



LES TRAVAILLEUSES ET LES EMPLOIS VERTS

*Emploi,
Equité,
Egalité*

Sustainlabour



RESUME

Une durabilité réussie dépend d'une attention de mesure égale prêtée aux facteurs économiques, environnementaux et sociaux et leur intégration grâce à des stratégies de développement durable. Des initiatives économiques vertes visant à créer des économies plus saines écologiquement n'incorporent pas toujours des exigences sociales fondamentales telles que l'équité, l'emploi qualitatif and l'égalité des sexes. Si elles ne prennent pas en compte ces facteurs sociaux, elles aident à perpétuer des tendances sociales et distributives négatives de l'économie traditionnelle, y compris des inégalités et disparités existantes entre les genres.

Les crises financières et économiques nous ont poussés à mettre un nouvel accent sur la transition vers des économies produisant moins de CO₂ et à plus d'investissements dans l'infrastructure environnemental à travers des plans de relances économiques. Ceci a suscité de nouvelles possibilités d'emploi sous forme d'emplois verts pour réduire l'intensité énergétique des économies, protéger et rétablir les écosystèmes, et réduire au minimum les déchets et la pollution.

La durabilité de ces emplois verts dépendra non seulement de leurs bénéfices environnementaux, mais aussi de leur contenu social, en particulier leur contribution à l'amélioration dans le domaine de l'équité sociale. Le décalage entre les revenus des riches et des pauvres s'accroît aussi bien au sein des pays qu'entre eux par cause de chômage croissant et de piètre qualité de nombreux emplois. Les emplois verts offrent la possibilité d'une répartition des recettes plus équitable entre capital et population active et une croissance rétablie accompagnée d'une plus forte justice distributive. Cependant, ces positions doivent être en accord avec le programme en faveur du travail décent du BIT and inclure quatre caractéristiques essentielles pour espérer contribuer au développement durable : des revenus suffisants (égalité de rémunération), l'accessibilité (mobilité ascendante), la responsabilité (protection sociale), et la représentation (dialogue social).

Les femmes se trouvent excluent de l'économie verte par cause de politiques d'emploi, au sein desquelles la ségrégation des genres est appliquée, la discrimination, et un positionnement traditionnel. Le manque d'égalité des genres réduit l'accès des femmes aux postes verts dans les secteurs primaires, secondaires et tertiaires. Malgré le fait qu'elles soient le pilier des foyers durables, les ouvrières agricoles des pays pauvres sont un groupe marginalisé. On s'attend à ce que la plupart des emplois verts se trouvent dans les secteurs secondaires de la construction, la fabrication et la production d'énergie, où les femmes sont considérablement sous-représentées. Si les femmes s'en sortent davantage dans le secteur tertiaire, dans lequel la plupart d'entre elles travaillent désormais, les hommes dominent les emplois les plus rémunérateurs dans des activités tels que l'ingénierie, la finance et le commerce, où la majeure partie des poste de services liés à l'environnement ont de fortes chances d'être créés.

L'action gouvernementale et syndicale est nécessaire pour augmenter la proportion d'emplois verts occupés par les femmes et de garantir la qualité des ces emplois. Des mesures doivent être prise pour accroître le nombre de femmes :

- 1. Employées** : en établissant des lois contre la discrimination et des mandats favorables aux familles ;
- 2. Recrutées** en emplois non-traditionnels : par des quotas et projets ciblés ;
- 3. Formées** à des techniques vertes : par des apprentissages spécialisés et des initiatives de formation ;
- 4. Rémunérées** équitablement : en réduisant la segmentation du marché du travail liée à la discrimination et aux écarts salariaux ; et
- 5. Organisées** : à travers une adhésion syndicale accrue des femmes dans des secteurs potentiellement verts.



LES TRAVAILLEUSES ET L'EMPLOI VERT *Emploi, Équité, Égalité*

Septembre 2009

Production
Auteur principale
Collaborateurs

Fondation International du Travail pour le Développement Durable (Sustainlabour)
Candice Stevens

Jacklyn Cock (Afrique du Sud), Ambra Barboni, Giulia Rossi (Italie), Yogesh D. Jadhav (Inde), Susan Moir (USA), Anabella Rosemberg (CSI), Laura Martin Murillo (Sustainlabour), Julianna Angelova (Sustainlabour), Laura Maffei (Sustainlabour), Judith Carreras Garcia (Sustainlabour), Guillermo Arregui Portillo (ISTAS)

Révision
Traduction
Mise en page

Fatou Ndoye (PNUE), Hortense Palmier (PNUE)

Elenore Morena et Edouard Morena

Paralelo Edición, SA

Ce rapport s'inscrit dans le cadre du projet PNUE-Sustainlabour intitulé "Renforcer la participation des syndicats dans les processus environnementaux internationaux", avec le soutien financier du Gouvernement espagnol.

Imprimé sur papier recyclable



INTRODUCTION

Aborder les problèmes d'ordre social est à la clé de l'atténuation du changement climatique et de l'orientation des pays sur le chemin du développement durable. Les stratégies vertes qui traitent essentiellement de la transition vers des économies faiblement productrices de CO₂ et saines d'un point de vue écologique n'auront pas de succès tant que toute notre attention ne sera pas accordée à la dimension sociale. L'inégalité croissante des revenus, un taux de chômage de plus en plus important, et la marginalisation des travailleuses entravent le progrès des objectifs écologiques. En outre, ces problématiques sociales sont sensibles sur le plan politique, et donc des plus difficiles à aborder et à corriger, compromettant ainsi l'aboutissement global du développement durable.

