l'emploi rémunéré et à la tendance accrue de toutes les formes d'emploi, qu'elles soient effectuées par des femmes ou des hommes, de se rapprocher des conditions informelles et précaires auparavant associées exclusivement au travail des femmes. Le travail informel réalisé par les femmes représente une gamme très variée d'emplois dans le secteur public (en sous-traitance) ou dans le secteur privé.

La recherche de main-d'œuvre flexible dans un environnement mondial toujours plus compétitif a entraîné des processus de délocalisation et d'externalisation à l'échelle internationale. La production s'organise chaque fois plus au travers de « chaînes mondiales d'approvisionnement »

<sup>1</sup> *Health Handbook for Women with Disabilities (Manuel de santé pour les femmes ayant une invalidité) rédigé par Jane Maxwell, Julia Watts Belser et Darlena David 2007 (ISBN de l'édition anglaise : 978-0-942364-50-7)*

utilisées par les entreprises multinationales pour faire produire leurs biens partout dans le monde en utilisant des réseaux de distribution ramifiés souvent situés dans des pays en développement. Ce système leur permet de tirer profit de l'abondance de l'offre de main-d'œuvre moins bien payée et moins syndiquées de ces pays, féminine pour la plupart. Les industries les plus touchées par ces processus tendent à être dans les secteurs à haute intensité de main-d'œuvre où la force de travail représente une proportion importante des coûts généraux. L'on a également observé une augmentation des services échangés à l'échelon international. Compte tenu de l'évolution rapide des technologies de l'information, de la communication et du transport, le tourisme et les services du loisir ont connu une véritable expansion, tout comme l'externalisation de services « mobiles » tels que le traitement de données et les centrales d'appel. La production agricole aussi s'est trouvée modifiée. Tous ces domaines sont ceux où les femmes travaillent en très grand nombre.

La libéralisation du commerce a conduit à la croissance d'exportations agricoles non traditionnelles, telles que les fleurs, les fruits et les légumes, depuis un grand nombre de pays en développement à destination de pays industrialisés riches. La nécessité d'être concurrentiel sur les marchés mondiaux très compétitifs est manifeste également dans les stratégies de production des sociétés d'exportation et leur recours accru à des contrats souples qui leur permettent d'ajuster parfaitement leur niveau de recrutement aux demandes saisonnières de production, et de se protéger contre toute réduction de la demande (ce que l'on appelle la production « juste à temps ») ; par conséquent les travailleuses de ces secteurs sont particulièrement vulnérables lors de périodes de crise économique et financière.

#### **Organiser les travailleurs agricoles informels en Afrique du Sud**

*Sikhula Sonke, qui signifie « grandir ensemble », est un syndicat qui s'est constitué pour améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs agricoles les plus vulnérables d'Afrique du Sud, à savoir les femmes, les travailleurs migrants et saisonniers. Sikhula Sonke s'occupe de la défense des questions liées aux droits des travailleurs ainsi que des questions de genre, et constitue des structures fortes afin de renforcer les qualités de direction, d'organiser des campagnes, de négocier avec les propriétaires des exploitations agricoles, de s'étendre à d'autres régions et de consolider des alliances nationales et internationales dans le but d'accroître la visibilité des femmes ouvrières agricoles. Sikhula Sonke a obtenu, par la négociation, des augmentations de salaire, des congés de maternité rémunérés, des bénéfices médicaux et de meilleures conditions et normes de santé et de sécurité pour ses membres ; en outre, son affiliation s'est considérablement accrue au cours de l'année dernière.*

*Source : War on Want (Guerre contre la pénurie) <http://www.waronwant.org/overseas-work/food-justice/women-farm-workers-in-south-africa>*

Les femmes sont devenues la force de travail flexible par excellence dans les secteurs extrêmement compétitifs à haute intensité de travail de l'économie mondiale, ce qui a débouché sur leur présence croissante au sein de la population active rémunérée dans bon nombre de régions du monde. S'il est vrai qu'à l'échelon mondial, les femmes ont une présence accrue dans la force de travail, qu'elles sont plus harmonieusement représentées dans les divers secteurs économiques que par le passé, et que dans les pays en développement elles ont réussi à percer un peu plus dans les emplois administratifs et de direction, il n'en reste pas moins que les hiérarchies de genre dans le marché du travail se sont révélées très résistantes. Globalement, les hommes se montrent nettement moins « flexibles » dans leur capacité à assumer une plus grande proportion du travail non rémunéré dans

les foyers que les femmes dans leur capacité à assumer davantage de responsabilités en tant que soutien de famille.<sup>2</sup>

## 1.2. Des emplois meilleurs et en plus grand nombre dans les pays en développement

L'étude de l'OCDE<sup>3</sup> « L'emploi informel dans les pays en voie de développement : Une normalité indépassable ? » conclut à une informalisation croissante de l'emploi dans des secteurs auparavant épargnés et ce dans les pays à revenus élevés tout comme dans les pays en développement, ainsi qu'à une tendance généralisée à l'augmentation de l'emploi informel. En ce qui concerne la surreprésentation féminine dans les emplois « *de mauvaise qualité et souvent de nature informelle* », l'analyse des faits indique que ce phénomène est dû aux facteurs mêmes qui limitent la *participation* des femmes à la force de travail (à savoir, l'approche traditionnelle des décideurs politiques). Quant aux stratégies visant à permettre l'autonomisation des femmes, l'étude recommande l'éducation, l'aide à la prise en charge des enfants et le micro crédit, ainsi que des systèmes de garantie de l'emploi et de travaux publics, associés à une protection sociale ciblant les couches les plus vulnérables de la société.

L'étude exhorte à ce que les questions liées à l'emploi et leurs résultats soient davantage inclus dans les Documents stratégiques pour la réduction de la pauvreté (DSRP) et appelle à une cohérence politique renforcée. D'après l'étude, les défis principaux qui se posent sont ceux de l'augmentation de la productivité et de la protection sociale dans l'emploi informel, tout en rendant plus facile la transition vers une formalisation des emplois. Elle enjoint les gouvernements à adopter une approche composée de trois volets :

- ◆ *soutenir la création d'emplois dans l'économie formelle ;*
- ◆ *proposer des mesures d'incitation afin d'encourager la formalisation des emplois et, entre autres, appuyer le renforcement des normes et réglementations en allouant davantage de ressources à l'inspection du travail ;*
- ◆ *fournir les moyens juridiques, financiers et sociaux nécessaires en vue de permettre à ceux qui sont exclus du marché du travail formel de devenir plus productifs, tout en fournissant un appui aux services sociaux de base et aux institutions de la sécurité sociale.*

### **Pourquoi le travail décent est-il important ?**

Pour la CSI, toute personne dans le monde devrait pouvoir avoir un travail lui permettant de mener une vie digne répondant à tous ses besoins essentiels. L'emploi est un facteur fondamental pour parvenir à cette fin. C'est pourquoi il faut demander instamment à tous les gouvernements d'œuvrer davantage à la création d'emplois. Bien sûr, pas de n'importe quel type d'emplois, mais d'emplois décents pour tous. Le travail décent est la meilleure manière de lutter contre la pauvreté mondiale. Pour la majorité des personnes dans le monde, l'insuffisance de travail décent est synonyme de pauvreté.

Source : CSI Journée mondiale pour le travail décent – 7 octobre.

<sup>2</sup> Le présent chapitre s'appuie grandement sur : *Mainstreaming Gender in Social Protection for the Informal Economy (Intégrer la perspective de genre dans la protection sociale pour l'économie informelle)*; Naila Kabeer; Commonwealth Secretariat 2008.

<sup>3</sup> Étude du Centre de développement de l'OCDE « L'emploi informel dans les pays en développement : Une normalité indépassable ? » 2009

Pour la deuxième année consécutive, le mouvement syndical international organise une Journée mondiale pour le travail décent, le 7 octobre 2009. Il s'agit là d'une occasion à nulle autre pareille pour les syndicats et toutes les organisations du monde entier intéressées au travail décent de se rassembler au sein d'une vaste mobilisation réunissant un grand nombre de personnes et une ample gamme d'activités. En 2008, dans le cadre de la campagne mondiale « Un travail décent, une vie décente pour les femmes », les syndicalistes femmes ont été en première ligne de l'organisation d'événements, de séances de dialogue social et de manifestations. Aux quatre coins du monde, elles ont mis l'accent sur le travail décent pour les femmes et en particulier sur l'équité salariale, la ratification de la Convention de l'OIT n° 183 sur la protection de la maternité ainsi que sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

### **1.3. Le travail décent comme voie pour sortir de la pauvreté : les femmes au travail dans l'économie mondiale**

Un document d'information générale<sup>4</sup> publié par la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (CSC-TUAC) met en lumière le lien entre la réduction de la pauvreté, le genre et le travail décent. Il envisage de quelle manière soutenir l'emploi et l'autonomisation des femmes dans le contexte du marché mondial du travail dans lequel les emplois sont chaque fois plus féminisés, informels et précaires. L'argument avancé est que l'emploi est la voie fondamentale pour sortir de la pauvreté, et que le travail décent devrait être un ingrédient clef des stratégies de réduction de la pauvreté et de l'assistance financière internationale. Trop souvent, les programmes de développement internationaux négligent le travail décent, et encore plus lorsqu'il s'agit des femmes.

Tant dans les pays en développement que dans les pays industrialisés, les syndicats peuvent jouer un rôle fondamental pour inscrire le travail décent pour les femmes dans les programmes des donateurs et dans les priorités des pays bénéficiaires. En tant que partenaires sociaux travaillant aux côtés des programmes de développement, les syndicats jouent un rôle important pour faire en sorte que les femmes ne passent pas de la pauvreté rurale à l'exploitation urbaine. La CSC-TUAC soutient que les objectifs du Millénaire pour le développement et l'assistance financière internationale sont des voies qui permettent de faire progresser le programme syndical du travail décent pour les femmes.

#### **1.3.1. La pauvreté a un visage de femme – lutter pour de meilleurs emplois (référence croisée page 22)**

L'adoption des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) en l'an 2000 a placé la réduction de la pauvreté pour les femmes au cœur des programmes internationaux en matière de développement et a mis en exergue le rôle de l'emploi comme voie pour sortir de la pauvreté. Dans les pays en développement, les femmes qui sont reléguées aux derniers rangs des travailleurs pauvres ne sont que trop nombreuses, et cela empêche les femmes, les ménages, les communautés et les sociétés de se frayer un chemin hors de la pauvreté par le travail. Il est urgent que des décisions politiques soient prises pour relever les défis de la création de meilleurs emplois, et plus nombreux, et du travail décent afin d'éradiquer la pauvreté.

---

<sup>4</sup> Programme travailleurs/employeurs de l'OCDE, CSC-TUAC et document de l'OCDE sur « Le genre, le développement et le travail décent : édifier un programme commun », 2009.

Le plus récent rapport de situation<sup>5</sup> sur les OMD, faisant le bilan à mi-parcours en 2008, enjoint les gouvernements à briser le cercle vicieux de la pauvreté, en se centrant entre autres sur la « création de nouvelles opportunités d'emplois décents ». En ce qui concerne l'OMD1, le rapport indique que pour des millions de personnes aujourd'hui, les emplois n'apportent que peu de répit par rapport à la pauvreté du fait des salaires de misère. Les pauvres qui travaillent, c'est à dire des personnes ayant un emploi et vivant dans un ménage dont chaque membre gagne moins d'un dollar par jour, représentent plus de la moitié des travailleurs d'Afrique sub-saharienne ... Dans l'ensemble, les femmes ont plus de probabilités que les hommes de se trouver dans des situations d'emplois vulnérables. Quant à l'OMD3, le rapport conclut que si les femmes ont plus de possibilités de gagner un revenu que jamais auparavant, elles sont aussi représentées de manière disproportionnée dans les emplois informels à temps partiel, saisonniers ou à durée déterminée, et sont par conséquent privées de la sécurité de l'emploi et des avantages sociaux. L'emploi continue d'être sexospécifique, et les postes occupés principalement par les femmes tendent à être caractérisés par un statut inférieur, un salaire plus bas et des conditions de travail plus mauvaises.

### **1.3.2. Chaînes d'approvisionnement mondiales et réseaux de production**

Un récent document de discussion sur la « Dimension homme/femme et la mondialisation » (OIT, 2008) abordait les réseaux mondiaux de production, se demandant s'ils créent de « meilleurs emplois » ou si au contraire ils tirent vers le bas les conditions de travail pour les femmes. Il concluait que « contrairement aux ouvriers directement recrutés par les entreprises multinationales, l'on trouve les plus bas salaires et les pires conditions de travail dans les niveaux les plus bas des chaînes mondiales d'approvisionnement ou bien dans les entreprises qui se trouvent plutôt en périphérie des systèmes de production, par exemple en externalisation, en sous-traitance, en micro entreprises ainsi que chez les travailleurs à domicile ». Le secteur des soins au niveau international est un cas d'école qui démontre les forces contradictoires en action dans la nouvelle économie mondiale et ses répercussions sur les femmes.

### **1.3.3. Les services à l'échelon mondial et les travailleurs migrants**

Les femmes prédominent dans les migrations internationales de travailleurs du secteur des services de soins, qui comprend depuis les travailleurs qualifiés de la santé jusqu'aux employés de maison. Ces migrations surviennent en fonction de facteurs tant d'attraction des pays industrialisés que de rejet des pays en développement, l'offre étant alimentée par la pauvreté et l'absence d'opportunités suffisantes d'emploi rémunéré, alors que les « déficits de soins » dans les pays riches créent justement des opportunités d'emplois pour les travailleurs migrants. Les migrations internationales des travailleurs du secteur des soins ont des répercussions négatives autant que positives pour les pays en développement. Parmi les effets négatifs, l'impact sur le domaine des services de santé dans les pays en développement, ainsi que sur les familles, y compris les enfants, qui restent dans le pays d'origine, et sur les femmes migrantes elles-mêmes.

Un défi clef est celui de mieux protéger les travailleuses migrantes du secteur des soins, qui souvent travaillent dans des contextes professionnels non réglementés (auprès de particuliers par exemple), sont hors de portée de la syndicalisation et par conséquent hautement vulnérables aux pratiques d'exploitation. Un certain nombre de cadres sont en place à l'échelon international en vue de protéger les travailleurs migrants, ainsi que des initiatives entreprises par des employeurs et des syndicats.

---

<sup>5</sup> *Objectifs du Millénaire pour le développement, rapport 2008 ; Nations Unies.*

#### **1.4. La croissance du travail précaire**

Les nouveaux schémas mondiaux de production, les volumes accrus du commerce et la création d'un marché mondial des services ont produit de nouvelles opportunités d'emploi rémunéré pour les femmes. Cependant, ces phénomènes ont également contribué à la création d'emplois précaires, non réglementés et sans protection sociale, en particulier dans la partie la plus basse de la chaîne de valeur ; en fin de compte, il s'agit d'emplois qui sont loin de correspondre à l'appel lancé par la communauté s'occupant du développement, en faveur de « plus d'emplois et de meilleure qualité », ou du programme pour le travail décent de l'OIT.

Un travail considérable est entrepris à l'heure actuelle afin de soutenir l'égalité entre hommes et femmes, en particulier au sein des communautés parfois distinctes qui se chargent respectivement du développement et du travail décent. Les syndicats et les organisations agissant en faveur du développement doivent œuvrer de concert pour améliorer réellement les conditions de vie et de travail des femmes, objectif qui constitue un thème chaque fois plus important dans les programmes syndicaux et pour lequel les femmes syndicalistes peuvent jouer un rôle prépondérant au niveau tant national qu'international.

#### **L'emploi précaire nous concerne tous**

« L'emploi précaire nous concerne tous » est une campagne lancée par le groupement Global Unions, qui vise à mettre un terme à la précarisation croissante des emplois de par le monde. La Fédération syndicale internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM) a saisi l'occasion de la Journée internationale de la femme pour attirer l'attention sur les liens existants entre les femmes et le travail précaire. Dans une déclaration, Marcello Malentacchi, Secrétaire général de la FIOM, a dit : « Dans le monde entier, les femmes sont chaque fois plus confrontées au fait qu'elles ne peuvent trouver que des emplois précaires, sans sécurité, temporaires et qui ne donnent aucun droit à la sécurité sociale, à la retraite et à d'autres avantages... »

La croissance de l'insécurité et de la précarité des travailleurs ne se limite pas aux pays en développement. En dépit d'un cadre juridique consolidé au sein de l'Union européenne en ce qui concerne les droits des travailleurs, la récente et croissante précarisation des emplois a érodé le travail décent en Europe, notamment au travers de l'insécurité de l'emploi, d'horaires de travail antisociaux, de bas salaires et d'investissements insuffisants en matière de formation. La Confédération européenne des syndicats (CES) a signalé à maintes reprises son alarme face aux niveaux croissants de pauvreté et d'inégalité entre États membres de l'UE mais en leur sein également, et entre les hommes et les femmes, qui résultent souvent de salaires de misère et d'un écart salarial entre hommes et femmes avéré. Lors de son Congrès en mai 2007, la CES a lancé un appel en faveur d'un « salaire minimum vital pour tous. Les migrants ne doivent pas devenir des travailleurs de deuxième classe ni être utilisés pour faire baisser le niveau des salaires ».

***“Si l'on veut changer le monde, il faut changer la manière dont les femmes vivent »***

### 1.5. Travail, famille et temps

L'organisation du temps de travail au 21<sup>e</sup> siècle a tardé à refléter les changements survenus sur le marché du travail, qui s'est féminisé de manière croissante. Dans certaines régions les femmes constituent la moitié de la population active déclarée. Les dispositions de travail précaire, les faibles rémunérations, la durée de la journée de travail, l'intensification du temps de travail et l'imprévisibilité de l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires font qu'il est chaque fois plus difficile pour les femmes comme pour les hommes de parvenir à harmoniser leur vie professionnelle et leur vie privée, et tout spécialement de s'occuper des membres de la famille. Les rôles et les stéréotypes traditionnels des femmes et des hommes, combinés avec les attentes et les pressions de la société, rendent parfois difficile pour les hommes de partager les responsabilités familiales.<sup>6</sup> *(référence croisée page 39)*

Bien qu'aujourd'hui davantage de femmes effectuent un emploi rémunéré qu'auparavant, leur part des responsabilités familiales n'a pas diminué. Globalement, la participation des hommes aux responsabilités familiales est restée faible, même si les droits statutaires encouragent les hommes à prendre des congés (rémunérés ou pas) pour s'occuper de leurs enfants, ce qui commence à avoir un impact dans certains pays économiquement développés. Les évolutions de la structure familiale (davantage de familles monoparentales, en particulier des situations où les femmes élèvent leurs enfants seules, moins de ménages à famille étendue, qui s'ajoutent aux migrations et à d'autres facteurs économiques et sociaux) signifient une diminution du soutien familial et informel disponible. Face à l'accroissement du fardeau pesant sur les femmes qui travaillent, il existe deux approches, parfois complémentaires : soit payer pour que quelqu'un d'autre s'occupe des enfants ou des autres membres de la famille, soit adapté les modalités de travail afin de concilier le travail et les obligations familiales. Les deux approches risquent de contribuer à la moindre rémunération des femmes : en effet, les travailleuses domestiques et celles pourvoyeuses de soins sont vulnérables et souvent très chichement rémunérées. Quant aux femmes qui sont à temps partiel ou qui acceptent un poste inférieur pour pouvoir concilier travail et vie familiale, elles sont généralement parmi les moins bien payées et subissent l'écart salarial le plus marqué.

Étant donné que ce sont les femmes qui accomplissent la majorité des corvées ménagères et qui s'occupent des enfants et des adultes dépendants, ce sont elles qui ont le temps de travail le plus long, particulièrement si elles ont en plus un emploi à temps plein. L'une des causes principales est la répartition inégale entre hommes et femmes du travail à la maison non rémunéré. Bien que le travail à temps partiel donne un certain répit aux femmes, elles ont tout de même un nombre total d'heures de travail supérieur à celui des hommes travaillant à temps plein. Par conséquent, si le travail à temps partiel est souvent prôné comme mesure permettant de concilier la vie familiale et professionnelle, les femmes qui ont opté pour ces modalités d'emploi effectuent généralement un temps de travail par semaine total supérieur à celui des hommes.

---

<sup>6</sup> Sources : OIT, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, CES.

### **Fournir des soins signifie gagner moins**

La qualité des services publics influe directement sur le temps passé par les femmes des pays en développement à s'acquitter des tâches et responsabilités familiales.

En Afrique et en Asie, ce sont généralement les femmes qui sont chargées d'aller puiser l'eau pour leur famille. En moyenne, en Afrique rurale, les femmes consacrent 26 % de leur temps à la corvée d'eau.<sup>7</sup> La question des tâches et responsabilités familiales doit être reliée à celle de l'accessibilité des services publics tels que : l'eau potable, une couverture médicale abordable, des garderies à prix raisonnables, etc.

Dans l'UE, les femmes ont des journées de travail plus courtes que les hommes, en grande partie en vue de pouvoir s'acquitter de leurs responsabilités familiales. Alors qu'en Europe de l'Est le travail à temps partiel n'est pas encore commun parmi les femmes, en Europe occidentale plus d'une femme sur trois travaille à temps partiel, en partie pour réduire les frais de soins aux enfants.

Pour de nombreuses personnes, les responsabilités familiales ont gagné en intensité et en diversité. Le vieillissement rapide de la population dans de nombreux pays signifie que les membres les plus âgés de la famille ont besoin d'être soignés par les plus jeunes, alors que tant les femmes que les hommes ont des emplois rémunérés. L'on s'attend à ce que le nombre de personnes âgées dépasse à l'échelon mondial celui des enfants pour la première fois en 2047. En même temps, de nombreux pays ont réduit leurs dépenses de santé et de services publics, transférant ainsi aux communautés la politique sociale, et reportant les nouvelles responsabilités des soins aux personnes sur les membres de la famille non rémunérés. Le fait de reconnaître ces pressions sociales a mené certains gouvernements et employeurs à proposer des emplois flexibles pour les personnes s'occupant d'adultes – ceci peut inclure un aménagement du temps de travail afin de répondre aux besoins personnels, plutôt qu'une diminution du nombre d'heures de travail qui résulterait en une réduction du salaire et une perte de possibilités de carrière. Le VIH/sida a également augmenté le nombre de personnes ayant besoin d'assistance, et la pandémie fait que ce sont souvent les grands-parents qui s'occupent des enfants orphelins – la flexibilité des heures de travail peut représenter une grande aide aux personnes qui travaillent.

### **Les syndicats néo-zélandais se réjouissent des nouveaux droits de flexibilité au travail.**

Un amendement à la loi néo-zélandaise sur les relations du travail (modalités flexibles de travail, 1er juillet 2008) permet aux travailleurs qui doivent s'occuper d'autrui de demander des horaires de travail assouplis, ou une flexibilité dans les journées de travail ou le lieu de travail, avec des modalités telles que le travail depuis le domicile, des interruptions de carrière, l'étalement ou la réduction des horaires ou le partage du travail. Le processus est simple : il suffit qu'un(e) travailleur/euse ait une personne à sa charge, qu'il/elle ait travaillé pendant au moins six mois pour un même employeur et qu'aucune disposition de la convention collective ne s'oppose à la requête ; il/elle pourra alors adresser par écrit sa requête à l'employeur pour demander une modalité flexible de travail. « La législation n'est pas la seule solution, elle crée toutefois un climat et une culture d'acceptation quant au besoin d'ouverture des employeurs face à ces requêtes – et elle met également en place un processus transparent en cas de refus de la part des employeurs », signale Carol Beaumont, secrétaire générale du Conseil des syndicats de Nouvelle Zélande (NZCTU).

<sup>7</sup> UNIFEM [www.waterra.org](http://www.waterra.org).

La négociation relative au temps (au travail autant qu'à la maison) est une question clef pour les familles. Des études ont démontré que pour bon nombre de familles bénéficiant de deux salaires et qui ne sont pas à faibles revenus, les augmentations de salaire ne sont pas moins importantes que les augmentations sous forme de temps. En Europe, dans certaines parties d'Amérique du Nord et en Nouvelle Zélande, les syndicats ont tenu compte de la nécessité de jeter un nouveau regard sur la manière dont le temps est organisé, et de proposer des manières innovantes et imaginatives d'organiser le temps de travail qui aillent à l'avantage tant des travailleurs que des entreprises. C'est ainsi que l'a démontré la Confédération européenne des syndicats (CES) avec son Prix de l'innovation en matière de temps de travail. Ce type d'assouplissement des modalités de travail ne peut représenter une option viable pour les travailleurs/euses qui si ces derniers sont protégés par une plate-forme solide de droits au travail et s'ils bénéficient de congés payés lorsqu'ils doivent s'occuper d'autrui.

### **La CES encourage l'innovation en matière de temps de travail**

« Le Prix CES de l'innovation en matière de temps de travail montre comment nous pouvons être plus novateurs et travailler plus intelligemment. Les employeurs ont compris qu'il ne s'agit pas seulement d'améliorer les conditions de travail, mais qu'un horaire flexible permet aussi d'améliorer la compétitivité. Les employeurs deviendront de meilleurs employeurs s'ils utilisent le temps de travail pour améliorer l'organisation du travail et s'ils permettent aux travailleurs d'avoir leur mot à dire à propos de leur temps de travail tout au long de leur vie. En étant convivial avec votre personnel, vous aurez des aménagements du temps de travail qui bénéficieront à tous. Avec ce Prix, nous nous attendions à découvrir des innovations, mais nous avons été très impressionnés. Nous avons découvert des aménagements du temps de travail très sophistiqués et qui tiennent compte également des étapes de la vie. Ces études de cas sont très riches et, ce qui importe, c'est qu'elles montrent l'importance des accords sectoriels et du travail en partenariat. »<sup>8</sup>

*François Eyraud de l'OIT, président du jury.*

Un des facteurs qui contribuent à préserver la domination masculine des postes de direction est que ces emplois impliquent d'habitude de longues journées de travail, ce qui est souvent incompatible avec la vie sociale. La campagne pour mettre fin à la culture de la durée de travail excessive a été menée de pair aux présentes négociations du dialogue social européen entre syndicats et employeurs visant à adopter une nouvelle Directive sur le congé parental et le travail flexible.

