



LE RÔLE CRUCIAL DES SYNDICATS DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME D'ACTION DE BEIJING BEIJING +25



ITUC CSI IGB

Confédération syndicale internationale

LE RÔLE CRUCIAL DES SYNDICATS DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME D'ACTION DE BEIJING

Il y a vingt-cinq ans, en septembre 1995, l'histoire se faisait à Beijing. À partir de l'expérience héritée des trois précédentes Conférences sur les femmes (Mexico, 1975 ; Copenhague, 1980 ; Nairobi, 1985) et soutenues par la mobilisation de 30 000 militantes lors d'un forum parallèle des ONG dans la ville voisine de Huairou, les 17 000 participantes de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes ont pris un engagement historique à faire progresser l'égalité, le développement et la paix pour les femmes dans le monde entier. Aujourd'hui encore, la [Déclaration et le Programme d'action de Beijing \(PAB\)](#) demeure le document sur les droits de la femme le plus ambitieux et visionnaire qui soit. Avec ses 12 domaines stratégiques et ses recommandations détaillées, il esquisse avec clarté la voie à suivre pour parvenir à la véritable égalité.

Des progrès ?

Il est à déplorer que la mise en œuvre ait été parsemée d'embûches. S'il est vrai que dans tous les domaines des progrès conséquents ont été constatés, aucun pays n'a pleinement réussi à faire de la vision radicale de justice économique et sociale féministe consacrée par le PAB une réalité. En outre, de nouveaux défis apparaissent aujourd'hui. Alors que les travailleurs du monde entier se voient minés par des années de salaires insuffisants, des inégalités toujours croissantes et la triple menace mal gérée du changement climatique, numérique et démographique, la droite populiste a contaminé la politique et le discours public, tel de l'arsenic dans un aquifère. Avec pour résultat le recul, rapide comme l'éclair, de domaines fondamentaux des droits humains en général et des droits des femmes en particulier, recul qui va de pair avec une destruction systématique des droits des travailleurs.

Les attaques contre les droits syndicaux sont des attaques contre les droits des femmes

Partout dans le monde les syndicats sont la cible d'attaques, qu'il s'agisse de la criminalisation croissante du droit de grève ou de l'érosion de la négociation collective, ou encore de la révocation de l'enregistrement de syndicats. Les entreprises prennent des décisions irresponsables et court-termistes visant à gonfler les marges bénéficiaires en rétrécissant l'enveloppe salariale et en abaissant les protections de la main-d'œuvre. Pire encore, nombre de gouvernements leur donnent carte



© RWDSU États-Unis

blanche pour ce faire. En 2019, l'[Indice CSI des droits dans le monde](#) a recensé des violations du droit de négociation collective dans 85 % des pays, et l'imposition de graves restrictions dans 116 pays. Dans les démocraties libérales (ainsi nommées ou prétendues), des lois ont été adoptées qui visent à réglementer et restreindre les activités syndicales, ce qui s'est traduit par l'interdiction des grèves et par le démantèlement de protections des travailleurs qui existaient pourtant de longue date. Dans certaines régions du monde où l'état de droit est plus précaire, les syndicalistes sont victimes de harcèlement, d'intimidation, de licenciement, de détention, et dans les cas les plus extrêmes, ils sont soumis à la violence physique et sexuelle ou à la torture, ou même assassinés. Le résultat de toutes ces attaques contre les syndicats est toujours le même : chute des salaires ; désintégration du travail décent ; diminution des protections du travail ; réduction de la protection sociale ; réaction contre la législation, les politiques et les mesures en faveur de l'égalité ; et creusement des inégalités – phénomènes qui frappent les femmes le plus durement.

La volonté d'étouffer la voix des femmes et leur activisme masque souvent le fait que les femmes ont été aux premières lignes de l'adoption des programmes syndicaux. À l'échelon mondial, plus de 80 millions de femmes font partie d'un syndicat, [orientant l'action syndicale](#)¹ afin de démanteler les barrières structurelles traditionnelles et persistantes, à l'intersection de la race, du genre, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre et de la classe. Les femmes syndicalistes se sont

13^e Conférence mondiale des femmes de la CSI, Dépliant – Assemblée sur la syndicalisation des femmes : <https://www.ituc-csi.org/depliant-assemblee-sur-la>



également chargées de plaider sur des fronts anciens et nouveaux, y compris en faveur de la justice économique et sociale pour les femmes, pour lutter contre la violence fondée sur le genre, en faveur du développement équitable et durable et d'une transition juste pour la justice climatique et la transformation industrielle.

Faire du PAB une réalité

Mettant en pratique les objectifs de transformation consacrés par le PAB, les syndicats ont passé les 25 dernières années à organiser la main-d'œuvre, à mener des campagnes et élaborer des politiques éducatives, de formation et de recyclage professionnels. Nous avons tenu des rassemblements, nous avons exigé des gouvernements qu'ils s'acquittent de leurs responsabilités au niveau national comme dans des instances multilatérales telles que les COP ou le G20, et nous avons fait face à nos propres structures syndicales afin d'en faire davantage pour créer l'espace nécessaire à une participation égale et équitable des femmes, en particulier au niveau décisionnel et de direction. Nous avons introduit dans le lieu de travail des politiques de santé et de sécurité qui tiennent compte du genre, reconnaissant que les hommes et les femmes peuvent affronter des risques différents au travail, notamment en raison de l'exposition à des produits chimiques ou à des équipements de protection individuelle inappropriés. Les femmes syndicalistes repoussent également les frontières de ce qui était historiquement considéré comme un sujet tabou, et négocié des politiques de santé et sécurité au travail qui tiennent compte de problématiques telles que la [menstruation](#)² et la [ménopause](#)³. Nous

avons changé le discours sur les soins à la personne comme étant un investissement dans les populations et dans des économies tournées vers le développement et durables. Nous avons ouvert la voie vers l'adoption de nouvelles législations, non seulement au niveau national comme par exemple avec la norme d'égalité salariale islandaise qui, pour la première fois au monde, rend illégal l'écart salarial sexospécifique, mais aussi au niveau international, comme prouvé par l'adoption historique l'année dernière de la Convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement. Et partout dans le monde, des syndicalistes négocient des politiques novatrices telles que l'accord de 2019 [ITF/Union internationale des transports publics](#) visant à promouvoir l'emploi des femmes dans le secteur des transports publics, où les femmes sont massivement sous-représentées.

Que l'on se situe au niveau local, national, sectoriel ou mondial, les syndicats se trouvent en première ligne de la lutte pour une société plus juste. Puisque nous dotons les travailleuses et les travailleurs d'une voix puissante et collective, nous avons un mandat unique en ce sens. Si les femmes qui travaillent n'avaient pas obtenu le droit d'adhérer à un syndicat ou d'en constituer, ou de négocier collectivement de meilleures conditions de travail, et si les syndicats ne s'étaient pas battus constamment pour la protection de la maternité, la protection des droits de la main-d'œuvre migrante ou encore pour la nécessité urgente de s'attaquer aux déficits d'emploi, les progrès que nous avons pu faire jusqu'à présent dans certains domaines de la déclaration de Beijing et de son programme d'action n'auraient tout simplement pas été possibles. De même, des syndicats forts ont un rôle important à jouer pour que les ODD soient atteints

² Rendre les femmes visibles dans la santé et la sécurité au travail, UITA : <http://www.iuf.org/w/sites/default/files/MakingwomenvisibleinOHSFrenchweb.pdf>

³ Supporting working women through the menopause: guidance for union representatives, TUC (Royaume-Uni) (Un soutien aux femmes qui travaillent lors de la ménopause : guide à l'intention de la représentation syndicale): https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/TUC_menopause_0.pdf

d'ici 2030 et pour faire en sorte que le travail à l'avenir ne ressemble pas à son [passé présyndical](#)⁴.

Dix ans pour relever le défi

En 2020, nous aurons plusieurs occasions cruciales de faire le point sur la mise en œuvre du PAB et ses résultats : lors de la [64^e réunion de la Commission de la condition de la femme](#) à New York en mars prochain, puis lors des [Forums génération égalité](#) organisés par ONU Femmes au Mexique en mai puis en France en juillet. Les recommandations émanant de ces réunions seront présentées aux gouvernements lors de l'Assemblée générale des Nations Unies en septembre. C'est là une occasion que nous devons absolument saisir. Il ne nous reste plus que dix ans pour concrétiser l'immense ambition des ODD, et selon une vision répandue, dix ans seulement pour diminuer les émissions mondiales de carbone afin qu'elles soient aussi proches de zéro que possible, si nous voulons avoir ne serait-ce qu'une chance d'empêcher la catastrophe climatique totale. Une participation équitable dans la société pour 50 % de la population mondiale, voilà qui est au cœur de cet avenir empreint de justice que nous nous efforçons de construire, comme en témoignent la [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail](#) ainsi que les appels de la CSI pour [un nouveau contrat social](#)⁵. C'est en agissant tous de concert – en tant que syndicats, société civile, citoyens et gouvernements – que nous pourrions continuer de brandir le témoin qui nous a été remis en 1995 et gagner la course. Dans le cas contraire, nous aurons sans doute laissé passer notre dernière chance.

