



# 11<sup>e</sup> Rencontre du Réseau parlementaire pour l'égalité des genres de ParlAmericas

#ParlAmericasGEN

La 11e Rencontre du Réseau parlementaire pour l'égalité des genres de ParlAmericas, **organisée au Sénat de la République du Mexique**, a réuni des parlementaires de toute l'Amérique et des Caraïbes pour échanger avec des spécialistes et autres acteurs au sujet de stratégies visant à promouvoir l'égalité des genres et les droits du travail et économiques des femmes. Sous le thème *Parvenir à un équilibre dans le monde du travail*, les sessions de travail de cette rencontre ont souligné les façons dont les parlementaires peuvent contribuer à atteindre une plus grande reconnaissance des rôles des femmes en tant qu'agentes économiques, et à réduire les barrières culturelles et juridiques à l'entrée des femmes et à leur pleine contribution à la population active.

Cette rencontre a été [documentée graphiquement](#) par Juliana Serrano d'Amazink!

## THÈME

Parvenir à un équilibre dans le monde du travail

## LIEU

Ville de Mexico, Mexique

## DATE

18-20 juin 2019

## PARTICIPANTS

Plus de 70 parlementaires, membres de personnel parlementaire, et représentantes et représentants de la société civile et d'organisations internationales provenant de 22 pays



Cette activité s'aligne avec les ODD 5 et 8

La rencontre a été officiellement inaugurée par la sénatrice **Antares Vázquez Alatorre** (Mexique), membre du Conseil d'administration de ParlAmericas et hôtesse de l'événement; et par l'honorable **Robert Nault** (Canada), député et président de ParlAmericas.

Suite à l'inauguration, la membre de l'Assemblée législative **Cristina Cornejo** (Le Salvador), vice-présidente du [Réseau parlementaire pour l'égalité des genres](#) (RPEG) pour l'Amérique centrale, a remis un rapport sur les activités du RPEG depuis la rencontre précédente et a annoncé les activités à venir.



Conformément au plan stratégique du Réseau, notre travail récent est axé sur trois domaines concrets : l'autonomisation politique des femmes, l'autonomisation économique des femmes et l'éradication de la violence basée sur le genre. Ces sujets essentiels et interconnectés sont visibles dans le travail que nous avons mené et dans les agendas que nous promovons.



Membre de l'Assemblée législative **Cristina Cornejo** (Le Salvador), vice-présidente du RPEG pour l'Amérique centrale, membre du Conseil d'administration de ParlAmericas

L'inauguration a été suivie d'une série de sessions de travail au cours desquelles les participantes et participants ont discuté de bonnes pratiques et des expériences de leur pays. Ces échanges ont exploré différentes méthodes de réduction des obstacles à l'entrée des femmes et à la pleine contribution de leurs talents dans la population active, avec des thèmes comme : les dimensions genrées du travail de soin, les écarts dans la législation pour l'autonomisation économique, la préparation des travailleurs aux réalités du futur, et la lutte contre et la prévention du harcèlement sexuel au travail. Un travail en table ronde axé sur l'importance des données globales ventilées par genre pour prendre des décisions relatives à ces questions et à d'autres questions liées.



L'autonomisation des femmes dans le monde du travail est une priorité urgente en tant que telle; le public l'exige. Mais il s'agit également du moteur le plus judicieux pour atteindre le développement, la croissance et la prospérité dans nos pays... Les politiques fiscales favorables aux familles, les congés de maternité et paternité payés, les options de prise en charge des enfants abordables, et les cadres promouvant des vies professionnelles plus équilibrées en général : tout cela peut jouer un rôle important pour faire de l'égalité des genres dans les opportunités professionnelles une réalité qui bénéficie à toutes et tous.



Hon. **Robert Nault** (Canada) député et président de ParlAmericas



Nous avons fait des progrès importants dans chacun de nos congrès, mais nous avons toujours beaucoup à faire et à échanger. Nous avons entendu parler de bonnes pratiques législatives d'un certain nombre de parlements de notre continent, et je crois que nous devons continuer de dialoguer afin de construire un chemin commun pour l'égalité des femmes.



Sénatrice **Antares Vázquez Alatorre** (Mexique), hôtesse de la rencontre et membre du Conseil d'administration de ParlAmericas

# Session de formation : Prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel au travail

Les premières activités organisées dans le cadre de cette rencontre ont été des sessions de formation à la [prévention et à la lutte contre le harcèlement sexuel au travail](#). Tenues séparément en espagnol et en anglais, ces sessions ont examiné le problème du harcèlement sexuel au travail comme un obstacle aux droits de la personne et à l'égalité des genres. Elles ont permis d'avoir un aperçu des principes juridiques concernés, et d'examiner différents types de lois nationales luttant contre le harcèlement sexuel, en prenant des exemples des sous-régions présentes. Ces sessions ont également encouragé les participantes et participants à réfléchir à la manière dont les bonnes pratiques abordées pourraient informer l'élaboration de **protocoles ou de codes de conduite pour prévenir le harcèlement au sein des institutions législatives**.



La session en espagnol a été réalisée par **Lucía Martelotte**, sous-directrice exécutive de [l'Equipe latino-américaine pour la justice et le genre](#) (ELA, en espagnol). En Amérique latine, en plus des lois spécifiques sur le harcèlement sexuel, la question a été abordée dans la législation ou les codes du travail, la législation générale sur la violence contre les femmes, les lois contre la discrimination et les codes pénaux. Mme Martelotte a évalué ce qui caractérise une **législation ou politique globale** et forte sur le harcèlement sexuel, comme les mécanismes de protection des victimes. Parmi les bonnes pratiques mentionnées par les participantes et participants lors de cette session, nous pouvons citer le nouveau [Protocole pour la prévention et la sanction du harcèlement sexuel au sein de la Chambre des députés](#) du Chili.

