



Impact de la pandémie de Covid-19 sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Constats et perspectives féministes
et syndicales pour un avenir juste et
égalitaire

Comité Femmes « Eliane Vogel-Polsky » • 09/2021

1 Introduction

La crise sanitaire liée au COVID-19 traverse l'Europe depuis mars 2020. Ses retombées sociales et économiques affectent durement les conditions de vie et de travail des travailleuses et travailleurs. Depuis le début de la pandémie, des études au niveau mondial, européen et au niveau belge ont attiré l'attention sur le fait que la crise risque de faire reculer les gains en matière d'égalité des dernières décennies¹ et ont démontré que la pandémie touche plus durement les femmes et d'autres groupes discriminés, comme les travailleurs et travailleuses migrantes, les personnes avec des statuts précaires, les jeunes, etc... Cet été encore, l'Organisation internationale du travail (l'OIT) a averti que la période post-COVID risque d'avoir des conséquences désastreuses au niveau de l'emploi des femmes².

A Bruxelles, le Conseil de l'égalité entre les femmes et les hommes de la Région de Bruxelles-Capitale³ (CEFH) a publié en avril 2021, un rapport intitulé « Demain ne peut être pire qu'hier pour l'Égalité ». Les données rassemblées dans ce rapport montrent comment la crise a impacté l'égalité femmes-hommes à Bruxelles dans les domaines de l'emploi et la formation, en accroissant les inégalités et la précarité, et dans le domaine de la santé physique et psychique, en accroissant les violences masculines et machistes. Le rapport conclut que les femmes ont payé un lourd tribut à la crise socio-sanitaire⁴.

Dans une première partie, cette analyse présente les principaux constats de l'impact genré de la crise du Covid-19 sur la situation socio-économique des femmes et des hommes. Ces constats sont décrits et analysés selon quatre thématiques : Les impacts sur les conditions de travail des travailleuses, le travail de soins non rémunéré, l'impact sur l'emploi des femmes et le sexisme et les violences masculines et machistes.

La deuxième partie de cette analyse présente des perspectives pour l'avenir et des revendications concrètes que les mouvements sociaux et les organisations syndicales devront défendre avec les employeurs et les différents gouvernements pour répondre aux conséquences négatives de la crise du COVID-19 sur les travailleuses et les travailleurs.

Le contenu de cette analyse se base principalement sur les discussions tenues en Comité Femmes Eliane Vogel-Polsky⁵ et les données du rapport du CEFH publié en avril 2021.

1 Voir l'analyse de l'ONU parue en avril 2020 : https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/note_de_synthese_-_lim_pact_de_la_covid-19_sur_les_femmes_et_les_filles.pdf

2 OIT : Les femmes seront moins nombreuses que les hommes à retrouver du travail dans la période post-COVID-19 https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_813467/lang--fr/index.htm

3 Le Conseil de l'égalité entre les femmes et les hommes de la Région de Bruxelles-Capitale (CEFH) a été créé en 2012 et rassemble les syndicats, les représentants des employeurs, les associations de terrain et le monde académique. Sa mission est de formuler des avis et recommandations sur toute question relative à l'égalité des femmes et des hommes, et par priorité, des avis relatifs aux mesures de nature réglementaire qui ont une incidence sur l'égalité des femmes et des hommes en Région de Bruxelles-Capitale.

4 Le rapport complet et son résumé peuvent être trouvés sur le site web: <http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/fr/publications/actes-de-colloques/>.

5 Le Comité Femmes Eliane Vogel-Polsky est encadré par la Centrale Culturelle Bruxelloise, asbl d'éducation permanente - Avec le soutien du CEPAG et de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

2 Les constats

Cette première partie développe les principaux constats de l'impact de la crise du Covid-19 sous un angle syndical féministe. Elle se base principalement sur les constats du rapport « Demain ne peut être pire qu'hier pour l'Égalité » publié par le Conseil de l'égalité entre les femmes et les hommes de la Région de Bruxelles-Capitale (CEFH). Ces constats ont été discutés en Comité Femmes Eliane Vogel-Polsky et complétés par les expériences vécues de ses membres.

