



GLOBAL DEAL
ENSEMBLE POUR LE TRAVAIL DÉCENT
ET LA CROISSANCE INCLUSIVE



LA CONTRIBUTION
DU DIALOGUE SOCIAL À
L'ÉGALITÉ DES SEXES

REMERCIEMENTS

Cette note a été rédigée avec l'aide du gouvernement suédois dans le cadre de l'initiative *Global Deal* pour le travail décent et la croissance inclusive.

Ce document a bénéficié des contributions et des commentaires de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), du Gouvernement suédois, de l'organisation suédoise *Union to Union* ainsi que du Bureau international du Travail (BIT, Bureau des activités pour les travailleurs, Bureau des activités pour les employeurs et Département des normes internationales du travail).

Cette note a été produite sous la direction générale de Manuela Tomei, Directrice du Département des conditions de travail et de l'égalité au sein du BIT, et avec sa contribution. Verena Schmidt, spécialiste de la négociation collective au sein du Service des marchés du travail inclusifs, relations professionnelles et conditions de travail, a coordonné et contribué à cette publication. D'autres contributions ont été apportées par Emanuela Pozzan, spécialiste du Service du genre, de l'égalité et de la diversité, et Angelika Muller, spécialiste de l'Unité sur le dialogue social et le tripartisme. Ce document se base sur un projet initialement élaboré par Jane Pillingier, consultante. Nous tenons également à remercier Coralie Thompson pour son excellent appui administratif.

Le BIT est responsable en dernier ressort du contenu de cette note.

*Première publication en mars 2019.
Révisé en décembre 2020.*

CLAUSE DE RESPONSABILITÉ GÉNÉRALE

Ce document et toute donnée ou carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

1. INTRODUCTION: LES LIENS ENTRE LE DIALOGUE SOCIAL ET L'ÉGALITÉ DES SEXES

Des relations professionnelles solides et un véritable dialogue social contribuent à une bonne gouvernance sur le lieu de travail, au travail décent, à une croissance économique inclusive, et à la démocratie.¹ Cela peut également être un moyen efficace de promouvoir l'égalité des sexes ainsi que des marchés du travail équitables, et inversement. Cet aspect est réaffirmé par la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019,² qui dispose que:

«III. La Conférence appelle l'ensemble des Membres, en tenant compte de leur situation nationale, à oeuvrer individuellement et collectivement, **en s'appuyant sur le tripartisme et le dialogue social**, et avec le soutien de l'OIT, pour développer son approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain par les moyens suivants:

A. Renforcer les capacités de tous à tirer parti des possibilités offertes par un monde du travail en mutation, grâce à:

(i) **la concrétisation de l'égalité de genre en matière de chances et de traitement**» [emphase ajoutée par les auteurs].

Le dialogue social, y compris la négociation collective, peut grandement aider à atteindre les objectifs de développement durable (ODD) ambitieux définis par l'Agenda 2030 pour le développement durable, en particulier en ce qui concerne l'égalité des sexes (ODD 5) et le travail décent (ODD 8).³ De nouvelles initiatives visant à faciliter la réalisation de ces objectifs ont été mises en place, telles que notamment la Coalition internationale pour l'Égalité salariale (EPIC). Pilotée par l'OIT, ONU Femmes et l'OCDE, cette coalition réunit des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs, des entreprises et des universités afin de trouver des moyens d'accélérer les progrès en vue de parvenir à un salaire égal pour un travail de valeur égale d'ici à 2030 (ODD 8.5).

Toutefois, partout dans le monde, les travailleuses continuent à être sous-représentées au sein des organes et des processus décisionnels qui façonnent les lieux de travail et les résultats en matière d'emploi. Tel est également le cas lorsque les femmes représentent la majorité de la main d'œuvre. Tout cela est non seulement injuste pour les femmes, mais également contre-productif pour les entreprises, les économies et les sociétés en général.

D'après les informations disponibles, l'actuelle pandémie liée à la COVID-19 semble toucher plus sévèrement les femmes que les hommes, ces dernières étant davantage susceptibles de subir les répercussions sociales et économiques de la pandémie. Cette situation menace de réduire à néant les avancées réalisées au cours de ces dernières décennies en faveur des femmes, d'aggraver les inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde du travail, compromettant ainsi les perspectives de «mieux reconstruire».⁴

Cette note thématique cherche à comprendre les raisons à l'origine de cette situation et à identifier les actions que les gouvernements, ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs pourraient adopter pour promouvoir l'égalité des sexes grâce au dialogue social. Le cadre juridique de l'OIT (à savoir, les normes internationales du travail) sur l'égalité entre hommes et femmes revêtent une importance particulière à cet égard, notamment les conventions fondamentales (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Ces deux conventions sont largement ratifiées et soulignent toutes deux l'importance du tripartisme et la nécessité de collaborer avec les partenaires sociaux pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe et encourager l'égalité entre hommes et femmes. Plus particulièrement, la convention n° 111 demande aux États Membres de s'efforcer d'obtenir cette collaboration pour favoriser l'acceptation et l'application de la politique nationale visant à promouvoir l'égalité, et de consulter les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs pour définir des mesures spéciales de protection ou d'assistance, telles que des mesures d'action positive.

La présente note examine également l'importance du dialogue social dans le cadre de l'application de deux instruments novateurs: la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et la recommandation n° 206 portant sur le même sujet. Cette note s'inspire d'expériences innovantes menées dans différentes régions du monde. Elle examine plus particulièrement la manière dont le dialogue social peut contribuer à l'égalité des sexes dans différents secteurs, qu'il s'agisse de l'économie formelle ou informelle, y compris dans le cadre de la pandémie actuelle, et identifie les circonstances et les facteurs susceptibles de provoquer un changement en profondeur. Cette note s'achève par quelques recommandations clés à l'intention des gouvernements, ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs.

2. QU'EST-CE-QUE LE DIALOGUE SOCIAL ET QUELS SONT LES DÉFIS EN LA MATIÈRE POUR FAIRE PROGRESSER L'ÉGALITÉ DES SEXES?

Le dialogue social inclut tous types de négociation, de consultation ou d'échange d'informations entre ou parmi les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs et leurs organisations.

Au fil du temps, dans de nombreux pays, la portée du dialogue social, y compris de la négociation collective, s'est étendue afin d'englober des sujets essentiels pour atteindre l'égalité des sexes sur le lieu de travail et au sein de la famille. Il s'est notamment agi de: l'accès équitable des femmes et des hommes aux possibilités d'emploi et de développement de leurs compétences, de la prolongation du congé de maternité et du congé

parental au-delà de la durée légale, de la promotion du principe de salaire égal pour un travail de valeur égale afin de garantir des salaires équitables entre les hommes et les femmes, et de la prévention et de la protection contre la violence et le harcèlement sexuel.

La mise en place d'une coopération sur le lieu de travail qui tienne compte et réponde aux sexospécificités permet d'aider les entreprises à attirer les meilleurs employés, d'améliorer la performance organisationnelle, de réduire les coûts liés à la rotation du personnel, d'améliorer l'accès aux marchés cibles et de minimiser les risques juridiques tout en améliorant la réputation des entreprises.⁵ En effet, les entreprises présentant les plus forts taux de mixité au sein de leurs équipes dirigeantes sont 21 pour cent davantage susceptibles d'afficher une rentabilité qui soit supérieure à la moyenne.⁶

Toutefois, certaines limites inhérentes à l'impact et à la durabilité de ces efforts, ainsi qu'à leur portée relativement restreinte apparaissent clairement. La baisse des taux de syndicalisation et de la portée de la négociation collective, partiellement imputables à l'affaiblissement du soutien apporté aux négociations multi-employeurs, aux dérogations inconditionnelles aux conventions collectives et à la décentralisation désorganisée de la négociation collective, n'aident en rien.⁷ Dans un certain nombre de pays, les institutions de dialogue social luttent pour conserver leur pertinence dans un contexte caractérisé par de profondes mutations économiques, sociales et politiques.⁸

Dans le même temps, bien que certains progrès soient évidents, le déséquilibre existant dans les relations de pouvoir entre les femmes et les hommes⁹ et le peu de temps dont les femmes disposent compte tenu de la part disproportionnée des tâches non rémunérées en matière de soin à autrui qu'elles doivent assumer¹⁰ continuent de limiter la voix et la représentation des femmes sur le lieu de travail, ainsi qu'au sein des organes et processus décisionnels connexes.¹¹ Et pourtant, si les femmes étaient en mesure de s'exprimer, les processus décisionnels comme le dialogue social et la négociation collective gagneraient en légitimité, en crédibilité et en efficacité, au bénéfice de tous.

Les moyens permettant de promouvoir ces conditions essentielles sont abordés dans la section suivante.

3. ACCROÎTRE LA PARTICIPATION DES FEMMES À LA PRISE DE DÉCISIONS ET AU DIALOGUE SOCIAL

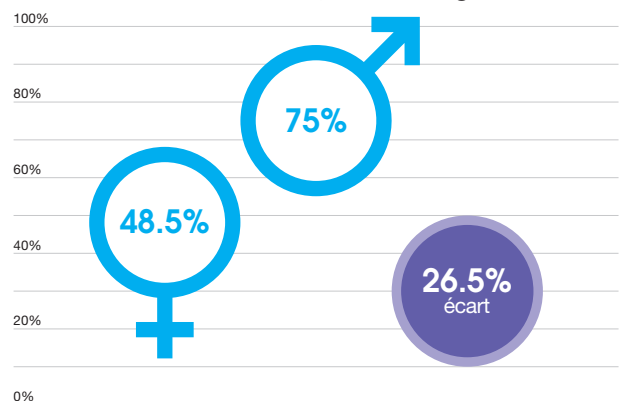
En vue d'atteindre l'ODD 5.5 visant à la «participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique», il est essentiel que les femmes soient représentées dans les instances de dialogue social, ainsi qu'au sein des équipes de négociation collective. Garantir la participation d'un plus grand nombre de femmes dans ces instances et au sein de ces équipes permettrait non seulement d'assurer un dialogue social qui soit davan-

tage pertinent et mieux adapté à la vie professionnelle des femmes, mais également de provoquer des changements en profondeur dans d'autres sphères sociales, à condition que les hommes et les femmes soient encouragés et formés à promouvoir l'égalité des sexes dans le cadre du dialogue social, ainsi que sur le marché du travail et le lieu de travail en général.