La [session en anglais](#) a été présentée par **Haran Ramkaransingh**, directeur des Services juridiques de la [Commission pour l'égalité des chances](#) (EOC) de Trinité-et-Tobago, qui œuvre pour l'élimination de la discrimination et pour la promotion de l'égalité des chances grâce à la défense, à l'éducation publique, à la

recherche et au règlement des plaintes. L'EOC a récemment publié des [Directives sur le harcèlement sexuel au travail](#), une référence pratique pour les employeurs et les employés dans les secteurs privé et public des Caraïbes. Lors de cette session, les participants ont examiné certaines des dernières avancées en la matière, comme la [Loi sur \(la prévention du\) harcèlement sexuel au travail, 2017](#) de la Barbade et le [Code de conduite pour les députés de la Chambre des communes : Harcèlement sexuel entre députés](#) du Parlement canadien. Les participantes et participants ont parlé de la manière dont d'autres pays pourraient adopter des réglementations similaires dans le but de **permettre davantage aux victimes de rapporter** des viols et de signaler des cas aux tribunaux.

Ces sessions de formation ont également exploré des **pratiques volontaires** que les parlementaires peuvent défendre pour promouvoir une culture du respect et du bien-être pour tous les employés, et améliorer la productivité, le moral et l'égalité sur leur lieu de travail. Les participantes et participants ont réfléchi à la façon dont #MeToo et d'autres mouvements sociaux promeuvent des discussions essentielles qui font avancer vers davantage de responsabilité et de justice.



# Session 1. Reconnaître le travail des femmes : L'économie du soin

La première session de la rencontre était axée sur l'économie du soin et son lien avec l'autonomisation économique des femmes. Pendant la session, les intervenants et les participants ont exploré des actions parlementaires servant à aborder ces questions, comme : améliorer les systèmes de protection sociale; quantifier, valoriser et redistribuer le travail de soin; et garantir la subsistance des femmes dans le secteur informel.

## Conceptualiser le travail de soin

Le travail de soin représente une grande part de l'emploi pour les femmes, qu'il soit formel ou informel, mais les travailleuses de ce secteur sont souvent sous-payées et dévalorisées. Il existe aussi des écarts en termes de formalité de l'emploi et des protections et prestations qu'elles reçoivent. De plus, les femmes sont encore responsables d'une quantité disproportionnée de travail de soin non rémunéré au sein du foyer, ce qui augmente leur charge de travail, limite leur temps disponible pour d'autres ambitions professionnelles ou personnelles, et renforce les inégalités au niveau du foyer. L'importance de ce travail pour le fonctionnement des familles et de l'économie en général est largement ignorée. Chacune de ces tendances est influencée par la croyance persistante et nuisible que le travail de soin et le foyer sont « le domaine des femmes. »

**Les activités de soin direct** impliquent une interaction entre la personne qui fournit le soin et celle qui le reçoit (comme les enfants ou les parents).

**Les activités de soin indirect** comprennent des tâches qui aident les autres sans requérir d'interaction personnelle (comme le fait de cuisiner ou de nettoyer).

**Le travail de soin rémunéré** est réalisé en échange d'une rémunération ou d'un profit, dans les foyers, les établissements de soins infirmiers, les hôpitaux, etc.

- **Le travail de soin formel** est effectué pour un employeur dans le cadre d'un contrat établi précisant la rémunération, les prestations et autres dispositions, ainsi que les impôts et contributions à la sécurité sociale, permettant d'avoir une plus grande sécurité de l'emploi.
- **Le travail de soin informel** est un emploi rémunéré plus précaire effectué sans contrat, en dehors de tout cadre de sécurité sociale, de rémunération et de prestations en vertu des dispositions générales du marché. Il peut aussi inclure des situations dans lesquelles la rémunération se fait en nature (ex. : hébergement).

**Le travail de soin non rémunéré** consiste en la réalisation d'activités de soin sans rémunération. Ce travail peut s'effectuer dans un grand nombre de contextes, mais est le plus souvent lié aux sphères du foyer et de la famille.



## Session 1 (a continué)

**Julia Escalante de Haro**, coordinatrice régionale du Comité d'Amérique latine et des Caraïbes pour la défense des droits humains (CLADEM), a ouvert la session avec une présentation des concepts et des tendances clés en matière d'économie du soin. Les femmes et les hommes sont impliqués dans le travail de soin rémunéré et non rémunéré, et sont vulnérables dans ces situations professionnelles. Les données montrent que le genre a un impact sur les types de postes assumés et sur les conditions de travail. Elle a souligné que les femmes effectuent la majorité du travail de soin, principalement à titre non rémunéré, et que cette charge influence leur capacité à accéder et à conserver un emploi rémunéré de qualité. Les femmes effectuant un travail de soin sont également plus susceptibles d'être indépendantes dans le secteur informel, ce qui signifie une **protection sociale et une sécurité de l'emploi moindres**. De plus, les personnes travaillant dans ces conditions sont plus exposées à la violence, à la discrimination et au manque de reconnaissance de leur travail et de leurs droits humains. Garantir une aide et des protections adaptées aux personnes dans ces situations requiert des **considérations intersectorielles**, car les femmes migrantes et issues d'autres groupes sociaux plus vulnérables sont plus susceptibles d'être recrutées de manière informelle. Suite à cette introduction, des parlementaires ont présenté des initiatives de leurs pays respectifs pour lutter contre ces problèmes, entre autres.