La négociation de l'aménagement du temps de travail peut refléter des schémas sexospécifiques et il est par conséquent important que les négociateurs masculins comprennent que les préférences des femmes et des hommes en matière de temps de travail diffèrent : les femmes sont plus promptes à déterminer leur temps de travail en fonction de leurs responsabilités au foyer. Ce qui peut signifier que les femmes choisissent de travailler à temps partiel ou de ne travailler que ponctuellement, optent pour le partage du travail ou pour des horaires de nuit – mais le salaire et les conditions au prorata doivent être identiques à ceux d'une durée 'standard' du travail à temps plein.

Le temps de travail est important également pour les pays en développement, où il arrive souvent que les femmes soient censées accepter un travail à tout moment et/ou des horaires de travail très

---

<sup>8</sup> Une ère de défis - Méthodes d'organisation du temps de travail novatrices : le rôle des syndicats; CES 2006

lourds pour remplir les commandes des chaînes ou supermarchés occidentaux. La situation peut toutefois être aggravée par les salaires extrêmement bas qui contraignent les travailleurs à de longues durées de travail pour survivre. Une étude réalisée par l'Institut d'études du développement<sup>1</sup> visant à déterminer si les travailleurs tirent vraiment profit des initiatives éthiques de commerce (IEC) a conclu que s'il est vrai que les familles des travailleurs profitaient d'une réduction du temps de travail, les changements liés à la durée du travail et au travail des enfants étaient parfois perçus comme étant négatifs car ils réduisaient les revenus du ménage ou les possibilités d'emploi pour les jeunes travailleurs/euses.<sup>9</sup>

### 1.5.1. Impact du VIH/sida – (référence croisée page 53)

L'épidémie du VIH/sida a lourdement affecté et aggravé toutes les dimensions liées au travail et aux soins non rémunérés prodigués aux personnes à charge, et a des répercussions critiques sur les inégalités entre hommes et femmes. Souvent, la difficulté d'accéder à des systèmes institutionnels de prise en charge signifie que des membres du ménage, généralement les femmes et les jeunes filles, devront renoncer à des emplois rémunérés ou à leur scolarisation afin de s'occuper des malades ou des mourants, à un moment où des ressources supplémentaires seraient pourtant nécessaires pour couvrir les frais médicaux et compenser les pertes de revenus. Les familles pauvres, les familles rurales, les minorités raciales et ethniques sont souvent les plus durement touchées. Pour les familles de victimes du VIH/sida, le temps est un élément clef de négociation.

L'absence de mesures collectives et de soutien à la conciliation des responsabilités familiales avec un emploi rémunéré oblige de nombreux ménages à se tourner vers des « stratégies individuelles de conciliation », qui ont souvent des répercussions néfastes pour le bien-être des familles et pour les objectifs du Travail Décent.

Les stratégies visant à promouvoir l'emploi et le Travail Décent, associées à la prestation de services sociaux de base (éducation, santé, etc.), sont des facteurs essentiels pour briser la spirale de féminisation de la pauvreté et pour donner aux femmes et aux filles des chances égales leur permettant de réaliser leur plein potentiel

Source : déclaration de la CSI « Investir dans le travail décent pour les femmes » à l'occasion de la Commission des Nations Unies sur la condition de la femme 2008

---

<sup>9</sup> Évaluation d'impact des IEC, 2007.

## CHAPITRE 2 :

### TRAVAIL DÉCENT : DROITS AU TRAVAIL

---

*Ce thème fournit une information générale sur le fondement juridique des droits au travail ainsi que des données précieuses. Il permettra aux déléguées d'identifier les domaines menant à l'action, la syndicalisation, et l'édification d'alliances dans leur secteur ou leur pays.*

Un des objectifs du programme pour le travail décent est de mettre en exergue son fondement juridique international, notamment les Normes fondamentales du travail (NFT) de l'OIT.

Outre les Normes Fondamentales du Travail, il existe d'autres conventions ou engagements internationaux ayant trait aux femmes qui n'ont pas été ratifiés par l'ensemble des États membres de l'OIT ; or, même après une ratification, le problème de la mise en œuvre inadéquate reste entier. À l'échelon tant national que régional, des campagnes en faveur de la mise en œuvre effective des droits internationaux pourraient constituer un mécanisme important pour les syndicats qui veulent renforcer les droits des femmes. En outre, de telles campagnes peuvent donner l'occasion de mettre en place de puissantes coalitions avec des organisations de la société civile, notamment des ONG de femmes.

#### **2.1. La mise en œuvre des droits au travail et des normes internationales du travail**

L'Organisation internationale du travail est une institution tripartite qui promeut la justice sociale et les droits du travail reconnus internationalement de la manière suivante :

- ◆ en établissant et supervisant l'application des conventions et des recommandations (normes internationales du travail) ;
- ◆ en promouvant le travail décent, à savoir un travail effectué dans la dignité, la sécurité et la liberté ; et
- ◆ en fournissant un appui technique aux gouvernements, aux syndicats et aux employeurs.

##### **2.1.1. Les Normes Fondamentales du Travail de l'OIT et la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail**

Les normes fondamentales du travail de l'OIT sont un ensemble composé de quatre droits humains fondamentaux, universels et indivisibles, inscrits dans huit Conventions de l'OIT sur les droits humains. Il s'agit des « droits habilitants » minimum dont les personnes ont besoin pour défendre et renforcer leurs droits et conditions de travail, travailler dans la liberté et la dignité, et parvenir à une plénitude de vie. Les principes de la Convention sur la Liberté Syndicale sont contraignants pour tous les États membres de l'OIT depuis 1948, indépendamment de sa ratification. La Liberté Syndicale est au cœur des droits des travailleurs et travailleuses et est essentielle pour les syndicats.

### Normes fondamentales du travail de l'OIT

- ❖ *La liberté syndicale et le droit de négociation collective sont inscrits dans la Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948) et la Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949).*
- ❖ *L'affranchissement de tout travail forcé est inscrit dans la Convention n° 29 sur le travail forcé (1930) et la Convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé (1957).*
- ❖ *L'éradication du travail des enfants est inscrite dans la Convention n° 138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi (1973) et dans la Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants (1999).*
- ❖ *L'immunité contre la discrimination au travail est inscrite dans la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération (1951) et la Convention n° 111 concernant la discrimination dans l'emploi et le profession (1958).*

Les normes fondamentales du travail sont considérées comme des droits humains par toutes les autres instances du système des Nations Unies, et intégrées dans d'autres législations internationales. Ces droits sont par conséquent des outils importants grâce auxquels les syndicats peuvent mettre en place une protection pour les travailleuses.

#### 2.1.2. Les Normes du Travail de l'OIT et l'égalité de genre

L'égalité de genre est au cœur du travail décent et des normes fondamentales du travail (NFT) de l'OIT. Le mandat de l'OIT en matière d'égalité entre les sexes inclut la promotion de l'égalité dans le monde du travail pour toutes les femmes et tous les hommes, par le biais des quatre Conventions clef pour l'égalité énumérées ci-après.

- La Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100) ;
- la Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111) ;
- la Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (n° 156) ;
- la convention sur la protection de la maternité, 2000 (n° 183).

Les normes de l'OIT s'appliquent de manière identique aux femmes et aux hommes, à quelques exceptions près (notamment les normes qui traitent de questions liées à la maternité et au rôle reproductif des femmes). Tous les travailleurs et les travailleuses ont le droit à un travail décent, même ceux qui travaillent dans l'économie informelle. Parmi eux, les femmes qui travaillent à leur compte, les travailleurs/euses de l'économie informelle ayant des emplois ponctuels ou précaires, ainsi que ceux, essentiellement des femmes, qui travaillent dans les zones franches d'exportation, dans le secteur des soins aux personnes et dans les ménages privés.

#### 2.2. Les droits des femmes sont des droits humains

Les Conventions et réglementations de l'OIT sont renforcées par un certain nombre d'autres instruments juridiques internationaux portant spécifiquement sur les femmes. La **Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)**, adoptée en 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies, est souvent décrite comme une charte internationale des droits de la femme. Elle définit ce qui constitue une discrimination à l'égard des femmes et met en place un programme d'action national pour mettre fin à la discrimination. Les spécificités du droit humain des femmes à l'égalité de genre y sont détaillées, tout comme l'ample

éventail d'actions à prendre pour parvenir à l'égalité entre femmes et hommes. La CEDAW rend les États responsables non seulement de leurs propres actions, mais aussi de l'élimination de la discrimination perpétrée par des individus ou des organisations.

- **Quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les Femmes 1995**

En 1995 La Déclaration de l'ONU de Beijing a réaffirmé la précédente Déclaration de Vienne que les droits de la femme sont des droits humains qui doivent être respectés par toutes les institutions internationales, les gouvernements nationaux et la société civile. La Conférence a développé une analyse révolutionnaire et exhaustive de l'impact des nombreux facteurs économiques et sociaux qui provoquent la pauvreté et la perte d'autonomie des femmes du monde entier.

#### **Quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes, Plate-forme d'Action, 1995**

La Déclaration de Beijing a stipulé que l'accès à la santé sexuelle et reproductive fait partie des droits humains de la femme. Elle a réaffirmé que les droits des femmes incluent leur droit de contrôler leur sexualité et leur droit à une procréation librement choisie et consentie, de manière responsable, sans coercition, discrimination ni violence. Ce droit fondamental, souvent attaqué sur plusieurs fronts, est fortement relié à l'autonomisation économique des femmes, à leur accès au travail et à des conditions de travail et de vie décentes, et il est une thématique importante pour les syndicats.

*La Plate-forme d'action de Beijing réaffirme le principe fondamental adopté par la Conférence mondiale sur les droits de l'homme, à savoir que les droits des femmes sont partie intégrante et indivisible des droits universels et des libertés fondamentales de la personne.*

#### **2.2.1. Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD)**

Établis en l'an 2000, les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) sont huit buts à atteindre d'ici 2015, qui répondent aux principaux défis au développement posés à l'échelon mondial et qui ont des répercussions importantes sur les femmes et sur l'égalité de genre. Tout en ne constituant pas une Convention internationale, les OMD s'appuient sur les actions et les objectifs inscrits dans la Déclaration du Millénaire adoptée par 189 nations et signée par 147 chefs d'État et de gouvernement au cours du Sommet du Millénaire des Nations Unies. Chacun des huit OMD contient des cibles à atteindre et est pourvu d'indicateurs détaillés, et chacun a des répercussions en matière de genre. Les syndicats et les militants estiment que les cibles sexospécifiques devraient être formulées de manière explicite pour chacun des objectifs. Presque toutes les nations du monde sont dans la course pour atteindre les OMD d'ici 2015, ce qui fournit un axe important de lobbying pour les syndicats auprès de leurs gouvernements – mais face à l'actuelle crise financière, il convient de rappeler aux gouvernements la nature de leurs engagements si l'on veut parvenir à la réalisation de ces objectifs. Les cinq années à venir vont donner l'occasion aux syndicats et aux organisations de femmes des pays tant industrialisés qu'en développement de faire campagne activement auprès des gouvernements pour qu'ils assurent les objectifs du Travail Décent qui contribueront à atteindre les cibles sexospécifiques des OMD.

**Les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) sont les suivants :**

- **Objectif 1 : Réduire l'extrême pauvreté et la faim**
- **Objectif 2 : Assurer l'éducation primaire pour tous**
- **Objectif 3 : Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes**
- **Objectif 4 : Réduire la mortalité infantile**
- **Objectif 5 : Améliorer la santé maternelle**
- **Objectif 6 : Combattre le VIH/sida, le paludisme et d'autres maladies**
- **Objectif 7 : Préserver l'environnement**
- **Objectif 8 : Mettre en place un partenariat mondial pour le développement**

Chaque objectif est doté de cibles à atteindre et d'indicateurs, dont certains ont trait spécifiquement aux femmes. Par exemple, l'objectif 1 (réduire l'extrême pauvreté et la faim) a pour deuxième cible « assurer le plein-emploi et la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent et productif ».

L'OMD 3 est de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Il a pour cible « éliminer les disparités entre les sexes dans les enseignements primaires et secondaires d'ici à 2005, si possible, et à tous les niveaux de l'enseignement en 2015 au plus tard ». L'un des indicateurs de l'Objectif 3 est l'augmentation de la « proportion de femmes salariées dans le secteur non agricole ». L'indicateur signale que les opportunités d'emploi sont créées mais que les femmes sont souvent cantonnées irrémédiablement aux emplois précaires et mal rémunérés.<sup>10</sup>

### **2.3. Normes du Travail de l'OIT – Ce que veulent les syndicats**

#### **2.3.1. Mise en œuvre effective**

Il convient d'encourager tous les pays à ratifier les conventions fondamentales et à mettre en place un système veillant à leur mise en œuvre effective et à leur suivi à l'échelon national. Il faut également que les entreprises multinationales soient tenues pour responsables et s'engagent à respecter leurs obligations en vertu de la déclaration de l'OIT.

Afin d'assurer une mise en œuvre effective pour les femmes il est important de mesurer la sexospécificité de l'impact de la législation. Il faut pour cela que les gouvernements compilent des statistiques ventilées par sexe et élaborent des budgets tenant compte des questions de genre, et qu'ils intègrent également au niveau politique les problématiques liées au genre afin qu'une analyse des besoins des femmes soit réalisée correctement. Les négociateurs syndicaux, hommes ou femmes, doivent comprendre comment analyser les statistiques sexospécifiques pour pouvoir développer sur cette base le programme de négociation collective des syndicats.

Le processus de mise en œuvre est éminemment compliqué du fait de l'apparition de chaînes d'approvisionnement mondiales complexes, dans lesquelles les divers éléments du processus de fabrication manufacturière sont sous-traités vers des ateliers ou des usines de différentes régions du monde, pour être souvent assemblés dans encore un autre pays avant d'être importés dans le marché de consommation. Les organisations de femmes, sur le terrain autant qu'à l'échelon mondial, ont joué un rôle important en agissant de concert avec les syndicats pour défendre les

<sup>10</sup> <http://www.un.org/millenniumobjectifs/gender.shtml>

droits des femmes travaillant dans les chaînes d’approvisionnement, par exemple dans la campagne Play Fair de 2004 pour les jeux Olympiques.<sup>11</sup> (référence croisée page 57).

Un des principaux obstacles qui empêchent les femmes d’exercer leurs droits est leur manque de connaissance de ces droits. La diffusion de l’information sur les droits par les syndicats est un instrument vital pour améliorer l’égalité de genre, par exemple en mettant l’accent sur l’autonomisation des femmes dans les politiques de développement, de nouvelles opportunités peuvent voir le jour afin que les syndicats travaillent avec des organisations qui conseillent les femmes, notamment les jeunes femmes qui intègrent le monde du travail.

### **2.3.2. Une Meilleure application – lien entre le commerce et les normes fondamentales du travail**

Des institutions internationales telles que l’Organisation mondiale du commerce, la Banque mondiale et le Fonds monétaire international doivent appuyer l’application des normes en établissant des liens entre le commerce, le genre et les normes fondamentales du travail. Les aspects sexospécifiques du commerce sont souvent omis lors des pourparlers commerciaux, en particulier les lourdes conséquences pour les femmes de la déréglementation. Les syndicats interviennent souvent dans les discussions sur les accords commerciaux, au Nord comme au Sud. Il est indispensable que les femmes syndicalistes reçoivent une formation sur les évaluations d’impact relatives au genre, et qu’elles prennent part – pour y exercer une influence – aux réunions bilatérales et multilatérales avec les institutions qui déterminent les accords mondiaux commerciaux et financiers.

Les organismes internationaux qui débattent et décident des politiques en matière de développement, de commerce, ainsi que des programmes d’autonomisation des femmes, abordent souvent la réforme du marché du travail sans la moindre discussion avec celles qui en sont le plus affectées : les femmes et les organisations de travailleurs/euses. Trop souvent la compréhension de la réalité de ce que vivent les femmes au travail est inadéquate. Il est particulièrement important que les programmes d’autonomisation des femmes dans le cadre du développement international ne soient pas élaborés sans une référence aux droits de la femme au travail – par exemple, à l’importance d’une protection adéquate de la grossesse et des droits de la maternité, au droit de ne pas subir de harcèlement sexuel, et à l’égalité de rémunération.

## **2.4. La liberté syndicale et le droit de négociation collective – Une Convention Fondamentale**

### **2.4.1. Syndicalisation et action**

Les normes du travail sont des conventions internationales ayant une portée nationale et locale. Les syndicats jouent un rôle vital pour faire connaître ces droits, faire campagne en faveur des droits des femmes et surveiller leurs violations, souvent dans le cadre d’amples coalitions d’organisations de la société civile ou d’organisations de femmes. Les normes du travail peuvent être également un instrument vital dans les négociations avec les employeurs locaux ou les entreprises transnationales ainsi que pour négocier des accords-cadres dans les chaînes de valeur mondiale. Ceci ne pourra se réaliser que si la Liberté Syndicale est respectée par les gouvernements et les employeurs. Certaines

---

<sup>11</sup> <http://www.fairolympics.org/background/olympicreporteng.pdf>

des études de cas décrites ci-après illustrent bien le rôle des syndicats, des militants et des campagnes pour veiller à ce que les gouvernements et les entreprises s'acquittent de leurs obligations en vertu de la Déclaration de l'OIT.

### **2.4.2. La Syndicalisation dans les Zones Franches d'Exportation (ZFE)**

Confrontés à une violence impitoyable, à la discrimination (par exemple le renvoi d'une femme dès qu'elle est enceinte) et aux tactiques bien rodées des employeurs qui licencient et mettent sur liste noire quiconque constitue un syndicat ou y adhère, les syndicats n'ont pas de solution facile pour parvenir à syndicaliser les ZFE où souvent les gouvernements ne demandent pas aux employeurs d'appliquer les droits légaux nationaux. Vous trouverez ci-dessous des exemples et des études de cas de syndicats qui ont réussi, envers et contre tout, à syndiquer les ZFE. Souvent, les organisations locales de base ont travaillé avec l'appui du mouvement syndical, témoignage de l'importance de la solidarité internationale.

Les jeunes travailleuses des fabriques textiles constituent les victimes par excellence des violations des droits syndicaux en Asie. Les syndicats sont interdits dans les ZFE du Pakistan et de l'État de Delhi en Inde. En 2007, de graves incidents ont été signalés dans la ZFE de Cavite aux Philippines. En Inde, 300 travailleurs d'une ZFE ont été arrêtés au cours d'une grève pour protester contre le non paiement des salaires, et 1 300 autres travailleurs lors de protestations suite au renvoi de dirigeants syndicaux. Au Sri Lanka, 1 600 travailleurs ont été licenciés pour avoir fait grève en raison d'un différend salarial. Au Bangladesh, les employeurs ont procédé systématiquement au harcèlement, à la suspension et au licenciement de dirigeants des Comités de représentation et d'aide aux travailleurs. Deux femmes organisatrices syndicales et une militante, arrêtées en raison d'une grève dans une fabrique du secteur de la confection d'une ZFE, portaient des traces de torture lors de leur comparution devant le tribunal. Lors d'un incident dans une fabrique du secteur de la confection d'une ZFE au Bangladesh, la police a ouvert le feu sur les grévistes, tuant un travailleur et en blessant plusieurs.<sup>12</sup>

#### **Couverture médiatique**

Un rapport de la CSI sur la République dominicaine a souligné de graves violations des droits des travailleurs, perpétrées notamment dans les zones franches d'exportation. Les travailleurs appréhendaient de parler des activités syndicales sur le lieu de travail, même durant les pauses, par crainte de perdre leur emploi. La CSI a fait coïncider la publication d'un rapport accablant et soigneusement documenté avec la révision de la politique commerciale du pays par l'Organisation mondiale du commerce (OMC). Les syndicats dominicains et le mouvement syndical international ont réussi à s'opposer aux abus commis sur les travailleurs et aux violations de leur droit d'adhérer à un syndicat : en diffusant un rapport embarrassant à un moment crucial, voire en mettant en péril les négociations commerciales internationales.<sup>13</sup>

Au Sri Lanka, des murs d'enceinte entourent les ZFE : il est interdit d'y entrer sans autorisation, et cette interdiction s'applique également aux syndicalistes et aux inspecteurs du travail. Il est impossible pour les syndicats d'avoir un premier contact avec les travailleurs au sein de ces zones. Les organisateurs syndicaux du Sri Lanka rencontrent les femmes à la sortie des zones, sur leur

<sup>12</sup> Source : *Rapport annuel des violations des droits syndicaux 2007, CSI*

<sup>13</sup> Source : *Rapport de la CSI pour la révision des politiques commerciales de la République dominicaine par le Conseil général de l'OMC ; novembre 2008*

chemin de retour au domicile ou dans les logements où vivent la plupart des travailleurs des ZFE. Les trois syndicats ont établi de petits centres situés à proximité des ZFE dans les quartiers où vivent les ouvriers, ou bien ils collaborent avec des centres existants. Ces centres, soutenus par différentes organisations coopérantes telles que le Centre américain pour la solidarité internationale du travail (ACILS), proposent un ample éventail de services, y compris des conseils pour toutes les questions liées au travail, des stages de formation professionnelle de petite échelle, des activités artistiques et la possibilité de regarder la télévision ou de lire des magazines. Certains de ces services ne sont pas des activités typiquement syndicales, mais ils attirent les travailleurs/euses des ZFE, dont la grande majorité sont des femmes jeunes, âgées de 18 à 25 ans qui par la suite adhèrent à un syndicat.

### **Les syndicats ont une autre manière de faire respecter les droits du travail : le dialogue social et les négociations avec les sociétés mères**

#### **Accord-cadre de la FITTHC**

*Inditex, les propriétaires de Zara, a conclu avec la FITTHC un nouveau programme mondial de coopération sur la manière de traiter les droits des travailleurs tout au long de la chaîne d'approvisionnement d'Inditex. Il s'est agi du premier « accord-cadre international » entre une entreprise multinationale et un syndicat couvrant les travailleurs de toute la chaîne d'approvisionnement. Ils ont pour l'heure révisé le code de conduite de l'entreprise, commencé à mettre à jour la méthodologie suivie par Inditex en matière d'audit et à élaborer un nouveau matériel de formation pour les auditeurs. Mais surtout, le nouvel accord a déjà apporté des bénéfices directs aux travailleurs/euses de trois des usines qui approvisionnent Inditex, en permettant une réaction rapide et efficace dès lors que des violations majeures des droits syndicaux sont commises dans ces usines. Il est prévu à l'avenir d'aborder l'impact des pratiques d'achat d'Inditex sur la capacité de ses fournisseurs à respecter son code de conduite, et d'accroître la transparence dans la chaîne d'approvisionnement de la société.*

*Source : Initiatives éthiques de commerce*

## **2.5. La Non-discrimination au travail – une convention fondamentale de travail**

L'élimination de la discrimination dans l'emploi est inscrite essentiellement dans les Conventions suivantes : - Combattre la discrimination au travail, Convention n° 111 et Recommandation n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession).

Depuis son établissement, le mouvement syndical international est parvenu, en interaction avec d'autres parties prenantes, à réaliser de grandes avancées dans l'élaboration de normes visant l'égalité de genre. Un corpus considérable de législations internationales, régionales et nationales a été développé. Il reste néanmoins encore beaucoup à faire en ce qui concerne la mise en œuvre de ces droits, le renforcement de la cohérence entre différents domaines politiques, la prise de conscience accrue des perspectives de genre, et une distribution plus équitable des ressources entre femmes et hommes. La Conférence des Nations Unies sur les femmes de Beijing en 1995 a mis en place un mécanisme visant à lutter contre les inégalités de genre, en complément des législations : l'intégration de la perspective des genres dans les politiques générales. Cette approche est à l'heure actuelle la plus favorisée par les organismes internationaux et les donateurs. Or, les syndicats ont énoncé des réserves à son sujet, craignant qu'elle n'entraîne une dilution des questions de genre. L'intégration de la perspective des genres dans les politiques générales reste toutefois une stratégie syndicale pour parvenir à l'égalité de genre et à l'autonomisation des femmes, puis les maintenir.

### 2.5.1. La valeur du travail des femmes – S’opposer à l’inégalité salariale

Une des principales discriminations dont sont victimes les femmes travailleuses partout au monde est l’inégalité salariale. Deux rapports<sup>14</sup> de la CSI sur l’écart salarial à l’échelon mondial ont révélé récemment l’ampleur de la discrimination salariale dont sont victimes les femmes dans le monde entier par rapport à la main-d’œuvre masculine. Ces rapports mettent les gouvernements et les employeurs au défi de répondre aux appels des syndicats en faveur d’efforts renouvelés visant à combler l’écart salarial entre hommes et femmes. En dépit de décennies de législations anti-discriminatoires et de changements dans la rhétorique des entreprises, les femmes, qu’elles soient à New York ou à Shanghai, constatent toujours que leur bulletin de salaire est inférieur de seize pour cent en moyenne à celui de leurs collègues masculins. Tel est le chiffre officiel, dérivé de l’application d’une méthode normalisée dans un ensemble composé de soixante-trois pays. Les syndicats de plusieurs pays signalent toutefois que l’écart salarial réel serait bien supérieur – une étude réalisée par la CSI en 2009 estime à 22 % l’écart salarial mondial.