*Les 12 objectifs stratégiques du programme d'action de Beijing sont les suivants :

- Les femmes et la pauvreté
- L'inégalité d'accès à l'éducation et à la formation
- Les femmes et la santé
- La violence à l'égard des femmes
- Les femmes et le conflit armé
- Les femmes et l'économie
- Les femmes aux instances de pouvoir et dans la prise de décisions
- Les mécanismes institutionnels
- Les droits fondamentaux de la femme
- Les femmes et les médias
- Les femmes et l'environnement
- La petite fille



© Global Unions

4 http://www.nationalarchives.gov.uk/pathways/citizenship/struggle_democracy/trade_unionism.htm

5 <https://www.equaltimes.org/l-echec-d-un-modele-pourquoi-le#.Xksqw25FwqQ>

LES FEMMES ET L'ÉCONOMIE

Alors que le monde a gagné en prospérité depuis la Déclaration de Beijing, jamais auparavant il n'a connu une telle inégalité extrême. D'après [un nouveau rapport d'Oxfam](#)⁶, les 2 153 milliardaires du monde se partagent à eux seuls plus de richesse que les 4,6 milliards de personnes qui constituent 60 % de la population mondiale. Ce sont les femmes qui sont affectées de manière disproportionnée par la pauvreté, et *a fortiori* les groupes les plus défavorisés parmi les femmes : celles du monde rural, de minorités racialisées, indigènes, ou religieuses, handicapées, réfugiées, migrantes, âgées et LGBTQIA+. Les syndicats sont des acteurs fondamentaux au sein de l'économie réelle, avec pour mission centrale de concrétiser la justice économique et sociale pour les travailleurs (et travailleuses), tout en syndiquant et négociant en vue d'améliorer les conditions pour toute la main d'œuvre. En leur qualité de *partenaire social* (aux côtés des employeurs), les syndicats apportent la démocratie dans le monde du travail, entreprennent un dialogue social avec les employeurs et les gouvernements, et contribuent à la réglementation du marché du travail ainsi que des clauses et conditions de travail. Sans les syndicats, sans dialogue social et négociation collective permettant de s'attacher à remédier aux inégalités économiques persistantes qui cantonnent les femmes en dehors des emplois décents et sécurisés, celles-ci resteront piégées dans un cycle de pauvreté. Depuis Beijing et même avant, les syndicats ont lutté pour aboutir au plein emploi et au travail décent pour tous, combler l'écart salarial sexospécifique qui répercute sur les pensions, démanteler la ségrégation professionnelle, veiller à l'accès des femmes à la protection sociale et à des services publics de qualité, protéger le droit à une éducation et formation publique de qualité et ne pas faire peser la responsabilité des soins à la personne non rémunérés uniquement sur les épaules des femmes et des petites filles.

La petite fille

L'une des causes premières de l'inégalité entre femmes et hommes se situe dans l'accès inégal à l'éducation. Environ [258 millions d'enfants et de jeunes non scolarisés](#)⁷, et deux tiers des enfants qui ne sont jamais allés à l'école sont des filles. Bien que des progrès aient été accomplis, depuis l'adoption du PAB, vers l'égalité dans l'éducation, il n'en reste pas moins que la pauvreté, les grossesses, le mariage précoce, la violence genrée, le fardeau du travail domestique non rémunéré qui repose sur les filles, ainsi que les migrations et le statut de réfugié continuent de poser des obstacles majeurs.

Remédier à la sous-valorisation des professions enseignantes, qui sont à prédominance féminine, est un des domaines d'action des syndicats. Au Danemark, le Børne- og UngdomsPædagogernes Landsforbund (BUPL) s'est rallié à d'autres syndicats en vue d'obtenir, par le biais de la négociation collective, des salaires sensiblement plus élevés pour les éducateurs de la petite enfance. L'éducation préscolaire est probablement, de tous les domaines de l'enseignement, celui où la ségrégation genrée est la plus présente, et de ce fait celui où les salaires sont les plus bas. Les éducateurs de la petite enfance qui n'avaient pas de diplôme de premier cycle étaient moins bien rémunérés que ceux ayant finalisé ce cycle avec succès, mais en joignant ses forces aux syndicats des autres secteurs, le BUPL est parvenu à garantir €2 millions supplémentaires d'enveloppe salariale pour ses membres et une plus grande reconnaissance de la profession d'éducateur de la petite enfance.



© ACTU Australie

L'économie des soins

En 2015, [2,1 milliards de personnes avaient besoin de soins](#)⁸, et d'ici 2030 ce nombre devrait atteindre les 2,3 milliards. Le travail de soins non rémunéré représente à l'heure actuelle neuf pour cent du PIB mondial, et les femmes consacrent de [deux à dix fois plus de temps au travail de soins non rémunéré](#)⁹ que les hommes, raisons pour lesquelles les syndicats et la société civile ont entrepris de [faire pression auprès des gouvernements afin qu'ils accroissent les investissements dans l'économie des soins](#)¹⁰ en vue de générer une croissance économique, de relever le défi posé par une population vieillissante et de contribuer à corriger l'exclusion des femmes du marché de l'emploi. En Uruguay, cela a abouti à la création d'un [Système national pour les soins](#)¹¹ qui a diminué le travail non rémunéré dans le secteur des soins suite à une expansion massive des services pu-

6 Celles qui comptent : reconnaître la contribution considérable des femmes à l'économie pour combattre les inégalités : <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620928/bp-time-to-care-inequality-200120-fr.pdf>

7 <http://uis.unesco.org/fr/topic/enfants-et-jeunes-non-scolarises>

8 Prendre soin d'autrui : un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent, OIT : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf (en anglais uniquement)

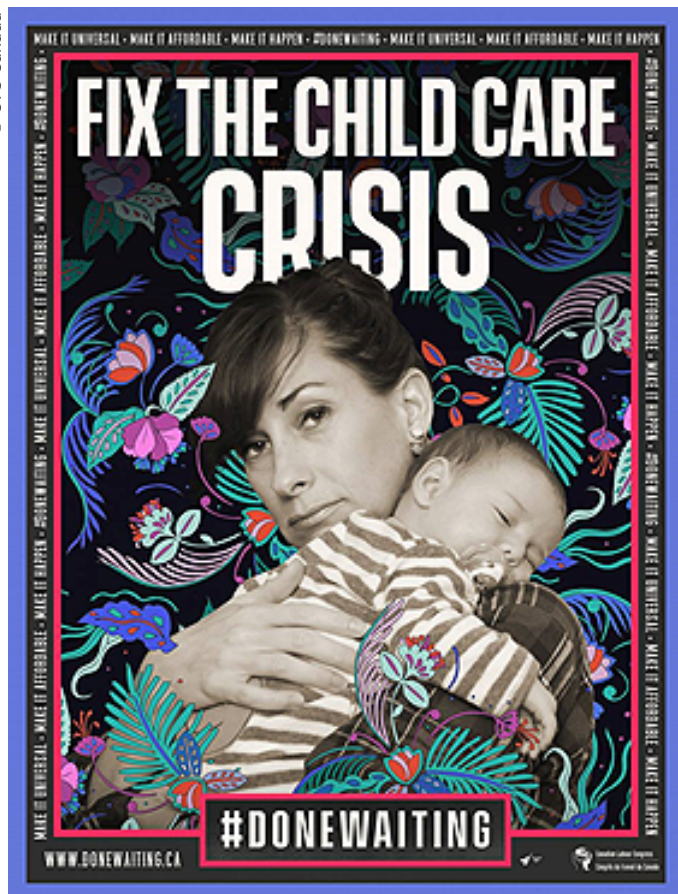
9 *Unpaid care work: the missing link in the analysis of gender pay gaps in labour outcomes*, OCDE : https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf (en anglais uniquement)

10 Investir dans l'économie des soins : une analyse par sexe d'une stimulation de l'emploi dans sept pays de l'OCDE, et Investir dans l'économie des soins : simulation des effets sur l'emploi par sexe dans des pays de l'hémisphère sud, CSI : <https://www.ituc-csi.org/investir-dans-l-economie-des-soins>

11 <https://www.2030spotlight.org/en/book/1730/chapter/box-national-care-system-uruguay>

blics d'accueil de la petite enfance et du développement de centre d'accueil de jour et de centres d'accueil de longue durée pour personnes âgées ainsi que pour personnes hautement dépendantes. La professionnalisation du travail rémunéré dans le secteur des soins, l'accent étant mis sur la formation et la certification, a été au cœur du système novateur des soins à la personne en Uruguay. Tout comme le dialogue, par le biais du Comité consultatif pour les soins au sein duquel syndicats, société civile, prestataires du secteur des soins et universitaires se retrouvent régulièrement afin de pouvoir influencer les politiques en cours d'élaboration.