Dans sa [présentation](#), la membre de l'Assemblée législative **Shirley Díaz Mejías** (Costa Rica) a parlé de deux lois clés qui ont été adoptées au Costa Rica : la [loi 9325](#), qui a établi la mesure du travail de soin non rémunéré dans le foyer par le Système national de statistique et de recensement, et la [loi 9220](#), qui a créé un Réseau national pour le développement et la garde des enfants. Elle a également souligné l'importance des **données sur l'utilisation du temps** pour informer la création de politiques et de programmes adaptés, et de tenir compte et de traiter les questions liées dans le contexte de l'économie au sens plus large, étant donné que les fluctuations et les crises peuvent influencer le besoin du peuple de chercher un emploi dans différents secteurs ou sous différentes conditions.

Le président du Sénat, **Chester Humphrey** (Grenade), vice-président du RPEG pour les Caraïbes, a expliqué qu'il devient de plus en plus important de reconnaître et de soutenir le travail de soin non rémunéré au sein du foyer, mais que la Grenade a surtout avancé en ce qui concerne la garantie d'une aide et de protections adaptées pour les personnes effectuant un travail de soin rémunéré, ce qu'il attribue à des partenariats avec et une défense par les syndicats. Il a mentionné des dispositions du code du travail et de la législation sur la sécurité sociale de la Grenade, relatives aux **travailleuses et travailleurs domestiques**, et a affirmé que davantage d'efforts seraient déployés pour renforcer les protections juridiques dans le contexte de la signature de la [Convention de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques](#).

## Session 1 (a continué)

La sénatrice **Verónica Camino Farjat** (Mexique) a parlé d'importantes initiatives pour élargir le **congé parental** afin de prévoir du temps pour les pères après la naissance d'un enfant, bien qu'elle ait souligné qu'il était toujours nécessaire d'augmenter la durée du congé pour deux parents. Elle a également proposé de ne pas uniquement capturer le travail de soin non rémunéré en données, mais de lui attribuer une valeur qui pourrait être acceptée pour l'octroi d'un crédit ou dans le cas d'une division des actifs si un couple se sépare, pour reconnaître que les femmes sont désavantagées quand leur travail se déroule principalement dans leur foyer. Elle a insisté sur le fait qu'un véritable progrès dans n'importe quelle de ces questions nécessitera que la législation soit appuyée par un axe accompagnateur sur **l'éducation et la communication** favorisant le leadership pour les filles dès un très jeune âge.

Après ce panel, les participantes et participants ont pris part à une conversation productive et ont échangé d'autres bonnes pratiques liées à la reconnaissance et à l'appui du travail de soin, du travail domestique et des systèmes de protection sociale pour atteindre l'égalité des genres. Elles incluent la protection de l'emploi pour prévenir la discrimination envers ou le licenciement de nouveaux parents, le développement et le renforcement de systèmes des soins nationaux, des programmes pour aider aux soins des adultes plus âgés, malades ou ayant des handicaps, des programmes assurant des revenus et autres aides aux entrepreneuses, et des politiques et infrastructures favorables aux familles au sein du parlement pour permettre aux parents sur ce lieu de travail d'avoir accès aux mêmes dispositions que les autres travailleuses et travailleurs.



Si on donnait une valeur basée sur un salaire minimum horaire à ces services de travail de soin non rémunérés, ils représenteraient 9 % du PIB mondial, soit environ 11 milliards de dollars USD.



**Julia Escalante de Haro** (CLADEM)

Nous disposons déjà des méthodes pour mesurer [le travail de soin] alors c'est ce que nous devons faire. Pour pouvoir dire aux femmes : « Vous avez le droit, vous avez la reconnaissance. » Mais il est temps de lui donner de la valeur. Alors nous passons d'une simple quantification du travail de soin à son inclusion dans la législation pour qu'il fasse partie de l'administration et de la répartition de la justice.



Sénatrice **Verónica Camino Farjat** (Mexique)

Dans le code du travail actuel de la Grenade, façonné par les activités du mouvement syndical, le travail domestique est défini dans la loi en termes de rémunération à percevoir, d'heures de travail et de droit à un congé payé annuel. Ce domaine du travail de soin est également couvert par notre législation sur la sécurité sociale. Les employeurs sont obligés de cotiser au système de sécurité nationale pour la retraite, le congé maladie et autres prestations pour les femmes qui effectuent un travail de soin et les travailleuses et travailleurs domestiques.



Président du Sénat **Chester Humphrey** (Grenade), vice-président du RPEG pour les Caraïbes

La loi n° 9325 a pour objectif de rendre visibles les contributions du travail de soin non rémunéré à travers le Système national de statistique et de recensement, afin de commencer à créer des programmes et méthodes sur ce sujet.



Membre de l'Assemblée législative **Shirley Díaz Mejías** (Costa Rica)

## Session 2. Combat inachevé : Des lois pour réduire les écarts en matière de droits économiques des femmes



La session suivante a permis d'examiner l'égalité des genres en vertu de la loi comme fondement pour obtenir l'égalité dans la pratique, en particulier pour les femmes dans leur vie professionnelle. Parmi les sujets abordés, les congés parentaux, l'écart salarial, l'accès au crédit, au capital et à la propriété, et les pensions, entre autres.