Les recherches menées par le BIT à l'échelle mondiale confirment la sous-représentation persistante des femmes au sein des institutions nationales de dialogue social (INDS). Une étude portant sur 195 pays, dont 187 États Membres de l'OIT, a démontré que si, en 2008, le nombre moyen de femmes présentes dans les INDS s'élevait à moins de 20 pour cent, en 2018, d'après les informations disponibles, il atteignait désormais entre 20 et 35 pour cent, notamment en Afrique, en Amérique et en Europe. La France, la Norvège, Saint-Kitts-et-Nevis, Samoa et la Suisse figurent parmi les exemples les plus intéressants en termes de mixité obtenue au sein des INDS (45 pour cent et plus).¹²

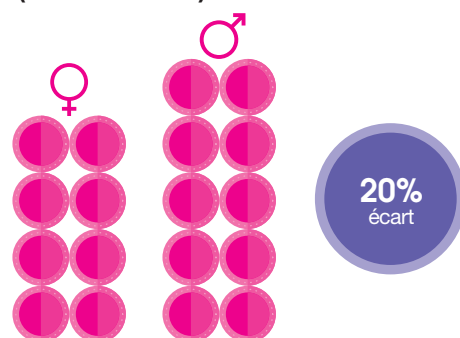
Malgré certains progrès, la sous-représentation persistante des femmes dans le cadre du dialogue social témoigne d'un grave déficit démocratique qui va jusqu'à compromettre le fonctionnement et la légitimité des institutions de dialogue social.¹³ Cela reflète également un certain paradoxe car même si de nos jours, dans de nombreuses régions du monde, les femmes ont un niveau d'instruction plus élevé¹⁴ et sont davantage susceptibles d'adhérer à des syndicats¹⁵ ou à des organisations d'employeurs,¹⁶ leur représentation

Écart du taux de participation au marché du travail entre hommes et femmes, au niveau global



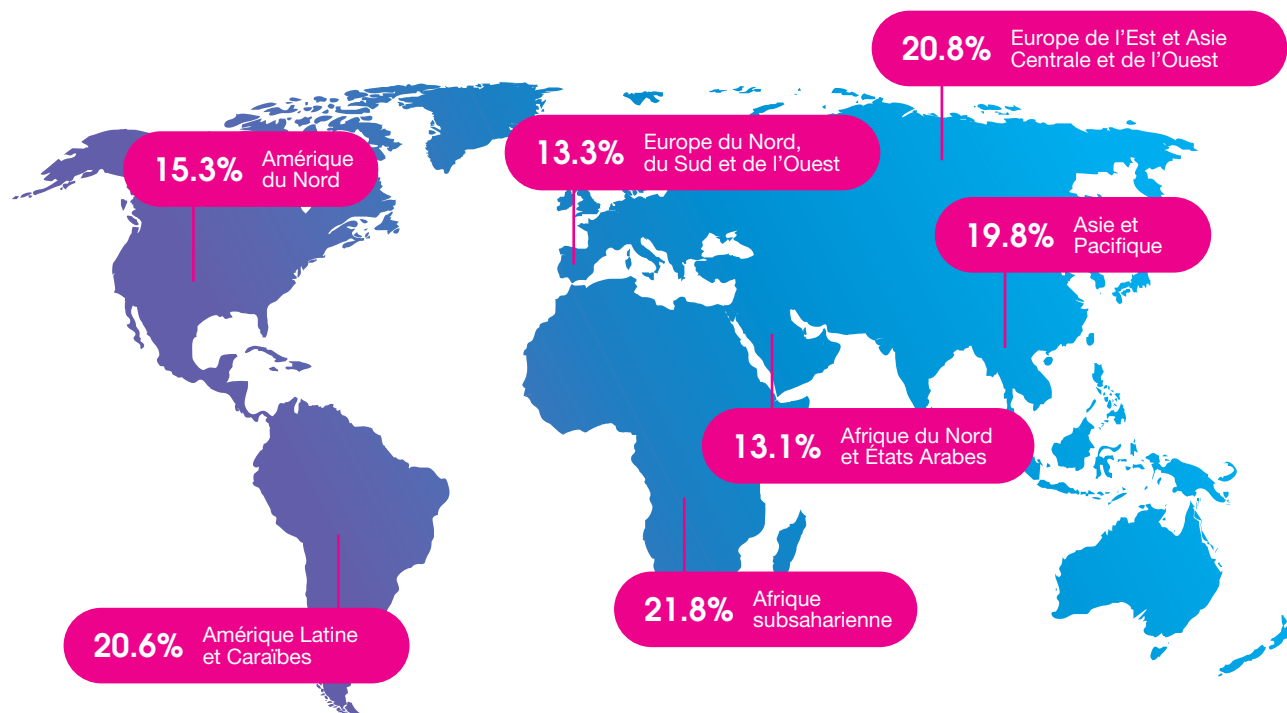
Source: OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances de l'emploi des femmes, 2017.*

Écart salarial entre hommes et femmes, au niveau global (salaire horaire)



Source: OIT, *Rapport mondial sur les salaires 2018/19.*

Écart salarial pondéré entre hommes et femmes par région (rémunération horaire pondérée par facteur)



Source: OIT, Rapport mondial sur les salaires 2018/19.

aux postes de décision dans le cadre du dialogue social reste inférieure à celle des hommes.¹⁷ En outre, alors que le nombre de femmes syndicalistes augmente à l'échelle mondiale, cela ne se traduit pas systématiquement par une augmentation proportionnelle du nombre de femmes au sein des structures de direction.¹⁸

Comprendre les raisons d'ordre structurel et autres pour lesquelles les femmes sont si peu représentées au sein des institutions de dialogue social peut aider à identifier les moyens de surmonter ces obstacles. Les difficultés pour les femmes de s'exprimer et d'être représentées au sein des instances de dialogue social sont le reflet de leur participation aléatoire au marché du travail. Actuellement, le taux d'activité des femmes se limite à 48,5 pour cent contre 75 pour cent pour les hommes (soit un écart de 26,5 points de pourcentage entre les femmes et les hommes).¹⁹ Lorsque les femmes participent au marché du travail, elles sont confrontées à toute une série de difficultés, comme la discrimination à l'embauche et en cours d'emploi ou la ségrégation professionnelle horizontale et verticale entre les hommes et les femmes, ce qui a des incidences sur le type, la qualité et le niveau des emplois occupés par les femmes. A l'échelle mondiale, les femmes continuent de percevoir une rémunération qui est en moyenne inférieure de 20 pour cent à celle des hommes, et en fonction des régions cet écart peut atteindre jusqu'à 40 pour cent.²⁰ En outre, les modalités de travail et les formes atypiques d'emploi, ainsi que les professions et les secteurs dans lesquels les femmes sont majoritaires, souvent «ne relèvent pas du champ d'application de la législation du travail, de la réglementation sur la sécurité sociale et des conventions collectives pertinentes».²¹ Il est également alarmant de constater que la parité entre les femmes et les hommes, y compris en ce qui concerne leur participation au sein de l'économie, est désormais en train de régresser.²²

Les difficultés pour les femmes de s'exprimer et d'être représentées au sein des instances mises en place sur le lieu de travail sont le fruit de rapports de force inégaux entre les femmes et les hommes, de stéréotypes sexistes persistants, de la sous-évaluation du travail accompli par les femmes et du fait que les femmes doivent assumer une part disproportionnée des activités non rémunérées de soin à autrui, ce qui génère des discriminations à la fois directes et indirectes.²³ Comme l'a démontré l'initiative mondiale du Bureau des activités pour les employeurs du BIT (ACT/EMP) sur les femmes d'affaires et les femmes cadres, les stéréotypes sexistes en matière de responsabilités familiales et la culture d'entreprise qui s'adresse en priorité aux hommes font partie des principaux obstacles rencontrés par les femmes pour accéder aux postes de direction.²⁴

De nombreuses organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que de gouvernements, estiment qu'il faudrait faire davantage pour promouvoir la représentation des femmes au sein des organes de décision.²⁵ Dans le cadre du suivi de la mise en œuvre des conventions de l'OIT sur l'égalité, les mandats de l'OIT sont en mesure de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes en transmettant, en temps utile, des informations pertinentes aux organes de contrôle sur les nombreuses questions relatives à l'égalité des sexes, tant en droit que dans la pratique, au sein du pays concerné, dans le cadre de l'application des deux conventions n° 100 et 111 (tel que prévu à l'article 23 de la Constitution de l'OIT).

Les syndicats ont multiplié les efforts pour s'assurer que la représentation des femmes au sein des organes de décision reflète la diversité des emplois, des compétences et des secteurs occupés par les femmes.²⁶ Parmi les exemples disponibles en la matière figurent la fixation de quotas pour la participation des femmes au sein des congrès des syndicats, le fait de

réserver des sièges aux femmes dans les organes de direction, et une représentation des femmes au sein des organes de décision qui soit proportionnelle au nombre d'adhérentes.²⁷ Des départements dédiés à l'égalité entre hommes et femmes, ainsi que des comités portant sur la diversité ou l'égalité des sexes ont également été créés au sein de nombreuses confédérations syndicales en vue de faire progresser l'égalité grâce aux activités internes et externes des syndicats.²⁸

Une étude menée par le Bureau des activités du BIT pour les travailleurs (ACTRAV)²⁹ fournit des informations sur la manière dont la représentation des femmes au sein des structures décisionnelles des syndicats peut aboutir à de réels résultats en matière de fixation des salaires. Cette étude a révélé que les femmes sont représentées au sein des comités exécutifs de 34 pour cent des syndicats ayant répondu au questionnaire. Toutefois, des différences existent au niveau régional car si les femmes représentent 45 pour cent des membres des comités exécutifs des syndicats en Amérique du Nord, ce chiffre chute à 25 pour cent dans les États arabes. À l'échelle mondiale, environ 30 pour cent des équipes syndicales de négociation salariale sont composées de femmes, mais ce pourcentage est beaucoup plus faible en Asie et dans le Pacifique, en Afrique et dans les États arabes. Environ la moitié des syndicats ayant répondu au questionnaire ont déclaré que les équipes de négociation ou les membres des commissions syndicales sont informés ou formés aux questions d'égalité des sexes en vue des négociations salariales. La plupart des syndicats sont dotés d'une commission spécifiquement dédiée à l'égalité des sexes ou à l'égalité en général. En outre, 70 pour cent des syndicats ont déclaré disposer d'une stratégie opérationnelle interne pour améliorer la représentation des femmes au sein de leur organisation (telle que par exemple, des directives internes ou des quotas). La Confédération européenne des syndicats a été particulièrement proactive à ce sujet (voir encadré 1).