© CTC Canada



Ailleurs, cependant, les coupes incessantes aux services publics – résultant à la fois des programmes d'ajustement structurel et des mesures d'austérité en cours – ont un effet disproportionné sur les femmes, d'abord en tant qu'utilisatrices finales des services publics (notamment pour ce qui a trait aux services d'accueil de la petite enfance et des personnes âgées ainsi qu'aux soins de santé) mais aussi parce que les services publics sont un des rares secteurs où les femmes trouvent des emplois sûrs et bien rémunérés. Le travail dans le secteur des soins est au cœur de l'avenir des emplois décents, à bas carbone ; mais si l'on ne corrige pas les déficits constatés à l'heure actuelle, le monde sera confronté à une crise de grande ampleur.

Les effectifs du secteur des soins, dont la majorité sont des femmes, provenant de manière dispropor-

tionnée de groupes marginalisés, vivent souvent avec des bas salaires et de piètres conditions de travail, ainsi qu'avec la violence et le harcèlement au travail. En 2019, le mouvement syndical international a tenu une journée d'action mondiale en faveur des investissements dans l'économie des soins (le 7 octobre, qui est la [Journée mondiale pour le travail décent](#)). Depuis 2017, l'ISP a intégré dans son travail [une priorité centrée sur la sensibilité aux questions d'égalité entre les sexes dans les services publics](#), mettant en exergue le rôle que peuvent jouer les services publics pour concrétiser cette justice respectueuse de l'égalité entre les sexes et du développement durable¹². Par ailleurs, [UNICARE](#) (syndicat mondial du secteur des soins privés) et E tū, le principal syndicat néozélandais du secteur privé, ont obtenu récemment que soit mis un terme aux contrats à zéro heures, ainsi qu'une revalorisation salariale de 20 % pour combler l'écart sexospécifique pour des milliers de personnes travaillant dans le secteur des soins domestiques à la personne.



En ce qui concerne les modalités de temps de travail assouplies et soucieuses de la vie de famille pour les parents qui travaillent, les [pays nordiques battent tous les records](#)¹³. Avec leurs syndicats puissants et leurs états-providence bien financés, en Suède, au Danemark, en Norvège, en Islande et en Finlande les femmes jouissent des clauses les plus avancées en matière de protection de la maternité de toute l'OCDE, et il n'est donc pas surprenant que ces pays comptent également les taux les plus élevés de participation féminine au marché du travail. Dans les pays en développement, les travailleuses de l'économie informelle agissent avec les syndicats en vue d'aboutir à [leur propres solutions](#)¹⁴ en l'absence de systèmes de garderies financées par l'État. En Inde par exemple, dans l'État du Gujarat, la SEWA gère 66 garderies en coopérative à l'intention de ses membres, lesquelles paient 150 roupies (environ 2,20 USD) par mois pour un accueil à temps plein. Entretemps, au Ghana, la Ghana Association of Traders (GATA), affiliée au GTUC, gère une garderie à l'intérieur du marché Maloma à Accra, qui accueille les enfants des marchandes et vendeuses ambulantes pendant que celles-ci travaillent, tout en leur dispensant une éduca-

¹² *Advancing women's human rights through gender responsive, quality public services*, PSI (Faire progresser les droits fondamentaux des femmes par le biais de services publics de qualité et sensibles aux questions d'égalité entre les sexes, ISP) http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/web_2018_-_uncsw63_graps_working_paper.pdf

¹³ <https://www.norden.org/en/nordic-gender-effect-work/>

¹⁴ Les femmes travailleuses de l'économie informelle se mobilisent pour la garde d'enfants, WIEGO : <https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Mous-sie%25CC%2581-Mobilizing-for-Child-Care-French.pdf>

tion de base et en leur proposant des repas équilibrés. Les organisations de l'économie informelle se sont unies dans leur appel en faveur de services publics de garderies de qualité, exigent que les garderies soient reconnues dans le cadre du système national de protection sociale, appellent à des enveloppes budgétaires accrues au niveau municipal et national allouées à des services publics de garderies de qualité et à ce que le personnel des garderies travaille dans des conditions décentes, notamment avec un salaire vital, un accès à la protection sociale et des formations professionnelles appropriées.

Équité salariale

L'un des principaux obstacles à l'égalité entre les sexes sur le lieu de travail est probablement celui qui se cristallise par la lutte en cours en faveur d'un salaire égal pour un travail de valeur égale. Bien que 173 pays aient déjà ratifié la Convention de l'OIT sur l'égalité de rémunération (C100), en moyenne les femmes gagnent toujours 20 pour cent de moins que leurs homologues masculins. Pour les femmes handicapées, indigènes, ethnoculturelles, trans ou d'autres femmes marginalisées, [l'écart est encore plus prononcé¹⁵](#) : aux États-Unis, par exemple, alors que de manière générale les femmes perçoivent en moyenne 20 % de moins que les hommes, celles qui sont d'origine latinoaméricaine touchent 41 % de moins, et les femmes handicapées gagnent 28 % de moins. Au Royaume-Uni, alors que l'écart salarial sexospécifique moyen est de 18,1 %, il est de 26 % pour les femmes d'origine pakistanaise et du Bangladesh, et de 20 % pour les Africaines noires. Au Canada, les femmes autochtones gagnent 36 % moins que les hommes, alors que l'écart sexospécifique général est de 13 % et de 34 % pour les femmes de toutes origines ethniques confondues.



Au rythme auquel on progresse actuellement, cela pourrait prendre encore [66 ans avant de combler l'écart salarial¹⁶](#). Toutefois, l'Islande est en train de montrer la voie : elle est devenue en 2018 le premier pays au monde à adopter une législation contraignante sur le salaire égal pour un travail de valeur égale. En vertu de la Loi sur l'égalité salariale, toutes les entreprises et institutions ayant des effectifs de 25 personnes ou

plus ont l'obligation juridique de mettre en œuvre la Norme sur l'égalité salariale et doivent se soumettre à un audit avant de pouvoir obtenir leur certification Égalité salariale, qui doit d'ailleurs être renouvelée tous les trois ans. Ailleurs dans le monde, [une couverture élargie de la négociation collective¹⁷](#) se répercute avantageusement sur les conditions salariales et de travail des femmes, et leur confère en outre la sécurité de l'emploi, diminue leur temps de travail et leur permet de disposer de modalités assouplies de temps de travail, comme en témoigne un rapport de la CES de 2014, [Négocier pour l'égalité](#). Les syndicats entreprennent également des poursuites juridiques, négocient des règlements, recueillent des données et font campagne en faveur d'amendements à la législation ; ils construisent en outre des alliances pour faire avancer la cause de l'égalité salariale. La campagne conjointe de l'Internationale de l'éducation et de l'ISP, *L'équité salariale maintenant !* a été la première de cette nature à l'échelon mondial. Aujourd'hui, les organisations syndicales mondiales, régionales et nationales sont membres de la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC). Sous l'égide de l'OIT, d'ONU Femmes et de l'OCDE, l'EPIC vise à accélérer la concrétisation de la cible 8.5 des ODD (« D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale »).

Mais il ne suffit pas de plaider en faveur d'un salaire égal pour un travail égal. En effet, les emplois et les professions qui traditionnellement sont perçus comme étant « féminins », tels que l'enseignement et les secteurs des soins et des services, ont généralement un statut inférieur et sont moins bien rémunérés. Faire en sorte que les femmes et les filles aient un accès complet et égal à l'éducation tout comme à la formation professionnelle fait partie intégrante de la lutte pour en finir avec la ségrégation sexiste qui exclut encore les femmes des emplois les mieux rémunérés ; cette lutte passe aussi par des systèmes de garderies abordables et de qualité pour les familles qui travaillent. En fin de compte, nous devons arracher à la racine le préjugé profondément ancré dans nos sociétés en vertu duquel le travail effectué par les femmes est moins précieux que celui des hommes.

Protection sociale

Plus de la moitié de la population mondiale n'a [absolument aucune protection sociale¹⁸](#). Le taux de couverture des femmes est sensiblement inférieur, les prestations auxquelles elles ont droit sont substantiellement plus basses, non seulement parce qu'elles sont surreprésentées dans l'économie informelle et qu'elles sont moins bien rémunérées que les hommes, mais aussi du fait que leur carrière professionnelle est plus courte en raison des interruptions qu'elles doivent faire pour s'occuper des enfants ou de membres de leur famille dépendants. Ceci place les femmes à un risque bien plus grand de tomber dans la pauvreté lorsqu'elles seront âgées, là où les systèmes de sécurité sociale sont fondés sur le principe de l'emploi rémunéré continu.

¹⁵ https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/womens_conference_changing_the_care_paradigm_fr.pdf

¹⁶ <https://www.ilo.org/infostories/fr-FR/Stories/discrimination/tackling-sex-discrimination-through-pay-equity#how-close-are-we-to-achieving-pay-equity>

¹⁷ Négocier pour instaurer l'égalité entre hommes et femmes : https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_531112/lang-fr/index.htm

¹⁸ Différence entre hommes et femmes en matière de protection sociale, CSI : <https://www.ituc-csi.org/rapport-differences-protection-sociale>



Au Maroc, une [équipe de négociation de la Confédération démocratique du travail \(CDT\)](#)¹⁹, qui incluait des femmes, ce qui fut crucial, a obtenu une victoire sous la forme d'un plus haut salaire, d'une couverture santé et d'un accès à des soins, de congés de maternité, de congés pour s'occuper d'un enfant malade et d'autres revendications liées à la condition féminine et ce, pour plus de 1 200 ouvrières agricoles de six exploitations de grande envergure. Aux Philippines, les syndicats ont contribué à l'adoption d'une nouvelle législation qui octroie un congé de maternité rémunéré d'une durée non plus de 60 jours, mais de 105.