*Aucun pays au monde n’est encore parvenu à l’égalité de rémunération entre hommes et femmes. Si l’écart salarial dans certains pays nordiques est maintenant de 12 %, il peut atteindre jusque 50 % dans de nombreux autres pays.*

Des centaines de millions de femmes qui réalisent un travail informel et non protégé ne sont prises en compte dans aucun registre. En outre, bon nombre de pays en développement n’ont pas les moyens, ou dans certains cas la volonté, de recueillir des données nationales sur le monde du travail. Cela crée un déficit immense dans la base de données à l’échelle mondiale, et il incombe à la communauté internationale dans son ensemble de le combler. Nombreux sont ceux qui considèrent que l’éducation est la clef permettant de réduire l’écart salarial. Or, l’une des conclusions de ce rapport qui donnent le plus à réfléchir est qu’au contraire, l’écart salarial se creuse souvent davantage au détriment des femmes chaque fois plus nombreuses à avoir un niveau d’études plus élevé.

Il peut parfois sembler que la mondialisation parvienne à réduire l’écart salarial – or, les salaires des femmes n’augmentent absolument pas, ce sont plutôt les revenus des hommes qui subissent des pressions à la baisse à cause du marché du travail mondial de plus en plus compétitif.

---

<sup>14</sup> Source : Rapport mondial de la CSI sur l’écart salarial entre femmes et hommes - 2009

### **Philippines : campagne en faveur de l'équité salariale et une évaluation des emplois sans discrimination sexuelle**

Les syndicats des services publics aux Philippines ont pris part activement à la campagne mondiale de l'ISP sur l'équité salariale. Ils ont été impliqués dans un grand nombre d'ateliers visant à générer des aptitudes sur l'équité salariale entre hommes et femmes, portant entre autres sur la nécessité d'évaluer les emplois sans aucune discrimination. Les actions menées ont englobé une participation à la consultation tripartite avec les employeurs et le gouvernement, fruit de la campagne sur l'équité salariale, une plus grande prise de conscience des questions relatives à l'équité salariale dans les services de la santé publique, notamment le cas des bénévoles des soins de santé qui fournissent des soins de santé de routine 24 heures sur 24 dans les communautés locales (Barangays), sans toucher la moindre rémunération. Une réussite clef de cette action a été l'ouverture d'un dialogue entre les syndicats et le gouvernement au sujet d'une rétribution équitable à l'intention de ces personnes qui fournissent des soins de santé de première ligne.

Des négociations ont été récemment couronnées de succès, menant à un Mémoire d'entente sur des services et prestations publics de qualité, couvrant 1,5 million d'employés de la fonction publique. Ce Mémoire comporte un certain nombre de dispositions relatives à l'équité salariale qui ont trait au développement d'un processus d'évaluation des emplois sans discrimination sexuelle, avec notamment un engagement à revoir les descriptifs de postes et les systèmes de rémunération.

Source : <http://www.world-psi.org>

La bonne nouvelle est que les syndicats réussissent à combler l'écart salarial. Grâce à la négociation collective, tant les hommes que les femmes peuvent bénéficier de meilleurs salaires et d'un traitement plus égal. Et au travers des campagnes en faveur de l'égalité, les syndicats jouent un rôle essentiel dans l'éducation et l'information des travailleurs et des travailleuses au sujet des questions liées à l'écart salarial, malgré la forte résistance de certains gouvernements ou employeurs

### **Aperçu des conclusions du rapport mondial de la CSI sur l'écart salarial**

- *un plus grand nombre de femmes ayant un niveau d'études élevé voient leur écart salarial se creuser par rapport aux hommes ayant un niveau d'études équivalent ;*
- *la compétitivité internationale due à la mondialisation laisse parfois croire à une réduction de l'écart salarial, qui vient toutefois davantage de pressions à la baisse sur les revenus de la main-d'œuvre masculine que d'une hausse des salaires des femmes ;*
- *si l'écart salarial se réduit progressivement dans certains pays, il ne change pas ou au contraire se creuse davantage dans d'autres pays ; et*
- *l'absence d'information sur les revenus de centaines de millions personnes détenant des emplois informels et non protégés, surtout dans les pays en développement, crée un ample déficit dans la base de données au niveau mondial.*

Source : Rapport sur l'écart salarial entre hommes et femmes [http://www.CSI-csi.org/IMG/pdf/gap\\_FR.pdf](http://www.CSI-csi.org/IMG/pdf/gap_FR.pdf)

Si l'on veut faciliter les comparaisons internationales des salaires féminins et masculins, il convient d'harmoniser les concepts et les méthodes relatives aux statistiques du travail. Par ailleurs, le nouveau concept des 'statistiques du travail', tel que proposé par la révision des statistiques du travail de l'ONU, sera un ajout précieux aux données actuelles en matière de statistiques sur l'emploi. Ces statistiques du travail englobent le travail non rémunéré tel que les activités au sein du foyer et la prise en charge des membres de la famille, et seront par conséquent particulièrement utiles pour évaluer le niveau d'emploi des femmes et mesurer la relation entre l'emploi féminin et la pauvreté des ménages.

### 2.5.2. Affiliation syndicale

Rendre les femmes conscientes des avantages de l'adhésion à un syndicat, de la représentation syndicale sur le lieu de travail, et des conventions collectives, est également utile pour les efforts visant à réduire l'écart salarial. Les données indiquent que l'affiliation à un syndicat exerce une influence positive sur l'écart salarial entre hommes et femmes, sauf en Finlande où l'écart salarial moyen des travailleurs non syndiqués est inférieur à celui des membres de syndicats. La République de Corée et la Hongrie sont les pays où l'on constate la relation positive la plus marquée entre l'appartenance à un syndicat et l'égalité salariale, le Brésil étant le pays où cette corrélation est la moins marquée.

### 2.5.3. Influence des conventions collectives

Les données indiquent que dans la majorité des pays l'écart salarial est moindre dans les lieux de travail couverts par une convention collective.

#### Équité salariale dans le secteur public en Allemagne : VerDi

*VerDi a mené des campagnes visant à améliorer la valorisation du travail féminin par une évaluation non discriminatoire des emplois et par des accords salariaux faisant porter la priorité sur l'égalité. Ceci fait partie intégrante de la politique au sens large menée par le syndicat sur l'intégration de la sexospécificité, qui englobe le recrutement d'un coordonnateur pour la négociation sur les conventions collectives intégrant les questions de genre, ainsi qu'un projet visant à tenir compte de l'égalité des salaires lors des négociations de conventions collectives. Ceci a inclus :*

- *une liste de contrôle à caractère non discriminatoire pour l'examen des conventions collectives sous l'angle des sexospécificités ;*
- *la persuasion auprès des employeurs de l'importance d'éviter de coûteux litiges devant les tribunaux pour discrimination indirecte en mettant en œuvre l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale ;*
- *la certitude de faire gagner du temps aux employeurs en veillant à ce que les accords ne comportent pas de discrimination ;*
- *le souci que l'équité salariale soit au cœur de la stratégie syndicale, et non pas une question annexe relevant uniquement du Département des femmes.*

*VerDi s'est impliquée dans les réformes menées sur les droits de négociation collective. Ces réformes ont abouti à l'adoption d'un accord uniforme sur les conventions collectives pour tous les travailleurs, dont l'un des principaux objectifs est de conclure des conventions collectives neutres sur le plan des sexospécificités grâce à un système d'évaluation neutre pour la classification des emplois.*

*Source <http://www.world-psi.org>*

### 2.5.4. Influence de la représentation syndicale sur le lieu de travail

L'analyse effectuée par la CSI de l'écart salarial<sup>15</sup> entre hommes et femmes, ventilé en fonction de la présence ou non d'un représentant syndical sur le lieu de travail, révèle un rapport positif. L'écart salarial entre hommes et femmes est inférieur là où il y a un représentant syndical, par rapport aux lieux de travail sans représentant syndical.

<sup>15</sup> Le texte intégral du rapport mondial 2009 de la CSI sur l'écart salarial se trouve sur : [http://www.CSI-csi.org/IMG/pdf/GAP\\_FR\\_09.pdf](http://www.CSI-csi.org/IMG/pdf/GAP_FR_09.pdf)

## 2.6. Identités multiples et discrimination au travail

Les femmes sont victimes de diverses formes de discrimination au travail ainsi que dans leur communauté. Or, les femmes peuvent avoir plus d'une identité entraînant une discrimination, ce qui réduit leurs chances de bénéficier d'un travail décent. Les droits des minorités ethniques, des handicapés et des travailleurs/euses lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels (LGBT) constituent un domaine d'activité croissante de la part de syndicats de nombreux pays. Un certain nombre de syndicats ou de centrales nationales ont mis en place des structures syndicales chargées de veiller à ce que les groupes minoritaires soient représentés dans le processus décisionnel, souvent suite à d'amples programmes d'éducation syndicale sur chaque forme de discrimination. Outre à combattre le discrimination fondée sur la race, l'appartenance nationale ou ethnique, la CSI soutient les activités de sensibilisation et de renforcement des capacités visant à donner plus de place aux groupes victimes de discrimination tant sur le lieu de travail qu'au sein des syndicats. Nombreux sont les syndicats ayant des commissions et des activités spéciales pour les minorités ethniques et raciales, et certains ont des sièges réservés aux noirs dans les instances gouvernantes du syndicat ou de la centrale nationale.

Chacun des thèmes abordés ci-dessous a une portée à part entière et ne saurait être couvert de manière adéquate dans un document de cette longueur – néanmoins les têtes de rubrique et les études de cas donnent une indication de l'action que les syndicats peuvent et doivent mener en vue de réduire toute double discrimination à l'égard des travailleuses.

### 2.6.1. Femmes de minorités ethniques et raciales

Bien que la grande majorité des gouvernements ait ratifié les Conventions n° 100 et n° 111, des millions de travailleurs et de travailleuses subissent des discriminations fondées sur la couleur de leur peau, sur les différences culturelles, sur l'origine ethnique ou raciale. Ils sont la proie du racisme, de la xénophobie, de l'intolérance, de tensions ethniques ou religieuses, tant dans le monde du travail que dans la société en général. Les femmes noires ou de minorités ethniques subissent une double discrimination, sexuelle et raciale.

- **La double discrimination : une étude intitulée « Portrait des inégalités » a mis en lumière les inégalités profondes existant entre les Afro-brésiliens et les Brésiliens blancs, ainsi qu'entre les hommes et les femmes, dans de nombreux domaines tels que l'éducation, le travail, la santé, les revenus et l'accès aux services. Les femmes afro-brésiliennes constituent un groupe particulièrement défavorisé subissant, dans la plupart des catégories, une « double discrimination » fondée à la fois sur le sexe et la race.**

Source : Institut pour la recherche économique appliquée  
[http://www.unifem.org/news\\_events/currents/currents200602.html](http://www.unifem.org/news_events/currents/currents200602.html)

- **En Europe les Directives communautaires concernant le genre et la race ont obligé depuis plusieurs décennies les gouvernements à légiférer contre la discrimination raciale et sexuelle dans l'emploi. Des Directives plus récentes ont accordé de nouveaux droits importants en fonction de l'âge, ainsi qu'aux travailleurs handicapés et LGBT. Les syndicats ont été en première ligne de la lutte en faveur d'amendements de la législation et de changement sur le lieu de travail, souvent en coopération avec des organisations de la société civile.**
- **Le mouvement syndical international a exhorté les gouvernements à assumer leurs responsabilités et à s'engager résolument envers : le travail décent en tant qu'instrument puissant dans la lutte contre toutes les formes de discrimination. Les femmes subissent les effets cumulés de la discrimination et elles doivent affronter le racisme, la xénophobie et la discrimination fondée sur le sexe, la couleur de leur peau, leur appartenance ethnique, leur orientation sexuelle, leur religion, leur âge, le handicap, etc. Le mouvement syndical international continuera de jouer un rôle de premier plan dans la défense et la protection des droits des victimes directes ou indirectes du racisme et de la xénophobie et agira en faveur de l'adoption d'une approche spécifique, claire, directe et déterminée dans le combat contre le racisme et la xénophobie, passant par l'établissement des mécanismes institutionnels adéquats et l'allocation des ressources financières nécessaires pour atteindre des cibles respectables.**

Source : CSI - Déclaration de la Confédération syndicale internationale (CSI), de l'Internationale des services publics (ISP) et de l'Internationale de l'éducation (IE) à la Conférence des Nations Unies sur l'examen de la Déclaration du Programme d'action de Durban (Afrique du Sud – 2001) concernant le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée.

### 2.6.2. La Violence à l'égard des femmes

La violence à l'égard des femmes et des jeunes filles est sans doute la violation des droits humains et de discrimination la plus tolérée socialement. On prend de plus en plus conscience que la violence domestique est également un problème lié au lieu de travail, qui a nécessairement une incidence sur la capacité des femmes à effectuer leur travail. On commence également à s'apercevoir que la violence au travail est un phénomène d'ordre structurel et systémique, ancré dans un vaste contexte social, économique, organisationnel et culturel. Chaque année, la CSI et les Fédérations syndicales internationales organisent des activités et publient de la documentation le 25 novembre, déclaré par les Nations Unies Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.<sup>16</sup>

- **Une femme ou jeune fille sur trois dans le monde a été battue, contrainte à avoir des rapports sexuels, ou victime d'un autre type d'abus au cours de son existence.**
- **Les femmes âgées de 15 à 44 ans sont davantage exposées à la mort ou à l'invalidité à cause de la violence domestique qu'en raison du cancer, des accidents de la route, de la guerre ou du paludisme.**

Source : publication de la CSI « Les syndicats disent non à la violence à l'égard des femmes »

### 2.6.3. Invalidité

L'on estime que 300 millions de femmes et de jeunes filles vivent avec un handicap, pour la plupart dans les pays en développement ou à faibles revenus (Banque mondiale). Rares sont les filles ayant une invalidité qui ont la possibilité de recevoir une éducation ou de prendre part à des formations.

<sup>16</sup> <http://www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique 199>

Il est difficile de se faire une image détaillée des intersections entre le genre et le handicap dans le monde entier, car elles sont souvent obscurcies par des facteurs tels que la féminisation de la pauvreté, les concepts culturels sur les rôles des hommes et des femmes et sur les droits à la sexualité et à la procréation, la violence, les maltraitances et d'autres types d'exploitation comme le travail des enfants.

Les femmes ayant une invalidité découvrent souvent que les stigmates de l'invalidité et les soins de santé inadéquats constituent des obstacles plus insurmontables à la santé et à l'emploi que l'invalidité elle-même. Les syndicats peuvent aider les femmes ayant un handicap à surmonter ces obstacles et à améliorer globalement leur santé et leur estime de soi, et à renforcer leur capacité à prendre soin d'elles-mêmes et à participer dans leur communauté. Les syndicats peuvent aider à éliminer les stigmates sociaux liés à l'invalidité.

***Les syndicats européens et le Forum européen des personnes handicapées ont signé une déclaration commune qui établit un programme de travail de longue haleine visant à promouvoir l'emploi et la formation professionnelle pour les personnes handicapées sur le lieu de travail, car celles-ci sont encore grandement exclues de la force de travail et connaissent un taux de chômage de deux à trois supérieur au regard de la population sans handicap.***

#### **2.6.4. Les syndicats face à l'homophobie**

La participation des syndicats dans la lutte contre l'homophobie est importante. Dans la plupart des pays de toutes les régions du monde, les droits LGBT ne figurent pas encore parmi les priorités syndicales. Ce sont pourtant des droits humains, qui font l'objet de violations au quotidien sur le lieu de travail et dans la sphère publique. De nombreux syndicats africains répugnent à débattre de la question très controversée de l'orientation sexuelle, d'autant que certains pays ont des lois répressives sanctionnant l'homosexualité. Au Nigeria, où un projet de loi discriminatoire pour les couples du même sexe est débattu actuellement par l'Assemblée nationale, une coalition est parvenue à sensibiliser sur les droits des travailleurs LGBT. Un nouveau projet du Congrès du travail du Nigeria sur le VIS/sida, soutenu par DFID/TUC, prévoit de comporter un volet d'information médicale et sanitaire à l'intention des homosexuels et bisexuels puisqu'ils constituent un groupe à risque élevé.

#### **Développer un programme syndical pour les LGBT**

***Au cours des années 1970, 80 et 90, les travailleurs LGBT se sont organisés au sein de leurs syndicats et ont remporté l'adhésion syndicale envers un programme d'égalité qui est devenu réalisable dès l'arrivée au pouvoir d'un gouvernement travailliste en Grande Bretagne en 1997. Depuis 1998, le TUC tient régulièrement une conférence pour les travailleurs LGBT, et s'est doté d'un comité consultatif. Presque immédiatement, les campagnes ont permis d'entraîner des réformes : tout d'abord, en parvenant à une égalité de traitement dans le droit pénal, puis (grâce à l'appui des Directives européennes) en obtenant une protection anti-discrimination, et finalement en remportant un statut juridique pour les couples de même sexe au travers de partenariats civils. Les syndicats se sont ralliés à la campagne LGBT et aux groupes de pression afin de lancer des opérations simultanées auprès des ministres, des députés et de la société civile lors de l'examen de chaque mesure. À l'heure actuelle, le travail vise à combattre les préjugés dans les institutions d'enseignement, condition préalable pour mettre fin aux attitudes populaires négatives, et à finaliser le programme d'égalité dans la loi.***

*(Source TUC, GB).*

## CHAPITRE 3 :

### TRAVAIL DECENT : PROTECTION SOCIALE

---

#### 3.1. Travail décent et protection sociale : Le rôle des syndicats

*L'objectif principal de la stratégie du Travail décent pour tous est de promouvoir la possibilité pour chaque femme et chaque homme d'accéder à un travail décent et productif, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Le Travail Décent comporte des mesures de protection sociale – un concept qui va bien au-delà des régimes publics de sécurité sociale, car il inclut toute une diversité de systèmes privés et non statutaires ayant des objectifs similaires. Cette section aidera les déléguées dans leur discussion de la question complexe de la protection sociale – et comment faire pour étendre la protection aux femmes.<sup>17</sup> Les mesures de protection sociale englobent les prestations de chômage, la protection de la maternité, le congé paternel ou parental, les soins aux enfants et aux personnes à charge, les services de garderie, et les retraites. Les syndicats ont un rôle vital à jouer : influencer sur les décisions politiques au niveau tant national que régional, et négocier des mesures de protection sociale pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses.*

La nature changeante de l'économie mondiale et l'émergence de nouvelles sources de risque et d'insécurité ont joué un rôle important pour situer la protection sociale au premier plan de l'ordre du jour international en matière de développement. Le *Rapport Mondial sur le Travail de l'OIT* (OIT 2000) mettait en exergue la vulnérabilité du marché du travail, qui affecte particulièrement les femmes, au cœur des préoccupations en matière de protection sociale. Le rapport recommandait que la couverture de la protection sociale soit étendue à tous ceux qui en étaient pour l'heure exclus, en l'adaptant le cas échéant, par exemple pour les employés de maison. Le rapport indiquait que l'assistance sociale était nécessaire pour les groupes les plus vulnérables en dehors de la force de travail et qu'il convenait de mettre en place des formes de protection sociale qui tiennent compte des sexospécificités.

Les besoins dans le secteur croissant de l'économie informelle ont été mis en lumière dans un rapport de l'OIT intitulé *Le Travail Décent et l'Economie Informelle* (2002), qui formulait des recommandations visant à élargir la protection sociale afin d'inclure l'économie informelle au travers de l'extension et de l'adaptation des mécanismes statutaires d'assurance sociale, et envisageait la possibilité de mécanismes alternatifs tels que la micro assurance et d'autres initiatives.

La protection sociale est importante pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses, et encore plus pour ceux qui ont de bas revenus. Les contraintes liées au genre font que les jeunes filles et les femmes sont représentées de manière disproportionnée dans la population souffrant de pauvreté extrême (DFID, 2005) dans de nombreuses régions du monde. Non seulement ces contraintes limitent l'accès au marché du travail pour les femmes, mais les cantonnent souvent dans les emplois les moins rémunérés, dans les formes de travail salarié ou à leur compte frappées par la plus grande précarité et insécurité, en particulier dans le secteur informel de l'économie, où elles n'ont pas accès

---

<sup>17</sup> Cette section met l'accent sur l'intégration du genre dans la protection sociale pour l'économie informelle; Naila Kabeer, *Commonwealth Secretariat*, 2008.

à la protection sociale. La nature toujours plus informelle de l'emploi des femmes et les sources de vulnérabilité toujours plus nombreuses (dues par exemple à la hausse des prix des denrées alimentaires ou au changement climatique) ont une incidence négative sur la capacité des femmes de pourvoir aux besoins de leur famille et de faire face à l'insécurité.<sup>18</sup> En outre, les femmes sont particulièrement touchées par les violations des droits humains, la pauvreté envahissante et l'insécurité physique qui caractérisent souvent les États fragiles (DFID, 2005). Ces facteurs soulignent la nécessité de mieux comprendre la logique sous-jacente et les implications politiques et programmatiques d'une approche sexospécifique à la protection sociale.

Les syndicats, les centrales nationales, les organisations régionales et les Fédérations syndicales internationales jouent un rôle vital de négociation et de défense d'une protection sociale effective pour tous les travailleurs/euses, y compris ceux qui se trouvent dans le secteur informel de l'économie. Pour faire avancer le programme syndical, il est essentiel de comprendre l'impact différentiel des différentes mesures et politiques de protection sociale qui réduisent les risques pour les membres les plus vulnérables de la société, presque exclusivement des femmes et des enfants, ainsi que pour d'autres groupes marginalisés socialement.

### 3.1.1. Mettre en vigueur la protection sociale – quelques messages politiques

Le groupe sur la protection sociale et l'autonomisation<sup>19</sup> du réseau de l'OCDE sur la réduction de la pauvreté a publié récemment une note sur les bonnes pratiques en matière de genre et de protection sociale. Ses trois messages clef étaient les suivants :

- Les risques et les vulnérabilités qui affectent les femmes et les hommes sont différents ; certains sont sexospécifiques, d'autres exacerbés par les inégalités entre hommes et femmes et la discrimination.
- La conception et la mise en œuvre de programmes de protection sociale doivent traiter de ces contraintes liées au genre, notamment des obstacles au développement économique des femmes.
- Les transferts sociaux parvenant entre les mains des femmes améliorent la santé, le statut nutritionnel et le taux de scolarisation des enfants, et peuvent être une manière efficace de réduire la faim et la pauvreté intergénérationnelle.

### 3.1.2. Les Instruments de protection sociale traitent divers risques liés au genre :

La note de l'OCDE sur les bonnes pratiques recommande la conception d'une protection sociale qui tienne compte du genre. De nombreux programmes de protection sociale sont conçus afin de répondre à de multiples objectifs, traitant différents risques en rapport avec le genre. Il convient de concevoir des mesures de protection sociale qui répondent aux différentes catégories de risque sexospécifique, parmi lesquelles :

- **Les risques en matière de santé** (par exemple la mortalité infantile, les maladies) ;
- **Les risques liés au cycle de vie** (par exemple le statut de mère, de femme divorcée, de veuve) ;
- **Les risques économiques du ménage** (par exemple les dépenses accrues en raison d'obligations sociales telles que les mariages ou les funérailles) ;

---

<sup>18</sup> *Oxfam International*

<sup>19</sup> *OECD POVNET Unité de Soutien sur la protection sociale et l'autonomisation du genre et Protection sociale, septembre 2008.*

- **Les risques sociaux** (par exemple l'exclusion, la violence domestique, la criminalité).

### 3.1.3. La protection sociale peut prendre diverses formes :

**Des transferts monétaires ciblant les femmes et les enfants :** qu'ils soient ou non assortis de conditions, ces transferts peuvent jouer un rôle prépondérant dans l'amélioration de l'allocation des ressources et des possibilités dans une perspective de genre. Tant les allocations familiales que les prestations de maternité sont des mécanismes qui visent à réduire les contraintes sexospécifiques. Les prestations de maternité sont importantes pour la santé présente et future des enfants et peuvent entraîner des réductions significatives des budgets de santé et sociaux.<sup>20</sup>

**Soutien à la garde d'enfants :** Cette mesure reconnaît la double responsabilité des femmes, de production et de reproduction, ainsi que la nécessité critique pour celles qui appartiennent à des ménages à bas revenus d'avoir plus de choix en matière d'emploi. Indirectement, elle permet également de promouvoir le bien-être et l'éducation des enfants et de réduire le travail des enfants:

**Retraites :** Les régimes sociaux de retraite qui s'appuient sur des allocations non contributives (plutôt que sur des cotisations) ont une incidence réelle sur la sécurité des femmes âgées. L'exemple de plusieurs pays (tels que le Lesotho et l'Afrique du Sud) où différentes allocations sont regroupées au sein des ménages démontre son efficacité en faveur des petits-enfants. En créant des possibilités commerciales accrues, ces systèmes ont également un effet multiplicateur important sur l'économie dans son ensemble.

**Législation :** L'élaboration de législations visant à combattre la discrimination, leur mise en œuvre et la sensibilisation à leur égard (par exemple en rapport avec l'héritage et la propriété foncière), dans le cadre d'un programme complet de protection sociale, peuvent avoir une incidence réelle et positive sur l'autonomisation des femmes et leurs conditions de vie.

