



Organizing for a
just future

IndustriALL 4th Congress

Sydney | 4-7 November 2025

Actions et ressources
d'IndustriALL pour
promouvoir l'égalité de genre
et les droits des femmes
2019–2025

Introduction

Depuis la dernière Conférence mondiale des femmes d'IndustriALL en 2019, IndustriALL et ses affiliés ont réalisé des progrès significatifs dans la promotion de l'égalité de genre au sein de nos industries.

Le présent rapport a été élaboré en préparation de la prochaine Conférence des femmes, organisée sous la bannière *Ensemble pour l'égalité*. Le document entend orienter les discussions et offre l'occasion de donner une plus grande visibilité au travail des femmes syndicalistes au sein de nos structures, ainsi qu'aux efforts déployés par les alliés masculins à l'approche du Congrès : *Organiser pour un avenir juste*. Il permettra d'approfondir les réflexions sur le thème du Congrès à travers une optique sensible à la dimension de genre.

Conçu comme un guide de ressources, ce rapport

- **Met en lumière les principales actions engagées au cours des six dernières années ainsi que leur incidence sur nos affiliés, les femmes membres et les travailleuses.**
- **Présente certaines initiatives menées par nos affiliés, dans la perspective d'inspirer d'autres syndicats.**
- **Met en avant les matériaux, outils et ressources mis au point par IndustriALL au cours de cette période, afin d'accroître leur visibilité et d'en assurer une meilleure utilisation.**
- **Compile les discussions puissantes ainsi que les contributions d'expert-e-s tirées des réunions du Comité des femmes d'IndustriALL sur les questions stratégiques d'égalité de genre. Ces échanges passionnés ont soulevé des questions fondamentales dont nous nous devons de tenir compte lors de l'élaboration de nos stratégies syndicales.**

Bien que nous ayons déjà accompli beaucoup, ces progrès contrastent néanmoins de façon saisissante avec les défis à venir. Selon ONU Femmes, les droits des femmes étaient en recul dans un pays sur quatre en 2024. Les progrès en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion sont en voie d'être renversés. Les droits humains des membres des communautés LGBTQI+ font également l'objet d'attaques violentes. Malgré une forte résistance, les droits durement acquis sont démantelés avec une facilité déconcertante.

Mais ces revers ne doivent pas écraser ou réduire au silence nos syndicats. Le présent rapport se propose de revenir sur nos réalisations et présente également des lignes directrices afin de poursuivre sur notre lancée. Le plus important dans tout cela, c'est la lutte elle-même pour l'égalité de genre et les droits des femmes : la ténacité des syndicats jour après

jour, les efforts déployés pour défendre et protéger, par l'organisation, la négociation collective et les campagnes, ce qui a été réalisé au nom de l'égalité de genre dans nos industries. Nous devons nous opposer à tout retour en arrière, toute régression.

Au cours des six dernières années, IndustriALL a mis en place un cadre institutionnel dans le but d'appuyer la progression de ses efforts. Lors de notre Congrès de 2021, des résolutions ont été adoptées et les statuts ont été modifiés pour renforcer l'inclusion des femmes et des jeunes. Le Comité exécutif a également approuvé une nouvelle feuille de route pour une meilleure intégration du genre dans tous les domaines de notre travail. Bien que le présent document ne revienne pas sur ces développements en détail, je tiens à souligner leur importance pour tout ce que nous avons accompli.

Je vous invite à utiliser ce guide pour explorer et appliquer tout ce qu'IndustriALL a produit au cours des six dernières années.

Néanmoins, certaines réalisations ne sont pas mentionnées dans ce rapport. Nos affiliés sont à l'origine d'un nombre incalculable de mesures qui dépassent le périmètre du présent document. Nous espérons que vous profiterez de l'occasion pour partager ces expériences – vos victoires, vos enseignements et vos combats – au cours de la Conférence des femmes puis à nouveau lors du Congrès.

Il s'agit d'une grande réussite, mais ce n'est que le début – la route est encore longue.

Christine Olivier



Sommaire

Introduction	2
---------------------	---

Renforcer le pouvoir syndical	5
--------------------------------------	---

Encadrer les jeunes femmes syndicalistes : le mentorat	5
--	---

Renforcer les structures féminines	6
------------------------------------	---

Impliquer les hommes et développer l'alliance masculine	7
---	---

Développer une approche féministe du syndicalisme	7
---	---

Lutter pour l'égalité de genre et promouvoir les droits des femmes dans les chaînes d'approvisionnement	9
--	---

Faire progresser l'équité salariale	9
-------------------------------------	---

Vers des environnements de travail exempts de toute forme de violence et de harcèlement, y compris la VHBG	10
--	----

Une approche de la DRDH porteuse de transformations pour l'égalité de genre	12
---	----

Les femmes et l'avenir du travail	13
-----------------------------------	----

Genre et SST : assurer un monde du travail sain et sûr pour l'ensemble des travailleur·euse·s :	15
---	----

Dans le sillage du Plan d'action adopté lors du Congrès de 2021, le Comité des femmes a défini des priorités essentielles pour la période actuelle de mandat du Congrès afin de faire progresser les objectifs d'IndustriALL en matière d'égalité entre hommes et femmes. Le Comité exécutif a également approuvé une feuille de route pour l'égalité de genre, qui met en lumière le mentorat des jeunes femmes en tant que priorité stratégique pour encourager le leadership féminin dans les syndicats et les industries.