**Beatriz García**, représentante du Bureau régional pour l'Amérique et les Caraïbes de l'ONU Femmes, a effectué la [présentation](#) d'ouverture en donnant un aperçu d'une nouvelle étude, [Analyse](#)

[de la législation discriminatoire sur l'autonomie et l'autonomisation économique des femmes en Amérique latine et aux Caraïbes](#), publiée avec le Secrétariat général ibéro-américain. Cette étude illustre la façon dont les législations discriminatoires nuisent à l'autonomisation économique des femmes, ainsi que des exemples de lois nationales qui contribuent à réduire les écarts identifiés. Les lois étudiées sont divisées en trois catégories : **l'accès aux biens et ressources, l'accès à un emploi rémunéré, et le travail non rémunéré.**

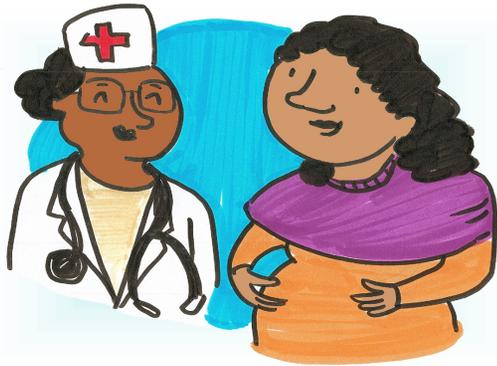
Mme García a précisé que d'un point de vue régional, l'un des grands écarts qui persistent est lié au congé parental et à la protection de la maternité. Par exemple, elle a expliqué que 29 pays étudiés sur 33 n'ont pas ratifié la [Convention n° 183 de l'OIT](#), et que certains employeurs utilisent toujours des pratiques discriminatoires comme demander aux femmes de faire un test de grossesse dans le cadre du processus de recrutement. De plus, quand le congé maternité existe, son paiement est parfois à la charge de l'employeur, décourageant ainsi le recrutement de femme. Le congé paternité, quant à lui, est non existant ou très limité. Mme García a affirmé qu'éliminer les **formes directes et indirectes de discrimination légale** révélées par cette étude est une étape fondamentale pour obtenir une égalité substantielle. Elle a fait plusieurs recommandations aux décideurs, figurant dans l'encadré.



### Recommandations

1. Ratifier les conventions internationales pertinentes et promouvoir leur mise en œuvre effective
2. Éliminer les dispositions juridiques qui sont directement discriminatoires
3. Avancer dans la législation des actions positives
4. Contribuer à la sensibilisation et à la formation sur le genre
5. Faciliter une plus grande autonomisation pour les personnes les plus vulnérables
6. Garantir que l'accès à la justice soit fiable, abordable et adapté aux besoins des femmes
7. Tabler sur les progrès déjà accomplis afin de réduire les écarts existants dans la promulgation et l'application des lois pour l'égalité des genres

## Session 2 (a continué)



Ensuite, la membre de l'Assemblée nationale **Arelys Santana Bello** (Cuba) a parlé de progrès réalisés dans son pays. À Cuba, il y a eu d'importants progrès dans la participation des femmes dans certains secteurs, comme les STIM et le service public, tandis que leur participation est toujours plus faible dans le secteur privé, segment naissant de l'économie. Mme Santana a évoqué l'[enquête nationale sur l'égalité des genres](#) (2016), qui capture des données ventilées par sexe sur de nombreux d'indicateurs, comme les attitudes envers les femmes et les hommes, les principales difficultés économiques, l'utilisation du temps et la garde d'enfants. D'après Mme Santana, cette enquête exhaustive fournit une feuille de route pour continuer à renforcer le pouvoir et la position des femmes dans l'économie. Elle a souligné l'importance des **investissements dans les services sociaux** bénéficiant aux femmes y compris dans les périodes économiques difficiles.

L'honorable députée Dre **Kellie Leitch** (Canada) a ensuite [présenté](#) des initiatives qui ont aidé à réduire les inégalités rencontrées au travail par les femmes, les peuples autochtones, les personnes ayant un handicap, les minorités visibles et les nouveaux arrivants au Canada. Elle a donné l'exemple de la [loi sur l'équité en matière d'emploi](#), qui a établi un fondement requérant des **mesures spéciales** et des aménagements adaptés aux différences. Dre Leitch a ensuite expliqué comment les dispositions relatives à l'assurance-emploi comme le congé parental payé et les prestations de soignant (fin de vie) ont amélioré la situation économique des femmes au fil des années. Elle a également décrit des programmes gouvernementaux pour les entrepreneuses et pour le mentorat dans des secteurs non traditionnels. D'autres bonnes pratiques soulignées concernaient les emplois du temps professionnels flexibles, qui permettent à davantage de mères de chercher un emploi; des campagnes autour de la Journée internationale de la fille; et des mécanismes d'application forts. Enfin, Dre Leitch a insisté sur la nécessité d'établir un calendrier clair et transparent pour les nouvelles idées audacieuses que les parlementaires proposent pour changer le statu quo.

La membre de l'Assemblée nationale **Maritza Espinales** (Nicaragua) a [présenté](#) une série de lois protégeant les droits économiques des femmes dans son pays, comme par exemple : [la loi n° 648 sur l'égalité des droits et des chances](#); [la loi n° 717 pour la création du fonds foncier avec égalité des genres pour les femmes rurales](#); [la loi n° 718 pour protéger les familles dans lesquelles il y a eu plusieurs grossesses et naissances](#); et [la loi n° 757 sur le traitement équitable et digne des populations autochtones de descendance africaine](#).



## Session 2 (a continué)

Mme Espinales a également décrit plusieurs programmes dans des domaines liés, comme la sécurité alimentaire, l'alphabétisme, le logement et le crédit pour les petites entreprises. Elle a expliqué que ces efforts sont conformes au Plan national de développement humain (2018-2021) et qu'ils contribuent à des avantages macro et microéconomiques. Toutefois, elle a précisé que **la mise en œuvre et l'affectation de ressources** restent des difficultés. Enfin, Mme Espinales a souligné la représentation des femmes dans les institutions publiques, domaine dans lequel le Nicaragua est un leader mondial.

