



Emplois



Droits



Protection
Sociale

**UN NOUVEAU CONTRAT SOCIAL
POUR LA REPRISE ET LA RÉSILIENCE –
REPOSANT SUR L'ÉGALITÉ ET L'ÉQUITÉ**



Égalité

Inclusion



4e Conférence Mondiale des Femmes de la CSI

13 -14 Décembre 2021 – 30 - 31 Mars 2022 – 16 Novembre 2022

4^e Conférence Mondiale des Femmes de la CSI

Document d'information



Table des matières

Introduction	4
Des investissements dans les soins et les emplois respectueux du climat.....	6
Les droits et les protections pour les femmes au travail	11
Vers une protection sociale universelle tenant compte de la dimension de genre	13
Réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes	15
Promouvoir l'égalité et l'inclusion	18
Renforcer le rôle dirigeant transformationnel des femmes	20



Introduction

Durant les quatre années écoulées depuis la dernière [Conférence mondiale des femmes de la CSI au Costa Rica](#), les femmes syndicalistes ont pris des mesures fermes visant à apporter des changements concrets, tout en continuant de répondre aux enjeux croissants dans le monde du travail d'aujourd'hui. Alors que nous continuons de lutter pour mettre un terme aux inégalités sociales et économiques profondément ancrées dont sont victimes les travailleuses et les travailleurs dans toute leur diversité, aux atteintes à l'échelle mondiale aux droits des femmes en matière de sexualité et de procréation et à la misogynie, au racisme et aux politiques anti-immigrés, ainsi qu'aux crimes de haine contre les membres de la communauté LGBT qui mettent en danger la vie de certaines personnes les plus vulnérables du monde, la pandémie de Covid-19 a mis en évidence et amplifié, une fois de plus, les problèmes mondiaux. Des millions d'emplois ont été perdus, dont l'incidence affecte les femmes de manière disproportionnée, en particulier les femmes les plus marginalisées, sans aucune certitude quant à leur récupération. D'après les estimations de l'Organisation internationale du travail (OIT), [il y aura 13 millions de femmes ayant un emploi en moins en 2021](#) par rapport à 2019. La pandémie de Covid-19 a creusé l'écart de pauvreté entre femmes et hommes, plongeant environ [47 millions de femmes et de filles supplémentaires sous le seuil de pauvreté](#). Elle a révélé la fragilité de notre infrastructure sanitaire, qui est l'aboutissement de décennies de privatisation, de mesures d'austérité et de sous-investissement. L'augmentation de la violence contre les femmes et les filles depuis l'apparition de la pandémie de Covid-19 début 2020 a été

qualifiée par le secrétaire général de l'ONU de [« pandémie de l'ombre »](#). Dans la situation actuelle, [plus de 2,1 milliards de femmes et de filles](#) vivent dans des pays qui n'atteindront aucune des cinq cibles clés en matière d'égalité des genres établies dans les Objectifs de développement durable (ODD).

La 4^e Conférence mondiale des femmes de la CSI – qui sera divisée, pour la première fois, en trois séances, à savoir en décembre 2021 (en ligne), en mars 2022 (en ligne) et en novembre 2022 (en présentiel) lors du Congrès de la CSI à Melbourne (Australie) – réunit des femmes syndicalistes des quatre coins du monde en vue de partager nos luttes, défis et succès, ainsi que les stratégies sur la manière de renforcer le pouvoir des travailleurs et des travailleuses, dans toute leur diversité, d'éliminer les inégalités entre hommes et femmes profondément ancrées et structurelles, et d'assurer une reprise équitable pour les hommes et les femmes. La Conférence, qui a pour thème « Un nouveau contrat social pour la reprise et la résilience, reposant sur l'égalité et l'équité », sera axée sur les principaux thèmes suivants:

4^e Conférence mondiale des femmes de la CSI – document d'information

- Les effets différenciés de la Covid-19 sur les femmes
- L'instauration d'une économie des soins - #InvestirDansLesSoins
- Éliminer la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail – #RatifiezC190
- Assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale et une protection tenant compte de la dimension de genre
- Renforcer le rôle dirigeant transformationnel des femmes dans les syndicats
- La justice climatique et la transition juste – les femmes actrices d'une transition juste
- La lutte des femmes pour la paix, la liberté et la démocratie
- Comment s'assurer que l'égalité et l'équité sont au cœur de la reprise

Les discussions durant la Conférence permettront de formuler des recommandations sur la manière de s'assurer que les [cinq principales revendications des travailleurs/euses pour un nouveau contrat social](#) sont fondées sur l'égalité et l'équité – des emplois, des droits, une protection sociale, l'égalité et l'inclusion.