- **Discrimination fondée sur le genre et écart salarial entre hommes et femmes**
- **Violence et harcèlement basés sur le genre (VHBG)**
- **Travail décent pour les femmes dans les chaînes d'approvisionnement et application d'une diligence raisonnable en matière de droits humain (DRDH) sensible au genre**
- **Représentation et participation des femmes au sein des syndicats**
- **L'avenir du travail pour les femmes (industrie 4.0, femmes dans les STEM, Transition juste)**
- **Élaboration de politiques de sécurité et de santé au travail (SST) tenant compte du genre**
- **Amélioration de la protection en matière de maternité**

Les faits saillants en chiffres : quelques résultats tirés des projets d'IndustriALL

Entre 2021 et 2025, IndustriALL a créé des espaces dignes de ce nom pour l'organisation et le leadership des femmes dans l'ensemble du mouvement syndical. Au total, 26 478 femmes ont participé à 2 354 événements de renforcement des capacités, ce qui a conduit à la création de 53 nouvelles structures dédiées aux femmes, offrant des plateformes d'organisation et de représentation. Dans le cadre de cette dynamique, la promotion de l'égalité hommes-femmes a également été au cœur de certaines négociations, aboutissant notamment à la négociation de 70 politiques spécifiques sur la question du genre. Ces actions ont renforcé les stratégies d'égalité au sein des syndicats et appuyé 144 campagnes axées sur des questions telles que la violence à l'égard des femmes, les droits en matière de maternité et la ratification des conventions C183 et C190 de l'OIT dans toutes les régions, ce qui a amené à la ratification des conventions en Asie, en Afrique subsaharienne et en Amérique latine.

Certains exemples régionaux, parmi tant d'autres, illustrent ce progrès.

- En Asie du Sud, 56 000 travailleuses et travailleurs ont été organisés en 2024, dont 34 % de femmes.
- 31 conventions collectives ont été signées en Inde avec des multinationales, dont sept ciblant le recrutement et la régularisation des femmes, tandis que la SEWA a mis en place une assurance contre la canicule dont 46 000 de ses membres ont pu bénéficier.
- Au Cambodge, la revitalisation du Comité des femmes des affiliés a vu croître de 19,5 % le nombre de femmes dirigeantes syndicales, qui sont passées de 46 en 2023 à 55 en 2024.
- Entre 2018 et 2023, plus de 150 syndicalistes, dont 50 % de femmes, sont sortis diplômés de l'académie de leadership d'IndustriALL pour la région MENA.
- En Tunisie, la FGTHCC-UGTT a organisé 7 000 travailleuses et travailleurs en un an, la majorité étant des femmes.

Ces résultats ont été rendus possibles grâce à l'appui de nombreuses organisations traditionnelles de soutien à la solidarité syndicale (TUSO) et des affiliés d'IndustriALL. Le Rapport du Congrès d'IndustriALL présentera la liste détaillée des organismes impliqués.



Renforcer le pouvoir syndical

Encadrer les jeunes femmes syndicalistes : le mentorat

Depuis juin 2024, IndustriALL développe des projets de mentorat en faveur des jeunes femmes syndicalistes avec le soutien de LO Norvège en Afrique subsaharienne (Malawi, Tanzanie, Ghana) et en Amérique latine (Pérou, Colombie), et plus récemment d'Apheda en Asie (Indonésie, Philippines). Trente mentorées sont ainsi suivies par 25 femmes mentors expérimentées. Ces initiatives découlent de la résolution sur la jeunesse adoptée en 2021 et de la feuille de route visant à promouvoir l'égalité de genre par le mentorat.

S'inspirant du modèle d'UNI Global Union, le programme crée des relations formelles entre mentor et mentorée, fondées sur la confiance et l'apprentissage mutuel. Depuis plus de deux ans et demi, les mentors accompagnent les mentorées dans l'établissement d'objectifs de développement liés au syndicat et dans la conduite de leur parcours de leadership. En s'appuyant sur les propres connaissances des mentorées, les mentors les aident à renforcer leurs compétences et leur confiance en elles.

Le programme va au-delà des formats de formation conventionnels. Chaque mentorée définit son propre objectif, et bénéficie pour ce faire d'une orientation adaptée à ses besoins. En parallèle, les mentorées participent à des ateliers nationaux et régionaux, en distanciel et en présentiel, qui renforcent leurs compétences en matière d'organisation, de leadership, de communication et de négociation collective, en intégrant une forte perspective de genre.

Le projet donne aux jeunes femmes les moyens d'assumer des rôles de direction et d'établir des réseaux de soutien qui favorisent un esprit de sororité et la solidarité dans l'ensemble du mouvement syndical. Il renforce également les structures syndicales pour promouvoir l'égalité de genre à travers le renforcement des capacités collectives.

Six mois à peine après le début du projet, trois mentorées avaient réussi à se faire élire à différents postes au sein de leurs syndicats, et une avait été élue au comité de santé et de sécurité de son usine.

Témoignages de mentorées et de mentors :

« Je veux me hisser au plus haut niveau de direction national de mon syndicat parce que j'aimerais pouvoir influencer directement les politiques qui touchent les femmes au travail. Le programme de mentorat a présenté diverses activités sur lesquelles je vais m'appuyer. J'ai pu mener ma campagne et me présenter à l'élection de vice-présidente de mon syndicat national. Ce n'était pas gagné, mais ma mentor m'a guidée, elle m'a donné toutes les clés, elle m'a fait prendre conscience de mon potentiel, de ce que je peux faire. Et j'ai gagné. Et croyez-moi, il y a six mois encore, j'en aurais été bien incapable. »

Mentorée ghanéenne

« Mon objectif dans le cadre de ce programme est de jeter des ponts entre les femmes. Je veux montrer que nous avons toutes la même volonté de diriger, parce que nous sommes des femmes organisées, fortes et déterminées. J'espère que les espaces de leadership pour femmes vont se normaliser au sein de nos syndicats et que nous comprenons que non seulement nous pouvons, mais nous devons être présentes à ces niveaux. »

Mentor colombienne

Regardez la [vidéo des mentorées et des mentors en Amérique latine](#), expliquant leurs attentes vis-à-vis du projet (en espagnol).

Découvrez d'autres [récits](#) et [témoignages](#) inspirants de mentorées.



IndustriALL a mis au point du **matériel** afin de guider les mentorées et les mentors tout au long de leur relation formelle. Si votre syndicat aspire à développer ce programme, le manuel pour mentorées et mentors peut vous aider.



Enseignements tirés :

Le soutien des syndicats et l'engagement des dirigeant-e-s sont essentiels pour encourager les jeunes femmes dirigeantes. Portés par les résultats initiaux, plusieurs syndicats envisagent désormais d'étendre l'initiative à d'autres jeunes activistes, femmes et hommes.