## 3.2. Bonnes pratiques en matière de genre et de protection sociale

- **La volonté politique d'adopter une stratégie de prise en compte systématique du genre.**

L'engagement et la volonté politique au plus haut niveau sont indispensables pour intégrer tant le genre que la protection sociale dans les politiques et stratégies nationales et veiller à ce qu'elles reçoivent un budget adéquat. Le Programme des filets de sécurité productifs en Éthiopie a mis en place un cadre de prise en compte systématique du genre, pour lequel il est reconnu qu'un soutien continu de haut niveau sera nécessaire, et qui sert d'enseignement à d'autres secteurs du gouvernement. Au cours des vingt dernières années, des avancées dans ce domaine ont été constatées dans les pays de l'OCDE. Par exemple, la Commission européenne a récemment mis au point à l'intention des États membres un *Guide pour l'intégration de la dimension d'égalité entre hommes et femmes dans les politiques d'emploi, d'inclusion sociale et de protection sociale* (CE, 2008).

- **Effectuer une analyse de genre**

Le fait d'effectuer une analyse de genre et une évaluation des sources de risques et de vulnérabilité permet d'adopter les réponses appropriées et informées en matière de politique et de programmes sociaux, d'identifier leurs possibles incidences sexospécifiques et de choisir les indicateurs

---

<sup>20</sup> Lund et Srinivas, 2000

pertinents. Cela permet également de mesurer les effets imprévus (par exemple sur les différents réseaux informels des femmes et des hommes, et sur les transferts) et d'identifier les possibles approches visant à les atténuer. L'approche du cycle de vie contribue à déterminer quels sont les différents risques et sources de vulnérabilité pour les hommes et les femmes dans toutes les étapes de la vie. Il est important également de prendre en considération les variations régionales et entre le milieu rural et les zones urbaines.

- ***Prendre en compte le genre dans la conception des politiques et des programmes***

La genre doit être intégré de manière systématique dans tous les aspects de la conception des politiques et des programmes relatifs à la protection sociale, en incluant un ciblage, les liens avec les services complémentaires, les mécanismes institutionnels, la sensibilisation, le suivi et l'évaluation.

- ***Une meilleure protection de la maternité : une priorité pour les syndicats***

La protection de la maternité est pour les femmes un élément essentiel de la protection sociale. La mise en œuvre des normes minimales stipulées dans la Convention n° 183 ferait déjà beaucoup pour accorder une protection sociale et juridique aux femmes enceintes et aux femmes ayant récemment accouché. Bien que la législation dans de nombreux pays garantisse une couverture médicale, la protection de l'emploi et le congé rémunéré de maternité, l'écart entre la loi et l'application des droits dans la pratique est souvent immense. Les syndicats peuvent promouvoir la santé et le bien-être des mères et des enfants en négociant certaines améliorations pour le congé rémunéré de maternité minimum statutaire, un retour au travail par phases successives ou les pauses au travail afin de pouvoir allaiter. Ce sujet est abordé de manière détaillée dans la section sur les droits au travail. Lors de l'adoption de la Convention n° 183, la Conférence internationale du travail a instauré une série de conditions minimales, parmi lesquelles :

- L'élargissement du champ d'application de la protection à l'ensemble des travailleuses, y compris celles occupées dans les formes atypiques de travail dépendant (par exemple dans l'économie informelle).
- Un congé de maternité de 14 semaines au minimum et une période de repos obligatoire après l'accouchement de six semaines au minimum.
- Le droit à une indemnité en cas de congé de maternité ou d'absence pour cause de maladie, de complications ou de risque de complications découlant de la grossesse ou de l'accouchement ; ces prestations doivent être équivalentes aux gains antérieurs et ne seront en aucun cas inférieures aux deux tiers de ces gains ou du gain tel que pris en compte pour le calcul des prestations.
- La protection de la santé des travailleuses enceintes et allaitantes.
- La protection contre le licenciement pendant la grossesse, le congé de maternité ou la période de repos ultérieure à l'accouchement.
- La garantie du droit de retour au même poste de travail.

Plus de 8 millions de femmes souffrent chaque année de graves complications liées à la grossesse et pour près d'un demi-million de femmes, ces complications sont fatales. Si l'on veut atteindre l'objectif du Millénaire sur la santé maternelle, il faudrait que le taux de mortalité maternel se réduise de 75 % d'ici 2015. Aujourd'hui, nous sommes encore loin du compte – et cet objectif ne sera jamais atteint à moins que davantage de gouvernements ne ratifient les conventions de l'OIT sur la protection de la maternité et veillent à ce que les travailleuses ne soient pas victimes de discrimination parce qu'elles sont enceintes ou qu'elles ont accouché récemment, à ce que leur environnement de travail soit sûr et salubre, et qu'elles bénéficient d'une période de congé au moment de l'accouchement.

### **3.3. La Campagne de la CSI en vue de la ratification de la Convention n° 183 et de la Recommandation n° 191 sur la protection de la maternité<sup>21</sup>**

La CSI fait campagne pour qu'un plus grand nombre de pays ratifient et mettent en œuvre la Convention n° 183 et la Recommandation n° 191 de l'OIT sur la protection de la maternité, et elle a exhorté tous les syndicats à soutenir cette campagne en faveur des droits relatifs à la maternité. La protection de la maternité est cruciale pour une vie décente et un travail décent, et elle fait partie intégrante de la campagne mondiale *Un travail décent, une vie décente pour les femmes*.

#### **La ratification de la Convention n° 183 de l'OIT sur la Protection de la Maternité en Croatie - UATUC**

*Les pressions exercées sur les pays d'Europe du Sud-est par les institutions financières internationales ont entraîné une réduction et une « flexibilisation » des droits liés à la maternité. La déréglementation du marché et l'érosion de la sécurité sociale et de la protection contre le chômage, ont eu pour résultat que des femmes ont perdu leur emploi en Croatie simplement parce qu'elles ne remplissaient plus les conditions pour obtenir des prestations de maternité. Estimant que la naissance d'un enfant est une responsabilité qui incombe à la société et non pas uniquement à sa mère, le Département des Femmes de l'UATUC a par conséquent adhéré à la campagne de la CSI en vue de la ratification de la convention. L'UATUC a procédé à une enquête parmi les membres du syndicat pour faire le point sur les violations perpétrées aux droits fondamentaux liés à la grossesse et à la protection de la maternité. Le syndicat a également lancé une campagne médiatique, dans le cadre d'une alliance avec des organisations de la société civile, et travaillé avec des juristes afin de rechercher de possibles amendements à la loi.*

*Source : CSI*

La campagne de la CSI *Un travail décent, une vie décente pour les femmes* revendique l'application des normes minimales de protection instaurées par la Convention n° 183 et la Recommandation n° 191, au travers de la législation nationale et des conventions collectives, à toutes les travailleuses, y compris celles qui sont occupées dans les formes atypiques d'emploi telles que le travail à domicile, le service domestique, le travail à temps partiel ou dans les zones franches d'exportation.

<sup>21</sup> Source : [www.CSI-csi.org](http://www.CSI-csi.org) ou [www.wddw.org](http://www.wddw.org)

### **Le succès de l'Union africaine dans la campagne sur la protection de la maternité**

*Les cinq syndicats du Burkina Faso affiliés à l'UITA ont fait une campagne pour promouvoir la ratification des conventions de l'OIT n° 183 sur la protection de la maternité et n° 184 sur la santé et la sécurité dans l'agriculture, qui s'inscrivait dans le cadre d'un programme de santé et sécurité soutenu par l'UITA et l'OIT et du projet régional pour les femmes de l'UITA. Le 25 février 2009, Le Conseil des ministres du Burkina Faso a autorisé le gouvernement à ratifier ces conventions. Le Burkina Faso est le deuxième pays africain, après le Mali, à ratifier la Convention n° 183 sur la protection de la maternité et le deuxième à ratifier la Convention n° 184 sur la santé et la sécurité dans l'agriculture, après Sao Tome et Principe.*

*Source : UITA*

Les droits liés à la grossesse et à la maternité ne concernent pas uniquement les femmes, ce sont des droits qui protègent les familles et qui contribueront à réduire les niveaux alarmants de mortalité maternelle et infantile (OMD 4). Les syndicats sont idéalement placés pour formuler des recommandations pratiques visant à garantir que la législation nationale et les conventions collectives incluent dans leur champ d'application les problèmes rencontrés au quotidien par les travailleuses - par exemple les risques auxquels sont exposées les femmes enceintes ou ayant accouché récemment. Il n'est pas facile d'identifier la discrimination *indirecte*, et de nombreux syndicats proposent aux négociateurs syndicaux, hommes ou femmes, des formations sur l'évaluation des questions de genre et leur impact, afin de les aider à éradiquer la discrimination occulte sur le lieu de travail.

- **La Pause allaitement**

Suite à une campagne menée par le Conseil des Syndicats de Nouvelle-Zélande, NZCTU, le gouvernement néo-zélandais a adopté une législation sur les pauses allaitement. Le NZCTU avait réclamé que ces pauses soient comprises dans le temps de travail rémunéré, tel que prévu dans la Convention n° 183 de l'OIT. Cependant, la législation stipule que pour que cela soit le cas, un accord doit être conclu entre les employeurs et les salariées.

- **Responsabilités familiales**

Les instruments internationaux ont souligné le lien étroit entre l'inégalité entre hommes et femmes et la division entre eux du travail productif et reproductif, et la nécessité de soutenir les femmes comme les hommes dans leurs rôles dans le monde du travail et au sein de la famille. Selon la Convention n° 156, l'égalité de genre pour être acquise doit passer par l'adoption de politiques habilitant au mieux tant les hommes que les femmes ayant des responsabilités familiales à se préparer à l'emploi, à s'y insérer, à y progresser et y demeurer.

**Principales conditions à remplir pour que les mesures d'aide aux familles favorisent également l'égalité de genre**

- **Reconnaître le rôle des hommes dans la garde enfants :**  
*prévoir le congé paternité et faire en sorte qu'à la suite du congé initial de maternité, le congé parental soit accessible aux hommes comme aux femmes et ne soit pas transférable.*
- **Rendre l'emploi rémunéré plus compatible avec les obligations familiales :**  
*une plus grande flexibilité dans l'aménagement du temps de travail, des périodes de repos et des congés ; prévoir un congé annuel, mais aussi la possibilité d'un congé de courte durée en cas d'urgence ; mettre à disposition des travailleurs le travail à temps partiel (bien pensé), des horaires variables, des crédits horaires, le télétravail et la réduction du volume horaire hebdomadaire et des heures supplémentaires.*
- **Rendre les responsabilités familiales plus compatibles avec le travail :**  
*assurer la disponibilité de services de garderie ou autres services à la famille de qualité à un prix abordable, ainsi que des dispositifs qui aident les travailleurs/euses à assumer leurs responsabilités tant familiales que professionnelles.*
- **Promouvoir un partage plus équitable entre hommes et femmes des responsabilités familiales au travers de politiques d'informations, de mesures de sensibilisation et de politiques éducatives.**
- **Promouvoir des actions tant publiques que privées destinées à alléger le fardeau des responsabilités familiales et domestiques au moyen d'appareils électroménagers, de transports publics et de l'approvisionnement en eau et électricité.**

Source: Brochure d'information *La famille et le travail : vouloir et pouvoir partager c'est ce qui compte !* 2004, Genève.

**D'après l'OIT, 40 gouvernements seulement ont ratifié la Convention n° 156 et rares sont ceux ayant mis en place des cadres politiques intégrés conformes à la Convention n° 156. Les responsabilités familiales non rémunérées continuent de faire obstacle aux objectifs du travail décent et d'égalité entre hommes et femmes.**

Source: <http://www.world-psi.org>

- **Concilier la vie familiale et la vie professionnelle**

Les études sur l'emploi du temps montrent que les femmes passent beaucoup plus de temps que les hommes à des tâches familiales non commerciales et non rémunérées. Par exemple, en Bolivie, les femmes passent 35 heures par semaine à effectuer des tâches non rémunérées, contre 9 heures pour les hommes, alors qu'au contraire, les hommes consacrent traditionnellement plus d'heures que les femmes à des activités économiques rémunérées — 42 heures par semaine pour les hommes contre 26 heures pour les femmes. Cependant, lorsque l'on additionne les heures totales rémunérées et non rémunérées, les femmes ont tendance à effectuer des semaines de travail plus longues que celles des hommes et disposent de moins de temps pour la formation, les activités politiques, leurs propres loisirs et pour s'occuper de leur santé. Cela influence également la disponibilité des femmes pour des activités économiques rémunérées. Dans l'Union européenne (UE) le taux d'emploi des femmes chute en moyenne de 12 pour cent lorsqu'elles ont des enfants et l'écart entre les taux d'emploi des hommes et des femmes avec des enfants est de 26 points. En Amérique latine, plus de la moitié des femmes sans emploi âgées de 20 à 24 ans disent que leur travail à la maison non rémunéré les empêche de rechercher un emploi rémunéré. (OIT)

La réduction des inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail doit se transformer en objectif clef des politiques nationales : en effet, tant que les femmes continueront de gagner moins

que les hommes, il y aura une motivation économique à ce que la femme reste à la maison et à ce que l'homme soit le principal soutien économique de la famille. Cela défavorise les hommes comme les femmes – les premiers, parce qu'ils ont moins la possibilité de passer du temps avec leur famille, les dernières, parce qu'elles ne sortent pas de la dépendance économique.

Même lorsque les femmes sont présentes sur le marché du travail, leurs obligations familiales dictent souvent le volume et le type de travail qu'elles sont en mesure d'entreprendre, et les poussent à accepter des emplois informels, mal rémunérés et peu sûrs simplement parce qu'ils leur permettent de continuer à s'occuper des enfants. Les syndicats ont un rôle important pour faire en sorte que le travail et les compétences apportés à l'économie par les mères et ceux qui s'occupent des personnes à charge soient correctement valorisés et rétribués. Les syndicats peuvent également jouer un rôle important en saisissant leur membres masculins de la question de comment se fait la répartition des tâches entre le travail et la famille. Pour les femmes, les négociations tenues à la table de la cuisine sont tout aussi importantes que celles qui se font devant le bureau de l'employeur. La véritable égalité sur le marché du travail sera un reflet de l'égalité renforcée dans la structure familiale.

### **3.4. Des services publics de qualité – la protection sociale pour tous**

La prestation de services publics est une composante essentielle de la protection sociale, qui est particulièrement bénéfique pour les femmes.

#### **3.4.1. Les problèmes qui se posent aux femmes en tant qu'usagères de services publics de qualité**

Sans un accès à des services publics de qualité, les femmes n'auront que des possibilités limitées de prendre part à la force de travail rémunérée. Si les services de soutien à la santé et à la famille sont amoindris, c'est sur les femmes que pèse le fardeau supplémentaire, en tant que pourvoyeuses des soins.

**Engagements internationaux envers la prestation de services publics d'assistance aux personnes**  
*Les instruments internationaux confèrent aux États une obligation juridique à fournir des filets de sécurité fondamentaux aux familles. Les institutions internationales reconnaissent amplement l'importance des services d'appui pour ceux qui ont des personnes dépendantes à leur charge, au travers des services publics tout autant que par l'établissement des droits relatifs à la grossesse et à la maternité ainsi que des droits des parents d'enfants en bas âge.*

Les femmes dépendent souvent des services fournis par le gouvernement pour trouver un appui à leur rôle de s'occuper en premier lieu de la famille, ce qui leur permettra dès lors de chercher un travail rémunéré. Lorsque les services publics ne sont pas disponibles ou abordables, les femmes voient diminuer leurs possibilités de prendre part au marché du travail sur un pied d'égalité avec les hommes.

#### **3.4.2. Réduire le fardeau de soins non rémunérés**

L'approvisionnement en eau et en électricité au domicile ou à proximité est une des manières les plus importantes d'alléger le fardeau des soins dans les pays les plus pauvres où de telles

infrastructures ne sont pas en place, notamment dans les zones éloignées. Un accès simplifié à l'eau et aux combustibles réduirait le temps que les femmes et les enfants doivent consacrer à l'obtention de ces ressources et rendrait plus simple et rapide l'exécution de tâches telles que la cuisine ou le ménage. En outre, cet accès disponible au domicile rendrait possibles des activités génératrices de revenus telles la coiffure et la cuisine, permettant ainsi aux femmes qui s'occupent de personnes à charge de combiner les soins non rémunérés à un travail rémunéré. Ceci accroît la possibilité pour les filles d'avoir accès à l'éducation.

Les organisations syndicales jouent un rôle primordial dans le développement de systèmes de santé et de services publics d'approvisionnement de qualité. Les membres des syndicats sont souvent à l'avant-garde de l'expertise et savent concrètement comment améliorer la gestion et la fourniture de services d'eau et de santé de qualité. Ils savent quels sont les systèmes susceptibles d'être améliorés, et comment utiliser au mieux les ressources.

#### **Messages clef de la campagne de l'ISP pour des Services Publics de Qualité**

- *L'accès sûr à l'eau à un coût accessible est un droit humain fondamental.*
- *Un accès universel sûr et abordable à l'eau promeut la santé publique et accélère le développement.*
- *Des services d'assistance et de santé de qualité, bénéficiant d'un financement public, sont essentiels pour l'autonomisation des femmes.*
- *La dépendance de la prestation privée de services de santé et d'approvisionnement en eau exacerbe les inégalités.*
- *Les gouvernements doivent investir dans les services publics de l'eau, de l'assainissement et de la santé*
- *L'eau et la santé doivent demeurer entre les mains du secteur public*

Source : site web de l'ISP : [http://www.world-psi.org/Content/NavigationMenu/English/Quality\\_Public\\_Services1/QPS\\_Campaign\\_Page.htm](http://www.world-psi.org/Content/NavigationMenu/English/Quality_Public_Services1/QPS_Campaign_Page.htm)

Il existe des politiques conçues dans le but de faire en sorte que les personnes qui s'occupent de personnes à charge ne soient pas pénalisées à cause de ces responsabilités non rémunérées, essentiellement en prévoyant des indemnités financière visant à compenser les coûts encourus par les soins prodigués sans rémunération aux personnes à charge. D'autres politiques visent à donner plus de choix aux femmes, en les « libérant » de la responsabilité de s'occuper constamment des personnes à charge, soit en proposant des options publiques alternatives de prise en charge, soit en encourageant les hommes à assumer davantage de responsabilité dans ce domaine. Les options politiques doivent englober la protection des droits et des conditions de travail des travailleurs du secteur des soins.

#### **Les garderies de la SEWA**

*Des crèches ou des garderies sont parfois proposés par des organisations de la société civile. Un exemple en est le syndicat indien Association des femmes travaillant à leur compte (SEWA), dont le programme de crèches permet à ses membres, qui sont pour la plupart des femmes travaillant dans le secteur informel, de bénéficier d'un appui pour la garde des enfants. Une étude relative à l'un de ces programmes a démontré que si auparavant les femmes ne pouvaient travailler que ponctuellement et à temps partiel, elles étaient devenues capables de travailler plus régulièrement et de générer des revenus plus élevés. Soixante-quinze pour cent des mères ont également signalé que leurs enfants plus âgés étaient maintenant en mesure d'aller à l'école puisqu'ils n'avaient plus à s'occuper de leurs petits frères ou sœurs.*

Source : Kabeer, Chatterjee et Macwan, 2008.

Des services publics de qualité sont le témoin de la reconnaissance de la contribution économique significative des femmes et de la nécessité de soutenir la double responsabilité qui est la leur,

générer des revenus et s'occuper des personnes à charge. Ils élargissent également l'éventail des possibilités d'emploi pour les travailleuses, notamment celles provenant de ménages à faibles revenus<sup>22</sup> – et augmentent la probabilité pour les femmes d'accéder à un travail décent plutôt qu'à des emplois précaires et mal rémunérés.

### 3.4.3. Retraites

La prévoyance pour les vieux jours est une forme importante de protection sociale. De nombreux pays se sont dotés d'une forme ou d'une autre de système de retraite visant à couvrir les besoins financiers des personnes âgées lorsqu'elles ne sont plus en mesure de gagner des revenus. Cependant, lorsque ces systèmes sont liés aux cotisations versées pendant la vie active, ils sont automatiquement au détriment des femmes, qui ont eu moins de probabilités d'emploi formel que les hommes. La nature fragmentée de la vie active de nombreuses femmes (résultant de la nécessité pour elles de s'occuper des personnes à leur charge) signifie que même lorsqu'elles sont couvertes par les régimes contributifs de retraite, elles sont désavantagées par rapport aux hommes car elles ont moins cotisé tout au long de leur vie.

La privatisation des systèmes de retraite, en particulier en Amérique latine et en Europe centrale et orientale, a exacerbé les inégalités entre hommes et femmes.<sup>23</sup> En effet, dans les systèmes privatisés le montant des prestations perçues par un individu est déterminé par les revenus enregistrés. Au contraire, dans les systèmes d'État, les éléments qui désavantagent les femmes sont généralement atténués par une retraite minimum généreuse, par la redistribution à l'intention des groupes à plus faibles revenus, et par des crédits parfois accordés pour les années passées à s'occuper des enfants. Les systèmes publics de prévoyance qui ne sont pas liés à l'emploi sont plus équitables en matière de genre, mais aussi en termes de classe ; ils se fondent toutefois sur le fait que tant les hommes que les femmes aient été dans une situation d'emploi formel. Un exemple en est le système de prévoyance en Afrique du Sud, régime non contributif de retraite financé à partir des recettes globales de l'État plutôt qu'à partir des cotisations individuelles. Là où des régimes de retraite liés à l'emploi existent, ils peuvent être complétés, comme dans le cas de l'Argentine décrit ci-dessous, afin de couvrir également les travailleurs du secteur informel ou même les personnes réalisant une activité non rémunérée à la maison.

#### **Retraite universelle en Argentine**

Au début des années 2000, le dispositif régissant les retraites en Argentine a été modifié en vue de permettre aux personnes ne cotisant pas à la sécurité sociale parce qu'elles n'ont pas une relation d'emploi formelle (y compris celles qui s'occupent des personnes à charge, sans rémunération) de s'inscrire et de cotiser au fonds de pension. Lorsque ces personnes atteignent l'âge de la retraite, elles perçoivent des indemnités équivalentes à 80 pour cent du salaire minimum. Ces retraites sont financées en partie par leurs cotisations individuelles, mais les ressources viennent essentiellement d'un fonds constitué par les cotisations des autres travailleurs et par un financement public.

*Tiré de Giménez 2005*

---

<sup>22</sup> *Kabeer 2008; Razavi 2007*

<sup>23</sup> *(Razavi 2007)*

#### 3.4.4. Crédits d'impôts ou avantages fiscaux

Dans les pays au développement économique avancé, le système fiscal peut chercher à indemniser les personnes chargées des soins à autrui non rémunérées. Cela prend généralement la forme d'un crédit d'impôt ou d'un avantage fiscal, en vertu desquels un ménage ou un individu chargé de s'occuper d'un enfant paye moins d'impôts ou reçoit des allocations familiales. Des crédits ou avantages similaires sont parfois accordés à ceux qui ont à leur charge des personnes âgées, malades ou invalides. En Norvège par exemple, en 1992, les crédits pour personne à charge ont été introduits pour compenser le temps de travail rémunéré perdu par une personne s'occupant de membres de sa famille, notamment les enfants de moins de sept ans et les personnes âgées, malades ou invalides, si cette activité empêchait d'effectuer un travail rémunéré.<sup>24</sup>

#### 3.5. Implications politiques et suggestions pour les donateurs et les gouvernements partenaires

D'après l'OCDE, en veillant à l'intégration de la perspective des genres dans la conception et la mise en œuvre des différents types de politiques et de programmes de protection sociale, l'on peut accroître leur efficacité et efficience et améliorer les résultats de la protection sociale pour les femmes comme pour les hommes. Les Gouvernements partenaires et les donateurs peuvent aider à garantir que la protection sociale apporte les réponses appropriées aux vulnérabilités et risques différents affrontés par les femmes et les hommes en :

- ◆ appuyant l'efficacité des analyses en matière de genre afin que l'impact sur les hommes et les femmes des risques et vulnérabilités changeants (par exemple dus au changement climatique et à la volatilité du prix des denrées alimentaires) soit mieux compris ;
- ◆ consolidant la collecte de données ventilées par sexe en ce qui concerne les taux de pauvreté, la portée des programmes, les revenus, le statut nutritionnel, l'accès à la santé et à l'éducation et les conditions d'emploi, afin d'identifier de quelle manière les programmes de protection sociale pourraient être renforcés ;
- ◆ développant et élargissant la base de connaissances en matière de genre et de protection sociale afin de couvrir également les différents types d'instruments, y compris l'assurance sociale et les régimes novateurs qui englobent les femmes travaillant dans le secteur informel ;
- ◆ soutenant le renforcement des capacités des décideurs politiques en matière de conception et de mise en œuvre de politiques et de programmes de protection sociale qui tiennent compte des sexospécificités ;
- ◆ appuyant les organisations de femmes et les efforts de sensibilisation visant à accroître la participation des femmes dans les initiatives de protection sociale ;
- ◆ mettant au point des actions programmatiques sexospécifiques afin de corriger les inégalités qui empêchent les femmes et les jeunes filles de bénéficier ou de prendre part aux programmes de protection sociale ;
- ◆ établissant une coordination institutionnelle entre les différentes parties prenantes, et veillant à créer des passerelles et des synergies avec les secteurs complémentaires et les prestataires de services ;
- ◆ en révisant et appuyant la législation sur la protection sociale en vue de renforcer les mécanismes visant à lutter contre la discrimination fondée sur le genre.

---

<sup>24</sup> Budlender 2004a.