Une étude menée par le Bureau des activités pour les employeurs du BIT (ACT/EMP) a révélé que des progrès ont été accomplis pour améliorer la représentation des femmes au sein des organisations d'employeurs: «Les femmes occupant des postes de direction et de cadres gagnent du terrain dans les secrétariats des organisations d'employeurs».³⁰ Selon cette étude, qui se base sur les réponses reçues de plus de 50 organisations d'employeurs, les femmes occupent 34 pour cent des postes de cadre dirigeant et 38 pour cent des postes de direction adjointe. En outre, les femmes représentent 18 pour cent des présidents et 26 pour cent des vice-présidents des comités permanents, «ce qui est révélateur de l'augmentation de la participation des femmes aux postes de direction aux échelons inférieurs».³¹ Les femmes occupent 18,7 pour cent des deux postes les plus élevés au sein des comités exécutifs des organisations d'employeurs, chargés de mettre en œuvre au quotidien les plans stratégiques de l'organisation. Les femmes président le conseil d'administration de 7,5 pour cent des organisations d'employeurs interrogées mais la majorité des organisations d'employeurs comptent 10 pour cent ou moins de femmes dans leur conseil d'administration et 8 pour cent de ces organisations

sont dotées d'un conseil d'administration caractérisé par une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.³²

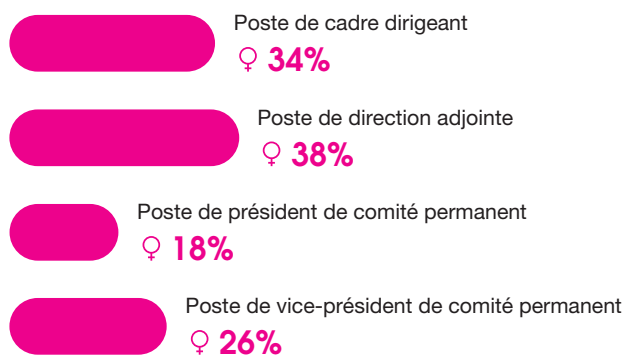
Encadré 1

«De l'adhésion à la prise de décision»: une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes décisionnels des syndicats. L'expérience de la Confédération européenne des syndicats (CES)

En 2011, le Comité exécutif de la CES a adopté des recommandations en vue d'améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes au sein des structures syndicales et ainsi mieux refléter la diversité de ses membres tout en garantissant que la CES représente correctement les intérêts des femmes.³³ Lors de sa conférence à mi-mandat en 2017, la CES a introduit une représentation égale d'hommes et de femmes (50 pour cent/50 pour cent) dans ses comités exécutifs et autres comités. Encourageant la mixité au sein des membres et des organes décisionnels des syndicats, la CES réalise chaque année une enquête sur l'égalité des genres afin de surveiller la représentation des femmes au sein des syndicats. L'enquête annuelle de 2018³⁴ a révélé que le nombre de femmes affiliées à un syndicat était passé à 46,1 pour cent. Cependant, les femmes ne représentent que 37,2 pour cent des équipes dirigeantes syndicales, 33,5 pour cent des organes décisionnels clés des syndicats et 26,2 pour cent des dirigeants clés des confédérations nationales. Bien que ces chiffres montrent qu'il y a encore matière à amélioration, ils témoignent toutefois d'une avancée significative depuis la résolution de 2011.

Comme le démontre l'initiative mondiale lancée par le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) sur les femmes d'affaires et les femmes cadres, il existe de nombreuses bonnes pratiques pour promouvoir les femmes d'affaires et les femmes cadres au sein des entreprises. Les organisations d'employeurs ont suggéré d'introduire des politiques favorables responsabilités familiales, des mesures de discrimination positive, de s'attaquer aux cultures dominées par des éléments masculins et d'encourager davantage le dialogue sur la

Représentation des femmes dans les organisations d'employeurs au niveau global



Source: BIT, *A global snapshot: Women leaders and managers in employers' organizations*, 2017.

mixité afin de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et une plus grande égalité au sein du personnel en ce qui concerne les postes de direction et d'encadrement.³⁵ En ce sens, la mixité est cruciale dans la mesure où: «En fin de compte, plus la mixité est présente parmi les membres de l'organisation d'employeurs, plus les femmes sont en mesure de diriger, de représenter et/ou de participer à la prise de décisions au sein des structures de gouvernance».³⁶

De nouveaux efforts sont nécessaires pour permettre aux femmes d'accéder aux postes d'encadrement et de direction sur le lieu de travail et dans les organisations de travailleurs et d'employeurs afin d'intégrer plus efficacement les questions relatives à l'égalité des sexes dans la négociation collective. Dans certains cas, cela peut être facilité par l'adoption de mesures législatives visant à accroître la représentation des femmes dans les institutions de dialogue social, comme cela a été le cas en Algérie ou au Chili où la législation a récemment été modifiée pour s'assurer que les femmes représentent au minimum un tiers des membres des institutions nationales de dialogue social.³⁷ Il est également encourageant de constater que les femmes et les travailleurs migrants interrogent de plus en plus les syndicats sur leur capacité à adopter une approche qui soit davantage inclusive afin de devenir de vrais acteurs du changement social.³⁸

4. AXER DAVANTAGE LE DIALOGUE SOCIAL SUR L'ÉGALITÉ DES SEXES ET LES BESOINS ET ASPIRATIONS DES FEMMES

Le dialogue social peut aider à promouvoir l'égalité des sexes, compte tenu des différents niveaux d'institutionnalisation du dialogue social et de la négociation collective. Dans certains pays, où il n'existe pas de structure formelle de dialogue social pour résoudre les conflits liés au travail, le dialogue entre les travailleurs et les dirigeants ou les employeurs peut être encouragé afin d'introduire certains changements et ajustements d'ordre pratique sur le lieu de travail, ouvrant souvent la voie à une représentation syndicale des travailleurs. En outre, les organisations d'employeurs et de travailleurs adoptent souvent des politiques et des stratégies afin de promouvoir l'égalité des sexes au sein de leurs organisations et d'informer et d'enrichir le processus de dialogue social.

Il convient de noter que les lieux de travail qui sont syndicalisés offrent toute une série d'avantages aux femmes dans le cadre du travail, notamment grâce à la mise en place de pratiques non discriminatoires en matière de recrutement et d'emploi. La convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, encourage la collaboration, de la manière qui conviendra, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs (voir article 4). Les syndicats préconisent souvent une fixation des salaires inclusive, y compris un salaire minimum, ainsi que des efforts pour améliorer la représentation des femmes dans les négociations salariales.³⁹ Non

seulement les syndicats améliorent les salaires et les conditions d'emploi des travailleurs, mais ils peuvent également encourager les travailleurs à faire usage de leurs droits. Une étude a, par exemple, révélé que les femmes américaines qui étaient représentées par un syndicat étaient 17 pour cent davantage plus susceptibles de prendre un congé de maternité que les femmes non syndiquées.⁴⁰ Dans les lieux de travail non syndicalisés, l'absence d'informations sur les droits au congé de maternité, associée à la crainte de perdre d'autres droits, figurent parmi les principaux motifs évoqués pour ne pas avoir pris de congé de maternité.

Le tripartisme est un mécanisme important permettant d'intégrer une perspective de genre dans les discussions menées, par exemple, au sein des conseils économiques et sociaux nationaux sur les politiques économiques et sociales, le salaire minimum et l'égalité des sexes. Pour être efficaces, ces institutions tripartites doivent avoir suffisamment de poids et d'impact pour donner corps au consensus tripartite (voir **encadré 2**).

Encadré 2 Code de conduite du Viet Nam relatif au harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Au Viet Nam, l'absence de législation sur le harcèlement sexuel au travail a amené les partenaires tripartites à envisager ensemble des mesures afin de combler cette lacune grâce à l'élaboration, en 2015,⁴¹ d'un code de conduite sur le harcèlement sexuel. Le ministère du Travail, la Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam et la Confédération générale du travail du Viet Nam ont collaboré à l'élaboration de ce code de conduite afin d'offrir des conseils en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (avec l'assistance du BIT). Ce code reconnaît que le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe qui est extrêmement coûteuse pour les entreprises. Il rassemble des conseils d'ordre pratique sur la mise en œuvre et le suivi des politiques en matière de harcèlement sexuel. Un programme pilote destiné à appliquer ce code de pratiques au sein de 20 entreprises a conduit à l'élaboration de politiques au niveau de l'entreprise et du lieu de travail et à un engagement de la part des sites pilotes à surveiller leur mise en œuvre. Ce code de pratiques a été utilisé dans le secteur de l'habillement, en plein essor, qui est caractérisé par une forte majorité de femmes, d'autant plus certaines grandes entreprises exigent désormais des usines avec lesquelles elles collaborent que ces dernières adoptent des politiques de prévention en matière de violence et de harcèlement au travail.

Le dialogue social bipartite inclut la négociation collective et la coopération sur le lieu de travail à tous les niveaux. Une fois mis en œuvre avec succès, il peut contribuer à sensibiliser aux problèmes sensibles ou nouveaux émergents dans le monde du travail et à établir des priorités en matière d'égalité des sexes. Le Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes adopté en 2005 par les partenaires sociaux européens est l'un

des exemples de dialogue social bipartite. Ensemble, les partenaires sociaux ont trouvé un terrain d'entente en identifiant quatre domaines d'actions prioritaires pour leurs travaux: aborder les rôles de l'homme et de la femme, promouvoir les femmes dans la prise de décisions, soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et s'attaquer à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Les partenaires sociaux nationaux ont mis en œuvre le cadre d'actions grâce à la négociation collective, et à des actions concrètes et de sensibilisation. Poursuivant dans cette voie et dans le but de partager les apprentissages et les bonnes pratiques, les partenaires sociaux européens ont lancé, en mai 2014, un outil accessible en ligne intitulé: «Une boîte à outils pour mettre en pratique l'égalité professionnelle», regroupant 100 initiatives, novatrices des partenaires sociaux de différents secteurs en Europe.⁴²

4.1. La négociation collective – comment en faire un outil efficace pour l'égalité des sexes?

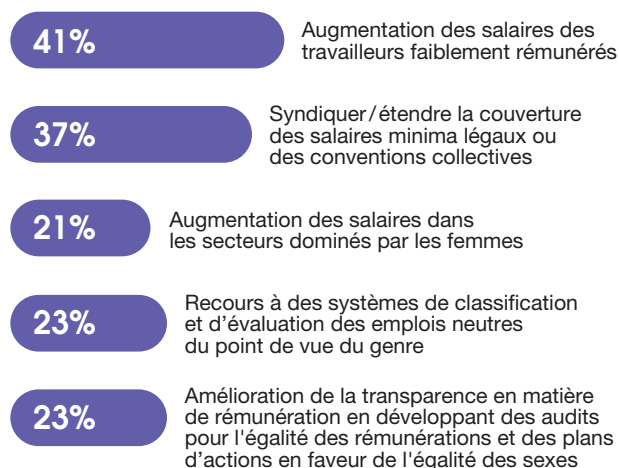
La négociation collective est un mécanisme de négociation volontaire entre des organisations syndicales indépendantes et des employeurs (ou des organisations d'employeurs) visant à déterminer les termes et les conditions d'emploi, ainsi que les relations entre les parties. La négociation collective est un mécanisme important pour promouvoir l'égalité des sexes dans les différents secteurs et lieux de travail, notamment lorsqu'elle vient s'ajouter à d'autres mesures réglementaires, telles que les accords d'entreprise.⁴³ Elle joue un rôle important dans la lutte contre les inégalités entre les sexes dans des domaines tels que la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et la pleine participation des femmes au marché du travail.⁴⁴ En outre, la représentation des femmes au sein des équipes de négociation a permis d'élargir le champ de la négociation collective pour y inclure des questions particulièrement importantes pour les travailleuses, telles que la protection de la maternité, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ou la prévention du harcèlement sexuel au travail.⁴⁵