L'économie informelle

L'économie informelle a connu une croissance exponentielle depuis 1995, en raison de la déréglementation et de la flexibilisation tous azimuts, mais l'accès inégal à des systèmes d'accueil de la petite enfance et la discrimination sexiste signifient que dans la plupart des pays, la proportion de femmes qui se trouvent piégées dans des emplois informels excède celle des hommes. Les syndicats ont déployé d'intenses efforts en vue d'organiser la main-d'œuvre précaire, atypique et non protégée. En 2014, les syndicats, les employeurs

et les gouvernements ont négocié une nouvelle norme internationale du travail qui vise à faire en sorte que les deux milliards de travailleurs et travailleuses informels au niveau mondial ([plus de 60 pour cent de la population active dans le monde](#)²⁰) soient accueillis dans le travail formel et quittent leurs emplois dangereux, insalubres, pratiquement dépourvus de protection sociale. La [Recommandation 204](#)²¹ (R204) est la première norme internationale du travail à [proposer un cadre à la fois normatif et de développement](#)²², axé sur l'économie informelle dans son entièreté et sa diversité. Elle donne des orientations sur comment :

- faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle pour les travailleurs et travailleuses ainsi que pour les unités économiques, tout en respectant les droits fondamentaux des travailleurs et en garantissant des opportunités d'obtenir une sécurité des revenus, des moyens de subsistance sûrs et d'exercer un esprit d'entreprise ;
- promouvoir la création, protection et durabilité des emplois décents dans l'économie formelle ainsi que la cohérence des politiques macroéconomiques, d'emploi, de protection sociale et

19 <https://www.equaltimes.org/justice-et-dignite-au-travail-la#.XkxOFG5Fw5s>

20 Women and men in the informal economy: a statistical brief, OIT (en anglais uniquement) : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_711798.pdf

21 Recommandation 204 : Éradication du travail informel, Equal Times : https://www.equaltimes.org/IMG/pdf/special_report_informal_economy_fr.pdf

22 Relations entre organisations de travailleurs et travailleurs dans l'économie informelle – Recueil de pratiques, OIT : https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_735633/lang-en/index.htm

autres politiques sociales ;

- empêcher que les emplois de l'économie formelle ne s'informalisent.

Pour ne donner que deux exemples de syndicats qui organisent la population active relevant de l'économie informelle, en Inde, les travailleuses informelles se sont réunies sous l'organisation faîtière Self-Employed Women's Association (SEWA), qui est à l'heure actuelle le plus grand syndicat de femmes dans le monde. La SEWA leur a non seulement permis de gagner une reconnaissance en tant que travailleuses, mais elle a aussi adopté de multiples stratégies en vue d'améliorer les conditions dans lesquelles les femmes travaillent dans le secteur informel, avec par exemple un accès à la pension, l'obtention de cartes d'identité, des prestations pour maternité, des services financiers et des campagnes en faveur d'une amélioration de l'environnement de travail et des revalorisations salariales. Au Ghana, le syndicat Union of Informal Workers Association (UNIWA) et la centrale Ghana Trades Union Congress (GTUC) se sont chargés de représenter les intérêts des travailleurs et travailleuses du secteur informel au sein de la Commission nationale tripartite ; ils ont aussi dispensé des formations à 79 000 membres syndicales, portant sur des compétences entrepreneuriales cruciales telles que la comptabilité, mais aussi des formations en matière de santé et de sécurité au travail, par exemple sur la prévention des incendies.

Les travailleuses et travailleurs domestiques et la Convention 189 de l'OIT

© COSATU Afrique du Sud



La R204 vient compléter à point nommé la Convention historique de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques (C189), qui a été négociée par les syndicats, œuvrant en étroite coopération avec d'autres organisations de travailleurs domestiques, les employeurs et les gouvernements, et adoptée en 2011. Fondamentaux pour l'économie des soins, les travailleurs domestiques se trouvaient néanmoins exclus de pratiquement toute la législation du travail et des protections que celle-ci accordait. Leur militantisme, aux côtés des syndicats et parfois en leur sein, a fini par assurer leur reconnais-

sance en tant que travailleurs dans le corpus du droit du travail international, et a entraîné [des changements significatifs au droit national](#)²³ consacrant le droit fondamental à un contrat d'emploi écrit pour les travailleurs domestiques, à un salaire minimum, à des périodes de repos quotidiennes et hebdomadaires, à la restriction des rémunérations en nature, au respect du droit à adhérer à un syndicat et du droit de négocier collectivement, entre autres. La Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD) s'est constituée en 2013, devenant la première « fédération » mondiale d'organisations de travailleurs et travailleuses domestiques.

La nature du travail domestique, son isolement et le fait qu'il a été historiquement sous-apprécié, signifie que les travailleuses et travailleurs domestiques sont parmi les plus exploités au monde. L'OIT estime que le travail domestique non rémunéré ou faiblement rémunéré entraîne des économies de [plus de 8 milliards de dollars](#)²⁴ pour les employeurs sans scrupules qui recourent aux menaces, à la coercition et à la violence. Désormais intégrés au mouvement syndical, et faisant preuve de militantisme, les travailleurs domestiques font en sorte que ni leur travail ni leurs droits ne soient ignorés. En février 2020 l'on dénombre 29 ratifications de la C189, déclenchées par la campagne mondiale « [12 en 12](#) » menée par la CSI en coopération avec la FITD, l'UITA et d'autres fédérations syndicales internationales, dans le but d'obtenir 12 ratifications de la C189 avant la fin de 2012. L'Uruguay fut le premier pays à ratifier la C189 cette année-là, réussite rendue possible parce que l'Uruguay avait adopté en 2006 sa loi n°18.065, qui pour la première fois étendait toute une série de protections du travail aux employés domestiques. En Afrique du Sud, grâce aux jalons posés par la ratification de la C189 en 2013 et par un arrêt historique rendu en mai 2019 suite à [la mort tragique de l'employée domestique Maria Mahlangu dans un accident du travail](#)²⁵, les travailleuses et travailleurs domestiques et leurs personnes à charge peuvent désormais se tourner vers un fonds national d'indemnisation en cas de blessure au travail, de maladies contractées sur le lieu de travail ou de décès au travail. Et en janvier 2020, le Qatar a introduit un salaire minimum, y compris pour les employés domestiques, dans le cadre de ses engagements de 2017 envers l'OIT qui étaient l'aboutissement de fortes pressions syndicales. Bien qu'il reste encore beaucoup à faire, la C189 a apporté une justice sociale et économique pour des millions de travailleuses et travailleurs domestiques, grâce à la reconnaissance de leurs droits en tant que travailleurs, en droit comme dans la pratique.

Les chaînes d'approvisionnement

Partout dans le monde, non seulement les chaînes d'approvisionnement tirent des profits de l'exploitation à grande échelle de travailleuses mal payées et vivant dans l'insécurité, mais en plus le modèle économique actuel en dépend. C'est pourquoi les récents efforts déployés par IndustriALL en vue de garantir un salaire vital à toutes les femmes travaillant dans le secteur de l'a-

²³ Les travailleurs et travailleuses domestiques s'unissent : guide du renforcement du pouvoir collectif en vue de réaliser les droits et la protection des travailleurs et travailleuses domestiques, CSI : <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-domesticworkersunite-final-fr-final-digital.pdf>

²⁴ Profits et pauvreté : la dimension économique du travail forcé, OIT : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_243391.pdf (en anglais seulement)

²⁵ https://www.thedailyvoxx.co.za/domestic-workers-can-now-claim-for-occupational-injuries-shaazia-ebrahim/?fbclid=IwAR2nalitUW2ULe27ajFEI_GOMP7GPBBWLIsH9Bxpfu3Bd0Ce7Qf7TNXZl-4

billement dans le monde entier constitue une victoire significative dans la lutte pour réaliser l'[ODD 8](#) – une croissance économique soutenue, partagée et durable et un travail décent pour tous. En renforçant les compétences de ses affiliées du secteur de l'habillement, IndustriALL a contribué à tirer les salaires vers le haut au moyen de la négociation collective et de l'influence exercée sur le processus de détermination du salaire minimum. En 2017, les affiliées de la République dominicaine ont obtenu une augmentation du salaire minimum de 20,33 % dans les zones franches d'exportation – la plus grande revalorisation des 15 dernières années. Et cette année, le salaire minimum de base au Cambodge est passé à 190 USD par mois, soit une hausse de 4,4 % par rapport aux 170 USD de 2019. En outre, en septembre 2019, IndustriALL et un certain nombre de grandes enseignes du secteur de l'habillement ont adopté [un cadre conjoint sur le devoir de diligence](#)²⁶ afin de faire en sorte que les pratiques d'achat facilitent le paiement de salaires décents tout au long de la chaîne d'approvisionnement. C'est la première fois que les grandes marques internationales accèdent collectivement à rendre compte de leurs actes face à une fédération syndicale internationale au sujet des changements à apporter dans leurs pratiques d'achat.