Des investissements dans les soins et les emplois respectueux du climat

Depuis le début de la pandémie, un nombre record de femmes ont quitté le marché du travail. Les femmes ayant des responsabilités en matière de soins ont été submergées par l'accroissement des prestations de soins non rémunérées en raison de la demande croissante d'enseignement à domicile, de soins aux enfants, de soins aux personnes âgées et d'autres tâches domestiques. Les travailleurs et les travailleuses dans les secteurs de la santé et des soins à la personne, où les femmes occupent une place prédominante, ainsi que dans d'autres emplois « essentiels » se sont retrouvés en première ligne de la pandémie. Afin d'assurer le fonctionnement de nos sociétés, d'aider leurs communautés et de continuer de nourrir leur famille, ces travailleurs/euses continuent de mettre leur vie en danger, alors que leur vie professionnelle est généralement caractérisée par de bas salaires, un allongement des heures de travail, des risques considérables en matière de santé et de sécurité, et la violence et le harcèlement au travail. Les travailleuses, surreprésentées depuis longtemps dans des emplois et secteurs féminins, tels que l'industrie des services (le travail domestique, les services de restauration, l'hôtellerie, le tourisme, la vente au détail, etc.) et des emplois de faible qualité dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, ont vu leur emploi disparaître en raison des mesures d'atténuation de la pandémie de Covid-19, entraînant une perte de leurs revenus et de leurs moyens d'existence et plongeant davantage de femmes et de ménages dirigés

par une femme dans la pauvreté. À l'échelle mondiale, [740 millions de femmes travaillent dans l'économie informelle](#) et, durant le premier mois de la pandémie, leurs revenus ont diminué de 60 pour cent. Dans certains pays et régions, les femmes représentent jusqu'à 75 pour cent de l'économie informelle, où elles travaillent sans contrat de travail, ne bénéficiant d'aucun droit légal, ni assurance maladie ou forme de protection sociale; dans le contexte d'une pandémie, cela signifie qu'elles n'ont droit à aucune indemnité de maladie ou de licenciement et ne bénéficient strictement d'aucun filet de sécurité.

Depuis des années, les femmes syndicalistes influent sur [l'élaboration du programme](#) lorsqu'il s'agit de repenser notre concept des soins, la manière dont ils devraient être financés, qui les dispense et comment ils sont dispensés. Nous avons appelé les décideurs politiques à reconnaître le droit humain à des soins, avec des services de qualité abordables et accessibles dispensés par des travailleurs/euses qualifiés ayant droit à un salaire décent et bénéficiant de conditions de travail décentes. Nous avons appelé à un meilleur accès à des services de soins et à une distribution plus égalitaire des responsabilités en matière de prestation des soins entre hommes et femmes en vue de réduire le volume des prestations de soins non rémunérées des femmes. Nous avons insisté sur la nécessité d'augmenter l'aide financière aux prestataires de soins non rémunérés ainsi que les investissements dans les services de soins publics par le biais de systèmes fiscaux équitables et progressifs. Nous avons réclamé la fin de la sous-traitance, de la précarisation et de la déqualification du travail des soins et des réductions des investissements dans les services de soins publics, entraînant la dévalorisation d'un secteur d'une importance

4^e Conférence mondiale des femmes de la CSI – document d'information

primordiale tant sur le plan social qu'économique. Il est paradoxal de constater qu'une attention injustifiée est accordée par les forces conservatrices à l'autonomie corporelle des femmes, alors que si peu d'intérêt est porté à la manière dont les femmes sont censées s'occuper des familles qu'elles sont trop souvent contraintes d'avoir. Nous sommes déterminées à faire reconnaître la vraie valeur des soins, bénéficiant d'un financement adéquat, et à garantir aux personnels de soins une rémunération équitable reflétant la vraie valeur du travail qu'ils accomplissent. En outre, nous voulons nous assurer que tous les droits et protections soient garantis aux personnels de soins dans l'économie informelle, y compris l'accès à la protection sociale.

En juillet 2021, l'Alliance mondiale pour les soins à la personne a été lancée durant le Forum Génération Égalité (organisée à l'occasion du [25^e anniversaire de l'historique Conférence mondiale sur les femmes de l'ONU](#)) au Mexique. L'Alliance, [lancée par le gouvernement du Mexique](#), regroupe actuellement plus de 12 gouvernements, la CSI, la PSI, la FITD, l'OIT, des organisations de la société civile, des fondations philanthropiques, des acteurs du secteur privé et des organisations internationales, qui se mobilisent pour adopter des politiques et des mesures concernant un programme féministe en matière de soins à mettre entièrement en place à l'échelle mondiale en 2026. En outre, comme indiqué précédemment, les [Coalitions d'action de la Génération égalité](#) ont garanti le plus important investissement jamais réalisé pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et les droits des femmes. En ce qui concerne la justice et les droits économiques, les Coalitions d'action ont fixé l'objectif de garantir des investissements dans l'économie des soins de

3 à 10 pour cent du revenu national, outre la création de jusqu'à 80 millions d'emplois dignes dans le secteur des soins à l'échelle mondiale. En outre, depuis 2019, chaque année le 29 octobre, les syndicats organisent et se mobilisent à l'occasion de la [Journée d'action mondiale pour les soins](#) pour réclamer des investissements adéquats en vue de créer des millions d'emplois dans le secteur des soins, des emplois décents, assortis de meilleurs salaires et de conditions de travail décentes.