Un engagement clair des employeurs et des syndicats impliqués dans la négociation en faveur de l'égalité des sexes est l'une des conditions préalables à l'efficacité des mesures adoptées en matière d'égalité des sexes dans le cadre de la négociation collective. La possibilité d'étendre une convention collective à un secteur entier par décision ministérielle, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, contribue à renforcer considérablement la portée des conventions collectives. Les dispositions législatives incitant les équipes de négociation à s'attaquer aux problèmes en matière d'égalité des sexes peuvent également jouer un rôle important en la matière.⁴⁶ Les conventions collectives contribuent à mettre en œuvre les obligations déterminées par la législation nationale applicable ou à élargir ces obligations tel que, par exemple, les droits étendus au congé parental ou au congé de maternité. La négociation collective a contribué de différentes manières à l'égalité des sexes, comme cela est décrit ci-après.⁴⁷

4.1.1. L'intégration des questions liées à l'égalité des sexes en matière de rémunération dans les thèmes de négociation traditionnels

Ceci implique de veiller à ce que les négociations salariales tiennent compte des systèmes de rémunération discriminatoires et de la sous-évaluation du travail des femmes, et d'encourager l'adoption de mesures spécifiques en faveur de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, telles que des audits salariaux, l'utilisation de méthodes d'évaluation objective des emplois et des plans d'actions conçus pour identifier et réduire les écarts de rémunération entre hommes et femmes.⁴⁸ L'étude réalisée par ACTRAV du BIT sur le rôle des syndicats dans la fixation de salaires garantissant l'égalité des sexes a révélé que les syndicats accordent une importance particulière à l'augmentation des salaires des travailleurs faiblement rémunérés (41 pour cent des syndicats ayant répondu à l'enquête) et aux efforts en vue d'étendre la couverture des salaires minima légaux ou des conventions collectives aux groupes de travailleurs occupant traditionnellement des types d'emplois vulnérables ou de les encourager à se syndiquer (37 pour cent).⁴⁹ En outre, certains syndicats ont concentré leurs efforts sur l'augmentation des salaires dans les secteurs dominés par les femmes (21 pour cent), le recours à des systèmes de classification et d'évaluation des emplois qui soient neutres du point de vue du genre (23 pour cent) et l'amélioration de la transparence en matière de rémunération en développant des audits pour l'égalité des rémunérations et des plans d'actions en faveur de l'égalité des sexes (23 pour cent).

Thèmes prioritaires retenus par les syndicats sur le renforcement de l'égalité entre les sexes dans le dialogue social



Source: *Closing the gender pay gap: What role for trade unions?*, 2019.

4.1.2. Des méthodes neutres pour l'évaluation des emplois

Il est important de s'assurer qu'il n'y ait ni parti pris, ni discrimination dans la détermination de la rémunération et dans la valeur accordée aux emplois occupés par les femmes ou par les hommes sur la base de critères objectifs, tels que les qualifications, les efforts, les

responsabilités et les conditions de travail. L'étude de cas ci-après (**encadré 3**) relative au secteur de l'eau au Pérou démontre de quelle manière la négociation collective a conduit à la mise en œuvre d'un système d'évaluation des emplois qui soit neutre du point de vue du genre, permettant ainsi de réévaluer les emplois et les compétences des femmes et d'augmenter leur rémunération.

4.1.3. Guider et aider techniquement les acteurs de la négociation collective

Il s'agit de l'un des autres moyens utilisés par les partenaires sociaux pour préparer les négociations salariales dans une perspective d'égalité des sexes. Parmi les exemples disponibles en la matière figure l'initiative conjointe menée en Belgique par des experts originaires de trois confédérations syndicales et de l'Institut gouvernemental pour l'égalité des femmes et des hommes qui a abouti à l'adoption de critères permettant d'évaluer et de classer les fonctions de manière neutre du point de vue du genre, afin de fournir des informations dans le cadre des négociations collectives destinées à combler les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.⁵⁰ Cela a été important pour doter les acteurs de la négociation collective des connaissances, des compétences et des données nécessaires en vue de leur participation aux négociations collectives sur cette question complexe.

4.1.4. Temps de travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée

La convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, dispose que «les organisations d'employeurs et de travailleurs auront le droit de participer, selon des modalités appropriées aux conditions et à la pratique nationales, à l'élaboration et à l'application des mesures prises pour donner effet aux dispositions de la présente convention». L'accord-cadre européen révisé sur le congé parental, signé par les partenaires sociaux européens en 2009,⁵¹ et qui a conduit à la Directive révisée sur le congé parental,⁵² cherche à encourager les hommes à prendre un congé parental en prévoyant qu'au moins un des quatre mois de congé ne peut pas être transféré, afin d'inciter les hommes à recourir au congé parental.

Parmi les exemples d'accords nationaux figure l'accord sur le congé parental rémunéré signé en 2013 entre LO-Suède et la Confédération des entreprises de Suède, qui introduit un supplément parental dans le cadre du congé parental fixé par la convention collective à l'échelle nationale, compensant à hauteur de 80 pour cent la réduction de salaire subie par les parents ayant recours au congé parental (jusqu'à un salaire d'environ 37 000 SEK par mois).⁵³ L'étude de cas (**encadré 4**) décrivant ci-après l'accord sur le temps de travail dans le secteur de la métallurgie signé récemment en Allemagne témoigne d'une approche innovante permettant de répondre aux besoins en termes de flexibilité du temps de travail, tout en ayant des effets positifs pour les parents qui travaillent et ceux qui fournissent des prestations en matière de soin à autrui.

Encadré 3

Le recours à la négociation collective pour évaluer les emplois de manière neutre du point de vue du genre dans le secteur de l'eau au Pérou

L'accord visant à ce que le syndicat des eaux de Lambayeque (membre du syndicat national FENTAP) et la compagnie publique des eaux et de l'assainissement (EPSEL SA) procèdent à une évaluation objective des emplois résulte d'une décision du tribunal du travail exigeant que l'entreprise et le syndicat révisent le système de classification des emplois alors considéré comme discriminatoire. Cet accord constitue un bon exemple de négociation collective bipartite ayant abouti à la création d'un groupe de travail mixte syndicat-employeur pour évaluer les emplois. Les membres de ce groupe de travail ont été formés aux techniques existantes pour évaluer les emplois de manière neutre du point de vue du genre. Une évaluation des risques pour la santé au travail a également été réalisée et une enquête a permis de recueillir des informations sur les aptitudes requises pour pouvoir exercer chacun des emplois. Avec ces informations, les membres du groupe de travail ont convenu d'un nouveau système de classification des emplois, accordant une plus grande valeur au travail traditionnellement réalisé par les femmes. Au fil du temps, les échelles de salaires sont progressivement modifiées afin d'être harmonisées avec le nouveau système de classification. Chaque année, un budget spécifique est affecté à ces ajustements à la hausse.⁵⁴

Encadré 4

Les partenaires sociaux allemands du secteur de la métallurgie s'accordent sur une convention collective novatrice afin d'accroître la flexibilité des travailleurs et redistribuer les heures de travail

Le syndicat des métallurgistes IG Metall a signé, en février 2018, avec l'organisation d'employeurs Südwestmetall, une convention collective novatrice permettant aux travailleurs de renégocier leurs heures de travail en fonction de leurs préférences et d'améliorer ainsi l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée.⁵⁵ Cet accord prévoit une augmentation de salaire de 4,3 pour cent à partir d'avril 2018, ainsi qu'une plus grande flexibilité, y compris par une réduction du temps de travail à 28 heures pour ceux qui le souhaitent ou qui en ont besoin, et la possibilité pour les travailleurs (dont les enfants étudient encore ou qui s'occupent de parents dépendants, ou qui sont des travailleurs postés) de choisir entre une augmentation de salaire en 2019 ou des congés payés supplémentaires. Tous les travailleurs recevront un supplément équivalent à 27,5 pour cent de leur salaire mensuel, qui sera versé pour la première fois en juillet 2019, ainsi qu'un versement unique de 400 euros. En contrepartie, les employeurs peuvent recruter davantage de salariés avec un contrat prévoyant une durée de travail supérieure (jusqu'à 40 heures) afin de contrebalancer la réduction du temps de travail. Cette convention collective s'applique à environ 900 000 travailleurs dans le secteur électrique et métallurgique de Bade-Wurtemberg.

4.1.5. Lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail

La prise de conscience croissante de la fréquence de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et de ses effets néfastes a mené à l'adoption de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et de la recommandation n° 206 qui l'accompagne, par la Conférence internationale du Travail, l'année du centenaire de l'Organisation (voir **encadré 5**). Cette nouvelle convention énonce pour la première fois le droit à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement et offre un cadre d'action clair non seulement pour les salariés, mais également pour l'ensemble des personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur. Cette convention reconnaît également que la violence et le harcèlement peut impliquer des tiers (tels que des clients, des prestataires de service, des usagers ou des patients) qui peuvent, selon les circonstances, être victimes ou auteurs de tels comportements. Ces nouveaux instruments reconnaissent les rôles différents et complémentaires des gouvernements, et des employeurs et travailleurs et de leurs organisations respectives, pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Des conventions collectives faisant référence à la violence et au harcèlement fondés sur le genre ont été signées préalablement à l'adoption de la convention n° 190,⁵⁶ et cette nouvelle convention devrait influencer la prochaine génération de conventions collectives portant sur les questions liées à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre. En octobre 2019, l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie- restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) et l'entreprise laitière transnationale Arla Foods ont, par exemple, signé un accord prévoyant des mesures destinées à protéger les travailleurs et les travailleuses contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Cet accord reconnaît que le harcèlement sexuel est une forme de violence fondée sur le genre et de discrimination fondée sur le sexe, et prévoit que sa mise en œuvre doit faire l'objet d'une négociation entre Arla et les organisations affiliées à l'UITA au sein des entreprises détenues ou contrôlées par Arla Foods dans le monde.⁵⁷ Au Sénégal, la convention collective nationale interprofessionnelle, signée en décembre 2019, contient également une disposition sur la violence et le harcèlement qui énonce le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, tout en soulignant la nécessité d'adopter une approche inclusive, intégrée, et tenant compte des considérations de genre en la matière.⁵⁸

Encadré 5 La convention (n° 190) et la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019

La convention n° 190 définit pour la première fois l'expression «violence et harcèlement», qui comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre, y compris le harcèlement sexuel.⁵⁹ Cet instrument reconnaît que la violence et le harcèlement fondés sur le genre touchent de manière disproportionnée les femmes et les filles, et propose des mesures spécifiques pour y mettre fin, tout en reconnaissant la nécessité de s'attaquer aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risques. Cette convention constitue une opportunité de façonner un avenir du travail basé sur la dignité et le respect, et exempt de violence et de harcèlement, pour tous. Les Etats Membres qui ratifient la convention doivent adopter, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre composée d'actions allant de la prévention et la protection, au contrôle de l'application et aux moyens de recours et de réparation, aux orientations et à la formation. Cette convention souligne également le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs au sein de son article 8, qui dispose que «Tout Membre [de l'OIT] doit prendre des mesures appropriées pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment: [...] b) identifier, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées et par d'autres moyens, les secteurs ou professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs et autres personnes à la violence et au harcèlement». La convention n° 190 demande également aux Etats Membres de reconnaître les effets de la violence domestique sur le monde du travail et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, d'atténuer son impact, tout en prévoyant que les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent contribuer à y répondre et à y remédier (préambule).

