

# Politique d'IndustriALL en faveur du genre dans le secteur

THIR

[#GarmentWorkersNeedUnions](#)



## 1 Énoncé de principe et engagements

IndustriALL promeut les droits des femmes et l'égalité des genres et encourage la pleine intégration des femmes au sein des syndicats, y compris à travers une participation égale de celles-ci au sein des instances dirigeantes et dans le cadre des activités menées, à tous les niveaux. Le syndicat mondial s'oppose à toute forme de discrimination.

Aux côtés de ses affiliés, IndustriALL reconnaît que les stéréotypes et les rôles de genre biaisés dans le secteur THCC privent les femmes d'un accès égal aux droits, aux ressources et aux opportunités. Cette disparité découle de normes sociales profondément enracinées et de structures de pouvoir qui perpétuent la discrimination et la répartition inégale du pouvoir et des privilèges : le secteur se caractérise par une production géographiquement dispersée et des transformations dynamiques sur le marché, ce qui contribue de manière significative au développement économique et social et offre des débouchés professionnels à des millions de travailleuses et travailleurs dans le monde, en particulier aux jeunes femmes. Selon l'OIT, 90 millions de travailleuses et travailleurs sont employés dans ce secteur, dont 55,6 millions de femmes.

Aussi, dans le droit fil des objectifs et de la mission d'IndustriALL de lutter pour un nouveau modèle économique et social qui place l'individu au premier plan, fondé sur la démocratie et la justice sociale, le secteur s'engage à promouvoir :

- la diversité
- l'égalité des chances, de traitement et de résultats pour les hommes, les femmes et les personnes de genre variant
- la juste répartition du pouvoir et des ressources entre l'ensemble des individus.

IndustriALL envisage un secteur THCC prospère dans lequel les femmes, les hommes et les personnes de genre variant, tout au long de leur vie professionnelle, jouissent de droits égaux ; disposent des moyens d'action leur permettant de s'assurer une vie décente et meilleure pour eux-mêmes, leurs familles et leurs communautés ; bénéficient d'un environnement de travail exempt de toute forme de violence et de harcèlement, y compris la VHBG ; accèdent sur un pied d'égalité à des revenus décents et un salaire égal pour un travail de valeur égale ainsi qu'à des lieux de travail sûrs et sains ; accumulent et contrôlent leurs propres ressources ; et font entendre leur voix.

## 2 Définitions\*

Le terme **genre** renvoie aux caractéristiques et opportunités socialement associées aux personnes de sexe masculin et féminin et aux relations entre femmes et hommes et filles et garçons, ainsi qu'aux relations entre les femmes et celles entre les hommes. Ces attributs, opportunités et relations sont socialement construits et assimilés à travers les processus de socialisation dans les différentes cultures. Ils sont liés à un contexte spécifique, ponctuel et variable.

**L'identité de genre** est comprise comme faisant référence à l'expérience intime et personnelle de son genre profondément vécue par chacune et chacun, qu'elle corresponde ou non au sexe assigné à la naissance, y compris la conscience personnelle du corps (qui peut impliquer, si consentie librement, une modification de l'apparence ou des fonctions corporelles par des moyens médicaux, chirurgicaux ou autres) et d'autres expressions du genre, y compris l'habillement, le discours et les manières de se conduire. L'expression « de genre variant » renvoie aux personnes dont l'identité de genre, y compris l'expression de genre, va à l'encontre de ce qui est perçu comme étant la norme sociale, dans un contexte donné, à un moment donné, y compris les personnes qui ne s'identifient pas au système binaire masculin/féminin ; le terme plus spécifique « trans » renvoie aux personnes qui s'identifient à un genre différent de celui qui leur a été assigné à la naissance.

