

COVID-19 ET ÉGALITÉ DES SEXES

UN APPEL À L'ACTION POUR LE SECTEUR PRIVÉ.

AVRIL 2020

LA SITUATION

La pandémie de COVID-19 exerce une pression sans précédent et significative sur l'économie mondiale et les systèmes de santé publique. Elle met également en évidence et amplifie les inégalités et les formes multiples et croisées de discrimination auxquelles se heurtent les femmes et les filles. La pandémie est passée du statut de crise sanitaire mondiale en une crise du marché du travail, sociale et économique, qui menace sérieusement l'emploi et les moyens de subsistance des femmes, en particulier dans le secteur des emplois informels non essentiels et dans celui des emplois précaires.

De nombreuses entreprises ont relevé le défi et utilisent leurs ressources pour fournir des informations, des fournitures, du matériel et du personnel aux fins de la lutte contre la COVID-19. Elles ont également mis en place des modalités de travail flexibles, proposé des congés médicaux et de maladie payés, assuré la protection des revenus et fourni des services de garde d'enfants d'urgence aux travailleurs/euses de première ligne¹. Certains/es PDG et cadres ont même accepté des réductions de salaire afin que leurs employés/ées aient encore un revenu pendant cette période d'incertitude. Ces politiques ne servent pas seulement leurs employés/ées, mais contribuent à réduire la propagation de la COVID-19 et à protéger le système de santé publique.

Dans le même temps, certaines entreprises, notamment dans des secteurs non essentiels comme le tourisme et l'hôtellerie, ont du mal à rester en activité, et des personnes ont été licenciées et ont subi des réductions de salaire. Dans l'Union européenne, environ 25 % des femmes salariées occupent des emplois précaires². Aux États-Unis, le chômage était estimé à 13 % le 3 avril 2020, soit une augmentation de 8,5 millions de personnes par rapport à la mi-mars³. Des millions de familles sont incapables d'acheter des produits de première nécessité ou de payer leur loyer et leurs charges.

La pandémie de COVID-19 exige une réponse immédiate, coordonnée, axée sur les personnes et sensible à la

dimension de genre. Les gouvernements, les entreprises, les représentants des travailleurs/euses et les particuliers doivent tous et toutes être impliqués/ées pour atténuer l'impact de la pandémie sur la vie quotidienne et s'attaquer aux risques et vulnérabilités spécifiques auxquels les filles et les femmes doivent faire face en raison des inégalités et des stéréotypes profondément enracinés dans la société.

Le secteur privé a la responsabilité d'utiliser son pouvoir, son influence et ses ressources pour protéger les droits et le bien-être physique et mental des employés/ées pendant cette période, ainsi que pour faire en sorte que les efforts consentis en vue du redressement à long-terme des entreprises contribuent à rétablir la stabilité économique. Les entreprises jouent également un rôle clé en répondant aux besoins des femmes dans le cadre de leurs chaînes d'approvisionnement et leur clientèle.

« La pandémie de COVID-19 n'est pas seulement un problème de santé. C'est un choc profond pour nos sociétés et nos économies, et les femmes sont au cœur des efforts actuels en matière de soins et d'intervention. En tant qu'intervenantes de première ligne, professionnelles de la santé, bénévoles au sein de la communauté, responsables des transports et de la logistique, scientifiques et autres, les femmes apportent chaque jour une contribution essentielle à la lutte contre l'épidémie »⁴.

En tant qu'employeurs/euses et que forces motrices de la croissance économique, les acteurs/trices du secteur privé ont un rôle particulièrement important à jouer non seulement pour atténuer l'impact de la COVID-19, mais également pour ralentir la propagation du virus. Une action précoce et ciblée du secteur privé permettra de réduire les risques immédiats pour la santé des employés/ées, tout en réduisant l'impact économique mondial.

La COVID-19 aura des effets à court et à long terme sur l'économie mondiale¹⁰. Les licenciements auxquels nous assistons aujourd'hui se feront sentir dans les mois et les années à venir dans l'ensemble des chaînes d'approvisionnement mondiales, y compris dans les pays qui ne se trouvent pas actuellement à l'épicentre de la pandémie.

LE SAVIEZ-VOUS ?

La COVID-19 touche les femmes sous diverses formes, qu'il s'agisse de préoccupations pour leur santé et leur sécurité ou pour la sécurité de leurs revenus, de responsabilités supplémentaires en matière de soins ou d'une exposition accrue à la violence domestique.