Transition juste

Chaque année, le nombre de foyers, d'écoles, de lieux de travail et de vies détruits par l'urgence climatique augmente. N'ayant ni travail décent, ni protection sociale, nombre de femmes sont particulièrement vulnérables aux dangers posés par des épisodes climatiques

extrêmes tels qu'inondations, sécheresses, cyclones et pics de chaleur. N'ayant plus que dix ans pour stabiliser la hausse de la température mondiale à 1,5°C, les syndicats se sont joints aux entreprises, aux gouvernements et aux communautés locales pour assurer une transition juste vers un monde à bas carbone doté d'emplois décents et verts ainsi que d'une protection sociale pour tous. L'[Action climatique pour l'emploi](#)²⁷, feuille de route menée par l'OIT visant à stimuler l'action climatique conçue avec des plans de transition juste, compte 46 pays signataires. Entretemps, des conventions collectives d'entreprise ou sectorielles commencent à faire partie intégrante de politiques climatiques ambitieuses. En 2016, la CSI a mis sur pied le Centre pour une transition juste, dans le but d'aider ses affiliées à concrétiser leurs efforts en matière de climat. Depuis lors, les syndicats espagnols ont posé un jalon historique en obtenant un [plan du charbon, pour un montant de 250 millions d'euros](#)²⁸ en vue de soutenir une transition juste dans les régions houillères où pratiquement toutes les mines vont devoir fermer dans les dix années à venir. Le désinvestissement des fonds de pension aura un rôle prépondérant à jouer pour assurer la transition juste ; en 2018, UNISON, l'un des plus grands syndicats du Royaume-Uni, a adopté à l'unanimité une motion en faveur du [désinvestissement](#)²⁹ dans les industries fossiles (pétrole, charbon et gaz) des caisses de retraite des travailleurs, pour une valeur collective de plus de 200 milliards de livres sterling.



26 <https://www.business-humanrights.org/en/act-living-wage-initiative-brands-adopt-joint-due-diligence-framework-on-purchasing-practices> (en anglais uniquement)

27 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/-emp_ent/documents/genericdocument63/wcms_732092.pdf

28 <http://www.industriall-union.org/fr/les-syndicats-du-secteur-houiller-espagnols-obtiennent-un-accord-historique-en-matiere-de-transition>

29 <https://cacctu.org.uk/node/1799>

EN FINIR AVEC LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES – LA VOIE VERS UNE NOUVELLE LÉGISLATION MONDIALE

© NLC Nigeria



La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) définit la violence fondée sur le sexe. Il s'agit de toute violence exercée à l'encontre d'une femme parce qu'elle est une femme ou qui affecte les femmes de manière disproportionnée. Qu'elle se manifeste sous sa forme physique, sexuelle, psychologique, économique, voire avec des féminicides, la violence et le harcèlement fondés sur le sexe sont une des violations des droits humains les plus répandues et préjudiciables. D'après les Nations Unies, [une femme sur trois a été victime de violence physique ou sexuelle au moins une fois dans sa vie³⁰](#), et dans la majorité des pays pour lesquels les données sont connues, moins de 40 % des victimes de la violence fondée sur le sexe ont cherché à obtenir de l'aide. Au cours des dernières années, la problématique de la violence à l'égard des femmes est devenue un thème d'actualité, grâce à l'impact de campagnes percutantes telles que #MeToo³¹,

#TimesUp et #NiUnaMenos. Les syndicats ont joué un rôle unique de premier plan dans la lutte pour éliminer la violence et le harcèlement fondés sur le sexe, que ce soit par le biais de la négociation collective ou de la négociation de politiques sur le lieu de travail destinées à exposer, traiter et remédier au harcèlement sexuel ou à d'autres formes de violence sexiste ; ils ont élevé la problématique pour l'inscrire dans les mesures relevant de la santé et la sécurité au travail, ils ont syndiqué davantage de femmes, ils ont entrepris des campagnes de sensibilisation ou construit des alliances avec des organisations féministes et de la société civile.

Éducation

La violence fondée sur le sexe est l'une des entraves les plus persistantes à l'exercice du droit à l'éducation, et elle est symptomatique des inégalités structurelles étayées par des normes qui continuent d'empêcher des millions de petites filles d'accéder à une éducation publique de qualité. L'Internationale de l'éducation entreprend des actions visant à protéger les étudiantes autant que les enseignantes contre ce fléau de la violence sexiste en milieu scolaire. Première initiative de cette nature, un [programme conjoint IE/Initiative des Nations Unies pour l'éducation des filles, d'une durée de quatre ans³²](#), de 2016 à 2019, a permis à des représentantes d'organisations membres de l'Internationale de l'éducation de sept pays africains de mettre au point et en commun de nouvelles compétences, ainsi que de lancer des initiatives spécifiques au contexte, menées par des syndicats, pour lutter contre la violence fondée sur le genre en milieu scolaire.

Violence domestique

Les syndicats reconnaissent depuis longtemps que la violence domestique est aussi une problématique sur le lieu de travail, et se sont engagés dans des démarches novatrices pour faire en sorte que les femmes soient en sécurité dans leur milieu de travail et dans leur emploi, même lorsqu'elles subissent des violences à la maison. Les exemples vont de mesures visant à proposer aux femmes un soutien effectif et de l'aide, aux actions avec les employeurs afin de mettre en place des procédures sécurisées de signalement pour les victimes d'incidents de violence, en passant par les formations dispensées pour que les membres du personnel qui s'occupent de

³⁰ <https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

³¹ Bien que le mouvement Me Too soit désormais fermement associé aux révélations de harcèlement sexuel et de violences sexuelles dans le monde du spectacle, il avait été créé à l'origine en 2006 par la militante en droit sociaux afro-américaine Tarana Burke, pour travailler aux côtés de survivantes de violences sexuelles qui sont le plus souvent des jeunes femmes de couleur.

³² <https://www.ei-ie.org/fr/detail/3605/les-educateurtrices-africaines-redoublent-d-efforts-pour-combattre-la-violence-fondée-sur-le-genre-en-milieu-scolaire>

ces affaires soient à même de le faire avec les connaissances et la sensibilité appropriées. Les syndicats s'emploient également à faire en sorte que les personnes qui survivent à des violences ne perdent pas leur emploi à cause de leurs absences, de leur piètre performance ou de toute autre raison liée à la violence domestique subie.

© ACTU Australie



L'Australie a été pionnière dans l'adoption de clauses relatives à la violence domestique. La première de ces clauses a été négociée avec succès entre le syndicat Australian Services Union – Victorian and Tasmanian Authorities and Services Branch et le Conseil régional du Surf Coast Shire en 2010. Cette clause prévoyait, entre autres aspects, jusqu'à 20 journées de congé rémunéré pour motifs domestiques. En 2015, 944 conventions collectives en Australie incluaient une clause de violence domestique. Ces clauses couvraient 804 649 salariés, essentiellement dans le secteur privé, et dans des industries très diverses (commerce, transport public, banque, éducation, manufacture, compagnies aériennes et maritimes), et incluaient certains des principaux employeurs du pays.

Mars 2014 a marqué la naissance du DV@WorkNet, réseau international lancé par le Canada regroupant chercheurs, experts nationaux de la violence domestique, organisations sociales, syndicats et employeurs en vue de travailler ensemble pour recueillir et diffuser les connaissances sur les impacts de la violence domestique sur le lieu de travail. Tout en réalisant des enquêtes nationales dans des pays aussi divers que la Mongolie, la Nouvelle-Zélande et la Belgique, le réseau met aussi en exergue les formations et les ressources à l'intention des syndicats, employeurs et décideurs politiques.

En 2016, le Manitoba est devenu la première province canadienne à introduire un congé rémunéré pour les victimes de violence familiale, mesure audacieuse qui a fini par pousser le gouvernement fédéral à amender le code du travail du pays en vue d'inclure un congé rémunéré de cinq jours aux victimes de violence familiale travaillant au niveau fédéral. En 2017, le Australian Council of Trade Unions a mené une campagne revendiquant l'inclusion d'un congé rémunéré de dix jours aux victimes de violence familiale et domestique dans le texte fondamental régissant l'emploi, le National Employment Standard. Cette approche a abouti à l'adoption d'une nouvelle loi en 2018 accordant un congé rémunéré de

cinq jours aux victimes de violence familiale. En Inde, finalement, les travailleuses du secteur des transports s'efforcent, avec le soutien de l'ITF, de réaliser la première enquête nationale pour analyser le lien avec la violence domestique et son impact sur le lieu de travail.

Au niveau régional, la CES et ses affiliées ont été en première ligne de la lutte contre la violence à caractère sexiste. Dès 2007, la CES œuvrait avec les employeurs européens à négocier avec succès un accord-cadre des partenaires sociaux européens pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail. Une [étude pionnière publiée en 2016](#)³³ réalisée par la CES dans 11 pays de l'UE a également recensé plus de 55 conventions collectives à l'échelon national, sectoriel ou du lieu de travail qui traitaient de la violence au travail.