Lors du dialogue suivant ce panel, les participantes et participants ont réfléchi au travail qu'il reste à faire, se rappelant que notre hémisphère est la région la plus inégale. Un point de discussion récurrent a été le rôle des manifestations et des mouvements de femmes dans l'avancée vers le changement, car ils obligent la société et les parlements à lutter contre les inégalités économiques et d'autres types. Un participant a attiré l'attention sur une contradiction dans l'autonomisation des femmes dans certains pays où la parité a été atteinte dans la représentation politique, alors que leur inclusion économique reste faible. Lors d'un échange sur les solutions politiques possibles, les participantes et participants ont observé que les quotas pour les lieux de travail sont souvent rejetés par le secteur privé. Comme stratégie pour faire évoluer les mentalités sur ce sujet, on peut souligner des faits montrant que la diversité dans la composition des conseils d'administration augmente la rentabilité des entreprises. Une autre recommandation a été de promulguer des réglementations qui exigent des organisations qu'elles publient le nom des membres de leur conseil; cette transparence peut favoriser une représentation plus équilibrée.



“ Nous avons récemment élaboré un précis très intéressant qui présente tous les textes législatifs aidant et soutenant les femmes et leur intégration dans la vie économique du pays. ”



Membre de l'Assemblée nationale  
**Arelys Santana Bello** (Cuba)

“ L'objectif final de ce rapport est de contribuer à la visibilité du combat inachevé en termes de législation sur l'autonomisation économique des femmes, pour les décideurs. ”



**Beatriz García** (Bureau régional pour l'Amérique et les Caraïbes de l'ONU Femmes)

“ Comme vous pouvez le voir, le Nicaragua essaie de réduire les écarts. Mais je crois que nos plus grands défis sont liés à la sensibilisation et à la sensibilité, car le cadre juridique existe déjà. ”



Membre de l'Assemblée nationale **Maritza Espinales** (Nicaragua), membre du Conseil d'administration de ParAmericas

“ Rien qu'au Canada, les entrepreneuses représentent une opportunité allant jusqu'à 15 milliards de dollars pour notre économie. Personne ne peut me dire que ce n'est pas important. Et nous savons que la diversité de femmes au sein des conseils d'administration, pour s'assurer qu'une entreprise soit plus rentable, a un fort impact au niveau mondial. ”



Hon. Dre **Kellie Leitch** (Canada), députée

## Session 3. Capitaliser sur les possibilités : Les femmes et l'avenir du travail

La troisième session de la rencontre a permis d'explorer comment la technologie et les marchés émergents sont en train de modifier la nature du travail, et les difficultés et opportunités qui en résultent pour atteindre l'égalité des genres. Dans le contexte de nos économies évoluant rapidement, les intervenants ont parlé de préparer les femmes et les hommes aux emplois du futur, y compris grâce à des formations techniques, à la littératie financière et au mentorat, ainsi qu'à des politiques favorisant un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Dans sa [présentation](#) d'ouverture de la session, la membre de la Chambre des députés **Camila Vallejo** (Chili) a examiné les conséquences de l'augmentation de **l'automatisation, de la numérisation et de la flexibilité** pour la population active. Elle a cité des données mondiales et régionales sur le remplacement des employés par la technologie et a expliqué que, dû à leur concentration dans des postes non qualifiés, les femmes sont plus exposées au risque de voir leur emploi automatisé. Elle a également attiré l'attention sur une dépendance croissante envers les travailleuses et travailleurs indépendants pour des postes spécialisés, temporaires et requérant des compétences intrinsèquement humaines : la créativité, la persuasion, la résolution de problèmes complexes et l'innovation, entre autres. Mme Vallejo a souligné l'importance de réglementations et de mesures judicieusement conçues pour garantir que les travailleurs puissent tirer profit des nouvelles technologies et des formes de travail flexibles, et que les inégalités de genre ne soient pas perpétuées dans l'économie en évolution. Par exemple, les systèmes éducatifs doivent promouvoir une éducation continue, flexible, multidisciplinaire et créative. Elle a également souligné l'importance de la **co-responsabilité**, des systèmes de garde d'enfants et des initiatives communes en la matière au Chili, comme les pouponnières universelles, les cours de programmation informatique dans toutes les écoles, et les projets de loi sur l'égalité des salaires et sur la réduction de la semaine de travail de 45 à 40 heures.



**Isiwa Iyahan**, spécialiste de programme, Statistiques et autonomisation économique, Bureau multi-pays de l'ONU Femmes pour les Caraïbes, a ensuite effectué une [présentation](#) sur les **tendances dans le travail et l'éducation** pour les femmes et les hommes des Caraïbes, en s'appuyant sur les données des enquêtes sur la population active pour 2017 de la Barbade, la Grenade, la Guyane, la Jamaïque, Sainte-Lucie et Trinité-et-Tobago (qui tiennent compte du travail rémunéré uniquement). Cette analyse a révélé que, si la majorité de la population n'atteint que l'éducation secondaire, les femmes de la CARICOM sont plus susceptibles que les hommes de bénéficier d'un enseignement supérieur. Toutefois, le taux d'emploi est plus faible chez les femmes que chez les hommes, à tous les niveaux d'éducation. Les femmes sont également surreprésentées dans postes administratifs et sous-représentées dans le commerce et les postes impliquant des machines.