- Les femmes et les jeunes filles, qui gagnent généralement moins, épargnent moins et occupent des emplois précaires ou vivent dans une situation de pauvreté, ressentent particulièrement l'ensemble des répercussions économiques⁵.
- Les chaînes de valeur mondiales sont perturbées par la COVID-19. Les femmes jouent un rôle clé à tous les niveaux en tant qu'agricultrices, travailleuses, transformatrices, entrepreneuses, acheteuses, prestataires de services et employées.
- Les femmes sont en première ligne en tant que travailleuses de la santé, travaillant de longues heures et s'exposant à des risques lorsqu'elles s'occupent de patients/es. Pourtant, leurs emplois sont souvent les plus sous-évalués et les plus sous-payés.
- Bien que les premiers rapports révèlent que les hommes meurent davantage que les femmes des suites de la COVID-19, la santé des femmes est généralement affectée par la réaffectation des ressources et des priorités, y compris les services de santé sexuelle et reproductive⁶.
- La fermeture des écoles et des garderies a imposé aux femmes une charge supplémentaire importante en matière de soins domestiques. Elle a mis en lumière la dépendance de la société à l'égard des femmes et des jeunes filles dans les structures de soins formelles et informelles.
- L'impact sur les entreprises non essentielles, en particulier dans le secteur des services, est particulièrement préoccupant pour les femmes en tant que propriétaires d'entreprises et en tant qu'employées. Beaucoup d'entre elles perdent leurs moyens de subsistance parce que le télétravail n'est pas une option.

Au niveau mondial, les femmes représentent 55,8 % des employés/ées du secteur des services, tandis que dans les pays du G7, les femmes représentent environ 88 % des effectifs de ce secteur. La plupart ne peuvent pas travailler à distance et peuvent avoir besoin d'une aide supplémentaire pour s'occuper de leurs enfants ou de membres plus âgés de leur famille lorsqu'elles quittent leur domicile pour aller travailler ⁷.

- Alors que la pandémie de COVID-19 aggrave le stress économique et social, et que des mesures de restriction des déplacements et d'isolement social sont prises la violence sexiste augmente de façon exponentielle⁸.
- L'isolement et la distanciation sociale ont augmenté le risque de violence domestique et de mauvais traitements. Les femmes engagées dans des relations violentes sont non seulement exposées à leur agresseur pendant de longues périodes, mais elles ne peuvent pas quitter leur domicile ni appeler discrètement des centres d'assistance⁹.
- Les femmes ont tendance à dépendre beaucoup plus des transports publics que les hommes, ce qui les expose davantage au risque de contracter la COVID-19 lorsqu'elles se rendent au travail, s'occupent de leurs proches ou font leurs courses.
- La distanciation sociale n'est pas possible pour tout le monde. Des millions de ménages dépendent des soins quotidiens et de l'aide des femmes, qui sont les principales pourvoyeuses de soins.

APPEL À L'ACTION

Les [principes d'autonomisation des femmes \[Women's Empowerment Principles \(WEPs\)\]](#) sont un ensemble de sept principes qui fournissent une orientation aux entreprises sur la manière de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sur le lieu de travail, sur les marchés et au sein de la communauté. En cette période de bouleversements et d'incertitude, les WEPs constituent une ressource importante pour le secteur privé afin de l'aider à protéger les groupes les plus vulnérables. Créés conjointement par ONU Femmes et le Pacte mondial des Nations Unies, les WEPs s'inspirent des normes internationales en matière de travail et de droits humains et se fondent sur la reconnaissance du fait que les entreprises ont un intérêt à aspirer à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, et ont donc une responsabilité à cet égard.

En plus de se conformer aux politiques et mandats locaux et nationaux liés à la COVID, les entreprises doivent prendre en considération les trois priorités transversales définies par le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, Antonio Guterres¹¹ :

1. assurer une représentation égale des femmes et des hommes dans tous les plans d'intervention et les processus de prise de décisions liés à la COVID-19 ;
2. promouvoir une véritable transformation en faveur de l'égalité en abordant les questions des soins rémunérés et non rémunérés ;
3. cibler les femmes et les filles dans tous les efforts visant à traiter l'incidence socioéconomique de la COVID-19.