Les thématiques suivantes sont abordées successivement : Les impacts sur les conditions de travail des travailleuses, le travail de soins non rémunéré, l'impact sur l'emploi des femmes et le sexisme et les violences masculines et machistes.

Les impacts sur les conditions de travail des travailleuses

Les travailleuses en « première ligne » : sous pression et sous-valorisées

La gestion de la pandémie a mis en lumière les conditions de travail pénibles et la sous-valorisation des secteurs et fonctions dits 'essentiels' : les secteurs de la santé et des soins à domicile (infirmières, aides-soignantes, aides familiales...), les secteurs du commerce alimentaire (caissières, réassortisseuses...), de l'enseignement, des crèches, du nettoyage (techniciennes de surface, blanchisseuses...)

Ces secteurs à prédominance féminine⁶ et employant beaucoup de personnes d'origine immigrée connaissaient déjà des conditions de travail pénibles avant la crise. Des contrats précaires et des temps partiels y sont plutôt la règle au lieu de l'exception.

« Les héroïnes de la crise, ces soignantes, ces caissières, ces nettoyeuses qui composent entre 80 et 98 % de leur secteur ont été surexposées au Covid-19. Et si elles ont été applaudies pour les services rendus à la nation, pour l'écrasante majorité d'entre elles, elles ont continué à gagner moins que le salaire mensuel brut moyen des salarié·e·s belges (2.920 € bruts) ! »

Rapport CEFH, 2021

⁶ En Belgique, les chiffres de l'ONSS quantifiant l'emploi des femmes par secteur d'activité démontrent, les femmes constituent la majorité des travailleurs dans les secteurs suivants :

- > 80% dans le secteur hospitalier ;
- > 88% dans les maisons de repos et de soins ;
- > 86,5% dans les maisons de repos pour personnes âgées ;
- > 96% dans les crèches ;
- > 95% dans le secteur des aides familiales à domicile ;
- > 60% dans le secteur du commerce de détail en magasin non spécialisé (grande distribution).

Depuis la crise sanitaire, ces travailleuses et travailleurs sont exposés de manière accrue aux risques sanitaires, et leurs conditions de travail déjà pénibles, se sont encore dégradées et ont empiré. La charge de travail a encore augmenté, avec des horaires plus longs, un manque d'effectifs ; et la pandémie a généré des exigences émotionnelles supplémentaires. Ce sont également des secteurs avec une exposition accrue aux abus et violences au travail.

Au niveau financier, les travailleuses et travailleurs en « première ligne » sont souvent sous-valorisés et sous-payés, ce qui augmente leur risque de vivre sous le seuil de pauvreté et dans des conditions de vie précaires (« travailleuses et travailleurs pauvres »). Ceci vaut en particulier pour les nombreuses femmes à la tête d'une famille monoparentale, qui entretiennent leur famille avec un seul revenu.

La gestion de la pandémie a contribué à révéler la sous-évaluation du travail spécifiquement effectué par des femmes. La crise a mis en lumière l'importance et l'utilité sociétale du travail de soins et des métiers de services aux autres. Ainsi, la crise a une nouvelle fois démontré la discrimination structurelle bien présente sur le marché de l'emploi, en associant une valeur matérielle et symbolique moindre aux métiers majoritairement occupés par des femmes ou des personnes d'origine immigrée. En second lieu, la pandémie a révélé les effets dévastateurs des politiques de réforme, d'assainissement et de privatisation des dernières décennies, et particulièrement dans les services publics liés aux soins de santé, sous couvert de plus d'efficacité. Les hôpitaux et maisons de repos ont été ainsi vidés de leurs moyens financiers et matériels et ce, au détriment de la prise en compte des besoins du personnel soignant et de la patientèle⁷, ce qui a fortement réduit leurs capacités de réponse face à la crise sanitaire.