## Session 3 (a continué)



Si les femmes représentaient une part relativement élevée des postes de direction dans certains pays étudiés, une analyse plus approfondie a révélé que cela était souvent le cas dans des entreprises unipersonnelles. Cela pousse à réfléchir à la classification de la direction et signale l'importance de disposer de données exhaustives pour comprendre les nuances des tendances. Mme Iyehen a souligné que les **inégalités structurelles persistantes** au sein de la population active signifient que le seul accès à l'éducation ne luttera pas contre les inégalités de genre dans l'emploi et les salaires, et dans l'exposition à la violence basée sur le genre. Elle a proposé quelques

pratiques recommandées pour aider à améliorer cette situation, comme par exemple l'adoption des [Principes de l'autonomisation des femmes](#). Dans cette initiative conjointe du Pacte mondial de l'ONU et l'ONU Femmes pour le secteur privé, les signataires s'engagent à promouvoir l'égalité des genres à travers leurs politiques de recrutement, de maintien en poste et de promotion, des mesures pour l'équilibre travail-vie personnelle et pour la santé et la sécurité, la promotion d'un salaire égal pour un travail égal, et l'application d'une tolérance zéro envers le harcèlement sexuel.

**Diana Gutiérrez**, gestionnaire de programme international, L'Entreprise pour l'égalité des genres au PNUD, a ensuite fait une [présentation](#) sur la "genrification" de la quatrième révolution industrielle du point de vue du secteur privé. Elle a examiné certains des domaines connaissant un déclin dans la région (comme la comptabilité et l'assistance au personnel, les secrétaires administratifs et exécutifs, le personnel de chaînes d'assemblage, le personnel de service client, et les gestionnaires généraux et des opérations) et les domaines émergents pour l'emploi, comme la science des données, l'intelligence artificielle et le développement organisationnel. Mme Gutiérrez a expliqué qu'une **dimension du genre** est importante dans la croissance de ces domaines car il existe un risque de transfert de discrimination dans le développement d'algorithmes et de l'apprentissage machine. Elle a également conclu que les efforts actuels pour former les travailleurs à ces domaines ne sont pas suffisants, en particulier en ce qui concerne la participation des femmes, malgré la forte rentabilité de cet axe. Il a été démontré qu'une plus grande présence de femmes au travail contribue à une amélioration de l'environnement de travail, à la réduction des taux de renouvellement du personnel et de l'absentéisme, à l'amélioration de l'image et de la réputation de l'entreprise, et à l'augmentation des retours sur investissement.

### Demande de compétences

#### Émergentes

Apprentissage actif, raisonnement analytique, créativité, pensée critique, intelligence émotionnelle, innovation, leadership, raisonnement et conception, résolution de problèmes complexes, rayonnement social, analyse et évaluation de systèmes, conception et programmation technologique, gestion du temps

#### En déclin

Capacités auditives et spatiales, endurance et précision, gestion de ressources financières et matérielles, installation et maintenance de technologie, dextérité manuelle, mathématiques, mémoire, lecture et écriture, contrôle de qualité, gestion du temps, utilisation et contrôle de technologie

Source : [Rapport sur l'avenir des emplois](#), Forum économique mondial, page 12



## Session 3 (a continué)

Elle a expliqué que le programme [Gender Equality Seal \(Sceller l'égalité des genres\)](#) du PNUD cherche à reconnaître les entreprises qui s'engagent à promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes au travail. À travers ce programme volontaire, les organisations luttent contre les écarts entre les genres dans les principaux domaines de leurs opérations. Mme Gutiérrez a observé que les institutions législatives jouent un rôle dans la création de **normes du travail nationales** et d'instruments juridiques forts pour l'égalité des genres, grâce à l'élaboration d'incitations pouvant inclure l'approvisionnement et la fiscalité.



Pour débiter sa [présentation](#), **Sophia Bryan**, stratège en leadership et en développement commercial et jeune ambassadrice du Commonwealth (Jamaïque), a expliqué que son travail de renforcement des capacités avec des entrepreneurs et des dirigeants découle de son désir d'aider à créer un écosystème qui soutienne le développement des femmes et qui leur permette de s'épanouir dans le monde de l'entreprise et de l'emploi formel. Mme Bryan a parlé des obstacles qui existent actuellement pour atteindre cet objectif dans le contexte de la Jamaïque. Par exemple, elle a expliqué que [l'Enquête sur la santé des femmes](#) (2016) révèle la prévalence des femmes victimes de **harcèlement économique** par leur partenaire; phénomène qu'on ne peut prédire en fonction du niveau d'instruction de la femme concernée. Mme Bryan a également abordé ses propres expériences de discrimination basée sur le genre lorsqu'elle occupait un poste de jeune dirigeante élue, lesquelles ont confirmé son point de vue sur l'importance du renforcement du leadership. Elle a encouragé l'adoption de modèles de **leadership transformationnel** visant à favoriser la confiance, une compréhension de et une capacité à communiquer clairement sa propre valeur, l'intelligence émotionnelle et le travail d'équipe. Les employeurs comme les partis politiques peuvent promouvoir activement la participation des femmes et des jeunes dans leurs espaces, et ainsi garantir que les personnes issues d'un milieu privilégié ne soient pas les seules à pouvoir accéder à ces opportunités.

Mme Bryan a insisté sur le fait que l'inclusion dans ces espaces commence par l'élimination des suppositions sur ce qu'une personne sait (ou ne sait pas) et sur ce à quoi elle a accès (ex. : internet), et en s'assurant plutôt qu'elle bénéficie du même soutien. Les acteurs gouvernementaux et parlementaires doivent aussi jouer un rôle dans ces efforts. Une programmation accessible peut être intégrée ou favorisée pour renforcer la littératie financière, les compétences en gestion, le mentorat et la négociation des salaires.