En termes d'avantages pour les mentorées, l'accompagnement permet notamment d'identifier leurs propres forces et besoins en matière de développement, il suscite un changement d'attitude et encourage la confiance en soi dans des espaces dominés par les hommes, il favorise un transfert continu de connaissances informelles et apporte un soutien émotionnel, et il encourage également la résilience dans le contexte des politiques syndicales et sur le lieu de travail, la solidarité entre femmes, une réflexion stratégique en matière de genre, un militantisme doté de moyens d'agir et la poursuite de l'accompagnement au-delà de la formation.

Les mentors découvrent quels sont les besoins des jeunes travailleuses ; à travers leur action, elles améliorent les compétences de soutien, elles élargissent leurs perspectives à travers l'échange intergénérationnel, renforcent la capacité d'engagement et construisent des relations profitables pour les deux parties.

Les syndicats bénéficient de structures plus solides caractérisées par des militant-e-s jeunes, de nouvelles voies de leadership, d'une égalité accrue entre hommes et femmes, d'un engagement actif de la part des jeunes femmes formées, de modèles de mentorat durables et d'une meilleure capacité d'ajustement à la diversité de la main-d'œuvre.

Renforcer les structures féminines

Le renforcement des comités et réseaux de femmes dans les régions a joué un rôle essentiel dans la coordination des actions déployées conjointement entre les affiliés aux fins de promouvoir les droits des femmes. Ces plateformes soutiennent l'élaboration de politiques, les alliances avec les organisations de femmes et les stratégies et campagnes conjointes. Parmi les succès notables, on peut citer les campagnes menées aux **Philippines** et en **Malaisie** qui ont conduit à des modifications législatives et à l'extension du congé de maternité.



Après quatre années de campagne des affiliés d'IndustriALL aux Philippines, le Sénat a ratifié la convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement en 2023. Tirant parti de l'Engagement mondial d'IndustriALL adopté en 2017, le Comité des femmes a obtenu une extension du congé de maternité de 65 à 105 jours, avec versement intégral du salaire. Dans le sillage de l'adoption en 2019 de la C190 et de la R206 de l'OIT, les affiliés ont ancré leur offensive dans les cas de violence documentés – 16 158 en 2022, contre 12 492 en 2021 et 15 828 en 2020 – et dans les vides juridiques dans la législation philippine relative au genre. La campagne a impliqué le lobbying des législateurs, la production d'un document de position et l'élaboration de supports éducatifs au niveau national. La campagne autour de la C190 a été intégrée dans le cadre de la Fête du travail (Premier mai), de la Journée mondiale pour le travail décent et des activités menées à l'occasion de la Journée internationale de la jeunesse.



Impliquer les hommes et développer l'alliance masculine



Lors de la réunion du Comité des femmes tenue en 2023 au Cap, la discussion a porté sur la façon d'impliquer les hommes dans la promotion de l'égalité de genre et des programmes syndicaux féministes. Lorsque les hommes sont impliqués, l'ELA (pays Basque, **Espagne**) a constaté une moindre résistance dans le changement de culture organisationnelle et les avantages du féminisme ont fait l'objet d'explications claires. Ce travail s'est appuyé sur une enquête sur l'égalité de genre menée en 2017, qui a révélé des biais structurels et suscité un dialogue entre les différents lieux de travail. La CGT (**France**) a mené une enquête interne similaire, et s'est servi des résultats de cette dernière pour impulser un changement et gérer les résistances.

Point fondamental, la mobilisation des hommes ne doit pas se limiter au dialogue mais redistribuer le pouvoir, en exigeant des hommes qu'ils partagent la sphère directionnelle et que le changement structurel résulte d'une construction collective.

En décembre 2022, IndustriALL a créé un groupe de travail pour l'égalité de genre composé de six femmes et six hommes, dans le but d'impliquer les hommes dans l'élaboration des politiques d'égalité de genre. En tant qu'organe consultatif du Comité des femmes, il a contribué à la nouvelle politique sur la VHBG, la misogynie et le sexisme et a évalué l'impact de l'IA sur l'emploi des femmes, puis proposé des recommandations en vue d'intégrer les considérations de genre dans les stratégies d'IndustriALL et des syndicats en matière d'IA. L'audit participatif de 2025 a appelé à un engagement plus profond de la part des hommes : promouvoir les initiatives d'alliance masculine, par l'intermédiaire du groupe de travail, organiser des sessions conjointes avec le Comité des femmes et renforcer l'expertise en matière de genre afin de rehausser le rôle consultatif du groupe de travail.



Plusieurs syndicats ont développé des initiatives en vue d'impliquer les hommes dans la lutte pour l'égalité de genre, en particulier autour de la violence et du harcèlement basés sur le genre. En **Amérique du Nord**, l'USW et l'IAMAW ont lancé « Be More Than a Bystander » (Ne restez pas spectateur) pour impliquer les hommes en tant qu'agents du changement. En **Türkiye**, Öz Iplik-Is a proposé une formation sur l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, qui a entraîné une modification des attitudes à propos des rôles d'aidant-e-s dans le contexte du soin à autrui.

La boîte à outils Imagine, créée par des organisations basées en Suède, au Royaume-Uni et aux Pays-Bas et présentée lors de la réunion du Comité des femmes d'IndustriALL en novembre 2024, promeut l'émancipation des hommes et l'égalité de genre. Bien qu'ayant été créée en Europe, elle a été adaptée avec succès en **Corée**, où le NCTU a formé 20 intervenant-e-s sur les questions d'égalité de genre en 2023, ce qui a donné lieu à un engagement plus large et à une formation par les pairs en 2024. Les 19 activités interactives associées à la boîte à outils remettent en question les normes de genre ; des syndicats comme le Syndicat des métallurgistes ont signalé une forte adhésion et des retours positifs. Une mise en œuvre efficace exige d'assurer une facilitation réfléchie et de s'affranchir des stéréotypes.