Les travailleuses mises en arrêt forcé de travail et/ou avec des adaptations sanitaires

Les mesures de confinement ont également affecté les travailleuses et travailleurs des secteurs qui ont été mis à l'arrêt forcé (temporaire ou partiel) par précaution afin de réduire la circulation du virus. Un nombre conséquent de ces travailleuses ont été contraintes au chômage temporaire (partiel) à cause de leur contact plus ou moins intense avec le public comme celui des titres-services, les commerces « non essentiels », l'Horeca... La perte de revenu des travailleuses en chômage temporaire à la suite des mesures de confinement a affecté gravement les ménages à revenus faibles ou modérés et avec des statuts/contrats précaires (temps partiel, CDD, intérim...). Par conséquent, la perte de revenu a été accentuée pour les femmes car elles travaillent plus souvent dans des contrats à « temps partiel » ou dans des secteurs et fonctions dont le salaire est peu élevé. Pour les travailleurs dont le salaire est peu élevé, en raison d'un travail presté à temps partiel et/ou un salaire sectoriel très bas, le chômage temporaire a été totalement insuffisant à leur garantir des conditions de vie décentes.

Au moment des déconfinements, ces travailleuses ont pu reprendre (partiellement) le travail mais avec des conditions de travail adaptées. Des mesures de précaution sanitaire ont adapté et souvent même alourdi leurs tâches (par exemple pour les travailleuses des titres services).

⁷ Wauters, Marylise. Crise du Coronavirus : Quand la pandémie démontre les inégalités de genre, Analyse CEPAG, Août 4 2020

Télétravail imposé

Depuis mars 2020, une grande partie des travailleurs et travailleuses des entreprises et des services publics ont été mises en télétravail à temps plein d'un jour à l'autre, de manière volontaire ou imposée. Alors que le télétravail peut être un moyen pour les travailleuses et travailleurs de mieux concilier leur travail avec des responsabilités familiales, cela peut également conduire à des conflits entre le travail et la vie personnelle et risque de générer de la pression accrue, ainsi que de renforcer les stéréotypes de genre en augmentant la charge de travail des femmes travaillant à domicile. Les membres du Comité Femmes ont également constaté une augmentation réelle de la charge de travail à cause de la multiplication des réunions en ligne, la porosité entre vie professionnelle et vie personnelle et l'augmentation des sentiments d'isolement et de stress.

Le rapport du CEFH confirme que le télétravail généralisé pendant la crise sanitaire a eu des impacts négatifs sur la santé des femmes et des hommes. Le rapport mentionne une étude belge qui constate l'augmentation de la fatigue générale et des troubles du sommeil avec un impact plus grand chez les femmes : 41 % des femmes et 31 % des hommes présentent un état de fatigue accru avec le début de la crise. Cette différence entre les femmes et les hommes s'explique en grande partie par la surcharge de travail des femmes liée à leur double, voire triple journée de travail. Pendant la fermeture des écoles ou pendant les périodes de quarantaine, la journée est devenue « triple » pour les femmes ayant dû assumer la charge pédagogique imposée par la scolarisation des enfants à domicile et cela, dans des conditions parfois difficiles (appartement exigü, manque d'équipement, etc.).

Le travail de soins non rémunéré : la double, voire triple journée des femmes

L'arrêt partiel et l'adaptation des services collectifs d'aide aux personnes pendant les périodes de confinement ont renvoyé une grande partie du travail de soins et d'éducation collectivisés vers la sphère privée (les familles). L'augmentation du travail domestique non rémunéré dans le foyer (les soins, l'éducation...) a lourdement pesé sur ménages ayant des responsabilités domestiques et familiales, ce qui a encore été renforcé par le fait que les parents ne pouvaient plus solliciter l'aide des grands-parents. Sachant qu'avant la crise, les tâches domestiques étaient déjà partagées de manière inégalitaire dans le couple⁸, les femmes ont assumé majoritairement ce travail reproductif supplémentaire.

« Les mamans constituent les 70 % des parents qui ont eu recours au 'congé parental Corona'. Ce ratio 70/30 en défaveur des femmes se retrouve, d'ailleurs, de manière presque chirurgicale dans tous les types de congés visant le 'travail du care', c'est-à-dire le soin apporté aux autres (enfants, partenaire, proches malades, etc.) »