4.2. Des idées ingénieuses pour parvenir à l'égalité des sexes grâce à la mise en place d'une coopération sur le lieu de travail

La coopération sur le lieu de travail (au niveau d'une entreprise ou d'un lieu de travail) implique le partage des informations, la mise en œuvre de consultations, l'adoption de politiques sur le lieu de travail, ainsi que des initiatives communes entre l'entreprise et les représentants des travailleurs. La prise en compte d'une dimension de genre dans la prévention des risques pour la sécurité et la santé constitue l'un des exemples relativement récents de domaines de coopération sur le lieu de travail, allant au-delà de l'attention traditionnellement apportée aux risques physiques pour inclure une gamme plus large de risques liés au bien-être psychosocial au travail. Il s'agit d'un point d'entrée important pour trouver des solutions communes à des

problèmes spécifiquement liés au genre dans le milieu du travail, tels que la santé génésique et sexuelle des femmes et des hommes, ou pour tenir compte de mesures sexospécifiques en vue de réduire l'impact de la ménopause et de la menstruation sur la pleine participation des femmes au marché du travail.⁶⁰ En outre, l'accès limité aux installations sanitaires ou aux toilettes est une violation grave des droits des femmes et des hommes sur le lieu de travail, ayant des conséquences sur leur santé, en particulier pour les femmes enceintes ou les femmes en période menstruelle. L'accès limité aux installations sanitaires peut avoir pour conséquence d'aller jusqu'à empêcher les femmes de se rendre sur leur lieu de travail, ce qui a pour effet d'empêcher les femmes et leurs familles de sortir de la pauvreté. La campagne de la Fédération internationale des transports sur le «droit de tirer la chasse» illustre l'importance accordée à cette question et au fait de pouvoir garantir aux femmes un accès à des toilettes salubres.⁶¹ Le dialogue social a été un moyen de mettre en lumière cet aspect et de trouver des solutions communes aux problèmes existants sur le lieu de travail.

4.3. Identifier des solutions grâce au dialogue social pendant la pandémie de la COVID-19

Selon la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC), la COVID-19 a montré combien nos économies et nos sociétés reposent sur les contributions essentielles – mais souvent sous-évaluées et non rémunérées – des femmes et des filles.⁶² Dans le monde, 136 millions de travailleurs exercent leur activité dans le domaine de la santé et de l'action sociale, dont 96 millions de femmes, qui représentent la grande majorité de ces travailleurs dans la plupart des pays.⁶³ L'encadré 6 montre comment la négociation collective a permis d'aider à atténuer les répercussions négatives de la pandémie sur les femmes dans le secteur hospitalier et des soins à la personne.

Les femmes au sein du marché du travail ont été touchées de manière disproportionnée par les répercussions économiques à court terme de la crise liée à la COVID-19. Cela s'est notamment manifesté par:

- **L'absence de protection sociale adéquate:** Selon les estimations de l'OIT, 71 pour cent de la population mondiale n'est pas couverte par des systèmes complets de sécurité sociale, et la moitié ne bénéficie d'aucune protection sociale,⁶⁴ les femmes étant sur-représentées au sein de ces deux catégories. Au cours d'une crise sanitaire en particulier, l'absence de protection sociale adéquate est synonyme de pauvreté et de faim pour des millions de travailleurs et leurs familles. L'encadré 7 montre de quelle manière, en Argentine, le dialogue social a permis de limiter la perte de revenu pour les travailleurs domestiques.

Encadré 6.

En Allemagne, une convention collective pour les travailleurs du secteur public prévoit une augmentation substantielle des salaires et une prime exceptionnelle pour les personnes travaillant dans les hôpitaux et les établissements de soins

Le personnel soignant et hospitalier a été particulièrement exposé au risque d'infection à la COVID-19 au cours de leur travail au début de la pandémie, lorsque les équipements de protection individuelle venaient à manquer. Ils ont également été contraints de faire des heures supplémentaires de manière régulière pour remplacer leurs collègues infectés ou placés en quarantaine. Cette situation a eu un impact considérable sur les femmes qui représentent la majorité du personnel soignant et hospitalier. En octobre 2020, le syndicat unifié des services, *ver.di*, et la fédération des fonctionnaires, *dbb beamtenbund und tarifunion*, ont signé une convention collective avec la fédération des associations d'employeurs des collectivités locales (VKA) et l'administration fédérale en Allemagne. Cette convention collective prévoit une augmentation de la rémunération de 8,7 pour cent pour le personnel soignant et jusqu'à 10 pour cent pour ceux travaillant dans les services de soins intensifs. En outre, une prime exceptionnelle de 50 euros par mois est prévue pour le personnel soignant et hospitalier qui a été chargé de contenir la crise de la COVID-19.

Encadré 7

Dialogue social en faveur de l'égalité des sexes pendant la pandémie liée à la COVID-19 en Argentine

En 2020, les organisations d'employeurs et de travailleurs en Argentine ont réussi à faire pression sur le gouvernement en vue d'étendre le bénéfice des mesures d'urgence d'aide aux revenus (compatibles avec l'allocation universelle pour enfants) au secteur du travail domestique. Cette mesure a principalement bénéficié aux travailleuses, l'Argentine étant l'un des pays avec la plus forte proportion de travailleuses domestiques en Amérique latine.⁶⁵

- **L'augmentation des licenciements:** En ce qui concerne les licenciements dus à la pandémie, les femmes sont davantage exposées au risque d'être licenciées car les critères traditionnellement utilisés à cette fin sont notamment le statut contractuel et l'ancienneté, et les interruptions de carrière sont plus fréquentes chez les femmes en raison de leurs responsabilités familiales. Les secteurs industriels tels que l'hôtellerie, la restauration, la boisson et le commerce de détail, qui ont été durement frappés par la pandémie, emploient également un grand nombre de femmes.⁶⁶
- **L'amplification de la violence fondée sur le genre:** Selon des données récentes, la pandémie de la COVID-19 a amplifié le phénomène de la violence fondée sur le genre, notamment en raison de l'augmentation du stress dû à la pandémie et du temps passé en contact étroit du fait du télétravail obligatoire. Bien que la convention n° 190 prévoit que les femmes tout comme les hommes peuvent être victimes de violence fondée sur le genre, cet instrument reconnaît également que la violence et le harcèlement touchent de manière disproportionnée les femmes et les filles.
- **L'augmentation de la charge que représentent les activités non rémunérées de soin à autrui:** Avant la crise liée à la COVID-19, on estimait que 16,4 milliards d'heures étaient consacrés chaque jour aux activités de soin non rémunérées, dont deux-tiers accomplis par les femmes.⁶⁷ La fermeture des établissements scolaires et des services de garde d'enfants a accru la charge que représentent aujourd'hui pour les femmes les activités non rémunérées de soin à autrui.

Les risques **à plus long terme** pour les femmes sont le **recul des possibilités d'emploi et la baisse de la qualité des emplois**. Certains secteurs dans lesquels les femmes sont majoritairement représentées, tels que le secteur de l'habillement, pourraient être amenés à se servir de la pandémie pour poursuivre leurs processus de numérisation et délocaliser leur production. Cela pourrait également engendrer un recul des possibilités d'emploi, ainsi que la dégradation des conditions de travail des travailleurs du secteur de l'habillement, en particulier dans les pays en développement. En Asie, par exemple, de nombreux travailleurs se sont vus proposer des contrats temporaires afin de réduire les risques pour les fournisseurs, laissant ainsi ces travailleurs dans la plus grande incertitude.⁶⁸

4.4. Dialogue social transfrontalier, accords-cadres mondiaux et égalité des sexes

Le dialogue social transfrontalier est l'un des autres niveaux de négociation où il est pertinent d'intégrer une perspective de genre, par le biais notamment d'accords, d'engagements et d'initiatives en matière de responsabilité sociale des entreprises. Tel est le cas de plus en plus fréquemment dans les accords-cadres mondiaux et les engagements communs

conclus entre les entreprises multinationales et les fédérations syndicales mondiales. Il convient de noter que le nombre de clauses dans ces accords portant sur l'égalité des sexes et le suivi de leur mise en œuvre a considérablement augmenté ces dernières années dans les secteurs employant un grand nombre de femmes, tels que les secteurs du commerce de détail, de l'habillement et de l'agriculture.⁶⁹ Bien que la mondialisation ait ouvert de nouvelles perspectives pour la participation des femmes dans l'emploi formel, les zones franches d'exportation et les segments inférieurs des chaînes d'approvisionnement mondiales dans les secteurs majoritairement féminins, bien souvent ne garantissent pas le droit à un travail et à un salaire décent.⁷⁰

La plupart des accords-cadres mondiaux adhèrent aux principes de dialogue social et d'égalité des sexes énoncés dans les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et dans la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT. Le récent guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises a mis en œuvre cet aspect en indiquant que: «Prendre en compte la question du genre dans le cadre du processus du devoir de diligence implique de se demander si certains impacts négatifs réels ou potentiels affectent différemment ou spécifiquement les femmes».⁷¹ Les dispositions visant à établir des cadres de diligence raisonnable en matière d'égalité des sexes sur des questions telles que les violences liées au genre ou la mixité sont particulièrement pertinentes.⁷² L'étude de cas ci-dessous (**encadré 8**) illustre la manière dont la lutte contre la violence à l'égard des femmes a été intégrée à un accord-cadre mondial.

