

CONFÉRENCE DES FEMMES D'UNI EUROPA– BELFAST 2025

PROJET DE MOTION

PRIORITÉS STRATÉGIQUES 2025-2029

Aux quatre coins du monde, les inégalités de genre persistent et restent un défi. Les femmes de toutes professions, et dans toutes les situations d'emploi, assument une charge disproportionnée de travail domestique et de responsabilités de soins non rémunérés, ce qui limite leur promotion et accès à des postes de direction tant sur le lieu de travail que dans les syndicats. En étroite corrélation avec cette situation, l'écart salarial entre les genres ne cesse de se creuser en Europe, et des politiques équitables en matière de temps de travail tardent encore à remédier à ces disparités. Par ailleurs, malgré le mouvement #MeToo, le harcèlement sexuel reste un problème sur de nombreux lieux de travail. La réalisation d'une véritable égalité entre les genres passe nécessairement par la résolution de ces problèmes interdépendants, et ce, tant pour les femmes que pour les hommes.

Les femmes sont l'avant-garde du mouvement syndical, le nombre de femmes membres dépassant désormais celui des hommes. Pourtant, les femmes sont confrontées à des obstacles supplémentaires qui les empêchent de faire entendre leur voix dans le mouvement syndical et dans la société.

Au cours des dernières années, l'afflux de personnes migrantes et réfugiées a augmenté en raison des conflits qui sévissent en Europe et dans le monde, exacerbant les craintes relatives à l'identité nationale et à la préservation de la culture. Cette situation a poussé les partis d'extrême droite à réclamer des contrôles plus stricts ainsi que le démantèlement des initiatives en faveur de l'égalité des genres. Ces reculs se traduisent notamment par des coupes dans les programmes de lutte contre la violence et la discrimination fondées sur le genre, par une opposition à l'autonomie des femmes par rapport à leur corps et un soutien aux rôles «traditionnels» des genres comme moyen de faire face aux crises nationales.

Le département UNI Égalité des chances a joué un rôle de premier plan dans la mise en place d'initiatives et de campagnes d'envergure visant à promouvoir les droits des travailleuses, afin qu'elles bénéficient des mêmes opportunités et qu'elles puissent participer pleinement au monde du travail, au même titre que leurs homologues masculins. La négociation collective est au centre de notre action, tout comme la collaboration avec tous les secteurs et régions d'UNI, afin de faire entendre nos voix collectives. Plus que jamais, nous redoublons d'efforts pour éliminer la violence et le harcèlement et pour protéger la santé, la sécurité et les conditions de travail des femmes. Les travailleuses se lèveront ensemble pour notre avenir collectif.

L'action et la négociation collectives, ainsi que l'apprentissage tout au long de la vie, figurent au cœur du programme des femmes, car elles réduisent considérablement la fracture entre les genres, défendent l'égalité, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, des salaires équitables, des conditions de travail sûres, l'accès à l'égalité des chances pour toutes les travailleuses et la dignité pour toutes et tous. L'avenir de nos syndicats exige que nous maintenions une perspective de genre, qui soutienne le développement des dirigeantes et des militantes syndicales.

L'égalité au travail - L'égalité d'accès et de traitement dans le monde du travail

Bien que les femmes constituent la majorité de la population de l'UE, leur participation au marché du travail est bien inférieure à celle des hommes. Les attentes et les normes de la société, ainsi que des stéréotypes profondément ancrés, exercent une influence sur la participation et la promotion des femmes sur le marché du travail. Il peut s'agir, par exemple, de leur disponibilité à assumer des postes à responsabilité ou à travailler à temps plein, de la pression exercée sur elles pour qu'elles réussissent sur tous les fronts, ou encore du fait qu'elles sont perçues comme moins compétitives ou faisant moins preuve d'esprit de décision, ce qui conduit à des évaluations biaisées de leurs capacités.

Pour favoriser une économie plus inclusive, diversifiée et résiliente, il est essentiel de garantir l'égalité d'accès des genres au développement des compétences, aux postes de direction et aux politiques de soutien sur le lieu de travail, telles que les modèles de travail flexibles et l'investissement dans des services de soins de qualité.

Malgré les réels progrès et les appels à l'égalité, l'écart de rémunération entre les genres subsiste obstinément et s'accroît même dans certains cas. Au quart du 21^e siècle, nous constatons que les femmes dans le monde entier, indépendamment de leur expérience, de leur secteur d'activité ou de leur formation, sont toujours moins bien payées que leurs homologues masculins pour le même travail. Et ce, malgré le fait que les femmes n'aient jamais été aussi nombreuses à s'inscrire dans l'enseignement supérieur et à y obtenir un diplôme. En effet, dans l'enseignement supérieur, les femmes surpassent les hommes en nombre. Ces dernières années, l'écart salarial entre les hommes et les femmes ne s'est pas vraiment réduit, ce qui montre qu'une simple prise de conscience ne suffit pas : de véritables actions et une responsabilisation réelle sont nécessaires. Nous devons également utiliser pleinement la Directive sur la transparence des rémunérations pour nous doter des outils nécessaires pour lutter contre les inégalités salariales.

