



*« La place d'une femme est au sein de son syndicat »*

## **Les syndicats jouent un rôle central envers l'autonomisation des femmes dans un monde du travail en mutation**

L'autonomisation économique des femmes est fondamentale pour la réalisation des droits des femmes et l'avènement d'un monde où l'égalité hommes-femmes constitue une réalité. Cela va bien au-delà de la possibilité qu'ont les femmes de participer sur un pied d'égalité aux marchés existants ou de leur contribution à la croissance économique. L'autonomisation économique des femmes commence par l'accès garanti et la participation équitable à une éducation de qualité, dès le plus jeune âge. Des femmes autonomes au plan économique ont accès au travail décent, exercent un contrôle sur les ressources économiques et leur propre temps, participent de manière significative à la prise de décision à tous les niveaux et ont accès à des services publics de qualité. Qui dit autonomisation des femmes au plan économique dit renforcement de leur autonomie à exercer un pouvoir et un contrôle réel sur leur destinée, afin de pouvoir s'organiser et amorcer un changement dans le monde du travail.

### **Un monde du travail en mutation**

Les changements qui se vivent dans le monde du travail à l'heure actuelle sont caractérisés par une précarisation et une informalisation accrues des relations du travail, qui affectent au premier chef les pauvres et, plus particulièrement, les femmes et les groupes plus vulnérables. Conséquemment aux programmes d'austérité et d'ajustement structurel déployés aux quatre coins du monde, les services publics ont été rationalisés, digitalisés et commercialisés, le tout au nom d'une nouvelle gestion publique et de l'efficacité. Ce qui ne manque de compromettre l'accès aux services publics et la disponibilité de ces derniers, tout en entraînant une dégradation des

conditions de travail des employés des services publics. La ségrégation – tant horizontale que verticale – dans l’emploi est profonde. Les femmes racialisées et celles confrontées à des formes multiples et cumulées de discrimination sont particulièrement marginalisées. L’emploi des femmes dans l’économie mondiale a tendance à se concentrer dans certains secteurs en particulier, comme le travail domestique, les soins médicaux et les soins à la personne, l’hôtellerie et la restauration, les services de nettoyage, le secteur textile et l’agriculture.

Plus de 300 millions de personnes dans les pays en développement sont employées dans des chaînes d’approvisionnement mondiales – 44% d’entre elles sont des femmes. À l’heure actuelle, les chaînes d’approvisionnement mondiales sont caractérisées par l’exploitation, le travail précaire et fréquemment aussi un manque de sécurité patent. Trop peu de travailleurs ont accès à une protection sociale qui inclue des prestations de maternité, des congés maladie rémunérés, des indemnités de licenciement ou une assurance chômage. L’organisation syndicale et la négociation collective sont activement découragées, dans certains cas par la législation mais plus souvent par le recours aux menaces et à la force physique.

Les progrès technologiques peuvent créer de nouvelles opportunités pour les travailleurs lorsque des synergies appropriées sont en place entre le marché du travail et les autres politiques. De tels progrès peuvent épargner les femmes et les hommes de certaines tâches plus pénibles ou dangereuses (ex. levage de charges lourdes) et peuvent aussi contribuer à surmonter la ségrégation au travail. Cependant, un défi immédiat qui se pose est de savoir comment étendre à l’ « économie à la tâche » ou « gig economy », notamment, les mêmes droits fondamentaux des travailleurs pour lesquels nous continuons de nous battre dans l’économie hors-ligne.

### **Avoir un job ne suffit pas...**

Dans les régions où les femmes ont accès à l’éducation et peuvent participer dans les décisions y afférentes, elles sont systématiquement plus performantes que les hommes. Ce succès n’est, toutefois, pas reflété dans la transition de l’éducation à l’emploi: Trop souvent, le fait d’être jeune et du sexe féminin, en plus d’appartenir à d’autres groupes marginalisés, rend sensiblement plus difficile la recherche d’un emploi. Et lorsqu’elles parviennent à décrocher un emploi, la majorité des femmes employées dans le monde sont forcées de constater que celui-ci ne leur garantit pas un revenu suffisant pour

répondre à leurs besoins les plus essentiels. Les femmes sont surreprésentées aux postes temporaires et précaires qui offrent des bas salaires et sont considérés comme des emplois « faiblement qualifiés ». À l'échelle mondiale, la rémunération des femmes est, en moyenne, 24% inférieure à celle des hommes. Les femmes ont aussi moins de chances de bénéficier d'une pension.

Les perceptions *genrées* des rôles des femmes au sein de la société, particulièrement dans le domaine des soins aux personnes, participent à la ségrégation au travail et la dépréciation des emplois généralement exercés par des femmes, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du secteur des soins. Le manque de possibilités de travail décent, auquel s'ajoute la réduction, la privatisation et la sous-traitance des services publics, la promotion des zones franches d'exportation et la croissance exponentielle des chaînes d'approvisionnement (désormais le modèle dominant du commerce mondial), exacerbe la pression faite sur les femmes pour qu'elles migrent à la recherche d'un emploi, notamment en tant que travailleuses domestiques ou dans l'économie informelle.

### **...et le travail accompli par les femmes est bien trop souvent sous-évalué**

Le travail non rémunéré dans les soins aux personnes demeure une importante barrière à la participation des femmes au marché du travail et à leur autonomie économique. Les coûts de temps et d'opportunité du travail non rémunéré dans le domaine des soins peuvent avoir une incidence adverse considérable sur l'accès des femmes à un emploi rémunéré et définissent les types d'emploi que les femmes peuvent exercer. Bien que chaque société et chaque économie tire parti du travail non rémunéré des femmes dans le domaine des soins aux personnes, cette contribution a été dans une grande mesure ignorée par les initiatives de politique publique économiques et sociales. L'ODD5 insiste sur l'importance d'une reconnaissance, d'une redistribution et d'une réduction du travail de soin.