“ L’avenir est prometteur, mais utiliser la technologie de manière adaptée signifie aussi comprendre qui conçoit cette technologie, et ce sont des êtres humains. Et en tant qu’êtres humains, nous ne sommes pas impartiaux. Souvent consciemment, mais la plupart du temps, inconsciemment. Voilà la plus grande difficulté. ”



**Diana Gutiérrez** (PNUD)

“ Mes expériences négatives et positives en tant que candidate à la présidence d’une organisation internationale a radicalement changé mon point de vue sur l’importance de prioriser le leadership des femmes et de surmonter l’obstacle crucial qu’est la culture. ”



**Sophia Bryan** (Stratège en leadership et en développement commercial et jeune ambassadrice du Commonwealth)

“ Lorsqu’on a une ségrégation professionnelle par sexe, comme c’est le cas dans la CARICOM, cela présente une problématique, en particulier si on considère les perspectives de croissance économique à moyen et long terme. Nous devons voir la position de notre peuple et si nous sommes prêts à remplir leurs besoins en matière d’adaptation au changement climatique, et les conséquences évidentes liées au genre découlant de cette transition. ”



**Isiuwa Iyahan** (Bureau multi-pays de l’ONU Femmes pour les Caraïbes )

“ Les changements qu’amènent la technologie et notre époque peuvent être une opportunité si des mesures sont prises dès maintenant pour protéger particulièrement les femmes et les travailleurs issus de classes sociales défavorisées. ”



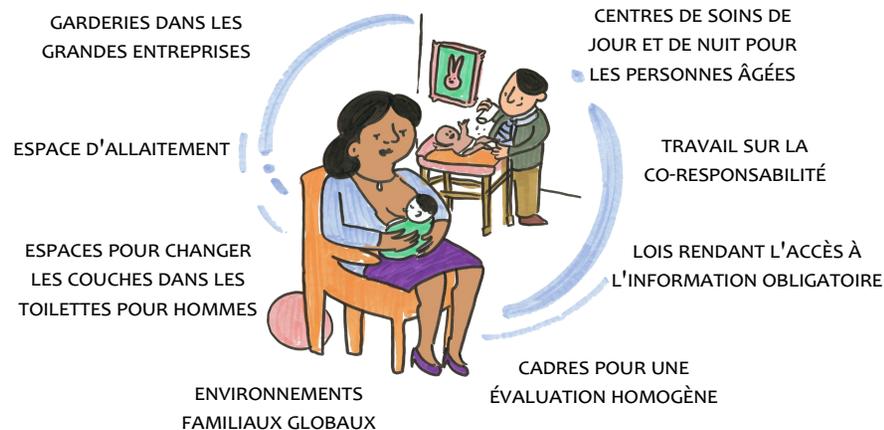
Membre de la Chambre des députés  
**Camila Vallejo** (Chili)

## Session 4. Explorer les données, créer des solutions

La dernière session a examiné en profondeur différents sujets politiques en groupes de travail facilités par la députée **Cristina Cornejo** (Le Salvador), vice-présidente du RPEG pour l'Amérique centrale. Pour commencer, **Teresa Guerra**, associée de programme à l'ONU Femmes - Mexique, a parlé de l'importance des données ventilées par sexe dans l'élaboration de politiques publiques et une prise de décision politique inclusives. Mme Guerra a mentionné le [Centre mondial de l'excellence des statistiques sur le genre](#) (CEGS en anglais), une initiative de l'ONU Femmes et de l'Institut mexicain des statistiques et de la géographie (INEGI en espagnol), qui est un leader dans ce domaine.

Les participantes et participants ont ensuite travaillé en tables rondes pour échanger sur différents sujets: **l'égalité salariale, les quotas de genre pour les organisations privées et publiques, les centres de soin, la protection sociale et les pensions pour les femmes âgées, et les congés de maternité et paternité**. Chaque table était accompagnée d'une ou d'un spécialiste en la matière, qui a fait part de données supplémentaires sur la région et de considérations politiques. Les participantes et participants ont discuté de la façon dont le sujet abordé était traité dans leur pays, en échangeant de bonnes pratiques et des expériences. Ils ont également parlé des risques d'aborder ce sujet sans tenir compte du genre. Ils ont observé le type de données nécessaires pour informer une élaboration de lois effective et durable sur ces sujets, et les obstacles possibles à la collecte et à l'utilisation de ces données. Enfin, ils ont réfléchi au rôle des parlementaires dans la confrontation à ces difficultés et dans les partenariats stratégiques pouvant servir à progresser davantage. Chaque table a remis un rapport résumant les points principaux à retenir de leurs discussions.