### ***3.6. Le double fardeau en matière de soins et de services publics de qualité***

En tant que partenaires sociaux à l'échelon national, les organisations syndicales ont le rôle important de revendiquer des mesures équitables de protection sociale. Les syndicats et les partisans du genre ont proposé une diversité de mesures politiques visant à mieux garantir les droits et l'inclusion de tous ceux qui s'occupent des personnes à charge sans rémunération (souvent en plus d'un travail rémunéré). Les programmes d'éducation syndicale peuvent aider les responsables politiques et les négociateurs (masculins) à mieux comprendre l'impact sexospécifique des différentes approches politiques et les besoins particuliers de ceux qui s'occupent des personnes à charge. Ceci est particulièrement important pour tous ceux qui prennent part au dialogue social sur la protection sociale ou à la négociation collective d'un Travail Décent pour une vie décente.

## CHAPITRE 4

### TRAVAIL DECENT : DIALOGUE SOCIAL ET NEGOCIATION COLLECTIVE

---

*Cette section se centre sur le potentiel du dialogue social dans la recherche de l'égalité pour les femmes au travail et dans la vie. Elle explore les différentes formes de dialogue social –la négociation collective, les interventions auprès des employeurs et du gouvernement, jusqu'aux alliances d'ample envergure avec des organisations de la société civile (OSC). Le rôle du 'dialogue social' au sein de la famille – à savoir, les négociations qui traitent de la division du travail entre hommes et femmes dans les foyers – fait également l'objet de considérations.*

#### **4.1. Le dialogue social au travail : donner une voix et donner le choix aux hommes et aux femmes<sup>25</sup>**

De nombreuses bonnes pratiques de travail sont le résultat du dialogue social, comme la journée de travail de huit heures, la protection de la maternité, les lois sur le travail des enfants, et un éventail de politiques qui font la promotion de la sécurité au travail et de relations industrielles sereines. Le principal but du dialogue social est de promouvoir le consensus et la participation démocratique des parties prenantes dans le monde du travail : les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. Le succès du dialogue social, qui comprend tous les types de négociation, de consultation ou d'échange d'information entre les divers intéressés, dépend des structures et des processus qui permettent de résoudre des problèmes économiques et sociaux importants, encouragent la bonne gouvernance, font avancer la stabilité sociale et stimulent le progrès économique. Par conséquent, le dialogue social est un moyen important permettant d'atteindre la justice sociale, qui résulte souvent du succès de campagnes menées par des organisations syndicales ou de femmes. Si l'on veut que le dialogue social répercute les besoins et les aspirations de ses participants, les femmes et les hommes devraient être représentés équitablement pour faire entendre leurs voix.

En matière de dialogue social, il peut y avoir des relations directes ou « bipartites » entre organisations syndicales et patronales : il s'agit de la **négociation collective** entre les syndicats et les organisations d'employeurs, qui porte généralement sur les salaires et les conditions de travail. Une définition plus ample du dialogue social inclut les relations « tripartites » entre les **autorités gouvernementales et les partenaires sociaux**. Une approche plus ouverte encore concerne le dialogue des **partenaires sociaux œuvrant de concert avec les organisations de la société civile**, par exemple lors de campagnes de santé publique, des campagnes de lutte contre la violence à l'égard des femmes ou encore la Campagne Clean Clothes (vêtements propres).

Le dialogue social est conduit à l'échelle internationale, régionale et nationale. Les conventions collectives conclues au niveau national, de l'industrie (ou du secteur), de l'entreprise et du lieu de travail produisent des effets plus immédiats sur les conditions de travail.

---

<sup>25</sup> OIT « Égalité de genre au cœur du travail décent » - Dialogue social au travail : donner une voix et donner le choix aux hommes et aux femmes, 2009; CSI

Le dialogue social international comprend un nombre croissant d'accords-cadres internationaux (ACI) entre des syndicats internationaux et des entreprises multinationales. L'objet des ACI est de stimuler le dialogue social mondial entre les entreprises multinationales et les représentants des travailleurs. Ils ont également pour but la promotion du respect des normes fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail tout au long des si complexes chaînes d'approvisionnement. De nombreux ACI, par exemple dans le secteur textile, sont à l'avantage des travailleuses marginalisées, parce qu'ils s'appliquent à l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. (référence à l'accord-cadre de la FITTHC page 26).

#### 4.1.1. La Participation des femmes au dialogue social – toujours un défi

Le dialogue social est un outil essentiel pour progresser vers l'égalité de genre dans le monde du travail. Les partenaires sociaux sont les acteurs principaux de l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe et de la promotion de l'égalité au travail. La participation accrue des femmes dans le dialogue social a entraîné que soit accordée une plus grande attention aux questions de genre, tant dans la négociation collective que dans le dialogue social au sens le plus large. La participation des femmes aux institutions du dialogue social peut être vue en elle-même comme clef pour la promotion de l'égalité de genre. Cependant la participation des femmes aux institutions du dialogue social reste en général faible – y compris au sein des syndicats. La moyenne mondiale de la participation des femmes se situe autour de 15 pour cent ; la participation la plus élevée est en Europe, avec une moyenne de 17 pour cent. Néanmoins, la moyenne des femmes syndicalistes participant au dialogue social se situe autour de 13 pour cent, diminuant pour être uniquement de 4 pour cent en Afrique et de 7 pour cent en Amérique latine et aux Caraïbes. Toutefois, en Europe le niveau de femmes syndicalistes participant au dialogue social atteint les 21 pour cent, grâce à l'action positive entreprise par les syndicats européens.

Le tableau ci-dessous illustre l'utilité de disposer de statistiques ventilées par genre, puisqu'elles permettent ici de mettre en lumière la sous-représentation des femmes dans les processus du dialogue social, d'où la nécessité pour les organisations syndicales de prendre de toute urgence des mesures de longue haleine afin d'augmenter la représentation féminine dans la négociation collective et le dialogue social.

**Pourcentages désagrégés par groupe de femmes participant aux institutions du dialogue social**

Région	% de femmes dans les institutions de dialogue social	% de femmes dans les gouvernements	% de femmes dans les organisations d'employeurs	% de femmes dans les organisations de travailleurs	% de femmes dans d'autres groupes d'intérêt
Afrique	12.34	15.29	5.00	4.07	28.40
Asie	11.21	11.11	11.43	8.33	22.22
Europe	16.76	18.03	14.02	20.67	13.68
Amérique latine et Caraïbes	14.16	26.11	7.37	7.14	24.24
<b>Total</b>	<b>14.68*</b>	<b>18.93</b>	<b>10.00</b>	<b>12.95</b>	<b>20.15</b>

\* Ce chiffre n'inclut pas les représentantes des « autres groupes d'intérêt ».

Source : Breneman-Pennas, T. et M. Rueda Catry, 2008. *Women's participation in dialogue social institutions at the national level*, page 10.

L'Europe détient le plus fort pourcentage d'institutions ayant placé le genre dans l'ordre du jour du dialogue social, avec une moyenne de 65 pour cent. Le taux le plus bas est celui de l'Amérique latine et des caraïbes.<sup>26</sup>

Les statistiques officielles rendent manifeste qu'il reste encore pour les syndicats un long chemin à parcourir pour augmenter la participation des femmes aux négociations et au dialogue social ; la représentation des femmes au sein des syndicats, et dans le cadre du dialogue social, est une des premières priorités de la CSI et fait partie intégrante de la campagne *Un Travail Décent, une Vie Décente pour les Femmes*.

#### **4.2. Les femmes et la prise de décisions – La représentation des femmes au sein des syndicats<sup>27</sup>**

La réalisation de l'égalité de genre par le biais du dialogue social dépend largement du nombre de femmes syndicalistes occupant des postes de direction.

La Campagne de sensibilisation lancée par la CSI en 2002 pour une durée de trois ans avec le slogan « Les syndicats pour les femmes, les femmes pour les syndicats » dans le but d'augmenter la participation des femmes au sein des syndicats est entrée en 2006 dans sa deuxième phase. La CSI cible tout particulièrement les travailleuses du secteur informel. Les syndicats affiliés ont été instamment priés d'obtenir un tiers de participation féminine à des postes de décision, certains syndicats optant pour l'objectif de la parité. Les comités des femmes de la CSI, des fédérations syndicales internationales et de centrales nationales ont été essentiels pour faire entendre la voix des femmes au sein du mouvement syndical international. Par exemple l'UNI (Union Network International), qui est l'Internationale des services, a adopté des résolutions fortes à son congrès féminin de 2005, appelant à une plus forte participation des femmes aux postes de direction et approuvant des plates-formes détaillées sur les priorités spécifiques aux genres.

Deux autres exemples de fédérations syndicales internationales cherchant à corriger la sous-représentation des femmes sont l'IBB (Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois) et l'UITA (Union des travailleurs de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de l'hôtellerie). L'IBB a rapporté une sous-représentation significative des femmes dans ses rangs, avec seulement 20 pour cent d'adhésion syndicale féminine. L'IBB a adopté en 1998 une Charte prônant la discrimination positive ainsi qu'un programme de négociations pour l'égalité. La politique de l'IBB appelle à un équilibre entre hommes et femmes dans toutes les activités de formation et d'éducation, en rendant obligatoire une représentation d'au moins 30 pour cent de femmes dans la plupart des activités et de 50 pour cent (parité) dans d'autres.

L'UITA rapporte que la participation féminine est globalement de 40 pour cent. Elle a également cherché à faire en sorte que ses principaux organes de direction et l'ensemble de ses comités de travail soient composés de 40 pour cent de femmes. En 2007 l'UITA a également publié un guide complet intitulé « Tous/tes pour un/e, un/e pour tous/tes » qui détaille les stratégies destinées à attirer les femmes vers les syndicats et à rendre les syndicats plus accueillants pour elles.

<sup>26</sup> OIT Déclaration des principes et droits fondamentaux au travail, 1998.

<sup>27</sup> Source : CSI et Global Unions

En mars 2008 la CSI a lancé une campagne mondiale d'une durée de deux ans intitulée « *Un travail décent, une vie décente pour les femmes* ». Cette campagne vise surtout les secteurs où les femmes constituent la majorité des travailleurs, souvent avec des contrats peu sûrs et où les syndicats sont toujours faiblement représentés (comme dans le travail informel, les zones franches d'exportation, les travailleurs migrants et l'emploi atypique).

### **Campagne Un travail décent, une vie décente pour les femmes**

**Objectifs de la campagne de la CSI Un travail décent, une vie décente pour les femmes :**

- *le travail décent pour les femmes ;*
- *l'égalité entre les sexes dans les politiques et les conventions de travail ;*
- *l'égalité de genre dans les structures, politiques et activités syndicales ;*
- *l'augmentation significative du nombre de femmes affiliées aux syndicats et de femmes dans les fonctions élues.*

**Réalisations des précédentes campagnes syndicales internationales :**

- *l'augmentation du taux d'affiliation féminine, par exemple de 150 % pour la CGTM Mauritanie ;*
- *l'augmentation des femmes à des fonctions élues ;*
- *la priorité accordée par les syndicats aux actions de sensibilisation et à la négociation collective sur l'égalité de genre au travail, comme la protection de la maternité, les garderies pour les enfants, l'équité salariale et la protection contre le harcèlement sexuel.*

**Réalisations de la campagne en cours :**

- *90 centrales nationales de 61 pays ont adhéré à la campagne.*
- *Une couverture médiatique mondiale de la publication du rapport 2008 de la CSI sur l'écart salarial entre hommes et femmes, mettant en exergue la question de l'égalité salariale dans les institutions internationales et les ONG. Le rapport est la page la plus consultée du site web de la CSI.*
- *La 52e session de la Commission des Nations Unies sur la condition de la femme a inclus dans ses conclusions concertées un texte sur le travail décent pour les femmes.*
- *Les femmes au premier plan du succès de la première Journée mondiale pour le travail décent en 2008.*
- *Intensification des actions syndicales sur les droits de protection, les soins aux enfants, l'équité salariale, la conciliation de la vie familiale et professionnelle, le développement des carrières et l'égalité de genre au sein des syndicats.*

#### **4.2.1. Programmes de renforcement des capacités et d'autonomisation des femmes**

Le dialogue social peut contribuer au renforcement des capacités des membres syndicaux et développer le rôle des femmes à des postes décisionnels. Dans le cadre de sa campagne *Un travail décent, une vie décente pour les femmes*, la Confédération Syndicale du Congo dispense des ateliers de formation visant à renforcer la capacité des femmes syndicalistes dans le but d'augmenter le nombre de femmes aux fonctions de direction dans les syndicats. Les autres activités dans le cadre de la campagne se centrent sur les Conventions de l'OIT concernant l'égalité entre hommes et femmes, les codes de conduite, la législation et la constitution.<sup>28</sup>

L'OIT propose aux syndicalistes et aux partenaires sociaux une ample gamme d'activités d'éducation et de formation dans son centre de Turin et ailleurs. Il est important que les centrales nationales encouragent et soutiennent les femmes membres des syndicats pour qu'elles puissent prendre part à ces activités afin de consolider l'affiliation syndicale féminine.

---

<sup>28</sup> Source : CSC, Congo

### **Projet de reconstruction des capacités syndicales en Sierra Leone**

*Un partenariat d'une durée de trois ans et demi entre le Congrès du travail de la Sierra Leone (SLLC) et le département britannique pour le développement international a contribué au renouveau de l'affiliation syndicale, encourageant une nouvelle prise de conscience des droits et attributions des travailleurs dans tous les secteurs de l'économie et renforçant l'application du droit du travail par le biais d'un programme d'éducation et de formation, et au travers d'activités de lobbying. Le programme de formation et d'éducation était destiné à toutes les affiliées du SLLC et couvrait toutes les régions du pays. Environ 35 pour cent des participants étaient des femmes. Les questions de genre ont été abordées, mais il reste une tâche d'une ampleur considérable dans ce domaine, tout comme en ce qui concerne la participation des jeunes.*

*Source: TUC*

Les politiques de coopération internationale au développement soutiennent des projets d'autonomisation des femmes ou des programmes de mentors comme moyen d'atteindre l'objectif du Millénaire pour le développement n°3 sur l'égalité de genre. Souvent, ces programmes sont organisés au travers d'organisations de femmes, ou bien par le gouvernement, mais omettent d'inclure les syndicats. Les syndicats ont la possibilité de soumissionner pour y prendre part de manière collaborative. Le Département de l'Égalité de la CSI est chargé de la mise en œuvre d'un programme d'une durée de 3 ans financé par le gouvernement des Pays-Bas, intitulé « Décisions pour la vie », en collaboration avec trois principaux partenaires : UNI Global Union, la fondation WageIndicator et l'université d'Amsterdam. Le projet a pour cible les jeunes travailleuses ayant un emploi ou à la recherche d'un emploi dans huit groupes professionnels du secteur des services dans 14 pays en développement. Ses objectifs principaux sont 1) de promouvoir des relations formelles d'emploi et l'égalité des chances sur le marché du travail, et 2) de permettre à ces jeunes femmes de prendre des décisions en toute connaissance de cause en ce qui concerne leurs opportunités d'emploi et de carrière, mais aussi pour la construction de leur famille et la conciliation de la vie familiale et la vie professionnelle.

La plupart de ces femmes vont probablement créer une famille dans un futur proche. Elles rencontreront sans nul doute des difficultés, dès lors que des décisions devront être prises quant à la poursuite de l'emploi, pour trouver des solutions relatives au congé de maternité et à la garde des enfants. La probabilité que les femmes renoncent à un emploi lors de la création d'une famille est grande, et plus encore que pour d'autres tranches d'âge, celle de voir leur contrat de travail rompu ou d'être licenciées abusivement.

### **Protéger le gagne-pain dans le secteur informel des récupératrices de déchets tout en défendant l'environnement**

*On estime qu'à Pune, les récupérateurs de déchets sont au nombre de 9 000 à 9 500, dont 90 % sont des femmes. Six mille cinq cent d'entre elles sont affiliées au collectif syndical KKP KP. Il existe plusieurs types de récupérateurs de déchets : ceux qui récoltent les déchets dans la rue et dans les poubelles publiques ; ceux qui travaillent dans les décharges ; ceux qui font du porte-à-porte avec une charrette pour acheter auprès des ménages les déchets qui ont un peu plus de valeur et que les gens ne jettent pas directement à la poubelle, tels que bouteilles de bière, papier, etc. Le syndicat a mené une campagne auprès des autorités pour intégrer une dimension écologique à cette gestion des déchets.*

*Source : CSI Gros plan sur Maitreyi Shankar (KKPKP - Inde)*

## **Le Dialogue social comme moyen de faire progresser l'égalité entre hommes et femmes au travail**

### ***Mesures recommandées par l'OIT pour que la voix des femmes se fasse mieux entendre dans le dialogue social***

- ***Ratifier et mettre en œuvre efficacement les principales Conventions de l'OIT qui traitent de la liberté syndicale et du droit de négociation collective, ainsi que de l'égalité entre hommes et femmes et de la non-discrimination, en particulier les Conventions n° 87, 98, 100 et 111.***
- ***Mettre en place des mécanismes pour améliorer la participation et la représentation des femmes dans les syndicats et dans les organisations patronales, ainsi que dans les institutions du dialogue social, telles que les comités nationaux ou les conseils économiques et sociaux.***
- ***Promouvoir l'éducation, le développement des compétences et la formation des femmes, leur offrant ainsi les outils pour une participation effective aux processus du dialogue social.***
- ***Renforcer la voix des travailleuses et des travailleurs dans l'économie informelle, ainsi que de ceux qui font face à des conditions de travail précaires, comme les travailleurs à domicile et les travailleurs migrants, en organisant leur adhésion aux organisations de travailleurs.***
- ***Sensibiliser, permettre une prise de conscience et promouvoir les avantages de l'égalité de genre dans le monde du travail à travers des campagnes d'information.***
- ***Organiser des formations et le partage des bonnes pratiques en matière d'intégration des questions de genre dans l'ordre du jour du dialogue social et de la négociation collective.***

### **4.2.2. Le dialogue social pour faire progresser l'égalité de genre**

Le dialogue social en tant que catalyseur de la progression de l'égalité de genre peut être efficace pour un ample éventail de questions, comme le démontrent les exemples ci-dessous.

- ◆ Des commissions tripartites, constituées dans le cadre d'un projet OIT-ITC sur les droits des travailleuses, se sont révélées le plus stable des mécanismes de dialogue social en Argentine, au Brésil, au Chili, au Paraguay et en Uruguay, et ont joué un rôle important dans les politiques nationales. Les commissions sont composées des organisations gouvernementales (ministère du Travail et ministères des Affaires féminines), patronales et syndicales. Parmi leurs principales réalisations, figurent la loi récemment adoptée (2006) en Uruguay sur les employés de maison, et la ratification en 2007 de la Convention de l'OIT n° 156 de 1981 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, pour laquelle la commission tripartite du Paraguay a joué un rôle de meneur.
- ◆ Au Népal, le comité syndical pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes (TUC-GEP) a identifié dix thèmes prioritaires concernant le genre, qui ont été présentés et débattus avec la chambre de commerce et d'industrie népalaise (FNCCI). Trois de ces sujets ont constitué le point de départ du processus de dialogue entre eux (harcèlement sexuel, avantages concernant la maternité et VIH/sida) et ont ensuite été approuvés par le ministère du Travail et de la gestion des transports.
- ◆ Une analyse de 23 conventions collectives adoptées récemment dans l'agriculture en Afrique a révélé l'importance de ces accords pour assurer le respect des droits fondamentaux sur le lieu de travail et mettre en place des procédures menant à des relations de travail stables. Tous les accords ont englobé des paragraphes sur les rémunérations, sur le paiement des heures supplémentaires et des primes de départ, la santé et la sécurité au travail ainsi que les dispositifs

et les frais d'obsèques. Le dernier paragraphe cité peut constituer un indicateur de l'impact du VIH et du sida sur la main-d'œuvre agricole en Afrique sub-saharienne et des efforts des employeurs et des travailleurs pour traiter les conséquences de l'épidémie de manière humaine. Vingt-deux des vingt-trois accords comprennent des paragraphes concernant les indemnités (par exemple les allocations logement), les congés (les congés annuels, les congés maladie, les congés maternité et les congés pour décès) ainsi que les soins médicaux. Ils sont particulièrement pertinents pour les femmes puisqu'elles restent les principales pourvoyeuses de soins domestiques et sont le plus souvent confrontées aux défis de l'équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle. Dix-sept accords contenaient des dispositions relatives à l'éducation, que ce soit pour les travailleurs eux-mêmes ou pour leurs enfants.

- *Thèmes pour un dialogue social européen, national, régional et sectoriel*

Sur le plan national, il existe de nombreux exemples qui montrent comment le dialogue social a fait progresser l'égalité entre hommes et femmes. Les sujets qui s'intègrent bien dans le cadre de l'égalité de genre et relatifs au dialogue social sont les suivants : l'égalité des salaires, les aménagements du temps de travail, les congés pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales, la protection et les avantages liés à la maternité, les dispositions relatives aux soins des enfants, la formation, la violence sur le lieu de travail et le harcèlement sexuel. Au niveau régional, le Programme régional de l'OIT pour la promotion du dialogue social en Afrique francophone (PRODIAF) renforce la capacité des partenaires sociaux à initier et à consolider le dialogue, la consultation et la négociation. L'égalité entre hommes et femmes est considérée comme une question transversale dans ce programme. Au niveau sectoriel, la Recommandation n° 149 sur les organisations des travailleurs ruraux de 1975 propose des orientations sur les moyens d'organiser les travailleurs ruraux et reconnaît la sexospécificité des défis qui se posent. Elle encourage les programmes qui mettent en valeur le rôle que les femmes pourraient et devraient jouer dans la communauté rurale, et leur intégration dans des programmes généraux d'éducation et de formation offerts aux femmes et aux hommes.

- *Cluses relatives à l'Égalité de Genre dans les conventions collectives conclues par la CNQ/CUT et le SNQ/FS, affiliés à l'ICEM au Brésil*

**Garderies de jour pour les enfants** – dispositions pour la garde des enfants jusqu'à l'âge de 24 mois. Dans les entreprises qui ne disposent pas de garderie, le versement de 50 % du salaire minimum est garanti (actuellement 330 BRL). En cas de naissance multiple, l'allocation sera versée pour chaque enfant. Dans le cas d'une adoption légale, l'allocation sera versée pour chaque enfant à partir de la date officielle de l'adoption. L'allocation sera également versée au père s'il a la garde légale de l'enfant. Ces allocations peuvent être étendues sur demande aux parents veufs, divorcés ou officiellement reconnus séparés qui ont la garde officielle de l'enfant.

**À travail égal, salaire égal** – pour un emploi identique et pour un travail de valeur égale effectué pour le même employeur sur le même site, un salaire égal sera versé sans distinction de sexe, de nationalité, de couleur, de race, d'âge ou de statut marital. Un travail de valeur égale est un travail effectué avec la même productivité et avec la même expertise technique par des personnes dont l'ancienneté ne dépasse pas les deux ans dans la même fonction.

**Fausses couches** – en cas de fausse couche, la travailleuse aura droit à 45 jours de salaire à partir de la date de la fausse couche.

**Allaitement au sein** – on passe de 30 minutes deux fois par jour à 60 minutes deux fois par jour jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de six mois.

Source : *Les femmes – Le travail – Le 21e siècle, 4e Congrès mondial de l'ICEM 2007* - <http://www.icem.org/index.php?id=71&doc=2478&la=FR>

- **Le Dialogue social européen – Un rôle unique**

Le dialogue social européen constitue une forme unique de dialogue social. Il présente deux aspects principaux : un dialogue bipartite entre les employeurs européens et les organisations syndicales, et un dialogue tripartite qui implique une interaction entre les partenaires sociaux et les autorités publiques. Il a un fondement juridique clairement établi dans le traité de la Communauté européenne, qui comprend la possibilité de négocier des accords juridiquement contraignants. Le dialogue social européen a produit un large éventail de résultats, dont l'adoption de plus de 300 textes communs par les partenaires sociaux européens et un grand nombre de directives communautaires.

#### **Accords-cadres des partenaires sociaux européens**

*Le dialogue entre partenaires sociaux européens existe aussi bien au plan intersectoriel que sectoriel. Les participants au dialogue social intersectoriel, à savoir, la CES, BUSINESSEUROPE (employeurs du secteur privé), l'UEAPME (petites et moyennes entreprises) et le CEEP (employeurs du secteur public) ont conclu un certain nombre d'accords qui ont été ratifiés par le Conseil des ministres et qui font maintenant partie de la législation communautaire, notamment les Directives sur :*

- *le congé parental (1996)*
- *le travail à temps partiel (1997)*
- *les contrats à durée déterminée (1999)*

*Les partenaires sociaux ont également conclu des accords volontaires sur le télétravail (2002), sur le stress lié au travail (2004), et sur le harcèlement et la violence au travail (2007).*

Source : CES <http://www.etuc.org/r/618>

Sur la base des consultations et des négociations avec les partenaires sociaux, l'Union européenne poursuit six priorités en ce qui concerne l'égalité entre les hommes et les femmes, qui aident à déterminer le processus de dialogue social européen :

- l'égalité d'indépendance économique ;
- la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle ;
- l'égalité de représentation dans le processus décisionnel ;
- l'éradication de toutes les formes de violence fondée sur le sexe ;
- l'élimination de tous les stéréotypes de genre ;
- la promotion de l'égalité de genre dans les politiques externes et de développement.