**Intégration de la dimension de genre** : processus consistant à évaluer les incidences pour les femmes et pour les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes à tous les niveaux programmatiques, structurels et opérationnels de manière à permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier de la même manière de ces politiques et programmes et à empêcher l'inégalité. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les genres. En tant que telle, l'égalité des genres est l'objectif de développement global et à long terme, tandis que l'intégration de la dimension de genre correspond à un ensemble d'approches stratégiques spécifiques ainsi que de processus techniques et institutionnels adoptés pour atteindre cet objectif.

\* Définitions tirées du Glossaire de l'APG et du Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH)

**Analyse de genre** : l'analyse de genre permet de mettre en évidence les différences entre les femmes, les hommes et les personnes de genre variant en ce qui concerne la répartition des ressources et du pouvoir, les opportunités et les contraintes dans un contexte donné. L'analyse doit rechercher des informations concernant les aspects suivants :

- Division du travail dans le travail productif
- Rôles et responsabilités sexospécifiques
- Accès aux ressources (matérielles, financières, humaines, sociales, politiques, etc.) et contrôle de ces ressources.

**L'équité entre les genres** renvoie à l'équité de traitement en faveur des femmes, des hommes et des personnes de genre variant, en fonction de leurs besoins respectifs. Il peut s'agir d'un traitement égal ou différent, mais considéré comme équivalent du point de vue des droits, des avantages, des obligations et des opportunités, et tenant compte des besoins différents, des barrières culturelles et de la discrimination (passée) du groupe concerné.

**L'égalité des genres** concerne l'égalité des droits, des responsabilités et des opportunités des femmes, des hommes et des personnes de genre variant. L'égalité ne veut pas dire que les femmes et les hommes doivent devenir les mêmes, mais que leurs droits, responsabilités et opportunités ne dépendent pas de leur genre. L'égalité des genres implique que les intérêts, les besoins et les priorités des femmes et des hommes soient pris en considération, reconnaissant la diversité des différents groupes de femmes et d'hommes. L'égalité des genres n'est pas une « question dévolue aux seules femmes », mais devrait concerner et impliquer pleinement les hommes et les femmes. L'égalité des genres signifie des résultats égaux pour les femmes et les hommes. L'équité entre les genres est le processus permettant de parvenir à l'égalité entre les genres ; elle reconnaît que les femmes sont souvent dans une position de départ différente de celle des hommes et qu'un traitement différencié peut être nécessaire « pour rattraper leur retard ».

### 3 Principes directeurs pour la mise en œuvre

Les principes suivants sont destinés à guider les efforts déployés par IndustriALL afin de promouvoir l'égalité des genres et mener un programme porteur de transformations sur la question du genre :

- S'attaquer de manière proactive aux inégalités fondées sur le genre et à leurs causes profondes
- Mener des travaux dans le secteur selon une approche inclusive, intersectionnelle et tenant compte des considérations de genre, de manière à identifier et à répondre aux différents intérêts et besoins des femmes et des hommes dans toute leur diversité
- Opérer de manière inclusive de sorte que la participation et la voix des femmes et des hommes dans toute leur diversité se reflètent dans la prise de décisions
- Adopter une approche active, dynamique, systématique et préventive à l'encontre de la discrimination fondée sur le genre et de la VHBG, y compris la discrimination ciblant l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles

## 4 Objectifs et priorités de la politique

Par cette politique, le secteur THCC entend contribuer en priorité aux aspects suivants :

### 1. Sécurité au travail et fin de la violence et du harcèlement basés sur le genre (VHBG)

- Garantir des lieux de travail sûrs et sains, tenant compte des considérations de genre
- Mettre fin à la VHBG, à la misogynie et au sexisme
- Promouvoir des cadres de santé et de sécurité au travail (SST) tenant compte des considérations de genre

### 2. Représentation, inclusion et leadership

- Accroître la représentation des femmes dans les structures de direction d'IndustriALL ainsi que les structures de ses affiliés
- Améliorer l'inclusion des jeunes femmes et soutenir les femmes syndicalistes à travers le mentorat et le développement du leadership
- Assurer une participation inclusive et équilibrée entre les genres dans toutes les structures THCC