Plusieurs projections ont été établies quant au nombre d'emplois qui peuvent être créés grâce à des investissements dans le secteur des soins. Selon l'OIT, doubler le niveau d'investissement dans l'économie des soins induirait [un total de 475 millions d'emplois d'ici 2030](#), soit 269 millions d'emplois supplémentaires par rapport à 2015, et permettrait aux pays de tenir leurs engagements en faveur des ODD en matière de santé et d'éducation. Une étude menée par la [CSI et l'organisme britannique Women's Budget Group](#) en 2016 montre qu'un investissement de 2 pour cent du PIB dans sept pays à revenu élevé se traduirait par une augmentation du nombre d'emplois, qui passerait à 6,1 pour cent, la création de plus de 21 millions d'emplois et l'augmentation entre 3,3 et 8,2 points de pourcentage du taux d'emploi des femmes. Un [deuxième rapport conjoint sur l'économie des soins en 2017](#) portant sur six pays à revenu intermédiaire révèle qu'un investissement de 2 pour cent du PIB dans le secteur de la santé et des soins entraînerait une hausse de 3,2 pour cent de l'emploi, ce qui induirait la création de plus de 42,4 millions d'emplois au total.

Les [syndicats](#) ont également fait le lien entre une augmentation des investissements dans le

4^e Conférence mondiale des femmes de la CSI – document d'information

secteur des soins et une transition juste. Bien que les mesures pour une transition juste aient été axées sur la nécessité de mettre fin à l'industrie du charbon, à prédominance masculine, le secteur des soins devrait être l'un des domaines les plus importants d'emplois respectueux du climat à l'avenir. Par conséquent, les gouvernements sont encouragés à investir dans des emplois à faible émission de carbone dans le secteur des soins afin d'aider ceux et celles qui ont perdu leur emploi durant la pandémie à trouver de nouveaux parcours professionnels. Ils sont, en outre, appelés à améliorer les salaires et les conditions des emplois existants dans les secteurs à faible émission de carbone – notamment les énergies renouvelables et les transports publics – et à rendre ces nouveaux emplois décents plus accessibles aux femmes, tout en [élaborant des politiques sur une transition juste et des modèles de négociation collective](#) pour les secteurs qui emploient majoritairement des femmes. Récemment, pour marquer le lancement du [Plan féministe pour la durabilité et la justice sociale d'ONU Femmes](#), l'économiste féministe indienne Jayati Ghosh [a promu, de façon concise, la position syndicale concernant une transition juste et l'économie des soins](#):

« ... les prestations de soins non rémunérées et l'environnement ne peuvent être considérés – comme cela a été effectivement le cas pendant tout ce temps – comme des ressources inépuisables, qui peuvent être utilisées gratuitement et épuisées sans coût ou sans conséquence. Les institutions et les politiques économiques doivent, en revanche, non seulement reconnaître la contribution du travail de soins et de la nature, mais également viser à les valoriser sur le plan social et à créer les conditions propices à leur développement ».



« ... les prestations de soins non rémunérées et l'environnement ne peuvent être considérés –





Les droits et les protections pour les femmes au travail

La pandémie de Covid-19 a eu un impact dévastateur et disproportionné sur les femmes et les filles. Selon une [étude de l'OIT](#), 54 millions de femmes ont perdu leur emploi durant la première année de la pandémie, creusant un écart en ce qui concerne la participation des femmes au marché du travail, ce qui pourrait prendre des années pour retrouver les niveaux antérieurs à la pandémie. En outre, seulement 43,2 pour cent des femmes en âge de travailler dans le monde ont un emploi en 2021, par rapport à 68,6 pour cent des hommes ayant le même statut.

Autrement dit, les femmes ont encore 25,4 pour cent moins de chances d'avoir un emploi que les hommes. Les femmes gagnent en moyenne [23 pour cent de moins que les hommes](#), sont surreprésentées dans les emplois précaires et informels, et fournissent au moins deux fois plus de soins non rémunérés que les hommes, dont la valeur représente le [chiffre stupéfiant de 10 800 milliards d'USD](#).