Les priorités transversales devraient faire partie de toute intervention relative à la COVID-19, notamment dans le cadre des WEPs, et devraient se centrer sur les employées, les entrepreneuses des chaînes d'approvisionnement mondiales, les consommatrices ainsi que les femmes et les filles vivant dans des communautés locales. Elles visent à garantir que personne ne soit laissé pour compte pendant ou après la crise de la COVID-19.

LEADERSHIP

- Veillez à ce que les politiques relatives à la COVID-19 et les mesures de réponse aux crises tiennent compte de la dimension de genre et soient inclusives, en consultant des parties prenantes internes et externes ;
- La mise en place de consultations et d'une collaboration entre les gouvernements, les travailleurs/euses et les employeurs/euses, et leurs représentants/tes est essentielle si l'on entend proposer des solutions efficaces et durables. Les femmes doivent avoir la possibilité de participer ;
- Communiquez publiquement au sujet de l'engagement du / de la PDG et de l'équipe de direction en faveur de la lutte contre les inégalités entre les sexes, en particulier pendant la pandémie de COVID-19 ;
- Veillez à la diversité, à ce que les femmes aient un rôle à jouer dans les groupes de travail et les équipes d'intervention en cas de crise, et à ce que les femmes et les hommes soient représentés/ées et impliqués/ées dans les décisions ;

- Établissez des canaux de communication internes clairs pour les employés/ées, avec des mises à jour régulières et précises et des conseils sur la situation relative à la COVID-19 ;
- Soutenez le télétravail à grande échelle et remédiez aux contraintes qui pèsent sur l'infrastructure actuelle des technologies de l'information et des communications ;
- Faites connaître les effets différenciés selon le sexe de la pandémie et encouragez d'autres entreprises à signer les WEPs.

LIEU DE TRAVAIL

- Soyez attentifs aux employés/ées qui ont des responsabilités familiales et tenez compte des besoins supplémentaires qu'ils ou elles peuvent avoir pendant cette période de crise. Il s'agit notamment d'établir des horaires de travail flexibles pour les parents, en particulier les parents célibataires et les parents d'enfants handicapés ;
- Adoptez des modalités de travail flexibles avec un salaire complet pendant et après la crise de la COVID-19, pour tous/tes les employés/ées. Payez au moins un salaire vital aux employés/ées à court terme et aux employés/ées contractuels/lles, et proposez des congés payés pour maladie, pour raisons familiales et pour des raisons d'urgence ;
- Encouragez les employés masculins à partager la responsabilité des travaux domestiques et des soins non rémunérés apportés aux enfants, aux personnes âgées et aux membres de la famille souffrant d'un handicap ;
- Tenez compte de la santé physique, mentale et émotionnelle de tous/toutes les employés/ées et soyez conscient/e de l'exposition accrue des femmes à la violence domestique lorsqu'elles sont confinées au domicile. Envisagez d'établir une personne de contact spéciale au sein des ressources humaines, qui sera chargée de soutenir le personnel confronté à la violence domestique ;
- Partagez largement, avec tous/toutes les employés/ées, des informations sur les services publics, notamment les lignes d'assistance téléphonique en cas de violence domestique et les services de soutien aux victimes de violence, les services de soutien psychosocial et les soins de santé prénatals et postnatals.

MARCHÉS

- Profitez de l'occasion pour découvrir de nouvelles entreprises locales, en particulier les entreprises détenues par des femmes qui sont touchées par la crise ou celles qui contribuent à la lutte contre la pandémie. Achetez leurs produits et services et encouragez vos partenaires commerciaux et vos employés/ées à faire de même ;
- Faites preuve d'indulgence à l'égard des entrepreneuses qui ont dû fermer leur entreprise à cause de la COVID-19 et qui peuvent éprouver des difficultés pour rembourser leurs dettes. Proposez des produits et services financiers ciblés pour les sauver de la faillite ;
- Prenez des mesures proactives par le biais de communications internes et externes pour remettre en question les stéréotypes sexistes, les rôles liés au genre, la discrimination fondée sur le genre, les inégalités entre les sexes les masculinités nuisibles.