### Centres de soins



### Congés parentaux



## Quotas de genre

LE MENTORAT POUR LES POSTES DE DIRECTION EST ESSENTIAL

L'ÉCART SALARIAL EXISTE TOUJOURS MÊME SI DAVANTAGE DE FEMMES TRAVAILLENT

AIDE ÉCONOMIQUE POUR DES FORMATIONS PERMETTANT D'ACCÉDER À DES POSTES DE RESPONSABILITÉ

UN LEADERSHIP VENANT DES MINISTÈRES EST INDISPENSABLE



LA PERCEPTION DE LA SOCIÉTÉ EST L'UNE DES PRINCIPALES DIFFICULTÉS

LES QUOTAS COMME FORME DE GARANTIE

## Équité salariale

FORMATION POUR LA PRÉVENTION

PARTENARIATS AVEC DIFFÉRENTS SECTEURS POUR LA PARITÉ

LA CROISSANCE ÉCONOMIQUE AINSI QUE LE DÉVELOPPEMENT AUGMENTENT AVEC L'ÉQUITÉ



TRAVAILLER SUR LA SENSIBILISATION À L'IMPORTANCE DES DONNÉES

ENGAGEMENT POLITIQUE ALLANT DE PAIR AVEC LA LÉGISLATION

TRAVAILLER AVEC LA SOCIÉTÉ, DES ORGANISATIONS COMMUNAUTAIRES ET DES SYNDICATS

## Les pensions et la protection sociale

L'INFORMALITÉ EST LA PLUS COMPLEXE CAR ELLE NUIT DAVANTAGE AUX FEMMES

SI UNE PERSONNE ÂGÉE NE REÇOIT PAS DE PENSION, LA PAUVRETÉ AUGMENTE



UNE PENSION UNIVERSELLE EST NÉCESSAIRE

IL EXISTE UN MANQUE DE CULTURE CONCERNANT LA PENSION \*SENSIBILISATION\*

LA LÉGISLATION ACTUELLE DANS NOS PAYS NE SUFFIT PAS À GARANTIR UNE VIEILLESSE DIGNE

## Points principaux de la déclaration

La 11<sup>e</sup> Rencontre du Réseau parlementaire pour l'égalité des genres de ParlAmericas s'est terminée avec la lecture de la [déclaration](#) par la sénatrice **Antares Vázquez Alatorre** (Mexique), accompagnée par l'hon. **Robert Nault** (Canada). Voici quelques-uns des engagements adoptés par les délégations parlementaires présentes pour promouvoir davantage l'autonomisation des femmes dans la population active et pour bâtir un avenir plus équilibré en termes de genre pour notre région.

- Examiner le statut des conventions internationales pour l'égalité des genres dans la population active, y compris les conventions de l'OIT en attente de ratification, et œuvrer à harmoniser la législation de nos pays conformément aux accords de nos États.
- Identifier les dispositions de nos lois nationales qui sont directement ou indirectement discriminatoires envers les femmes dans le monde du travail, et consulter les organisations de femmes pour combler cet écart.
- Demander la création et l'utilisation de données ventilées par genre dans toute prise de décision.
- Œuvrer à renforcer les systèmes de protection sociale, en nous assurant qu'ils suivent des principes d'universalité, de coresponsabilité et d'égalité des genres.
- Créer ou soutenir des mesures pour institutionnaliser une politique contre le harcèlement sexuel adaptée à nos parlements.



## Parlements représentés



Antigua-et-Barbuda



Colombie



Guyana



Pérou



Argentine



Costa Rica



Haïti



Saint-Christophe-et-Niévès



Barbade



Cuba



Jamaïque



Sainte-Lucie



Bolivie



Équateur



Mexique



Suriname



Canada



Le Salvador



Nicaragua



Trinité-et-Tobago



Chili



Grenade



Panama



Venezuela

Canada 



Cette rencontre a été possible grâce au soutien généreux du Sénat de la République du Mexique et du Gouvernement canadien par l'entremise d'Affaires mondiales Canada

## Comité exécutif du Réseau parlementaire pour l'égalité des genres de ParlAmericas

Suite aux élections qui se sont déroulées pendant la rencontre, la composition du Comité exécutif du RPEG est la suivante :

**Maya Fernández Allende**

Présidente

Membre de la Chambre des députés, Chili

**Verónica Camino Farjat**

Vice-présidente - Amérique du Nord  
Sénatrice, Mexique

**Cristina Cornejo**

Vice-présidente - Amérique centrale

Membre de l'Assemblée législative, Le Salvador

**Karina Arteaga**

Vice-présidente - Amérique du Sud

Membre de l'Assemblée nationale, Équateur

**Marcela Sabat**

Vice-présidente adjointe - Amérique du Sud

Membre de la Chambre des députés, Chili

**Chester Humphrey**

Vice-président - Caraïbes

Président du Sénat, Grenade

**Delsa Solórzano**

Observatrice

Membre de l'Assemblée nationale, Venezuela

### ParlAmericas Podcasts

Abonnez-vous au podcast ParlAmericas sur [iTunes](#) ou [Google Play](#) où vous pourrez écouter une sélection de présentations de cette rencontre et d'autres événements.



# PARLAMERICAS



ParlAmericas est l'institution qui promeut la **DIPLOMATIE PARLEMENTAIRE** dans le **SYSTÈME INTERAMÉRICAIN**



ParlAmericas est composé de **35 ASEMBLÉES LÉGISLATIVE** de l'Amérique du Nord, centrale et du Sud, et des Caraïbes



ParlAmericas facilite l'échange des **MEILLEURES PRATIQUES** parlementaires et promeut le **DIALOGUE POLITIQUE COOPÉRATIF**



ParlAmericas intègre l'**ÉGALITÉ DES GENRES** en préconisant l'autonomisation politique des femmes et l'application d'une perspective d'analyse du genre dans le travail législatif



ParlAmericas promeut les **PARLEMENTS OUVERTS** en renforçant les principes de transparence, de responsabilisation, de participation citoyenne, et d'éthique et probité



ParlAmericas encourage les politiques et mesures législatives pour atténuer et s'adapter aux effets du **CHANGEMENT CLIMATIQUE**



ParlAmericas travaille pour renforcer la démocratie et gouvernance en accompagnant les **PROCESSUS ÉLECTORAUX**



ParlAmericas est basé à **OTTAWA, CANADA**

Secrétariat International de ParlAmericas

703-155 rue Queen, Ottawa, Ontario, K1P 6L1 Canada

Téléphone : +1 (613) 947-8999

[www.parlAmericas.org](http://www.parlAmericas.org) | [info@parlAmericas.org](mailto:info@parlAmericas.org)