- **Accords-Cadres Internationaux**

Un certain nombre de Fédérations syndicales internationales entament un dialogue social dans le but de parvenir à des accords-cadres qui reconnaissent la nature mondiale de l'économie et du travail. De tels accords constituent la base pour des négociations nationales avec les employeurs du secteur. En novembre 2008 UNI Global Union et les entreprises membres de la CIETT ont souscrit un Mémoire d'entente en vue de créer un partenariat et un dialogue social à l'échelon mondial afin de mettre en place de justes conditions dans le secteur du travail intérimaire pour les 9 millions

travailleurs intérimaires qui travaillent tous les jours de par le monde. Les deux parties soutiennent l'établissement d'un cadre réglementaire approprié pour le secteur afin de promouvoir des formes de travail décent dans le secteur intérimaire.<sup>29</sup>

#### 4.2.3. Le Dialogue social et le VIH/SIDA

Les inégalités de genre sont une des principales raisons expliquant pourquoi la pandémie du VIH/sida affecte les femmes et les jeunes filles. Les femmes représentent 50 % des personnes vivant avec le VIH/sida, proportion qui dans certaines régions du monde atteint 60 %. Les rôles que jouent les femmes et les hommes dans la société ont une incidence sur tous les aspects de la maladie. Les femmes sont souvent moins en mesure de négocier des rapports sexuels protégés, elles subissent encore plus les stigmates de la séropositivité et, en tant que principales pourvoyeuses de soins dans la famille, leur fardeau sera encore plus lourd à porter si le sida apparaît dans le ménage. Les femmes, et tout particulièrement les filles, sont spécialement vulnérables à la violence fondée sur le sexe et contraintes à avoir des rapports sexuels, ce qui augmente le risque d'infection pour les femmes. Un nombre croissant de syndicats est en train de mettre au point des politiques et des programmes concernant la prévention, le traitement, les soins, la protection des droits au travail et visant à promouvoir des changements comportementaux. Ce sont là des outils efficaces pour prévenir l'infection par le VIH/sida des femmes et des jeunes et petites filles.

Les principaux acteurs dans le monde du travail ont un rôle important de meneur à jouer pour promouvoir le travail décent et modifier les attitudes et les pratiques au sein du monde du travail et au-delà. Grâce à un éventail plus ample d'options économiques, les femmes deviendront plus indépendantes du point de vue financier, et seront moins poussées à recourir aux rapports sexuels pour survivre ou à poursuivre des relations inégales avec des hommes qui refusent de pratiquer des rapports sexuels protégés.

- **Négocier en faveur de politiques et de programmes sur le VIH/SIDA**

Les organisations syndicales peuvent utiliser la négociation collective ou les campagnes pour faire en sorte que les politiques d'emploi et les structures du travail soient révisées afin de lutter contre les inégalités entre hommes et femmes dans le contexte du VIH/sida, au moyen des mesures suivantes :

- mettre fin à la discrimination au travail,
- dispenser une éducation sur le lieu de travail pour les femmes et les hommes (portant notamment sur l'information et l'éducation sexuelle, la santé psychosociale, la violence au travail, la santé reproductive, les rôles socioéconomiques et responsabilités familiales des hommes et des femmes),
- éviter les schémas d'emploi qui séparent les travailleurs de leur famille pendant de longues périodes, ou prévoir des installations de repos et de loisirs ou des hébergements pour la famille,
- veiller à ce que les pratiques commerciales n'encouragent ni ne tolèrent des comportements à risque tels que d'offrir aux clients des services sexuels dans le cadre des dépenses de représentation commerciale de l'entreprise,

---

<sup>29</sup> [http://www.uniglobalunion.org/uniinfo.nsf/58f61ccf5875fe90c12567bb005642f9/73e8c55771fc4dc3c12574ff003b2f8b/\\$FILE/UNI-CIETT%20Eng.pdf](http://www.uniglobalunion.org/uniinfo.nsf/58f61ccf5875fe90c12567bb005642f9/73e8c55771fc4dc3c12574ff003b2f8b/$FILE/UNI-CIETT%20Eng.pdf)

- adopter un niveau zéro de tolérance pour la violence et le harcèlement à l'égard des femmes au travail ; les syndicats mettent en exergue cette question relative aux droits au travail, et les employeurs devraient stipuler clairement que la violence ou le harcèlement sont des infractions passibles de sanctions disciplinaires,
- encourager la mise à dispositions d'installations médicales sur le lieu de travail en vue de diagnostiquer et de traiter les Infections Sexuellement Transmissibles (IST), qui augmentent la vulnérabilité au VIH.

Certaines industries ont adopté des mesures pour l'ensemble du secteur, comme par exemple l'Organisation mondiale du tourisme qui a promu une initiative à multiples parties prenantes contre l'exploitation des enfants et la prostitution infantile dans le secteur du tourisme.

La Fédération internationale du Transport (FIT) a développé une initiative de dialogue social qui a abouti à la mise sur pied d'un centre de bien-être en Afrique de l'Est. Les femmes en Afrique risquent d'être infectées par le VIH/SIDA de la part des travailleurs de passage, notamment les travailleurs des transports. Les travailleurs des transports et membres de la communauté peuvent maintenant se rendre dans un tout nouveau centre de bien-être au Kenya, fruit d'un partenariat innovant. De grandes parties prenantes – depuis des représentants gouvernementaux et des syndicats jusqu'à des associations patronales et des sociétés de transport – ont uni leurs forces pour créer ce centre dans le port de Mombasa. Des routiers, dockers et d'autres catégories de travailleurs fréquentent régulièrement le port, de même que la population locale. Le centre de Mombasa est installé dans un ancien conteneur pour une durabilité maximale et prodigue gratuitement des services de santé aux travailleurs des transports. Parmi ceux-ci, des conseils et un dépistage VIH, des traitements pour les maladies sexuellement transmissibles et la distribution de préservatifs. Tous les centres sont reliés par un système informatique pour garantir la qualité des prestations. L'affilié de l'ITF Kenya Long Distance Truck Drivers' Union, qui figure parmi les parties prenantes essentielles, a joué un rôle pivot lors des phases de planification. Ses membres ont suivi une formation de pairs éducateurs et travailleront au centre. Le Ministère kenyan de la Santé finance deux emplois à plein temps ainsi que les médicaments. Dix autres centres seront implantés en Afrique australe dans les deux années à venir. Le Dr Syed Asif Altaf, coordinateur VIH de l'ITF, a déclaré : « Pour obtenir une réponse efficace sur les lieux de travail, il est crucial de travailler en collaboration avec les employeurs, la direction et d'autres parties prenantes. Ce type de partenariat aide nos membres dans leur lutte contre le VIH/SIDA. Ces centres donnent aussi l'occasion aux syndicats de prendre contact avec les travailleurs non organisés. »

Source : <http://www.itfglobal.org/news-online/index.cfm/newsdetail/3190?frmSessionLanguage=ENG>

La CSI travaille depuis 2003 sur la contribution syndicale à la lutte contre le VIH/sida. Une part importante des activités est réalisée en coopération avec le groupement Global Unions<sup>30</sup>. Les objectifs généraux du programme de la CSI sur le VIH/sont sont les suivants :

- mettre en place des partenariats avec les organisations pertinentes à tous les niveaux ;
- faire du VIH/sida une priorité pour les organisations syndicales ;
- aider les syndicats à entreprendre des actions au sein de leurs organisations et sur le lieu de travail ;
- mobiliser des ressources.

<sup>30</sup> Dans le cadre du programme des Global Unions sur le sida, GUAP <http://old.global-unions.org/hiv-aids/>

Les objectifs spécifiques de la CSI prévus pour 2009 sont centrés sur :

- l'identification de critères d'assurance qualité pour le programme CSI/GUAP ;
- la coordination de la participation syndicale lors des Conférences internationales du travail 2009 et 2010 qui adopteront des normes relatives au VIH/sida ;
- la coordination du renforcement des capacités du réseau sur le VIH/sida en Amérique latine ;
- la conception d'une stratégie pour la constitution de réseaux syndicaux sur le VIH/sida dans les régions d'Asie/Pacifique et d'Europe de l'Est.

Dans toutes ses activités relatives au VIH/sida, la CSI a adopté la question des genres comme pierre angulaire de sa stratégie et de ses politiques.

- **Ressources de l'OIT relatives au dialogue social à l'intention des syndicats**

Plusieurs unités de l'OIT travaillent de manière spécifique sur le dialogue social et peuvent fournir des informations et des ressources précieuses pour les syndicats : le Département des relations professionnelles et des relations d'emploi (DIALOGUE), le programme sur les activités sectorielles (SECTOR), le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV). Ils produisent des publications fortes utiles ainsi que des possibilités de formation pour les syndicalistes. Les Comités des femmes peuvent contribuer à garantir que les désignations de participants aux stages de formation de l'OIT tiennent compte des questions de genre tant en matière de représentation qu'en ce qui concerne le choix des sujets.

#### **4.3. Le dialogue social dans la communauté - Édifier des alliances au sein de la communauté et de la famille**

Les questions de genre s'adaptent particulièrement bien à des campagnes de grande ampleur, notamment avec les organisations de femmes. Les syndicats ont un rôle unique à jouer dans l'organisation et la représentation des travailleurs et dans la négociation collective. Or, il arrive souvent que les femmes ne puissent pas être organisées au travers du lieu de travail en raison de la nature de leur emploi (informel/irrégulier) et de leurs horaires de travail. Les alliances entre syndicats et organisations de femmes peuvent constituer une combinaison gagnante de travail coopératif. Les organisations de femmes apportent une vision novatrice des questions qui affectent les femmes au-delà du lieu de travail, comme par exemple la discrimination en matière d'héritage ou de droits de propriété. Les questions qui affectent les femmes ont généralement une certaine transversalité, car elles touchent les foyers, la communauté et l'emploi, comme démontré par bon nombre des exemples figurant dans ce document d'information.

La portée des alliances élargies entre organisations syndicales et groupes communautaires est illustrée par une série d'études de cas d'action fondées sur les communautés à l'appui des vendeurs ambulants ou qui tiennent des étals dans les marchés, essentiellement des femmes, qui travaillent dans l'économie informelle en Inde et en Afrique du Sud. Là les femmes et leur famille sont particulièrement affectées par la carence d'installations de base dans bidonvilles, par les expulsions, et par la marginalisation des processus de consultation municipale. Les syndicats ont apporté leur expertise institutionnelle et le poids de leur organisation aux campagnes menées.

### Remettre en question « les approches traditionnelles élitistes du premier monde »

*StreetNet International, regroupant 25 organisations syndicales et communautaires sud-africaines, représente les vendeurs de rue, les travailleurs du sexe et d'autres groupes de pauvres urbains. Elle s'oppose aux approches traditionnelles élitistes du premier monde, en vue de construire des villes de classe mondiale pour tous dans la période menant à la coupe mondiale de la FIFA en Afrique du Sud en 2010.*

*Les thèmes de la campagne incluent :*

- *la lutte contre les expulsions et le chômage*
- *l'absence de protection juridique, la perception d'activités de la vie quotidienne normale comme étant illégales*
- *l'absence d'infrastructure de base*
- *l'exploitation des travailleurs informels*
- *les revenus faibles et irréguliers et la pauvreté*
- *la marginalisation et l'absence de consultation par les pouvoirs publics lors de la prise de décisions et de l'adoption de politiques*
- *l'incertitude quant aux prévisions de développement d'ici 2010*

*Faisant campagne sous le slogan « Rien pour nous sans nous ! », l'engagement des comités locaux d'organisation de la coupe du monde, des municipalités et d'autres institutions pertinentes est recherché, afin de :*

- *entreprendre un processus consultatif participatif avec ceux qui sont affectés par tout aspect de la planification urbaine ou des initiatives de renouveau urbain ;*
- *entreprendre un dialogue social ou des négociations de fond avec tous ceux qui pourraient se voir affectés par les initiatives de renouveau ou d'aménagement urbain ayant une incidence sur leur travail ou leurs moyens de subsistance.*

*Les participants à la campagne incluent les organisations syndicales et communautaires suivantes :*

*Huit organisations de vendeurs de rue de Gauteng, du KwaZulu-Natal et de la région du Cap oriental ; les syndicats d'employés municipaux SAMWU et IMATU ; la COSATU ; le bureau pour l'Afrique australe de l'ISP (Internationale des services publics) ; la TAC (campagne pour l'action en matière de traitement) ; SWEAT (Unité de travail d'éducation et de plaidoyer en faveur des travailleurs du sexe) ; LPM (Mouvement des sans terre) ; le PCAS ; l'APF (Forum anti-privatisation) ; Abahlali Basemjondolo ; la CUP (Coalition contre la pauvreté urbaine) ; des organisations de médias communautaires.*

*Source: Streetnet*

#### • **L'organisation des travailleuses de l'économie informelle**

Pour organiser les travailleuses de l'économie informelle, il convient souvent de travailler de concert avec d'autres organisations dans le cadre du dialogue social. L'association des travailleuses indépendantes (SEWA), affiliée de la CSI en Inde, donne un exemple réussi de l'organisation de femmes travaillant dans l'économie informelle. L'association s'est centrée au départ sur les travailleuses à domicile, en édifiant des alliances avec la communauté. Son modèle a ensuite été appliqué aux travailleuses journalières, aux vendeuses de rue et aux petites productrices. Il s'est répandu ailleurs, notamment dans un grand nombre de pays africains.

## **Les syndicats agissent au sein d'alliances communautaires pour construire des vies décentes pour les femmes**

*En Inde, la SEWA organise les vendeurs de rue pour qu'ils puissent faire face aux injustices qui les frappent au quotidien, souvent conséquence du manque de politiques urbaines et de lois régissant les activités des vendeurs de rue. Ces derniers sont toujours perçus comme faisant de l'obstruction à la circulation, comme des gêneurs, voire même des délinquants. Ils sont systématiquement harcelés par les autorités locales et expulsés de leur point de vente.*

Source: <http://www.sewa.org/campaigns/vendors.asp#Vendors%20Campaign>

Tant aux États-Unis qu'au Royaume-Uni, l'organisation de communautés a représenté une expérience positive de syndicalisation.

Des campagnes menées par London Citizens en coopération avec UNISON (secteur public) et UNITE (secteur privé) en revendication d'un salaire minimum vital a permis de recruter et de syndicaliser des chargés du nettoyage en sous-traitance, des employés de ménage dans les hôpitaux et des employés de la sécurité, dont bon nombre sont des travailleurs migrants. London Citizens, qui a plus d'une centaine d'affiliées (organisations syndicales, confessionnelles, éducatives et communautaires), a fait là sa première expérience au Royaume-Uni de « syndicalisation par la communauté ». Son objectif principal est de « renforcer la capacité du commun des mortels à s'organiser et faire campagne au niveau de base, et développer les relations entre les membres de ses différentes organisations affiliées ». Elle fait campagne en faveur du salaire minimum vital et de la justice sociale, environnementale et économique.<sup>31</sup>

La campagne *Play Fair* pour les Jeux olympiques de 2004 a constitué l'une des plus grandes mobilisations contre les conditions de travail abusives de toute l'histoire. Elle a été organisée conjointement par le groupement des Global Unions, Oxfam International et la campagne Clean Clothes (vêtements propres). Des centaines d'organisations et bon nombre d'athlètes de haut niveau y ont pris part, dans plus de 35 pays, avant la célébration des Jeux olympiques d'Athènes. La campagne a entraîné une prise de conscience de l'importance des normes relatives au travail décent pour les femmes qui travaillent dans la chaîne de production des articles liés aux Jeux olympiques. La campagne *Play Fair* se poursuivra pour les Jeux olympiques de Londres en 2012. Elle est un exemple de la manière dont les syndicats peuvent parvenir à de bien meilleurs résultats dans le cadre de campagnes d'envergure que lorsqu'ils agissent seuls.

## **4.4. La Violence à l'égard des femmes**

### **4.4.1. Une question à traiter dans le cadre du dialogue social**

La Violence à l'Égard des Femmes est un problème mondial qui affecte les femmes de tous les âges, origines ethniques, races, nationalités et environnements socioéconomiques. Elle touche tous les niveaux de revenus, classes et cultures. Certaines formes de violence sont liées au genre et influent sur les femmes de manière disproportionnées, notamment la violence domestique, les agressions sexuelles, le harcèlement sexuel et la traite des êtres humains. La violence à l'égard des femmes et des jeunes filles les empêche de jouir de leurs droits humains et libertés fondamentales.

---

<sup>31</sup> London Citizens

Dans le monde entier, de nombreuses forces sociales, économiques, politiques et religieuses ont une incidence sur les droits humains des femmes de différentes manières. Ces violations peuvent comprendre le mariage forcé ou précoce, la mutilation génitale féminine, les crimes d'honneur, la violence relative à la dot, le viol ou le recours au viol comme arme de guerre, l'infanticide des filles, et la stérilisation forcée. On prend de plus en plus conscience que la violence domestique est un problème lié également au lieu de travail. La violence domestique a en outre une incidence sur la capacité des femmes à effectuer leur travail et sur leur niveau d'absentéisme au travail.

#### **Les syndicats espagnols luttent contre la violence à l'égard des femmes avec un jeu de société**

*Un jeu de société, telle est l'approche novatrice adoptée par les syndicats espagnols pour sensibiliser le public aux violences perpétrées par les hommes. Le jeu permet d'apprendre le partage des tâches ménagères et de détecter l'apparition d'un mauvais traitement. Ce jeu de société rend les jeunes gens plus conscients de la violence fondée sur le sexe. Le groupe cible de ce projet sont les hommes et les garçons, avec une manière tout à fait originale de faire prendre conscience du sexisme et de la violence fondée sur le sexe. « Nous essayons essentiellement d'identifier le phénomène du machisme, pour lequel chaque homme peut être un problème, mais chaque homme peut être une solution », explique le créateur du jeu, Daniel Leal.*

Source : <http://www.telecinco.es/informativos/sociedad/noticia/52067/EI>

On prend de plus en plus conscience que la violence au travail n'est pas seulement un problème individuel, mais un phénomène d'ordre structurel et systémique ancré dans un vaste contexte social, économique organisationnel et culturel. C'est la raison pour laquelle cet important problème doit être traité au moyen du dialogue social.

#### **4.4.2. Que peuvent faire les syndicats ?**

- ◆ Négocier des politiques qui reconnaissent la violence domestique comme une question liée au travail. De telles politiques devraient assurer un soutien et une assistance efficaces, y compris un encadrement confidentiel ;
- ◆ Offrir un soutien d'urgence, notamment une assistance financière ou d'une autre nature, aux membres qui sont victimes de la violence domestique ;
- ◆ Faire campagne et sensibiliser à la question de la violence domestique ;
- ◆ Organiser des marches et des rassemblements avec d'autres syndicats et des ONG de femmes ;
- ◆ Établir des liens avec des ONG faisant campagne en la matière ;
- ◆ Adopter des codes de conduite syndicaux afin de protéger les membres de toute violence, du harcèlement ou des pressions exercées dans les réunions syndicales ou les programmes éducatifs ;
- ◆ Négocier des politiques qui interdisent le harcèlement sexuel, l'intimidation et la violence sur le lieu de travail (voir la publication de la CSI : « Combattre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail : un guide syndical ») ;
- ◆ Encourager des programmes contre la violence visant à combattre en particulier la violence au travail ;
- ◆ Réviser les procédures disciplinaires en vue de veiller à ce qu'elles abordent de manière adéquate la question de la violence ;

- ◆ Développer des procédures sûres de signalement des incidents violents, offrant une protection adéquate aux victimes ;
- ◆ Veiller à ce que les personnes chargées de recevoir et d'examiner les rapports sur la violence soient formées de manière appropriée pour traiter les plaintes avec tact et doigté ;
- ◆ Veiller à ce que la violence sur le lieu de travail soit inscrite dans le programme en matière de santé et de sécurité.

#### 4.4.3. Négociations dans les foyers

Il est manifeste qu'en dépit de plusieurs décennies de législation nationale et internationale sur les droits des femmes au travail, la persistante division inégale du travail dans les foyers entrave l'égalité des femmes au travail. Alors que la proportion de femmes dans l'emploi rémunéré augmente, il est démontré que les hommes ne s'impliquent pas beaucoup plus dans les responsabilités du foyer. Tant que les femmes demeureront les premières responsables des soins à la famille, elles seront contraintes de continuer à modifier leurs choix professionnels, leur temps de travail et leur progression de carrière pour accommoder les responsabilités du foyer, ce qui se traduit par de bas salaires, des emplois précaires et des retraites inadéquates. Les choix professionnels et les options à la portée des femmes sont définis par le dialogue social *dans* les foyers, entre partenaires et au sein des familles. Ceci est d'autant plus grave dans les cultures à dominante masculine où la loi et les traditions restreignent les choix des femmes.

Les syndicats peuvent jouer un rôle important pour promouvoir, notamment auprès de leurs membres masculins, la valeur de la pleine participation des femmes dans l'éducation, dans l'emploi et dans la société civile. Pour l'heure, l'accent a été mis sur les programmes de renforcement des capacités et d'autonomisation des femmes membres des syndicats, et ce domaine restera tout aussi crucial à l'avenir tant dans les pays en développement qu'industrialisés. Mais les syndicats ont également un rôle à jouer pour promouvoir l'égalité de genre de manière plus active parmi leurs membres masculins et pour s'opposer au sexisme au travail, au sein des syndicats et dans les foyers.

L'égalité de genre ne pourra devenir une réalité que si les hommes, ainsi que les femmes, la voient comme étant au cœur de la justice économique et sociale. Sans l'égalité de genre, tant dans les foyers qu'au travail, l'objectif de la CSI du Travail Dément, et d'une Vie Démente pour les Femmes demeurera un rêve.

\* \* \* \* \*

#### **DU PAIN ET DES ROSES**

***Marchons, mes sœurs, marchons, en nous l'espoir se place  
L'apothéose des femmes entraîne toutes les classes  
Assez d'exploitation ; dix qui peinent quand un se repose  
À chacun sa part de pain et de roses, de pain et de roses !***

## PARTIE II

### 1. LA CRISE FINANCIERE / ECONOMIQUE MONDIALE<sup>32</sup>

---

Le monde est confronté à une triple crise : l'accélération du changement climatique, la récession économique et l'instabilité des prix des produits alimentaires et du pétrole. La crise financière mondiale constitue une grave menace pour la croissance internationale et le développement, en particulier dans le monde du travail. Certains gouvernements ont pris des mesures, telles que des plans nationaux de relance et des stratégies de stabilisation à long terme afin de lutter contre la récession économique et la crise financière. L'impact de la crise s'illustre en partie par la destruction de millions d'emplois. Aussi, la fermeture d'entreprises et la montée du chômage touchent particulièrement les femmes et les jeunes.

Le monde était déjà confronté à une récession sans précédent, ainsi qu'à une chute de la production dans les pays industrialisés au moment de la première rencontre des responsables du G20 en novembre 2008 à Washington. La situation s'est depuis nettement dégradée. De spectaculaires contractions du PIB ont été enregistrées au cours du premier trimestre 2008. Le PIB a, en moyenne, diminué de 6% par an dans l'ensemble des économies du G7, de l'Union européenne et de l'OCDE. Une telle baisse n'avait jamais été atteinte par le passé. La contagion a aujourd'hui gagné les économies émergentes et les pays en voie de développement en panne de croissance et confrontés à une baisse du PIB par habitant. L'impact de la récession s'est rapidement intensifié en 2009 dans les régions en voie de développement en raison du fort déclin des exportations et d'une diminution des flux de capitaux privés. Le Fonds monétaire international (FMI) a identifié 26 pays en voie de développement et à faibles revenus « fortement vulnérables » face aux répercussions négatives de la récession mondiale en 2009. La crise économique menace également la réalisation des Objectifs du millénaire pour le développement. Les ODM établissent des objectifs minimaux dans le cadre d'une initiative mondiale visant à éliminer les causes profondes de la pauvreté. Dix ans de progrès dans le domaine de la réduction de la pauvreté ont été réduits à néant en l'espace de quelques mois seulement.

La forte montée du chômage s'est poursuivie au cours des premiers mois de 2009. Il semble désormais probable que le 'pire des scénarios' de l'OIT, prévoyant une augmentation de 50 millions de chômeurs dans le monde se révèle trop optimiste. La crise pourrait faire basculer plus de 200 millions de chômeurs dans l'extrême pauvreté, principalement dans les pays en voie de développement et émergents dépourvus de filets de sécurité, ce qui signifie que le nombre de travailleurs pauvres – dont la rémunération, par membre d'une même famille, est inférieure à 2\$ par jour – pourrait atteindre 1,4 milliard. *Les femmes représentent 60% des personnes pauvres dans le monde.*

---

<sup>32</sup> Source: Déclaration des Fédérations syndicales internationales à l'occasion du Sommet du G20 de Londres en avril 2009

Les victimes de cette crise sont les travailleurs du monde entier qui perdent leurs emplois et leurs domiciles : une crise précipitée par l'avidité et l'incompétence du secteur financier mais causée en premier lieu par les politiques de libéralisation et de dérégulation du marché du travail menées au cours des dernières décennies. La combinaison des effets de ces politiques – stagnation des salaires, réduction de la protection sociale, érosion des droits des travailleurs et accroissement de la précarité du travail et financiarisation – a accru les inégalités et la vulnérabilité. L'ampleur de cette crise témoigne de l'échec de ces politiques. Sans la mise en œuvre de mesures radicales par les gouvernements, cette crise, la plus grave depuis la Grande dépression des années 30, se transformera en crise sociale et à terme en crise politique.

Nous ne pourrions pas continuer comme si de rien n'était, lorsque les économies se commenceront à se redresser. La crise doit marquer la fin d'une idéologie de marchés financiers sans entrave, où l'autorégulation s'est révélée une imposture et où la cupidité a prévalu sur le jugement rationnel, au détriment de l'économie réelle. Il nous faut reconstruire une architecture réglementaire nationale et mondiale pour restaurer la fonction primaire des marchés financiers : assurer un financement stable et efficace de l'investissement productif dans l'économie réelle. Par ailleurs, il est nécessaire d'établir un nouveau modèle de développement économiquement performant, socialement juste et écologiquement viable. Il doit mettre un terme aux politiques qui ont généré de grandes inégalités au cours des deux dernières décennies. Cela exige un changement de paradigme dans le domaine de l'élaboration des politiques. Les responsables du G20 doivent amorcer un processus multilatéral, en collaboration avec d'autres gouvernements, les Nations Unies et d'autres institutions, afin de revoir la gouvernance de l'économie mondiale de façon à accorder la même importance aux questions environnementales et sociales qu'aux échanges et qu'au secteur financier.