Encadré 8

L'accord international pour la promotion du dialogue social et de la diversité signé entre UNI et Carrefour

L'accord international conclu entre UNI et Carrefour (en 2001, 2005 et 2018) couvre l'un des plus grands groupes de commerce de détail au monde.⁷³ Cet accord reflète un engagement commun de longue date pris par l'entreprise pour promouvoir le dialogue social et les initiatives de commun accord en vue de lutter contre les discriminations, de promouvoir la mixité et l'égalité des chances en matière de recrutement et de promotion, de soutenir les femmes enceintes ou allaitantes, et d'aménager les heures et les conditions de travail des salariés suite au congé de maternité ou de paternité. L'accord renouvelé en 2018 prévoit que UNI et Carrefour s'associent dans la lutte contre les violences faites aux femmes au travail, en s'appuyant sur les travaux récemment accomplis pour prévenir la violence à l'égard des femmes, tels que notamment le guide de Carrefour pour «Lutter en milieu professionnel contre les violences faites aux femmes» destiné aux salariés et directeurs des ressources humaines, et la formation de 200 directeurs de magasins sur les campagnes de prévention, les moyens d'identifier la violence et de soutenir les victimes.

5. ÉTENDRE LE DIALOGUE SOCIAL À L'ÉCONOMIE INFORMELLE⁷⁴

Deux milliards de personnes – soit plus de 61 pour cent de la population active mondiale, à savoir 58 pour des femmes et 63 pour cent des hommes sur le marché du travail – gagnent leur vie dans l'économie informelle.⁷⁵ Les femmes ont aussi beaucoup plus tendance que les hommes à occuper des emplois dans les segments les plus vulnérables de l'économie informelle, par exemple en tant que travailleuses domestiques, travailleuses à domicile ou travailleuses familiales non rémunérées, ce qui signifie qu'elles sont moins, voire pas du tout, protégées contre le licenciement, et n'ont qu'un accès limité à la protection sociale, y compris aux congés maladie rémunérés.⁷⁶ En outre, les travailleurs de l'économie informelle n'ont pas accès aux mécanismes de dialogue social.⁷⁷

Bien que le dialogue social reste un défi pour les travailleurs de l'économie informelle, la recommandation (n° 204) concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, encourage le dialogue social tripartite pour représenter les intérêts et encourager la participation des travailleurs de l'économie informelle et leur transition vers l'économie formelle.⁷⁸

Afin de mettre un terme au fait que le dialogue social et la négociation collective couvrent rarement les travailleurs de l'économie informelle, les syndicats ont été amenés à redoubler d'efforts pour recruter, organiser et représenter les travailleurs de l'économie informelle, souvent par le biais d'organisations de travailleurs informels, telles que l'Association des travailleuses indépendantes (SEWA) et le réseau mondial des femmes dans l'emploi informel: globalisation et organisation (WIEGO).⁷⁹ Cela a contribué à renforcer la voix collective des travailleuses informelles.⁸⁰ En effet, «les travailleurs du secteur informel, leurs organisations et leurs campagnes représentent l'avancée la plus importante parmi les changements intervenus au sein du mouvement syndical mondial depuis plus d'un siècle».⁸¹

Parmi les structures établies au sein des syndicats en vue de représenter les travailleurs de l'économie informelle figurent la création, en 2015, par le TUC du Ghana du Syndicat des associations de travailleurs informels afin de représenter les travailleurs du secteur informel, et le Comité des travailleurs du secteur informel du Syndicat unifié des travailleurs des transports et d'autres catégories générales ougandais, regroupant plus particulièrement les travailleuses informelles du secteur des transports.⁸² De même, les organisations d'employeurs ont collaboré avec les unités économiques informelles et les petits employeurs afin de promouvoir la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.⁸³ Parmi les exemples en la matière, il est possible de se référer à la représentation des intérêts des petites entreprises et des entreprises informelles assurée par la Fédération des employeurs du Kenya, l'Association des employeurs du Ghana et l'organisation d'employeurs de la République démocratique du Congo, la COPEMECO.⁸⁴

L'étude de cas ci-dessous (**encadré 9**) démontre la manière dont une formation dispensée au sein d'une organisation syndicale en Ouganda a contribué à réduire les abus et la violence à l'égard des travailleuses de l'économie informelle.

Encadré 9 Encourager le dialogue social pour les travailleuses informelles du secteur des transports en Ouganda

Le Syndicat unifié des travailleurs des transports et d'autres catégories générales (ATGWU) aide les travailleuses informelles du secteur des transports et les femmes travaillant à proximité des gares de transport à s'organiser pour mettre fin à la violence et aux inégalités sur le lieu de travail.⁸⁵ Lors de la création du Comité des femmes du secteur informel d'ATGWU, des négociations ont été menées en vue d'améliorer la sécurité des femmes, leur accès aux toilettes et aux autres installations, ainsi qu'à une protection sociale. Le nombre de membres du syndicat a notamment augmenté suite à l'affiliation d'associations de travailleurs informels dans le secteur des transports et grâce à l'organisation et au soutien de GALIMA (une association composée exclusivement de femmes ayant survécu au VIH/sida dans le secteur des transports), ainsi que des commerçants et des travailleurs à domicile qui se sont organisés au sein de la *Tukolere Wamu Craft Development Association*. Le Comité des femmes du secteur informel d'ATGWU a également abouti à la création de comités de femmes locaux, aidant ainsi les femmes à mieux comprendre leurs droits et les encourageant à signaler les violations de leurs droits et les abus. En outre, des ateliers de formation et des activités d'éducation informelles dans les rues à proximité des principales gares de transport et au sein du syndicat ont contribué à faire évoluer les mentalités des hommes et à donner davantage confiance aux femmes pour dénoncer les abus.

Certains travailleurs de l'économie informelle ont pu bénéficier du dialogue social et de la négociation collective,⁸⁶ par exemple, en matière de fixation des salaires minima, de sécurité sociale ou de droits liés à la maternité. Le dialogue social tripartite s'est révélé être d'une importance cruciale pour adopter des mesures en vue de formaliser l'emploi des travailleurs domestiques et négocier des salaires minima.

6. LE DIALOGUE SOCIAL ET L'AVENIR DU TRAVAIL

Comme l'indique le Rapport initial pour la Commission mondiale sur l'avenir du travail, de nouveaux défis sont posés par l'évolution de l'organisation du travail, en raison de la fragmentation croissante des lieux de travail, de l'évolution des technologies et de l'augmentation des formes atypiques d'emploi.⁸⁷ Le dialogue social peut aider à trouver des solutions à ces changements et prendre en compte les effets sur l'égalité des sexes des nouvelles structures de travail dans les plateformes de travail numérique, telles que les plateformes d'externalisation ouverte (*crowd working*) et la fragmentation accrue des schémas de travail dans «l'économie des petits boulots» (*«gig» economy*).⁸⁸ Comme l'OIT l'a souligné, il est nécessaire de «gérer la répartition inégale de ces gains et les effets disproportionnés qu'ils risquent d'entraîner sur le genre, les secteurs et les compétences». ⁸⁹ Toutefois, en ce qui concerne la croissance de l'emploi au sein de l'économie numérique, les femmes sont en retard sur les hommes notamment parce qu'elles sont moins représentées dans les emplois dans les domaines des TIC et de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), mais également en raison de la sous-représentation systématique des femmes aux postes de direction et aux postes universitaires de haut niveau dans ces secteurs. Selon l'OCDE, il est nécessaire de combler le fossé numérique qui existe entre les hommes et les femmes, non seulement parce que cela crée des opportunités commerciales, mais également pour s'assurer que les femmes bénéficient des opportunités générées par la numérisation et l'automatisation.⁹⁰

Le rôle des femmes en matière de soin à autrui constitue un obstacle structurel majeur à leur participation de manière égale au monde du travail à tous les niveaux,⁹¹ et la conciliation entre vie professionnelle et vie privée constitue l'un des principaux enjeux pour les femmes au niveau mondial.⁹² Avant la pandémie de la COVID-19, les femmes consacraient, en moyenne, trois fois plus de temps aux activités de soin à autrui non rémunérées que les hommes.⁹³ Depuis le début de la pandémie, cette proportion a encore augmenté, en raison de la fermeture des établissements scolaires et des services de garde d'enfants. Cette question figurera de plus en plus fréquemment à l'ordre du jour du dialogue social dans le cadre des efforts destinés à améliorer la progression de carrière des femmes et à réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, ainsi que des mesures sociétales plus vastes visant à répartir les activités de soins non rémunérées de manière plus équilibrée entre les hommes et les femmes, et grâce aux services subventionnés et/ou fournis par l'Etat en matière de soins aux enfants et aux personnes âgées. L'augmentation prévisible du nombre d'emplois dans l'économie du soin, en raison notamment de l'évolution démographique et du contexte actuel de la pandémie de la COVID-19, tout en contribuant à accroître la participation des femmes au marché du travail, devra principalement avoir pour objectif de veiller à garantir la qualité des emplois.⁹⁴

POUR ALLER PLUS LOIN: LES PRINCIPALES RECOMMANDATIONS POUR LES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS ET D'EMPLOYEURS, AINSI QUE POUR LES GOUVERNEMENTS EN VUE DE PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES SEXES GRÂCE AU DIALOGUE SOCIAL

Recommandations pour les gouvernements



Promouvoir le dialogue social tripartite et encourager l'élaboration de politiques nationales en matière d'égalité des sexes, ainsi que des mesures et des données ventilées par sexe pour promouvoir la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.



Ratifier et mettre effectivement en œuvre les conventions de l'OIT sur la liberté d'association, la négociation collective, l'égalité entre les femmes et les hommes, l'égalité de rémunération, la violence et le harcèlement et les consultations tripartites.⁹⁵



Encourager les partenaires sociaux à s'engager dans des stratégies de dialogue social qui tiennent compte des questions relatives à l'égalité des sexes afin de combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le congé parental et la protection de la maternité, et mettre fin la violence et au harcèlement dans le monde du travail.



Garantir aux femmes, qui sont en première ligne dans la lutte contre la COVID-19 que ce soit en tant que prestataires de soins ou dirigeantes communautaires, une représentation équilibrée dans le cadre du dialogue social, portant notamment sur la COVID-19, et adopter des mesures adaptées spécifiquement aux femmes et aux filles afin d'atténuer les répercussions sociales et économiques de la pandémie.⁹⁶

Recommandations pour les organisations d'employeurs



Mettre en œuvre des politiques visant à encourager et à promouvoir une participation et une représentation accrues des femmes sur le lieu de travail, dans les organisations d'employeurs et au sein des institutions de dialogue social, y compris aux postes de direction, en particulier dans tout processus de planification et de prise de décisions lié à la COVID-19.