L'investissement dans l'infrastructure sociale et la reconnaissance des soins aux personnes en tant que responsabilité collective pour la société sont des éléments-clés pour l'intégration d'une « dimension de genre » dans les politiques macroéconomiques, afin d'assurer que les politiques économiques et sociales agissent aussi bien au service des femmes que des hommes. Des politiques macroéconomiques sensibles à l'égalité hommes-femmes doivent s'accompagner de politiques et de dispositions législatives qui : Remettent en cause et modifient les normes sociales tout en s'attaquant aux barrières structurelles, y compris les formes multiples et cumulées de discrimination ; améliorent l'accès à une éducation et une formation publique de qualité tout au long de

la vie ; promeuvent des politiques d'équité dans l'emploi et la rémunération, pour venir à bout de la ségrégation et des écarts de rémunération entre hommes et femmes, y compris au plan de la pension ; instaurent ou renforcent des politiques d'entreprise favorables à la famille et garantissent des services publics de qualité. La participation des femmes au marché du travail augmentera une fois que le secteur des soins sera adéquatement financé : L'investissement dans les soins résorbe l'écart salarial hommes-femmes, allège la charge des travaux de soin non rémunérés, réduit l'inégalité globale et contribue à remédier à l'exclusion des femmes des emplois décents.

## **La violence sexiste (VS) dans le monde du travail**

La VS constitue l'une des formes les plus répandues de violations des droits humains au monde et la violence dans le monde du travail représente l'un des principaux obstacles à l'autonomie économique des femmes. La violence à l'égard des femmes au travail peut prendre de multiples formes, y compris maltraitances physiques, sexuelles et psychologiques, intimidation et brimades. Par ailleurs, entre 40 et 50% des femmes ont fait l'objet d'avances sexuelles, d'attouchements et d'autres formes de harcèlement sexuel non désirées dans l'emploi, cependant que des preuves de plus en plus nombreuses mettent en évidence un impact clair de la violence domestique sur le lieu de travail. La violence impacte la participation au marché du travail, la ségrégation dans l'emploi, les salaires, la sécurité de l'emploi et la santé et la sécurité.

## **Amorcer un « retour vers le futur » pour un travail décent et des services publics de qualité**

L'Organisation internationale du travail (OIT) définit le travail décent comme un « travail productif, convenablement rémunéré et effectué dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine ». Les quatre piliers du travail décent sont la création d'emploi, les droits des travailleurs, la protection sociale et le dialogue social. Pour assurer l'autonomie économique des femmes dans le contexte actuel d'un monde du travail en mutation, nous devons « retourner » à ces principes fondamentaux du travail décent.

Reconnaissant que l'informalité au travail a un visage de femme, la Recommandation 204 de l'OIT fournit des orientations claires en vue de la réduction des déficits graves en matière de travail décent comme, notamment, la création d'emplois dans l'économie formelle ; l'extension de la protection sociale, de la protection légale et de la couverture

de salaire minimum et le respect du droit des travailleurs de l'économie informelle de s'organiser et prendre part au dialogue social.

## **Continuons à nous organiser pour l'autonomisation économique des femmes**

La liberté syndicale et la négociation collective constituent des droits fondamentaux des travailleurs, indispensables à un exercice effectif des droits des travailleurs.

L'organisation donne aux femmes le pouvoir de négocier directement et collectivement leurs conditions d'emploi. Plus de 70 millions de femmes à travers le monde sont syndiquées.

Le leadership des femmes au sein des syndicats a inscrit la problématique de l'égalité hommes-femmes au cœur des campagnes syndicales, du dialogue social et de la négociation collective. En organisant et en négociant collectivement, les femmes ont obtenu de meilleurs salaires et conditions de travail, réduit l'écart salarial entre hommes et femmes, acquis une protection de la maternité, des congés payés et d'autres dispositions qui aident à concilier les responsabilités professionnelles et familiales. Les femmes syndiquées se sont attaquées au problème du harcèlement sexuel et aux autres formes de violence sexiste au travail et ont négocié des politiques d'entreprise et des modalités de soutien, notamment pour les victimes de la violence domestique.

La lutte pour l'accès universel à un salaire équitable constitue un enjeu fondamental pour le mouvement syndical international et les syndicats sont unis sur trois fronts : Organiser pour un salaire minimum qui permette à tous les travailleurs de vivre dignement ; organiser pour rehausser les salaires minima existants qui sont actuellement trop bas pour constituer un salaire vital ; et enfin organiser pour garantir la conformité, afin que tous les travailleurs reçoivent un salaire minimum vital établi. Sous l'égide de la Confédération internationale du travail (CIT), les syndicats font aussi campagne pour une nouvelle Convention et Recommandation de l'OIT sur la Violence et le harcèlement au travail.

Ne nous contentons pas de l'autonomisation économique des femmes ; à la place, battons-nous pour la **justice économique** : Les femmes doivent disposer d'autonomie pour exercer un pouvoir et un contrôle réels sur leur destinée ; les femmes doivent être

en mesure de s'organiser pour le changement et les gouvernements et employeurs doivent respecter, protéger et respecter leur droit humain de le faire.