

# ► Autonomiser les femmes au travail

Politiques et pratiques des organisations  
syndicales en faveur de l'égalité de genre

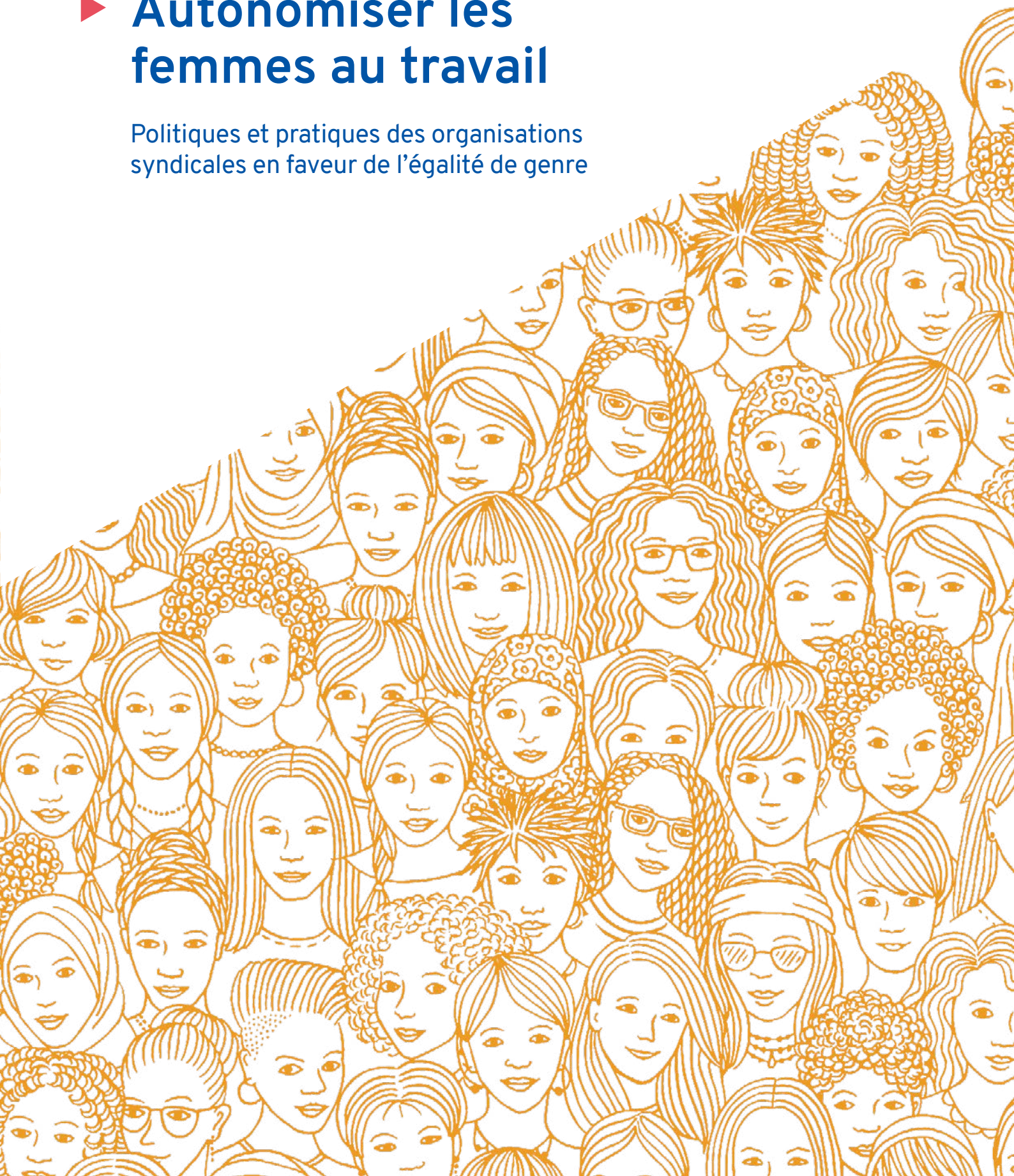






# ► **Autonomiser les femmes au travail**

Politiques et pratiques des organisations syndicales en faveur de l'égalité de genre



Copyright © Organisation internationale du Travail 2020  
Première édition 2020

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

ISBN: 9789220336038 (Web PDF)

Egalement disponible en Anglais: *Empowering Women at Work – Trade Union Policies and Practices for Gender Equality*, ISBN: 9789220336021 (Web PDF), Genève, 2020

---

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

---

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

Conception et mise en page par le Centre international de formation de l'OIT, Turin – Italie

© Illustration de la couverture: Oliver Gantner



# Sommaire

|  |           |
|--|-----------|
| Remerciements .....  | v         |
| Résumé d'orientation.....  | vi        |
| Liste des acronymes.....   | vii       |
| Introduction.....  | 1         |
| <b>PREMIÈRE PARTIE: CRÉER LES CONDITIONS POUR DES ACTIONS SYNDICALES EN FAVEUR DE LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DE GENRE AU TRAVAIL.....</b> | <b>7</b>  |
| <b>1.1 Dialogue social et égalité entre hommes et femmes: les arguments en faveur de l'action .....</b>                                  | <b>8</b>  |
| <b>1.2 Cadres politiques internationaux .....</b>  | <b>11</b> |
| <b>1.3 L'Union européenne et les autres cadres politiques européens .....</b>  | <b>13</b> |
| <b>1.4 Le cadre politique du G7 en matière de genre .....</b>  | <b>15</b> |
| <b>DEUXIÈME PARTIE: ÉGALITÉ DE GENRE ET ACTION SYNDICALE: EXEMPLES DE PRATIQUES .....</b>  | <b>17</b> |
| <b>2.1 Promotion des femmes à des postes de direction au sein des syndicats .....</b>  | <b>18</b> |
| <b>2.2 Non-discrimination et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale .....</b>   | <b>23</b> |
| <b>2.3 Violence et harcèlement à l'égard des femmes dans le monde du travail .....</b>   | <b>29</b> |
| <b>2.4 Concilier vie professionnelle et vie privée .....</b>   | <b>35</b> |
| <b>2.5 Le travail décent dans l'économie du soin .....</b>   | <b>43</b> |
| <b>Conclusions.....</b>  | <b>51</b> |
| <b>ANNEXES</b>   |           |
| ANNEXE 1: Principes de la Déclaration de l'OIT sur les multinationales .....   | 57        |
| ANNEXE 2: Principes et objectifs de l'autonomisation des femmes.....   | 60        |
| ANNEXE 3: Ressources utiles .....  | 63        |
| <b>Notes de fin.....</b>   | <b>67</b> |

## Liste des figures

- Figure 1.** Taux de densité syndicale selon le genre, 2016/17 ..... 8
- Figure 2.** Écart de rémunération entre les genres (moyenne corrigée des facteurs) et densité syndicale, année la plus récente ..... 10

## Liste des tableaux

- Tableau 1.** Pratiques représentatives par sujet, localisation géographique et type d'initiative..... 4

## Liste des encadrés

- Encadré 1:** L'histoire d'une vie: «Ce que les syndicats ont fait pour moi» ..... 20
- Encadré 2:** CSI – Campagne mondiale de sensibilisation à la Convention n° 190 de l'OIT, y compris en période de crise COVID-19 ..... 30
- Encadré 3:** La violence domestique et la crise du COVID-19: quelles mesures immédiates pour les syndicats? ..... 32
- Encadré 4:** Répondre à la crise du COVID-19 grâce à des politiques propices à la vie de famille ..... 36



# Remerciements

Le présent document a été élaboré par l'Organisation internationale du Travail (OIT) et la Confédération Syndicale Internationale (CSI) dans le cadre du projet WE EMPOWER – G7 financé par l'Union européenne et mis en œuvre conjointement par l'entité des Nations Unies pour l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes) et l'OIT. Ce projet vise à soutenir une croissance économique durable, inclusive et équitable en favorisant l'autonomisation économique des femmes dans les secteurs public et privé des pays du G7. WE EMPOWER – G7 organise des dialogues multi-intéressés dans les pays du G7 et dans l'UE afin de partager connaissances, expériences, bonnes pratiques et enseignements tirés. Ce projet est guidé par les Principes d'autonomisation des femmes (WEPs) ainsi que par les normes internationales du travail relatives à l'égalité entre hommes et femmes et la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration de l'OIT sur les EMN). Pour en savoir plus, consultez [la page Web de l'OIT consacrée au projet](#).

Ce rapport technique a été rédigé sous la direction technique et la coordination générale de Chidi King, Directeur du Département égalité de la CSI, ainsi que de Laura Addati et Annie van Klaveren, spécialistes de l'OIT au sein de l'Unité des entreprises multinationales et de l'engagement auprès des entreprises (MULTI) du Département des entreprises de l'OIT. Barbara Helfferich (consultante de l'OIT) a préparé l'avant-projet et procédé à la révision des exemples de pratiques retenues. Les auteur·e·s remercient les représentantes syndicales suivantes pour leurs précieuses révisions et contributions: Maria Tsirantonaki (CSI); Silvana Cappuccio (CGIL, Italie); Kumie Inoue (JTUC-RENGO, Japon); Vicky Smallman (CLC, Canada); Annika Wünsche (DGB-BVV, Allemagne).

Le rapport a été révisé par les expert·e·s ci-dessous représentant plusieurs départements et bureaux de l'OIT: Vicvan Vuuren, Githa Roelans, Emanuela Pozzan, Amanda Villatoro, Faustina Van Aperen, Victor Hugo Ricco, Ryusuke Tanaka et Amélie Duval; et pour ONU Femmes: Anna Fälth, Diana Rusu, Diana Ranola, Mariko Saito, Stephanie Dei, Stephanie Foster, Nancy Mitchell et Sarah Merusi. Particulièrement appréciés, leurs apports et contributions ont ainsi permis d'enrichir encore le rapport.

## *Clause de non-responsabilité*

La présente publication a été produite avec le généreux soutien financier de l'Union européenne. Le contenu ne reflète pas nécessairement les opinions de l'Union européenne, de la CSI, de l'OIT et de ses mandants, d'ONU Femmes, des Nations Unies ou de ses États membres.

# Résumé d'orientation

La discrimination et les inégalités de genre persistantes sur le marché du travail reflètent des rapports de pouvoir inégaux établis de longue date, dont les conséquences sont considérables pour les femmes et pour la société. En outre, la crise du COVID-19, comme aucune autre menace mondiale jusqu'ici, a mis à nu la nature structurelle de la discrimination de genre et de ses conséquences, alors qu'un grand nombre de travailleuses évoluent en première ligne de cette crise en tant que professionnelles de la santé, travailleuses du secteur des services à la personne, agents de nettoyage et d'entretien, travailleuses domestiques et autres, luttant contre le virus tout en s'efforçant, pour la plupart, de concilier leurs responsabilités familiales, dans des contextes de confinement. Ces emplois souvent en grande partie sous-payés, sous-évalués et pour certains même dangereux, sont essentiels à la résilience et à la survie des sociétés<sup>1</sup>. Les organisations syndicales ont un rôle clé à jouer dans la promotion de l'égalité de genre dans le monde du travail, en remettant en question le statu quo des rôles traditionnels des hommes et des femmes sur le lieu de travail. Pour ce faire, bon nombre d'entre elles intègrent une perspective de genre dans leur travail, faisant que leurs activités contribuent activement à la concrétisation de l'égalité de genre.

Le présent document décrit les domaines clés dans lesquels travaillent les organisations syndicales afin de remédier aux obstacles auxquels les femmes se heurtent sur le marché du travail et dans le domaine de l'emploi, soulignant que l'égalité de genre est bien l'affaire des syndicats. La **première partie** brosse un tableau de l'action déjà engagée par les syndicats dans le but de promouvoir l'autonomisation des femmes, mais aussi des mesures qui pourraient être envisagées afin de compléter cette action. Cette section décrit également les cadres politiques appliqués actuellement, en particulier par les pays du G7 et de l'UE. Enfin, elle souligne l'importance de la négociation collective, du leadership des femmes au sein des syndicats ainsi que de la syndicalisation des femmes dans les efforts visant à surmonter ces obstacles.

La **deuxième partie** présente 27 bonnes pratiques menées par des organisations syndicales des pays du G7 et des États membres de l'Union européenne dans les domaines suivants: 1) la promotion des femmes occupant des postes à responsabilités dans les syndicats; 2) la non-discrimination en matière d'emploi et l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale; 3) la fin de la violence et du harcèlement à l'égard des femmes dans le monde du travail; 4) l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (politiques de congé, services de garde d'enfants et autres services de soin à autrui et arrangements propices à la vie de famille sur le lieu de travail); 5) des emplois décents dans l'économie du soin.

Dans la **section finale**, les auteurs décrivent les défis particuliers qui persistent sur la voie de l'égalité de genre ainsi que les enseignements tirés de diverses stratégies en faveur de l'égalité de genre. Une série de recommandations concrètes est également proposée à l'endroit des syndicats et autres parties prenantes en vue d'instaurer un programme véritablement porteur de transformation.



## Liste des acronymes

|   |   |
|---|---|
| <b>ACTU</b>                             | Australian Council of Trade Unions  |
| <b>ACV / CSC</b>                        | Algemeen Christelijk Vakverbond / Confédération des syndicats chrétiens   |
| <b>AFL-CIO</b>                          | American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations   |
| <b>AMETIC</b>                           | Asociación Multisectorial de Empresas de Tecnologías de la Información, Comunicaciones y Electrónica                          |
| <b>ASÍ</b>                              | Confédération islandaise du travail   |
| <b>CC</b>                               | convention collective   |
| <b>CCOO</b>                             | Comisiones Obreras / Commissions des travailleurs   |
| <b>CEDAW</b>                            | Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes                       |
| <b>CEEP</b>                             | Centre européen des employeurs et entreprises   |
| <b>CES</b>                              | Confédération européenne des syndicats  |
| <b>CGT</b>                              | Confederación General del Trabajo / Confédération générale des travailleurs de l'Espagne                                      |
| <b>CIT</b>                              | Conférence internationale du Travail  |
| <b>CNV</b>                              | Christelijk Nationaal Vakverbond / Fédération nationale des syndicats chrétiens aux Pays-Bas                                  |
| <b>COVID-19</b>                         | «CO» pour «corona», «VI» pour «virus», «D» pour «disease» («maladie» en anglais) et «19» pour l'année de son apparition: 2019 |
| <b>CSEE</b>                             | Comité syndical européen de l'éducation   |
| <b>CSI</b>                              | Confédération syndicale internationale  |
| <b>CTC</b>                              | Congrès du travail du Canada  |
| <b>Déclaration de l'OIT sur les EMN</b> | «Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale» de l'OIT                    |
| <b>DUDH</b>                             | Déclaration universelle des droits de l'homme   |
| <b>EM de l'UE</b>                       | États membres de l'Union européenne   |
| <b>EMSC</b>                             | norme minimale européenne de compétences en matière d'égalité de genre  |
| <b>EPIC</b>                             | Coalition internationale sur la rémunération égale  |
| <b>FAI-CISL</b>                         | Federazione Agricola Alimentare Ambientale Industriale Italiana   |

|                  |   |
|------------------|---|
| <b>FBZ</b>       | Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg  |
| <b>FITD</b>      | Fédération internationale des travailleurs domestiques  |
| <b>FLAI-CGIL</b> | Federazione lavoratori agroindustria  |
| <b>FLESTU</b>    | Federation of Lithuanian Education and Science Trade Unions   |
| <b>FNV</b>       | Federatie Nederlandse Vakbeweging / Confédération des syndicats des Pays-Bas  |
| <b>FSESP</b>     | Fédération syndicale européenne des services publics  |
| <b>G7</b>        | Groupe des 7  |
| <b>HORECA</b>    | secteur d'activités de l'hôtellerie, de la restauration et des cafés  |
| <b>IE</b>        | Internationale de l'Éducation   |
| <b>ISP</b>       | Internationale des services publics   |
| <b>LGBTI+</b>    | communauté des lesbiennes, gays, bisexuels, transsexuels, intersexués et plus   |
| <b>LVO</b>       | Landelijke Vereniging van Operatieassistenten   |
| <b>MEAE</b>      | ministère de l'Europe et des Affaires étrangères  |
| <b>MUT</b>       | Malta Union of Teachers / syndicat des enseignants de Malte   |
| <b>NIC-ICTU</b>  | Northern Ireland Committee of the Irish Congress of Trade Unions  |
| <b>NIT</b>       | normes internationales du travail   |
| <b>NU HRCT</b>   | Nordic Union for Workers in the Hotel, Restaurant, Catering and Tourism Sector  |
| <b>NVAM</b>      | Nederlandse Vereniging van Anesthesiemedewerkers  |
| <b>NVHVV</b>     | Nederlandse Vereniging voor Hart en Vaat Verpleegkundigen / Société néerlandaise des soins infirmiers cardiovasculaires |
| <b>NVLA</b>      | Nederlandse Vereniging van Longfunctieanalisten   |
| <b>NVLKNF</b>    | Nederlandse Vereniging van Laboranten Klinische Neurofysiologie   |
| <b>NVZ</b>       | Association des hôpitaux néerlandais  |
| <b>OCDE</b>      | Organisation de coopération et développement économiques  |
| <b>ODD</b>       | objectif(s) de développement durable  |
| <b>ÖGB</b>       | Fédération autrichienne des syndicats   |
| <b>OIT</b>       | Organisation internationale du Travail  |
| <b>PDG</b>       | Président-directeur général / Présidente-directrice générale  |
| <b>PSA</b>       | Association de la fonction publique – Te Pūkenga Here Tikanga Mahi  |



|                        |   |
|------------------------|---|
| <b>PSS</b>             | Syndicat de la police de Slovénie   |
| <b>RENGO</b>           | Confédération syndicale du Japon  |
| <b>SCFP</b>            | Syndicat canadien de la fonction publique   |
| <b>SGWW</b>            | Groupe stratégique sur les femmes et le travail   |
| <b>SNB-CFE-CGC</b>     | Syndicat National de la Banque, de la Finance et du Crédit  |
| <b>SPS</b>             | Syndicat des agents de police slovènes  |
| <b>STC</b>             | Servicio y Tecnología del Caucho  |
| <b>STEM</b>            | sciences, technologie, ingénierie et mathématiques  |
| <b>STUC</b>            | Scottish Trades Union Congress / Congrès des syndicats écossais   |
| <b>TIC</b>             | technologies de l'information et de la communication  |
| <b>TUC</b>             | Trade Union Congress / Congrès des syndicats  |
| <b>UE</b>              | Union européenne  |
| <b>UEAPME</b>          | Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises  |
| <b>UGT</b>             | Unión General de Trabajadores / syndicat général des travailleurs   |
| <b>UIL</b>             | Unione Italiana de Lavoro / syndicat du travail italien   |
| <b>UILA UIL</b>        | Unione Italiana dei Lavori Agroalimentari   |
| <b>UITA</b>            | Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes                                |
| <b>Ver.di</b>          | Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft / syndicat des services unis   |
| <b>VGN</b>             | Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland / Association néerlandaise des prestataires de soins aux personnes handicapées   |
| <b>VHLG</b>            | violence et harcèlement fondés sur le genre   |
| <b>W7</b>              | Women 7   |
| <b>WE EMPOWER – G7</b> | projet de l'UE, d'ONU Femmes et de l'OIT «Promouvoir une conduite responsable des entreprises dans les pays du G7 pour l'autonomisation économique des femmes au travail» |
| <b>WEPS</b>            | Principes d'autonomisation des femmes   |





# Introduction

L'autonomisation des femmes est une condition préalable à une économie juste, durable et fondée sur les droits. Pourtant, les femmes continuent d'être touchées par la pauvreté, la discrimination et l'exploitation de manière disproportionnée. Victimes de discrimination fondée sur le genre, elles sont en outre surreprésentées dans les emplois mal rémunérés et précaires. Dans le même temps, les postes supérieurs de décision restent dominés par les hommes, même dans les secteurs où les femmes sont surreprésentées.

Ces écarts considérables entre les genres persistent malgré les cadres politiques nationaux, régionaux et mondiaux en place et se sont même creusés dans certains cas dans le sillage de la crise financière de 2008-2009. Plus récemment, la pandémie de COVID-19 a mis à nu la précarité et les injustices du monde du travail. Cette crise risque par ailleurs de creuser encore et d'exacerber ces inégalités, à moins que les mesures de réponse et de redressement n'intègrent des mesures intentionnelles visant à promouvoir l'égalité et à démanteler les inégalités.

Les organisations syndicales ont un rôle essentiel à jouer en remettant en question le statu quo des rôles traditionnels des hommes et des femmes sur le lieu de travail et en encourageant l'égalité de genre dans le monde du travail. Pour ce faire, bon nombre d'entre elles intègrent une perspective de genre dans leur travail, faisant que leurs activités contribuent activement à la concrétisation d'une véritable égalité. Les initiatives des syndicats portent majoritairement sur la promotion des femmes à des postes de direction et sur l'amélioration des résultats au profit des femmes en ce qui concerne l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, la non-discrimination dans l'emploi, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Autrefois, les organisations syndicales étaient une confrérie d'hommes implantée dans les lieux de travail de grande envergure<sup>2</sup>. Bien que la situation évolue, les hommes demeurent plus nombreux que les femmes, tant parmi les membres qu'au niveau de la direction de ces structures. En ce qui concerne l'adhésion des femmes, le nombre de femmes syndiquées a augmenté au cours des dix dernières années. En novembre 2019, la Confédération syndicale internationale (CSI) comptait plus de 200 millions de membres dans 332 organisations affiliées dans 163 pays et territoires à travers le monde<sup>3</sup>. Plus de 80 millions d'entre eux étaient des femmes<sup>4</sup>. Les taux de syndicalisation des femmes sont plus élevés dans le secteur public qui tend à employer les femmes en plus grand nombre<sup>5</sup>. Au sein de la CSI et de la Confédération européenne des syndicats (CES), les taux moyens d'adhésion des femmes sont respectivement de 42 et 43,5 pour cent<sup>6</sup>. Toutefois, en ce qui concerne les

dirigeants syndicaux, le taux moyen de représentation des femmes au sein des instances décisionnelles supérieures des affiliés de la CSI est de 28 pour cent, tandis qu'à peine 11 des 39 confédérations affiliées à la CES comptent une femme au poste de direction principal.

Les femmes syndicalistes contribuent à stimuler l'action syndicale en vue de démanteler les obstacles structurels traditionnels et persistants à la croisée des questions de race, de genre, d'orientation sexuelle, d'identité de genre et de classe. Outre les actions déjà en cours, elles se sont également engagées sur de nouveaux fronts, y compris la justice économique et sociale en faveur des femmes, la violence et le harcèlement fondés sur le genre, le développement équitable et durable et une transition juste pour la justice climatique et la transformation industrielle.

Toutefois, une présence accrue de femmes au sein de la base de membres et parmi les dirigeants des structures syndicales ne conduit pas nécessairement à un changement substantiel en faveur de l'égalité de genre. Le processus qui mène à l'égalité de genre est plus complexe et exige un changement systémique dans tout un éventail d'institutions et de domaines d'action. Une bonne gouvernance, par exemple, est essentielle pour aboutir à des résultats concrets en matière d'égalité de genre. Pour parvenir à des changements significatifs sur le terrain, il faut un engagement fort, coordonné et compétent, ainsi que des mécanismes clairs et efficaces tant au sein des institutions gouvernementales qu'entre celles-ci, afin que les politiques publiques, les programmes, les services et les budgets puissent se traduire par des bénéfices concrets pour les femmes et les hommes<sup>7</sup>.

Les politiques publiques, en particulier, peuvent constituer un vecteur important pour garantir les droits des femmes et l'égalité de traitement, s'attaquer à la violence et au harcèlement, imposer le principe de salaire égal pour un travail de valeur égale, réévaluer les activités de soins à autrui, adapter les infrastructures et les modalités de travail, et réorienter les dépenses publiques au profit des femmes comme des hommes. Les partenaires sociaux, qui sont les représentants des travailleurs et des employeurs, ont un rôle important à jouer afin de façonner les politiques et les pratiques à travers le dialogue social et ainsi veiller à instaurer concrètement une véritable égalité entre les femmes et les hommes.

Le présent rapport est scindé en deux grands volets. Le premier volet présente les arguments en faveur d'une action syndicale visant à remédier aux obstacles auxquels les femmes se heurtent sur le marché du travail et dans le domaine de l'emploi, soulignant que la question de l'égalité de genre est bien l'affaire des syndicats. Il propose également un aperçu des initiatives et des instruments normatifs internationaux et régionaux les plus récents aux fins de guider l'action des syndicats en matière d'égalité de genre. Le second volet est consacré à une sélection de pratiques syndicales représentatives sur des aspects essentiels en matière d'égalité de genre et propose une série de recommandations concrètes à l'endroit des syndicats et autres parties prenantes en vue d'instaurer un programme véritablement porteur de transformation.