Réglementation internationale

Depuis la Déclaration de Beijing de 1995, les syndicats ont redoublé d'efforts et fait pression en faveur de la ratification et de la mise en œuvre des Conventions existantes des Nations Unies et de l'OIT, et de l'adoption de nouvelles normes. Sur les 13 Conventions de l'OIT adoptées ou révisées depuis 1995, six sont étroitement liées à la protection des droits des travailleuses : celle de 1996 sur le travail à domicile (C177) ; celle de 1999 sur les pires formes du travail des enfants (C182) ; celle de 2000 sur la protection de la maternité, révision (C183) ; celle de 2001 sur la sécurité et la santé dans l'agriculture (C184) ; celle de 2011 sur les travailleuses et travailleurs domestiques (C189) ; et celle de 2019 sur la violence et le harcèlement (C190).

En outre, alors que la Convention de 1989 relative aux peuples indigènes et tribaux (C169) était le premier instrument de l'OIT à faire référence explicitement au harcèlement sexuel, depuis 1995 les normes de l'OIT traitent chaque fois plus de tout ce qui a trait à la violence et au harcèlement fondés sur le sexe : la C182 sur les pires formes du travail des enfants et la Recommandation qui l'accompagne (R190) ; la Convention du travail maritime de 2006 (MLC, 2006), dont le texte a été amendé précisément pour inclure une référence explicite « au harcèlement et à l'intimidation » ; la recommandation de 2010 sur le VIH et le sida (R200) ; la C189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques et la Recommandation qui l'accompagne (R201) ; et la Recommandation de 2015 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle (R204).

Il existe par ailleurs plusieurs instruments de l'OIT en matière de santé et de sécurité au travail qui, bien que ne mentionnant pas la violence explicitement, incluent certains éléments pouvant être utilisés pour combattre la violence dans le monde du travail. En vertu de la Recommandation de 2006 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail (R197), qui accompagne la Convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail (C187), un certain nombre de dispositions relèvent de la promotion de la santé et la sécurité de manière générale. Pour importants qu'ils soient, aucun de ces instruments n'a pour objectif premier de traiter de la violence et du harcèlement, aucun

33 *Safe at home, safe at work: project findings from eleven member states*, CES (En sécurité au travail, en sécurité à la maison : conclusions du projet réalisé dans onze États membres, CES) (en anglais uniquement) https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/files/main_findings_safe_at_work_safe_at_home_etuc_by_jane_pillinger.pdf

ne définit ces conduites ni ne donne une orientation claire quant à la manière de s'attaquer à ce problème. De même, seules certaines formes de violence et de harcèlement sont mentionnées, et uniquement en relation avec certains groupes de travailleurs ou certains secteurs ou métiers, par exemple les travailleuses et travailleurs domestiques, ceux qui vivent avec le VIH, les autochtones. Ces protections ciblées par nature laissent un vide pour quiconque ne relève pas desdits instruments – vide qui s'applique à la vaste majorité des travailleurs du monde entier. D'où la nécessité d'une norme inclusive, exhaustive et intégrée.

voles, les stagiaires, les apprentis et les travailleurs et travailleuses dont le contrat a été résilié. Elle reconnaît en outre qu'il convient d'accorder la protection la plus forte et la plus solide aux personnes dont l'expérience de la violence et du harcèlement se voit exacerbée par la discrimination et les inégalités. La C190 étend le concept de monde du travail bien au-delà du lieu de travail physique et immédiat et couvre donc des situations en lien avec le travail ou en découlant, comme le trajet domicile-travail, les déplacements professionnels, les activités sociales ou le « harcèlement cybernétique », et elle exige la prise en compte également de la violence

© OIT



Vers un monde du travail exempt de violence et de harcèlement

À l'issue de dix années de mobilisation, le mouvement syndical mondial a contribué à la victoire, en juin 2019, que représente l'adoption des premiers instruments juridiques internationaux sur la violence et le harcèlement³⁴, la C190 et la Recommandation 206 qui l'accompagne, qui responsabilisent les gouvernements, les employeurs et les syndicats eux-mêmes de l'objectif d'un monde du travail libre de violence et de harcèlement. Cette nouvelle et historique norme internationale du travail reconnaît, pour la première fois en droit international, le droit universel à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, et ouvre la voie à des cultures du travail fondées sur l'égalité, la dignité et le respect. Elle est d'application dans tous les secteurs, dans l'économie formelle comme dans l'économie informelle, dans les zones rurales comme dans les zones urbaines. Elle couvre toute la population active, indépendamment du statut contractuel, y compris les candidats à un poste, les demandeurs d'emploi, les béné-

et du harcèlement dans lesquels interviennent des tiers (qu'il s'agisse de clients, d'usagers, de patients ou du public de manière générale). Non contente de reconnaître et de définir les caractéristiques sexospécifiques de la violence et du harcèlement dans le lieu de travail, elle exige également des employeurs qu'ils remédient à l'impact de la violence domestique sur le monde du travail. La Recommandation 206 fournit quant à elle des orientations plus détaillées et tournées vers la pratique, indiquant comment traduire en actions concrètes les principes consacrés par la C190. Elle donne par exemple des orientations sur les mesures susceptibles d'être prises par les gouvernements pour s'attaquer aux stéréotypes sexistes dans l'éducation comme dans la formation professionnelle. Dorénavant, l'accent sera mis sur la ratification : en décembre 2019, l'Uruguay est devenu (une fois de plus) le premier pays à ratifier la Convention, cette mesure ayant obtenu l'aval des deux chambres législatives. Les syndicats, les groupes de défense des droits des femmes et d'autres alliés œuvrent avec vigueur à faire en sorte que d'autres gouvernements nationaux suivent cet exemple.

³⁴ <https://www.ituc-csi.org/GBV>

LES FEMMES EN PREMIÈRE LIGNE



© Gisela Volz/Sub Cooperativa/Equal Times

Face à l'alarmante intensification des atteintes aux droits des femmes, aux droits humains, aux droits syndicaux et environnementaux, on comprend qu'à plus d'un titre la voie vers l'égalité et la justice sociale esquissée à Beijing soit devenue la ligne de front au niveau mondial. En cette période où les gouvernements devraient investir substantiellement dans l'économie des soins et dans la protection sociale, ainsi que créer des millions de nouveaux emplois verts, les ressources susceptibles de consolider des services publics de qualité sont au contraire détournées vers des dépenses militaires accrues et vers le soutien des exonérations fiscales à l'intention des multinationales. Comme nous l'avons déjà évoqué dans notre [rapport de 2018 sur les femmes dirigeantes](#)³⁵, les femmes syndicalistes peuvent jouer un rôle vital dans la défense de la paix et de la démocratie : « D'un côté, le dialogue, la négociation et le compromis sont des éléments indispensables à des relations professionnelles fructueuses et au règlement des différends ; d'un autre côté, la responsabilité, l'inclusion, la transparence et la compassion sont les caractéristiques du pouvoir féministe transformateur ». Les exemples de leur contribution sont nombreux.

Le conflit armé et les sociétés en transition

Aux Philippines, l'Alliance of Concerned Teachers (ACT) a apporté son soutien aux populations autochtones de l'île méridionale de Mindanao pour mettre en place des écoles et des programmes scolaires. Suite à des décennies d'insurrection de divers groupes armés, le gouvernement ne parvient pas à remplir ses obligations en matière de scolarisation publique des enfants de cette zone. L'ACT s'est employée à former des enseignants et à proposer des fournitures scolaires, actions qui ont pla-

cé le syndicat dans la ligne de mire du gouvernement Duterte. Les syndicalistes actifs dans ce territoire ont été accusés de « complicité avec le terrorisme », ce qui les expose au danger de harcèlement et de violence de la part de forces gouvernementales ; ils continuent néanmoins d'apporter leur appui au droit des populations les plus défavorisées et marginalisées à accéder à l'éducation.

En Colombie, où en novembre 2016 le gouvernement et les rebelles des Forces armées révolutionnaires de Colombie (FARC) ont conclu un accord mettant fin à cinquante ans de conflit, le syndicat du secteur minier du charbon, Sintracarbón, en coopération avec IndustriALL, a mis au point de nombreuses actions visant à accroître la participation des femmes et leur présence à des postes de représentation, notamment à des niveaux décisionnels. Suite à la tenue d'une école sur les questions de genre à l'intention de femmes syndicalistes, ce sont deux mécaniciennes qui ont été élues à la tête de leurs sections syndicales respectives, une grande première dans ce syndicat. Et en Ukraine, le syndicat indépendant des mineurs d'Ukraine (affilié à la Confédération des syndicats libres d'Ukraine) s'est porté au secours des travailleurs déplacés par le conflit armé dans la région du Donbass. Le syndicat reconnaît que les femmes déplacées doivent faire face à une double discrimination sur le marché du travail (voire triple, à partir d'un certain âge). C'est pourquoi le syndicat propose une assistance financière et juridique aux personnes affectées, en plus de l'aide à trouver un nouvel emploi.