Le mouvement syndical mondial a, par conséquent, appelé les responsables du G20, en collaboration avec les autres gouvernements et les institutions internationales, à élaborer une stratégie en cinq points, visant, dans un premier temps, à lutter contre la crise, puis à établir une économie mondiale plus équitable et durable en faveur des générations futures. La stratégie doit :

- ◆ mettre en œuvre un plan international et coordonné de relance et de croissance durable avec un impact maximal sur la création d'emplois et mettant l'accent sur l'investissement public, les politiques actives dans le domaine du marché du travail, la protection des groupes plus vulnérables à travers l'expansion des filets de sécurité, et les investissements dans « l'économie verte » capables de mettre l'économie mondiale sur la voie d'une croissance à faibles émissions de carbone. Les pays en voie de développement et les économies émergentes doivent disposer des ressources et de l'espace politique nécessaires à la mise en œuvre de politiques anticycliques ;
- ◆ immédiatement nationaliser les banques insolubles de façon à restaurer la confiance dans le système financier et relancer les activités de prêts mais doit également établir de nouvelles règles et de nouveaux mécanismes de contrôle du secteur financier mondial avec la pleine participation des acteurs ;
- ◆ lutter contre le risque de déflation des salaires et inverser la croissance des inégalités salariales en élargissant le champ des négociations collectives et en renforçant les institutions chargées de la fixation des salaires de façon à établir un plancher décent au niveau des marchés du travail ;
- ◆ créer les conditions favorables à un accord international d'une portée considérable et ambitieux sur le changement climatique à l'occasion de la réunion COP15 à Copenhague en décembre 2009 ;

- ◆ établir un cadre juridique de référence des normes et instruments des institutions économiques et sociales – OIT, FMI, Banque mondiale et OCDE – réformer ces institutions et établir une gouvernance économique mondiale efficace et responsable.

### 1.1. L'impact de la crise économique mondiale sur les femmes

Le Comité des femmes de la CSI a, au cours de son examen de la crise financière en mars 2009, remis en cause la neutralité supposée des conséquences de la crise mondiale en terme de genre. La discrimination dont elles font l'objet sur le marché du travail rend les femmes particulièrement vulnérables face aux licenciements lors des restructurations. Par ailleurs, l'expérience montre que la réduction des services publics a un impact négatif sur les femmes et les filles. Elle accroît également la charge de travail des femmes qui doivent s'occuper d'autres personnes et menace en particulier de mettre fin à la scolarité des jeunes filles, contraintes de travailler ou de s'occuper de personnes âgées ou malades.

« En raison de leur taux d'emploi moins élevé, leur contrôle de la propriété et des ressources, leur concentration dans des formes d'emploi informelles et vulnérables et moins bien rémunérées, ainsi que de leur protection sociale, les femmes sont moins en mesure de surmonter les crises que les hommes » a déclaré la Directrice du Bureau de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes, ajoutant que « pour faire face à cette situation, les femmes peuvent travailler plus ou occuper de multiples emplois peu rémunérés tout en continuant à s'occuper d'autrui sans être rémunérées.

Dans son rapport de mars 2009 sur l'(in)égalité de genre sur le marché du travail, la Confédération syndicale internationale (CSI)<sup>33</sup> a déclaré que les femmes qui représentent la majorité des travailleurs dans les industries exportatrices des pays en voie de développement, sont le plus durement affectées par la réduction des exportations provoquée par la crise. Dans le secteur du textile africain par exemple, 90% des emplois sont occupés par des femmes peu compétentes et peu qualifiées.

#### **La crise économique frappe de plein fouet les femmes travaillant dans la chaîne d'approvisionnement mondiale**

La recherche menée auprès des femmes travaillant dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et des organisations syndicales montre que la crise économique mondiale a un impact dévastateur sur les moyens d'existence des femmes, leurs droits et leurs familles<sup>34</sup>. Les femmes sont souvent les premières à être licenciées, alors que les employeurs cumulent les arriérés de salaires et ne respectent pas les obligations légales en matière de préavis et d'indemnisation. Les gouvernements, quant à eux, ferment les yeux sur cette situation aux conséquences catastrophiques. L'absence d'action en faveur de la protection des droits des femmes pauvres contre la crise économique aura un impact désastreux sur le développement international en général, et sur les droits, les moyens d'existence et les familles des femmes en particulier.

<sup>33</sup> (In)égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail : synthèse des tendances et évolutions mondiales)

<sup>34</sup> Rapport d'Oxfam International "Paying the Price for the Economic Crisis" 2009 (Payer le Prix de la crise économique)



L'établissement d'un agenda spécifique consacré aux femmes et capable d'influencer la réforme financière internationale peut également faire partie des solutions. La mise en œuvre de politiques et mesures budgétaires visant à prévenir les fortes fluctuations de l'activité économique est également souhaitable du point de vue du genre. Les femmes elles-mêmes doivent jouer un rôle actif dans la formulation des cadres stratégiques.

Enfin, les recommandations de la Commission économique des Nations Unies pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC) incluent des suggestions relatives à la redéfinition des politiques fiscales afin de garantir les ressources en faveur des politiques publiques, à la mise en œuvre de nouvelles politiques visant à prévenir la suppression d'emplois rémunérés ainsi qu'à la réalisation d'efforts accrus afin de prévenir la réduction des dépenses des politiques sociales, en particulier celles liées au renforcement de l'égalité de genre.

Les initiatives politiques visant à stimuler l'économie bénéficieraient de l'intégration d'une perspective de genre. L'intégration de la question du genre dans l'élaboration des politiques économiques pourrait se traduire, entre autres, par des possibilités de travail plus flexible, une augmentation et une amélioration des investissements dans les services sociaux et les initiatives d'aide sociale, ainsi que par une réforme financière internationale visant à promouvoir une croissance économique durable à long-terme au lieu de la recherche de profits à court terme, facteur de fortes fluctuations de l'activité économique. Une meilleure représentation des femmes dans les rôles clés à tous les niveaux est importante pour contribuer au succès de telles initiatives. Ce n'est qu'à cette condition qu'elles pourront activement participer et influencer la formulation de nouvelles politiques.

## 2. CHANGEMENT CLIMATIQUE ET SÉCURITÉ ALIMENTAIRE : DÉFIS PRESSANTS POUR LES SYNDICATS

---

Le monde subit la triple crise du changement climatique qui s'accélère, de la récession économique et de la volatilité des prix des carburants et des denrées alimentaires. Dans tous ces cas, les racines du mal sont identiques : un manque d'engagement envers la réglementation, une pression vers une moindre présence des gouvernements, une économie de marché axée sur la libéralisation du commerce, et un système international qui a mal fonctionné, et parfois complètement dérapé, dans l'exercice de la gouvernance de la mondialisation. Toutes ces crises sanctionnent les plus démunis et vulnérables, ceux qui ne sont pourtant pas à blâmer dans les problèmes causés.

Les femmes devraient jouer un rôle accru dans la lutte contre les changements climatiques et l'insécurité alimentaire. En tant que productrices, consommatrices, éducatrices, mères et « agents de changement » sur nos lieux de travail et à la maison, elles ont l'occasion d'adopter les changements et d'encourager la transition vers une société à faibles émissions de carbone, de transmettre les valeurs vertes à leur communauté et de mettre en évidence l'importance de leur contribution à la production agricole et aux moyens de subsistance durables.

Le changement climatique et l'insécurité alimentaire sont parmi les plus grands défis et dangers qui se posent aux populations les plus pauvres de notre planète, aux plus d'un milliard de personnes qui souffrent de la faim au quotidien, et aux millions de personnes qui risquent de subir un déplacement en raison des catastrophes naturelles récurrentes, inondations ou sécheresse ; parmi eux, bon nombre sont des femmes. Celles-ci sont marginalisées au motif de leur culture, de leur emploi, de leurs traditions, de leur histoire ou tout simplement de leur sexe. Les femmes subissent souvent l'inégalité en matière de salaires et d'emploi, tant sur le lieu de travail qu'en matière de protection sociale, ce qui les rend encore plus démunies face aux changements sociaux et environnementaux qui affectent gravement leurs moyens de subsistance. Les femmes sont souvent sous-représentées dans la prise de décisions dans les gouvernements, les industries et la science. En l'absence de mesures adéquates, les conséquences du changement climatique et de la crise alimentaire laisseront un impact négatif durable sur les femmes d'aujourd'hui et celles des générations à venir.

---

Les Objectifs du millénaire pour le développement ont été adoptés notamment pour éradiquer la pauvreté et la faim, assurer l'éducation primaire pour tous, promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, améliorer la santé maternelle, combattre le VIH/sida et préserver durablement l'environnement. Sur ces huit objectifs, deux ciblent directement les femmes et les six autres ont des répercussions tant sur les femmes que sur leur famille. Les avancées obtenues dans la réalisation de ces objectifs sont menacées par la triple crise ; pour la première fois au cours de la dernière décennie, le nombre de personnes vivant avec moins de 2 dollars par jour est en train d'augmenter.

---

Les syndicalistes estiment qu'une solution viable au changement climatique et à la crise alimentaire ne pourra être ébauchée qu'à condition de combattre à la fois l'injustice sociale et le système même qui est à l'origine des problèmes. Il faut pour cela une société qui conçoive durablement les aspects

sociaux, économiques et environnementaux. Sans une solution multilatérale novatrice et résolue, les principales victimes des mutations sociales et environnementales seront les travailleurs, en particulier les travailleuses des pays en développement, dont la seule faute aura été d'être nées pauvres dans les régions les plus vulnérables de notre planète ; l'équité, les droits humains et syndicaux, et l'action en faveur de l'environnement doivent être prises de front si l'on veut résoudre la situation.

Le changement climatique et les défaillances du système alimentaire soulèvent d'importantes questions en matière de justice sociale, d'équité et de droits humains, qui dépassent les frontières et les générations. Il est indispensable d'agir maintenant. Les femmes syndicalistes doivent s'impliquer dans les négociations en cours sur le climat ainsi que dans la lutte contre la crise alimentaire, avec un message d'engagement, de solidarité et d'action :

- **L'engagement** de tous les gouvernements et acteurs sur la scène internationale est nécessaire pour garantir un accès universel sûr et adéquat à l'alimentation et à la protection face aux bouleversements climatiques. Afin de réduire les risques de perturbations irréversibles de notre climat et de la production agricole, les gouvernements des pays développés doivent être fermes dans leurs réductions des émissions, et les pays émergents doivent s'engager sur la voie du développement durable.
- **La solidarité** entre syndicalistes et les membres des syndicats afin de permettre la transition vers un monde conçu pour la durabilité environnementale, économique et sociale n'est certes pas un processus aisé ; il faut pourtant que les plus pauvres cessent de payer le prix le plus élevé.
- **L'action** à réaliser par les travailleurs et les travailleuses est indispensable et elle fait partie de la solution menant à une société juste et responsable du point de vue de l'environnement, qui respecte les droits humains et syndicaux.

### **2.1. L'alimentation pour tous : un objectif à portée de main**

Les femmes ont un rôle crucial à jouer dans la réduction de la crise alimentaire. Elles constituent un élément essentiel de la sécurité alimentaire. Elles sont les cultivatrices, productrices et les agents de traitement de plus de la moitié de l'approvisionnement alimentaire du monde : jusqu'à 80% en Afrique, 60% en Asie, entre 30 et 40% en Amérique latine et dans les pays occidentaux. Les femmes rurales, principalement des agricultrices, sont au nombre de 1,6 milliard au moins et représentent plus d'un quart de la population mondiale totale. Compte tenu de leurs multiples rôles, les femmes s'avèrent essentielles dans la lutte contre l'insécurité alimentaire.

Les femmes sont surreprésentées dans les emplois informels et temporaires, le travail en sous-traitance et le travail domestique. Elles sont prédisposées à de plus bas salaires, et dans les pays en développement elles travaillent souvent dans des secteurs à haute intensité de travail, tels que la confection textile, l'agriculture et l'agroalimentaire. Les problèmes des salaires de misère dans le secteur agricole, des conditions de travail dangereuses, de la discrimination à l'encontre des femmes, du manque de travail décent et de l'absence de respect de la liberté syndicale dans de vastes régions du monde sont des défis auxquels il convient de s'attaquer de toute urgence. Le double fardeau qui pèse sur les épaules des petites filles, qui travaillent au sein de l'unité familiale et

en dehors, doit être combattu en stimulant la demande de scolarisation et en créant des mesures d'incitation financières pour compenser les coûts pour le ménage.

L'incidence de la crise alimentaire a aggravé l'inégalité d'accès aux ressources à laquelle sont confrontées les femmes. Les prix alimentaires élevés forcent des familles à manger moins mais augmentent, dans le même temps, la charge de travail des femmes dans la mesure où elles doivent augmenter leurs revenus pour pouvoir acheter plus d'aliments et y accéder. La crise alimentaire a creusé les disparités dans la distribution des aliments au sein du ménage ; les femmes seront les dernières à manger étant donné qu'elles gardent des aliments pour leurs enfants et d'autres membres de la famille. En outre, l'impact direct touche l'état nutritionnel des femmes et des enfants, la malnutrition influant sur la productivité et leur santé en général.

La crise alimentaire s'est ajoutée aux répercussions de la crise économique et financière mondiale, entamant gravement le pouvoir d'achat des femmes et réduisant considérablement leurs moyens de subsistance. 80% de la population mondiale vit sans bénéficier de régimes de protection sociale ou de tout type de filet de sécurité, c'est pourquoi il est indispensable de mettre au point des programmes et des approches spécifiques pour les groupes vulnérables, en particulier les femmes, les jeunes et les travailleurs migrants, pour éviter qu'ils ne deviennent des victimes permanentes de la crise.<sup>36</sup>

Si l'on veut que l'alimentation pour tous devienne une réalité, les politiques de libéralisation prônées par le FMI, la Banque mondiale et l'OMC doivent être modifiées, tout comme la dominance du marché mondial par les multinationales de l'agroalimentaire pour respecter le principe de la sécurité alimentaire et parvenir à une généralisation de l'autosuffisance agricole nationale. La chaîne alimentaire mondiale et les mesures génératrices de distorsion commerciales ne vont pas dans le sens des intérêts des exploitations agricoles de petite échelle et de subsistance, ni des plus pauvres ou vulnérables.

En établissant un lien entre le développement durable et une approche à l'alimentation fondés sur les droits, il devient possible d'adopter un ensemble de mesures à l'échelon international et national en vue de répondre aux besoins des segments les plus vulnérables de la population des pays, notamment les femmes et les enfants, et de promouvoir leur résistance. En choisissant d'investir à nouveau dans le secteur agricole qui avait cessé d'être prioritaire, dans les infrastructures à développer, dans les cultures à production vivrière, et dans l'assistance technique, il faudra adopter l'approche de la durabilité environnementale, économique et sociale.

Le rôle des syndicats est évident : nous devons entamer un dialogue avec les gouvernements, la société civile et les décideurs politiques afin de reconquérir le droit à une alimentation et à une production sûres et adéquates et de porter assistance à la conception et à la mise en œuvre de nouvelles politiques agricoles à l'échelon tant national que local, qui aient pour but d'améliorer les moyens de subsistance des travailleurs et des travailleuses, la sécurité des familles qui travaillent et de stimuler une croissance économique qui fait cruellement défaut.

Il est nécessaire que les femmes syndicalistes sensibilisent le public à l'impact de la crise alimentaire à l'échelle nationale et parviennent à influencer sur la planification et les programmes de sécurité

---

<sup>36</sup> Pour plus d'informations sur la sécurité alimentaire et son impact sur les travailleurs, prière de consulter le rapport de la CSI: Un remède contre la faim: pourquoi le monde manqué de nourriture : [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/food\\_fr.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/food_fr.pdf)

alimentaire à l'échelle nationale ainsi qu'au sein de leur syndicat, sur leur lieu de travail et dans leur communauté.

## **2.2. Changement climatique : la clef de la solidarité peut relever ce défi mondial**

Comme indiqué dans l'introduction, le changement climatique est le principal problème environnemental auquel l'humanité est confrontée. Il est source d'événements climatologiques extrême chaque fois plus nombreux, tels que la sécheresse, les inondations, les vagues de froid ou de chaleur. Ses conséquences incluent l'aggravation de la désertification et des processus d'érosion ainsi que des changements irréversibles des écosystèmes, avec une perte de diversité biologique.

Le changement climatique et les mutations de l'environnement que celui-ci entraîne vont de toute évidence affecter tous les aspects de notre vie : l'approvisionnement alimentaire et en eau, les schémas et zones de prévalence des maladies, ainsi que la manière dont nous produisons et consommons. Il aura sans nul doute des répercussions aussi sur l'emploi.

L'aggravation des perturbations climatiques aura des conséquences directes dans le monde entier, mais son impact immédiat aura pour premières cibles les populations les plus pauvres et vulnérables ; des femmes, pour la plupart. En outre, s'il est vrai que les mesures prises pour combattre le changement climatique sont cruciales, notamment celles visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre, elles vont néanmoins exiger une transformation importante du monde du travail et pourraient générer des tensions dans certains secteurs à haute intensité énergétique.

La perte de ressources naturelles, la dégradation environnementale, qui viennent s'ajouter à la déforestation et à la dégradation du sol, augmenteront la charge de travail des femmes qui devront inévitablement parcourir de plus longues distances pour chercher du bois, des combustibles et de l'eau pour leur consommation et production.

Cependant, le fait de protéger le climat aura pour premier bénéfice de sauver l'humanité de perturbations désastreuses qui pourraient entraîner la fin du monde tel que nous le connaissons. La protection du climat peut également représenter une série d'avantages, en particulier pour les femmes (par exemple, pour n'en citer que quelques uns, des avantages pour la santé du fait d'avoir des emplois plus « verts », les bénéfices de voir une extension de la distribution de l'électricité aux plus pauvres grâce au développement des énergies renouvelables, l'avantage d'une moindre vulnérabilité des personnes grâce à la protection sociale). Tous ces avantages permettront de faire face aux différents besoins liés à la sécurité alimentaire, à l'accès à l'eau ou aux services médicaux.

Malheureusement, nos sociétés ne sont pas en train de suivre la voie de la stabilisation du climat. Les émissions de gaz à effet de serre (qui viennent principalement de la combustion de combustibles fossiles et de la déforestation) sont en hausse. La crise économique actuelle risque de surcroît d'entraver les possibilités de trouver les ressources permettant de couvrir les besoins en financement des pays en développement pour qu'ils se protègent contre les conséquences du changement climatique. C'est pourquoi il est nécessaire que les syndicats s'impliquent auprès des gouvernements, des employeurs et de la société civile pour veiller à ce que les progrès soient plus rapides dans notre manière de procéder à une transition équitable vers une société durable, à faibles émissions de carbone, et résistante au climat.

### 3. TRAVAIL DECENT POUR LES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES – CONVENTION INTERNATIONALE EN PREPARATION<sup>37</sup>

---

*La promotion du travail décent pour les travailleurs domestiques sera à l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail, dans le but d'élaborer des instruments appropriés, tels qu'une nouvelle convention et une recommandation connexe, afin de donner à ce groupe de travailleurs la protection dont il a besoin. D'après l'OIT, un grand nombre de problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs domestiques sont causés par le caractère particulier de leur emploi, ainsi que par l'attention insuffisante accordée par le droit national et international à leur situation. L'établissement de normes internationales de travail appropriées constituerait un grand pas en avant vers la promotion du travail décent pour tous et fournirait aux gouvernements, syndicats et employeurs des orientations appropriées et opportunes sur les politiques et les pratiques dans ce domaine. Les normes internationales de travail ne seront cependant mises en œuvre que si les travailleurs sont syndiqués. La syndicalisation de ce secteur composé de travailleuses est un défi et exigera imagination et persistance de la part des militants des syndicats qui seront souvent amenés à collaborer avec d'autres organisations de la société civile. Compte tenu des difficiles circonstances dans lesquelles les travailleurs domestiques s'organisent, les syndicats émergents de travailleurs domestiques devraient être soutenus par d'autres syndicats ou bénéficier de conditions particulières d'affiliation aux centrales syndicales.*

La demande de travail domestique s'est accrue dans toutes les régions du monde au cours des deux dernières décennies, en raison de l'entrée en masse des femmes dans la vie active, le vieillissement des sociétés, l'intensification du travail et l'inadéquation des mesures visant à faciliter la réconciliation entre vie de famille et professionnelle. Aujourd'hui, les travailleurs domestiques constituent une grande proportion de la main d'œuvre des pays en voie de développement et leur nombre est en constante augmentation dans les pays industrialisés.

Le travail domestique est presque invisible. Il est également dévalué et faiblement régulé. De nombreux travailleurs domestiques sont surmenés, sous-payés et ne bénéficient pas de protection. Les cas de maltraitance et d'abus, en particulier de travailleurs domestiques migrants logeant chez leurs employeurs sont fréquents. Dans un grand nombre de pays, le travail domestique est assuré par des enfants, dont de nombreuses filles non scolarisées et particulièrement vulnérables aux abus physiques et sexuels de la part de leurs employeurs.

Le travail domestique se réfère au travail traditionnellement réalisé, lorsqu'il n'est pas rémunéré, par les femmes au sein du ménage, et souffre par conséquent d'un statut dévalué, informel et non-déclaré. La relation d'emploi domestique n'est pas abordée de façon spécifique dans de nombreuses dispositions législatives, rendant ainsi les travailleurs domestiques vulnérables au traitement inégal, inéquitable et souvent abusif.

Les travailleurs domestiques jouent un rôle essentiel dans le bien-être et la structure économique de la société. Malgré tout, ils endurent certains des pires abus subis par les travailleurs dans le monde.

---

<sup>37</sup> CSI, Rapport de l'OIT IV(1), UITA/Travailleurs domestiques, WIEGO

L'amélioration des conditions des travailleurs domestiques est une préoccupation de l'OIT depuis 1948, année où l'OIT a adopté une résolution relative aux conditions d'emploi des travailleurs domestiques. L'agenda pour un travail décent est un nouveau moyen prometteur de garantir la visibilité et le respect des travailleurs domestiques. L'établissement de normes relatives au travail décent en faveur des travailleurs domestiques obligera l'OIT à aller au-delà de l'identification des cas de non-conformité et à fournir des orientations spécifiques et pratiques sur la façon de réguler, de façon efficace, une catégorie de travailleurs qui a particulièrement besoin d'être soutenue, à travers la mise en place de normes internationales et spécifiques de travail, promouvant le travail décent en faveur des travailleurs domestiques, y compris la protection sociale.

Le travail domestique suscite trois préoccupations: « l'invisibilité » du travail domestique, l'inadéquation entre le droit et la réalité et l'organisation des travailleurs domestiques.

Les statistiques officielles, présentées par genre, peuvent contribuer à établir le nombre de travailleurs domestiques. Toutefois, ces statistiques ne présentent qu'un intérêt limité en raison de l'existence de nombreux travailleurs non déclarés. Les syndicats peuvent jouer un rôle dans l'estimation du nombre de travailleurs domestiques en utilisant leurs propres sources d'informations locales et en organisant les travailleurs – et cela pourrait constituer une bonne façon de commencer les actions de campagne sur la Convention de l'OIT au niveau national et de contacter les travailleurs domestiques.

L'inclusion des travailleurs domestiques dans les lois relatives aux conditions d'emploi de base, y compris la formalisation du contrat de travail, la rémunération, les heures de travail et la relation entre travailleurs domestiques et employeurs est un objectif majeur des syndicats. Les travailleurs domestiques ont également été historiquement exclus d'un ensemble de mécanismes de protection et d'assurance sociales. Le défi est d'identifier les mécanismes assurant aux travailleurs domestiques la sécurité au travail et la protection en matière de santé et d'aborder la question de la grossesse et du congé maternité. Il existe des liens évidents entre travail domestique migrant, travail forcé, esclavage et conditions proches de l'esclavage. Une nouvelle convention relative au travail décent pour les travailleurs domestiques établirait des principes et des droits et fournirait des orientations en ce qui concerne la régulation du travail domestique. Les Fédérations syndicales internationales plaident par ailleurs en faveur d'un programme d'action bien ciblé et doté des ressources financières adéquates afin de promouvoir la coopération technique en faveur de la régulation spécifique du travail domestique.

### ***3.1. Les travailleurs domestiques ont besoin d'un syndicat***

La réalisation du travail décent en faveur des travailleurs domestiques dépend toutefois, en dernier ressort, de leur capacité à s'organiser et à mener des actions collectives. Malgré les nombreux obstacles, dont les restrictions juridiques et leur isolation au sein des ménages privés, les travailleurs domestiques du monde entier ont essayé de prendre le contrôle de leurs vies professionnelles en s'organisant.