Cette compilation de pratiques syndicales représentatives en matière d'égalité de genre a été créée en collaboration avec la Confédération syndicale internationale (CSI) dans le cadre du projet UE, ONU Femmes et OIT «Promouvoir une conduite responsable des entreprises dans les pays du G7 pour l'autonomisation économique des femmes au travail» (WE EMPOWER – G7). Le document fait ainsi partie d'une série de publications sur les pratiques représentatives des principales parties prenantes dans le domaine de l'égalité de genre au travail. Ce projet est guidé par les Principes d'autonomisation des femmes (WEPs) ainsi que par les normes internationales du travail relatives à l'égalité entre hommes et femmes et la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration de l'OIT sur les EMN). Les annexes 1 et 2 proposent quant à elles un complément d'information au sujet de la Déclaration sur les multinationales, des WEPs et du projet WE EMPOWER – G7.

### *Méthodologie*

Le présent rapport s'inspire de nombreuses sources. Il s'appuie sur des recherches menées par la CSI, la CES, l'OIT, l'Union européenne, ainsi que par des organisations syndicales nationales dans des pays du G7 et des États membres de l'UE. La sélection des pratiques syndicales présentées dans ce document s'est opérée en trois étapes: tout d'abord, un bilan a été dressé à partir des exercices de cartographie et des bonnes pratiques élaborés dans le cadre du programme WE EMPOWER-G7; les produits de connaissances en ligne décrivant les bonnes pratiques en matière d'égalité de genre au travail, pertinentes pour les organisations de travailleurs des pays du G7 et de l'UE, ont ensuite été passés en revue; enfin, cette première liste de pratiques a été complétée au moyen de pratiques suggérées de la part de la CSI et de représentants syndicaux nationaux et alignée sur les thèmes prioritaires du programme de transformation pour l'égalité de genre énoncé dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail.

Les pratiques syndicales retenues avaient également vocation à refléter les multiples initiatives engagées par les syndicats dans le but d'appuyer l'égalité de genre tant au sein de leurs propres structures, à l'instar des systèmes de quotas visant à accroître la représentation féminine au niveau des postes de direction ou la représentation des groupes marginalisés (jeunes travailleurs), que dans le monde du travail en général, comme la négociation collective sectorielle, les accords d'entreprise, la recherche sur les politiques, le lobbying et les campagnes de sensibilisation.

Ces pratiques ont été sélectionnées compte tenu de leur nature transformatrice et reproductible, de leur incidence positive sur l'égalité hommes-femmes, lorsque celle-ci a été évaluée, et de leur alignement sur les principes contenus dans les normes internationales du travail et d'autres cadres normatifs. Elles ont vocation à inspirer des initiatives porteuses de changement en faveur des femmes et décrivent des pistes d'action permettant aux

organisations syndicales de promouvoir l'autonomisation économique des femmes en dépit des défis actuels.

Les exemples sont tirés de rapports accessibles au public et mettent l'accent sur les expériences des organisations de travailleurs des pays du G7 et de l'UE. Quoi qu'il en soit, nous espérons qu'ils seront une source d'inspiration pour un large éventail de syndicats, qui sauront les adapter à leurs propres contextes. Le tableau 1 classe les 27 pratiques jugées représentatives par sujet, par localisation géographique et par type d'initiative.

| ► Tableau 1. Pratiques représentatives par sujet, localisation géographique et type d'initiative |  |   |                           |
|--|--|---|---------------------------|
| Sujet  | Pays ou autre niveau géographique  | Type d'initiative   | Nombre total de pratiques |
| <b>Promotion des femmes occupant des postes à responsabilités dans les syndicats</b>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• International</li> <li>• Autriche</li> <li>• Japon</li> <li>• États-Unis</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Campagne mondiale</li> <li>• Promotion de la représentation des jeunes et de l'égalité de genre</li> <li>• Plan d'action en faveur de l'égalité de genre</li> <li>• Résolution de convention</li> </ul>  | 4                         |
| <b>Non-discrimination et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale</b>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Belgique</li> <li>• Islande</li> <li>• Italie, Malte et Lituanie</li> <li>• Espagne</li> <li>• Royaume-Uni</li> <li>• Royaume-Uni (Écosse)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Campagne annuelle</li> <li>• Système de gestion de l'égalité de rémunération</li> <li>• Formation sur l'égalité de genre</li> <li>• «Manifeste pour le talent numérique»</li> <li>• Audit sur l'égalité</li> <li>• Sommet sur l'emploi des femmes</li> </ul>   | 6                         |
| <b>Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes dans le monde du travail</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• International</li> <li>• Australie</li> <li>• Canada</li> <li>• Danemark, Finlande, Islande, Norvège et Suède</li> <li>• France</li> </ul>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Campagne mondiale #RatifierC190<sup>1</sup></li> <li>• Convention collective sur la violence domestique</li> <li>• Campagne #FautQueÇaBouge et guide pour mettre fin au harcèlement sexuel sur le lieu de travail</li> <li>• Rapport sur le harcèlement sexuel et campagne de sensibilisation</li> <li>• Convention collective sur le harcèlement et la violence au travail</li> </ul> | 5                         |

<sup>1</sup> Voir Encadré 2.

| Sujet  | Pays ou autre niveau géographique   | Type d'initiative  | Nombre total de pratiques |
|--|---|--|---------------------------|
| <b>Conciliation vie professionnelle / vie privée</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Allemagne (2)</li> <li>• Italie</li> <li>• Pays-Bas</li> <li>• Slovénie</li> <li>• Espagne</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accord d'entreprise en vue de soutenir les employés ayant des responsabilités liées aux soins à autrui</li> <li>• Convention collective sur les modalités de travail flexibles et les avantages économiques</li> <li>• Accord d'entreprise sur la garde d'enfants</li> <li>• Accord d'entreprise sur le congé de paternité</li> <li>• Convention collective sur les modalités de travail et le temps de travail</li> <li>• Accord d'entreprise sur le congé familial</li> </ul>   | 6                         |
| <b>Le travail décent dans l'économie du soin</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Union européenne (2)</li> <li>• Belgique</li> <li>• Pays-Bas</li> <li>• Nouvelle-Zélande</li> <li>• Royaume-Uni (Irlande du Nord)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recherche sur les politiques à des fins de sensibilisation</li> <li>• Plan d'action sur l'égalité de genre dans le secteur de l'éducation</li> <li>• Convention collective sur les salaires et les conditions de travail des travailleurs domestiques</li> <li>• Convention collective sur le congé pour soins de longue durée</li> <li>• Convention collective et sensibilisation dans le secteur du soin</li> <li>• Recherche sur les politiques et sensibilisation à la politique en matière de garde des enfants</li> </ul> | 6                         |
| <b>Total</b>   |   |  | <b>27</b>                 |





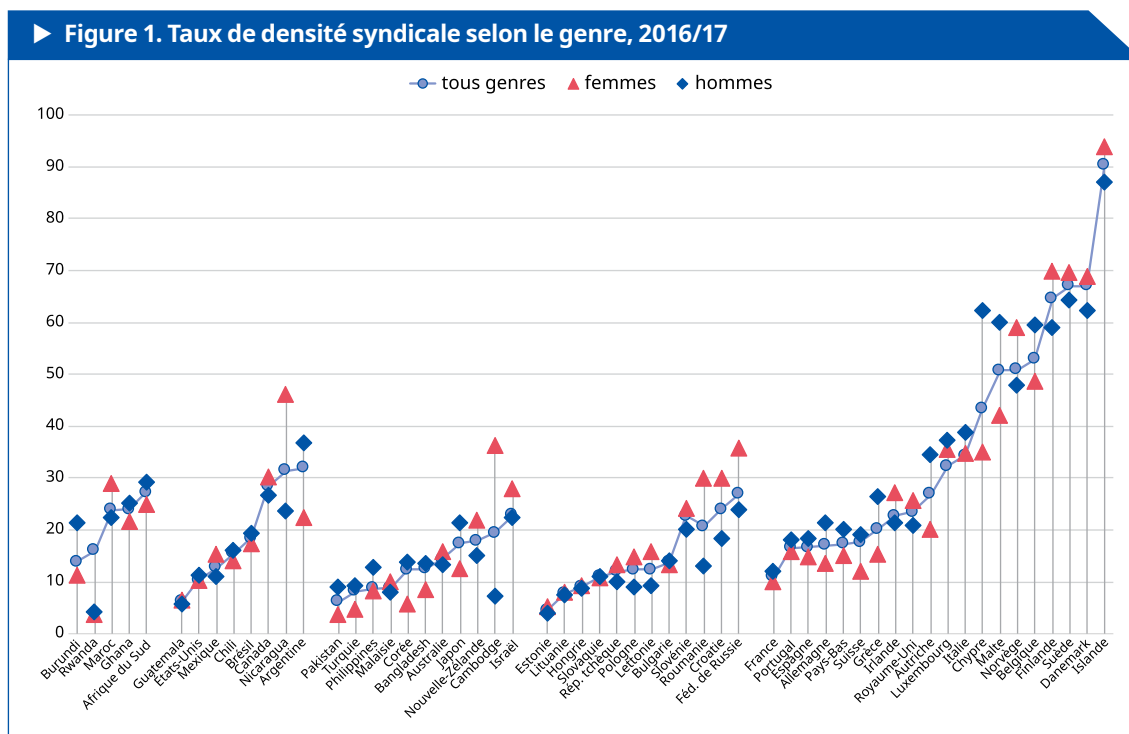
# PREMIÈRE PARTIE:

## CRÉER LES CONDITIONS POUR DES ACTIONS SYNDICALES EN FAVEUR DE LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DE GENRE AU TRAVAIL

À l'échelle nationale, on constate une sous-représentation des femmes dans les forums nationaux de dialogue social tels que les conseils économiques et sociaux, les commissions tripartites et les conseils consultatifs du travail. De nombreux éléments indiquent que la participation des femmes au processus de négociation est essentielle pour obtenir des résultats qui leur soient favorables<sup>8</sup>. Il est donc crucial que les femmes bénéficient de chances égales en matière d'engagement syndical, d'accès aux fonctions de direction dans les syndicats et de participation aux processus de négociation collective.

Au cours des dernières décennies, la hausse du nombre de femmes au sein des syndicats a constitué l'une des évolutions majeures. Ce processus a commencé vers 1970 et s'est imposé presque partout, certains pays d'Europe du Nord et le monde anglo-saxon montrant la voie. Aujourd'hui, les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans les syndicats d'Europe centrale et orientale, d'Europe du Nord, du Canada, d'Australie, de Nouvelle-Zélande, d'Irlande et du Royaume-Uni. Les taux de syndicalisation des femmes les plus faibles et les écarts les plus importants entre les genres dans les taux de syndicalisation des pays du G7 et de l'UE sont relevés au Japon, en Autriche, en Allemagne, en Grèce et à Chypre (figure 1, page suivante). Dans la grande majorité des pays, la proportion de femmes syndiquées continue d'augmenter<sup>9</sup>.

Cette hausse du nombre de femmes syndiquées ouvre la voie à un leadership accru des femmes au sein des syndicats ainsi qu'au rôle du dialogue social dans la promotion de l'autonomisation des femmes. Pour leur part, les cadres régionaux et internationaux inspirent les cadres et politiques nationaux et contribuent à orienter les actions des syndicats aux fins de promouvoir l'égalité de genre au travail.



Source: Visser, J. 2019. [Trade unions in the balance](#), document de travail du Bureau des Activités pour les Travailleurs (ACTRAV) (OIT), Genève, 30.

## 1.1 Dialogue social et égalité entre hommes et femmes: les arguments en faveur de l'action

De bonnes relations entre partenaires sociaux et un dialogue social efficace contribuent à la bonne gouvernance sur le lieu de travail, favorisent le travail décent, la croissance économique inclusive, la démocratie et l'égalité de genre. Le dialogue social englobe tous les types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants de gouvernements, d'employeurs et de travailleurs, ou au sein de chacun de ces groupes, sur des thèmes d'intérêt commun concernant les politiques économiques et sociales, et pouvant se présenter sous la forme d'un processus tripartite ou bipartite.

La liberté syndicale, qui fait référence au droit fondamental des travailleurs et des employeurs de créer et de rejoindre des organisations de leur choix, permet aux travailleurs de se réunir pour mieux défendre et protéger leurs intérêts, leurs libertés et leurs droits syndicaux et économiques. Elle est «la pierre angulaire de l'approche de l'OIT en matière de développement [...] garantissant que tous les hommes et toutes les femmes ont la possibilité d'obtenir un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine»<sup>10</sup>. Elle est également d'une importance fondamentale pour l'autonomisation des femmes, car elle reconnaît le droit de créer ou d'adhérer à un syndicat et encourage activement le processus de négociation collective en faveur de l'égalité de genre.

Les mouvements et organisations de femmes ont toujours joué un rôle clé dans la défense des droits économiques, sociaux et politiques des femmes et demeurent des

moteurs essentiels du changement social. La participation des femmes au dialogue social, notamment aux conventions collectives (également appelées accords d'entreprise, conventions collectives de travail ou accords de travail), contribue à la diversité et à la démocratisation des processus décisionnels. La participation active des femmes dans les organes de décision est considérée comme une condition préalable importante en vue de faire valoir les intérêts des femmes dans le monde du travail<sup>11</sup>.

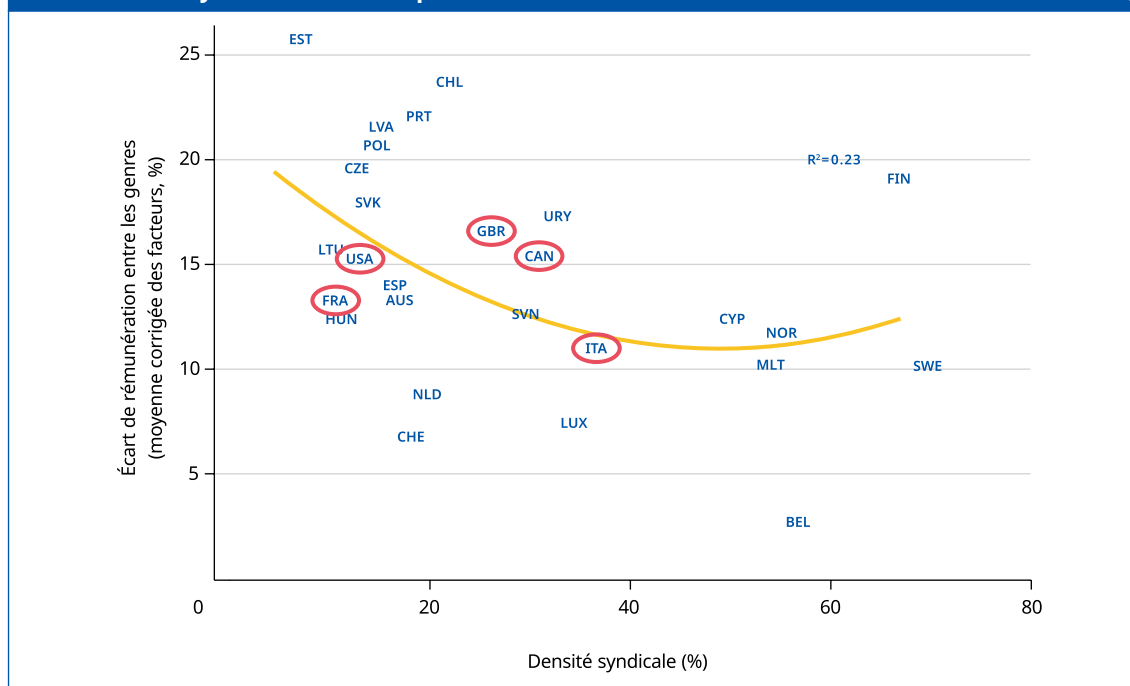
La négociation collective, définie comme négociation entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part<sup>12</sup>, et qui se conclut par une convention collective régissant les conditions de travail et d'emploi, s'est avérée un outil important dans l'amélioration du statut et de l'autonomisation économiques des travailleuses.

L'égalité de genre occupe une place de premier plan dans les négociations collectives, notamment, en grande partie, en raison de l'action et du rôle croissants des femmes au sein du mouvement syndical dans le monde, souvent institutionnalisés sous la forme de comités de femmes dans les organisations syndicales. Par exemple, en 2017, le dialogue social de niveau national dans la moitié voire les deux tiers des États membres de l'UE portait sur des questions relatives aux conditions d'emploi, aux réformes des retraites, aux compétences, à la formation et l'employabilité, ainsi qu'à l'égalité de genre<sup>13</sup>. Plus précisément, l'égalité salariale, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le harcèlement et la violence sont des questions qui ont été portées à la table des négociations, avec des résultats non négligeables sur le marché du travail pour les femmes.

En ce qui concerne la réduction des disparités salariales tant au sein qu'entre les secteurs et les entreprises, les conventions collectives peuvent favoriser la transparence des salaires, des augmentations de salaire plus élevées pour les professions à prédominance féminine et des évaluations des emplois non genrés afin de lutter contre les préjugés sexistes dans les systèmes de rémunération et de classification des emplois. Les études de l'OIT montrent que dans les pays à revenu élevé, un taux de syndicalisation plus élevé est associé à des écarts de rémunération plus faibles entre les genres (figure 2, page suivante). Aux États-Unis, les femmes bénéficiant de conventions collectives présentent des écarts de rémunération entre les genres deux fois moins importants que les travailleuses qui n'en bénéficient pas<sup>14</sup>. Au Canada, en 2019, les travailleuses syndiquées gagnaient en moyenne plus de six dollars de plus par heure que les femmes non syndiquées<sup>15</sup>.

Le niveau et les modalités des négociations collectives peuvent également influencer sur l'écart salarial entre les genres. Plus le processus de négociation collective est centralisé, plus l'écart de rémunération entre les genres est faible<sup>16</sup>. D'autres éléments peuvent également contribuer à la lutte contre l'inégalité salariale générale et spécifique entre les genres, à savoir la prise en compte de considérations liées au genre dans les mécanismes de fixation des salaires, l'existence de procédures formelles de règlement des différends et la représentation des femmes afin de faciliter le traitement des recours relatifs à la rémunération.

► Figure 2. Écart de rémunération entre les genres (moyenne corrigée des facteurs) et densité syndicale, année la plus récente



Sources: OIT, 2019, basé sur OIT, 2018 et ILOSTAT, 2019.

En France et en Espagne, par exemple, des négociations régulières en matière d'égalité et l'adoption d'un plan pour l'égalité de genre sont prévus par la législation nationale. La Belgique a adopté en 2012 une loi imposant l'inclusion de mesures d'égalité salariale dans les accords intersectoriels, sur la base d'une classification non sexiste des emplois<sup>17</sup>. Elle définit le cadre juridique dans lequel les syndicats négocient l'égalité salariale pour un travail de valeur égale. Grâce à cette loi de 2012, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes en Belgique, l'un des plus faibles au monde, a enregistré une nette baisse<sup>18</sup>.

La prise en compte d'une perspective de genre dans l'action syndicale nécessite une approche intégrée et transformatrice qui n'a pas toujours été facile pour les syndicats, compte tenu des besoins spécifiques des femmes sur le marché du travail, et dans toute leur diversité. Cela signifie bien plus que l'adoption de résolutions spéciales sur les questions féminines, la mise en œuvre de programmes spécifiques pour les femmes, la prise en compte d'une composante féminine dans les projets, l'ajout d'un paragraphe sur les femmes dans les documents syndicaux ou l'organisation de conférences sur les femmes. Si ces mesures constituent des avancées positives pour attirer l'attention sur l'égalité de genre, l'intégration de la perspective de genre implique, entre autres, de changer les attitudes, de donner de l'espace et du poids au point de vue et à l'organisation des femmes, d'organiser en répondant à différents besoins et d'adopter une optique de genre dans le travail et la vie privée.

Ce faisant, les activités syndicales représentent un vecteur important en vue d'instaurer l'égalité de genre dans le monde du travail. En s'attaquant à la discrimination fondée sur le genre, en promouvant un processus inclusif de fixation des salaires, en s'employant à prendre des mesures spécifiques en faveur de l'égalité salariale entre les hommes et les



femmes et en renforçant la participation des femmes à la prise de décisions, les syndicats peuvent contribuer de manière efficace à combler les écarts entre les hommes et les femmes, en particulier l'écart de rémunération, un phénomène bien ancré<sup>19</sup>.

Les syndicats ont réussi à lutter contre les inégalités entre les genres en adoptant une double approche: d'une part, ils ont préconisé une stratégie générale d'égalité de genre tout en s'efforçant, d'autre part, d'apporter des améliorations spécifiques des conditions de travail ou de la rémunération des femmes. Les syndicats occupent donc une position idéale pour négocier, par exemple, des conventions collectives qui contribuent à réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes et à promouvoir des marchés du travail et de l'emploi plus inclusifs et plus égalitaires.

## 1.2 Cadres politiques internationaux

Les cadres politiques internationaux comprennent les [normes internationales du travail](#) (NIT) et les principaux instruments internationaux sur les droits humains, plus particulièrement la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). Les normes internationales du travail et autres instruments normatifs de l'OIT sont adoptés par la Conférence internationale du Travail, qui se compose de délégués représentant les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs pour chacun des 187 États membres. Ensemble, ils forment un cadre d'action solide et incontesté énonçant des normes mondiales pour l'égalité de genre.

La [Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes \(CEDAW\)](#) appelle les États à travailler à la modification des «schémas et modèles de comportement socio-culturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes». (Article 5).

La [Déclaration des Nations Unies de 1993 sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes](#), qui s'appuie sur la CEDAW, définit la violence à l'égard des femmes comme «tout acte de violence dirigé contre le sexe féminin causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques». Elle reconnaît en outre que la violence fondée sur le genre est également une manifestation de l'inégalité de genre.

La quatrième Conférence mondiale sur les femmes de 1995, la Déclaration et le Programme d'action de Beijing proposent un vaste programme de changement dans [12 domaines critiques](#), à savoir:

1. Les femmes et la pauvreté
2. L'inégalité de l'accès à l'éducation et à la formation
3. Les femmes et la santé
4. La violence envers les femmes

5. Les femmes et les conflits armés
6. Les femmes et l'économie
7. Les femmes au pouvoir et dans la prise de décisions
8. Les mécanismes institutionnels
9. Les droits humains des femmes
10. Les femmes et les médias
11. Les femmes et l'environnement
12. La petite fille

Plus récemment, l'Agenda 2030 pour le développement durable inclut dans ses Objectifs de développement durable (ODD) l'[ODD 5 «Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles»](#). Ses objectifs comprennent l'élimination de toutes les formes de discrimination et de violence à l'égard des femmes et des filles, ainsi que l'élimination des pratiques préjudiciables et la reconnaissance et la valorisation des soins non rémunérés et du travail domestique. L'ODD 8 «Croissance économique partagée, plein emploi productif et travail décent pour tous» comprend également un objectif sur l'égalité salariale pour un travail de valeur égale.

Certaines [conventions et recommandations de l'OIT](#) définissent des normes internationales du travail relatives à l'égalité de genre au travail. Il s'agit notamment de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la recommandation (n° 90), la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la recommandation (n° 111); la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la recommandation (n° 165); la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, et la recommandation (n° 191); et plus récemment, la convention sur la violence et le harcèlement (n° 190), 2019, et la recommandation (n° 206)<sup>20</sup>. 173 pays ont ratifié la convention n° 100 sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et 175 pays ont ratifié la convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession). Quant aux conventions n°s 156 et 183, elles représentent respectivement 45 et 38 ratifications<sup>21</sup>.

La [convention n° 190](#) et la [recommandation n° 206](#) sont les normes internationales les plus récentes adoptées en matière d'égalité de genre. Le mouvement syndical a joué un rôle clé dans l'adoption de ces instruments, qui définissent des normes de travail progressistes, inclusives et historiques reconnaissant que tous les travailleurs ont le droit à un emploi exempt de violence et de harcèlement, y compris de la violence fondée sur le genre. Ils définissent la violence et le harcèlement et s'attache à éliminer toutes les formes de violence et de harcèlement physiques, psychologiques et sexuelles, notamment la violence fondée sur le genre, dans le monde du travail. La convention couvre également la violence familiale en reconnaissant son incidence sur l'emploi, la productivité, la santé et la sécurité et en tenant compte du fait que le monde du travail et ses acteurs peuvent aider à mesurer ces effets, à y répondre et y faire face.

Outre ces conventions et recommandations, les deux déclarations suivantes de l'OIT sont importantes dans ce contexte. Adoptée en 1998, la [Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail oblige tous les États membres de l'OIT](#), qu'ils aient ou non

ratifié les conventions concernées, à respecter et à promouvoir les principes et les droits, classés selon quatre catégories: liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination du travail forcé ou obligatoire et abolition du travail des enfants, élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession et égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

La [Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale](#), adoptée en 1977 et révisée à plusieurs reprises, la dernière fois en 2017, est le seul instrument de l'OIT qui donne des orientations explicites aux entreprises sur la politique sociale et les pratiques responsables et durables sur le lieu de travail. Ses principes s'adressent aux entreprises multinationales et nationales, aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs et couvrent des domaines tels que l'emploi, la formation, les conditions de travail et de vie, les relations professionnelles de même que la politique générale. Tous les principes s'appuient sur les normes internationales du travail (conventions et recommandations de l'OIT, explicitement énumérées à l'annexe I de la Déclaration sur les EMN) et, à ce titre, sont prises en compte un certain nombre de recommandations qui sont directement ou indirectement liées à l'égalité de genre (voir annexe 1)<sup>22</sup>.