Lorsque nous réclamons « Un vrai mot à dire - plus de salaire », nous parlons bien sûr d'égalité de rémunération. L'égalité salariale n'est pas seulement un « problème de femmes » ; c'est une question d'équité et de justice économique qui concerne tout le monde. Lorsque les femmes sont sous-payées, ce sont les familles, les communautés et des économies entières qui en pâtissent. Nous avons besoin de politiques qui imposent la transparence, responsabilisent les entreprises et exigent un salaire égal pour un travail égal, dans tous les secteurs.

Le temps est venu de cesser d'attendre et de commencer à faire bouger les choses.

- Nous demandons à UNI Europa et à ses syndicats affiliés de suivre de près la transposition de la Directive européenne sur la transparence des rémunérations.
- Nous demandons à UNI Europa d'œuvrer à la promotion de l'égalité d'accès aux postes de direction et de prôner des politiques sur le lieu de travail qui favorisent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, y compris l'égalité d'accès des genres au développement des compétences, la mise en œuvre de modèles de travail flexibles et l'investissement dans des services de soins de qualité.

- Nous demandons à UNI Europa et à ses syndicats affiliés de s'employer activement à éliminer les obstacles qui empêchent les femmes travaillant à temps partiel d'accéder à des postes de direction et de promouvoir une culture d'égalité, de flexibilité et d'inclusion sur le lieu de travail.

Les travailleuses, et la santé et la sécurité au travail

Les femmes se déclarent en moins bonne santé mentale que les hommes et, dans de nombreux pays européens, elles sont surreprésentées dans les cas de burn-out. La « pandémie de stress » touche gravement les femmes, lorsque les organisations de travail à court de moyens, notamment en matière de personnel, ne trouvent pas l'équilibre entre les ressources et les besoins. Les employeurs n'assument pas leur responsabilité dans l'évaluation et l'atténuation des risques psychosociaux, et la législation n'est pas suffisamment claire. Il est temps d'adopter une directive sur les risques psychosociaux afin de s'attaquer aux problèmes liés à une mauvaise organisation du travail et d'améliorer la santé mentale sur le lieu de travail.

Lorsqu'on aborde la question de l'égalité des genres, il est essentiel de prendre en compte l'influence des conditions de travail sur la santé, en particulier pour les femmes. Pour elles, travailler de nuit ou porter de lourdes charges peut être particulièrement dangereux. Elles sont souvent obligées de concilier leur carrière et leurs responsabilités domestiques et en matière de soins, ce qui alourdit leur fardeau quotidien. Cette situation est exacerbée par des emplois précaires, à temps partiel, impliquant des tâches répétitives, de bas salaires et une faible reconnaissance sociale. Pour promouvoir une véritable égalité, il est essentiel de fournir des services de soins collectifs de qualité et d'assurer des réductions du temps de travail qui préservent les salaires et la rémunération personnelle.

Les femmes et les hommes peuvent être exposés et réagir différemment aux risques sur le lieu de travail. C'est pourquoi le Département UNI Egalité des chances, avec le soutien des syndicats affiliés, a fortement mis l'accent sur la santé et la sécurité dans une perspective de genre, en lançant une campagne¹ qui, dans un premier temps, se concentre sur le cycle endocrinien des personnes ayant un utérus et ses répercussions sur leur travail. La campagne 3M (Menstruations, Maternité et Ménopause) porte sur les différentes expériences auxquelles sont confrontées les personnes ayant un utérus, telles que les troubles menstruels, les symptômes liés à la ménopause et d'autres affections, et sur la manière dont elles peuvent être exacerbées par les conditions de travail.

La campagne intègre des manuels contenant des lignes directrices et des activités permettant de concevoir et de dispenser des programmes de formation complets qui aident les syndicats affiliés à discuter des problèmes de santé des femmes et à sensibiliser à ces questions afin d'élaborer des politiques qui tiennent compte de l'incidence des risques professionnels sur la santé des femmes.

Par ailleurs, les femmes sont exposées à différents risques physiques et psychologiques sur le lieu de travail², qui sont souvent liés aux attentes stéréotypées de la société à leur égard dans leur rôle domestique et celui de dispensatrices de soins, ce qui ajoute du stress et de la pression, et se répercute sur l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. Une approche intégrale des aspects psychologiques et physiques de la santé des femmes est nécessaire.

