



Déclaration du groupement Global Unions pour la CCFNU67

En réponse au **thème prioritaire** de la [CCFNU67](#) : *innovation et changement technologique, et éducation à l'ère numérique pour parvenir à l'égalité des sexes et à l'autonomisation de toutes les femmes et filles*

Le groupement Global Unions réclame une garantie d'emplois décents pour les femmes et un accès équitable aux nouvelles technologies pour toutes et tous

Faire progresser l'égalité des genres à l'âge du numérique et des mutations technologiques exige que des mesures concertées soient adoptées pour combler les écarts sexospécifiques qui persistent dans le monde du travail, telles que l'accès à des services publics de qualité, à l'éducation et à la formation ainsi qu'aux compétences technologiques et numériques. Ces écarts ont pour origine les systèmes structurels, économiques et sociaux ; il se sont creusés durant les crises économique, climatique, sanitaire et des soins, et trouvent leur reflet dans le monde numérique.

Alors que les technologies et la numérisation sont susceptibles d'apporter des bienfaits considérables aux travailleurs et à la société, elles risquent aussi de saper les droits humains des femmes et du travail, d'engendrer des stéréotypes genrés, d'entraver l'accès à des services publics de qualité sensibles au genre, surtout lorsque les technologies ne sont pas introduites en passant par le dialogue social avec les travailleurs ni réglementées dans l'intérêt public.

Des droits et des protections au travail et un accès équitable aux nouvelles technologies pour toutes et tous

La fracture numérique au sein des pays et entre eux risque de laisser de nombreuses personnes à la traîne, en particulier les femmes dans toute leur diversité : pratiquement la moitié de la population mondiale ne peut pas accéder à un internet abordable et de qualité et bon nombre de pays ne bénéficient pas suffisamment de transferts de technologie, ce qui va aggraver la pauvreté. Les bénéfices économiques obtenus grâce aux nouvelles technologies et à la

numérisation ne sont pas répartis équitablement : un très petit nombre amasse des fortunes dans le secteur de la technologie, qui pour l'essentiel ne sont pas imposées, et les entreprises privées exploitent les données numérisées pour engranger des profits tout en portant atteinte, souvent, au bien public et au droit à la vie privée. Lorsque les services publics se tournent vers le numérique, bon nombre de personnes qui n'ont pas accès à la technologie numérique, y compris les femmes de l'économie informelle, se trouvent privées de services publics vitaux et de tout soutien de la part des pouvoirs publics.

Alors que la technologie et la numérisation sont susceptibles d'avoir des répercussions positives sur les travailleurs et la vie des populations, et de faciliter en outre l'accès à l'emploi à distance et à domicile, un plus grand nombre de travailleurs subissent une surveillance très intrusive et omniprésente de l'employeur dans l'environnement de travail à domicile. La technologie numérique est déployée afin d'accroître le recours à l'externalisation et à la sous-traitance, ce qui sape les droits des travailleuses et travailleurs, porte atteinte à la sécurité de l'emploi et fait baisser les salaires.

Les plateformes de travail numériques ont servi à porter atteinte aux droits des femmes en matière de travail, notamment pour ce qui a trait aux salaires, aux conditions de travail, à la protection sociale, à la sécurité et la santé au travail, à la négociation collective et à la liberté syndicale. En outre, les nouvelles technologies et les formes de travail qui leur sont associées telles que le travail sur plateforme ou le télétravail risquent de renforcer les stéréotypes genrés : elles sont présentées comme une manière pour les femmes de mieux concilier le travail rémunéré et leurs autres responsabilités alors qu'elles ne font qu'augmenter leur niveau de stress et leur charge de travail lorsqu'elles doivent jongler entre le travail et les besoins de leur famille. Ces risques se voient amplifiés pour les femmes qui se trouvent dans des modalités de travail informelles et atypiques. Il est essentiel de disposer de cadres normatifs pour garantir des emplois décents et l'accès à la protection sociale.