### 3. Travail décent, protection sociale et égalité

- Comblent l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et garantir un salaire égal pour un travail de valeur égale
- Assurer travail décent et protection sociale pour toutes et tous, y compris pour les travailleuses du secteur informel et migrantes

- Soutenir les politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de coresponsabilité qui s'attaquent au fardeau inégal des soins
- Mettre en œuvre le Manifeste pour une transition juste et intégrer l'égalité des genres dans les programmes en faveur d'une transition juste et sur l'avenir du travail

### 4. Solidarité, renforcement du mouvement et action mondiale

- Renforcer la solidarité avec les travailleuses du secteur THCC aux quatre coins du monde et faire progresser l'action collective
- Former et mobiliser des expertes et experts thématiques dans toutes les régions et dans l'ensemble des sous-secteurs afin de mener des actions porteuses de transformations sur la question du genre

Un cadre opérationnel traduisant ces objectifs en mesures claires et pratiques alignées sur les ressources sera élaboré et intégré dans le cadre opérationnel plus général d'IndustriALL sur la question du genre. Chaque objectif devrait être lié à un calendrier à court, moyen ou long terme, assorti d'indicateurs de progrès, dont un suivi annuel serait assuré par le Comité d'expert·e·s sur la question du genre.

THCC

#GarmentWorkersNeedUnions

## 5 Mise en pratique de la politique

### i. Structures et responsabilités

#### Comité directeur THCC

Le Comité directeur THCC sera investi des missions suivantes :

- Définir un plan d'action annuel et des priorités dans le cadre de la Politique en faveur du genre dans le secteur THCC afin de promouvoir un programme porteur de transformations dans le secteur
- Assurer un suivi de la mise en œuvre de la politique et des priorités définies dans le cadre de la Politique en faveur du genre

#### Comité d'expert-e-s sur la question du genre du secteur THCC

Le Comité d'expert-e-s sur la question du genre a été formé en 2021 et comptait des représentant-e-s de chacune des régions d'IndustriALL. Ce comité assumera désormais un rôle consultatif auprès du Comité directeur THCC. Il se réunira une fois par an. Son rôle sera de proposer au Comité directeur, sur une base annuelle, un projet de plan d'action et de priorités dans le cadre de la Politique en faveur du genre dans le secteur THCC afin de promouvoir un programme porteur de transformations dans le secteur.

Il procédera également à un examen annuel des actions déployées et des résultats obtenus à travers la mise en œuvre de la Politique d'IndustriALL en faveur du genre dans le secteur THCC.

#### Co-présidence

Les co-président-e-s travailleront sur le rapport annuel à des fins de transparence.

Leur rôle sera évalué et revu au bout de deux ans suivant l'adoption de la politique.