COMMUNAUTÉ

- Faites connaître les petites organisations indépendantes et les femmes ou hommes qui sont en première ligne des efforts de lutte contre la pandémie, et donnez-leur davantage de visibilité ;
- Expliquez aux femmes de votre communauté locale que l'apprentissage tout au long de la vie est important et qu'elles ont la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences qui seront nécessaires au relèvement post-COVID-19 ;
- Accordez des subventions à des organisations et institutions telles que les associations de femmes et les foyers d'accueil qui soutiennent les femmes ayant des besoins spécifiques : les personnes âgées, les femmes ayant été victimes de violence, les mères célibataires et les femmes handicapées ;
- Faites don d'équipements de protection individuelle, de nourriture et de services pour soutenir la vie quotidienne des individus dans la communauté, et offrez un moratoire à court terme au regard des dépenses des ménages comme le loyer et les services publics.

TRANSPARENCE ET COMMUNICATION

- Collectez et communiquez des données ventilées par sexe concernant l'évolution des taux d'infection, les répercussions économiques, la charge des soins et l'incidence de la violence et des atteintes sexuelles¹² ;
- Partagez des informations sur les interventions différenciées selon le sexe en réponse à la COVID-19 dans le cadre de votre engagement en faveur des WEPS.

NOTES DE FIN DE DOCUMENT

1. Voir également www.unwomen.org/fr et <https://data2x.org/resource-center/gender-and-da-ta-resources-related-to-covid-19/>
2. Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), « Coronavirus puts women in the frontline », 25 mars 2020. Disponible à l'adresse suivante: <https://eige.europa.eu/news/coronavirus-puts-wom-en-frontline>
3. Informations actualisées en direct au sujet du coronavirus : Unemployment Soars as Congress Considers More Relief, The New York Times, avril 2020, <https://www.nytimes.com/2020/04/09/us/coronavi-rus-updates-usa.html>
4. ONU Femmes, Gros plan : L'égalité des sexes compte dans la réponse au COVID-19, 2020, <https://www.unwomen.org/fr/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response>
5. Note d'orientation du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, « The Impact of Covid-19 on Women and Girls », 9 avril 2020. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en.pdf?la=en&vs=5029>
6. Note d'orientation du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, « The Impact of Covid-19 on Women and Girls », 9 avril 2020. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en.pdf?la=en&vs=5029>
7. OCDE, Small Businesses, Job Creation and Growth, <https://www.oecd.org/cfe/smes/2090740.pdf>
8. Note d'orientation du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, « The Impact of Covid-19 on Women and Girls », 9 avril 2020. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en.pdf?la=en&vs=5029>
9. Women Are Using Code Words at Pharmacies to Escape Domestic Violence During Coronavirus Lockdown, News 7 Boston, 6 April, 2020, <https://whdh.com/news/wom-en-are-using-code-words-at-pharmacies-to-escape-domestic-violence-during-coronavirus-lockdown/>
10. Voir par exemple l'UNICEF, l'OIT et ONU Femmes. 2020 « Family-friendly policies and other good workplace practices in the context of COVID-19 ». Disponible à l'adresse suivante: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/03/family-friendly-policies-and-oth-er-good-workplace-practices-in-the-context-of-covid-19>
11. Note d'orientation du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, « The Impact of Covid-19 on Women and Girls », 9 avril 2020. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en.pdf?la=en&vs=5029>
12. Voir par exemple l'UNICEF, l'OIT et ONU Femmes. 2020 « Family-friendly policies and other good workplace practices in the context of COVID-19 ». Disponible à l'adresse suivante: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/03/family-friendly-policies-and-oth-er-good-workplace-practices-in-the-context-of-covid-19>

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

 weps.org
 @WEPrinciples
 empowerwomen.org
 @Empower_Women

Principe 1



Mettre en place une gouvernance favorable à l'égalité des sexes au plus haut niveau de l'entreprise

Principe 2



Traiter tout.e.s les femmes et les hommes de manière équitable au travail - respecter et soutenir les droits humains et agir contre les discriminations

Principe 3



Garantir la santé, la sécurité et le bien-être des femmes et des hommes au travail

Principe 4



Promouvoir l'éducation, la formation et le développement professionnel des femmes

Principe 5



Soutenir la présence des femmes sur l'échiquier des affaires, dans les processus d'achat et de vente et soutenir l'entrepreneuriat au féminin

Principe 6



Promouvoir l'égalité grâce à des initiatives portées par les collaborateur.trice.s et à leur implication, ainsi qu'à la mobilisation de réseaux et d'associations

Principe 7



Mesurer et faire connaître les progrès réalisés en faveur de l'égalité des sexes.

Financé par :

Produit par :

À l'appui des :



European Union

 **weempower**



**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office