Si l'intelligence artificielle (IA) a le potentiel de contribuer au progrès des travailleuses, les préjugés sexistes que l'on trouve dans les jeux de données utilisés pour la formation de cette intelligence ainsi que pour les algorithmes et les dispositifs de l'IA sont susceptibles de répandre et de renforcer les stéréotypes sexistes pernicious et la discrimination, tout comme d'avoir des répercussions négatives sur les opportunités des femmes sur le marché du travail.

L'évolution numérique doit être intentionnelle. Les décisions relatives aux mutations technologiques doivent s'appuyer sur une optique genrée et intersectionnelle afin de déterminer si ces mutations contribuent au défi ou si elles sont efficaces pour le relever. Le fait de négocier avec les syndicats lors de l'introduction des technologies va protéger les intérêts des travailleuses

et travailleurs, permettre un déploiement plus réussi et efficace de la technologie, réduire les répercussions négatives et faire en sorte que les bénéfices économiques de la technologie soient partagés. Le rôle crucial des syndicats a été régulièrement mis à mal par des attaques contre la liberté syndicale et la négociation collective ainsi que par le recours à des applications technologiques qui contournent la relation d'emploi, plaçant les travailleurs sous l'autorité d'algorithmes et les soumettant à une surveillance intrusive.

La violence et le harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail

Le recours accru aux nouvelles technologies, notamment les applications en nuage et en ligne pour faciliter le télétravail, aux communications en ligne et le suivi et la surveillance pour contrôler la performance des travailleurs mènent à une préoccupante augmentation du stress, des pressions et de la violence et du harcèlement fondés sur le genre et ce, dans plusieurs secteurs. La Fédération internationale des journalistes (FIJ) a révélé que près des deux tiers des journalistes femmes ont subi des abus en ligne. Des travaux de recherche menés par le BIT indiquent que l'augmentation du télétravail se traduit pour les femmes par un risque plus élevé de cyberharcèlement et d'intimidation en ligne. L'augmentation alarmante du cyberharcèlement et des brimades en ligne, alimentée par la prolifération de la désinformation et de la mésinformation et rendue possible par les plateformes numériques, entraîne également des conséquences concrètes pour les femmes et les communautés marginalisées visées par les groupes haineux misogynes qui s'organisent en ligne.

En réponse à la violence et au harcèlement en ligne fondés sur le genre, les syndicats ont visé les répercussions de la numérisation dans leurs programmes de négociation collective. Le syndicat qui représente les journalistes au Pérou fournit un appui juridique pour la lutte contre le cyberharcèlement et l'intimidation en ligne. La FIJ a mis au point des lignes directrices à l'intention des syndicats et des médias sur la manière de traiter le harcèlement, et a appelé les plateformes sociales à s'acquitter de leurs responsabilités lorsqu'un journaliste est victime de harcèlement. La Confédération européenne des syndicats a conclu un accord-cadre avec les employeurs qui couvre les risques posés par la surveillance des salariés, la prévention de la violence et du harcèlement ainsi que le droit à la déconnexion.

L'augmentation du télétravail et les tensions accrues dérivées des crises économiques, politiques, climatiques et sanitaires a entraîné une hausse du nombre de personnes exposées à la violence domestique. Les syndicats ont la possibilité, notamment par le biais d'une utilisation efficace de la négociation collective, d'obtenir des politiques qui protègent les travailleuses et travailleurs de toute forme de violence, dans tous les environnements. En 2021, IndustriALL a publié des lignes directrices sur le télétravail et UNI Global Union a élaboré des Principes comportant des lignes directrices à l'intention des négociateurs et décrivant le devoir qui

incombe aux employeurs de prévenir et de traiter la violence et le harcèlement ainsi que la violence domestique durant le télétravail ou le travail à distance. Une convention entre les syndicats et Vodafone Italie prévoit des dispositions concernant le bien-être au travail durant le travail à distance, y compris des protections et un congé pour les victimes de violence domestique.

Un accès équitable à l'éducation, à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie

Étant donné que 90 % des emplois ont une composante numérique, il est essentiel de combler la fracture numérique dans l'éducation entre garçons et filles afin de garantir l'avenir et le bien-être des filles. Les évolutions technologiques dans l'organisation du travail deviendront une caractéristique constante du monde du travail, ce qui exige que les femmes aient un accès équitable à l'apprentissage tout au long de la vie et à des systèmes de formation.