Rapport CEFH, 2021

8 Selon l'étude de l'Institut fédéral pour l'égalité entre les femmes et les hommes (IEFH), les femmes se chargent de deux tiers du temps occupé pour les tâches domestiques (ce qui revient à un déséquilibre de 1 heure et 20 minutes supplémentaires pour les femmes, comparé avec le temps occupé par les hommes aux tâches domestiques). Les femmes sont également surreprésentées parmi les personnes qui aident ou soignent à titre non professionnel des personnes souffrant de maladies ou de handicaps. Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, La dimension de genre de la crise du covid-19, 2020. https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/nota_over_de_genderdimensie_van_de_covid-19_crisis_fr.pdf

Les statistiques du marché du travail montrent que la double (voire triple) charge de travail⁹ des femmes a un impact important sur leur intégration au marché du travail, leur carrière professionnelle et leur bien-être, avec des conséquences encore plus négatives pour les parents isolés, les femmes peu scolarisées et les femmes d'origine immigrée. De nombreuses femmes occupent un travail à temps partiel, temporaire ou occasionnel, et/ou prennent des interruptions de carrière entraînant un écart salarial entre hommes et femmes de 23,1 %¹⁰.

Dans le passé, les crises économiques ont plutôt engendré des réflexes conservateurs renforçant la répartition traditionnelle des rôles et des fonctions au détriment de l'autonomie et de l'émancipation des femmes. Aujourd'hui, cette crise pourrait induire un changement dans la répartition des tâches domestiques avec la présence accrue des hommes à la maison. Les chiffres ONEM sur la prise du congé parental et du crédit-temps avec motif montre qu'au début de la période Corona, les pères ont davantage pris en charge leurs enfants. Le congé parental des hommes a augmenté de 10% et le crédit-temps (motif soins enfant) a augmenté de 25% comparé avec celui de l'année dernière (mois de mars). Ce serait une bonne nouvelle au regard de la répartition des rôles au sein de la famille. Une étude de la VUB constate néanmoins que les hommes n'ont comptabilisé que 6 minutes de tâches ménagères de plus comparé avec 2013, ce qui est une très minime différence. Un point positif est que les hommes ont passé relativement plus de temps avec leurs enfants¹¹. Des études plus détaillées sont nécessaires pour analyser comment les femmes et les hommes se sont réparti les tâches domestiques, les soins parentaux, les tâches éducatives et le travail professionnel pendant et après la crise COVID-19. Il est également important d'étudier comment l'organisation du travail et les exigences accrues suite à la pandémie ont impacté l'articulation travail – vie privée des travailleuses et des travailleurs.

La situation des familles monoparentales

Pour les cheffes (et chefs) de familles monoparentales (dont 86,6% sont des femmes), la crise et les mesures de confinement ont eu un impact particulièrement dur¹². Elles n'ont qu'un seul revenu et doivent assumer seules les tâches de soins et d'éducation supplémentaires, tout en continuant à exercer leur activité professionnelle. Pour les mamans seules travaillant dans le secteur de santé, l'articulation entre une charge de travail accrue pendant les périodes de crise sanitaire et leurs responsabilités domestiques constitue un vrai danger pour leur santé et leur bien-être.

9 La triple journée de travail renvoie au fait que beaucoup de travailleuses, en plus d'être les premières (les seules) à s'occuper des tâches non rémunérées, s'impliquent aussi dans les luttes sociales et féministes pour se battre pour de meilleures conditions de travail et de vie.

10 FGTB, 25 mars, Journée de l'égalité salariale, mars 2021 <https://www.fgtb.be/index.php/25-mars-journee-de-legalite-salariale>

11 Locking Down Gender Roles? Mannen waren vaker thuis tijdens lockdown, maar hielpen amper meer, 8 november 2021. <https://torvub.be/locking-down-gender-roles-mannen-waren-vaker-thuis-tijdens-lockdown-maar-hielpen-amper-meer/>

12 À Bruxelles, il s'agit de 1/3 des familles avec enfants, et dans 86,6% des cas des femmes sont à la tête des familles monoparentales (63 521 familles monoparentales, 32,2% des familles avec enfants ; 51 503 femmes et 8195 d'hommes). <https://www.brupartners.brussels/fr/brupartners-demande-un-plan-bruxellois-pour-les-familles-monoparentales>.