### 1.3 L'Union européenne et les autres cadres politiques européens

La législation et les stratégies de l'UE ont été inspirées par l'approche initiale des membres fondateurs de l'UE visant à tenir compte de l'égalité salariale entre les genres et à l'intégrer dans le traité de Rome en 1957 à l'article 119 (l'article 141, aujourd'hui). Cette approche a inscrit le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale dans le cadre constitutionnel et a favorisé [l'adoption d'une série de directives contraignantes novatrices en matière d'égalité de genre et de lutte contre la discrimination](#)<sup>23</sup>. En outre, l'UE a également renforcé son engagement à appliquer l'intégration de la dimension de genre dans tous les domaines politiques.

En 2019, l'UE a adopté une nouvelle Directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Plus récemment, l'UE s'est engagée à travailler sur une directive relative à la transparence des rémunérations afin de lutter contre l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans l'UE dans le cadre de sa nouvelle Stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes (2020-2025), qui traite de l'emploi équitable des femmes, notamment de la transparence des rémunérations, de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de la violence à l'égard des femmes. Donner aux femmes et aux hommes la possibilité de diriger et de participer à tous les secteurs de l'économie et à la vie politique constitue également une action clé de la nouvelle stratégie. Récemment, l'UE a ressorti des tiroirs les plans promouvant l'adoption de la [directive «Davantage de femmes dans les conseils d'administration»](#)<sup>24</sup>, proposée par la Commission en 2012 et qui fixait un objectif minimum de 40 pour cent du sexe sous-représenté parmi les administratifs non exécutifs des sociétés publiques et privées européennes cotées en bourse.

Alors que les engagements législatifs de l'Union européenne en matière de lutte contre la **violence fondée sur le genre** sont encore attendus, le harcèlement sexuel au travail a été inclus dans le champ d'application de la directive 2006/54/CE<sup>25</sup> relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; de la directive 2004/113/CE<sup>26</sup> relative à l'égalité de traitement en matière de biens et de services; et de la directive 2010/41/CE<sup>27</sup> relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes exerçant une activité indépendante.

La [directive 2006/54/CE](#) définit le harcèlement sexuel comme «la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant». En vertu de l'article 26 (Prévention de toute discrimination): «Les États membres encouragent, dans le cadre de leurs législations, conventions collectives ou pratiques nationales, les employeurs et les personnes responsables de l'accès à la formation professionnelle à prendre des mesures efficaces pour empêcher toute forme de discrimination fondée sur le sexe et, en particulier, le harcèlement et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles.»

La [directive sur les droits des victimes, directive 2012/29/UE](#) établissant des normes minimales concernant les droits, le soutien et la protection des victimes contient des mesures importantes à l'intention des femmes victimes de violence. La directive renforce les droits des victimes de la criminalité afin que toute victime dans l'Union européenne bénéficie d'un niveau minimum de droits, de protection, de soutien, d'accès à la justice, quelle que soit sa nationalité et quel que soit le lieu où le crime a été commis sur le territoire de l'UE<sup>28</sup>.

Dans l'UE, les partenaires sociaux ont également cherché à réduire la discrimination fondée sur le genre, en particulier la violence et le harcèlement. En 2010, les partenaires du dialogue social européen dans les secteurs des services ont élaboré [les lignes directrices multisectorielles sur la violence de tiers](#) et le harcèlement au travail, qui ont permis de définir les éléments clés des bonnes pratiques, notamment: «partenariat, définitions claires, évaluation du risque à des fins préventives, sensibilisation, formation, système clair de signalement et de suivi et évaluation adéquate»<sup>29</sup>. Les lignes directrices encouragent une approche «holistique», c'est-à-dire abordant tous les aspects, de la sensibilisation à la prévention et à la formation, en passant par les méthodes de signalement, le soutien aux victimes, l'évaluation et l'amélioration permanente»<sup>30</sup>. Elles ont été élaborées en réponse aux niveaux croissants de violence de tiers dans les soins de santé, l'éducation, les collectivités locales, le commerce de détail, le commerce et la sécurité privée.

[Certains accords-cadres européens importants](#)<sup>31</sup> relatifs à l'égalité de genre adoptés par les partenaires sociaux européens, dont Business Europe, le Centre européen des employeurs et des entreprises (CEEP), l'Association européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME) et la CES, ont été conclus dans l'Union européenne. Ils représentent un cadre orienté vers l'action pour les employeurs, les travailleurs et leurs représentants



afin d'identifier, de prévenir et de gérer les problèmes de harcèlement et de violence au travail, de promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de réglementer le travail à temps partiel, entre autres.

Parmi les autres cadres normatifs européens, la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, mieux connue sous le nom de Convention d'Istanbul, est un [traité des droits de l'homme](#) du [Conseil de l'Europe](#) contre [la violence à l'égard des femmes](#) et [la violence domestique](#) qui a été ouvert à la signature le 11 mai 2011, à [Istanbul](#), en Turquie. La convention vise à prévenir la violence, à protéger les victimes et à mettre fin à l'impunité des auteurs.

## 1.4 Le cadre politique du G7 en matière de genre

Lors de sa réunion à Biarritz en 2019, le G7 a créé un [cadre politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes](#), qui comprenait la promotion d'une politique étrangère féministe. En mars 2020, alors que la pandémie de COVID-19 s'intensifiait et que les implications pour les femmes devenaient plus tangibles, les membres du [Conseil consultatif du G7](#) pour l'égalité entre les femmes et les hommes, qui est composé de spécialistes des questions de genre et qui présente des recommandations aux dirigeants du G7 lors de leurs sommets annuels, a appelé d'urgence les États membres du G7 à prendre en compte les dimensions de genre de la crise et à prévenir la dégradation de l'égalité de genre et des droits des femmes dans le monde. L'OIT, ONU Femmes et l'Union européenne ont également [appelé les pays du G7](#) à mettre en place des mesures visant à promouvoir l'égalité de genre dans le contexte de [la crise du COVID-19](#).

Précédemment, le Conseil consultatif du G7 sur l'égalité de genre avait demandé que soient inclus les congés payés pour les victimes de violence, la transition des femmes de l'économie informelle à l'économie formelle et l'accès aux soins de santé. Entre autres, le [Communiqué du G7 social](#) de juin 2019 a appelé à la formation et à l'intégration des femmes et des filles dans les domaines des STEM<sup>32</sup>. Il a également émis des recommandations en faveur d'une participation tripartite, en collaboration avec les gouvernements sur des initiatives en matière d'égalité de genre telles que la prévention de la violence et du harcèlement au travail fondés sur le genre, les questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Aux côtés du G7, le [W7](#) rassemble des organisations féministes de la société civile des pays du G7 ainsi que d'autres régions du monde. L'objectif est de faire en sorte que les dirigeants du G7 adoptent des mesures politiques et financières, en 2019 et au-delà, ayant un impact tangible et durable sur la vie des femmes et des filles dans le monde entier. Le W7 a appelé les dirigeants du G7 à adopter des politiques nationales et étrangères qui soient véritablement féministes, qui transforment les rapports de genre et qui visent à mettre fin aux dynamiques de pouvoir traditionnelles et patriarcales.



## DEUXIÈME PARTIE:

# ÉGALITÉ DE GENRE ET ACTION SYNDICALE: EXEMPLES DE PRATIQUES

Partout dans le monde, les syndicats ont joué un rôle essentiel dans l'organisation des travailleurs sur le lieu de travail, en fournissant à leurs membres des informations et des conseils, en les représentant lors des négociations avec les employeurs sur l'amélioration des conditions de travail et des politiques au travail et en insistant pour améliorer la législation et les pratiques nationales. Il existe différents types de mesures et d'initiatives que les syndicats peuvent prendre, par exemple:

- ▶ sensibiliser aux questions d'égalité de genre et assurer le suivi des engagements en matière de genre;
- ▶ plaider et faire campagne pour l'amélioration des lois et des pratiques nationales et internationales;
- ▶ souligner les droits statutaires et améliorer la législation par le biais de conventions collectives;
- ▶ aider les travailleurs à défendre leurs droits;
- ▶ consulter et représenter les travailleuses, en tenant compte de leur diversité;
- ▶ promouvoir l'égalité de représentation dans la prise de décision, notamment sur les questions relatives à l'égalité de genre;
- ▶ négocier des conventions collectives avec les employeurs et les organisations d'employeurs sur des questions liées à l'égalité de genre;
- ▶ élaborer, examiner et suivre les politiques en matière d'égalité de genre au travail et dans les syndicats;
- ▶ élaborer des approches de genre pour toutes les questions relatives au travail;
- ▶ contribuer aux travaux de recherche et améliorer la visibilité des expériences des femmes au travail<sup>1</sup>.

L'aperçu suivant met en évidence les bonnes pratiques que les organisations syndicales ont mises en œuvre en matière d'égalité de genre au travail et d'émancipation économique des femmes dans les domaines suivants:

- ▶ promotion des femmes à des postes de direction au sein des syndicats;
- ▶ réaliser la non-discrimination en matière d'emploi et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale;
- ▶ mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes dans le monde du travail;

- ▶ promouvoir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le partage des responsabilités parentales;
- ▶ création d'emplois décents dans l'économie du soin.

Dans le cadre de ces cinq domaines thématiques, 27 initiatives sont présentées par nom et par pays, par syndicat(s) concerné(s), par secteur(s) couvert(s) et par type de mesure ou d'initiative. Des informations générales et une brève description des principaux résultats – lorsqu'ils sont disponibles – sont fournies. Des références renvoyant à d'autres ressources sont proposées à l'annexe 3.

## 2.1 Promotion des femmes à des postes de direction au sein des syndicats

Veiller à ce que les femmes puissent s'organiser et exprimer leurs besoins et leurs préoccupations est une première étape fondamentale. Les campagnes de sensibilisation visant à soutenir la syndicalisation des femmes et à promouvoir la solidarité entre les travailleuses ont joué un rôle essentiel dans la promotion de l'organisation des femmes<sup>2</sup>. Les techniques d'organisation innovantes impliquant le recours aux technologies numériques ont grandement facilité la syndicalisation de la main d'œuvre et l'action collective, en particulier pour les femmes employées dans l'économie informelle ou pour les travailleuses migrantes<sup>3</sup>.

L'égalité de représentation des femmes en tant que membres des syndicats doit être complétée par des mesures proactives visant à promouvoir la représentation égale des femmes aux postes de direction et dans les processus et organes décisionnels des syndicats. Tout comme le monde du travail a, de tout temps, fait siens les rôles traditionnels des hommes et des femmes, une culture dominée par les hommes et affichée un mépris pour les responsabilités familiales des femmes, les syndicats manifestent de longue date ces déséquilibres entre les genres dans leurs propres systèmes de gouvernance.

Cette situation est en train de changer, car de plus en plus de femmes entrent dans la vie active et y prennent une part prépondérante, et les syndicats multiplient les efforts pour devenir des organisations inclusives et diversifiées<sup>4</sup>. À l'échelle mondiale, un nombre croissant de mesures favorisent la représentation égale des femmes aux postes de direction. La Constitution de la CSI, adoptée en 2006 et modifiée en dernier lieu en 2018, prévoit les droits des femmes, l'égalité de genre, la parité dans tous les organes de direction et la pleine participation des femmes syndicalistes à tous les niveaux. Lors du Congrès de la CSI de 2018, le mouvement syndical mondial s'est fixé comme objectif une représentation minimale de 40 pour cent de femmes aux postes de direction<sup>5</sup>.

La CSI a également mené un certain nombre de campagnes: «Count Us In – Comptez avec nous!», qui a fixé en 2014 l'objectif ambitieux d'atteindre, pour au moins 80 pour cent de ses



affiliés, une représentation de 30 pour cent de femmes dans leurs organes de décision d'ici 2018, ainsi qu'une augmentation de 5 pour cent des effectifs féminins (voir ci-dessous pour plus d'informations sur les résultats de la campagne). La campagne «Decisions for Life – Décisions pour la vie» avait pour objectif de donner des moyens d'action à une nouvelle génération de jeunes femmes dirigeantes de 14 pays, et le projet «Labour Rights for Women – Campagne pour les droits des femmes au travail» a organisé les femmes dans des emplois précaires et encouragé la participation des femmes aux négociations collectives et au dialogue social. De nombreux syndicats mondiaux ont mis en place des programmes similaires: UNI Global Union, par exemple, met en œuvre un programme de mentorat afin de préparer les jeunes femmes syndicalistes à de futures fonctions de direction, qui est renforcé par «40 for 40 – 40 pour 40», une campagne visant à assurer une représentation féminine de 40 pour cent dans tous les organes décisionnels d'UNI<sup>6</sup>.

Alors que les femmes ne représentent actuellement que 28 pour cent des membres des plus hautes instances décisionnelles des syndicats dans le monde<sup>7</sup>, et 35 pour cent dans les syndicats en Europe<sup>8</sup>, on observe une offensive marquée en faveur de davantage de diversité dans les postes de direction. Il en résulte une stratégie d'organisation plus sensible au genre, en particulier pour les femmes<sup>9</sup>. En Europe, la majorité des organisations syndicales disposent d'un comité spécifique pour l'égalité de genre ou d'un comité élargi pour l'égalité/la diversité (respectivement 61 et 18 pour cent). Toutefois, environ 16 pour cent des organisations ne disposent pas de comité de ce type. En outre, 70 pour cent des syndicats ont mis en place une stratégie opérationnelle interne concernant la représentation des femmes dans l'organisation (par exemple, des directives internes ou des quotas)<sup>10</sup>. À l'instar des pays du G7, la représentation des femmes dans les syndicats présente un tableau similaire, se situant autour de 30 pour cent. Certains pays ont utilisé un système de quotas pour réduire l'écart de représentation. Au Royaume-Uni, par exemple, le Trade Union Congress (TUC) a introduit des quotas dans les comités de négociation collective afin de garantir une représentation féminine suffisante dans ces organes; il en va de même pour certains syndicats allemands<sup>11</sup>.

De plus, certaines femmes sont à la tête du mouvement syndical au plus haut niveau: la CSI, la plus grande confédération syndicale du monde, qui représente 207 millions de travailleurs, et trois fédérations syndicales internationales (UNI Global Union, UITA et ISP) sont actuellement dirigées par des femmes. Un nombre croissant de syndicats nationaux sont également dirigés par des femmes, comme au Royaume-Uni.

Au niveau national, des mesures proactives telles que des systèmes de quotas ont également été adoptées par un nombre croissant de syndicats en vue de favoriser une participation et une représentation plus égales des femmes dans la structure de gouvernance interne des syndicats et parmi les négociateurs lors des négociations collectives. Tous les Global Unions ont mis en place de tels quotas, y compris la Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois et la Fédération internationale des ouvriers du transport, dont les membres travaillent dans des secteurs à forte prédominance masculine.

Ces actions ont eu une influence positive sur la représentation des femmes et en termes d'organisation, ce qui a contribué à la revitalisation des syndicats<sup>12</sup>. Par exemple, en Espagne, la Confédération générale des travailleurs (Confederación General del Trabajo; CGT) a mis en place un système de quotas fixant un minimum de 40 pour cent pour chaque genre dans les organes de décision<sup>13</sup>.

Au-delà des quotas, les comités et réseaux de femmes ont été un outil majeur dans la promotion de la participation des femmes aux niveaux national, régional et international du mouvement syndical. Ils ont également joué un rôle crucial dans la promotion de l'égalité de genre au travail, en plaidant pour l'amélioration des conditions de travail et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et en créant un environnement de travail exempt de discrimination sexuelle, de traitement injuste et de violence et de harcèlement fondés sur le genre<sup>14</sup>.

Les syndicats ont travaillé sur des mécanismes institutionnels pour la promotion des femmes, qui comprennent des engagements institutionnels, la création de comités, de départements ou d'autres organes spécialisés, ainsi que l'adoption et la mise en œuvre de stratégies et de politiques de genre, la formation des femmes afin qu'elles jouent un rôle plus important dans la prise de décision, et la lutte contre la violence. Les organisations de travailleurs offrent des possibilités d'éducation non formelle aux travailleurs de tous âges, constituant ainsi un cadre de formation pour les femmes dirigeantes afin qu'elles puissent s'engager dans la politique locale, régionale, nationale et internationale.

#### **Encadré 1: L'histoire d'une vie: «Ce que les syndicats ont fait pour moi»**

Angela Rayner, parlementaire britannique et secrétaire d'État à l'éducation de l'opposition, est tombée enceinte à 16 ans et a quitté l'école sans diplôme. Après être devenue déléguée syndicale pour UNISON, elle a précisé: «[Être syndiquée] m'a permis d'oublier l'image de la fille qui habitait un quartier de logements sociaux, qui pensait qu'elle ne valait rien, qu'elle n'allait pas répondre aux attentes en tombant enceinte à 16 ans et en échouant à l'école. Ils m'ont permis d'évoluer et de devenir une femme qui a l'impression de pouvoir conquérir le monde, d'être quelqu'un et de continuer à aider les gens et être fière de ce que je suis. [...] Ils m'ont donné la possibilité d'apprendre tout au long de ma vie. Nous avons des représentants des apprenants sur le lieu de travail qui nous ont ouvert des perspectives. Voilà ce que le mouvement syndical a fait pour moi.»

Source: TUC150. [Angela Rayner MP. A remarkable journey to Westminster.](#)

Lors de l'Assemblée de syndicalisation des femmes de 2017, le Comité des femmes de la CSI a engagé les affiliés à organiser en vue du leadership et pour la transformation, à renforcer les actions visant à instaurer une représentation égale et équitable des femmes par le biais de la direction des syndicats, et à développer davantage les programmes de mentorat pour les jeunes femmes. Suite à un engagement pris lors de son Congrès de 2018, la CSI a lancé en 2019 un programme pilote de formation intitulé «Women in Global Leadership – Des femmes aux postes de direction dans le monde» qui vise à soutenir le leadership des femmes dans les organisations de travailleurs afin de faire émerger la prochaine génération de dirigeantes syndicales féministes<sup>15</sup>.

Les pratiques ci-dessous illustrent d'autres mesures que les syndicats peuvent prendre pour promouvoir les femmes aux postes de direction des syndicats.

### «Comptez avec nous! Des femmes aux postes décisionnels, Internationale»<sup>16</sup>

**Syndicat:** CSI

**Secteur:** tous secteurs

**Type d'initiative:** campagne mondiale

**Contexte et description:** En 2012, le Comité des femmes de la Confédération syndicale internationale (CSI) a fait le point sur la situation des femmes dans les organisations syndicales et sur le marché du travail en général. Les résultats étaient déconcertants. Alors que le taux d'adhésion des femmes aux syndicats affiliés à la CSI s'élevait à 40 pour cent, les femmes occupaient moins de 15 pour cent des deux postes les plus élevés de leurs organisations. Face à ces défis, le Comité des femmes a appelé à une campagne mondiale pour accélérer les progrès en matière de leadership des femmes au sein des syndicats et atteindre une représentation d'au moins 30 pour cent de femmes dans les organes de décision des affiliés de la CSI d'ici 2018. La campagne Comptez avec nous! a été approuvée par le 3<sup>e</sup> Congrès mondial de la CSI en mai 2014, qui a encore élargi la portée de la campagne pour aborder les principaux problèmes structurels qui entravent la promotion des femmes sur le marché du travail, en mettant particulièrement l'accent sur le rôle de l'économie du soin.

Les résultats de la campagne «Comptez avec nous!» ont été évalués lors de la 3<sup>e</sup> Conférence mondiale des femmes de la CSI/Assemblée de syndicalisation au Costa Rica, en 2017. Le taux d'adhésion des femmes s'élevait en moyenne à 42 pour cent dans les organisations affiliées à la CSI, mais les femmes étaient encore fortement sous-représentées dans les postes de direction. Le niveau élevé d'engagement des affiliés dans la campagne a contribué à des améliorations majeures. Le taux moyen de représentation des femmes dans les plus hautes instances décisionnelles des syndicats est désormais de 28 pour cent, 7 pour cent des postes de direction étant occupés par des femmes. La campagne de la CSI «Women in Leadership – Des femmes aux postes de direction» favorise désormais la présence de 40 pour cent de femmes dans les postes de direction.

### «Promouvoir l'égalité de genre grâce à la représentation des jeunes dans les syndicats», Autriche<sup>17</sup>

**Syndicat:** «Österreichischer Gewerkschaftsbund» (ÖGB – fédération syndicale d'Autriche)

**Secteur:** tous secteurs

**Type:** représentation statutaire des jeunes dans les syndicats

**Contexte et description:** Depuis 1972, les représentants des jeunes appartiennent à un mécanisme légal de représentation dans les sociétés autrichiennes qui emploient plus de

cing jeunes. En créant ce cadre légal de représentants des jeunes, l'organisation de jeunes au sein de l'ÖGB a évolué pour devenir un organe représentatif des jeunes travailleurs.

Les jeunes représentants ont eu un rôle pionnier dans la promotion de l'égalité hommes/femmes au travail, par exemple en exigeant que plus d'apprentis féminins soient engagés et en encourageant les syndicats à confronter la sous-représentation des jeunes femmes parmi les membres et les dirigeants du syndicat. Les jeunes représentants ont également mené leur action au-delà du lieu de travail en allant directement à la rencontre des jeunes travailleurs, par exemple à travers les foyers de jeunes. Le comité de direction de l'organisation des jeunes au sein de l'ÖGB dispose d'un quota de 50 pour cent de femmes, et parallèlement le syndicat s'organise dans les secteurs à majorité féminine tels que l'hôtellerie et la restauration.

Cette pratique démontre que les représentants des jeunes peuvent promouvoir l'égalité hommes/femmes sur le lieu de travail en exigeant que plus d'apprentis féminins soient engagés et en encourageant les syndicats à confronter la sous-représentation des jeunes femmes.

**«Des femmes aux postes décisionnels – les organisations s'engagent en faveur de la promotion des femmes», Japon<sup>18</sup>**

**Syndicat:** Confédération syndicale du Japon (RENGO)

**Secteur:** tous secteurs

**Type:** Plan d'action en faveur de l'égalité de genre

**Contexte et description:** Le programme a débuté en 2013, lorsque les concepts «d'égalité de genre» ou de «diversité» étaient moins bien compris et que l'accent était davantage mis sur la «promotion des femmes». Ce n'est que récemment, en réponse à la croissance rapide des tendances mondiales, que ces deux concepts ont été mieux acceptés. Cela a affecté la nouvelle politique d'action «We will change the Future – Towards a Secure Society – Nous changerons l'avenir – Vers une société sûre» que RENGO a adoptée en 2019. Cette politique vise à créer des lieux de travail et une société élargie où chacun accepte la diversité et se soutient mutuellement, indépendamment du genre, de l'âge, de la nationalité, du handicap, du type d'emploi, etc. Afin d'atteindre cet objectif, RENGO fera progresser les initiatives visant à concrétiser l'égalité de participation entre les hommes et les femmes et d'autres aspects de la «vraie diversité», notamment l'adoption de lois pertinentes et l'amélioration des environnements de travail.

Le plan d'action note: «Afin d'augmenter la proportion de femmes occupant des postes de direction dans les syndicats, la politique, l'économie, etc. au niveau international, nous favoriserons la promotion des femmes en renforçant les actions positives, par exemple en introduisant un système de quotas. L'objectif de la part des femmes dans la prise de décision a été fixé à 30 pour cent d'ici à septembre 2020<sup>19</sup>».



### «Résolution 19: un leadership diversifié et inclusif pour un mouvement ouvrier prospère», États-Unis

**Syndicat:** American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO)

**Secteur:** tous secteurs

**Type:** résolution de convention

**Contexte et description:** Les dirigeants syndicaux reconnaissent la nécessité de l'équité au sein de leurs organisations et sur le lieu de travail. Un mouvement syndical diversifié et inclusif est essentiel pour établir le lien avec la main-d'œuvre de demain et la représenter. Adoptée en 2017, la résolution n° 19 s'inscrit dans le cadre d'une initiative globale sur la diversité au sein de l'AFL-CIO qui encourage ses instances à mettre en œuvre des mesures visant à accroître la diversité au sein de leurs organisations. Elle a suivi la résolution 20: «Construire un mouvement ouvrier diversifié et inclusif maintenant et pour l'avenir» (2013), exigeant de l'AFL-CIO de procéder à des contrôles de la diversité dans ses rangs. Face à la lenteur des progrès, la résolution 19 a mis en place des dispositifs de promotion du leadership des femmes, des personnes de couleur, des immigrants et des membres de la communauté LGBTI, sur la base des piliers d'action suivants: 1) responsabilisation; 2) recrutement; 3) soutien aux candidats; 4) innovation; 5) changement culturel<sup>20</sup>.