Soutenir d'un point de vue pratique les employeurs et les entreprises afin de les encourager à mettre en œuvre des stratégies et des programmes en faveur de l'égalité des sexes sur le lieu de travail, dans les organisations d'employeurs et dans les institutions de dialogue social.



Organiser des actions de sensibilisation et de formation afin de trouver des solutions efficaces pour lutter contre les préjugés inconscients et d'autres facteurs limitant la participation des femmes aux postes de direction et d'encadrement.



Adopter des mesures appropriées pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre (conformément aux orientations fournies par la convention n° 190). Cet aspect est particulièrement important au cours de la pandémie de la COVID-19 en raison de la recrudescence de la violence domestique résultant de l'augmentation du stress et du temps passé en contact étroit du fait du télétravail obligatoire.

Recommandations pour les organisations de travailleurs



Encourager la représentation des femmes au sein des organes décisionnels afin de refléter de manière proportionnelle leur appartenance syndicale et veiller à ce qu'elles soient effectivement représentées aux postes de direction et d'encadrement dans les organisations de travailleurs et grâce à des équipes de négociation collective équilibrées en termes de mixité. Une représentation équilibrée des femmes dans tout processus de planification et de prise de décisions lié à la COVID-19 est essentielle pour atténuer les répercussions sociales et économiques de la pandémie sur les femmes et les filles.



S'engager dans l'organisation et le recrutement de travailleurs occupant des emplois atypiques et informels, ainsi que dans l'économie des plateformes numériques.



Élaborer des supports de formation et d'orientation pour les représentants des travailleurs afin qu'ils puissent plaider efficacement en faveur d'un dialogue social sensibilisé aux questions relatives à l'égalité des sexes, et identifier les moyens d'intégrer efficacement l'égalité des sexes dans les processus de dialogue social.



Exploiter pleinement les négociations et les mécanismes de dialogue social tripartites et bipartites afin d'encourager l'adoption de politiques intégrant une approche de genre, y compris pour combler l'écart de rémunération entre hommes et femmes et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail (conformément aux orientations fournies par la convention n° 190), ainsi que de politiques permettant de concilier vie professionnelle et vie privée.

Source: illustration de l'auteur.

NOTES

- 1 Global Deal: *Building Trust in a Changing World of Work. The Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth Flagship Report 2018*, (Paris et Genève, BIT et OCDE 2018), p. 16.
- 2 OIT: Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail adoptée par la Conférence à sa cent huitième session, Genève, 21 juin 2019.
- 3 Objectif de développement durable n° 5: «Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles», et objectif de développement durable n° 8: «Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous».
- 4 BIT: *The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work*, Genève, mai 2020; et BIT: *Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail. Sixième édition. Estimations actualisées et analyses*. Genève, 23 septembre 2020.
- 5 Gouvernement australien: *The business case for gender equality*. Canberra, Agence gouvernementale australienne pour l'égalité de genre sur le lieu de travail, mars 2013.
- 6 McKinsey Global Institute: *Delivering Through Diversity*, 2017.
- 7 Visser, J; Hayter S; Gammarano, R.: *Tendances au niveau des taux de couverture de la négociation collective: stabilité, érosion ou déclin?*, Note d'information n° 1, Négociation collective et relations professionnelles, Genève, BIT, 2015.
- 8 BIT: *Dialogue social et tripartisme. Discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme, au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008*. Genève, BIT, 2018 (paragr. 92).
- 9 Pillinger, J., et Wintour, N: *Collective bargaining and gender equality*. Newcastle, Agenda Publishing, novembre 2018; Pillinger, J., Schmidt, V., et Wintour, N: *Négociation pour instaurer l'égalité entre hommes et femmes*, Note d'information n° 4, Négociation collective et relations professionnelles, Genève, BIT, 2016.
- 10 Les femmes effectuent 76,2 pour cent de l'ensemble des activités de soins à autrui non rémunérées. Voir: BIT, *Prendre soin d'autrui: un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent*, Genève, BIT, 2019.
- 11 Pour un examen approfondi de l'évolution de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail et des réponses politiques adoptées en la matière, voir BIT: *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: Un meilleur avenir du travail pour tous*, Genève, 2019.
- 12 Muller, A.: *For a better governance through national social dialogue institutions: A global overview (regions, G20 and BRICS)* (Genève, BIT, à paraître).
- 13 Briskin, L., et Muller, A: *Promoting gender equality through social dialogue: Global trends and persistent obstacles*. Genève, BIT, 2011.
- 14 BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2018/19: Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?*, Genève, 2018.
- 15 Cobble, D, S.: *Gender equality and labor movements: Toward a global perspective*. Solidarity Centre, Washington DC, 2012.
- 16 BIT: *A global snapshot: Women leaders and managers in employers' organizations*. ACT/EMP, Document de travail n° 17, Genève, mai 2017.
- 17 Briskin, L., et Muller, A: *Promoting gender equality through social dialogue: Global trends and persistent obstacles*. Genève, BIT, 2011.
- 18 Britwum, A. O., Douglas, K., et Ledwith, S.: «Women, gender and power in trade unions», dans Mosoetsa, S et Williams, M. (dir. de publication): *Labour in the global South: Challenges and alternatives for workers*. Genève, BIT, 2012 (pp. 41-64).
- 19 BIT: *Emploi et questions sociales dans le monde - Tendances de l'emploi des femmes 2017*. Genève, 2017.
- 20 BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2018/19: Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?*, Genève, 2018.
- 21 BIT: *Emploi et questions sociales dans le monde - Tendances pour les femmes 2018 – Aperçu global*. Genève, 2018, p.10. Le rapport constate que «la différence entre les hommes et les femmes dans l'accès à des possibilités de travail décent constitue un obstacle majeur pour parvenir à un marché du travail plus équitable et plus inclusif, et elle devrait se maintenir dans les années à venir, à moins que des mesures supplémentaires ne soient prises pour remédier aux inégalités persistantes», et que «la réduction des inégalités entre les sexes sur le marché du travail nécessite donc des mesures globales, adaptées spécifiquement aux femmes» (p.13).
- 22 Forum économique mondial: *The global gender gap report 2017*. Genève, 2017.
- 23 Pillinger, J., Schmidt, V., et Wintour, N: *Négociation pour instaurer l'égalité entre hommes et femmes*, Note d'information n° 4, Négociation collective et relations professionnelles, Genève, BIT, 2016.
- 24 BIT: *Femmes d'affaires et femmes cadres: une montée en puissance*. ACT/EMP, Genève, 2015.
- 25 BIT: *Closing the gender pay gap: What role for trade unions?*. ACTRAV, Note d'orientation, Genève, avril 2019. Voir également: Pillinger J. et Wintour N.: *Collective bargaining and gender equality*, novembre 2018.
- 26 BIT: *Closing the gender pay gap*; et Briskin et Muller, *Promoting gender equality through social dialogue*, décembre 2011.
- 27 CES: *De l'adhésion à la prise de décisions: œuvrer à la promotion des femmes au sein des syndicats. Dix propositions à l'intention des syndicats pour promouvoir l'équilibre de genre*. Bruxelles, 2014.
- 28 BIT: *Closing the gender pay gap: What role for trade unions?* ACTRAV, Note d'orientation, Genève, avril 2019.
- 29 *Ibid.*
- 30 BIT: *A global snapshot: Women leaders and managers in employers' organizations*. ACT/EMP, Document de travail n° 17, 2017. (p.ix).
- 31 *Ibid.* (p.iv).
- 32 *Ibid.*
- 33 CES Résolution: *Recommandations sur l'amélioration de l'équilibre hommes-femmes au sein des syndicats*. Adoptée le 9 mars 2011 par le Comité exécutif.
- 34 CES: *Enquête annuelle sur l'égalité des genres 2018*. Bruxelles, 2018.
- 35 BIT: *A global snapshot: Women leaders and managers in employers' organizations*. ACT/EMP, Document de travail n°17, 2017.
- 36 *Ibid.*
- 37 BIT: *Dialogue social et tripartisme. Discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme, au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008*. Genève, BIT, 2018.
- 38 Britwum, A. O., Douglas, K., et Ledwith, S: «Women, gender and power in trade unions», dans Mosoetsa, S et Williams, M. (dir. de publication) *Labour in the global South: Challenges and alternatives for workers*. Genève, BIT, 2012. (pp. 41-64).
- 39 BIT: *Closing the Gender Pay Gap: What Role for Trade Unions?*. ACTRAV, Note d'orientation, Genève, avril 2019.
- 40 Timm, J: «How unions help moms take maternity leave», *The Atlantic*, 29 octobre 2018.
- 41 Voir le Code de conduite (en anglais uniquement): http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_421220.pdf