Vivre avec un seul revenu est déjà difficile en temps « normal », pour les parents isolés (rappelons-le, majoritairement des femmes) en chômage économique, la situation financière a été particulièrement aiguë avec la perte de 30 % de leurs revenus. L'accès réduit aux services collectifs risque ainsi de mettre en péril leur participation à l'emploi, et risque de réduire leur bien-être à cause d'une augmentation de la charge mentale et matérielle. Elles auront plus de difficultés à reprendre le travail après un chômage temporaire, à chercher un emploi, à se préparer pour un entretien... Face à cette situation, on ne peut que se réjouir que le Gouvernement bruxellois vienne d'adopter un Plan régional de soutien aux familles monoparentales¹³. Ce plan constitue un premier pas vers une meilleure prise en compte de l'égalité femmes-hommes et de la parentalité dans les politiques publiques bruxelloises. Néanmoins il faut reconnaître qu'il s'agit d'une réponse partielle aux défis de la crise sociale actuelle. La situation des parents seuls montre l'importance d'une réponse collective aux besoins des familles, par le développement de services publics accessibles et de qualité.

L'impact sur l'emploi des femmes

La transformation du marché du travail résultant de la crise sanitaire et la digitalisation accélérée dans l'organisation du travail risquent de toucher en particulier l'emploi des femmes et d'affaiblir et de précariser l'emploi féminin (perte d'emplois ou perte d'heures de travail...). Les femmes occupant plus souvent des emplois plus précaires, il sera également plus facile de mettre fin à leur contrat. Également, les secteurs dans lesquels travaillent de nombreuses femmes risquent d'être durement touchés par des restructurations, notamment le secteur des voyages, le commerce, la restauration et l'hôtellerie...

« 4100 Bruxelloises ont quitté le marché de l'emploi avec le 1er confinement. Fait très interpellant : 5345 nouveaux Bruxellois y sont rentrés. Cela signifie que la crise a diminué le taux d'activité initial des femmes et augmenté celui des hommes, une preuve que les inégalités se sont bel et bien renforcées. »

Rapport CEFH, 2021

Le CEFH a calculé que pendant le 1er confinement, à Bruxelles, 4100 femmes ont quitté le marché de l'emploi pour 5345 hommes qui y sont rentrés. Les données de l'étude du CEFH semble donc confirmer que la crise a renforcé les stéréotypes existants et les discriminations envers les femmes.

Les femmes sont plus souvent victimes de discrimination sur le lieu de travail que les hommes, en particulier dans le cadre de la grossesse ou de la maternité. Les mesures de confinement mettent particulièrement en péril le travail professionnel des mères de familles monoparentales. La digitalisation engendre également une fracture numérique qui touche en particulier les femmes peu scolarisées.

¹³ [ps://www.brupartners.brussels/fr/brupartners-demande-un-plan-bruxellois-pour-les-familles-monoparentales](https://www.brupartners.brussels/fr/brupartners-demande-un-plan-bruxellois-pour-les-familles-monoparentales). 6 13 Planbruxelloisdesoutienauxfamillesmonoparentales, Juillet2021. https://parentsolo.brussels/wp-content/uploads/2021/07/Plan_Monoparentalite_2021.pdf.

Ce plan fait partie de la Stratégie GO4Brussels 2030 du Gouvernement bruxellois, et a été établi en concertation avec les interlocuteurs sociaux bruxellois.

L'introduction de nouvelles technologies basées sur l'intelligence artificielle risque d'avoir des effets négatifs sur l'égalité, car les algorithmes utilisés ont tendance à renforcer certains stéréotypes en matière de travailleur « idéal ».

La période d'après-crise, sur fond d'austérité, pourrait également fragiliser certains emplois qualifiés occupés par les femmes dans l'enseignement, les services sociaux, les services non marchands et les services publics de façon générale. Or, durant la crise même, ce sont ces fonctions qui ont permis d'assurer la continuité des services à la collectivité. Alors même que leur caractère indispensable a été démontré, ce sont ces fonctions qui risquent d'être les premières victimes des politiques d'austérité.

Le sexisme et les violences sexistes et machistes : au travail, dans l'espace public et à la maison

Les restrictions du confinement ont engendré une augmentation des violences domestiques et intrafamiliales envers les femmes et les enfants et du cyberharcèlement (sexiste, raciste, homophobe, ...). Les mobilisations récentes des jeunes femmes et des étudiantes montrent que le harcèlement sexiste et machiste a également augmenté dans les espaces publics.