L'évaluation finale n'est pas encore disponible, mais certains des défis rencontrés incluent la lutte contre les idéologies sexistes qui prévalent dans certains syndicats.

## 2.2 Non-discrimination et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale

Alors que 173 pays ont ratifié la Convention n° 100 de l'OIT, les femmes continuent d'être payées en moyenne 20 pour cent de moins que leurs homologues masculins<sup>21</sup>, et cet écart est même plus important encore pour les groupes de femmes handicapées, autochtones, racialisées, LGBTI+ et autres dans des situations marginalisées et vulnérables<sup>22</sup>. Les écarts de rémunération subis par les femmes doivent être pris en considération dans le contexte plus large des inégalités de genre, notamment l'accès plus limité des femmes à l'emploi rémunéré, leurs compétences souvent sous-utilisées, la répartition inégale des tâches au sein du ménage, la ségrégation professionnelle et la surreprésentation des femmes dans l'emploi peu rémunéré et vulnérable. Les politiques et les pratiques axées sur la non-discrimination et l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale devraient principalement mettre l'accent sur l'intersectionnalité afin de garantir que le travail des femmes d'identités, d'aptitudes et de milieux distincts soit apprécié de façon équitable sur le lieu de travail.

La couverture des négociations collectives est essentielle en vue d'améliorer les conditions de rémunération et d'emploi des travailleuses. Parmi les autres mesures offertes aux syndicats

aux fins de promouvoir l'égalité des chances et combler les disparités salariales entre les femmes et les hommes figurent les actions dirigées contre la discrimination de genre et la ségrégation professionnelle en général, le renforcement de la représentation féminine au sein des instances décisionnelles, la promotion d'un processus inclusif de fixation des salaires, l'application de mesures spécifiques en faveur de l'égalité salariale entre hommes et femmes, telles que les classifications et les évaluations des emplois neutres du point de vue du genre ou l'incorporation de clauses en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les conventions collectives. En outre, les organisations de travailleurs peuvent jouer un rôle important dans la sensibilisation et le suivi des engagements en matière de genre, par exemple en menant des audits concernant les salaires des femmes et des hommes et en élaborant des plans d'action au niveau de l'entreprise. Il a été soutenu que les rapports de paie ou les audits de rémunération sont plus efficaces lorsque le processus de suivi et d'évaluation implique les syndicats.

Les syndicats mènent également des actions en justice, négocient des règlements, collectent des données et font campagne afin de faire évoluer la législation, et ils établissent des alliances en vue de faire avancer la cause de l'égalité en matière de rémunération. La campagne conjointe de l'Internationale de l'Éducation (IE) et de l'Internationale des services publics (ISP) [«Équité salariale, maintenant!»](#) a été une première du genre au niveau mondial. L'objectif était d'encourager les organisations d'enseignants à travers le monde à recueillir des preuves solides, adopter des politiques syndicales et mettre en place des réseaux afin de bien coordonner les activités de lobbying destinées à inciter les gouvernements à œuvrer en faveur de l'application de l'équité salariale pour toutes et tous. La campagne a été lancée le 15 avril 2010, Journée européenne de l'égalité de rémunération, rappelant ainsi que les disparités salariales entre les genres sont encore une réalité au sein de chaque pays européen. Le fait que la date du 15 avril ait été retenue afin de célébrer la Journée de l'égalité de rémunération n'est pas une coïncidence; elle correspond précisément au nombre de jours supplémentaires pendant lesquels les femmes doivent travailler, soit 15 mois et demi, pour percevoir une rémunération équivalente à celle perçue par les hommes en 12 mois<sup>23</sup>.

Les demandes en faveur d'une augmentation de la structure de rémunération dans les segments du marché du travail dominés par les femmes – associées à une valeur accrue du travail effectué, en particulier dans l'économie du soin à autrui, peuvent envoyer des signaux sociaux et politiques importants. Cette tendance pourrait à son tour contribuer à une restructuration du marché du travail, prenant pleinement en considération le travail des femmes.

L'OIT, l'OCDE et ONU Femmes ont formé conjointement la [Coalition internationale pour l'Égalité salariale \(EPIC\)](#) qui fait figure d'exemple pour ce qui est de l'accélération des progrès en faveur de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale dans le cadre de l'Agenda 2030 pour le développement durable (ODD 8.5). Dans ce cadre, les gouvernements, les employeurs, les syndicats et la société civile se sont tous engagés à accélérer les progrès

en faveur de l'élimination des disparités salariales entre les femmes et les hommes à l'horizon 2030. Ces engagements prennent appui sur les normes internationales du travail (NIT), plus directement la [Convention \(n° 100\) sur l'égalité de rémunération, 1951](#), et la [Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998](#) qui met l'accent sur la volonté d'éliminer la discrimination dans le monde du travail<sup>24</sup>. L'EPIC illustre comment les syndicats peuvent insuffler le changement; les organisations syndicales internationales, régionales et nationales sont membres de l'Initiative<sup>25</sup>.

Les pratiques suivantes reflètent les actions entreprises par les syndicats aux fins de promouvoir l'égalité des chances, parvenir à un salaire égal pour un travail de valeur égale et réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes.

### «Mars, mois de l'égalité salariale», Belgique<sup>26</sup>

**Syndicat:** Confédération des syndicats chrétiens (ACV / CSC)

**Secteur:** tous secteurs

**Type:** campagne annuelle

**Contexte et description:** Chaque année, l'ACV/CSC décrète «Mars, mois de l'égalité salariale», parce qu'une femme doit travailler jusqu'en mars de l'année suivante pour gagner autant qu'un homme gagne en 12 mois. Cette campagne annuelle se concentre sur l'une des causes de l'écart de rémunération, qu'elle analyse et érige en question d'intérêt public afin de mettre au défi la sphère politique, les employeurs et le grand public. À cet égard, la brochure ACV/CSC «Agissez sur l'écart salarial dans votre entreprise» met en avant plusieurs façons de déterminer l'écart salarial au sein d'une entreprise en s'appuyant sur le bilan social annuel<sup>27</sup>. La campagne annuelle contribue à maintenir la question au rang de priorité pour les syndicats et le public et permet d'accéder à des renseignements actuels. Toute campagne annuelle récurrente autour de l'égalité de rémunération pourra s'inspirer de cette bonne pratique qui nous montre qu'il est temps de faire le point, de passer en revue les progrès accomplis et de mobiliser les affiliés afin que la question figure bel et bien à l'ordre du jour du syndicat.

### Norme pour l'égalité de rémunération, Islande<sup>28</sup>

**Syndicat:** Confédération islandaise du travail (ASÍ)

**Secteur:** tous secteurs

**Type:** système de gestion de l'égalité de rémunération

**Contexte et description:** En 2018, l'Islande a adopté une loi obligeant les entreprises et les institutions de 25 employés ou plus à mettre en œuvre la norme d'égalité salariale, à se soumettre à un audit et à recevoir une certification attestant qu'elles offrent un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Les syndicats islandais, la confédération des employeurs et les responsables gouvernementaux ont mis au point un système de gestion de l'égalité salariale appelé «Norme d'égalité salariale» qui aidera les employeurs à prévenir la discrimination salariale.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'Islande est devenue le premier pays au monde à appliquer légalement l'égalité salariale pour un travail de valeur égale. Les employeurs sont censés renouveler leur certification en matière d'égalité salariale tous les trois ans. La phase préliminaire a commencé dès 2008, lorsque des fonctionnaires des ministères du travail et des finances, de la confédération des employeurs et de l'ASÍ ont décidé de créer la norme d'égalité salariale, en s'appuyant sur la convention n° 100 de l'OIT. C'était la première fois qu'une norme était élaborée à partir de zéro en Islande, et c'était également la première norme sur l'égalité de genre au monde. En 2012, la norme d'égalité salariale a été adoptée.

L'amendement à l'article 19 de la Loi sur l'égalité de statut et de droits des femmes et des hommes a été rendu possible parce que tous les partenaires sociaux concernés s'étaient engagés à garantir l'objectif d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

**«Le projet – GET UP»: Formation à l'égalité de genre pour surmonter les pratiques discriminatoires injustes dans le secteur de l'éducation et sur le marché du travail, Italie, Lituanie, Malte<sup>29</sup>**

**Syndicats:** Confédération syndicale italienne UIL, syndicats de l'éducation MUT à Malte et FLESTU en Lituanie

**Secteur:** éducation

**Type:** formation sur l'égalité entre les genres

**Contexte et description:** Les études et les parcours professionnels sont souvent liés à des stéréotypes sexistes dès les premières étapes. Ce préjugé sexiste dans la société et sur le marché du travail peut affecter les individus en période de transition, en particulier les jeunes qui sont en début de carrière. Il est donc nécessaire de renforcer les aptitudes et les compétences des jeunes en matière d'égalité de genre et de les sensibiliser aux stéréotypes sexistes au travail.

La confédération syndicale italienne UIL, les syndicats de l'éducation MUT à Malte et FLESTU en Lituanie se sont réunis et ont conjointement mis en œuvre le projet GET UP financé par l'Europe. Le projet avait pour ambition principale de s'attaquer aux stéréotypes sur les choix d'éducation et de carrière et de promouvoir l'égalité de genre dans l'éducation, la formation, l'orientation professionnelle et sur le lieu de travail.

Le projet a défini une norme minimale européenne de compétences en matière d'égalité de genre (EMSC) pour les responsables des ressources humaines sur le lieu de travail (directeurs, employeurs, syndicats); il a publié un rapport sur la comparaison et l'analyse des offres de formation existantes en matière d'égalité de genre ainsi que des fiches de formation.



## Remédier à la ségrégation professionnelle à travers un «manifeste du talent numérique», Espagne<sup>30</sup>

**Syndicats et signataires:** UGT et CCOO, et l'association patronale Ametic

**Secteur:** numérique

**Type:** manifeste

**Contexte et description:** L'intelligence artificielle, l'automatisation et la robotique deviennent d'une plus grande importance dans les emplois individuels, et plus largement sur le marché du travail et dans l'ensemble de la société, ce qui conduit à la fois à de nouvelles opportunités et à de nouveaux risques. Les changements en question s'accompagnent de nouvelles fractures économiques et sociales qui s'élargissent, alors même que les fractures géographiques s'amenuisent. On constate par exemple une inégalité manifeste en matière de genre dans le monde de la technologie, à laquelle il convient de remédier afin de combattre la ségrégation professionnelle<sup>31</sup>.

Le «manifeste du talent numérique» a été signé par l'UGT et le CCOO, ainsi que par l'association patronale Ametic en 2014. Il souligne la nécessité d'améliorer l'éducation et la formation pour répondre aux besoins de compétences, s'adapter à la numérisation et améliorer l'équilibre hommes-femmes dans le secteur.

Le manifeste contient des revendications claires que les syndicats ont utilisées dans les négociations. On déplore hélas l'absence de progrès en faveur de l'équilibre hommes-femmes dans le secteur. Un cadre politique global est nécessaire pour aborder l'avenir du travail et son impact sur l'égalité de genre.

## «Audit du TUC sur l'égalité», Royaume-Uni

**Syndicat:** Trade Union Congress (TUC)

**Secteur:** tous secteurs

**Type:** audit de qualité

**Contexte et description:** L'un des principaux défis du TUC a été de disposer d'un compte rendu précis des actions syndicales entreprises pour promouvoir l'égalité. En 2001, le Trade Union Congress (TUC) a introduit une règle engageant le TUC et ses syndicats affiliés à mener tous les deux ans des audits sur l'égalité et à publier des rapports. Cette mesure n'était pas seulement un moyen pour le TUC d'obtenir des informations sur l'action de ses affiliés en matière d'égalité, mais aussi un outil permettant aux syndicats eux-mêmes de mesurer et d'évaluer les progrès réalisés dans ce domaine, en contrôlant ce qu'ils font, en identifiant les lacunes éventuelles et en prenant des mesures pour y remédier.

Depuis sa mise en œuvre, l'audit sur l'égalité examine les mesures pratiques que les syndicats mettent en œuvre pour s'assurer qu'ils reflètent la diversité de la main-d'œuvre. Il donne

des exemples de la manière dont les syndicats recrutent et soutiennent les groupes sous-représentés en matière d'adhésion et de militantisme. Il examine également les actions menées par les syndicats pour donner à ces groupes voix au chapitre dans leurs structures syndicales internes.

Les principales conclusions de l'audit sur l'égalité 2018 du TUC montrent que presque tous les membres des syndicats ayant répondu à l'audit sont couverts par des règles ou des procédures relatives aux allégations de discrimination et de harcèlement. Au total, 66 pour cent des personnes interrogées appartenaient à des syndicats comptant des représentantes, tandis que la moitié des syndicats ont mis en place des plans d'action pour l'égalité<sup>32</sup>.

L'évaluation externe du premier audit sur l'égalité du TUC a conclu que, dans l'ensemble, le processus d'audit des structures syndicales et du travail sur l'égalité avait été utile pour la plupart des syndicats. Lors de l'évaluation, de nombreux syndicats ont déclaré que l'audit sur l'égalité avait permis d'intégrer les programmes d'égalité et de négociation du syndicat et une majorité d'entre eux ont estimé qu'il avait mis en lumière des lacunes dans la politique et l'action syndicales en matière d'égalité, qu'ils prévoyaient de corriger. Le suivi de l'égalité et la capacité à examiner convenablement la base de données des membres sont également des éléments importants qui ont été soulignés.

### «Scottish Women's Employment Summit – Sommet écossais sur l'emploi des femmes», Royaume-Uni (Écosse)<sup>33</sup>

**Syndicat:** Scottish Trades Union Congress (STUC)

**Secteur:** tous

**Type:** conférence syndicale majeure

**Contexte et description:** Le tout premier Sommet écossais sur l'emploi des femmes s'est tenu en septembre 2012 à Édimbourg, à l'invitation du gouvernement écossais et de la centrale syndicale écossaise (STUC). Le Sommet comprenait des commissions sur un certain nombre de thèmes, notamment la ségrégation professionnelle, la garde d'enfants, les femmes en entreprise et les questions rurales. Les participants ont défini des objectifs à court, moyen et long terme. Grâce aux résolutions de la conférence, les syndicats affiliés à la STUC ont ensuite adopté des politiques qui appuient les actions visant à lutter contre la ségrégation professionnelle.

Un certain nombre de mécanismes de suivi ont été mis en place après le Sommet sur l'emploi de 2012:

- En octobre 2012, le Strategic Group on Women and Work – Groupe stratégique sur les femmes et le travail (SGWW) – a été créé pour concrétiser les actions et les recommandations du Sommet. Le groupe a conservé la vision stratégique de l'approche du gouvernement écossais pour surmonter les obstacles auxquels les femmes sont confrontées lors de leur entrée et de leur progression sur le marché du travail.

- ▶ En avril 2013, un groupe de travail interservices a été rétabli comme principale structure pour faire progresser les travaux visant à lutter contre la ségrégation professionnelle et à mettre en œuvre les recommandations du Sommet.
- ▶ Une série d'ateliers ont ensuite été organisés sur les domaines identifiés en vue d'interventions spécifiques destinées à stimuler l'esprit d'entreprise chez les femmes. Ces ateliers ont contribué à l'adoption du cadre et du plan d'action pour les femmes entrepreneurs, lancé en mars 2014.

Si l'aspect organisationnel et le processus ont été bien définis, il est cependant constaté un manque de mécanismes de financement accessibles pour soutenir les initiatives.

## 2.3 Violence et harcèlement à l'égard des femmes dans le monde du travail

La violence fondée sur le genre est une question fondamentale pour les syndicats et pour le lieu de travail, qui touche la sécurité, la santé et la dignité des travailleurs et des travailleuses. Les syndicats ont joué un rôle unique de premier plan dans la lutte pour éliminer la violence et le harcèlement fondés sur le genre (VHLG), que ce soit dans le cadre de la normalisation internationale ou «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»<sup>34</sup>.

Il y a dix ans, des femmes syndicalistes et alliées du monde entier se sont réunies pour mobiliser et obtenir une intervention internationale destinée à prévenir et combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment la violence et le harcèlement fondés sur le genre (VHLG). En juin 2019, la Conférence internationale du Travail (CIT) a adopté par une écrasante majorité la convention n° 190 et la recommandation n° 206 (voir section 1.2). Ces nouvelles normes internationales du travail historiques reconnaissent, pour la première fois en droit international, le droit de chacun et chacune à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement et ouvrent la voie à la transformation des cultures de travail sur la base de l'égalité, de la dignité et du respect. La convention n° 190 reconnaît explicitement que mettre fin à la violence et au harcèlement fondés sur le genre exige de s'attaquer à ses causes sous-jacentes, à savoir la discrimination fondée sur le genre, les rapports de pouvoir et les modalités de travail précaires<sup>35</sup>.

### Encadré 2: CSI – Campagne mondiale de sensibilisation à la Convention n° 190 de l'OIT, y compris en période de crise COVID-19

En juin 2020, l'Uruguay est devenu le premier pays à ratifier la convention n° 190, suivi de Fidji<sup>36</sup>. Les syndicats du monde entier se sont employés à exiger que les gouvernements ratifient la C190 et assurent à tous les travailleurs une protection contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre, indépendamment de leur statut contractuel<sup>37</sup>. La [campagne de la CSI #RatifierC190](#) – pour un monde du travail exempt de violence et de harcèlement vise à: 1) assurer une large ratification et la mise en œuvre effective des nouvelles normes internationales du travail de l'OIT afin de faire en sorte que le monde du travail soit exempt de violence et de harcèlement, en mettant un accent particulier sur l'élimination de la violence et du harcèlement fondés sur le genre; 2) mobiliser et renforcer l'action des syndicats pour éliminer la violence et le harcèlement fondés sur le genre du monde du travail; 3) sensibiliser le public à la C190 et la R206 de l'OIT<sup>38</sup>.

Dans le contexte de la crise de santé publique sans précédent du COVID-19, l'OIT a appelé à la prise de mesures urgentes afin de garantir à chacun le droit à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, non seulement pendant et après l'épidémie, mais aussi pour assurer un redressement durable et une meilleure résilience face aux crises futures. Les efforts visant à ratifier la convention n° 190 et à mettre en œuvre la convention et la recommandation connexe doivent être un élément clé des mesures de réponse et de redressement<sup>39</sup>.

Les syndicats sont en première ligne des efforts de sensibilisation et de l'action menée face aux risques accrus de VHLG, y compris la violence domestique, dans le contexte du COVID-19<sup>40</sup>. Les premiers rapports indiquent que nombre de travailleurs essentiels sont de plus en plus exposés à la VHLG de la part de leurs employeurs, de leurs collègues et/ou du public. Il s'agit notamment des travailleurs des services de santé et de soins – y compris les travailleurs domestiques – ainsi que des professionnels de la vente au détail de produits alimentaires, du transport, du nettoyage et autres<sup>41</sup>. Le passage au travail à distance/télétravail depuis son domicile a également des implications en termes de risques d'exposition à la «cyberintimidation» et à la violence domestique. Les syndicats continuent de plaider en faveur de la ratification et de la mise en œuvre de ces instruments, ce qui est «aujourd'hui plus important que jamais»<sup>42</sup>.

La CSI et ses affiliés nationaux partagent des informations et des ressources en vue d'aider les syndicats à s'attaquer à la question de la violence sexiste dans le contexte du COVID-19. La [page Web de la CSI «Unions responses to gender-based violence and the COVID-19 pandemic»](#) fournit des exemples actuels de l'action menée par les syndicats aux niveaux mondial, régional (comme en Europe) et national<sup>43</sup>.

Au niveau régional, la CES et ses affiliés se tiennent à l'avant-garde de la lutte contre la VHLG. En 2007, la CES a travaillé avec les employeurs européens afin de négocier avec succès un accord-cadre des partenaires sociaux européens sur la lutte contre la violence et le harcèlement au travail. Dans le sillage des mesures connexes mises en œuvre à l'échelon national, un rapport de la Commission européenne publié en 2015 a révélé pour 13 des 31 pays suivis (dont la France, l'Allemagne et l'Espagne) une incidence positive sur la sensibilisation à la question de la violence et du harcèlement au travail<sup>44</sup>. Environ 40 pour cent des répondants parmi les représentants des employeurs et des travailleurs ont indiqué que les entreprises avaient modifié leurs procédures en place aux fins de prévenir et identifier les situations de harcèlement et de violence et avaient instauré de nouvelles procédures. En 2017, plus de 160 conventions collectives étaient en place dans dix pays européens, traitant des multiples formes de violence et de harcèlement qui prévalent dans le monde du travail.

Bien que les États-Unis n'aient, à ce jour, pas encore ratifié la Convention n° 190 de l'OIT, le mouvement syndical utilise ce cadre pour promouvoir des mécanismes de protection à



travers la négociation collective, pour renforcer la responsabilisation et la transformation au sein de ses propres structures et pour appuyer une législation complète aux niveaux fédéral, national et local. Introduite en 2019, la loi [BE HEARD in the Workplace Act](#) vise par exemple à garantir la protection légale de tous les travailleurs contre la discrimination et le harcèlement au travail, y compris en ce qui concerne la grossesse et l'accouchement<sup>45</sup>. Si elle est adoptée, la loi BE HEARD étendra les protections juridiques aux travailleurs engagés dans des relations d'emploi atypiques ou des modalités de travail alternatives, à l'instar de ceux qui évoluent dans «l'économie des petits boulots» ou «l'économie de plateforme», ou des stagiaires et des bénévoles non rémunérés. En juin 2020, une décision historique de la Cour suprême des États-Unis a établi que la discrimination sexuelle illégale au travail incluait la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre<sup>46</sup>. La loi BE HEARD permettrait de protéger les travailleurs rendus particulièrement vulnérables à la violence et au harcèlement fondés sur le genre en raison de leur identité au sein de groupes marginalisés, y compris les personnes LGBTQ.

### *La violence domestique et le monde du travail*

Les syndicats reconnaissent depuis longtemps que la violence domestique est un problème qui touche également le lieu de travail et ils se sont engagés dans une action pionnière afin d'assurer la sécurité des femmes au travail et sur leur lieu de travail, même si ces violences ont lieu à leur domicile<sup>47</sup>. La Convention n° 190 et la Recommandation n° 206 de l'OIT portent sur la violence domestique et son impact dans le monde du travail, y compris l'emploi, la productivité, la santé et la sécurité. Elles notent que «les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions du marché du travail peuvent contribuer, dans le cadre d'autres mesures, à faire reconnaître les répercussions de la violence domestique, à y répondre et à y remédier»<sup>48</sup>. Cette reconnaissance marque un changement fondamental. Jusqu'à présent, la violence domestique avait toujours été considérée comme relevant du domaine «privé»; désormais, son incidence sur les travailleurs, les entreprises et la société au sens large ainsi que la contribution positive que le travail, et ses acteurs, peuvent apporter en vue d'améliorer le bien-être des victimes de violence domestique sont ancrées dans le droit international<sup>49</sup>. La violence domestique peut avoir des conséquences physiques, économiques et psychologiques dévastatrices pour les victimes, tandis que le contrôle et les abus rendent difficile le maintien d'un emploi stable<sup>50</sup>. Les syndicats ont joué un rôle clé dans ce changement révolutionnaire<sup>51</sup>.

D'autres exemples d'actions engagées par les travailleurs incluent des mesures visant à fournir aux femmes un soutien et une assistance efficaces, la collaboration avec les employeurs dans l'élaboration de procédures de signalement sûres pour les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre, une formation afin que le personnel chargé de traiter ces cas puisse les aborder avec la sensibilité et les connaissances appropriées. Les syndicats s'efforcent également de veiller à ce que les victimes ne perdent ni leur emploi, ni leur revenu en raison de leur absence au travail, d'une baisse de leurs performances ou pour d'autres motifs liés à la violence domestique<sup>52</sup>.

En 2014, [DV@WorkNet](#), un réseau international de chercheurs, d'experts en violence entre partenaires, d'organisations sociales et syndicales et d'employeurs a été mis sur pied afin de mobiliser les activités de recherche et diffuser les connaissances. Le réseau mène des enquêtes nationales dans des pays comme le Canada, la Belgique, la Mongolie et la Nouvelle-Zélande et propose des formations et des ressources à l'endroit des syndicats, des employeurs et des décideurs. Parmi les autres exemples majeurs de l'action des syndicats, mentionnons les travaux de recherche sur l'impact de la violence domestique au travail<sup>53</sup> et la campagne [#FautQueÇaBouge](#) du Congrès du travail du Canada (CTC) ainsi qu'une [clause type sur la violence familiale et domestique](#) de l'ACTU (voir les études de cas ci-dessous)<sup>54</sup>. En 2016, la province du Manitoba (Canada) a été la première à introduire un congé payé pour violence domestique. Cette initiative a ouvert la voie au gouvernement fédéral en vue d'amender le code du travail national pour inclure cinq jours de congé payé pour violence domestique en faveur des travailleurs de compétence fédérale<sup>55</sup>.