Un travail sûr, digne et décent, assorti d'un salaire égal pour un travail de valeur égale, est un droit humain fondamental, doit être garanti dans la législation et les politiques et doit faire partie des priorités dans les budgets nationaux. Dans le monde entier, les femmes syndicalistes sont en première ligne pour défendre les droits et les libertés des travailleurs/euses, énoncés dans la [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail de 2019](#), qui réaffirme les droits fondamentaux au travail pour tous les travailleurs et

travailleuses, quel que soit leur régime d'emploi, et promeut des socles de protection du travail, la limite à la durée du travail, les salaires minimums vitaux et une santé et sécurité au travail, entre autres, comme éléments centraux de l'avenir du travail. Bien que la dernière édition de l'[Indice CSI des droits dans le monde](#) décrive les nombreuses manières dont les gouvernements et les employeurs ont profité de la pandémie pour licencier des travailleurs/euses, bafouer le droit de négociation collective et restreindre le droit à la vie privée des travailleurs/euses, les libertés d'expression et de réunion, les syndicalistes s'efforcent de veiller à ce que les droits dont bénéficient les travailleurs/euses – y compris le dialogue social et la protection sociale – soient renforcés et élargis pour couvrir l'ensemble de la main-d'oeuvre, notamment dans l'économie informelle, intègrent davantage la dimension de genre et soient plus inclusifs.

Après dix ans d'organisation, d'activités de plaidoyer et de campagnes menées par les syndicats, l'adoption en 2019 d'une nouvelle norme sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail a marqué l'histoire. La C190 est la toute première norme internationale du travail qui établit un cadre clair pour mettre un terme à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. Outre la [Convention n° 189 de l'OIT sur les travailleuses et les travailleurs domestiques](#) adoptée en 2011, la C190 est l'un des meilleurs exemples du pouvoir du mouvement syndical international et de ce qui peut être obtenu lorsque les travailleuses s'engagent collectivement dans la défense des droits des groupes vulnérables et défavorisés.

Mais il reste beaucoup à faire: en tant que syndicalistes, nous [visons à traduire en réalité la C190](#) en faisant campagne à l'échelle mondiale et locale pour obtenir une large

4^e Conférence mondiale des femmes de la CSI – document d'information

ratification et une mise en oeuvre efficace de la C190, conformément à la R206, ainsi que l'incorporation de ses dispositions dans les politiques concernant le lieu de travail et les conventions collectives. Les effets de la pandémie – entraînant une augmentation de la violence domestique, ainsi que de la violence et du harcèlement au travail, en particulier pour les travailleurs/euses essentiels – ont mis en évidence l'importance intrinsèque des instruments de l'OIT. À ce jour, neuf pays ont ratifié la C190: l'Uruguay, les Fidji, la Namibie, l'Argentine, la Somalie, l'Équateur, Maurice, la Grèce et l'Italie. Tous les gouvernements doivent suivre la même voie en veillant à mettre en place des législations et des politiques nationales pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, dans le monde du travail, et y remédier. En outre, les syndicats forment et mobilisent leurs membres pour garantir que la C190 figure en bonne place dans le programme de négociation collective.

La Déclaration du centenaire de l'OIT met en exergue l'importance de « parvenir à l'égalité de genre au travail au moyen d'un programme porteur de changements profonds » qui :

- permette l'égalité de chances, l'égalité de participation et l'égalité de traitement, y compris l'égalité de rémunération des femmes et des hommes pour un travail de valeur égale;
- favorise un partage plus équilibré des responsabilités familiales;
- offre la possibilité de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, en permettant aux travailleurs et aux employeurs de trouver des solutions, par exemple l'aménagement du temps de travail, qui tiennent compte de leurs besoins et avantages respectifs;
- encourage les investissements dans l'économie du soin.

Vers une protection sociale universelle tenant compte de la dimension de genre

Alors que certains pays ont été en mesure de réagir à la crise liée à la Covid moyennant des mesures d'incitation, des systèmes de chômage partiel et des subventions salariales pour atténuer ses pires effets, dans nombre de pays et dans divers contextes, les travailleurs/euses ont été simplement laissés pour compte. À l'échelle mondiale, [4,1 milliards de personnes](#) (53 pour cent de la population mondiale) ne bénéficient d'aucune couverture de protection sociale, alors que seulement 30,6 pour cent de la population en âge de travailler est légalement couverte par des systèmes de sécurité sociale complets (prestations pour les enfants et les familles, pensions, etc.) et il est significatif que la couverture des femmes est inférieure de 8 points de pourcentage à celle des hommes. En gagnant moins que les hommes, en ayant moins d'économies et en ayant plus tendance à travailler dans l'économie informelle, les femmes ont été moins en mesure d'atténuer le choc économique provoqué par la pandémie de Covid-19. Les femmes sont également défavorisées dans la mesure où les systèmes de protection sociale sont, historiquement, conçus sur la base d'une main-d'oeuvre (masculine) organisée et travaillant à temps complet; les prestations d'assurance sociale, telles que les pensions, les indemnités de licenciement et les prestations en cas d'accident ou de maladie ne sont habituellement pas versées aux travailleurs