¹ [Uni \(uni-womens-health.org\)](http://uni-womens-health.org)

² [How Organizations Can Support Women's Mental Health at Work \(hbr.org\)](https://hbr.org)

Des horaires de travail équitables sont essentiels pour mener une vie saine et productive. Lorsque le travail occupe une grande partie de notre vie quotidienne, il affecte non seulement notre énergie et notre vie sociale, mais aussi notre santé mentale et notre développement personnel. Au travail régulier et aux heures supplémentaires viennent s'ajouter les tâches domestiques non rémunérées, dont les femmes assument encore, dans la plupart des cas, une plus grande part de responsabilité que les hommes. Il ne s'agit pas d'un attribut d'honneur, mais d'un obstacle à un mode de vie équilibré et durable, qui pèse le plus lourdement sur les travailleuses.

Chaque personne mérite des horaires raisonnables qui respectent son temps hors travail, lui permettant de se reposer, de se ressourcer et de se consacrer à ses passions. Des horaires de travail équitables comprennent la lutte contre le temps partiel involontaire et la garantie d'un travail à temps plein avec une rémunération complète. Dans de nombreux secteurs à prédominance féminine, le travail à temps partiel est devenu la norme. Traditionnellement, les attentes à l'égard des femmes, qui devaient assumer une plus grande part des responsabilités domestiques et de soin, ne leur permettaient pas de participer pleinement au marché du travail. Aujourd'hui, les femmes paient le prix de ces vieux stéréotypes lorsqu'elles sont privées de la possibilité d'obtenir un contrat à temps plein, essentiellement en raison de leur genre.

A travers l'histoire, la médecine a adopté une approche plutôt patriarcale de l'étude du corps humain, en s'appuyant sur des données et des résultats issus d'expérimentations et de tests³, exclusivement réalisés sur des hommes. Par conséquent, de nombreuses directives et politiques, y compris celles relatives à la santé et à la sécurité au travail encore utilisées aujourd'hui, reposent sur des informations relatives au corps masculin plutôt qu'au corps féminin.

- Nous soutenons les syndicats affiliés à UNI Europa dans leurs efforts pour développer une approche de la santé et de la sécurité sensible à la dimension de genre, qui prenne en compte et reconnaisse les différences et les besoins biologiques et sociaux des femmes et des hommes qui travaillent,
- Nous appelons les syndicats affiliés à évaluer les risques physiques et psychosociaux et à procéder à des aménagements sur le lieu de travail,
- Nous demandons aux syndicats affiliés à UNI Europa de réaliser des évaluations genrées des risques en matière de santé et de sécurité, et d'élaborer des politiques qui reconnaissent et reflètent les aspects liés au genre,
- Nous soutenons l'appel d'UNI Europa en faveur d'une Directive européenne sur les risques psychosociaux au travail.
- Nous appelons UNI Europa et tous ses affiliés à revendiquer des horaires de travail équitables, cohérents et raisonnables, qui permettent une juste répartition entre hommes et femmes du travail rémunéré et des tâches de soins –car la véritable réussite est celle qui privilégie à la fois la productivité et la santé personnelle.

Violence et harcèlement

La violence envers les femmes reste un problème majeur dans toute l'Europe et revêt de nombreux visages: de la violence domestique à la violence exercée par des tiers, en passant par le cyberharcèlement, de plus en plus répandu ⁴.

³ [Why is women's healthcare globally so often overlooked? | World Economic Forum \(weforum.org\)](https://www.weforum.org)

⁴ [Cyber violence is a growing threat, especially for women and girls | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](https://www.europa.eu)

Les conséquences globales de la violence et du harcèlement (au travail mais aussi à la maison) sont graves et affectent la santé physique, mentale et reproductive des femmes. La stigmatisation, la peur et le manque de confiance envers les autorités, conjugués au manque de sensibilisation et de connaissances concernant les possibilités d'aide, augmentent le taux de sous-déclaration des cas de violence et de harcèlement. Cela peut à son tour conduire à l'anxiété, à la dépression et à des problèmes de santé à long terme⁵.

Il est indispensable de mettre fin au harcèlement sexuel sur les lieux de travail en Europe pour garantir l'égalité des genres et créer des environnements de travail sûrs et respectueux. Bien que des lois soient en place, de nombreuses femmes sont encore victimes de harcèlement, ce qui nuit à leur bien-être, à l'évolution de leur carrière et, à long terme, à leur stabilité financière. L'un des principaux problèmes est la « culture du silence ». Un très grand nombre de victimes n'osent pas parler de harcèlement, par crainte de représailles ou parce qu'elles savent qu'elles ne seront pas entendues.

Les employeurs doivent accorder la priorité à des politiques de tolérance zéro, à des canaux de signalement clairs et à une formation obligatoire aux comportements respectueux. Les gouvernements et les organisations doivent appliquer des sanctions strictes en cas d'infraction, afin que chaque femme puisse travailler à l'abri de la peur, des préjugés et de l'intimidation.