Dans le contexte de la crise du COVID-19, les syndicats proposent des informations, des orientations et une assistance quant aux actions immédiates et à long terme qui peuvent être entreprises face au risque accru de violence domestique durant la crise sanitaire et au-delà, et notamment comment protéger et soutenir les travailleurs affectés.

### Encadré 3: La violence domestique et la crise du COVID-19: quelles mesures immédiates pour les syndicats?

- Aider les employées et les membres travaillant à distance depuis leur domicile en prenant des mesures immédiates et pratiques pour protéger les membres touchés par la violence domestique.
- Aider la travailleuse victime à élaborer son propre plan de sécurité et rester en contact régulier avec lui.
- Rester en contact avec les membres en utilisant les canaux de communication du syndicat et informer régulièrement au sujet des mesures de sécurité, des conseils juridiques, des droits et obligations et des moyens offerts pour solliciter de l'aide.
- Discuter et négocier avec les employeurs afin de protéger la sécurité et la santé des employées qui travaillent à distance depuis leur domicile.
- Négocier un libellé interdisant la discrimination à l'égard des victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre dans le contexte de la réembauche et du maintien de l'emploi, lorsqu'il s'agit de travailleurs essentiels.
- Accorder un soutien financier aux travailleurs, en vue de la prise de mesures destinées à assurer leur sécurité à domicile ou au profit de celles et ceux qui sont expulsés de leur foyer.
- Mettre en place des stratégies syndicales et de sensibilisation visant à protéger la sécurité et la santé des personnes qui travaillent dans les services essentiels ainsi que des travailleurs les plus vulnérables, comme les travailleurs à domicile et les travailleuse domestiques.
- Faire campagne pour la ratification de la convention n° 190 de l'OIT. «Cette convention, et sa ratification, sont plus importantes que jamais.» Même lorsqu'elle n'a pas été ratifiée, utiliser les dispositions de la convention n° 190 de l'OIT et de la recommandation n° 206 qui l'accompagne comme base de plaidoyer auprès des gouvernements et comme base de négociation avec les employeurs.

Source: [dv@worknet](#). 2020. DV@WORK Network COVID-19 Briefings. Briefing 4: Domestic violence and the COVID-19 crisis – what can workers and trade unions do?

### Utiliser la négociation collective pour lutter contre la violence domestique, Australie<sup>56</sup>

**Syndicats et signataires:** Australian Services Union's Victorian and Tasmanian Authorities and Services Branch et Surf Coast Shire

**Secteur:** services

**Type:** convention collective

**Contexte et description:** C'est en 2010 que la première clause de négociation collective traitant de la violence domestique est apparue en Australie, entre l'Australian Services Union's Victorian and Tasmanian Authorities and Services Branch et Surf Coast Shire. Entre autres mesures, la clause prévoyait jusqu'à 20 jours de congé payé en cas de violence domestique. En 2015, 944 conventions collectives en Australie contenaient une clause relative à la violence domestique. Ces clauses couvraient 804 649 employés, pour la plupart dans le secteur privé, dont certains des principaux employeurs du pays et un large éventail d'industries (commerce de détail, transports publics, banques, éducation, industrie manufacturière, compagnies aériennes et secteur maritime). En 2017, l'Australian Council of Trade Unions (ACTU) a mené une campagne en faveur de l'inclusion d'un congé payé de dix jours pour violence familiale et domestique dans la National Employment Standard, qui a conduit à l'adoption, en 2018, d'une nouvelle loi prévoyant cinq jours de congé payé en cas de violence familiale et domestique.

### Sensibiliser pour mettre fin à la violence sur le lieu de travail, Canada<sup>57</sup>

**Syndicats:** Congrès du Travail du Canada (CTC) et Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

**Secteur:** tous; employés de la fonction publique

**Type:** campagne de sensibilisation; guide.

**Contexte et description:** La violence sexuelle au travail est un enjeu sérieux qui a des répercussions sur tous les membres, que ce soit au travail ou au syndicat. Les syndicats du Canada sont déterminés à s'attaquer à la violence sexuelle au travail et à la prévenir et reconnaissent que toute personne a le droit de travailler dans un environnement sûr.

En 2018, le CTC a lancé la campagne [#FautQueÇaBouge](#) appelant à la justice économique et à l'action gouvernementale en vue d'éliminer la violence et le harcèlement fondés sur le genre, régler la crise des services de garde à l'enfance et mettre un terme à la discrimination salariale. Cette campagne a permis de prendre conscience de l'urgence de la situation et a appuyé l'objectif visant à mettre fin au harcèlement et à la violence fondés sur le genre. En mars 2019, sept provinces canadiennes et le gouvernement fédéral avaient instauré un congé payé pour violence domestique et une nouvelle loi fédérale sur la santé et la sécurité au travail offre à présent de meilleures protections aux travailleurs touchés par la violence et le harcèlement au travail<sup>58</sup>.

En outre, le SCFP a publié en 2018 la brochure intitulée [La violence conjugale dans le milieu de travail: Un guide pour la négociation](#). Adressée aux responsables de sections locales, aux délégués

Santé et Sécurité, aux représentants élus et autres militants, le guide a vocation à mettre fin à la violence sexuelle sur le lieu de travail. Il a permis de diffuser largement l'information auprès de celles et ceux qui pourraient avoir à traiter, sur le lieu de travail, des situations de violence et de harcèlement fondés sur le genre, en particulier les délégués syndicaux locaux.

### «We are not on the Menu», Finlande, Islande, Norvège, Suède et Danemark<sup>59</sup>

**Syndicats:** Nordic Union for Workers in the Hotel, Restaurant, Catering and Tourism Sector (NU HRCT)

**Secteur:** HORECA

**Type:** rapport sur le harcèlement sexuel et campagne de sensibilisation

**Contexte et description:** Depuis quelques années, les syndicats nordiques du secteur du tourisme ont davantage pris conscience de la gravité du harcèlement sexuel en tant que problème de santé et de sécurité. Un changement systémique est nécessaire pour permettre à l'industrie de réaliser pleinement son potentiel et devenir un secteur d'embauche attrayant.

Les syndicats membres du NU HRCT ont mené plusieurs enquêtes en 2016 et un compte rendu des résultats a été préparé. Ces derniers ont mis en évidence le caractère largement répandu du harcèlement sexuel, qui inclut toute forme d'attention importune ou d'intimidation à caractère sexuel, dans le secteur. De plus, 35 pour cent de tous les travailleurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration avaient déjà été victimes de harcèlement sexuel et le nombre était plus proche de 60 pour cent pour les femmes qui travaillaient en première ligne comme les serveuses, les baristas et les barmaids. Les jeunes femmes occupant un emploi à temps partiel étaient les plus vulnérables. Les résultats de l'étude ont été repris dans une campagne récurrente, reproduite chaque année.

Bon nombre de syndicats membres du NU HRCT utilisent ainsi cette campagne à l'approche des fêtes de fin d'année.

### Convention collective sur le harcèlement et la violence au travail, France, 2014<sup>60</sup>

**Secteur:** Banque

**Type:** convention collective entre BNP Paribas et le syndicat du secteur bancaire SNB/CFE-CGC

**Contexte et description:** Les employeurs et les syndicats ont conclu en mars 2010 un accord national sur le harcèlement au travail, qui s'applique à toutes les entreprises de France et exige des employeurs qu'ils établissent des mesures destinées à prévenir et à combattre le harcèlement au travail, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants. La convention sur le harcèlement et la violence au travail conclue entre BNP Paribas, signataire des Principes d'autonomisation des femmes depuis 2011, et le syndicat du secteur bancaire SNB/CFE-CGC illustre une possibilité de mise en œuvre de l'accord national.

La convention aborde des sujets tels que «la définition, la prévention, les rôles des différentes parties, la sensibilisation et la formation, les procédures pour identifier les situations de

harcèlement et déposer plainte, la création d'un comité national confidentiel, et les mesures pour protéger les victimes et témoins».

À présent, les entreprises disposent ainsi d'une politique officielle contre le harcèlement. Mais il n'a pas été possible de déterminer si un accent particulier avait été placé sur la dimension de genre/la question du harcèlement fondé sur le genre. On retient ici que le harcèlement fondé sur le genre doit être abordé de manière spécifique et non dans le cadre d'une politique générale de lutte contre le harcèlement, afin que les actions dirigées contre cette pratique puissent être aussi efficaces que possible.

## 2.4 Concilier vie professionnelle et vie privée

De bonnes pratiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et au partage égal des charges familiales ont été identifiées dans plusieurs pays. Négociés par les partenaires sociaux, et souvent plébiscités par les syndicats, les exemples ci-dessous montrent comment la négociation collective peut déboucher sur de meilleures politiques de conciliation entre travail et vie privée au niveau sectoriel, intersectoriel et de l'entreprise<sup>61</sup>.

Le dialogue social a joué un rôle important dans l'amélioration de la protection de la maternité et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, en particulier en ce qui concerne les systèmes de congés familiaux et les modalités de travail propices à la vie de famille. Les conventions collectives ont joué un rôle particulièrement important pour ce qui est de l'intégration des systèmes de protection de la maternité et de congé parental les plus généreux dans la législation nationale des pays nordiques et d'autres pays européens, facilitant ainsi la participation féminine au marché du travail<sup>62</sup>. Aux États-Unis, les travailleurs affiliés à des syndicats bénéficient de salaires plus élevés et d'un meilleur accès aux journées de maladie rémunérées ainsi qu'à l'assurance maladie que leurs homologues non syndiqués<sup>63</sup>. En Grèce, la négociation collective centralisée a permis d'augmenter la durée du congé de maternité pour les travailleuses couvertes. Dans l'Union européenne, 49 pour cent des syndicats ont conclu des conventions collectives en vue d'améliorer l'équilibre entre travail et vie privée. Le dialogue social au niveau national, sectoriel ou de l'entreprise joue lui aussi un rôle prépondérant dans la réglementation du télétravail en Belgique, en Finlande, en Italie, aux Pays-Bas, en Espagne et en Suède. L'équilibre entre travail et vie privée a également été mis à l'ordre du jour des négociations collectives au Japon. En 2017, le gouvernement japonais a publié son Plan d'action pour une «réforme de la façon de travailler». Syndicats et employeurs ont activement contribué à cette initiative et ont établi deux principes majeurs: la réduction de la durée de travail excessive et l'égalité de rémunération pour un travail égal.

Plus récemment, y compris dans le contexte de la pandémie de COVID-19, les syndicats ont activement appelé à des services publics de garderie de qualité, exigeant que la garde d'enfants soit reconnue comme une garantie universelle dans le cadre des systèmes nationaux de protection sociale, 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 en bénéficiant d'un salaire vital, d'un accès à la protection sociale et de formations professionnelles appropriées (voir section 2.6)<sup>64</sup>.



#### Encadré 4: Répondre à la crise du COVID-19 grâce à des politiques propices à la vie de famille

Les politiques propices à la vie de famille, y compris les services de garde d'enfants, peuvent faire toute la différence pour les parents qui travaillent dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Voici des exemples d'actions en faveur desquelles les syndicats peuvent plaider et négocier dans le cadre des consultations avec les employeurs, en temps de crise et de redressement:

##### Assouplir les modalités de travail

- Entreprendre une évaluation organisationnelle afin de déterminer le type d'assouplissement qui répondra le mieux aux besoins des travailleurs, y compris les parents et ceux qui ont d'autres responsabilités familiales, comme les soins à des membres de la famille âgés ou malades, dans le contexte de la crise, tout en assurant la continuité des activités.
- Assouplir les modalités de travail afin de répondre aux besoins des travailleurs et de leur famille. Il peut par exemple s'agir d'intégrer le télétravail (voir les directives de l'OIT), le temps de travail flexible et la réduction de la charge de travail (voir le tableau ci-dessous). Ces modalités de travail flexibles devraient reposer sur le dialogue social et la consultation des travailleurs et de leurs représentants.
- Appliquer la flexibilité du temps de travail (et, dans la mesure du possible, la flexibilité du lieu de travail) en cas de télétravail, afin que les parents puissent travailler selon les créneaux et à l'endroit qui leur conviennent le mieux. Convenir de missions prioritaires aux fins d'aider les travailleurs à être aussi productifs que possible en cas de responsabilités supplémentaires au niveau familial ou liées à la garde de personnes dépendantes. S'assurer que tous les superviseurs font preuve de souplesse dans les cas de télétravail.
- Veiller à ce que les parents qui travaillent aient suffisamment de temps pour soutenir l'apprentissage et le développement de leurs enfants et pour passer du temps avec eux afin de gérer le stress. En cas de maladie dans la famille ou de séparation, garantir un congé rémunéré permettant au travailleur de prendre soin de et d'entretenir le contact avec les membres de la famille sans compromettre la sécurité de son revenu.
- S'il n'est pas possible de mettre en place des modalités de travail flexibles, envisager une autre forme de soutien au profit des parents qui travaillent, comme l'aide à la garde d'enfants.

##### Soutenir les parents qui travaillent en leur proposant des modalités de garde d'enfants sûres et adaptées dans le contexte du COVID-19

- L'aide à la garde d'enfants peut prendre des formes multiples en fonction de la faisabilité et des besoins des travailleurs. Idéalement, l'employeur devrait proposer une combinaison de mesures reflétant les besoins variés des salariés et de leurs enfants, notamment en fournissant des informations sur la disponibilité des services de garde d'enfants dans le contexte de l'épidémie de COVID-19.
- Envisager des mesures telles que des garderies implantées sur le lieu de travail (lorsque cela est possible dans le contexte du COVID-19), des services de garde d'enfants d'urgence, la scolarisation des enfants des travailleurs de première ligne (y compris les personnels de santé et autres dispensateurs de soins), des allocations pour garde d'enfants, des systèmes d'orientation vers des services de garderie et la collaboration avec des prestataires externes de services de garderie dans les situations d'urgence (privés ou publics).
- Garder à l'esprit que certains parents privilégient plus volontiers des dispositifs de garde plus proches de leur domicile, où ils peuvent accéder à des réseaux de confiance en la matière et/ou s'ils ne sont pas en mesure ou préfèrent éviter de voyager avec leur enfant (par exemple en cas de longs trajets, de conditions dangereuses, de coûts élevés). Dans pareils cas, leur assurer un soutien au travers, par exemple, de modalités de travail flexibles et d'allocations pour garde d'enfants.
- Assurer la couverture des travailleurs qui en ont le plus besoin. L'aide à la garde d'enfants devrait couvrir le plus grand nombre possible de familles de travailleurs, et notamment les enfants des familles les plus vulnérables (à l'instar des travailleurs à faible revenu, des travailleurs migrants et informels, des travailleurs domestiques et des soins à autrui, des personnes handicapées, des foyers monoparentaux et des parents qui ne peuvent bénéficier du soutien de la famille élargie).
- Veiller à ce que la garde d'enfants soit proposée en fonction des besoins, accessible et abordable, dans des conditions de sécurité et de haute qualité, et sans aucune discrimination<sup>65</sup>.
- Assurer la qualité des emplois dans le secteur de la garde d'enfants. Pour être de qualité, les services de garde d'enfants doivent reposer sur un effectif adéquat et des conditions de travail décentes pour les travailleurs impliqués<sup>66</sup>.

Source: [UNICEF, OIT, ONU Femmes. 2020. Family friendly policies and other good workplace practices in the context of COVID-19: Key steps employers can take.](#)

Les pratiques suivantes sont scindées en trois domaines ayant trait à l'équilibre entre travail et vie personnelle et aux soins à autrui: les politiques de congés, les services de garde d'enfants et autres services de soin à autrui, les modalités de travail propices à la vie de famille.

### *Politiques de congés*

#### **Congé de paternité, Pays-Bas<sup>67</sup>**

**Syndicats et signataires:** FNV, CNV, De Unie et ING

**Secteur:** banques

**Type:** accord d'entreprise

**Contexte et description:** Cette bonne pratique a été initiée pour deux raisons principales: 1) le fait de savoir que la relation du père avec son nouveau-né est très importante pour toute la famille dès les premiers jours; et 2) le fait qu'il existe une compétition pour attirer des travailleurs compétents en TIC dans le secteur bancaire, et comme les entreprises recherchent de nouveaux talents, l'offre de congé de paternité est essentielle dans la compétition pour attirer et garder la main-d'œuvre nécessaire. D'autres facteurs contextuels ont contribué à la mise en place de cette pratique, à l'instar de la prise de conscience quant au fait que le congé de paternité est une question clé pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et que, dans d'autres pays européens, les congés sont plus longs qu'aux Pays-Bas. La proposition de directive de l'UE sur le congé de paternité — dix jours payés au niveau de l'indemnité de maladie — n'a pas été perçue comme suffisante par la FNV qui a négocié un congé pour une période plus longue et entièrement rémunéré.

L'une des dispositions clés concerne les employés de la Banque ING, signataire des WEPS depuis 2015, qui ont droit à trois mois de congé de paternité, dont un mois est entièrement payé (la disposition légale à l'époque était de cinq jours de congé de paternité dont deux jours payés).

Selon la FNV, les retours ont été positifs; les employés sont satisfaits, l'entreprise n'a soulevé aucun problème et les employés admissibles profitent de l'occasion et utilisent le congé. La pratique a bénéficié d'une couverture médiatique positive et a incité d'autres entreprises à mettre en place des structures similaires, démontrant le caractère essentiel de l'offre de congé de paternité dans la compétition pour attirer et garder la main-d'œuvre nécessaire.

Cette initiative étant surtout axée sur la présence du père à la date de naissance de l'enfant et autour de celle-ci, on ne sait pas clairement quelle peut être son incidence par ailleurs, par exemple pour ce qui est de la volonté des pères de profiter du congé parental.

### Accord d'Ericsson sur l'égalité au travail, Espagne<sup>68</sup>

**Syndicats et signataires:** UGT, CC.OO., CGT, STC et la société Ericsson Espagne S.A

**Secteur:** télécommunications

**Type:** accord d'entreprise

**Contexte et description:** L'accord sur l'égalité au travail a été adopté en 2015. Il s'inscrit dans un contexte plus large de négociation collective dans lequel les critères ont été fixés et les moyens mis en place pour réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'entreprise. Une commission a été mise sur pied pour assurer le suivi de la mise en œuvre de l'accord, afin que l'impact de ces mesures et leurs résultats puissent être analysés en détail.

Les principales mesures résident dans le fait que tous les employés auront droit aux congés payés suivants:

- ▶ en cas de consultations médicales ou de soins et d'attention pour cause de maladie ou d'indisposition d'enfants mineurs, de conjoints, d'enfants ou de personnes âgées présentant un degré d'incapacité croissant, les membres de la famille directe (au premier degré) auront droit à un maximum de 16 heures d'arrêt de travail au cours d'une année
- ▶ congé payé pour les personnes ayant des parents au premier degré atteints d'une maladie grave, rare ou chronique, pour le temps nécessaire à la réalisation de tests de diagnose, de consultations médicales et/ou de traitements jusqu'à 28 heures par an
- ▶ jusqu'à 1 mois en cas d'hospitalisation, de maladie grave ou d'accident des ascendants des membres de la famille au premier degré.

La promotion de ces mesures et la flexibilité des horaires devraient réduire l'impact des risques psychosociaux et permettre la promotion d'un environnement social plus satisfaisant et efficace.

Au terme de cinq années de mise en œuvre, les syndicats rapportent que les mesures sont un bon début, mais ne suffisent pas pour répondre aux besoins réels des employés – le congé accordé est beaucoup trop court pour exercer un impact significatif. Il constitue néanmoins un point de départ important. Afin de répondre aux questions entourant les besoins des travailleurs ayant des responsabilités à l'égard de membres de leur famille, il conviendrait d'amener les partenaires sociaux à la table de négociation afin de définir un premier accord susceptible d'ouvrir la voie en vue d'une amélioration progressive des droits des travailleurs à davantage de congés liés aux soins à autrui.

### Services de garde d'enfants et autres services de soin à autrui

#### Le cas du «Personnel de Ferrero», Italie<sup>69</sup>

**Syndicats et signataires:** FLAI CGIL, FAI CISL, UILA UIL et Ferrero

**Secteur:** production alimentaire

**Type:** accord d'entreprise

**Contexte et description:** En Italie, le secteur alimentaire dispose d'accords au niveau national et au niveau des entreprises, ainsi que d'accords au niveau provincial. Les entreprises du secteur alimentaire en général entretiennent de bonnes relations avec les syndicats. Tous les accords concernant le secteur alimentaire contiennent des dispositions distinctes en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Un nouvel accord supplémentaire a été signé en juillet 2018; il inclut une section dédiée au «Personnel de Ferrero», qui prévoit les dispositions suivantes en matière d'aide à la garde d'enfants:

- ▶ examens médicaux gratuits pour les enfants (0-14 ans) au sein du dispensaire rattaché à l'usine;
- ▶ camps d'été pour les enfants âgés de 6 à 12 ans (seuls les frais de transport sont supportés par l'employé);
- ▶ un stage rémunéré de 2 ans à l'étranger dans une autre usine pour les enfants d'employés sous contrat permanent, diplômés du premier cycle de l'enseignement supérieur (max. 10 étudiants par année);
- ▶ une bourse de 800 euros accordée lors de la première année d'études universitaires, au profit des enfants de salariés sous contrat permanent ayant sanctionné leur cycle d'études secondaires par une note d'au moins 90/100;
- ▶ une crèche sur site (0 à 3 ans) et un jardin d'enfants (3 à 6 ans) sur le site de production principal de Ferrero à Alba.

Cette nouvelle politique en faveur des salariés a permis à l'entreprise de réellement progresser en traitant ses employés non pas seulement du point de vue individuel, mais en tenant compte également de leur contexte familial, améliorant par là-même sa réputation d'entreprise favorable à la famille.

#### Une convention collective adaptée à l'avenir, Allemagne<sup>70</sup>

**Syndicats et signataires:** Ver.di (Syndicat des services unis) et ING DIBa-AG

**Secteur:** banques

**Type:** accord d'entreprise

**Contexte et description:** En 2017, le syndicat s'est fait l'écho de l'intérêt sans précédent témoigné par une banque en vue d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée de ses salariés; en effet, cet équilibre était devenu l'un des thèmes prioritaires de ses relations de travail – une grande première dans le secteur bancaire. Ces dispositions font partie d'une convention collective plus large, intitulée «Une convention collective adaptée à l'avenir», qui décrit les mesures non contraignantes et contraignantes. Parmi les mesures non contraignantes, DIBa a proposé des arrangements spéciaux avec les jardins d'enfants situés à proximité des sites de l'entreprise et un soutien financier pour s'occuper des personnes âgées ou contribuer aux frais de garde d'enfants, y compris une contribution financière de l'employeur pouvant aller jusqu'à 150 euros par mois pour les soins d'un parent âgé, et une contribution pour les services de garde d'enfants jusqu'à l'âge de 6 ans – accordée en fonction des coûts sans toutefois dépasser les 150 euros par mois.

En 2018, une enquête menée par l'entreprise auprès de l'employeur et du syndicat a cherché à savoir si l'accord couvrait la situation réelle du personnel. Des statistiques ont été collectées et les résultats discutés au sein des comités d'entreprise et des assemblées générales des membres. Les enquêtes ont mis en évidence l'acceptation des mesures contenues dans l'accord, mais elles ont également montré clairement que certaines dispositions des accords ultérieurs conclus au niveau des succursales n'étaient pas bien accueillies par tous. Un exemple révélateur est l'accord qu'une branche de l'ING a conclu avec les jardins d'enfants à proximité. L'enquête a révélé que les parents préféraient des systèmes de crèches/jardins d'enfants à proximité de leur domicile plutôt que de leur lieu de travail.

*Des arrangements propices à la vie de famille sur le lieu de travail*

**«Ensemble pour demain – ma vie/mon existence: repenser le travail»,  
Allemagne<sup>71</sup>**

**Syndicats et signataires:** IG Metall; organisations régionales de IG Metall et du Gesamtmetall, représentées par les associations régionales d'employeurs

**Secteur:** industrie métallurgique et électrique

**Type:** convention collective

**Contexte et description:** Les revendications relatives au temps de travail s'inscrivaient dans le cadre d'une stratégie qui s'était développée lentement à partir d'une campagne nationale. Au fil du temps, IG Metall a reçu de plus en plus d'appels en faveur d'une amélioration du temps de travail. Il n'y avait pas eu de campagnes d'une telle ampleur concernant le temps de travail depuis l'introduction de la semaine de 35 heures en 1984, qui avait fait l'objet d'une lutte acharnée. En 2013, IG Metall a réalisé l'une des plus grandes enquêtes conduites auprès de nombreuses entreprises depuis plusieurs années et a constaté que le temps de travail moyen dépassait généralement les limites légales. Une nouvelle enquête approfondie menée en 2016, avec un nombre record de 680 000 réponses, a pu servir de base lors des



cycles de négociations collectives suivants. L'un des résultats a été la reconnaissance du fait que les travailleurs ont dû adapter leur vie à leur temps de travail dans 90 pour cent des cas, soulignant les difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale/sociale. En ce qui concerne le temps de travail, l'objectif était de donner aux travailleurs le droit de planifier et d'avoir plus de contrôle sur leur temps de travail. Les demandes d'IG Metall visant à obtenir de meilleures dispositions sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée étaient étroitement liées.