Développer une approche féministe du syndicalisme

Dans le droit fil du programme de transformation d'IndustriALL, quatre écoles féministes ont été organisées depuis 2022 par le bureau de l'Afrique subsaharienne et le Centre de compétence syndicale de la FES (FES-TUCC), mobilisant plus de 50 femmes dirigeantes, déléguées syndicales et mentorées. Ces formations ont redéfini sous un angle féministe les points de vue des femmes à l'égard des rôles syndicaux. Les sujets abordés incluaient l'élaboration de programmes syndicaux féministes, la création ou le renforcement des réseaux, le démantèlement des hiérarchies toxiques et des structures de pouvoir patriarcales ainsi que l'utilisation du féminisme pour promouvoir la justice sociale et le développement durable.



Lors de la réunion du Comité des femmes de juin 2023, les participantes ont discuté du pouvoir transformateur des syndicats féministes et de la nécessité d'intégrer des principes tels que la transparence, l'inclusion, se faire entendre et la cocréation dans les activités syndicales. Les affiliés ont fait part d'efforts audacieux en vue de devenir des syndicats féministes. L'ELA, basée dans le Pays basque **espagnol**, a entamé une transformation complète sur la base de la méthodologie de changement organisationnel participatif pour l'équité entre les genres (Pro Equidad), en identifiant les biais structurels et en lançant un plan stratégique sur la question du genre afin d'y remédier, le tout en s'engageant en faveur d'une mise en œuvre participative. Le plan est conduit sous la direction d'une femme élue au Comité exécutif et soutenu par un groupe de travail chargé de son déploiement dans l'ensemble de l'organisation et auprès des délégué-e-s. Le syndicat a reconnu la nécessité de répondre aux besoins distincts des femmes et d'adopter des pratiques féministes. Un diagnostic a révélé la persistance de tendances hétéropatriarcales liées à ses origines industrielles. En **Suède**, IF Metall a officiellement adopté le féminisme en 2017, sous l'impulsion des revendications de la base, et se concentre désormais sur une réforme par le biais de négociations nationales et de conventions collectives progressistes. En **France**, la CGT promeut une identité féministe depuis les années 1950, qu'elle a officialisé en 2019. Elle applique la parité entre hommes et femmes au sein de son comité exécutif et considère la résistance comme un élément de la lutte en cours pour la justice.



Lors de la même réunion, le féminisme socialiste a fait l'objet d'une présentation. Le féminisme socialiste fournit aux syndicats un cadre pour reconnaître le rôle central des soins et de la reproduction sociale dans la création de richesse, exigeant une rémunération équitable et le soutien du public. Mais il ne suffit pas d'assurer la représentation des femmes ; les syndicats doivent affronter les structures patriarcales et intégrer les principes féministes dans la négociation collective et le leadership.

Les syndicats devraient redéfinir le travail reproductif comme étant vital pour la création de richesse, faire du travail de soin non rémunéré une question centrale dans les négociations et plaider pour des services publics qui soutiennent les soins intergénérationnels. Ils doivent rejeter la marchandisation du travail, remettre en question les normes néolibérales et lutter contre le sexisme au sein des structures et des pratiques de négociation.

Pour mener un changement porteur de transformations, les syndicats ont besoin d'une analyse féministe plus fine, d'une cohérence interne et d'une légitimité externe pour affronter le patriarcat capitaliste et promouvoir des mouvements plus larges.

Les syndicats féministes sont définis non seulement par les personnes qui les dirigent, mais aussi par leurs modes de leadership, à savoir si elles mettent en avant le soin à autrui, l'inclusion, la démocratie et la justice – tant au sein des syndicats qu'au sein des sociétés qu'elles façonnent.

Lutter pour l'égalité de genre et promouvoir les droits des femmes dans les chaînes d'approvisionnement

Faire progresser l'équité salariale



Avec le soutien de la FES, IndustriALL a publié une [Boîte à outils sur l'équité salariale](#) qui détaille diverses stratégies à la disposition des syndicats abordant la transparence salariale ainsi que l'évaluation professionnelle neutre du point de vue du genre. Elle sensibilise à la sous-évaluation du travail des femmes et aux stratégies de négociation collective visant à combler l'écart de rémunération entre les genres. Elle aborde également la question des emplois faiblement rémunérés en mettant en lumière des approches destinées à relever le plancher salarial au travers de stratégies basées sur le salaire vital.

Également avec le soutien de la FES et dans le but de compléter ladite boîte à outils, IndustriALL a mis au point des [modules](#) de formation prêts à l'emploi associés à des exercices pratiques qui permettent de calculer l'écart de rémunération entre les genres, de comparer les emplois de valeur égale, d'organiser des campagnes de plaidoyer au sein du syndicat et de mener des négociations salariales axées sur la valeur du travail.



 OUVERT

Des formations régionales financées par la FES ont été organisées en Afrique subsaharienne en 2024 et en Asie du Sud et du Sud-Est en 2025. Ces sessions ont permis aux syndicats affiliés de renforcer leurs capacités, de consolider les stratégies relatives à l'égalité de genre et d'encourager la collaboration interrégionale.



En suivi de l'atelier de formation d'IndustriALL, le syndicat des travailleuses et travailleurs du verre du **Kenya** (Kenya Glass Workers Union, KEGWU) a convoqué des réunions internes dans le but de sensibiliser à l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Dans trois entreprises, ses membres ont ainsi mené des enquêtes comparatives des salaires, préconisé des politiques de RH sensibles à la question du genre et incorporé les préoccupations en matière d'équité salariale dans les négociations de convention collective. Grâce à ces efforts, le personnel a été sensibilisé, la direction s'est engagée à mener des audits salariaux, y compris les écarts de rémunération hommes-femmes dans les propositions de négociation, les femmes se sont senties encouragées à exprimer leurs préoccupations et la collaboration avec les parties prenantes externes en matière d'égalité de genre a été renforcée.