Au vu de la prévalence de la violence au travail et dans la société, UNI Europa et plusieurs employeurs ont signé les toutes premières [lignes directrices intersectorielles de l'UE sur l'élimination de la violence et du harcèlement sur les lieux de travail afin de soutenir les syndicats et les employeurs dans leurs efforts pour bannir la violence et le harcèlement du monde du travail.](#)

- Nous demandons le soutien au travail d'UNI Europa Femmes et d'UNI Egalité des chances pour lutter contre la violence et le harcèlement sur les lieux de travail dans tous les secteurs et régions d'UNI,
- Nous demandons le soutien au travail d'UNI Europa Femmes et d'UNI Egalité des chances dans nos partenariats de travail avec les secteurs et régions d'UNI, afin de garantir l'intégration d'une perspective de genre et d'une participation égale des femmes, en particulier celle des jeunes femmes,
- Nous appelons UNI Europa et tous ses affiliés à continuer de faire pression pour la ratification de la convention C190 de l'OIT en tant que priorité stratégique d'UNI Egalité des chances,
- Nous appelons UNI Europa et tous ses affiliés à réclamer une directive européenne pour s'attaquer au problème du harcèlement de genre au travail, qui soit assortie d'instructions aux États membres pour qu'ils agissent de manière réactive et proactive contre le harcèlement, indépendamment du fait que les auteurs soient des collègues, des cadres, des clients ou d'autres tierces personnes.
- Nous demandons des mesures concrètes pour sensibiliser et permettre aux syndicats d'informer les femmes victimes de violence sur les services de conseil et de soutien offerts, si nécessaire pendant les heures de travail.

⁵ [UNI Europa survey makes resounding call for EU Directive on Psychosocial Risks - UNI Europa \(uni-europa.org\)](#)

Renforcer la jeunesse

L'augmentation du coût de la vie, de la pénurie de logements et de l'insécurité de l'emploi qui touche les jeunes travailleuses et travailleurs dans toute la région, ont conduit de plus en plus certains jeunes hommes et femmes à soutenir les partis émergents d'extrême droite⁶ qui promettent la stabilité économique et privilégient les intérêts nationaux. En outre, le sentiment anti-establishment des partis d'extrême droite, leur capacité réelle à utiliser les médias (sociaux) actuels pour s'adresser à un public plus jeune et l'exploitation qu'ils font des menaces attribuées à la mondialisation, l'immigration et les changements culturels font de plus en plus apparaître l'extrême droite comme une alternative attrayante à leurs homologues de gauche.

Les élections en Europe, dans des pays comme la France, l'Allemagne, l'Autriche et la Hongrie, ont montré un penchant accru pour ces mouvements. Il existe un écart considérable entre les genres pour ce qui est du soutien aux partis d'extrême droite. Les jeunes hommes, en particulier, peuvent se sentir menacés par les progrès de l'égalité des genres qui s'accompagnent des questions mentionnées ci-dessus et, se tourner par conséquent vers des idéologies d'extrême droite qui promeuvent les rôles genrés traditionnels. Les mouvements progressistes tels que le féminisme et les droits des LGBTI+ sont alors considérés comme des menaces pour les valeurs et les normes traditionnelles. Les jeunes femmes seront particulièrement touchées par la montée des mouvements d'extrême droite, qui entendent modifier les politiques concernant l'accès des femmes aux services de santé reproductive, à l'égalité salariale et à la protection contre la violence fondée sur le genre. Les jeunes membres doivent bénéficier du plus grand soutien possible pour ne pas se laisser influencer par les tendances néfastes de l'extrême droite.

Bien que les femmes soient plus nombreuses que les hommes dans le mouvement syndical, elles sont confrontées à des obstacles spécifiques qui les empêchent d'influencer pleinement le syndicat et la société. En Europe, les jeunes travailleuses sont particulièrement touchées par les conditions de travail précaires, les bas salaires et les difficultés de logement. Ces problèmes sont exacerbés par les récentes crises, ce qui limite leur progression professionnelle et personnelle. Aujourd'hui, nous devons :

- Garantir une représentation équitable des jeunes travailleuses dans les négociations pour améliorer les salaires et les conditions de travail.
- Intégrer les jeunes femmes dans les organes de décision pour que les politiques syndicales tiennent compte de leurs besoins et de leurs points de vue.
- Proposer des programmes de formation et de tutorat destinés aux jeunes travailleuses, portant sur les compétences essentielles à leur développement professionnel.
- Promouvoir activement l'égalité des genres dans tous les aspects du travail syndical afin de garantir des politiques inclusives.

Les jeunes femmes doivent pouvoir participer réellement et systématiquement aux organes décisionnels des syndicats, défendre leurs droits et veiller à ce que le mouvement syndical soit prêt pour l'avenir.

⁶ [Why Europe's young people are voting far right – POLITICO](#)