35 Comptez avec nous ! Quand les femmes prennent la tête du changement, Equal Times : https://www.equaltimes.org/IMG/pdf/women_in_leadership_fr.pdf



Près de la moitié de toutes les femmes journalistes ont fait l'expérience de la violence en ligne. La violence à l'encontre des femmes travaillant dans les médias, et les portraits de femmes dans les médias qui renforcent les stéréotypes négatifs, limitants et dégradants sont tous deux des obstacles majeurs au PAB. En outre, l'intérêt public envers le journalisme décline ; les syndicats et les droits des travailleurs sont souvent représentés sous un prisme négatif dans les médias traditionnels, ce qui n'est pas surprenant quand on sait qui sont les propriétaires de ces chaînes de télévision et de ces organes de presse traditionnels, et tout ce qu'ils ont à gagner en diabolisant les syndicats. En mars 2019, la FIJ a lancé sa campagne « Femmes à la une »³⁶ afin d'accroître la visibilité des femmes travaillant dans les médias, au sein de leurs syndicats et lieux de travail, notamment celles ayant atteint des postes hiérarchiques élevés ou décisionnels. La FIJ a également rédigé des lignes directrices³⁷ en vue d'indiquer aux journalistes de quelle manière faire face au cyberharcèlement sur les réseaux sociaux, qui est souvent sexuel, sexiste et raciste. En décembre 2019, l'Union européenne de radio-télévision a elle aussi publié un ensemble de lignes directrices³⁸ précisant à ses membres de quelle manière parvenir à l'égalité hommes-femmes sur leurs lieux de travail, quelle protection octroyer contre la violence et le harcèlement, et comment parvenir à l'égalité salariale. Le rapport a été publié un mois seulement avant que les tribunaux au Royaume-Uni ne prononcent un arrêt historique contre la BBC concernant la discrimination salariale³⁹ dans une affaire portée par la présentatrice Samira Ahmed et son syndicat, le National Union of Journalists. Les juges ont statué que Madame Ahmed était payée six fois moins que son collègue masculin, le

présentateur Jeremy Vine, alors qu'elle faisait exactement le même travail. Cette décision pourrait ouvrir la voie à d'autres réclamations de cette nature contre la BBC de la part d'autres salariées.

Travail forcé et traite des êtres humains

Les syndicats se sont retrouvés en première ligne dans la lutte contre les formes les plus extrêmes d'exploitation du travail, esclavage qui affecte 40,3 millions de personnes⁴⁰, d'après les chiffres les plus récents, soit 24,9 millions de personnes victimes de travail forcé et 15,4 millions dans un mariage forcé. Le chômage, la pauvreté et l'absence d'opportunités en sont les causes principales ; l'exploitation extrême et les violations les plus profondes aux droits humains en sont le résultat. Les femmes et les filles sont affectées de manière disproportionnée par le travail forcé, puisqu'elles représentent 99 % des victimes de l'industrie du sexe, et 59 % dans d'autres secteurs.

Les syndicats ont pesé de tout leur poids dans la campagne de l'OIT « 50 for Freedom » en faveur de la ratification du Protocole de 2014 sur le travail forcé, ainsi que dans les efforts consentis pour garantir l'adoption de la C189 en 2011, qui a placé pour la première fois des dizaines de millions de femmes sous la protection du droit international. L'on estime que 100 millions de personnes dans le monde entier travaillent au domicile de quelqu'un d'autre, et le vieillissement de la population, en particulier dans les économies les plus développées du monde, tend à alimenter la pratique de recourir à une main-d'œuvre migrante faiblement réglementée dans un secteur où la traite, le travail forcé, les violences

36 <https://www.ifj.org/fr/activites/campagnes-de-la-fij/8-mars-place-aux-femmes-dans-les-medias.html>

37 Guide à l'intention des médias et des syndicats pour lutter contre le harcèlement sexuel en ligne des femmes journalistes, FIJ : https://www.ifj.org/fileadmin/user_upload/guidelines_FR.final_2.pdf

38 Toutes choses étant égales : des lignes directrices sur l'égalité hommes femmes inspirées des pratiques des médias de service public, EBU : <https://www.ebu.ch/fr/publications/all-things-being-equal--gender-equality-guidelines-from-public-service-media>

39 <https://www.ft.com/content/38336118-33b5-11ea-a329-0bcf87a328f2>

40 <https://www.alliance87.org/2017ge/modernslavery#!section=1>

physiques et sexuelles foisonnent. Des centaines de femmes succombent aux mauvais traitements infligés par leurs employeurs, et des milliers d'autres femmes sont marquées à tout jamais dans leur corps, avec des lésions parfois handicapantes, ou dans leur esprit.

Santé

La Déclaration de Beijing cherchait à garantir les normes les plus élevées en matière de santé physique et mentale des femmes et des petites filles, mais la bataille pour des services de santé de base primaires, pour des maternités et des services de santé mentale est loin d'être gagnée. Pas plus que ne l'est la bataille de la protection sociale qui devrait permettre l'accès des femmes à des soins de santé à toutes les étapes de leur vie. Les travailleuses sont affectées de manière disproportionnée par des problèmes de santé mentale, par exemple liés au double fardeau des responsabilités rémunérées et du travail non rémunéré, par le VIH et le sida, par les cancers professionnels dus à une exposition à des produits chimiques dangereux, et par des risques spécifiques de santé au travail tels que les lombalgies des travailleuses du secteur des soins à la personne ou des employées domestiques, ou les accidents fatals dans des secteurs tels que l'agriculture. De nombreuses inquiétudes se posent en outre en particulier aux femmes en matière de santé et de sécurité, en rapport avec la grossesse, la menstruation, la ménopause, la violence sexiste, et l'accès à des toilettes propres, sûres et séparées ; or, ces questions ne sont toujours pas traitées de manière adéquate. L'UITA a publié récemment [un guide d'orientation](#)⁴¹ afin de permettre aux employeurs d'adopter une approche consciente des questions de genre en matière de santé et de sécurité.

En réponse aux attaques déployées partout dans le monde contre les droits reproductifs et l'autonomie des choix de chacun sur son corps, les syndicats de pays tels que l'Argentine et l'Irlande ont uni leurs forces avec la société civile en vue de galvaniser les mobilisations de masse en faveur de l'abrogation des lois anti-avortement. Alors que les femmes en Argentine attendent encore la dépénalisation de l'avortement, en Irlande celle-ci a enfin eu lieu, avec l'abrogation du 8^e amendement en mai 2018.



41 Rendre les femmes visibles dans la santé et la sécurité au travail, UITA : <http://www.iuf.org/w/sites/default/files/MakingwomenvisibleinOHSFrenchweb.pdf>

FEMMES DIRIGEANTES

Qu'ont en commun l'actuelle présidente du Singapour (Halimah binti Yacob) et l'ancienne première ministre d'Islande (Jóhanna Sigurðardóttir) ? Elles proviennent toutes deux du monde syndical et sont parvenues aux plus hauts échelons de la politique dans leurs pays respectifs. Les syndicats donnent peut-être l'image d'une entité sclérosée et patriarcale, mais en fait de plus en plus d'entre eux investissent lourdement pour faire en sorte que les femmes soient équitablement représentées tant au sein des instances décisionnelles des syndicats qu'à leur sommet. Nous savons bien pourquoi c'est important : le fait d'avoir davantage de femmes dirigeantes va non seulement permettre de refléter la société de manière plus exacte dans les couloirs du pouvoir, mais cela signifie également que les problématiques et intérêts si spécifiques des femmes seront probablement davantage pris en considération dans l'élaboration des politiques. Pour les syndicats en particulier, sachant que les femmes constituent en moyenne 42,2 pour cent de l'affiliation syndicale, la démocratie représentative est essentielle pour le succès et la survie du mouvement syndical. Partout dans le monde la démocratie est en crise ; ce n'est qu'avec la pleine participation de tous les segments de la société que l'on pourra la sauver.

Des femmes à la tête de syndicats

Les exemples du pouvoir transformateur de la participation des femmes en politique se multiplient : au Rwanda 60 % des législateurs, 50 % des membres du cabinet et la moitié des juges siégeant à la cour suprême sont des femmes ; à 34 ans, Sanna Marin est devenue la plus jeune première ministre finlandaise, et un gouvernement de coalition a été formé avec des femmes à la tête des cinq partis. Et alors que les femmes ne constituent que 28 % des membres des organes décisionnels suprêmes des syndicats, l'on retrouve des femmes aux plus hauts niveaux du mouvement syndical : Sharan Burrow est secrétaire-générale de la CSI, plus grande confédération syndicale qui représente 207 millions de travailleurs ; trois fédérations syndicales internationales sont dirigées par une femme : Christy Hoffman pour UNI Global Union, Sue Longley pour l'UITA et Rosa Pavanelli à l'ISP. En outre, depuis le Chili (Bárbara Figueroa) jusqu'au Royaume-Uni (Frances O'Grady) en passant

par la Barbade (Toni Moore), de plus en plus de centrales nationales ont aussi une femme à leur tête. En fait, en 2019 trois centrales nationales ont élu pour la première fois une femme à la présidence – le Congress of South African Trade Unions (COSATU), la Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI) et l'Egyptian Democratic Labour Congress. Les syndicats prennent en outre des mesures significatives pour accroître le nombre de femmes au sein de leurs organes décisionnels suprêmes : en 2015 la Central Única dos Trabalhadores (CUT) du Brésil est devenue la première fédération syndicale nationale à introduire la parité dans ses instances décisionnelles, tant au niveau national qu'à celui des États. Et en 2019, le comité exécutif du Fiji Trades Union Congress a atteint une représentation féminine de 55 %.