Dans le contexte des efforts visant à combler l'écart de rémunération entre hommes et femmes, le Comité des femmes réuni en mai 2024 a célébré deux autres victoires syndicales. Au **Brésil**, la rémunération des femmes est de 21 % inférieure à celle des hommes, l'écart atteignant 32 % dans les secteurs à prédominance féminine. Pour remédier à cette situation, le Brésil a adopté la loi 1085 en juillet 2023 afin de [faire respecter l'égalité de rémunération et lutter contre les inégalités sur le marché du travail](#). La législation prévoit des programmes d'inclusion sur le lieu de travail et impose aux entreprises employant au moins 100 personnes de fournir des rapports transparents sur les salaires. En cas de discriminations salariales, des sanctions sévères seront appliquées, notamment des amendes pouvant être dix fois supérieures et l'indemnisation du préjudice moral.



En **Australie**, le **congé parental rémunéré** passera de 20 à 26 semaines à l'horizon 2026, en commençant par des augmentations progressives à partir de juillet 2024. Une allocation spécifique de quatre semaines sera réservée à chaque parent dans le but de favoriser le partage des responsabilités en matière de garde d'enfants. Propice à l'équité entre les genres, cette réforme devrait bénéficier à 180 000 familles chaque année.

Il convient encore de sensibiliser à la sous-évaluation du travail des femmes dans nos industries. Une campagne comparant la valeur des emplois dominés par les femmes à celle des emplois dominés par les hommes pourrait être cruciale.



Articles publiés par IndustriALL sur la question des écarts de rémunération entre les genres

- Atteindre l'équité salariale par la négociation collective
- Comblent l'écart salarial entre hommes et femmes
- Table ronde sur l'équité salariale au sein du Comité des femmes d'IndustriALL 2022

Vers des environnements de travail exempts de toute forme de violence et de harcèlement, y compris la VHBG

L'adoption de la convention n° 190 et de la recommandation n° 206 de l'OIT en juin 2019 a marqué un tournant dans la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, en particulier la VHBG. En partenariat avec les syndicats mondiaux, IndustriALL a intensifié ses efforts à travers la campagne conjointe intitulée *C190 : Elle peut changer des vies*, lancée à l'issue de la Conférence des femmes de novembre 2019 dans le but d'appuyer la ratification et la mise en œuvre de la convention. IndustriALL s'est associé à d'autres organisations apparentées pour publier un [dépliant](#) commun ainsi que la [maquette graphique](#) de la campagne et une [vidéo](#).

De 2021 à 2023, avec le soutien de la FES, IndustriALL a mis au point et distribué des supports de formation en Asie, dans la région MENA, en Amérique latine et en Afrique subsaharienne, équipant ainsi 300 dirigeant-e-s de syndicats et membres du personnel en vue de prévenir et traiter la VHBG sur le lieu de travail et dans leurs propres syndicats à travers l'application de la C190 et de la R206 de l'OIT. À présent, les affiliés comprennent mieux ces instruments et comment les utiliser efficacement.

Dans le sillage de l'adoption de sa nouvelle [politique](#) sur la VHBG, la misogynie et le sexisme en novembre 2023, IndustriALL a lancé la campagne *Aucune excuse* dans le but de susciter un changement culturel dans les industries et les syndicats. La politique décrit des mesures concrètes et fait de la négociation collective un outil central afin de modifier les normes bien établies et promouvoir l'égalité.



[VOIR LA VIDÉO](#)



[OUVERT](#)



La formation d'IndustriALL relative à la VHBG et à la C190 a permis aux affiliés de négocier des protections concrètes, y compris la mise en place d'[espaces sécurisés](#) (refuges). Après des années de lobbying de la part du Comité des femmes d'IndustriALL **Indonésie**, le ministère a adopté des politiques instaurant ces refuges dans les zones industrielles et sur les lieux de travail, offrant aux femmes des espaces sécurisés afin de signaler les problèmes et recevoir une formation au niveau des usines. Le comité et les affiliés ont également élaboré et négocié des [politiques de tolérance zéro](#), à présent mises en œuvre dans plus de 80 usines et ancrées dans la C190 de l'OIT.

En **Tunisie**, un nouveau [centre](#) pour femmes cogéré par IndustriALL et la FGTHCC-UGTT a été créé. Il se veut un lieu d'éducation et d'autonomisation en faveur des travailleuses et des femmes syndicalistes. Il fera également fonction de centre d'accompagnement et de refuge pour les femmes victimes de violence et de harcèlement.

À ce jour, la C190 de l'OIT a été ratifiée par 50 pays. Voici quelques-unes des campagnes de ratification qui ont porté leurs fruits :

 [Uruguay](#)

 [Nigeria](#)

 [Pérou](#)

 [Argentine](#)



Connaissez-vous les supports de formation d'IndustriALL sur la VHBG et la C190 de l'OIT ?

Manuel de formation pour formateurs/trices sur la Convention (no 190) et la Recommandation (no 206) de l'OIT sur la violence et le harcèlement, élaboré par les syndicats mondiaux :

 [Manuel de formation pour formateurs/trices](#)

 [Guide du/de la facilitateur/trice](#), également disponible en anglais, espagnol, croate, turc et portugais

 [Manuel d'activités](#), également disponible en anglais, espagnol, croate, turc et portugais

Manuel de formation à la prise de mesures contre la violence et le harcèlement à l'encontre des travailleurs et travailleuses LGBTQ+ et d'autres groupes vulnérables, élaboré par les syndicats mondiaux (en anglais) :

 [Guide du/de la facilitateur/trice](#)

 [Manuel du/de la participant/e](#)

Modules de formation prêts à l'emploi sur la VHBG, la prévention et le traitement des cas de VHBG (en anglais)

 [Diapositives pour la formation](#)

 [Notes d'information à l'intention des formateurs/trices](#)

Également disponibles en français, espagnol, turc et portugais, sur demande.