Parmi les dispositions clés:

- ▶ Plus d'argent et plus de contrôle du travailleur sur son temps de travail;
- ▶ Prime unique de 100 euros en mars 2018;
- ▶ Augmentation des salaires de 4,3 pour cent à partir du 1<sup>er</sup> avril 2018;
- ▶ Augmentation de salaire supplémentaire dans le cadre de la convention collective: 25,7 pour cent d'un salaire mensuel une fois par an; à partir de 2020, il s'agira d'un paiement annuel unique de 400 euros, indépendamment des modifications apportées à la convention collective;
- ▶ Il est possible d'échanger ce paiement contre 8 jours de congé (dont 2 jours supplémentaires) pour s'occuper des enfants ou des membres de la famille (conformément aux différents besoins en matière de soins/certificat médical); cette option est également disponible pour les employés travaillant en équipes;
- ▶ Droit à un travail à temps plein réduit, d'au moins 28 heures par semaine, pendant une période maximale de 2 ans (et droit de retour) à salaire réduit.

Les résultats de la convention collective, le droit à une réduction du temps de travail à temps plein et le droit à des jours de congé supplémentaires pour les soins aux enfants et à d'autres personnes dépendantes démontrent qu'IG Metall a abordé des questions sociales pertinentes et contribué à leur solution. En garantissant le droit de travailler moins longtemps à temps plein, IG Metall a créé une base permettant aux hommes comme aux femmes de mieux concilier la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Il est prévu d'évaluer l'impact de la convention collective courant 2020.

Les revendications du syndicat incluaient le droit de réduire le temps de travail pour tous les travailleurs. Ceux qui ont des enfants, qui s'occupent de personnes malades ou qui travaillent en équipes devraient avoir droit à une rémunération supplémentaire ajustée tout en travaillant un nombre réduit d'heures. De plus, le syndicat a exigé une augmentation de 6 pour cent des salaires. Les employeurs ont réagi immédiatement, notamment en ce qui concerne la demande de compensation salariale en raison d'une réduction du temps de travail liée à des responsabilités familiales. Non seulement ont-ils d'emblée rejeté la proposition, mais ils sont allés plus loin encore en intentant une action au motif qu'une telle demande était discriminatoire envers les travailleurs déjà employés à temps partiel. Afin de faire pression sur les employeurs, le syndicat a appelé les travailleurs à déclencher une

grève d'avertissement. Plus de 1,5 million de travailleurs ont répondu à l'appel. Les grèves ont eu un impact tangible sur les négociations.

Quelques questions restent toutefois en suspens et le syndicat en est conscient, notamment une nouvelle proposition législative visant à augmenter les limites légales du temps de travail. IG Metall est également préoccupé par la question du congé des aidants, faisant valoir que les dix jours accordés en vertu de la législation ainsi que l'indemnisation ne permettent pas de régler le problème de façon adéquate. IG Metall poursuit sa campagne sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la mise en œuvre des droits nouvellement convenus.

### Aménagements de travail et temps de travail, Slovénie<sup>72</sup>

**Syndicats et signataires:** le Syndicat de la police de Slovénie (PSS) et le Syndicat des policiers slovènes (SPS); le Gouvernement de la République de Slovénie (ministre de l'Intérieur)

**Secteur:** police

**Type:** convention collective

**Contexte et description:** La convention collective initiale négociée en 2012 entre l'État slovène et le Syndicat de la police slovène (PSS) a connu des débuts difficiles, l'État refusant au départ de négocier. C'est à cette époque que le gouvernement slovène avait introduit des mesures d'austérité liées à la crise qui poussaient les salaires vers le bas. Le PSS était préoccupé par le fait que ces mesures touchaient également certaines prestations telles que les régimes de remboursement, que la police, étant donné la nature de son travail, utilisait beaucoup plus que d'autres acteurs du secteur public. De plus, de nombreux policiers, hommes et femmes, réclament de meilleurs droits parentaux. Lorsque l'État a refusé de négocier, le PSS a décidé de se mettre en grève, soutenu par 80 pour cent des membres du syndicat.

Les dispositions clés de la convention collective sont les suivantes:

- ▶ Les parents d'enfants scolarisés peuvent prendre au moins 10 jours de congé annuel pendant les vacances scolaires. Si les deux parents sont policiers, ils ont le droit de prendre leur congé annuel en même temps;
- ▶ Les parents ne peuvent pas être stationnés ou transférés à plus de 30 km de leur travail actuel vers une autre unité avant que l'enfant ait atteint l'âge de 7 ans — cela vaut pour l'un des parents au sein de la famille ainsi que pour les familles monoparentales;
- ▶ Ce droit est également garanti au travailleur qui prend soin d'un membre de sa famille souffrant d'un handicap mental ou physique grave;
- ▶ Il ne peut être attendu des parents qu'ils travaillent après 15h30 à moins que ceux-ci acceptent des modalités de travail distinctes. Cette protection est garantie aux travailleuses enceintes et allaitantes ainsi qu'aux travailleurs en charge d'un enfant de

moins de 3 ans et aux familles monoparentales jusqu'à ce que l'enfant ait 7 ans. Si les deux parents sont policiers, ce droit peut être exercé par l'un des parents.

La convention collective a été initialement conclue pour une période de cinq ans, mais avec une prolongation automatique de trois ans, à moins qu'une des parties contractantes ne dénonce le contrat dans les six mois précédant la date de son expiration.

En dépit des progrès réalisés, le PSS note que d'importantes questions restent en suspens, notamment l'évaluation et la promotion des femmes qui ont bénéficié d'un congé de maternité et parental, et l'extension du congé d'aidant pour couvrir les soins aux personnes âgées à charge.

## 2.5 Le travail décent dans l'économie du soin

La crise des soins et la qualité des emplois dans le secteur des soins sont une priorité pour les syndicats. Les coupes budgétaires et les compressions de personnel dans les services de soin publics, appliquées dans le cadre des programmes d'austérité déployés en réponse à la crise financière de 2008-2009, ont exercé un double impact sur les femmes. Elles ont ainsi été confrontées à davantage de difficultés pour trouver des emplois décents; dans la plupart des pays, sous l'effet des pressions exercées aux fins de réduire les investissements sociaux, ce sont principalement les femmes qui ont fini par devoir assumer le travail de soins non rémunéré. Cette nécessité les a tenues à l'écart de la main-d'œuvre rémunérée pendant plus longtemps encore ou les a contraintes à accepter des emplois sous-payés et sous-évalués, souvent sans aucun filet de sécurité. Dans le même temps, le secteur des soins lui-même continuait d'afficher des taux élevés d'emploi précaire et de bas salaires.

Les syndicats préconisent depuis longtemps d'investir dans l'économie du soin, faisant valoir qu'à l'époque actuelle, la justification économique d'un investissement public doit prendre en compte le genre et appliquer des politiques macro-économiques socialement inclusives et sensibles<sup>73</sup>. La majorité des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête sur l'égalité entre les femmes et les hommes menée par la CSI en 2016 ont souligné à quel point il était déterminant d'intégrer les principes d'égalité de genre dans les structures et la culture syndicales. Alors que le mouvement syndical œuvre actuellement à la définition d'un ordre du jour dans l'économie du soin, mettant l'accent sur l'organisation syndicale dans l'ensemble de ce secteur, une réflexion poussée à cet égard doit encore être menée dans les rangs syndicaux eux-mêmes, afin que les femmes et les hommes soient en mesure de concilier leur fonction syndicale avec leur emploi et leur travail de soins non rémunéré<sup>74</sup>.

Agissant en étroite collaboration avec d'autres organisations de travailleurs domestiques, le mouvement syndical a joué un rôle central dans l'adoption et la promotion de la convention de l'OIT (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, première norme internationale du travail reconnaissant à cette catégorie de travailleurs du secteur des

services à la personne le droit à un travail décent. La CSI, en coopération avec la FITD, première «fédération» mondiale d'organisations de travailleurs domestiques, l'UITA et d'autres fédérations mondiales, avait lancé la campagne mondiale «12 en 12» dans le but d'obtenir 12 ratifications de la convention n° 189 d'ici la fin de 2012. Cet activisme a également encouragé des réformes significatives des législations nationales qui ont abouti à la reconnaissance des droits fondamentaux du travail pour les travailleurs domestiques, y compris un salaire minimum, un contrat de travail écrit, des temps de repos quotidiens et hebdomadaires, des restrictions concernant les paiements en nature, ainsi que le respect du droit de syndicalisation et de négociation collective<sup>75</sup>. Bien que des efforts supplémentaires soient nécessaires, la convention n° 189 et l'action syndicale ont permis à des millions de travailleurs domestiques d'accéder à la justice sociale et économique, grâce à la reconnaissance de leurs droits en tant que travailleurs, en droit comme dans la pratique.

En 2019, les syndicats mondiaux ont organisé une journée mondiale d'action en faveur de l'investissement dans l'économie du soin (le 7 octobre, Journée mondiale du travail décent). Depuis 2017, l'ISP a intégré dans son travail une priorité centrée sur la sensibilité aux questions d'égalité de genre dans les services publics, mettant en exergue le rôle que peuvent jouer les services publics pour concrétiser cette justice respectueuse de l'égalité de genre et du développement durable<sup>76</sup>.

L'appel lancé par la CSI en 2016 a été intégré dans la [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail](#) et a trouvé de l'écho au cours de la crise du COVID-19. Il est temps, depuis longtemps, de reconsidérer la valeur que nous accordons à certains moteurs de l'économie. La pandémie de COVID-19 a illustré le rôle que jouent les femmes dans les services de soin et autres services dispensés dans des domaines essentiels, constituant souvent l'essentiel de la main-d'œuvre; la pandémie a également mis au jour le niveau de dépendance des sociétés et des économies vis-à-vis des soins et du travail de soins, décents et appréciés à leur juste valeur.

Il est absolument capital de promouvoir la liberté syndicale des travailleurs et des employeurs de l'économie du soin, le dialogue social et le droit à la négociation collective. Le cadre des «5R» du travail décent dans les activités de soin à autrui représente une combinaison éprouvée de mesures législatives et politiques pour parvenir à un travail décent dans l'économie du soin. Ses principaux éléments sont les suivants: Reconnaître, Réduire et Redistribuer les activités de soin à autrui non rémunérées; Rétribuer équitablement le personnel du soin à autrui, tout en offrant plus d'emplois et un travail décent; et garantir Représentation, dialogue social et négociation collective aux travailleurs du soin à autrui<sup>77</sup>.

## «She works hard for the money», Union européenne<sup>78</sup>

**Syndicat:** Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP)

**Secteur:** santé et services sociaux

**Type:** recherche sur les politiques

**Contexte et description:** Le faible niveau de rémunération est un problème majeur dans certains segments des services publics, en particulier dans les secteurs où les femmes constituent la majorité des travailleurs.

En 2018, la FSESP a commandé une étude auprès de l'Institut syndical européen (ETUI). Le rapport intitulé *She works hard for the money* (Elle travaille dur pour gagner sa vie) examine la situation dans les secteurs de la santé et des services sociaux et fait état des actions déployées par les syndicats afin d'y remédier. Le document de travail fournit des données confirmant que les travailleuses peu qualifiées occupant des postes d'assistantes sociales et de santé gagnent considérablement moins que le salaire moyen national dans leur pays. Il montre également que plus la proportion de femmes dans le secteur est élevée, plus le revenu relatif moyen est faible.

La publication soutient que la pénalité salariale pour le travail dans les secteurs et les professions à prédominance féminine, tels que la santé et les services sociaux, peut s'expliquer par le sous-financement et la privatisation des services sociaux, un pouvoir de négociation plus faible dans ces secteurs que dans de nombreux autres secteurs à prédominance masculine, et le fait que le travail lié aux soins est généralement sous-estimé et reste souvent considéré comme un «travail pour les femmes».

Sur la base des données politiques factuelles, les affiliés de la FSESP en Europe ont élaboré des politiques de négociation collective, ils ont engagé des procédures juridiques et ont fait pression en faveur d'un changement législatif en vue de les aider à résoudre le problème persistant des bas salaires dans les secteurs dominés par les femmes. La Finlande, l'Allemagne, la Suède et le Royaume-Uni font figure d'exemples.

Les recherches et les données sont extrêmement utiles pour signaler les problèmes et apporter des preuves solides. On déplore toutefois l'absence d'une volonté politique suffisante pour aborder les problèmes persistants des bas salaires et de la ségrégation sur le marché du travail. Alors que les facteurs responsables des bas salaires ont été identifiés dans leurs moindres détails, aucune volonté politique véritable n'a été exprimée afin d'y remédier. Sur ce front, la pandémie de COVID-19 ouvre la voie vers une action transformatrice.



### Plan d'action du CSEE pour l'égalité de genre, Union européenne<sup>79</sup>

**Syndicat:** Comité syndical européen de l'éducation

**Secteur:** éducation

**Type:** plan d'action

**Contexte et description:** Le secteur de l'éducation et la profession enseignante restent caractérisés par une inégalité décevante en ce qui concerne les questions de genre telles que la rémunération, les perspectives de carrière, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la violence. Avec un Plan d'action actualisé du CSEE pour l'égalité de genre, les syndicats de l'éducation en Europe montrent que les employés et leurs syndicats peuvent jouer un rôle moteur pour rendre le secteur de l'éducation plus juste et plus attrayant pour les femmes et les hommes. Le plan définit des mesures concrètes pour améliorer l'égalité entre les genres aux niveaux national, régional et local. Il couvre six thématiques clés: stéréotypes et rôles de genre; ségrégation verticale entre les genres dans le secteur de l'éducation et au sein des syndicats; difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée; écarts de rémunération et de pension entre les genres; ségrégation horizontale entre les genres dans le secteur de l'éducation; violence et harcèlement fondés sur le genre.

Le plan d'action répertorie de nombreuses mesures au titre des six thématiques clés, ce qui permet un suivi des résultats en temps voulu.

### «Une convention collective équitable sur les salaires et les conditions de travail des travailleurs domestiques employés via des titres-services», Belgique<sup>80</sup>

**Syndicats:** Confédération des syndicats chrétiens (ACV/CSC) et FGBT Horval

**Secteur:** travailleurs domestiques

**Type:** convention collective

**Contexte et description:** Depuis juin 2019, les syndicats et les employeurs en Belgique négocient pour conclure une convention collective équitable sur les salaires et les conditions de travail des travailleurs domestiques employés via des titres-services.

Si tous les salaires ont augmenté de 1,1 pour cent en Belgique, seuls les employeurs de travailleurs domestiques refusent encore catégoriquement de négocier une augmentation de salaire digne de ce nom. Pourtant, les travailleurs domestiques sont les travailleurs les plus vulnérables, étant parmi les moins bien payés de Belgique et confrontés à certaines des conditions de travail les plus dures.

En novembre 2019, l'ACV/CSC et FGBT Horval ont convoqué une grève et organisé un rassemblement massif afin de faire entendre la voix des travailleurs domestiques. Ensemble, ils ont appelé à:

- ▶ une augmentation des subventions accordées au secteur par le gouvernement;

- ▶ une légère augmentation du tarif du chèque-service;
- ▶ l'indexation complète de la valeur d'échange.

L'ACV/CSC a également mené une enquête sur le secteur du travail domestique en Belgique (2018). Le questionnaire a été adressé à 51 000 personnes et 7 400 réponses ont été reçues. Les 160 000 travailleurs domestiques belges, qui sont rémunérés via le programme de titres-services, ont obtenu une augmentation de salaire à l'issue de leur grève. Les aide-ménagères verront ainsi leur salaire brut augmenter de 0,8 pour cent, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier, dans le sillage de l'accord conclu entre syndicats et employeurs au cours de la première semaine du mois de février 2020. Les autres mesures convenues incluent une allocation supplémentaire de 10 pour cent pour les travaux de repassage effectués à la maison, un meilleur congé pour les parents et les aidants et la rédaction d'une nouvelle charte contre les comportements inappropriés.

### Convention collective sur le congé pour soins de longue durée, Pays-Bas<sup>81</sup>

**Syndicats et signataires:** NVZ (association néerlandaise des hôpitaux), FNV, CNV Zorg en Welzijn, FBZ, NU'91, BRV, NHV, NVAM, LVO, Donor, NVHV, VF&O, NVLA, NVLKNF, VITHaS, Landelijke vereniging van MS verpleegkundigen et VGN

**Secteur:** secteur hospitalier

**Type:** convention collective

**Contexte et description:** Le congé du soignant est une question importante depuis de nombreuses années dans le secteur hospitalier. En 2017, les employeurs du secteur ont estimé qu'un accord était nécessaire en raison du nombre important de personnels de santé assumant des responsabilités familiales: en effet, 1 employé sur 3 dispense des soins de manière informelle parallèlement à son travail. Il s'agit en outre d'un secteur à prédominance féminine.

Les dispositions clés de l'accord sont les suivantes:

- ▶ Les agents du secteur hospitalier ont droit à 11 semaines de congé payé par an afin de pouvoir dispenser des soins à domicile (soins palliatifs et de fin de vie) au profit de leur conjoint, de leur enfant ou de l'enfant du conjoint, d'un enfant adoptif, ou encore d'un enfant ou d'un parent à charge de l'employé vivant à la même adresse;
- ▶ Chaque année, l'employeur est tenu d'aborder avec chaque salarié la question de ses responsabilités familiales et de la charge qui peut en résulter;
- ▶ L'employeur doit ajuster les heures de travail ou prendre d'autres dispositions, si nécessaire, pour permettre plus aisément à l'employé de bénéficier de ce congé de soignant.

Lorsque les responsabilités familiales d'un travailleur l'amènent à débloquent ce congé de soignant, un mécanisme de substitution est alors mis en place; le personnel a en effet estimé

que cette mesure était nécessaire afin de ne pas surcharger les collègues des employés bénéficiant du congé.

### Un travail décent pour les travailleurs du secteur du soin à autrui, Nouvelle-Zélande<sup>82</sup>

**Syndicats et signataires:** Association de la fonction publique – Te Pūkenga Here Tikanga Mahi (PSA), E tū

**Secteur:** soins à la personne

**Type:** convention collective et campagne de sensibilisation

**Contexte et description:** Fort de 70 000 membres, dont 74 pour cent de femmes, qui évoluent dans les services publics ou associatifs, la PSA est le plus grand syndicat de Nouvelle-Zélande. Plus de 25 000 membres du syndicat sont employés dans le secteur de la santé et du handicap, y compris dans la prestation de services de proximité. La PSA est engagée dans des discussions tripartites et bipartites pour garantir la sécurité et la protection des travailleurs de l'aide à la personne y compris les entrepreneurs sur les plateformes numériques.

La PSA a joué un rôle essentiel en se lançant dans l'établissement d'une nouvelle économie des services d'aide à la personne et autres activités de soin à autrui, qui soit bénéfique tant pour les prestataires que pour les bénéficiaires. Une campagne syndicale menée par la PSA et E tū (le plus grand syndicat du secteur privé de Nouvelle-Zélande) pour «une rémunération décente, un travail décent, des vies décentes», tant pour les travailleurs que pour les bénéficiaires des services, a permis d'obtenir le paiement du salaire minimum pour les astreintes nocturnes, l'indemnisation du temps et du coût des trajets chez les bénéficiaires, ainsi que l'égalité de rémunération pour les travailleurs intervenant dans diverses situations: soins aux personnes âgées, handicap, aide à domicile, handicap professionnel, santé mentale ou addiction. Les deux accords ont été consacrés dans la législation.

Pour garantir la viabilité et l'équité du secteur des soins à autrui, les parties ont aussi discuté de la façon d'attirer et de former les travailleurs, de les préserver de la violence et du harcèlement, et de leur permettre d'avoir une expression collective. Ce sont là des questions qui se posent tout particulièrement dans le cas de l'emploi par l'intermédiaire de plateformes. Pour les bénéficiaires, le grand avantage du modèle tient aux garanties de souplesse, de choix et de contrôle quant à savoir quand, où et par qui sera assurée la prestation de services. Toutefois, doivent aussi faire partie intégrante de ce modèle la sécurité de l'emploi des travailleurs, la garantie de leurs conditions d'emploi, leur formation continue, leur sécurité et leur expression collective, et les syndicats sont bien placés pour obtenir cela.

### «Soins à autrui, coûts et égalité de genre», Royaume-Uni, Irlande du Nord<sup>83</sup>

**Syndicats:** Northern Ireland Committee of the Irish Congress of Trade Unions (NIC ICTU)

**Secteur:** garde d'enfants

**Type:** recherche sur la politique en matière de garde d'enfants à des fins de sensibilisation

**Contexte et description:** En Irlande du Nord, la garde d'enfants est une question politique qui nécessite une réflexion approfondie et prudente:

- ▶ Par rapport à ses voisins, l'Irlande du Nord compte davantage de ménages ayant accès à des services payants de garde d'enfants et ces mêmes ménages consomment un plus grand nombre d'heures. Dans le même temps, les dépenses publiques visent de manière disproportionnée à financer la garde d'enfants par le biais de transferts sociaux. Il convient de rééquilibrer le soutien public à la garde des enfants afin d'élargir l'offre en la matière et moins avoir à recourir au remboursement.
- ▶ L'amélioration de l'accès des femmes à un emploi décent devrait être un objectif politique clé d'un système global de garde d'enfants. Parallèlement, il convient également de s'intéresser au soutien aux parents à travers l'augmentation des droits au congé parental rémunéré et l'assouplissement des modalités de travail.
- ▶ La main-d'œuvre actuelle du secteur de la garde d'enfants se caractérise par un faible salaire et des perspectives d'évolution professionnelle limitées, voire inexistantes. Elle est du reste presque entièrement féminine. Bien qu'un meilleur accès à la garde d'enfants puisse améliorer les perspectives de nombreuses travailleuses, cela ne devrait pas se faire aux dépens des travailleurs du secteur de la garde d'enfants. L'amélioration du soutien à la garde d'enfants doit aller de pair avec la qualité des emplois dans ce domaine.

Le document politique publié en 2019 s'inscrit dans la campagne du NIC ICTU intitulée «Better Work Better Lives», réunissant 23 syndicats d'Irlande du Nord qui représentent les intérêts de plus de 200 000 travailleurs.

En s'engageant auprès d'un large éventail de parties prenantes, y compris des partis politiques, et en prenant part à des campagnes de la société civile telles que «Childcare for All», l'ICTU a cherché à tracer une meilleure voie pour les mères, les familles, les enfants et les intervenants des services à l'enfance.







## Conclusions

Les syndicats jouent un rôle majeur dans la lutte contre les inégalités et la discrimination de genre. Les conventions collectives ont été leur principal vecteur. Elles bénéficient aux travailleurs en général, mais elles présentent également des avantages importants pour les femmes sur le marché du travail. Dans les entreprises et les secteurs économiques fortement syndiqués, ainsi que dans les pays où la couverture des conventions collectives est élevée, la tendance générale est à la réduction du temps de travail pour les femmes et les hommes, à des aménagements de travail plus flexibles dans des conditions d'emploi sûres et à une meilleure protection des travailleurs atypiques, outre une réduction de l'écart salarial entre les femmes et les hommes. L'égalité de rémunération, les politiques de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, ainsi que la violence et le harcèlement sur le lieu de travail ont été principalement traités par le biais de conventions collectives<sup>1</sup>. Mais comme le montre ce document, l'action syndicale visant à promouvoir l'égalité de genre peut prendre de nombreuses formes différentes, qui vont des grèves à la lutte contre la violence fondée sur le genre, en passant par les supports de formation. L'éventail des bonnes pratiques sélectionnées ici comprend des normes d'égalité, des enquêtes, des études et des collectes de données sur les questions d'égalité de genre, ainsi que des campagnes ponctuelles ou annuelles qui dénoncent diverses formes de discrimination.

Il est important de mettre en exergue les bonnes pratiques qui visent à renforcer l'engagement en faveur de l'égalité de genre au sein des syndicats, qui continuent à souffrir de la sous-représentation des femmes aux postes de décision, y compris dans les équipes de négociation. Souvent, des politiques visant à remédier à ces inégalités ont été lancées et soutenues par des comités de femmes au sein des syndicats. L'évaluation de l'incidence de ces politiques présente des difficultés particulières. Premièrement, les bonnes pratiques sont généralement limitées dans le temps et ne disposent pas de mécanismes de suivi et d'évaluation appropriés. L'allocation de ressources adéquates et l'engagement politique sont des facteurs importants à cet égard. Deuxièmement, en temps de crise, comme en 2008-2009, les politiques d'égalité de genre sont bien souvent reléguées au second plan, bien que certains groupes de femmes soient particulièrement touchés par les conséquences de la crise. Plus récemment, la pandémie de COVID-19 menace de revenir sur certains des progrès réalisés en matière d'égalité de genre. Troisièmement, les évolutions rapides du marché du travail entraînent une aggravation des fractures sociales et économiques. Il n'existe pas de cadre politique clair qui s'attaque à la sous-représentation des femmes en général ainsi qu'aux discriminations spécifiques à certains secteurs.