informels ou à temps partiel, ou du moins pas au même taux. En l'absence de socles de protection sociale, les femmes sont souvent privées de tout soutien et, même lorsqu'elles en bénéficient, il existe des écarts importants. Par exemple, au sein de l'Union européenne, [les pensions des femmes sont, en moyenne, 40,2 pour cent inférieures à celles des hommes.](#)

La protection sociale non seulement contribue à réduire la pauvreté, les inégalités et l'exclusion sociale, mais promeut également une société plus équitable et plus saine, tout en aidant les travailleurs/euses à effectuer la transition de l'emploi informel vers l'emploi formel. Dans le [Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022 de l'OIT](#), le directeur général du BIT, Guy Ryder, souligne: « La crise a également rappelé douloureusement que nous ne sommes pas plus en sécurité que les plus vulnérables d'entre nous; notre bien-être et notre destin sont étroitement liés, indépendamment de notre localisation, de nos origines ou de notre travail. Si certaines personnes ne peuvent compter sur une sécurité du revenu en cas de maladie ou de mise en quarantaine, la santé publique sera compromise et notre bien-être collectif sera menacé ». Une protection sociale universelle et tenant compte de la dimension de genre pour tous les travailleurs et travailleuses, indépendamment de leur

4^e Conférence mondiale des femmes de la CSI – document d'information

citoyenneté et y compris pour les travailleurs/euses dans l'économie informelle, est la réponse. Les travailleurs et les travailleuses doivent pouvoir bénéficier d'un soutien global tout au long de leur vie « indépendamment du type d'emploi ou de la nature de leur travail, ce qui est essentiel pour assurer la reprise centrée sur l'humain et équitable dont nous avons besoin », a indiqué Guy Ryder.

Il est temps que les gouvernements s'engagent à adopter des politiques visant à remédier aux inégalités sur le marché du travail, à combler les écarts entre les hommes et les femmes et à étendre la couverture et les prestations à ceux qui sont actuellement exclus. Une réforme des systèmes de protection sociale peut réduire les difficultés que les femmes rencontrent pour accéder à la protection sociale; la garantie de services de soins publics abordables et de qualité, d'un congé familial rémunéré et de formules d'organisation du travail souples pour alléger le fardeau du travail des soins qui incombe aux femmes les aiderait à intégrer le marché du travail et à y rester. Les gouvernements devraient également reconnaître les périodes consacrées aux soins dans les systèmes de protection sociale contributifs des femmes, afin de maintenir les niveaux de contribution, tout en soutenant la transition de la main-d'oeuvre informelle vers l'économie formelle.

Une augmentation des dépenses de protection sociale, avec un accès équitable aux vaccins et aux investissements dans des

soins de santé publics de qualité, sera essentielle pour assurer une reprise sociale et économique à la suite de la pandémie, tout comme un accès universel aux services de santé et de soins pour toutes les personnes, y compris les réfugiés et les migrants. Selon le *Rapport mondial sur la protection sociale* susmentionné, afin de garantir ne serait-ce qu'un niveau élémentaire de sécurité sociale, les pays à faible revenu devraient consentir un investissement supplémentaire de 77,9 milliards d'USD par an, alors que les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure devraient investir 362,9 milliards d'USD supplémentaires par an et les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure 750,8 milliards d'USD supplémentaires par an, soit l'équivalent de 15,9 pour cent, de 5,1 pour cent et de 3,1 pour cent de leur PIB respectivement.

Afin d'aider certains des pays les plus pauvres du monde à atteindre ces objectifs de financement, les syndicats ont lancé un appel à l'établissement d'un [Fonds mondial pour la protection sociale](#). Essentiellement, ce fonds contribuerait à fournir les fonds nécessaires à l'établissement de socles de protection sociale dans les pays qui en ont le plus besoin. Les fonds proviendraient de différentes sources, notamment l'aide publique au développement, une plus grande coopération fiscale internationale et des contributions des Institutions financières internationales.

Réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes

La justice sociale et économique pour les femmes ne peut être garantie sans une transformation quant à la participation des femmes au marché du travail. À cette fin, il sera nécessaire de réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes, qui implique que les femmes gagnent 77 centimes pour chaque dollar que gagne un homme par heure de travail – un écart qui est encore plus large pour les femmes caractérisées par leurs identités multiples et croisées – fondées sur la race, la classe sociale, l'âge, l'origine ethnique, le handicap, le statut de migrant, et l'orientation sexuelle et l'identité de genre – et qui, dans le meilleur des cas, ne sera pas réduit avant 2069. Il faudra lutter contre la discrimination fondée sur le genre, la ségrégation professionnelle et la sous-estimation du travail dans les secteurs à dominante féminine où les femmes sont cantonnées à des emplois peu sûrs, à temps partiel involontaire, faiblement rémunérés, souvent qualifiés à tort de « faiblement qualifiés ». Les rémunérations inférieures des femmes, conjuguées aux interruptions de carrière et aux pertes d'emploi qu'elles subissent pour assumer leur responsabilité de dispenser des soins non rémunérés, outre les contributions inférieures à la sécurité sociale en raison de leur accès restreint à un emploi bien rémunéré et à temps plein, rendent les femmes vulnérables à la pauvreté au cours de leur vieillesse.

L'établissement et la mise en oeuvre d'une législation sur l'égalité de rémunération et la lutte contre la discrimination sont un outil essentiel pour appuyer un cadre juridique

garantissant un salaire égal pour un travail de valeur égale, ainsi que pour offrir des recours juridiques aux victimes de la discrimination salariale. Des dizaines de pays ont adopté des lois visant à garantir l'égalité de rémunération et, en 2017, l'OIT, ONU Femmes et l'OCDE ont créé la [Coalition internationale sur la rémunération égale \(EPIC\)](#), qui a pour but de réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes et de traduire en réalité un salaire égal pour un travail de valeur égale d'ici 2030. Depuis 2020, l'ONU célèbre la Journée internationale de l'égalité de rémunération le 18 septembre, lors de laquelle les syndicats redoublent d'efforts pour assurer la ratification universelle et la mise en oeuvre effective de la Convention n° 100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération. [Les syndicats ont également appelé à](#) l'utilisation d'évaluations et de classements non sexistes des emplois par les employeurs afin d'éviter toute partialité dans le recrutement et la promotion des femmes, ainsi qu'à une plus grande transparence quant aux échelles salariales. Les gouvernements et les partenaires sociaux sont encouragés à lutter contre la ségrégation fondée sur le sexe sur le marché du travail, par exemple en fixant des quotas et/ou en établissant des initiatives ciblées de formation, d'embauche et de rétention des femmes dans les secteurs et les emplois où elles sont sous-représentées, tout en garantissant des salaires minimums vitaux ainsi que des systèmes de protection sociale universels appropriés. Les conventions collectives devront être largement appliquées et juridiquement contraignantes et, enfin, les gouvernements devront investir dans le congé familial rémunéré, des services de soins publics abordables et des emplois formels décents dans l'industrie des soins, tout en garantissant un accès à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie.

4^e Conférence mondiale des femmes de la CSI – document d'information

En l'absence d'interventions appropriées et durables, les effets disproportionnés de la pandémie de Covid-19 sur l'emploi des femmes auront de graves conséquences sur les futures possibilités d'emploi des femmes et les revenus qu'elles acquièrent tout au long de leur vie. Des projections similaires sont également établies quant à l'impact actuel et prévu de l'urgence climatique, qui accentuerait davantage les inégalités entre hommes et femmes dans le monde du travail. Afin de reconstruire des économies inclusives, il sera nécessaire d'adopter des initiatives budgétaires sexospécifiques, de garantir des finances publiques durables en mettant en place des formes progressives d'imposition, de s'attaquer à la fraude fiscale et de promouvoir des niveaux plus élevés d'emploi formel. Cette question est d'autant plus urgente dans les pays du Sud où les systèmes de santé publics insuffisamment financés, l'insuffisance des systèmes de protection sociale et les niveaux élevés de dette nationale ont atténué la riposte à la pandémie. Les syndicats [réclament une justice fiscale](#) de différentes manières: l'amélioration de la gouvernance mondiale en

ce qui concerne les impôts; des taxes sur les transactions financières, les bénéfices des entreprises et la fortune personnelle; la fin des paradis fiscaux et des flux financiers illicites; des mesures fermes pour garantir la transparence fiscale et la responsabilisation des gouvernements; l'imposition d'un taux de l'impôt sur les sociétés de 25 pour cent, sur la base des profits mondiaux des sociétés; et l'introduction d'un impôt sur la fortune et d'un impôt numérique mondial. Les syndicats appellent également à un [allègement de la dette](#) (y compris son annulation) et à une [augmentation considérable du financement en matière de climat](#) (notamment un mécanisme permettant de remédier aux pertes et aux dommages) pour le Sud. Ces mesures viseraient à garantir que les pays en développement puissent avancer sur la voie de la réalisation des ODD.