FAQ et lignes directrices à l'intention des syndicats pour faire face aux retombées de la violence domestique dans le monde du travail

 [Partie 1 : Comprendre la violence domestique](#)

 [Partie 2 : Reconnaître la violence domestique](#)

 [Partie 3 : Ce que les syndicats peuvent faire pour atténuer les retombées de la violence domestique dans le monde du travail](#)

Matériel également [disponible en anglais et espagnol](#)

Une approche de la DRDH porteuse de transformations pour l'égalité de genre



Les débats tenus au sein du Comité des femmes d'IndustriALL en octobre 2022 ont souligné la nécessité d'une approche de la diligence raisonnable en matière de droits humains (DRDH) porteuse de transformations pour l'égalité de genre, déplorant le fait que les cadres actuels tels que les Principes directeurs des Nations Unies négligent les normes spécifiques au genre et perpétuent des normes préjudiciables. Souvent, la DRDH finit par se résumer à une check-list, qui manque de dynamiques culturelles et sociales plus profondes. Une DRDH véritablement sensible au genre doit évaluer les retombées sexospécifiques des activités des entreprises, s'attaquer aux obstacles intersectionnels, engager d'emblée les femmes et les hommes de manière constructive et conduire des réformes structurelles grâce aux efforts conjoints des syndicats, des entreprises, des communautés et des autorités. Pour promouvoir ces différents aspects, les syndicats devraient plaider en faveur de lois plus strictes sur la DRDH, faire pression pour des accords-cadres mondiaux sensibles au genre, jouer un rôle important en s'impliquant de façon constructive à travers la surveillance des risques et des violations sur le lieu de travail et partager des connaissances de terrain avec les entreprises, former à la lutte contre les stéréotypes et tirer parti de l'intérêt des investisseurs pour les questions de genre. Les syndicats doivent également aborder les limites de la DRDH : l'absence de mécanismes de règlement des différends, l'accès limité à des voies de recours et l'exclusion des PME. Pour garantir l'équité, les syndicats devraient plaider pour une DRDH complète qui couvre l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement et conteste les pratiques de réduction des coûts qui compromettent le versement d'un salaire décent et la sécurité des conditions de travail. L'implication des syndicats revêt dès lors une importance cruciale afin de combler les écarts entre les genres et d'obliger à rendre des comptes. Les débats menés au sein du Comité des femmes d'IndustriALL d'octobre 2022 ont souligné la nécessité d'adopter une approche de la DRDH porteuse de transformations pour l'égalité de genre.

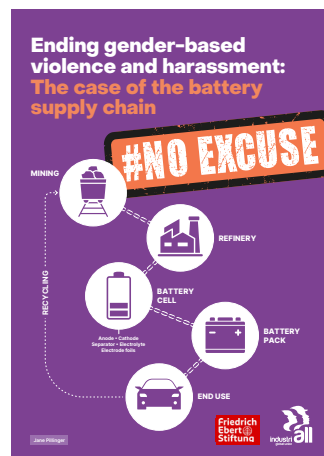


Les modules de formation mis au point par IndustriALL ont permis de collaborer avec H&M et Unilever au travers des accords mondiaux signés avec les deux entreprises. H&M a adapté les modules pour développer une formation interne et a lancé des sessions conjointes – avec IndustriALL et IF Metall – au profit des comités nationaux de suivi de l'ACM. Ce travail a contribué à l'élaboration de nouvelles lignes directrices mondiales à l'intention des fournisseurs axées sur la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement basés sur le genre. Les lignes directrices s'accompagnent d'un renforcement des capacités et établissent une nouvelle norme industrielle. Des programmes pilotes sont en cours dans certaines usines des fournisseurs.

De la même manière, IndustriALL, l'UITA et Unilever ont développé conjointement une boîte à outils sur l'évaluation des risques de harcèlement sexuel ancrée dans la santé et la sécurité au travail et alignée sur la C190 de l'OIT. La boîte à outils présente des mesures pratiques et préventives qui impliquent les travailleuses et travailleurs dans l'identification et l'élimination des risques, y compris les causes structurelles telles que les relations de pouvoir inégales et les partis pris sexistes. Les formations dispensées sur les sites d'Unilever se développent pour intégrer ces pratiques dans les systèmes de l'entreprise.



Pour mieux comprendre comment tirer parti de la DRDH aux fins de prévenir et traiter la VHBG dans les chaînes d'approvisionnement, voir la nouvelle [trousse à outils](#) d'IndustriALL pour lutter contre la VHBG dans la chaîne d'approvisionnement des batteries (en anglais) : **Ending Gender-based violence and harcèlement : The case of the battery supply chain.**



Alignée sur la C190 de l'OIT, la trousse à outils mise au point par IndustriALL intègre à la DRDH une approche porteuse de transformations pour l'égalité de genre et fournit aux syndicats les outils nécessaires pour obliger les entreprises à répondre de leurs actes en abordant et en prévenant la VHBG dans toute la chaîne d'approvisionnement. Cette approche favorise des évaluations inclusives des risques, des mécanismes efficaces de règlement des différends ainsi qu'une participation de la main-d'œuvre digne de ce nom. L'intersectionnalité y occupe une place de premier plan, aussi la trousse à outils aborde-t-elle les multiples niveaux de discrimination auxquels se heurtent les femmes en situation professionnelle précaire. Enfin, elle propose aux syndicats des stratégies concrètes à appliquer dans les lieux de travail des fournisseurs et les entreprises multinationales.

Les femmes et l'avenir du travail

Avec le soutien du groupe de travail pour l'égalité de genre, le Comité des femmes d'IndustriALL s'est penché sur les retombées sexospécifiques de l'IA et a proposé des actions syndicales stratégiques. Les nouvelles technologies s'accompagnent de nouvelles opportunités pour l'égalité de genre mais en l'absence d'une politique connexe, il est plus que probable que les lacunes existantes se creusent.

Les systèmes d'IA, y compris la gestion algorithmique, renforcent souvent les partis pris sexistes en raison d'un codage principalement effectué par des hommes et de données d'entrée historiques biaisées, ce qui affecte le recrutement, les évaluations des performances et la SST et contribue à l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes représentent à peine 22 % des professionnels de l'IA à travers le monde et affichent un taux élevé d'abandon dans les carrières STEM : en France par exemple, 50 % des travailleuses évoluant dans le secteur du numérique quittent leur emploi après 8 à 9 ans, ce qui exacerbe encore le problème. Dans le secteur des STEM, ce phénomène dit du « tuyau percé » (leaky pipeline) est imputable aux stéréotypes de genre, à un mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à un sexisme enraciné et à l'absence de modèles.