« 9 femmes sur 10 seront harcelées dans les espaces publics bruxellois et la crise semble avoir aggravé le phénomène »

Rapport CEFH, 2021

La violence et le harcèlement sexistes ont également cours dans les espaces professionnels physiques et virtuels. Une enquête de la Confédération européenne des syndicats (CES)¹⁴ constate néanmoins que seulement 16% des employeurs ont mis à jour leurs politiques pour faire face au harcèlement en ligne associé au télétravail. Une majorité des participantes à l'enquête ont indiqué être inquiètes voire très inquiètes face à la violence et au harcèlement au travail, que ce soit en ligne ou autrement.

Depuis quelques années, on constate une remise en question des avancées en matière de droits des femmes par certains groupes et un recul dans certains pays, notamment sur le droit à l'avortement au niveau européen. C'est une évolution déplorable qui date d'avant la pandémie, mais qui semble s'être accrue depuis.

¹⁴ Enquête menée par la CES en janvier et février 2021 auprès de femmes dirigeantes des syndicats dans 21 pays européens. Voir : <https://www.etuc.org/fr/pressrelease/enquete-pandemie-violence-et-harcelement-au-travail-employeurs-et-gouvernements>

Conclusions

La crise sanitaire résultant de la pandémie du COVID-19 a mis en lumière la fragilité du système économique et les inégalités de genre qui se superposent à la précarisation et la flexibilisation de nombreux emplois. En effet, la pandémie a plutôt accéléré et exacerbé certains mécanismes structurels qui ont une histoire beaucoup plus longue, avec leurs origines dans la crise des années 1970-1980 et la montée du néolibéralisme. Pendant cette crise sanitaire, les effets dévastateurs des mesures d'austérité de la crise financière de 2008 sont devenus bien visibles. Les coupes budgétaires dans les services publics et dans la protection sociale ont rendu les travailleuses et travailleurs plus vulnérables face à la crise sanitaire et à ses retombées sociales et économiques.

La pandémie a également montré la valeur sociale et économique importante du travail de soins, des métiers dits « essentiels » et l'importance de services publics de qualité. La crise sanitaire a montré que ces secteurs sont absolument essentiels pour le fonctionnement, la cohésion et la survie de la société.

3 Prospectives pour une relance égalitaire

Parce que les femmes et d'autres groupes discriminés sont plus exposés aux conséquences de la crise économique résultant de la pandémie, la réalisation de l'égalité doit être placée au centre de la relance post-pandémique bien que cela nécessite une réflexion approfondie et l'évitement des risques potentiels, comme ceux liés au télétravail, à la digitalisation et à la précarité numérique.

Les mouvements sociaux et en particulier les organisations syndicales ont un rôle primordial à jouer pour promouvoir l'égalité à tous les niveaux dans la période post-Covid : dans la négociation de meilleures conditions de travail et de protection sociale, dans la formation et la sensibilisation sur les enjeux de l'égalité et de la solidarité, dans l'investissement dans des structures collectives... Il est crucial que les mouvements des travailleurs prennent à cœur les défis de l'égalité, au-delà d'une prise de conscience des constats, et défendent avec force des mesures sociales compensatoires et proactives afin que la période post-COVID n'augmente pas les inégalités (de genre) déjà bien présentes sur le marché du travail.

Promouvoir l'égalité dans le monde du travail

Malgré les lois sur l'égalité femmes-hommes et le principe de l'égalité salariale, le marché du travail reste caractérisé par un déséquilibre entre l'utilité sociale d'une profession et son niveau de salaire et de reconnaissance sociale. La crise du coronavirus a démontré une fois de plus le caractère à ce point essentiel pour le fonctionnement de notre société des travailleuses en première ligne. La valeur de leur travail doit être correctement estimée et leur valeur réelle doit se refléter sur leurs fiches de paie.