Les progrès des connaissances techniques et l'innovation surviennent dans chaque industrie, ce qui crée de nouveaux emplois qui requièrent des compétences numériques et en sciences, techniques, ingénierie et mathématiques (STIM). Compte tenu des schémas existants en matière de main-d'œuvre, la vaste majorité des travailleurs qui vont intégrer ces emplois seront des hommes. Aujourd'hui, seulement 35 % des étudiants dans les disciplines STIM sont des femmes, et la recherche ne compte que 30 % de femmes. Si l'on veut permettre un accès équitable à l'emploi, il faut garantir aux femmes et aux filles un accès à l'enseignement des disciplines STIM, à l'enseignement et la formation professionnelles techniques, à l'apprentissage et aux stages formels ou non formels ainsi qu'à une formation en compétences numériques. D'autres compétences, telles que la pensée critique ou les compétences sociales/émotionnelles à tous les niveaux, demeurent fondamentales pour un épanouissement personnel complet.

Il est urgent de mettre en place des plans porteurs de transformations favorables à l'égalité de genre dans l'ensemble des systèmes d'enseignement et de formation, pour combler l'écart numérique sexospécifique. Les enseignants et leurs syndicats doivent être impliqués dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des technologies dans l'enseignement.

Les pouvoirs publics sont devenus de plus en plus dépendants d'infrastructures numériques financées par le secteur privé, de la privatisation et de la commercialisation dans l'éducation. Cependant, comme indiqué par la Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur le droit à l'éducation, ceci pose des défis considérables en matière d'équité et d'inclusion, car peu d'éléments permettent de penser que les entreprises technologiques servent efficacement les communautés difficiles à atteindre.

Les pouvoirs publics doivent s'acquitter de leur devoir de fournir l'égalité et une éducation publique pour tous, en particulier pour les filles dans toute leur diversité, en finançant pleinement leurs systèmes éducatifs.

Si des avancées ont été réalisées vers l'égalité entre hommes et femmes en matière d'éducation, l'apprentissage à distance reste hors de portée d'au moins 500 millions d'étudiants. Cette année, 11 millions de filles ne vont pas retourner à l'école ; c'est là un des effets dévastateurs de la pandémie de COVID-19. La résolution de la fracture numérique doit aller de pair avec la lutte contre d'autres défis socioéconomiques ayant un impact sur l'égalité des genres, tels que la pauvreté, le travail des enfants ou la charge des soins non rémunérés et du travail domestique.

Faire la transition vers une nouvelle organisation du soin et une économie décarbonée et durable

Les évolutions technologiques ainsi que les produits et services numériques ouvrent des opportunités pour la création de millions de nouveaux emplois, tandis que d'autres seront abandonnés. Compte tenu des écarts sexospécifiques persistants dans le milieu du travail et dans un monde affecté par de multiples crises, il est grand temps de construire des sociétés plus justes, inclusives et dignes. Cela implique de modifier les priorités pour se tourner vers des investissements publics dans des plans inclusifs et porteurs de transformations favorables à l'égalité de genre.

Le groupement Global Unions exhorte les gouvernements à entreprendre un dialogue social en faveur de l'adoption et de la mise en œuvre de plans porteurs de transformations favorables à l'égalité de genre pour garantir :

1. Un accès équitable à la technologie pour toutes et tous

Les gouvernements et les institutions internationales doivent combler la fracture numérique, qu'elle se situe à l'intérieur des pays ou entre le Nord et le Sud, afin de proposer la connectivité à internet à l'ensemble de la population de la planète comme un droit humain et de garantir un accès équitable à la technologie pour toutes et tous ; ils doivent s'assurer de politiques et de stratégies porteuses de transformations favorables à l'égalité de genre, y compris par l'amélioration de l'accès à des services publics de qualité ; ils doivent mettre en œuvre des réformes fiscales pour faire en sorte que les sociétés technologiques paient une part équitable d'impôt dans le pays où des bénéfices sont générés.