Dans des secteurs féminisés comme la confection vestimentaire, l'automatisation a déplacé les femmes. Dans le secteur de l'IA, la demande croissante de compétences en matière de technologie numérique et de STEM crée des obstacles importants pour les femmes. Les syndicats ont fait savoir que l'absence de plans de transition sensibles au genre et de programmes de recyclage adéquats avait fait reculer de 90 à 60 % la représentation des femmes au sein de la main-d'œuvre dans certains lieux de travail. L'IA générative menace de manière disproportionnée les emplois féminins, en particulier dans les fonctions administratives.

Pour contrer ces tendances, les syndicats devraient recueillir des données ventilées selon le genre dans le but d'évaluer les retombées sur l'emploi, sur les salaires, sur les compétences et sur la santé, négocier la conduite d'une évaluation des risques posés par le système d'IA avant sa mise en place ainsi que d'audits de suivi, et plaider pour une gouvernance inclusive et éthique de l'IA. Les recommandations politiques incluent l'interdiction des systèmes d'IA discriminatoires, la promotion de l'accès des femmes aux STEM, l'investissement dans la R&D anti-biais et la promotion d'une formation et d'une reconversion équitables. Ces propositions ont façonné la politique d'IndustriALL sur une IA sensible au genre, qui prévoit également un partage des bénéfices afin de combler les écarts de revenus et appelle à des normes mondiales en matière d'IA qui soutiennent l'égalité entre hommes et femmes.



En octobre 2022, le Comité des femmes s'est penché sur la nécessité urgente d'intégrer une perspective de genre dans les efforts de transition juste concernant l'industrie des combustibles fossiles. Dans nombre de pays, ces transitions excluent les syndicats et les communautés et se déploient dans le cadre de processus descendants, technocratiques et antidémocratiques qui entraînent des pertes d'emplois, la destruction des communautés et des pratiques d'écoblanchiment. Les femmes et les syndicats sont systématiquement exclus des négociations. Si elle n'est pas associée à une approche porteuse de transformations pour l'égalité de genre, initiée par les travailleurs et protégeant les emplois, les communautés et la sécurité et la souveraineté énergétiques, la transition juste reste une vaine promesse.

Dans les secteurs des combustibles fossiles, la transition est particulièrement imprégnée de discrimination sexuelle et nuit de manière disproportionnée aux femmes qui occupent des postes peu qualifiés, assortis d'un accès limité à la reconversion et d'un faible niveau de transférabilité, en particulier dans les régions extractives. Ces travailleuses se voient souvent barrer la route de l'apprentissage et aucune perspective de reconversion ne leur est proposée, à l'instar des travailleuses du soin et des services communautaires, ce qui renforce encore l'injustice. Une transition juste digne de ce nom doit faire face à l'oppression sexiste, raciale et sociale, en donnant la priorité à une transformation initiée par les travailleur·euse·s et les communautés, enracinée dans l'équité, les services publics et le plein emploi.

Il y a lieu d'adopter une approche féministe et intersectionnelle qui reconnaisse les liens entre les travailleuses, leurs communautés et l'économie du soin à autrui. Cette approche devrait également reconnaître le rôle des femmes qui soutiennent les hommes de leur foyer dans les mines et d'autres personnes dont les moyens de subsistance sont associés à l'exploitation minière. Elle appelle à s'attaquer aux retombées sexospécifiques telles que la perte de revenus, l'insécurité alimentaire et la précarité.

Les syndicats doivent diriger et définir la transition juste à laquelle ils aspirent, en usant de leur levier stratégique sur les sites de production, en particulier dans l'exploitation minière liée aux chaînes d'approvisionnement des véhicules électriques, dans une perspective de renforcement du pouvoir. L'adoption d'une approche féministe n'est pas une considération accessoire ; elle doit être au cœur de la stratégie de renforcement du pouvoir collectif. La mise en œuvre d'une transition véritablement juste dépend de la façon dont les syndicats renforcent le pouvoir collectif – en impliquant les femmes et d'autres groupes marginalisés – et forment des alliances solides avec des organisations féministes, autochtones, écologiques et fondées sur les droits pour assurer l'équité, l'inclusion et la transformation.

Pendant trois ans, une série d'événements organisés sous les auspices d'IndustriALL, avec le soutien de la FES en Amérique latine, a réuni des femmes syndicalistes d'Argentine, du Brésil, de Colombie, du Costa Rica et du Salvador dans le but d'élaborer des plans d'action syndicaux visant à assurer une transition juste sensible au genre dans le secteur de l'énergie au sein de cette région. En Afrique subsaharienne, des affiliés se sont réunis afin d'élaborer eux aussi des stratégies de mise en œuvre d'une transition juste sensible à l'égalité de genre dans leurs pays.



Lors de la réunion du Comité des femmes tenue en octobre 2022, FO Métal (**France**) a présenté les mesures prises pour accroître l'inclusion et l'égalité de genre dans une entreprise de l'électronique où les femmes représentent moins de 20 % du personnel administratif qualifié. Le syndicat a passé en revue les offres d'emploi afin d'éliminer tout libellé agressif et « belliqueux » et favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Il a plaidé pour des activités de team building plus inclusives et a proposé la création d'équipes exclusivement féminines en vue de renforcer la représentation et réduire l'isolement. Il a abordé la problématique de l'intégration des nouvelles membres du personnel féminin, a plaidé pour des politiques favorables à la famille et a fait garantir l'égalité de rémunération, y compris en ce qui concerne les primes générales et les primes de résultat. FO Metal a également négocié des programmes de mentorat et de soutien afin d'aider les femmes à vaincre le sexisme sur le lieu de travail et s'est allié à des associations pour encourager l'entrée des jeunes femmes dans les domaines techniques.

Article d'IndustriALL Les femmes dans les STEM : un défi pour les syndicats

Genre et SST : assurer un monde du travail sain et sûr pour l'ensemble des travailleur·euse·s :



La réunion du Comité des femmes tenue en mai 2025 a abordé l'intégration de la dimension de genre et d'une approche intersectionnelle dans le domaine de la santé au travail.