Revendications égalité :

- Justice salariale avec une revalorisation salariale des emplois féminins et des travailleuses du care, telles que les soignantes, les infirmières, les aides ménagères, les nettoyeuses, les travailleuses dans les secteurs de la production et de la distribution alimentaires;
- Augmentation de tous les bas salaires jusqu'à 14 euros/ heure (2300€/mois) pour lutter contre la pauvreté accrue des travailleuses et travailleurs précaires;
- Renforcement de la transparence salariale avec une amélioration de la loi de 2012 et l'adoption d'une nouvelle directive européenne;
- Amélioration des conditions de travail des travailleuses du care et des emplois féminins, y compris dans les services publics;
- Investissements dans des services publics de qualité et accessibles à toutes et tous afin de parvenir à une société plus égalitaire, via le renforcement de la statutarisation.

Pour une meilleure répartition du travail de soins (conciliation travail-vie privée)

Durant la pandémie du COVID-19, les travailleuses et travailleurs ont dû assumer une grande partie du travail de soins décollectivisé. Les fonds de relance doivent être utilisés pour investir dans les infrastructures de soins et pour augmenter le nombre de structures d'accueil à l'enfance abordables et de qualité. Les salaires et les conditions de travail de celles et ceux qui travaillent dans le secteur de la garde d'enfants doivent être améliorés.

Il faut mettre sur pied des programmes d'éducation collective à un meilleur partage des tâches domestiques entre femmes et hommes dans les ménages et du temps de travail rémunéré dans le monde du travail. Il faut aussi rappeler avec force la revendication féministe et socialiste en faveur de la réduction collective du temps de travail.

Revendications égalité :

- Investir dans les services collectifs et les services publics;
- Renforcer la mixité des métiers pour contrer les effets de la ségrégation et de la pénurie;
- Développer la formation professionnelle et renforcer la plus-value de la mixité F/H, accroître les accès des femmes dans le domaine des nouvelles technologies (numérique et transition écologique);
- Lutter contre les stéréotypes et les discriminations sexistes, racistes et homophobes;
- Encadrer collectivement le télétravail et la digitalisation, en étudier les effets genrés et accompagner le public face au télétravail afin de limiter son impact sur la santé et le bien-être;
- Développer des actions positives envers les publics touchés par la précarité et les discriminations (les jeunes, les femmes...) via notamment les plans sectoriels de diversité;
- Régulariser les travailleuses et travailleurs sans papiers qui sont obligées de travailler de manière très précaire;
- Ne pas faire payer la crise par la population, comme celle de 2008, mais entamer au contraire une réforme fiscale structurelle qui mette réellement à contribution les revenus du capital et les bénéfices des grosses entreprises et des multinationales.

Améliorer l'accès des femmes à un emploi de qualité et lutter contre les discriminations sexistes

Sachant que les femmes risquent de payer plus durement le prix de la récession et des reculs sociaux, toutes les conséquences de la crise Covid 19 doivent être analysées à travers le prisme de la question du genre et de l'égalité en général. Les politiques d'emploi et de formation doivent adopter une perspective de genre (gendermainstreaming), avec une attention particulière à l'égard des familles monoparentales. Il est primordial que les plans de relance incluent des mesures compensatoires et proactives.

Dans les secteurs et les entreprises, il est important que les représentantes et représentants des travailleuses et des travailleurs s'opposent à ce que les femmes soient les premières visées dans le cadre des licenciements. Les travailleuses doivent être protégées contre les discriminations dans les licenciements et les recrutements. Il importe de veiller à éviter à tout prix que les emplois des femmes reçoivent une protection inférieure à ceux des hommes, notamment sous le couvert de l'argument (désormais implicite) du caractère d'appoint de l'emploi et du salaire des femmes.

Revendications égalité :

- Investir dans des services collectifs accessibles;
- Améliorer et accroître l'offre de structures d'accueil à l'enfance et d'autres catégories de personnes dépendantes (personnes âgées, handicapées...);
- Réduire collectivement le temps de travail;
- Sensibiliser et éduquer à partager équitablement dans le couple les tâches domestiques et de soins ;
- Combattre la dévalorisation du travail de soins;
- Encourager les pères à prendre le congé de naissance, le congé parental;
- Soutenir les familles monoparentales;
- Garantir le droit à la déconnexion et une amélioration des dispositions en matière de télétravail.