Promouvoir l'égalité et l'inclusion

La pandémie de Covid-19 a mis en évidence nombre d'inégalités et de systèmes d'oppression qui existaient déjà au sein de nos sociétés. Qu'il s'agisse du manque d'accès aux tests, aux traitements et aux vaccins pour la population la plus pauvre du monde ou de l'absence de dialogue social entre les gouvernements et les employeurs avec les travailleuses, les résultats parlent d'eux-mêmes. Aux États-Unis, par exemple, [la totalité des emplois perdus durant le dernier mois de 2020 correspondaient à des femmes](#) et pratiquement toutes ces travailleuses étaient noires ou latino-américaines. Dans des pays comme les Philippines, le Honduras, le Brésil ou la Colombie, les [dirigeants autochtones](#) ont continué d'être victimes de disparitions forcées, de harcèlement et de meurtres. Une [étude menée par la centrale britannique TUC](#) révèle que les personnes handicapées au Royaume-Uni non seulement étaient touchées de façon disproportionnée en termes de pertes en vie humaines à cause de la pandémie (six sur dix décès liés à la Covid-19 au Royaume-Uni concernaient des personnes handicapées), mais les obstacles préexistants auxquels étaient confrontées ces personnes sur le lieu de travail (notamment un traitement discriminatoire) avaient également été accentués par la crise liée à la Covid-19. Selon une autre [étude menée au Royaume-Uni](#), un tiers (37,7 pour cent) des mères handicapées ont indiqué avoir du mal à nourrir leurs enfants, par rapport à 16,7 pour cent des mères non handicapées. Dans un [rapport conjoint](#) élaboré par des membres du Réseau syndical migrations méditerranéennes – subsahariennes (RSMMS) et la Fondation Friedrich Ebert (FES) d'Allemagne sur les expériences, entre autres, des travailleuses migrantes de l'Afrique de l'Ouest, plusieurs de

ces femmes interrogées parlent de l'impact désastreux de la pandémie sur leur unique source de revenu en tant que vendeuses informelles. Pour certaines femmes, ce travail leur assurait une autonomie financière après avoir été victimes d'abus et de précarité au travail en tant que travailleuses domestiques. Et, à l'échelle mondiale, la crise liée à la Covid-19 a eu une incidence considérable sur les jeunes travailleuses. Selon une [étude réalisée par l'OIT dans 35 pays à revenu élevé](#), l'emploi des jeunes travailleuses de 15 à 24 ans a diminué de 11,8 pour cent en 2020, pratiquement le double que pour les jeunes hommes (-5,8 pour cent). Cette diminution est due à plusieurs facteurs, notamment la surreprésentation des jeunes femmes dans le travail informel et dans les secteurs les plus touchés par la crise et le fait que de nombreux jeunes étaient déjà à la recherche d'un emploi lorsque la crise a éclaté.

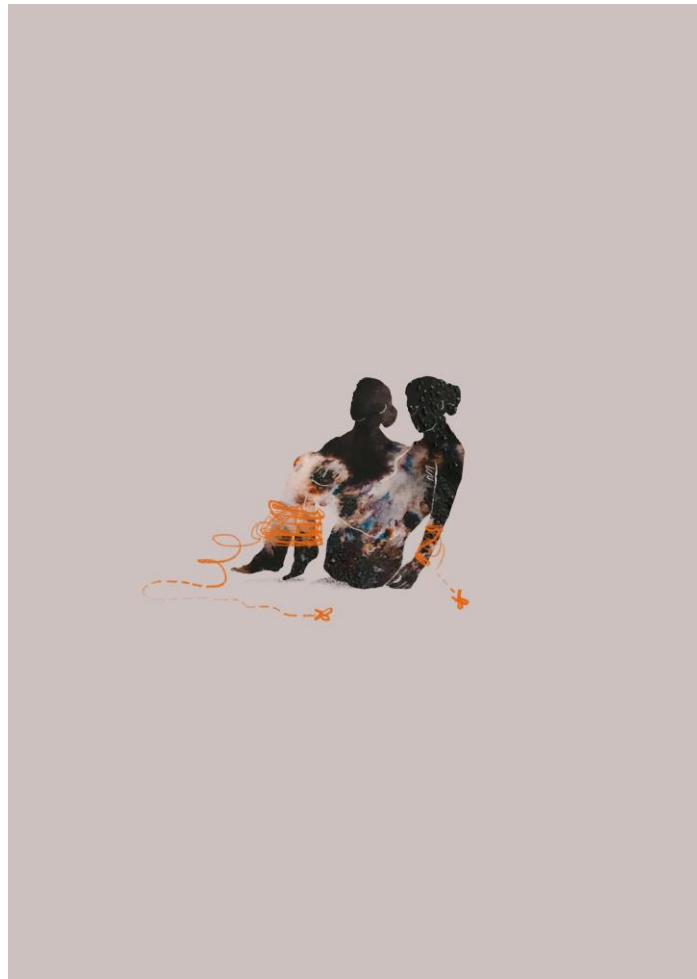
Au sein des structures syndicales et en alliance avec le mouvement syndical, les femmes caractérisées par leurs identités multiples et croisées s'efforcent d'obtenir la reconnaissance et l'élimination de ces obstacles. Par exemple, le Conseil des Global Unions a mis sur pied un groupe de travail sur les droits de la communauté LGTBI afin de promouvoir l'inclusion et la diversité sur le lieu de travail et de contribuer à soutenir et à protéger les travailleurs/euses de cette communauté qui sont victimes de discrimination, de violence et de harcèlement. À cette fin, le groupement Global Unions a établi une Charte de solidarité et a créé une [page web consacrée aux travailleurs/euses LGTBI](#) et à leurs alliés dans le monde entier. Parmi les publications figurant sur le site web figurent [un guide pour les personnes transgenres au travail](#) comportant des recommandations spécifiques relatives au processus de transition, élaboré par la centrale syndicale espagnole CC.OO., et une [liste de](#)