Bien que tous les travailleurs domestiques, souvent isolés et vulnérables face aux abus de leurs employeurs, aient besoin de l'aide et de la protection d'un syndicat, personne n'en a davantage besoin que les travailleurs domestiques migrants et les nombreuses filles envoyées dans les zones urbaines pour y travailler comme domestiques. Au Pérou, les travailleurs domestiques ont créé une puissante alliance qui a permis aux travailleurs domestiques d'obtenir des droits nouveaux et

étendus. Ils mettent actuellement en place un syndicat de travailleurs domestiques et renforcent leur capacité en matière de leadership avec le soutien de FNV Mondiaal – un exemple de solidarité syndicale à l'échelle internationale. Le Pérou compte 500.000 travailleurs domestiques, dont 200.000 adolescents ou enfants sur une population totale de 28 millions d'habitants. En 2003, la même année qu'en Bolivie, le gouvernement péruvien a adopté une nouvelle législation en faveur des travailleurs domestiques/à domicile, la Loi sur le travail domestique n° 27986. Cette loi reconnaît leur travail et leur garantit des droits en matière d'emploi.

### **Syndicalisation des travailleurs domestiques au Pérou : histoire d'un succès**

Marcolina de los Milagros Infante Ramirez, IPROFOTH, décrit la façon dont les travailleurs domestiques péruviens ont modifié la loi :

“La Loi sur le travail domestique adoptée en 2003 a exigé de nombreuses années de lutte, de nombreuses manifestations, des déplacements dans tout le pays afin d'obtenir une certaine visibilité et le soutien pour cette action... A l'époque, un très grand nombre de femmes qui voulaient faire valoir leurs droits étaient licenciées par leurs employeurs.

Nous nous sommes organisées en réseau d'organisations de travailleurs domestiques dans dix régions. Nous avons rendu visite aux établissements organisant des cours du soir susceptibles d'accueillir des travailleurs domestiques, publié des articles afin de sensibiliser l'opinion et fait pression sur le Ministère de la Femme et le Ministère des Affaires sociales afin d'obtenir leur soutien. Ils nous ont répondu qu'ils ne pouvaient pas nous aider financièrement mais ont mis à notre disposition des ressources, telles que des salles pour organiser nos conférences. Nous avons fini par obtenir l'adoption de la nouvelle loi et sommes très fiers de notre succès. Cette loi stipule que les travailleurs domestiques ont droit à un contrat avec leurs employeurs; ce contrat n'est pas obligatoirement écrit et peut être verbal. Le contrat doit inclure :

- **le montant du salaire; l'alimentation et l'hébergement ne peuvent être considérés comme une partie du salaire ;**
- **la preuve du paiement / travail réalisé de façon à ce que le travailleur domestique ait une preuve d'emploi**
- **une durée maximale de travail de 8 heures par jour;**
- **une journée de repos de 24 heures le dimanche et les jours fériés; le paiement des heures supplémentaires**
- **15 jours de congés par an rémunérés au moins à hauteur de 50%.**
- **une prime pour Noël et le Jour de l'Indépendance le 28 juillet.**

Le gouvernement a établi un salaire minimum, reconnaît le droit des travailleurs domestiques à s'inscrire à la sécurité sociale, à adhérer à un régime de retraite et à la formation. Nous commençons aujourd'hui à travailler avec les agences de placement de façon à ce qu'elles connaissent les droits qu'elles devraient respecter.

Nous commençons juste à créer un syndicat de travailleurs domestiques/à domicile. La nuit, nous nous rendons aux domiciles où les travailleurs domestiques sont employés et nous les invitons à adhérer au syndicat ; ou nous partons à leur rencontre tôt le matin lorsqu'ils partent acheter du pain. Le syndicat est très récent et n'a été enregistré officiellement qu'en octobre 2006. Au début, le Ministère nous a dit : « pourquoi voulez-vous un syndicat alors que vous n'êtes pas organisés sur le lieu de travail ? Nous avons dû faire preuve de volonté et continuer à faire pression sur eux.

Source : CSI - entretien avec Marcolina de los Milagros Infante Ramirez

Les syndicats des pays d'origine et de destination peuvent jouer un rôle actif et coordonné auprès des autorités de migration et des agences de placement pour que celles-ci mettent un terme aux pires formes d'exploitation. Les agences de placement doivent être soumises à un contrôle bien plus strict car certaines d'entre elles tirent d'importants bénéfices de contrats peu scrupuleux. La coopération transfrontalière entre syndicats est importante afin de veiller à ce que le plus grand nombre possible de travailleurs migrants soient informés de leurs droits et disposent des coordonnées des syndicats concernés dans le pays de destination.

### **Les travailleurs domestiques créent un réseau international et font campagne en faveur de l'adoption d'une Convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur le travail domestique**

L'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie - restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) a créé un réseau afin de promouvoir les droits des travailleurs domestiques. Ce réseau ouvert regroupe les syndicats des travailleurs domestiques et autres organisations constituées de travailleurs domestiques, ainsi que des organisations qui soutiennent les initiatives visant à améliorer la situation des travailleurs domestiques. Un comité directeur représenté par une majorité d'organisations constituées de travailleurs domestiques a été mis en place, un site Web a également été créé : <http://fr.domesticworkerrights.org/>

L'UITA collabore avec la Confédération syndicale internationale (CSI), les Fédérations syndicales internationales, telles que l'Internationale des services publics (ISP), les centrales syndicales nationales, comme le syndicat hollandais FNV dans le cadre de la campagne pour la Convention de l'OIT sur le travail domestique qui doit être approuvée lors de la Conférence internationale du travail (CIT) dans le but d'adopter un instrument de l'OIT (convention et/ou recommandation) en 2011.

Il importe en premier lieu de s'assurer que les centrales syndicales nationales du plus grand nombre possible de pays soutiennent le principe d'une convention sur le travail domestique et, en collaboration avec les organisations de travailleurs domestiques et d'autres alliés, fassent entendre leurs voix au sein de l'OIT.

Il n'existe aucune définition universellement reconnue du terme "travail domestique", ni même aucun accord général sur le terme à employer pour décrire ce travail. La formulation d'une définition pour la norme internationale sera une question importante de la CIT de 2010.

### **3.2. Les Fédérations syndicales internationales appellent à la solidarité syndicale pour 2010**

La CSI, conjointement avec les Fédérations syndicales internationales et le Groupe de travailleurs du Conseil d'administration de l'OIT, a appelé ses organisations affiliées à demander aux gouvernements des pays représentés au sein de l'organe directeur de l'OIT de soutenir la proposition d'établir une convention internationale visant de manière spécifique à protéger les travailleurs domestiques.

Une excellente occasion se présente aux syndicats, pendant la période précédant l'adoption de la Convention sur les travailleurs domestiques en 2011, de consolider ou d'établir de nouvelles relations avec les organisations de la société civile dans le cadre de campagnes à grande échelle, et

de syndicaliser les travailleurs domestiques afin qu'ils fassent campagne en faveur d'une nouvelle Convention de l'OIT.

### **3.3. Syndicalisation des travailleurs domestiques – études de cas sur les bonnes pratiques**

- **Syndicalisation des travailleurs en Afrique du Sud**

Le South African Domestic Service and Allied Workers' Union, SADSAWU compte actuellement 25.000 membres, dont une majorité de femmes, qui lui versent 120 rands (12€) de cotisations. Il n'a pas été facile d'atteindre ce nombre de membres, parce que les femmes ont peur d'adhérer à un syndicat. Le Président de SADSAWU déclare « Nous devons passer beaucoup de temps à leur expliquer combien leur adhésion est importante et à leur rappeler, par exemple, les pratiques malhonnêtes qu'il est possible de voir chaque jour en Afrique-du-Sud. Les travailleurs qui n'ont jamais assisté à une réunion syndicale n'ont aucune idée de comment se défendre, ils ignorent leurs droits mais réalisent vite l'utilité d'adhérer à un syndicat. En cas de licenciement par exemple, ces travailleurs quitteraient simplement leur emploi, car ils ne savent pas que leurs employeurs doivent leur verser une indemnité et n'ont pas le droit de les renvoyer du jour au lendemain. Ceci est particulièrement le cas depuis le changement de législation pour lequel nous nous sommes battus : les travailleurs domestiques ont désormais le droit de rester chez leurs employeurs pendant une durée d'un mois, le temps de trouver un nouvel emploi ». SADSAWU organise également des formations afin d'aider les travailleurs à se défendre dans les négociations relatives aux heures supplémentaires, aux salaires... Des formations sur le leadership et le VIH/sida sont également proposées.

- **Une travailleuse domestique devient secrétaire générale d'un syndicat, puis ministre de la Justice en Bolivie**

Casimira Rodriguez Romero, fille unique de parents pauvres, a commencé à travailler comme domestique à l'âge de 13 ans. Son expérience l'a aidée à devenir secrétaire générale de la Latin American and Caribbean Federation of Domestic Workers (CONLACTRAHO) en 2001, à l'âge de 39 ans. En 2006, elle fut nommée Ministre de la Justice et des Droits de l'Homme de son pays puis lança une législation visant à réguler le travail domestique qui fut adoptée par le Congrès bolivien.

- **Les Fédérations syndicales internationales soutiennent une large coalition de femmes<sup>38</sup>**

En novembre 2006, les représentants des organisations et réseaux des travailleurs domestiques du monde entier rencontrèrent des syndicats, groupes de soutien et chercheur à l'occasion d'une conférence à Amsterdam qui fut la première réunion mondiale consacrée à l'examen de la situation des travailleurs domestiques/à domicile et au développement d'une action internationale afin de lutter pour les droits des travailleurs domestiques, en tant que travailleurs et personnes.

---

<sup>38</sup> *Decent work for domestic workers, Labour Education 2007/3-4, No. 148-149 – Bureau des activités pour les travailleurs*

## 4. TRAVAIL DECENT, VIE DECENTE POUR LES JEUNES FEMMES

---

**«Nous sommes votre avenir : nous sommes les responsables de demain. C'est pourquoi nous devons être vos partenaires aujourd'hui. Donnez-nous la parole.»**

*Responsable de la délégation des jeunes membres lors du Congrès de la CSI en 2006*

Une personne sur cinq dans le monde a entre 15 et 24 ans. Les jeunes sont l'avenir du mouvement syndical et du monde de manière générale. Ils sont pourtant le plus touchés par le chômage et l'emploi précaire, l'éducation et la formation insuffisantes, l'exploitation et la discrimination au travail. Les jeunes sont presque trois fois plus susceptibles d'être au chômage et représentent 40% du nombre total des sans emplois dans le monde alors qu'ils ne constituent que 25% de la population active. Les jeunes connaissent souvent peu leurs droits et les questions relatives à la santé et sécurité et ne bénéficient pas de la formation spécifique ou de l'ancienneté permettant aux travailleurs plus âgés d'être moins affectés par l'impact des changements économiques. Les jeunes représentent une grande partie des travailleurs migrants qui quittent leurs pays à la recherche d'un avenir meilleur.

### **Les jeunes ont besoin des syndicats et les syndicats ont besoin de jeunes membres**

« Les jeunes travailleurs sont unis dans leur lutte en faveur des emplois décents, de l'éducation de qualité, de leur refus du travail des enfants et de l'emploi d'enfants soldats, et approuvent la paix, la justice et l'harmonie. Nous appelons tous les responsables syndicaux à soutenir et encourager la participation et la représentation des jeunes syndicalistes dans les structures et les activités de la CSI à tous les niveaux, du niveau international au niveau local » *Yemisi Ilesanmi (NLC-Nigéria), responsable des jeunes délégués lors du premier Congrès de la CSI en 2006*

Les jeunes travailleuses sont discriminées et souvent exploitées par leurs employeurs, responsables, collègues et parents masculins. Les jeunes femmes employées dans les ZFE, qui représentent la principale catégorie de travailleurs, sont durement affectées par l'impact de la récession de l'économie mondiale, sur les secteurs mêmes où elles travaillent, tels que l'industrie du vêtement et du textile, le secteur des services et le commerce de détail. Dans les pays, comme les Pays-Bas, les migrants, en particulier des pays arabes ou de la Turquie, sont les principales victimes du chômage des jeunes. Le taux de chômage global des jeunes est de 10,6% mais atteint 40 à 45% pour les jeunes originaires de pays non-industrialisés. Le taux élevé du chômage des jeunes est une priorité pour la Section Jeunes de FNV (FNV-Jong).

Toutefois, les besoins des jeunes travailleuses dépassent largement le cadre du lieu de travail. La santé, le bonheur et la sécurité économique futurs d'un grand nombre de jeunes femmes sont déterminés par les droits et leurs connaissances leur permettant de contrôler leur propre sexualité et fertilité, d'être à l'abri de la violence et du harcèlement, de bénéficier du droit à la propriété et à l'héritage, d'accéder à l'eau et d'accoucher sans risques. Le défi pour les syndicats, est d'inclure ces droits sociaux fondamentaux, qui sont essentiels pour les jeunes femmes du monde entier, dans leurs programmes politiques et de négociations.

**La CSI s'engage à aider les jeunes travailleurs à construire leur avenir en:**

- Garantissant l'accès universel à une éducation et une formation de qualité.
- Améliorant la transition entre l'école et le travail, en ciblant les jeunes dans les écoles et au cours de leurs premières expériences professionnelles afin de réduire leur période de chômage potentielle et de renforcer leur participation aux actions des syndicats.
- Promouvant la syndicalisation et la représentation des jeunes dans les syndicats, de façon à ce que leurs opinions soient prises en compte à tous les niveaux au sein des syndicats et à ce que leurs droits soient protégés sur les lieux de travail.
- Garantissant de nouveaux droits pour les jeunes femmes, en particulier dans le domaine de la protection décente de la maternité, l'accueil des enfants et les soins de santé sexuelle et reproductive et en mettant un terme à la violence à l'égard des femmes.

**4.1. Donner la parole aux jeunes femmes – sur les lieux de travail et au sein des syndicats**

Les syndicats doivent, afin de répondre aux besoins des jeunes travailleurs, savoir qui sont leurs jeunes membres potentiels et les secteurs dans lesquels ils travaillent ainsi que leur genre. Ces éléments aideront les syndicats à identifier les informations dont les jeunes travailleurs ont besoin et la façon dont ils pourront atteindre les étudiants qui entreront dans le marché du travail après l'école ou l'université. Toutefois, la stratégie la plus importante des syndicats consiste à syndicaliser les travailleurs, en impliquant les jeunes dans les activités des syndicats – leur créativité et leur énergie sont les plus grands atouts pour attirer de nouveaux membres. Les jeunes femmes ont des préoccupations très particulières que les syndicats doivent prendre en compte dans leurs programmes – les questions sur lesquelles les jeunes femmes souhaiteraient obtenir des informations, telles que la santé sexuelle ou la façon de s'exprimer avec assurance, ne sont pas être pas des questions prioritaires pour les responsables des syndicats masculins et plus âgés ! Les jeunes membres de l'ISP suggèrent les mesures suivantes afin d'atteindre les jeunes travailleurs :

- Recenser le nombre de jeunes membres participant à l'action du syndicat. Evaluer le nombre de jeunes qui occupent des postes de décisions et le nombre de femmes. Comparer la situation des jeunes femmes membres du syndicat au profil général des jeunes femmes en matière d'emploi;
- Adapter les campagnes de recrutement afin d'attirer les jeunes travailleurs à travers les campagnes d'information sur les droits au travail dans les écoles et les universités et le ciblage des lieux fréquentés par les jeunes, tels que les festivals, les agences de placement et les centres de jeunes;
- Publier des brochures et des informations à l'intention des jeunes membres afin de les accueillir dans le syndicat;
- S'assurer que les jeunes travailleurs disposent d'informations sur leurs droits au travail, y compris sur Internet et à travers les TIC;

- Faire campagne sur les questions que les jeunes considèrent importantes – par exemple l’environnement, les droits de l’homme, la justice économique et sociale, la santé ;
- Les jeunes travailleurs doivent être en mesure d’organiser leurs propres activités et campagnes;
- Les jeunes organisateurs attireront davantage de jeunes travailleurs vers le syndicat – former les jeunes militants dans le domaine de la syndicalisation.

#### 4.2. Faire campagne sur les préoccupations des jeunes femmes

- **Faire entendre la voix des femmes - syndicalisation des jeunes femmes et renforcement des capacités**

Les jeunes femmes, y compris le nombre croissant de celles qui sortent de l’université sans emploi ainsi que celles qui sont exploitées, ont plus que jamais besoin d’emplois décent. Le revenu des femmes a un impact significatif sur l’espérance de vie de leurs enfants et de leurs futurs niveaux d’éducation. Compte tenu des dégâts causés par la pandémie du VIH/sida, les jeunes femmes doivent à la fois se protéger contre la maladie et prendre soin des enfants de parents décédés.

**« Le chômage ravage mon continent. Il empêche des millions de jeunes de s’échapper de la pauvreté. Ceux qui travaillent n’ont pas d’emplois décents. Le VIH/sida tue également nos jeunes ».**

*Daisy Walaza (NACTU-Afrique-du-Sud)*

La majorité des travailleurs employés dans les ZFE sont des jeunes femmes – elles ne peuvent faire entendre leurs voix qu’en adhérant à un syndicat. Souvent, les jeunes femmes perdent leurs emplois lorsqu’elles fondent une famille ou ne peuvent garder leurs emplois que si elles peuvent faire garder leurs enfants – mais sont le plus souvent licenciées dès qu’elles tombent enceinte. Le harcèlement sexuel et la violence à l’égard des jeunes femmes sont également fréquents dans les ZFE – il n’est pas rare que les cadres demandent des ‘faveurs sexuelles’ lorsque les femmes posent leur candidatures à un poste.

En Tanzanie, les femmes représentent 80% des travailleurs employés dans les ZFE et la plupart d’entre elles ont entre 15 et 24 ans. Les droits et la protection sociale des travailleurs sont, dans la plupart des cas, totalement inexistant. Le harcèlement sexuel y est également un grand problème. La rémunération des travailleurs est inférieure aux salaires minimums. Au cours d’un atelier organisé par TUCTA, les femmes ont appelé les syndicats à intervenir avec force afin d’éduquer et de responsabiliser les femmes employées dans les ZFE afin de leur permettre de faire valoir leurs droits. *Source : Atelier de TUCTA Tanzanie 2006.*

La syndicalisation des jeunes travailleuses est également importante dans les économies développées, où de nombreux ‘nouveaux’ emplois se trouvent dans des secteurs fortement féminisés, tels que les services ou le commerce de détail. La viabilité des syndicats dépend de leur capacité à inverser la forte diminution de l’adhésion des jeunes aux syndicats et à attirer les femmes dans les syndicats. Dans nombre de pays, les syndicats mettent en œuvre des programmes ingénieux visant à recruter et à syndicaliser les jeunes travailleurs.

CLC Canada a fait de la syndicalisation des jeunes une priorité. Outre les groupes de travail, les comités de jeunes et les représentants des jeunes, les affiliés de CLC ont mené plusieurs initiatives à l'intention des jeunes.

Le Canadian Auto Workers Union (CAW) a encouragé la création de comités locaux de jeunes et utilisé les publicités pour la syndicalisation des jeunes travailleurs, les fiches d'informations 'comment...' ciblant les jeunes et un bulletin national des jeunes afin de se rapprocher d'eux.

La stratégie du United Food and Commercial Workers Union (UFCW) est « d'être présent dans les lieux fréquentés par les jeunes ». Le syndicat organise des manifestations qui correspondent aux jeunes et à leur culture, tels que des concerts de hip-hop, des soirées pizza ou des tournois de basketball. L'UFCW organise également une formation dans le cadre du curriculum appelée « Why unions ? » et fait participer les jeunes dans ses campagnes.

Donner la parole aux femmes sur le lieu de travail implique qu'elles aient la parole au sein du syndicat. De nombreux syndicats disposent de structures de jeunes, dont l'objectif est de fournir aux jeunes travailleurs leurs propres 'espaces' et certaines centrales syndicales nationales remettent des prix particuliers qui récompensent le travail des jeunes syndicalistes. Les jeunes femmes commencent aujourd'hui à occuper des postes de décisions au sein des syndicats, même si cette tendance doit être fortement encouragée afin de se poursuivre à long terme.

Karima Boudrouaz (Algérie - UGTA) est la première femme à avoir été élue au poste de secrétaire dans sa région et participe à la campagne syndicale de recrutement des femmes en Algérie. Guidée par le principe selon lequel « les actes en disent plus que les mots », Karima, 29 ans, souhaite désormais lutter pour donner aux jeunes un rôle plus important dans le mouvement syndical.

- **Protection de la grossesse et de la maternité (référence croisée page 37)**

Trop de jeunes femmes dans le monde ne bénéficient pas de la protection de la maternité et subissent de nombreuses formes de discrimination, comme la réalisation de tests de maternité lors du recrutement, le licenciement des femmes enceintes et la réduction ou la suppression totale des revenus dont dépend la survie de nombreuses familles. Par ailleurs, les jeunes femmes enceintes et leurs enfants sont exposés à de nombreux problèmes de santé, au prix de leurs avenir et dans de nombreux cas, de leurs vies.

La CSI considère la protection de la maternité comme un droit que les syndicats doivent promouvoir. C'est pourquoi elle fait campagne, depuis le 8 mars 2007, en faveur de la ratification et la mise en œuvre de la Convention no 183 de l'OIT et la Recommandation no 191 relative à la protection de la maternité. La protection de la maternité est un élément essentiel d'une vie décente et d'un travail décent, et fait par conséquent partie intégrante de la Campagne mondiale « Travail décent, Vie décente pour les femmes ».

[www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org) (cliquer sur 'égalité' et 'femmes') ou [www.wddw.org](http://www.wddw.org)

- **Mariage d'enfants**

Au cours des dix prochaines années, plus de 100 millions de filles vivant dans les pays en voie de développement se marieront avant leur 18<sup>e</sup> anniversaire – la plupart d'entre elles épouseront des hommes plus âgés et souvent contre leur gré. Aujourd'hui, la majorité des filles sexuellement actives âgées de 15 à 19 ans sont mariées dans les pays en voie de développement. Il est peut-être ironique que la prévalence du VIH chez ces filles est beaucoup plus élevée que chez les filles sexuellement actives et non mariées. Les filles mariées risquent également davantage de mourir des suites de l'accouchement<sup>39</sup>.

Les syndicats peuvent sensibiliser le public sur les risques liés aux mariages d'adolescents et encourager les familles à essayer de repousser le mariage le plus tard possible. En Ouganda, une campagne de publicité très médiatisée, utilisant entre autres de gigantesques panneaux publicitaires, met en garde les jeunes femmes contre les dangers de se faire entretenir par des hommes plus âgés et met les hommes et les parents face à la réalité des relations sexuelles intergénérationnelles. Les syndicats peuvent jouer un rôle important en matière d'éducation de leurs membres masculins sur l'impact négatif du mariage des enfants.

- **Collaborer avec les programmes d'autonomisation des femmes**

De nombreux programmes d'autonomisation des femmes, souvent soutenus par les bailleurs internationaux, ont été mis en œuvre dans le cadre du troisième OMD relatif à l'autonomisation des femmes. Bien trop souvent, ces projets ne contiennent aucune information sur le monde du travail et le rôle des syndicats. Ces projets ne bénéficient pas des connaissances approfondies que peuvent apporter les syndicats par exemple, en ce qui concerne les droits au travail, le règlement de problèmes sur les lieux de travail, ni des opportunités de partenariat avec les programmes d'éducation sanitaire sur le lieu de travail. Les syndicats ont la possibilité d'expliquer leur rôle à travers leur participation aux projets de la société civile ciblant les jeunes femmes – comme par exemple la formation des jeunes dans le domaine des droits en matière de sexualité et de reproduction; l'accompagnement et l'autonomisation des jeunes femmes, les campagnes de prévention du VIH/sida ou de la violence à l'égard des femmes.

- **Utiliser les nouvelles technologies**

Les jeunes travailleurs sont susceptibles de maîtriser les nouvelles technologies. Il est possible de les attirer vers les syndicats à travers les campagnes sur Internet, les blogs ou les sites communautaires.

Au cours des deux dernières années, la CSI a mené plusieurs nouvelles initiatives dans le domaine des médias afin de se rapprocher des jeunes et de changer l'image traditionnelle des syndicats :

- La CSI a lancé des vidéos de courte durée sur la protection de la maternité et le travail des enfants sur YouTube afin de sensibiliser les jeunes travailleurs sur ces questions
- Un blog consacré aux jeunes <http://youth.ituc-csi.org> a été créé afin de permettre aux jeunes de s'exprimer sur les questions syndicales.

---

<sup>39</sup> Fonds des Nations Unies pour la population (UNFPA)

- La CSI est également présente sur les réseaux communautaires, tels que Facebook et Twitter qu'elle utilise pour ses campagnes sur différents thèmes et pour la promotion de ses activités sur Internet.
- La CSI encourage le partage de photos et de vidéos, a créé une chaîne sur YouTube <http://www.youtube.com/ituccsi> et ouvert un compte flickr <http://www.flickr.com/photos/ituc>, permettant aux jeunes syndicalistes de partager leurs vidéos et photos sur leurs activités et manifestations avec le reste du monde.

Le projet de la CSI Decisions for Life (décisions pour la vie : <http://dfl.wageindicator.org/home>) ciblant les jeunes travailleuses du secteur des services est un bon exemple de l'utilisation des technologies nouvelles et innovantes liées à Internet dans les campagnes locales de syndicalisation. Les sites Web permettent de faire des choix informés vis-à-vis du travail et de la famille car ils fournissent de multiples outils développés spécialement pour les jeunes travailleuses : sondages d'opinions, vérification des salaires, informations sur les droits des travailleurs et entretiens/articles liés à la famille et au travail. Ces outils devraient permettre d'atteindre un million de jeunes femmes dans les pays en voie de développement, ce qui exige une augmentation considérable de leur accès à Internet. Les campagnes locales de syndicalisation permettent, quant à elles, d'avoir des contacts directs et d'organiser des manifestations avec le groupe cible. Les campagnes visent de meilleures conditions de travail à travers les négociations collectives et une augmentation du nombre de femmes membres et de représentantes des syndicats.