La transformation structurelle des marchés du travail due à la mondialisation et à la numérisation, aggravée par la pandémie de COVID-19, représente un défi colossal pour les syndicats. L'intégration d'une perspective de genre/intersectionnelle dans leur action ne devrait plus être un choix, mais une nécessité.

### *Défis et enseignements*

Malgré les progrès réalisés au cours des dernières années, notamment avec la Convention n° 190 de l'OIT et la Convention d'Istanbul, la mise en œuvre reste une difficulté majeure car les cadres politiques nationaux sont lents à adopter les normes internationales. Des mesures telles que la fixation d'objectifs contraignants et assortis de délais en faveur de l'égalité de genre sur le lieu de travail ou l'adoption de systèmes de quotas afin d'accroître le nombre de femmes dans les processus décisionnels font l'objet de vives contestations, bien qu'elles se soient avérées très efficaces pour renforcer l'égalité de genre.

Les grandes organisations, notamment les syndicats, continuent d'afficher une culture organisationnelle dominée par les hommes, en particulier dans les secteurs où la majorité des travailleurs sont des hommes. Mais même dans des secteurs tels que la santé ou l'éducation, où les travailleuses sont majoritaires, les femmes restent sous-représentées aux postes de décision. Tant que ces postes ne seront pas davantage occupés par des femmes, avec une masse critique d'au moins 33 pour cent, il y a peu de chances d'observer une inflexion culturelle.

L'allocation de ressources et de financements est un choix politique qui traduit en général les priorités des organisations. Le financement des projets de promotion de l'égalité de genre reste limité et n'a guère atteint le niveau qu'il mérite. La pression exercée par les comités de femmes dans les syndicats contribue à attirer l'attention sur des questions telles que l'égalité de rémunération, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ou la violence fondée sur le genre et permet de dégager des fonds pour des projets spécifiques. Cependant, comme l'a illustré le nombre de bonnes pratiques, les projets ont rarement été en mesure d'assurer un suivi adéquat en termes de mesure des résultats et d'enseignements.

L'écart salarial entre les hommes et les femmes ne s'est pas sensiblement amélioré dans les pays du G7 et de l'UE, et reste à un niveau élevé de 16 pour cent, malgré la pléthore d'engagements internationaux, régionaux et nationaux. Les campagnes, les études et les conventions collectives n'ont pas permis de susciter d'avancées notables. De même, la ségrégation sexiste du marché du travail est dans le même état de fossilisation qu'il y a 50 ans et est directement liée aux questions salariales. Les travailleurs du secteur de la santé, par exemple, dont l'importance n'a été reconnue que récemment en tant que services essentiels, sont en majorité des femmes et, là où il y a une majorité de femmes, les rémunérations sont généralement faibles. Pour s'attaquer à ce problème, les projets et les programmes ne suffisent pas, celui-ci étant profondément ancré dans la structure du marché du travail et de l'économie tout en étant tributaire du travail non rémunéré accompli par les femmes, dont l'ampleur reste à ce jour incalculable.

L'adoption de la convention n° 156 de l'OIT en 1981 a pris une part active dans l'orientation des campagnes syndicales sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (comme la campagne de la CSI en 2008 «*Travail décent, vie décente pour les femmes*»). Ces initiatives ont

permis, depuis plus de dix ans, d'intégrer les questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans le débat sur le lieu de travail, les entreprises et les employeurs reconnaissant que l'accompagnement de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée garantit non seulement un meilleur taux de fidélisation des travailleurs, mais contribue également à la productivité. Pourtant, comme le montrent certaines pratiques syndicales, les différents besoins des parents et des aidants qui travaillent sont encore mal appréhendés, de même que la manière d'y répondre efficacement afin que toutes les parties soient mieux loties.

Les syndicats sont particulièrement bien placés pour lutter contre la discrimination fondée sur le genre au travail. Qu'il s'agisse de conventions collectives, de campagnes ou de mouvements de grève, les syndicats peuvent utiliser tous les outils à leur disposition pour aborder efficacement ces questions. Il est également intéressant de noter que les accords tripartites motivés par des initiatives descendantes, s'appuyant sur des preuves tangibles, peuvent être particulièrement efficaces pour introduire des changements structurels en matière d'égalité de genre.

#### *La voie à suivre – Recommandations pratiques*

##### **Pour les gouvernements:**

- ▶ Mettre en œuvre une législation nationale sur l'égalité de genre, notamment, entre autres, l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la parité en vue d'instaurer une égalité de fait; accorder une attention particulière à la santé et aux droits génésiques des femmes et investir dans l'économie du soin;
- ▶ Ratifier et mettre concrètement en œuvre la convention n° 190 sur la violence et le harcèlement de 2019, ainsi que d'autres conventions clés de l'OIT relatives à l'égalité de genre au travail (n°s 100, 111, 156, 183 et 189);
- ▶ Veiller à un engagement permanent pour prévenir et mettre fin à la violence et au harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail sous toutes ses formes et pour protéger les victimes de ce type de violence et de harcèlement;
- ▶ Élaborer des normes d'égalité de genre pour l'économie en concertation avec les partenaires sociaux;
- ▶ Fixer des objectifs et mettre en place des mesures adéquates pour augmenter le nombre de femmes dans les postes de responsabilité et les processus décisionnels;
- ▶ Assurer la collecte, l'analyse et la diffusion régulières de données ventilées selon le genre;
- ▶ Lancer et appuyer des études relatives au genre sur le marché du travail, en accordant une attention particulière à l'intersectionnalité et en tenant compte du rôle des soins non rémunérés et des travaux ménagers, de la manière dont ils se conjuguent avec le travail rémunéré pour des groupes distincts de travailleurs en situation de vulnérabilité;

- ▶ Veiller à ce que la sécurité sociale (pension/santé) soit dissociée de la vie professionnelle et offrir une base sûre à toutes les femmes et à tous les hommes pour qu'ils puissent se préparer à des prestations de retraite équitables;
- ▶ Envisager sérieusement – si ce n'est déjà fait – la création d'une agence indépendante chargée de contrôler la mise en œuvre de l'égalité de genre, notamment dans les conventions collectives et disposant du pouvoir d'appliquer des mesures punitives et correctionnelles adéquates;
- ▶ Garantir les droits des femmes à la sécurité sociale et veiller à ce que les systèmes de protection sociale et les régimes d'imposition tiennent compte de la dimension de genre;
- ▶ Améliorer la disponibilité, l'accessibilité, l'abordabilité et la qualité des établissements et services de soin financés par l'État;
- ▶ Garantir les droits des aidants rémunérés, notamment la sécurité et la santé au travail, des conditions de travail et une rémunération adéquates, des possibilités de formation et un salaire égal pour un travail de valeur égale;
- ▶ Valoriser les soins non rémunérés et s'engager à favoriser les changements sociétaux et économiques en vue d'une économie des soins fonctionnelle et équitable;
- ▶ Garantir une offre adéquate et de qualité de services de garde extrascolaire et rapprocher les horaires scolaires des horaires de travail réguliers.

**Pour les syndicats:**

- ▶ Mettre en place un cadre de suivi global pour évaluer l'incidence des conventions collectives à tous les niveaux sur l'égalité de genre; mettre à profit les données recueillies pour souligner les bénéfices de l'égalité de genre pour les travailleurs, les employeurs et la société en général;
- ▶ Élaborer et maintenir une base de données sur les accords types spécifiques relatifs à l'égalité de genre dans différents secteurs;
- ▶ Mettre à disposition des ressources adéquates pour sensibiliser davantage à l'égalité de genre;
- ▶ Mettre en œuvre les objectifs mondiaux et nationaux établis en matière de prise de décision paritaire dans les syndicats, assortis de quotas spécifiques (lorsqu'ils font défaut), de calendriers et de plans d'action;
- ▶ Offrir aux membres une formation adaptée sur l'égalité de genre, ainsi qu'une formation spécifique sur la violence et le harcèlement fondés sur le genre au travail, entre autres;
- ▶ Lancer une campagne destinée à promouvoir la ratification de la convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019;
- ▶ Élaborer une boîte à outils générale pour les syndicats en vue d'accompagner l'intégration de la dimension de genre, la diffuser et en contrôler l'utilisation;

- ▶ Œuvrer à la conclusion de conventions collectives tenant compte de la dimension de genre et identifier les facteurs de réussite pour l'intégration des questions d'égalité de genre;
- ▶ Veiller à ce que la politique d'égalité de genre soit dotée de ressources suffisantes;
- ▶ Élaborer des plans d'action en faveur de l'égalité de genre à titre de mesure politique au sein des syndicats;
- ▶ Financer et développer des études pour mieux comprendre les facteurs d'inégalités;
- ▶ Vérifier les structures et les politiques syndicales à travers une perspective de genre;
- ▶ Mener des campagnes annuelles sur des questions spécifiques telles que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ou la violence et le harcèlement fondés sur le genre au travail;
- ▶ Organiser un recueil systématique des conventions collectives passées et présentes qui comportent des clauses d'égalité de genre afin d'évaluer leur utilité et de s'en servir comme modèles pour les futures conventions;
- ▶ Impliquer le plus grand nombre possible de membres syndiqués dans des campagnes et des actions soucieuses de la dimension de genre ou réfléchir à de nouvelles actions.

**Pour les partenaires sociaux (organisations de travailleurs et d'employeurs):**

- ▶ Promouvoir la négociation collective comme un moyen efficace d'améliorer l'égalité de genre et le respect au travail;
- ▶ Garantir un salaire égal pour un travail de valeur égale;
- ▶ Intégrer la dimension de genre à toutes les conventions collectives, avec un suivi et des évaluations régulières;
- ▶ Veiller à ce que les experts invités participant aux négociations comprennent l'intégration de la dimension de genre et l'égalité de genre; soutenir cette démarche en dispensant des formations;
- ▶ Établir la parité dans les équipes de négociation;
- ▶ Promouvoir des conventions collectives qui tiennent compte de la diversité des familles, telles que les familles monoparentales, les droits des parents adoptifs et des parents de même genre, etc.;
- ▶ Combattre les stéréotypes afin d'améliorer la prise du congé de paternité et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des femmes et des hommes;
- ▶ Donner aux employés la possibilité de trouver leurs propres solutions en matière de temps de travail, en particulier dans des secteurs tels que les soins de santé; la flexibilité doit être décidée par les travailleurs et le droit à la déconnexion doit être appliqué.





# ANNEXES

## ANNEXE 1: Principes de la Déclaration de l'OIT sur les multinationales

|                             | PRINCIPES À L'INTENTION DES GOUVERNEMENTS   | PRINCIPES À L'INTENTION DES ENTREPRISES   |
|-----------------------------|---|---|
| <b>Politiques générales</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuivre l'objectif de la Déclaration en adoptant des lois, des politiques, des mesures et des décisions appropriées, y compris dans les domaines de l'administration du travail et de l'inspection publique du travail [paragraphe 3]</li> <li>• Assurer l'égalité de traitement entre les entreprises multinationales et nationales [paragraphe 5]</li> <li>• Ratifier toutes les conventions fondamentales [paragraphe 9]</li> <li>• Promouvoir de bonnes pratiques sociales, conformément à la Déclaration sur les EMN, auprès des EMN qui exercent leurs activités sur leur territoire et des EMN qui exercent leurs activités à l'étranger [paragraphe 12]</li> <li>• Être prêt à avoir des consultations avec d'autres gouvernements, chaque fois que nécessaire [paragraphe 12]</li> </ul>                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respecter les droits souverains des États, observer les législations nationales et se conformer aux normes internationales [paragraphe 8]</li> <li>• Contribuer à la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail [paragraphe 9]</li> <li>• Faire preuve de diligence raisonnable, en tenant compte du rôle essentiel de la liberté syndicale et de la négociation collective ainsi que des relations professionnelles et du dialogue social [paragraphe 10]</li> <li>• Consulter le gouvernement, les organisations d'employeurs et de travailleurs pour s'assurer que les activités sont conformes aux priorités nationales de développement [paragraphe 11]</li> </ul>   |
| <b>Emploi</b>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formuler et appliquer, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi, et le travail décent [paragraphe 13]</li> <li>• Élaborer et mettre en œuvre des cadres d'action intégrés afin de faciliter la transition vers l'économie formelle [paragraphe 21]</li> <li>• Établir ou maintenir, selon le cas, des socles de protection sociale dans le cadre de stratégies qui assurent progressivement des niveaux plus élevés de sécurité sociale [paragraphe 22]</li> <li>• Prendre des mesures efficaces pour prévenir et éliminer le travail forcé, assurer aux victimes un accès à des mécanismes de recours appropriés, élaborer une politique nationale et un plan d'action national et orienter et appuyer les employeurs [paragraphe 23-24]</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• S'efforcer d'améliorer les possibilités et normes d'emploi, compte tenu de la politique et des objectifs des gouvernements en matière d'emploi [paragraphe 16]</li> <li>• Avant de commencer leurs activités, consulter les autorités compétentes et les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs de manière à harmoniser autant que possible leurs plans en matière d'emploi avec les politiques nationales de développement social [paragraphe 17]</li> <li>• Donner la priorité à l'emploi, à l'épanouissement professionnel, à la promotion et à l'avancement des ressortissants du pays d'accueil [paragraphe 18]</li> <li>• Recourir à des techniques qui génèrent des emplois, directement ou indirectement; participer, lorsque cela est possible, à l'élaboration de techniques appropriées et adapter les techniques aux besoins et caractéristiques des pays d'accueil [paragraphe 19]</li> </ul> |

|                  | PRINCIPES À L'INTENTION DES GOUVERNEMENTS   | PRINCIPES À L'INTENTION DES ENTREPRISES  |
|------------------|---|--|
|                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaborer une politique nationale visant à assurer l'abolition affective du travail des enfants, prendre d'urgence des mesures immédiates pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants, et élever progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi [paragraphe 26]</li> <li>• Mener des politiques destinées à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi afin d'éliminer toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'origine nationale ou sociale [paragraphe 28]</li> <li>• Promouvoir le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale [paragraphe 29]</li> <li>• Ne jamais contraindre ou encourager des entreprises multinationales à pratiquer une discrimination et donner des orientations, le cas échéant, pour éviter toute forme de discrimination [paragraphe 31]</li> <li>• Étudier l'impact des entreprises multinationales sur l'emploi dans les différents secteurs industriels [paragraphe 32]</li> <li>• En coopération avec les entreprises multinationales et les entreprises nationales, assurer la protection du revenu des travailleurs qui ont été licenciés [paragraphe 36]</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Établir des liens avec les entreprises locales en utilisant des matières premières locales, en favorisant la transformation sur place des matières premières et en fabriquant des pièces et équipements localement [paragraphe 20]</li> <li>• Contribuer à la transition vers l'économie formelle [paragraphe 21]</li> <li>• Compléter les systèmes publics de sécurité sociale et aider à encourager leur développement [paragraphe 22]</li> <li>• Prendre des mesures immédiates et efficaces pour obtenir l'interdiction et l'élimination du travail forcé dans le cadre de leurs activités [paragraphe 25]</li> <li>• Respecter l'âge minimum d'admission à l'emploi et prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants [paragraphe 27]</li> <li>• S'inspirer du principe de la non-discrimination et faire des qualifications, de la compétence et de l'expérience les critères du recrutement, du placement, de la formation et du perfectionnement de leur personnel [paragraphe 30]</li> <li>• S'efforcer d'assurer un emploi stable aux travailleurs et de s'acquitter des obligations librement négociées concernant la stabilité de l'emploi et la sécurité sociale, promouvoir la sécurité de l'emploi, aviser dans un délai raisonnable de tout changement prévu concernant leurs activités et éviter les procédures de licenciements arbitraires [paragraphe 33-35]</li> </ul> |
| <b>Formation</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• En coopération avec toutes les parties intéressées, élaborer des politiques nationales de formation et d'orientation professionnelles étroitement liées à l'emploi [paragraphe 37]</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Veiller à ce que les travailleurs employés, à tous les niveaux, bénéficient d'une formation appropriée qui réponde aux besoins de l'entreprise ainsi qu'à la politique de développement du pays [paragraphe 38]</li> <li>• Participer à des programmes visant à encourager l'acquisition et le développement de compétences et l'apprentissage tout au long de la vie ainsi qu'à fournir une orientation professionnelle et fournir les services de personnel de formation qualifié [paragraphe 39]</li> <li>• Offrir à l'ensemble du personnel d'encadrement local la possibilité, au sein de l'entreprise, d'élargir son expérience [paragraphe 40]</li> </ul>  |



|  | PRINCIPES À L'INTENTION DES GOUVERNEMENTS  | PRINCIPES À L'INTENTION DES ENTREPRISES  |
|--|--|--|
| <b>Conditions de travail et de vie</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• S'efforcer d'adopter des mesures appropriées afin d'assurer que les groupes à bas revenus et les régions peu développées profitent autant que possible des activités des entreprises multinationales [paragraphe 42]</li> <li>• Faire en sorte que les entreprises multinationales et les entreprises nationales appliquent des normes adéquates en matière de sécurité et de santé et contribuent à promouvoir une culture de la prévention de la sécurité et de la santé, y compris la prise de mesures pour combattre la violence sur le lieu de travail et veiller à l'indemnisation des travailleurs qui ont été victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles [paragraphe 43]</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans l'ensemble de leurs activités, proposer des salaires, prestations et conditions de travail qui ne soient pas moins favorables pour les travailleurs que ceux qu'accordent les employeurs comparables dans le pays concerné, en tenant compte du niveau général des salaires, du coût de la vie, des prestations de sécurité sociale, des facteurs d'ordre économique et des niveaux de productivité [paragraphe 41]</li> <li>• Maintenir les normes les plus élevées en matière de sécurité et de santé au travail, faire connaître les risques particuliers qui sont associés à de nouveaux produits et procédés, fournir des informations sur les bonnes pratiques observées dans d'autres pays et jouer un rôle de premier plan dans l'examen des causes des risques en matière de sécurité et de santé au travail [paragraphe 44]</li> <li>• Coopérer avec les organisations internationales et nationales œuvrant dans les domaines de la sécurité et de la santé, les autorités nationales compétentes en matière de sécurité et de santé, les représentants des travailleurs et leurs organisations, et intégrer les questions concernant la sécurité et la santé dans les conventions conclues avec les représentants des travailleurs [paragraphe 45-46]</li> </ul> |
| <b>Relations industrielles</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Appliquer les principes de la convention n° 87, article 5, étant donné l'importance qu'il y a, en relation avec les entreprises multinationales, à permettre aux organisations représentant ces entreprises ou les travailleurs qu'elles emploient de s'affilier à des organisations internationales d'employeurs et de travailleurs de leur choix [paragraphe 51]</li> <li>• Là où ils offrent des avantages particuliers pour attirer les investissements étrangers, ces avantages ne devraient pas se traduire par des restrictions quelconques apportées à la liberté syndicale des travailleurs ou à leur droit d'organisation et de négociation collective [paragraphe 52]</li> <li>• Veiller, par des moyens judiciaires, administratifs, législatifs ou autres, à ce que les travailleurs dont les droits ont été violés aient accès à un recours effectif [paragraphe 64]</li> <li>• Veiller à ce qu'un mécanisme de conciliation et d'arbitrage volontaires soit établi gratuitement en vue de contribuer à prévenir et à régler les conflits du travail [paragraphe 67]</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Appliquer, dans l'ensemble de leurs activités, les normes en matière de relations professionnelles [paragraphe 47]</li> <li>• Respecter la liberté syndicale et le droit de négociation collective, fournir les moyens et les renseignements nécessaires à des négociations constructives [paragraphe 48, 57 et 61]</li> <li>• Donner leur appui à des organisations d'employeurs représentatives [paragraphe 50]</li> <li>• Prévoir des consultations régulières sur les questions d'intérêt mutuel [paragraphe 63]</li> <li>• User de leur influence pour encourager leurs partenaires commerciaux à prévoir des moyens efficaces à des fins de réparation [paragraphe 65]</li> <li>• Examiner les réclamations de travailleurs, conformément à une procédure appropriée [paragraphe 66]</li> <li>• Chercher à établir un mécanisme de conciliation volontaire, de concert avec les représentants et les organisations des travailleurs [paragraphe 68]</li> </ul>  |

## ANNEXE 2: Principes et objectifs de l'autonomisation des femmes

### Principe 1: Avoir une direction favorable à l'égalité des sexes au plus haut niveau des entreprises

- ▶ Affirmer l'appui de la direction et mener des politiques directes au plus haut niveau en faveur de l'égalité de genre et des droits de l'homme.
- ▶ Établir des buts et objectifs à l'échelle de l'entreprise en matière d'égalité de genre, et inclure les progrès réalisés à cet égard parmi les critères d'évaluation des performances des responsables.
- ▶ Faire participer les parties prenantes internes et externes à l'élaboration des politiques, programmes et plans d'exécution de l'entreprise destinés à promouvoir l'égalité de genre.
- ▶ Assurer que toutes les politiques tiennent compte d'une perspective de genre — en identifiant les facteurs qui ont des conséquences différentes sur les femmes et les hommes — et que la culture d'entreprise favorise l'égalité et l'inclusion.

### Principe 2: Traiter tous les hommes et les femmes de manière équitable au travail — respecter et appuyer les droits de l'homme et la non-discrimination

- ▶ Verser une rémunération égale et offrir les mêmes avantages sociaux à travail égal, et s'efforcer de payer un salaire minimum vital à toutes les femmes et les hommes.
- ▶ Assurer que les politiques et les pratiques sur le lieu de travail soient exemptes de toute discrimination liée au genre.
- ▶ Appliquer des pratiques de recrutement et de rétention tenant compte d'une perspective de genre, et recruter et nommer de manière proactive des femmes aux postes de gestion et d'encadrement ainsi qu'au sein du conseil d'administration de l'entreprise.
- ▶ Assurer une participation suffisante des femmes — 30 pour cent ou plus — dans la prise de décision et la gouvernance, à tous les niveaux et dans tous les domaines de l'entreprise.
- ▶ Offrir des options de travail flexibles, des opportunités de congés et de retour au poste à un salaire et un statut égaux.
- ▶ Aider les enfants et les personnes dépendantes à accéder aux soins en assurant les services, ressources et informations nécessaires aux femmes comme aux hommes.



### Principe 3: Garantir la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs des deux sexes

- ▶ En tenant compte des impacts différents sur les femmes et les hommes, garantir des conditions de travail sûres, une protection contre toute exposition à des matières dangereuses et le signalement de tout risque potentiel, y compris au niveau de la santé procréative.
- ▶ Instaurer une politique de tolérance zéro par rapport à toute forme de violence au travail, y compris à la violence verbale et/ou physique, et prévenir tout harcèlement sexuel.
- ▶ S'efforcer d'offrir une assurance maladie ou autres services nécessaires — y compris aux victimes de violences domestiques — et en assurer un accès égal à tous les employés.
- ▶ Respecter les droits des travailleurs des deux genres à prendre des congés, afin de leur permettre et de permettre aux personnes à leur charge de recevoir des soins et des conseils médicaux.
- ▶ En consultation avec les employés, identifier et s'attaquer aux problèmes de sécurité, y compris pour les femmes se rendant au bureau ou en rentrant, ou bien effectuant des voyages d'affaires.
- ▶ Former les responsables et les membres du personnel de sécurité afin qu'ils puissent identifier les signes de violence contre les femmes et comprendre les lois et les politiques de l'entreprise concernant la traite des êtres humains, le travail et l'exploitation sexuelle.

### Principe 4: Promouvoir l'éducation, la formation et le développement professionnel des femmes

- ▶ Investir dans les politiques et programmes sur le lieu de travail, qui donnent l'occasion de promouvoir les femmes à tous les niveaux et dans tous les domaines de l'entreprise, et encourager les femmes à entrer dans des secteurs professionnels non traditionnels.
- ▶ Assurer l'égalité d'accès aux programmes éducatifs et de formation appuyés par l'entreprise, y compris aux classes d'alphabétisation, à la formation professionnelle et à la formation aux technologies de l'information.
- ▶ Assurer l'égalité des chances au niveau du réseautage et du tutorat, de manière formelle et informelle.
- ▶ Articuler les raisons de l'entreprise en faveur de l'autonomisation des femmes et promouvoir cet impact positif pour les hommes comme pour les femmes.

### Principe 5: Mettre en œuvre des pratiques permettant d'autonomiser les femmes au niveau du développement des entreprises, de la chaîne logistique et du marketing

- ▶ Développer les relations commerciales avec les entreprises appartenant à des femmes, y compris les petites entreprises, ainsi qu'avec les entrepreneurs femmes.

- ▶ Promouvoir les solutions tenant compte d'une perspective de genre au niveau du crédit et de l'obtention de prêts.
- ▶ Demander aux partenaires commerciaux et aux pairs de respecter l'engagement pris par l'entreprise de promouvoir l'égalité et l'inclusion.
- ▶ Respecter la dignité des femmes dans toute la documentation de l'entreprise, commerciale et autres.
- ▶ Assurer que les produits, services et installations de l'entreprise ne sont pas utilisés aux fins de la traite humaine et/ou de l'exploitation professionnelle ou sexuelle.