- 42 Une brochure, une base de données recensant les 100 bonnes pratiques, ainsi que des vidéos sont disponibles sur le site Internet de la boîte à outils pour l'égalité professionnelle (seule la brochure étant disponible en français): <http://erc-online.eu/gendertoolkit/#/>
- 43 Pillinger, J., Schmidt, V., et Wintour, N: *Négociier pour instaurer l'égalité entre hommes et femmes*, Note d'information n° 4, Négociation collective et relations professionnelles, Genève, BIT, 2016; Pillinger, J: *Bargaining for equality: How collective bargaining contributes to eliminating pay discrimination between women and men performing the same job or job of equal value*. CES, Bruxelles, 2014; et Briskin, L. et Muller, A. *Promoting gender equality through social dialogue: Global trends and persistent obstacles*, Genève, BIT, 2011.
- 44 Global Deal: *Building Trust in a Changing World of Work. The Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth Flagship Report 2018*. Paris et Genève: BIT et OCDE, 2018. (p.31)
- 45 Pillinger, J, V. Schmidt et N. Wintour: *Négociier pour instaurer l'égalité entre hommes et femmes*.
- 46 *Ibid.*
- 47 Ces modèles de négociation sensibles aux questions liées au genre sont décrits de manière plus détaillée dans Pillinger et Wintour (novembre 2018), *op cit.*
- 48 BIT: *Closing the gender pay gap: What role for trade unions?*. ACTRAV, Note d'orientation, Genève, avril 2019.
- 49 *Ibid.*
- 50 Institut pour l'égalité des femmes et des hommes: *Checklist Non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions*. Bruxelles, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010.
- 51 BusinessEurope, UEAPME, CEEP, CES: Accord-cadre sur le congé parental (révisé), 18 juin 2009.
- 52 Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BusinessEurope, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/EC (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE).
- 53 Pillinger, J: *Bargaining for Equality: How collective bargaining contributes to eliminating pay discrimination between women and men performing the same job or job of equal value*. CES, Bruxelles, 2016.
- 54 ISP (2018): *Achieving equal pay and decent work in Peru's water sector*. Voir également: BIT: *Equidad salarial y trabajo decente en la empresa pública del Agua EPSEL – Perú et Aplicación de Convenios OIT sobre equidad salarial y trabajo decente en la empresa pública del Agua EPSEL - Perú*.
- 55 Tarifvertrag T-Zug, IG Metall, Bezirk Baden-Württemberg et Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg (Südwestmetall), signé le 5 février 2018, à Stuttgart.
- 56 Pour une vue d'ensemble des conventions collectives traitant de la violence et du harcèlement fondés sur le genre, voir: BIT, *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, 2017.
- 57 Cet accord ne se réfère pas explicitement à la convention n° 190, mais les notions relatives aux comportements inacceptables et au harcèlement sexuel qui touchent de manière disproportionnée les femmes, ainsi que la référence aux tiers figurant au sein du préambule de l'accord sont communes avec la convention n° 190. L'accord conjoint ARLA-UITA est disponible à l'adresse suivante: <http://www.iufdocuments.org/ifa/fr/ArLa/2019%20Accord%20conjoint%20ArLa-UITA%20pour%20lutter%20contre%20le%20harcèlement%20sexuel.pdf> [consulté le 10 décembre 2020].
- 58 La convention collective nationale interprofessionnelle est disponible à l'adresse suivante: http://www.pfongue.org/IMG/pdf/convention_collective_nationale_interprofessionnelle.pdf [consulté le 10 décembre 2020].
- 59 Il est important de noter que la convention n° 190 va au-delà de la violence et du harcèlement fondés sur le genre, même si la présente note se concentre sur la dimension de genre.
- 60 À titre d'exemple, voir les recommandations élaborées par les employeurs des services publics de santé du Royaume-Uni sur la ménopause sur le lieu de travail (en anglais uniquement): <http://www.nhsemployers.org/news/2018/02/menopause>. En 2017, l'UITA a également adopté une résolution intitulée «la menstruation: une question syndicale et liée au milieu de travail». (Résolutions de l'UITA adoptées par le 27e Congrès. Résolution n° 18 - La menstruation: une question syndicale et liée au milieu de travail. Congrès de l'UITA, Genève, 29 août-1 septembre 2017.
- 61 Voir la campagne de l'ITF sur le «droit de tirer la chasse» pour les travailleurs de l'économie informelle (en anglais uniquement): <https://www.informalworkersblog.org/our-right-to-flush-transport-workers-need-safe-access-to-toilets/>
- 62 BIT: «Donner la priorité à l'égalité salariale lors de la reprise après la pandémie de COVID-19 La Coalition internationale pour l'égalité salariale demande aux gouvernements de prendre des mesures pour combler l'écart de rémunération entre femmes et hommes». Communiqué de presse, 18 septembre 2020.
- 63 BIT: *The COVID-19 response: Getting Gender Equality Right for a Better Future for Women at Work*, Genève, mai 2020.
- 64 BIT: *Rapport mondial sur la protection sociale 2017-2019*, Genève, 2017.
- 65 ONU Femmes, BIT et CEPALC: *Les travailleuses domestiques rémunérées en Amérique latine et dans les Caraïbes face à la crise de la COVID-19*, Brief, 23 juillet 2020.
- 66 BIT: *Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail. Sixième édition. Estimations actualisées et analyses*. Genève, 23 septembre 2020; et BIT: *The COVID-19 response: Getting Gender Equality Right for a Better Future for Women at Work*, Genève, mai 2020.
- 67 BIT: *Prendre soin d'autrui: un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent*, Genève, 2019.
- 68 BIT: *Gendered impacts of COVID-19 on the garment sector. Brief*. Genève, octobre 2020.
- 69 Parmi les exemples disponibles en la matière figurent l'accord-cadre international sur la responsabilité sociale d'entreprise signé par l'ISP et IndustriAll avec le groupe EDF, et l'accord mondial entre BNP Paribas et UNI Global Union, qui va au-delà de la plupart des accord en prévoyant un congé parental rémunéré, une assurance maladie ainsi que des mesures destinées à mettre fin au harcèlement au travail. Dans le secteur du textile et de l'habillement, Inditex et IndustriAll (en 2007 et 2014), ainsi que Hennes et Mauritz GBC AB, IndustriAll et IF Metall (le syndicat suédois) (en 2015) ont adopté des accords-cadres mondiaux afin de lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes dans les chaînes d'approvisionnements de l'industrie textile.
- 70 BIT: *Conclusions de la réunion tripartite d'experts visant à promouvoir le travail décent et la protection des principes et droits fondamentaux au travail pour les travailleurs des zones franches d'exportation (ZFE)*, Genève, 21-23 novembre 2017.
- 71 OCDE: *Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises*. Paris, OCDE, 2018, p.43. Ce guide se réfère explicitement à l'impact et aux risques liés à la question du genre en termes de diligence raisonnable.
- 72 *Ibid.*
- 73 Carrefour-UNI: Accord International pour la promotion du dialogue social et de la diversité et pour le respect des droits fondamentaux au travail, signé le 3 octobre 2018.

- 74 Pour des informations plus détaillées sur le rôle du dialogue social et des autres instruments destinés à soutenir la transition vers l'économie formelle, voir: Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth, *Social dialogue for the transition from the informal to the formal economy*, 2020.
- 75 BIT: *Femmes et hommes dans l'économie informelle - Tableau statistique (troisième édition)*, BIT, Genève, 2018; BIT: *Transition vers la formalité: Le rôle crucial du dialogue social*. Dialogue en bref. édition n° 1, mars 2018.
- 76 BIT: «Donner la priorité à l'égalité salariale lors de la reprise après la pandémie de COVID-19. La Coalition internationale pour l'égalité salariale demande aux gouvernements de prendre des mesures pour combler l'écart de rémunération entre femmes et hommes». Communiqué de presse. 18 septembre 2020.
- 77 BIT: *Femmes et hommes dans l'économie informelle*.
- 78 La R204 prévoit que: «Pour ce faire, l'autorité compétente devrait avoir recours à des mécanismes tripartites auxquels participent pleinement les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, qui devraient compter dans leurs rangs, conformément à la pratique nationale, les représentants d'organisations représentatives dont les membres sont des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle» (paragr. 6).
- 79 BIT: *Relations entre organisations de travailleurs et travailleurs de l'économie informelle - Recueil de pratiques*, Genève, 2020; et BIT: *Organiser les travailleurs de l'économie informelle en syndicats - Guide à l'intention des organisations syndicales*, Genève, 2019.
- 80 Schurman, S.J et Eaton, A.E: *Trade Union organizing in the informal economy: a review of the literature on organizing in Africa, Asia, Latin America, North America and Western, Central and Eastern Europe*, Washington DC, Solidarity Centre, 2012. L'organisation des travailleurs informels et la promotion du dialogue social entre l'Association des travailleuses indépendantes et le syndicat international UITA en est un bon exemple.
- 81 Schurman, S.J,Eaton, A.E, et Chen, M. A. (dir. de publication): *Informal workers and collective action: A global perspective*. Cornell University Press/ILR Press, Ithaca, NY, 2017, p. 1.
- 82 Cité dans Pillinger, 2017, basé sur une étude de cas préparée par l'ITF pour ACTRAV.
- 83 Schurman, S.J et Eaton, A.E: *Trade Union organizing in the informal economy*.
- 84 BIT: *Rapport initial pour la Commission mondiale sur l'avenir du travail*. Genève, BIT, 2017.
- 85 Ce projet est mené avec l'appui du projet de l'ITF intitulé: Organiser les travailleurs informels dans le secteur des transports 2013-16, cofinancé par FNV Mondiaal. Pour de plus amples informations voir (en anglais uniquement): www.informalworkersblog.org.
- 86 BIT: *Transition vers la formalité: Le rôle crucial du dialogue social*. Dialogue en bref, édition n° 1, mars 2018. Eaton, A. E., Schurman, S. J., et Chen, M. A. (dir. de publication): *Informal workers and collective action: A global perspective*. Cornell University Press/ILR Press, Ithaca, NY, 2017.
- 87 BIT: *Rapport initial pour la Commission mondiale sur l'avenir du travail*, 2017.
- 88 BIT: *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail: Pour un travail décent dans le monde en ligne*. Genève, 2018; Johnston, H. Et Land-Kazlauskas, C: *Représentation, voix et négociation collective: l'organisation à la demande dans l'économie des plateformes numériques*, Série des conditions de travail et d'emploi n° 94, Genève, 2019; Heeks, R: *Decent work and the digital gig economy: A developing country perspective on employment impacts and standards in online outsourcing, crowdwork, etc.* Genève, 2017.
- 89 BIT: *Rapport initial pour la Commission mondiale sur l'avenir du travail*, 2017, p. 11.
- 90 OCDE: *Empowering Women in the Digital Age*. Paris, Publications de l'OCDE, 2018.
- 91 BIT: *Répondre aux besoins en matière de services à la personne afin de contribuer à l'instauration de marchés du travail inclusifs et promouvoir l'égalité des sexes*. Commission mondiale sur l'avenir du travail. Groupe 2: Mettre fin à l'inégalité systématique des femmes sur le lieu de travail dans le monde. Genève, 2018.
- 92 BIT et Gallup: *Vers un meilleur avenir pour les femmes au travail: Ce qu'en pensent les femmes et les hommes*, 2017, p. 47.
- 93 BIT: *Prendre soin d'autrui: un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent*, Genève, avril 2019.
- 94 *Ibid.*
- 95 En particulier, la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976; la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981; la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996; la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011; et la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019.
- 96 ONU: *L'impact de la COVID-19 sur les femmes*. Note de synthèse. 9 avril 2020; et BIT: *Gendered impacts of COVID-19 on the garment sector*. Brief. Genève, octobre 2020.

LE GLOBAL DEAL POUR UN TRAVAIL DÉCENT ET UNE CROISSANCE INCLUSIVE

Le *Global Deal* est un partenariat multipartite ayant pour objectif de relever les défis du marché du travail mondial et de permettre à tous de tirer profit de la mondialisation. L'objectif fondamental du *Global Deal* est de mettre en lumière le potentiel de relations industrielles saines et d'un dialogue social renforcé pour encourager le travail décent et des emplois de qualité, accroître la productivité et promouvoir l'égalité et une croissance inclusive. Le *Global Deal* invite différents acteurs à se joindre au partenariat, tels que notamment les gouvernements, les entreprises, les organisations d'employeurs, les syndicats, la société civile et d'autres organisations.

La liste des partenaires du *Global Deal* est disponible à l'adresse suivante:
www.theglobaldeal.com/partners.

www.theglobaldeal.com | globaldeal@oecd.org | twitter.com/theglobaldeal