Pour que l'évolution technologique se fasse au service du bien public, les gouvernements doivent concevoir et mettre en œuvre des cadres normatifs qui garantissent un accès équitable à la technologie pour toutes et tous, renforcent les normes fondamentales de l'OIT

et d'autres droits humains internationalement reconnus. Cela doit passer aussi par la réglementation des sociétés de la technologie afin de protéger les intérêts publics et le respect des droits humains.

Renforcer la gouvernance publique des données et des systèmes algorithmiques afin de garantir des services publics de qualité, et prévoir le contrôle public des systèmes publics et la souveraineté des données, remédier aux biais genrés présents dans l'IA et les infrastructures numériques et veiller à la participation démocratique des syndicats et à la représentation des femmes dans les systèmes automatisés de prise de décisions, en passant par le dialogue social et la négociation collective, en particulier concernant le droit à la vie privée et la protection des données des travailleuses et travailleurs.

2. Un accès équitable à l'éducation publique de qualité, à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie

Des plans porteurs de transformations favorables à l'égalité entre les genres dans l'ensemble des systèmes d'éducation et de formation, garantissant l'accès des femmes à l'enseignement, la formation et l'emploi dans les disciplines STIM, et l'accès à une reconversion ou un perfectionnement professionnel pour les femmes dont les emplois sont affectés par la numérisation et l'automatisation.

Des investissements adéquats dans l'enseignement et la formation ainsi que la mise en œuvre du droit à une éducation publique de qualité pour toutes et tous ; cela viendra étayer les rôles qui contribueront au bon fonctionnement de la société. Des systèmes d'apprentissage tout au long de la vie incluant le développement professionnel continu, le développement des connaissances, des capacités et des compétences techniques pendant le travail et lors de la préparation et de la recherche d'un emploi.

3. Emplois, salaires, droits et protection dans le monde du travail

Garantir les droits numériques, sur la base des normes fondamentales de l'OIT et soutenus par la mise en œuvre de ces normes, qui sont essentielles pour étayer le travail décent, surmonter les disparités sexospécifiques notamment dans l'accès et l'utilisation des technologies ainsi que pour garantir la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs, leurs données privées et leur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ;

Adopter une législation qui entérine que la main-d'œuvre intervenant dans l'économie des plateformes doit être reconnue comme étant salariée et bénéficier d'un travail décent, et faire en sorte que quiconque travaille dans les plateformes et d'autres entreprises à

médiation numérique ou technologique jouisse pleinement de la liberté syndicale et des droits de négociation collective ;

Des investissements adéquats et des plans porteurs de transformations favorables à l'égalité de genre pour la création de 300 millions d'emplois décents dans les services de la santé, du soin et de l'éducation – accessibles à toutes et tous – ainsi que dans les infrastructures vertes et d'autres secteurs, avec des politiques et des mesures visant à remédier à la ségrégation sectorielle et de certains métiers ;

Un dialogue social autour de l'impact du numérique et de l'industrie 4.0, avec notamment des mesures et des actions concrètes pour garantir la mise en œuvre effective des conventions 100 et 111 de l'OIT, assurant l'égalité de rémunération, de traitement et des chances pour les femmes dans un monde toujours plus numérique ;

Des politiques et une législation qui sanctionnent les brimades en ligne, prévoyant notamment une formation pour les services de la police et de la justice ainsi qu'une plus grande responsabilisation des plateformes sociales qui doivent s'attaquer au discours haineux, au harcèlement et à la violence. Garantir le droit de toutes et tous à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris fondés sur le genre, au moyen de la ratification universelle et effective de la Convention 190 de l'OIT ainsi que de la Recommandation 206 de l'OIT.

Les organisations suivantes souscrivent à la déclaration syndicale mondiale pour la CCFNU67 :

- 1. La Confédération syndicale internationale (CSI)**
- 2. L'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (ITBB)**
- 3. L'Internationale de l'éducation (IE)**
- 4. La Fédération internationale des journalistes (FIJ)**
- 5. IndustriALL Global Union**
- 6. La Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)**
- 7. L'Internationale des services publics (ISP)**
- 8. UNI Global Union**
- 9. La Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD)**