Campagnes et réseaux

Les droits des femmes, l'égalité hommes-femmes, la parité au sein de tous les organes de direction et la pleine participation des femmes syndicalistes à tous les niveaux sont obligatoires en vertu des Statuts de la CSI. Les structures et les réseaux des femmes ont été des instruments clés pour promouvoir la participation des femmes aux niveaux national, régional et international



CS

du mouvement syndical. La CSI a mené de nombreuses campagnes : « Comptez avec nous ! », qui en 2014 a fixé l'ambitieux objectif de faire en sorte que 80 % au moins des affiliées atteignent 30 % de femmes représentées dans leurs instances décisionnelles avant 2018, mais aussi d'augmenter de 5 % l'affiliation féminine ; « Décisions pour la vie » qui visait à autonomiser une nouvelle génération de jeunes dirigeantes de 14 pays ; et le projet « Droits pour les femmes au travail » qui syndiquait les femmes dans des situations d'emploi vulnérables et encourageait la participation des femmes dans la négociation collective et le dialogue social. De nombreuses fédérations internationales se sont dotées de programmes similaires : par exemple, UNI Global Union gère un programme de mentorat en vue de préparer les jeunes femmes syndicalistes à des postes de dirigeantes à l'avenir, programme lui-même étayé par la campagne « 40 pour 40 » qui visait 40 % de représentation féminine dans toutes les instances décisionnelles de l'UNI.



Et ensuite ?

Les syndicats reconnaissent que le PAB détient toujours le potentiel unique d'améliorer radicalement la vie des femmes grâce à des mesures concrètes :

- garantir pour toutes les travailleuses les droits humains fondamentaux que sont la liberté syndicale et la négociation collective ;
- investir dans des garderies pour favoriser l'égalité entre hommes et femmes et le développement, pour mieux répartir le fardeau du travail de soins à la personne non rémunéré, pour garantir l'accès à des services publics de qualité et créer des millions d'emplois verts de qualité ;
- mettre un terme à la violence et au harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail ;
- promouvoir les femmes à des postes de pouvoir et de prise de décision, avec une approche féministe des fonctions de direction.

Mais il nous faut plus que de belles paroles pour faire de cet objectif une réalité : il nous faut des actions concrètes. Les gouvernements ne peuvent plus se permettre de convenir, dans des instances internationales telles que la Commission de la condition de la femme, qu'il faut faire avancer la cause des femmes pour plus d'égalité, puis rentrer chez eux et détruire précisément les droits syndicaux susceptibles de garantir cette égalité. La mise en œuvre du PAB et le suivi de cette mise en œuvre sont cruciaux pour le succès. Il est grand temps que les dirigeants de ce monde fassent la preuve de leur volonté politique et transforment le PAB en réalité.

Formation et éducation tout au long de la vie

Les syndicats se sont efforcés de mettre sur pied des mécanismes pour améliorer la condition féminine, de former les femmes afin qu'elles soient en mesure d'assumer de nouveaux rôles dans la prise de décisions, et de lutter contre la violence. Les syndicats proposent des opportunités éducatives non formelles qui sont cruciales pour les travailleurs et travailleuses de tous âges, aidant ainsi à former des femmes dirigeantes destinées à être présentes dans la politique locale, régionale, nationale ou internationale. Angela Rayner, membre du Parlement britannique et ministre de l'éducation dans le cabinet fantôme, était tombée enceinte à 16 ans et avait abandonné l'école sans aucun diplôme. Après être devenue déléguée syndicale pour UNISON, [elle a dit](#) :⁴² « [Être membre d'un syndicat] m'a transformée : j'ai cessé d'être cette fille d'un quartier HLM, qui croyait qu'elle ne valait rien, qui pensait qu'elle avait déçu tout le monde parce qu'elle était tombée enceinte à 16 ans et avait quitté l'école. Le syndicat a fait de moi une femme qui sent qu'elle peut conquérir le monde, être quelqu'un, et continuer d'aider les autres en étant fière de qui je suis. Voilà ce que le mouvement syndical m'a apporté. »

⁴² <https://tuc150.tuc.org.uk/stories/angela-rayner-mp/>

RESSOURCES

Glossaire

Négociation collective – La négociation collective est le processus de négociation aboutissant à la conclusion d'une convention collective régissant les clauses et conditions de travail et d'emploi. La négociation collective est une manière de parvenir à des solutions avantageuses et fructueuses face à des relations potentiellement conflictuelles entre les travailleurs et les employeurs. Elle peut être menée au niveau national, sectoriel ou d'entreprise. Elle est un droit fondamental.

Liberté d'association – La liberté d'association fait référence au droit fondamental des travailleurs et des employeurs de constituer et d'adhérer à des organisations de leur choix. Cette liberté syndicale permet aux travailleurs de se rassembler en vue de mieux protéger leurs intérêts sociaux et économiques, leurs droits et leurs libertés. Elle inclut le droit de grève.

Abréviations

CES – Confédération européenne des syndicats

COP – Conférence des Parties (COP) de la Convention cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (également appelée Conférence des Nations Unies sur les changements climatiques)

CSI – Confédération syndicale internationale

FIJ – Fédération internationale des journalistes

FITD – Fédération internationale des travailleurs domestiques

G20 – Groupe des 20 (réunion annuelle des chefs de gouvernement et des gouverneurs des banques centrales des principales économies du monde)

ISP – Internationale des services publics

ITF – Fédération internationale des ouvriers du transport

LGBTQIA+ – Lesbienne, gay, bisexuel, transgenre, queer, intersexe et asexué

OCDE – Organisation pour la coopération et le développement économique

ODD – Objectifs de développement durable

OIT – Organisation internationale du travail

ONU – Organisation des Nations Unies

PAB – Programme d'action de Beijing

PIB – Produit intérieur brut

TUAC – Commission syndicale consultative (TUAC) auprès de l'OCDE

UITA – Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du catering, du tabac et des branches connexes

WIEGO – Femmes dans l'emploi informel : globalisation et organisation

Ressources syndicales

CSI

EN - <https://www.ituc-csi.org/women>

FR - <https://www.ituc-csi.org/women?lang=fr>

ES - <https://www.ituc-csi.org/women?lang=es>

FIJ

EN - <https://www.ifj.org/what/gender-equality.html>

FR - <https://www.ifj.org/fr/quoi/egalite-des-sexes.html>

ES - <https://www.ifj.org/es/que/igualdad-de-genero.html>

IBB

EN - <https://www.bwint.org/cms/priorities-10/rights-34/gender-equality-44>

FR - https://www.bwint.org/fr_FR/cms/priorities-10/rights-34/egalite-de-genre-44

ES - https://www.bwint.org/es_ES/cms/priorities-10/rights-34/equidad-de-genero-44

IndustriALL

EN - <http://www.industrialall-union.org/women>

FR - <http://www.industrialall-union.org/fr/women-0>

ES - <http://www.industrialall-union.org/es/women-0>

Internationale de l'éducation

EN - https://www.ei-ie.org/en/detail_page/4647/gender-equality

FR - https://www.ei-ie.org/fr/detail_page/4647/egalite%20des-genres

ES - https://www.ei-ie.org/spa/detail_page/4647/igualdad-de-g%20nero

ITF

EN - <https://www.itfglobal.org/en/focus/women>

FR – <https://www.itfglobal.org/fr/focus/femmes>

ES – <https://www.itfglobal.org/es/focus/mujeres>

ISP

EN - <https://publicservices.international/resources/page/gender-equality-and-equity?lang=en&id=9779>

FR – Nouveau site web en cours de construction, se reporter pour l'instant à la page sur l'égalité des genres de l'ancien site : <http://www.world-psi.org/fr/issue/ega-lite-des-genres>)

ES – Nouveau site web en cours de construction, se reporter pour l'instant à la page sur l'égalité des genres de l'ancien site : (<http://www.world-psi.org/es/issue/igualdad-de-genero>)

UITA

EN - <http://www.iuf.org/search.php?string=wo-men&lang=en&Search=Go>

FR – <http://www.iuf.org/search.php?string=femmes&lang=fr&Search=Go>

ES – <http://www.iuf.org/search.php?string=mujeres&lang=es&Search=Go>

UNI Global Union

EN - <https://www.uniglobalunion.org/groups/equal-opportunities/news>

FR – <https://www.uniglobalunion.org/fr/groups/equal-opportunities/news>

ES – <https://www.uniglobalunion.org/es/groups/equal-opportunities/ultimas-noticias>

La CSI remercie les FSI (Fédérations syndicales internationales) pour leurs contributions à ce rapport.