### Principe 6: Promouvoir l'égalité grâce à des initiatives communautaires et à la mobilisation

- ▶ Diriger en montrant l'exemple: mettre en exergue les engagements pris par l'entreprise en faveur de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes.
- ▶ Renforcer son influence, seule ou avec ses partenaires, en vue de mobiliser en faveur de l'égalité de genre et collaborer avec ses partenaires commerciaux, ses fournisseurs et les dirigeants communautaires dans le but de promouvoir l'inclusion.
- ▶ Travailler avec les parties prenantes de la communauté, les responsables gouvernementaux et autres personnes concernées en vue d'éliminer la discrimination et l'exploitation et d'offrir des opportunités professionnelles aux femmes et aux filles.
- ▶ Promouvoir et reconnaître le leadership et les contributions des femmes au sein de leurs communautés, et assurer une représentation suffisante des femmes à toute consultation communautaire.
- ▶ Utiliser des programmes caritatifs et de dons pour appuyer les engagements pris par l'entreprise au niveau de l'inclusion, de l'égalité et des droits de l'homme.

### Principe 7: Mesurer et faire rapport publiquement sur les progrès réalisés en faveur de l'égalité des sexes

- ▶ Publier les politiques et le plan d'exécution établis par l'entreprise en vue de promouvoir l'égalité de genre.
- ▶ Établir des données de référence qui permettent de quantifier l'inclusion des femmes à tous les niveaux.
- ▶ Mesurer et établir des rapports sur les progrès accomplis, tant au niveau interne qu'externe, au moyen de données ventilées selon le genre.
- ▶ Incorporer des marqueurs d'égalité de genre dans les obligations existantes au niveau de l'établissement des rapports.

## ANNEXE 3: Ressources utiles

Commission européenne, [Stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-25](#)

Empower Women, [www.empowerwomen.org](http://www.empowerwomen.org)

Helpdesk du BIT: *Assistance aux entreprises sur les normes internationales du travail*.  
<https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--fr/index.htm>

OIT, Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN) – <https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/lang--fr/index.htm>

OIT, [Les règles du jeu: Une brève introduction aux normes internationales du travail](#) (Genève)

OIT-CIF, plateforme de renforcement des capacités sur l'Autonomisation des femmes au travail, <http://ewaw.itcilo.org/>

ONU Femmes et UNGC, [Pour l'entreprise aussi, l'égalité est un pari gagnant – Utiliser nos principes comme catalyseurs d'action et de progrès](#)

UNGC, [The Women's Economic Empowerment Principles Gender Gap Analysis Tool](#)  
WE EMPOWER G7, Étude de cas: Sodexo: [Instaurer l'égalité des sexes au sein de l'entreprise](#)  
WE EMPOWER G7, [Closing Gender Pay Gaps to Achieve Gender Equality at Work Guidance Note](#)

WE EMPOWER G7, Enel Case Study: [Creating a Culture of Inclusion](#)

WE EMPOWER G7, Group PSA Case Study: [Harnessing Women's Potential through a Global Network](#)

WE EMPOWER G7, Orange Group Case Study: [Taking a Global Approach to Gender Equality](#)

WE EMPOWER G7, Relx Case Study: [Improving Gender Balance on Boards and in Leadership](#)

### Égalité salariale

Coalition internationale sur la rémunération égale (EPIC) –  
[www.equalpayinternationalcoalition.com](http://www.equalpayinternationalcoalition.com)

Commission de l'égalité et des droits de l'homme, [Gender-Neutral Job Evaluation Schemes – An Introductory Guide](#)

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, [Check-list Non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions](#)

OIT, [Égalité de rémunération: Guide d'introduction](#)

OIT, [Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois: Guide de mise en œuvre](#)

ONU Femmes, [Diagnosis for Equal Remuneration \(DIR\) self-evaluation tool](#)

WE EMPOWER G7, Étude de cas – [Swedbank: Réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes](#)

WE EMPOWER G7, Étude de cas Tele2: [Faire face aux déséquilibres entre les sexes](#)

WE EMPOWER G7, [WEPs Action Card – Closing Gender Pay Gaps](#)

### **Violence et harcèlement dans le monde du travail**

CSI, [Union responses to gender-based violence and the COVID-19 pandemic](#)

Eversafe, [Online Workplace Violence Training](#)

OIT et ONU Femmes, [Handbook: Addressing Violence and Harassment against Women in the World of Work](#)

OIT, [Sample Sexual Harassment Policy](#)

Portail de l'OIT: [Éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail](#)

WE EMPOWER G7, L'ORÉAL Case Study: [Fighting Everyday Sexism and Domestic Violence in the Workplace](#)

WE EMPOWER – G7, [Tackling Sexual Harassment in the World of Work](#)

WE EMPOWER G7, [The COVID-19 Shadow Pandemic: Domestic Violence in the World of Work – A Call to Action for the Private Sector](#)

## **Équilibre vie professionnelle – vie privée**

OIT, [Guide de mise en place d'aménagements du temps de travail équilibrés](#)

OIT, [International Labour Standards on Work-Life Balance](#)

OIT, [Kit de ressources sur la protection de la maternité](#)

OIT, [Le travail et la famille – Comment créer un lieu de travail favorable à la famille](#)

OIT, [Wise-R Action Manual Module 5 – Family-friendly measures](#)

UNICEF, OIT, ONU Femmes: [Family-Friendly Policies and Other Good Workplace Practices in the Context of COVID-19: Key steps employers can take](#)

WE EMPOWER G7, BBVA Case Study: [Levelling the Playing Field for Women in the Workplace](#)

WE EMPOWER G7, Diageo Case Study: [Harnessing a Culture of Inclusion and Diversity](#)

## **Le travail décent dans l'économie du soin**

CSI, [Investir dans l'économie des soins](#)

OIT, [Commission mondiale sur l'avenir du travail: Travailler pour bâtir un avenir meilleur](#)

OIT, [Directives de l'OIT sur la promotion du travail décent pour le personnel de l'éducation de la petite enfance](#)

OIT, [Prendre soin d'autrui: un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent](#)

Portail de l'OIT: [L'avenir du travail](#)

Portail de l'OIT: [L'économie des services à la personne](#)





# Notes de fin

## PREMIÈRE PARTIE: CRÉER LES CONDITIONS POUR DES ACTIONS SYNDICALES EN FAVEUR DE LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DE GENRE AU TRAVAIL

- <sup>1</sup> OIT, 2018. [Prendre soin d'autrui: un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent](#), Genève.
- <sup>2</sup> CSI, 2008. [Achieving Gender Equality. A Trade Union Manual](#), Bruxelles.
- <sup>3</sup> CSI, 2019. Liste des syndicats affiliés: [List of affiliated organizations](#), Bruxelles.
- <sup>4</sup> CSI, 2020. [Le rôle crucial des syndicats dans la mise en œuvre du programme d'action de Beijing. Beijing +25](#), 24.
- <sup>5</sup> CSI, 2017. [Assemblée sur la syndicalisation des femmes](#). 3<sup>e</sup> Conférence mondiale des femmes de la CSI «Construire le pouvoir des travailleuses», Bruxelles.
- <sup>6</sup> CES, 2019. [Enquête annuelle de la CES sur l'égalité entre les femmes et les hommes](#), Bruxelles.
- <sup>7</sup> OCDE, 2017. [Better Governance for Gender Equality](#), Paris.
- <sup>8</sup> Blaschke, S. 2015 «Female representation in the decision-making structures of trade unions: The influences of sector, status and qualification», in *Journal of Industrial relations*, 57(5), 726-747.
- <sup>9</sup> Visser, J. 2019. [Trade unions in the balance](#), document de travail de l'ACTRAV (OIT), Genève, 20-30.
- <sup>10</sup> OIT, 2013. [Freedom of Association and Development](#), Genève.
- <sup>11</sup> OIT, 2019. [Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: Un meilleur avenir du travail pour tous](#), Genève.
- <sup>12</sup> OIT, [Convention \(n° 154\) sur la négociation collective, 1981](#).
- <sup>13</sup> CES, 2019. [Enquête annuelle de la CES sur l'égalité entre les femmes et les hommes](#), Bruxelles.
- <sup>14</sup> Chalaby, O. 2018. «Women in unions have gender pay gaps that are half the size», in *Apolitical*.
- <sup>15</sup> Cherry, L., 2019. [Walking the Talk: Women of Steel and Gender \(In\)equality in the United Steelworkers in Canada](#). Université de Guelph, Canada, 19.
- <sup>16</sup> Sissoko, S. 2011. *Niveau de décentralisation de la négociation et structure des salaires*, Document de travail n° 3-11, Bruxelles, Bureau Fédéral du Plan.
- <sup>17</sup> Pillinger, J. 2014. [Négocier pour l'égalité](#), CES, Bruxelles, 42.
- <sup>18</sup> OIT, 2019. [Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: Un meilleur avenir du travail pour tous](#), Genève, 72.
- <sup>19</sup> OIT, 2019. [Le rôle important des syndicats dans la réduction de l'écart de rémunération entre hommes et femmes](#), Genève.
- <sup>20</sup> OIT, [Égalité des genres](#), consulté le 5 juin 2020.
- <sup>21</sup> NORMLEX de l'OIT, [Ratification par conventions](#), consulté le 8 octobre 2020.
- <sup>22</sup> OIT, 2017. [Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale \(Déclaration sur les EMN\) – 5<sup>ème</sup> édition](#), Genève.
- <sup>23</sup> Pour un aperçu de ces directives: Communautés européennes, 2008. [L'égalité des genres dans le droit de l'UE](#), Bruxelles.
- <sup>24</sup> *The Parliament, Politics, Policy and People Magazine*, [Women on Board Directive must be unblocked in Council, MEPs argue](#), consulté le 11 novembre 2020.
- <sup>25</sup> Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).
- <sup>26</sup> Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services.
- <sup>27</sup> Directive 2010/41/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil.
- <sup>28</sup> Directive 2012/29/UE du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2012 établissant des normes minimales concernant les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité et remplaçant la décision-cadre 2001/220/JAI du Conseil.

- <sup>29</sup> FSESP et al. 2010. [Lignes directrices multisectorielles sur la violence de tiers et le harcèlement au travail](#), 2.
- <sup>30</sup> FSESP et al. Lignes directrices multisectorielles. 3-4.
- <sup>31</sup> BusinessEurope, CES, CEEP, UEAPME. 2007. [Accord-cadre européen concernant le harcèlement et la violence au travail](#), Bruxelles.
- <sup>32</sup> MEAE, 2019. [Réunion des ministres du Travail du G7. 6-7 juin 2019. Communiqué du G7 Social](#), Paris, 3. Voir également: MEAE, 2019. [Partenariat de Biarritz pour l'égalité entre les femmes et les hommes](#).

## DEUXIÈME PARTIE: ÉGALITÉ DE GENRE ET ACTION SYNDICALE: EXEMPLES DE PRATIQUES

- <sup>1</sup> OIT, 2012. [Kit de ressources sur la protection de la maternité. Réaliser les aspirations de tous. Module 4: Protection de la maternité au travail: Qui sont les principales parties prenantes?](#), Genève.
- <sup>2</sup> OIT, 2019. [Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: Un meilleur avenir du travail pour tous](#), Genève, 92.
- <sup>3</sup> King-Dejardin, A. 2019. [The social construction of migrant care work: At the intersection of care, migration and gender](#), Genève, OIT.
- <sup>4</sup> OIT, 2019. [What Role for Trade Unions?](#), document de travail ACTRAV, Genève, 92.
- <sup>5</sup> CSI, 2018. [Déclaration du Congrès. Renforcer le pouvoir des travailleurs. Changer les règles](#). Bruxelles.
- <sup>6</sup> CSI, 2020. [Le rôle crucial des syndicats dans la mise en œuvre du programme d'action de Beijing. Beijing +25](#), 19.
- <sup>7</sup> CSI, 2020. [Le rôle crucial des syndicats dans la mise en œuvre du programme d'action de Beijing](#).
- <sup>8</sup> CES, 2019. [Enquête annuelle de la CES sur l'égalité entre les femmes et les hommes](#), Bruxelles, 7-8. Cette enquête couvre 41 confédérations affiliées à la CES de 26 pays en Europe.
- <sup>9</sup> Briskin, L.; Muller, A. 2011. *Promoting gender equality through social dialogue: Global trends and persistent obstacles*, DIALOGUE, Document de travail n° 34, Genève, OIT.
- <sup>10</sup> CES, 2018. [Enquête annuelle de la CES sur l'égalité entre les femmes et les hommes](#), Bruxelles.
- <sup>11</sup> Pillinger, J., Schmidt, V. et Wintour, N., 2016. [Négociateur pour instaurer l'égalité entre hommes et femmes](#), Note d'information n° 4 – Négociation collective et relations professionnelles, Genève, OIT.
- <sup>12</sup> Kirsch, A.; Blaschke, S. 2014. «Women's quotas and their effects: A comparison of Austrian and German trade unions», in *European Journal of Industrial Relations*, 20(3), 201-217.
- <sup>13</sup> Cobble, D.S. 2012. *Gender equality and labor movements: Toward a global perspective*, Washington, DC, Solidarity Center.
- <sup>14</sup> CSI, 2020. [Le rôle crucial des syndicats dans la mise en œuvre du programme d'action de Beijing. Beijing +25](#).
- <sup>15</sup> CSI, 2018. [Déclaration du Congrès. Renforcer le pouvoir des travailleurs. Changer les règles](#). Bruxelles.
- <sup>16</sup> Equal Times et CSI. 2019. [Equal Times. Special Report: Count Us In!](#), Bruxelles.
- <sup>17</sup> Commission européenne, 2010. [Pratiques syndicales de lutte contre la discrimination et pour la promotion de la diversité](#). «Étude de cas n° 4 — Représentants de la jeunesse: pour le soutien des jeunes dans les entreprises et la formation professionnelle», 25.
- <sup>18</sup> CSI, 2019. [Women in Leadership – Organisational commitments for the promotion of women: RENGO Action Plan for Gender Equality](#). Voir aussi: JTUC-RENGO. [Action Policies 2020-2021, priority area 3.2 Efforts towards the realization of gender equality, equal treatment, and work-life balance](#)
- <sup>19</sup> CSI, 2019 et JTUC-RENGO.
- <sup>20</sup> AFL-CIO, 2017. [Resolution 19: Diverse and inclusive leadership for a thriving labor movement](#), Washington.
- <sup>21</sup> OIT, 2018. [Rapport mondial sur les salaires 2018/19: Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?](#), Genève.
- <sup>22</sup> CSI, 2017. [Changer le paradigme des soins, lutter contre la discrimination et éliminer les inégalités salariales entre hommes et femmes](#). 3<sup>e</sup> Conférence mondiale des femmes de la CSI /Assemblée sur la syndicalisation des femmes.
- <sup>23</sup> IE, 2010. [Équité salariale, MAINTENANT!](#), consulté le 25 septembre 2020.
- <sup>24</sup> OIT, 2019. [What Role for Trade Unions?](#) Document de travail ACTRAV, Genève.
- <sup>25</sup> OIT, 2019. [What Role for Trade Unions?](#) Document de travail ACTRAV, Genève.
- <sup>26</sup> ACV/CSC. 2020. [Le droit de l'employée. La CSC veut plus de temps pour l'égalité!](#), consulté le 25 septembre 2020.
- <sup>27</sup> ACV/CSC. 2020. [Pas d'accord! Changeons la règle! Quelques conseils pour une communication non-sexiste](#).
- <sup>28</sup> Kvenréttingafélag Íslands. [Equal Pay Standards](#), consulté le 25 septembre 2020.
- <sup>29</sup> Commission européenne. [Projet Get Up](#), consulté le 25 septembre 2020.
- <sup>30</sup> UNI Europa, 2019. [Position d'UNI Europa ICTS sur l'intelligence artificielle](#), 18.



- <sup>31</sup> Position d'UNI Europa ICTS sur l'intelligence artificielle.
- <sup>32</sup> TUC, 2018. [TUC Equality Audit 2018](#), consulté le 25 septembre 2020.
- <sup>33</sup> HIE, 2017. [Occupational Segregation in the Highlands and Islands](#), consulté le 25 septembre 2020.
- <sup>34</sup> CSI, 2020. [Le rôle crucial des syndicats dans la mise en œuvre du programme d'action de Beijing. Beijing +25](#), 12.
- <sup>35</sup> OIT, 2020. [Brief No.1: Convention No. 190 and Recommendation No. 206 at a glance](#), Genève.
- <sup>36</sup> OIT [NORMLEX. Ratifications de C190 – Convention \(n° 190\) sur la violence et le harcèlement](#), 2019, consulté le 25 septembre 2020.
- <sup>37</sup> UNI Global Union et al. *La Convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail*, consulté le 25 septembre 2020.
- <sup>38</sup> ITUC CSI IGB. [Violence sexiste au travail](#), consulté le 25 septembre 2020.
- <sup>39</sup> OIT, 2020. [Convention \(n° 190\) de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019: 12 contributions possibles à la crise du COVID-19 et à la reprise](#), Genève.
- <sup>40</sup> CSI, 2020. [Union responses to gender-based violence and the COVID-19 pandemic](#), consulté le 25 septembre 2020.
- <sup>41</sup> OIT, 2020. [Convention \(n° 190\) de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019: 12 contributions possibles à la crise du COVID-19 et à la reprise](#), Genève.
- <sup>42</sup> Réseau DV@WORK. 2020. [Briefing 4: Domestic violence and the COVID-19 crisis – what can workers and trade unions do? DV@WORK Network COVID-19 Briefings](#).
- <sup>43</sup> CSI, 2020. [Union responses to gender-based violence and the COVID-19 pandemic](#), consulté le 25 septembre 2020.
- <sup>44</sup> Commission européenne, 2016. [Study on the implementation of the autonomous framework agreement on harassment and violence at work](#), Bruxelles.
- <sup>45</sup> H.R.2148 – [BE HEARD in the Workplace Act](#). 116<sup>e</sup> Congrès (2019-2020).
- <sup>46</sup> Cour suprême des États-Unis, 2019. [Syllabus Bostock v. Clayton County, Georgia](#), Washington.
- <sup>47</sup> CSI, 2020. [Le rôle crucial des syndicats dans la mise en œuvre du programme d'action de Beijing. Beijing +25](#), Bruxelles.
- <sup>48</sup> OIT, 2019. [Convention \(n° 190\) sur la violence et le harcèlement, 2019, préambule](#).
- <sup>49</sup> OIT, 2020. [La violence domestique et son impact sur le monde du travail](#), Genève.
- <sup>50</sup> WE EMPOWER – G7, 2020. [La pandémie invisible de COVID-19 – La violence domestique dans le monde du travail: Un appel à l'action pour le secteur privé](#), New York.
- <sup>51</sup> UNISON, 2014. [Domestic violence and abuse: a trade union issue](#). A UNISON guide; et [Domestic Violence at Work: A Union Concern](#). Convention CFNU, 6-7 juin 2017. Atelier présenté par le Congrès du travail du Canada.
- <sup>52</sup> CSI, 2020. [Le rôle crucial des syndicats dans la mise en œuvre du programme d'action de Beijing. Beijing +25](#), Bruxelles.
- <sup>53</sup> Western Education et Congrès du travail du Canada, 2014. [Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison? Premières conclusions d'une enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail](#).
- <sup>54</sup> Réseau DV@WORK, 2020. [Union Resources](#), consulté le 25 juin 2020.
- <sup>55</sup> CSI, 2020. [Le rôle crucial des syndicats dans la mise en œuvre du programme d'action de Beijing. Beijing +25](#), Bruxelles.
- <sup>56</sup> OIT, 2013. [Impact of domestic violence in the workplace: Joint Government of Australia/ILO side event at the 57<sup>th</sup> session of the CSW](#), consulté le 25 septembre 2020.
- <sup>57</sup> SCFP. [Guide du SCFP pour mettre fin à la violence sexuelle en milieu de travail](#), consulté le 25 septembre 2020.
- <sup>58</sup> Congrès du travail du Canada, 2019. [Journée internationale des femmes: #FautQueCaBouge pour l'égalité en milieu de travail](#), consulté le 25 septembre 2020.
- <sup>59</sup> Nordic Union, 2016. [Report on sexual harassment. Overview of Research on Sexual Harassment in the Nordic Hotel, Restaurant and Tourism Industry](#).
- <sup>60</sup> Pillinger, J. 2017. [La Violence et le Harcèlement contre les Femmes et les Hommes dans le Monde du Travail – Le point de vue et la réponse des Syndicats](#), Genève, OIT.
- <sup>61</sup> CES, 2019. [Rebalance – Stratégies et bonnes pratiques syndicales pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée](#), Bruxelles.
- <sup>62</sup> CSI, 2020. [Le rôle crucial des syndicats dans la mise en œuvre du programme d'action de Beijing. Beijing +25](#), Bruxelles, 7.

- <sup>63</sup> UAW, 2020. [Union vs. NonUnion in today's world: a stark difference](#). U.S. Bureau of Labor Statistics, [Economic News Release. Table 2. Median weekly earnings of full-time wage and salary workers by union affiliation and selected characteristics](#), consulté le 25 septembre 2020.
- <sup>64</sup> CSI, 2020. [Le rôle crucial des syndicats dans la mise en œuvre du programme d'action de Beijing](#). Beijing +25, Bruxelles, 8.
- <sup>65</sup> Pour des instructions spécifiques sur la question, voir IFC, 2017. [Tackling Childcare: A Guide for Employer-Supported Childcare](#), Washington.
- <sup>66</sup> Pour des instructions spécifiques sur la question, voir OIT, 2014. [Réunion d'experts chargée d'adopter des directives sur la promotion du travail décent pour le personnel de l'éducation de la petite enfance – Rapport final](#). 12-15 novembre 2013, Genève.
- <sup>67</sup> CES, 2019. [Rebalance – Stratégies et bonnes pratiques syndicales pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée](#), Bruxelles, 51.
- <sup>68</sup> CES, *Rebalance – Stratégies et bonnes pratiques syndicales pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée*. 67.
- <sup>69</sup> UIL, 2018. *The supplementary Ferrero contract (2018)*, consulté le 25 septembre 2020.
- <sup>70</sup> CES, 2019. [Rebalance – Stratégies et bonnes pratiques syndicales pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée](#), Bruxelles, 39.
- <sup>71</sup> CES, *Rebalance – Stratégies et bonnes pratiques syndicales pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée*. 37.
- <sup>72</sup> CES, *Rebalance – Stratégies et bonnes pratiques syndicales pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée*. 60.
- <sup>73</sup> CSI, 2016. *Investir dans l'économie des soins: la voie vers la croissance*, Bruxelles.
- <sup>74</sup> CSI. *Investir dans l'économie des soins*.
- <sup>75</sup> CSI, 2020. [Le rôle crucial des syndicats dans la mise en œuvre du programme d'action de Beijing](#). Beijing +25, Bruxelles, 10.
- <sup>76</sup> CSI, *Le rôle crucial des syndicats dans la mise en œuvre du programme d'action de Beijing*. 7.
- <sup>77</sup> OIT, 2018. [Prendre soin d'autrui: un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent](#), Genève.
- <sup>78</sup> ETUI, 2019. [She works hard for the money: à propos des bas salaires dans les secteurs dominés par les femmes – des données probantes du secteur de la santé et des services sociaux](#), Bruxelles.
- <sup>79</sup> CSEE, 2020. [Plan d'action du CSEE pour l'égalité des genres](#), Bruxelles.
- <sup>80</sup> EFFAT, 2019. [Travailleurs domestiques: l'heure d'une convention collective équitable pour 140 000 travailleurs des titres-services en Belgique](#), Communiqué de presse; CSC, 2019. [Grève dans le secteur des titres-services](#), consulté le 25 septembre 2020.
- <sup>81</sup> CES, 2019. [Enquête annuelle de la CES sur l'égalité entre les femmes et les hommes](#), Bruxelles, 51 (en anglais).
- <sup>82</sup> OIT, 2018. [Prendre soin d'autrui: un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent](#), Genève.
- <sup>83</sup> NIC ICTU, 2019. [Trade Unions launch Childcare Policy Paper: Care, Cost and Gender Equality](#), consulté le 25 septembre 2020.

## Conclusions

- <sup>1</sup> ETUI, 2019. [She works hard for the money: à propos des bas salaires dans les secteurs dominés par les femmes – des données probantes du secteur de la santé et des services sociaux](#), Bruxelles.





Financé par:



Union Européenne

Produit par:



Organisation  
internationale  
du Travail



Financé par l'Union Européenne



**Organisation internationale du Travail**  
Route des Morillons 4 • CH-1211 Genève 22 Suisse  
Unité des entreprises multinationales et  
de l'engagement auprès des entreprises  
Département des entreprises  
assistance@ilo.org • www.ilo.org/business

ISBN: 9789220336038



9 789220 336038