4^e Conférence mondiale des femmes de la CSI – document d'information

[contrôle pour la négociation collective « arc-en-ciel »](#) de la centrale néerlandaise FNV.

Enfin, les syndicats ont défendu des mesures visant à protéger les travailleurs/euses domestiques migrants, employés de manière informelle dans de piètres conditions pour des salaires de misère, tout en contribuant à répondre aux besoins vitaux en matière de soins dans les pays les plus riches. La défense des syndicats de travailleurs/euses domestiques dans des pays tels que la République dominicaine, l'Afrique du Sud et les Philippines a contribué à intégrer les travailleurs/euses domestiques dans les

opérations de secours menées par les gouvernements durant la pandémie. Et en 2020, la FITD a établi un [fonds de solidarité](#) en vue de soutenir 150 000 travailleurs/euses domestiques et leurs familles moyennant plusieurs mesures, notamment des aliments, des produits d'hygiène et une aide d'urgence en espèces, durant la crise liée à la Covid-19.



Renforcer le rôle dirigeant transformationnel des femmes

Toute indique que les femmes sont terriblement sous-représentées aux postes décisionnels, notamment dans les plans concernant l'urgence climatique et la pandémie de Covid-19. Tant que les femmes d'origine diverse ne bénéficient pas d'une représentation équitable aux postes de direction et dans les processus décisionnels à tous les niveaux de la vie économique, sociale et politique, les décisions concernant les politiques publiques ignoreront la dimension de genre et seront dès lors préjudiciables aux femmes. Une approche multidimensionnelle est nécessaire pour garantir une réelle inclusion. Tout d'abord, il est nécessaire que davantage de femmes accèdent à des postes de direction et aux plus hauts niveaux décisionnels; des femmes qui incarnent et mettent en pratique des modèles de leadership inclusif, féministe pour combattre les inégalités croissantes et faire face à un monde au bord de la catastrophe climatique. Les syndicats ont travaillé d'arrache-pied pour accroître le nombre de femmes membres et renforcer leur participation à la direction du mouvement. Depuis 2014, la [campagne « Comptez avec nous! » de la CSI](#) vise à obtenir au moins 30 pour cent de représentation des femmes aux organes de prise de décisions des

organisations affiliées à la CSI. Parmi les résultats positifs, il convient de noter la CUT au Brésil, qui est devenue, en 2015, la première fédération syndicale nationale à introduire la parité des genres dans ses organes décisionnels aux niveaux national et des États, et les campagnes pour l'adoption et la ratification des Conventions 189 et 190 de l'OIT, dirigées et promues par une coalition mondiale de femmes de tous les secteurs de la société.

En s'appuyant sur le travail réalisé dans le cadre des campagnes, telles que « Comptez avec nous! » et #RatifiezC190, le programme pilote concernant les femmes aux postes de direction a été lancé en ligne en janvier 2021. Il a pour but de rétablir l'équilibre historique des syndicats dominés par les hommes en identifiant et en appuyant les voies de promotion des générations actuelles et futures de dirigeantes transformatrices au sein du mouvement syndical international. Afin de relever les nombreux défis socioéconomiques et existentiels de cette génération, le programme permet aux participantes de continuer de transformer et de faire avancer non seulement le mouvement syndical, mais également les politiques dans leur propre contexte national et au-delà – sur la base d'une approche intégrant la dimension hommes-femmes. Cela englobe les questions à propos desquelles les pressions et le militantisme des femmes ont produit des résultats significatifs, notamment la campagne pour éliminer la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail.