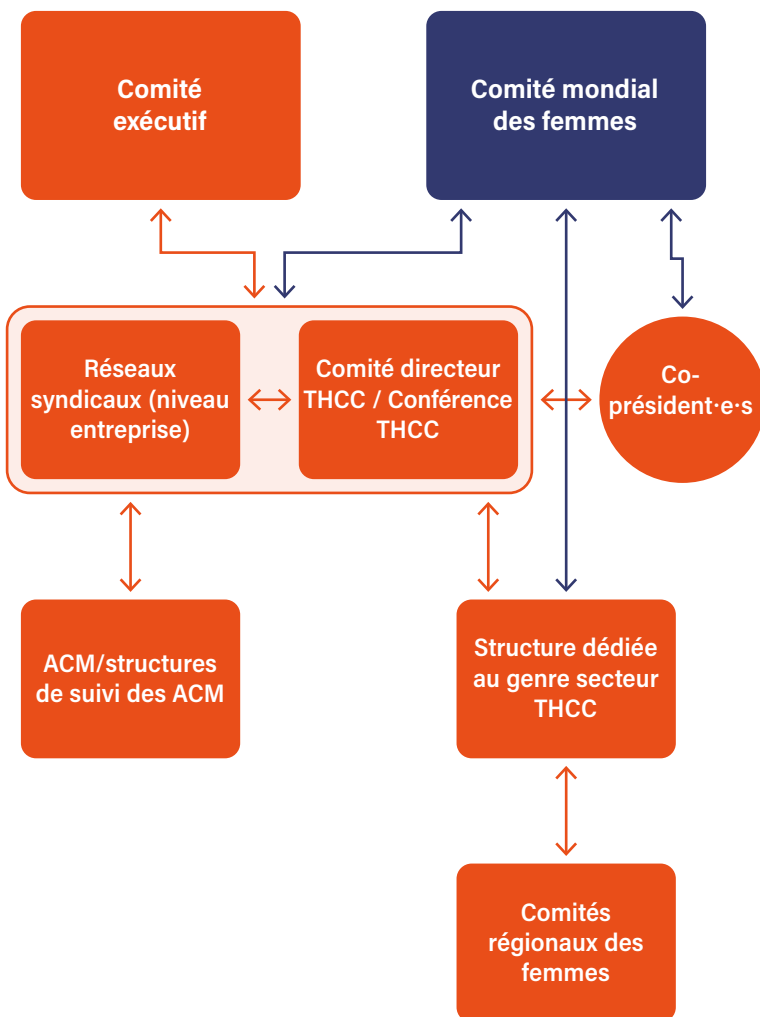
#### Secrétariat

Le Secrétariat aura la responsabilité de mettre en œuvre les plans d'action annuels et les priorités adoptés par le Comité directeur dans le cadre de la Politique en faveur du genre dans le secteur THCC.

### ii. Relation et interaction entre les structures de secteurs, de réseaux, de femmes et de genre

Le Comité d'expertes THCC veillera à ce que les priorités fixées par le Comité des femmes pour chaque période de mandat du Congrès soient intégrées dans son cadre opérationnel et rendra compte régulièrement au Comité des femmes des progrès et des bonnes pratiques développés en matière d'égalité des genres.

Le Comité d'expertes THCC continuera de rendre compte de ses activités et des progrès réalisés au regard de son plan de travail au Comité directeur THCC.



### iii. Intégration de la dimension de genre dans toutes les actions du secteur

Le secteur adoptera une approche à deux voies (ou approche duale) de l'intégration de la dimension de genre :

#### Approches ciblées

- Mise au point d'interventions ou d'actions ciblées axées sur des lacunes et des difficultés spécifiques en matière d'égalité des genres.
- Les interventions ciblées et les difficultés posées à l'égalité des genres représentent le principe ou l'objectif premier.

#### Approches intégrées

- Intégration régulière et systématique des questions pertinentes en matière d'égalité des genres dans les politiques et les programmes, tous domaines confondus – la sensibilité à la problématique du genre devient une composante des politiques et des programmes.
- L'action intégrée décrit *des interventions dans le cadre desquelles l'objectif premier se rapporte à un autre secteur* ou domaine politique, comme la santé, l'agriculture ou l'énergie, mais l'égalité des genres représente un objectif important.

Parallèlement à l'intégration de la dimension de genre dans toutes les actions menées dans le secteur en identifiant et en répondant aux différents besoins des femmes, des hommes et des personnes de genre variant, le secteur mènera des actions spécifiques dont l'objectif principal est de lutter contre les inégalités. Ces actions pourraient inclure :

- Organisation de campagnes sectorielles le 8 mars ou le 25 novembre
- Formation des hommes dans le secteur THCC sur l'égalité des genres et les masculinités
- Séminaires sur les questions liées à l'égalité des genres dans le secteur.

### iv. Ressources

Lors de l'élaboration d'un cadre opérationnel, il est important de prendre en considération les ressources nécessaires à la réalisation des objectifs. Des fonds sectoriels et externes devraient être alloués au profit de programmes spécifiques et les affiliés devraient réserver des fonds sur leurs budgets aux fins d'assurer une intégration effective de la problématique hommes-femmes dans leurs activités.