Lutter contre les violences, le sexisme et le racisme

La pandémie du COVID a déclenché un pic indéniable de sexisme et des violences contre les femmes et a généré de nouvelles menaces pour les travailleuses : la violence de la part des clients qui refusent de se conformer aux règles de sécurité, de nouvelles formes de harcèlement sexuel en ligne ou l'augmentation des violences masculines et machistes dans l'espace domestique. Les femmes et les filles dans toute leur diversité doivent être protégées et respectées.

En 2019, les syndicats, les employeurs et les gouvernements se sont engagés à lutter contre la violence et le harcèlement sur les lieux de travail en signant la Convention 190 de l'Organisation internationale du travail (OIT). Il est important que tous les gouvernements belges ratifient d'urgence cette convention. Ensemble, nous devons bâtir une normalité post-Covid qui soit basée sur des lieux de travail libres de violence et de harcèlement de quelque sorte que ce soit.

Face à la poussée des néo-conservateurs, de l'extrême droite et de la misogynie d'essence patriarcale, il est important que les mouvements sociaux et les organisations syndicales rappellent les valeurs de solidarité, et qu'ils défendent avec force la liberté, l'autonomie, les droits sexuels et reproductifs des femmes qui sont menacés par la montée de la droite. Afin de promouvoir l'unité des travailleuses et des travailleurs, il est important que les mouvements sociaux et les organisations syndicales développent une vision féministe et décoloniale des luttes sociales.

Revendications égalité :

- Une politique de tolérance zéro contre toutes les formes de sexisme, de racisme et de harcèlement doit être développée : violence au travail, violences machistes dans l'espace domestique dont les féminicides, le cyberharcèlement, le harcèlement dans les lieux publics...
- Les employeurs (privés et publics) doivent, en concertation avec les syndicats, actualiser leurs politiques de prévention face aux nouvelles réalités liées au Covid-19 afin de prévenir toute forme de violence et de harcèlement au travail ;
- Une politique de reconnaissance, de soutien et d'accompagnement des victimes ;
- Une véritable politique de sensibilisation et d'éducation collective contre tous les stéréotypes sexistes, racistes et homophobes ;
- Une formation et sensibilisation des acteurs et actrices concernées (enseignantes, fonctionnaires, police, justice, politiques, etc..) ;
- Opposer aux récits de l'extrême droite qui divisent les travailleurs et développer notre propre récit de cohésion et de solidarité.

en plus chers et plus lourdement taxés. Il serait donc opportun d'investir largement dans l'exploitation des énergies renouvelables. Les investissements de départ seraient très importants, mais très rentables à terme. Produire soi-même de l'énergie et ne plus dépendre (totalement) du marché privé permettrait aussi de mieux contenir les prix et cela déboucherait sur une augmentation de l'offre d'énergie. Or, lorsque l'offre augmente et que la demande est stable, les prix diminuent.

Bibliographie :

- CEFH, rapport « Demain ne peut être pire qu'hier pour l'Égalité », avril 2021, <http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/fr/publications/actes-de-colloques/>
- CES, Il faut protéger les femmes en télétravail contre le harcèlement en ligne, COMMUNIQUÉ DE PRESSE, 24.11.2020. <https://www.etuc.org/fr/pressrelease/il-faut-protoger-les-femmes-en-teletravail-contre-le-harcelement-en-ligne>
- CES, ENQUÊTE PANDÉMIE : Violence et harcèlement au travail, employeurs et gouvernements peuvent mieux faire, COMMUNIQUÉ DE PRESSE, 05.03.2021
- Nations Unies, Note de synthèse : L'impact de la COVID-19 sur les femmes, 9 AVRIL 2020. https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/note_de_synthese_-_l'impact_de_la_covid-19_sur_les_femmes_et_les_filles.pdf OIT: Les femmes seront moins nombreuses que les hommes à retrouver du travail dans la période post-COVID-19, 19 juillet 2021, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_813467/lang--fr/index.htm
- Wauters, Marylise. Crise du Coronavirus: Quand la pandémie démontre les inégalités de genre, Analyse CEPAG, Août 2020. <https://www.cepag.be/publications/notes-reflexion-analyse/2020/crise-coronavirus-quand-pandemie-demontre-inegalites-genre>.

FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel

CEPAG
BXL