Depuis toujours, les problématiques de santé et de sécurité au travail sont centrées sur des secteurs à prédominance masculine comme les mines et la construction, négligeant les risques distincts auxquels sont confrontées les femmes. Les problèmes de santé que rencontrent les femmes dans le cadre de leur travail, comme le stress, les troubles musculosquelettiques et l'exposition à des risques psychosociaux, font souvent l'objet de signalements, de diagnostics et d'indemnisation insuffisants. Un équipement de protection individuelle mal adapté, conçu pour des hommes de taille et de corpulence moyennes, compromet davantage la sécurité des femmes et de nombreux hommes qui ne correspondent pas à ces normes.

L'inégalité entre les genres au sein du lieu de travail et en dehors exacerbe les risques pour la santé. Les femmes sont plus exposées aux facteurs de stress psychosociaux en raison de leur double rôle de travailleuses rémunérées et d'aidantes non rémunérées. Ces risques comprennent l'épuisement professionnel, le harcèlement et la discrimination. Les différences biologiques, telles que la masse musculaire, la gestion de la douleur et la santé reproductive, affectent la façon dont les femmes subissent les dangers liés au travail, mais sont rarement prises en compte dans la conception du lieu de travail ou les normes toxicologiques.

Le phénomène de ségrégation sur le lieu de travail persiste ; les femmes sont concentrées dans des emplois précaires et moins bien rémunérés et souvent affectées à des tâches secondaires plus répétitives ou physiquement exigeantes. Même lorsque les intitulés de poste sont identiques, la répartition des tâches et l'exposition varient selon le genre. Ces différences conduisent à des résultats inégaux en matière de santé et à des écarts de rémunération.

Les hommes connaissent des taux plus élevés d'accidents du travail et de décès visibles, mais les femmes qui accèdent à des emplois à prédominance masculine sans bénéficier d'ajustements appropriés sont davantage exposées à des problèmes de santé. Craignant d'être perçues comme faibles, elles évitent de signaler les problèmes, perpétuant ainsi un cycle d'invisibilité et d'insuffisance de la recherche à l'égard de ces problématiques.

Une approche de la SST sensible au genre, alignée sur la convention n° 190 de l'OIT, exige des données ventilées par sexe et par genre, des évaluations des risques inclusives et une consultation avec les travailleuses et les représentantes de la santé et de la sécurité en bonne et due forme. L'intersectionnalité doit être centrale, dès lors qu'elle reconnaît dans quelle mesure le recoupement entre plusieurs identités (telles que la race, l'âge, le handicap) détermine l'exposition aux risques psychosociaux.

Sécurité pour tous : la nécessité d'une SST tenant compte de la dimension de genre

Discussions sur la SST et le genre aux niveaux régional et national :

- 🔗 Un syndicat ivoirien mène campagne pour l'égalité de genre dans les mines
- 🔗 Autonomiser les femmes en Tunisie : un atelier sur la santé et la sécurité
- 🔗 Malaisie : les femmes dirigeantes de syndicats dénoncent les conditions de travail dangereuses et insalubres



Unite (**Royaume-Uni**) a présenté ses travaux sur la ménopause au Comité des femmes d'IndustriALL réuni en mai 2024. La ménopause et la santé menstruelle sont des priorités de longue date pour le comité national des femmes de Unite, mais ces questions sont restées confinées aux espaces traitant de l'égalité jusqu'à ce qu'une enquête historique, lancée à l'occasion de la Journée mondiale des toilettes, révèle à quel point elles se répercutent sur les emplois et les conditions de rémunération. Stupéfait par les résultats, le syndicat a repensé sa stratégie et appuyé l'adoption d'approches sectorielles, soulignant que les ajustements du lieu de travail ne devaient pas être laissés à la seule discrétion de la direction. Alors que certains rapports font état de femmes contraintes à travailler à temps partiel, cet aspect est devenu un élément central du programme du syndicat en faveur de l'égalité salariale.

La campagne a pris de l'ampleur au sein des comités régionaux, notamment grâce au soutien du public, à la prise de parole de certaines célébrités et aux travaux antérieurs du syndicat sur la dignité des règles. Unite a élaboré des accords types dont les clauses prévoient notamment des horaires flexibles, des EPI adaptés aux besoins liés à la ménopause et une formation au profit du personnel encadrant. Les alliés masculins ont joué un rôle clé, en reconnaissant l'impact sur les épouses, les filles et les collègues féminines et en brisant le tabou autour de ces sujets.

Les groupes autoorganisés chargés des questions d'égalité au sein de Unite ont contribué à la mise en place d'un espace sécurisé pour soulever ces questions, favorisant ainsi une normalisation progressive et un soutien accru à l'échelle du syndicat. En mai 2024, des accords ont été signés avec Ford Motor, Nestlé, Jaguar, Land Rover, Arriva Buses et Barclays Bank.

Siège social

IndustriALL Global Union

54 bis, route des Acacias
1227 Geneva
Switzerland
Tel: +41 22 308 5050
Email: info@industrial-all-union.org

Bureaux régionaux

Bureau Afrique

Sunnyside Office Park Building C
Ground Floor, 32 Princess of Wales Terrace
Parktown
Johannesburg 2193
South Africa
Tel: +27 11 242 8680
Email: africa@industrial-all-union.org

Bureau Asie du Sud

B 42, first floor
Panchsheel Enclave
New Delhi - 110017
India
Tel: +91 11 4156 2566
Email: sao@industrial-all-union.org

Bureau Asie du Sud-Est

809 Block B, Phileo Damansara II
No 15, Jalan 16/11
46350 Petaling Jaya Selangor
Darul Ehsan
Malaysia
Email: seao@industrial-all-union.org

Bureau Amérique latine et Caraïbes

Avenida 18 de Julio No 1528
Piso 12 unidad 1202
Montevideo
Uruguay
Tel: +59 82 408 0813
Email: alc@industrial-all-union.org

Juillet 2025