Les crises financières et économiques actuelles ont souligné la menace politique que représente le manque de responsabilité des entreprises et le chômage en hausse. Ceci est aggravé par une préoccupation publique accrue vis-à-vis du changement climatique. Si les stratégies économiques vertes peuvent créer des emplois verts, elles ne se sont pas souciées par ailleurs de la qualité de ces emplois (en termes de normes du travail et niveau des salaires) ou la disparité grandissante entre les hommes et les femmes à un niveau national et international. Les stratégies économiques vertes ne peuvent constituer un moteur de développement durable sans une intégration compétente du pilier social de la durabilité en termes d'équité des salaires et égalité des sexes.

Ce rapport examinera les tendances en matière de création d'emplois verts (emploi), leur qualité sociale (équité), et leur accessibilité aux travailleuses (égalité). Des études de cas faisant état des expériences vécues par des femmes occupant des emplois dans le secteur vert au sein de pays développés et en développement sont cités pour illustrer ces idées clés. En conclusion, des propositions sont faites relatives au recrutement, à la formation et à la fidélisation des femmes en ce qui concerne les emplois durables de l'avenir.

L'EMPLOI : La Création d'Emplois Verts

Une sensibilisation environnementale croissante, liée essentiellement à des préoccupations envers le changement climatique, nourrit les espoirs d'une nouvelle génération de travailleurs verts. Les emplois verts se trouvent au sein de secteurs existants ou nouveaux qui utilisent des procédures et produisent des biens et services visant à atténuer les menaces environnementales (PNUE, 2008a). En général, ce sont des postes à compétences moyennes dans les secteurs principaux de l'économie –l'agriculture, l'industrie et les services. Des processus plus récents et inoffensifs pour l'environnement, tels l'énergie renouvelable, devraient créer une proportion d'emplois par unité d'investissement et de rendement industriel plus important que celle des alternatives plus polluantes, même si au long terme, les proportions d'emplois risquent d'être équivalentes à ceux de secteurs plus développés. Cependant, on ne créera des emplois qu'à condition que des politiques et conditions d'encadrement sont mis en place.

Un manque de gestion publique et de gestion d'entreprises a suscité un échec du développement durable à très grande échelle en ce qui concerne l'économie, la société et l'environnement à un niveau mondial. La croissance économique est à son niveau le plus bas, le chômage augmente dans tous les pays, et le changement climatique menace l'avenir de notre planète. Les gouvernements actionnent le phénomène emploi vert dans leur quête de restitution de croissance économique de façon écologique accompagnée de stratégies d'écologisation en guise de solution à ces crises interconnectées.

Dans ce but, un 'élément vert' est rajouté aux plans de relance économique. Aux Etats-Unis, le plan de dépense de 800 milliard de dollars US ventile 142 milliards en investissement environnemental dans les infrastructures de transport, l'énergie renouvelable et autre projets écologiques, pour créer 5 million de nouveaux emplois (Jones, 2008). En Europe, les plans de reprise économique s'élevant à 490 milliards d'euros incluent 42 milliards de dépenses environnementales, variant d'1% en Italie à 11% en Allemagne. Près de 60% d'aides de relance intersectorielles de la Commission Européenne sont qualifiées de vertes, y compris des investissements dans la construction économe en énergie et les « usines de l'avenir », avec de grands espoirs en terme de création d'emplois verts (OCDE, 2009a).

Des milliers d'emplois existants sont en passe d'être écologisées dans des secteurs tels que l'automobile. Aux



Etats-Unis, le plan de sauvetage de 80 milliards dollars US visant les grandes entreprises de l'automobile –General Motors et Chrysler– a eu pour conséquences la propriété gouvernementale et des conditions requises de production de véhicules plus petits et économes en carburants, tels les véhicules hybrides et électriques. Les gouvernements Européens maintiennent leurs secteurs automobiles en vie, en multipliant les allègements fiscaux, les prêts à taux réduits et les crédits d'investissement afin de déperonner la production de moteurs et de voitures plus économes en énergie. Des subventions et incitations à la consommation accroissent la demande liée à des véhicules moins polluants. Si ces politiques sont maintenues et que les réglementations et conditions sont propices, des millions d'emplois verts seront créés au niveau mondial dans les vingt prochaines années. D'après une étude coéditée par l'PNUE/OIT/OIE/CSI sur les Emplois Verts, il est estimé que 20 millions emplois seront créés d'ici à 2030 dans le secteur des énergies renouvelables (PNUE, 2008a). A travers leurs estimations, d'autres études ont souligné le fort potentiel en termes de création d'emplois verts dans différents secteurs. Ceci comprend des emplois qui réduisent la consommation énergétique et l'intensité en carbone de l'économie, protègent et rétablissent les écosystèmes et la biodiversité, et réduisent au minimum toutes sortes de déchets et de pollution. Ce chiffre inclus de nouveaux postes dans des secteurs tels que l'énergie renouvelable, ainsi que l'écologisation de postes actuels dans des industries telles la conception et la fabrication de véhicules, l'électronique, les appareils ménagers et l'agriculture.

La plupart des emplois verts proviennent de la transition vers des économies à faibles émissions de CO₂, y compris le développement de sources d'énergie renouvelables, la production de véhicules à faible consommation de carburant, des investissements dans l'infrastructure de transport en commun, et la modernisation de bâtiments. Il est estimé que plus de 40% d'emplois verts sont liés à l'investissement dans les énergies renouvelables –l'éolien, le solaire, la biomasse, le mini hydraulique, et le géothermique (EmployRES, 2009). Les taxes carbonées, les systèmes d'échange de quotas d'émission et les directives gouvernementales font augmenter le prix du pétrole et du gaz, faisant des sources alternatives d'énergie des options plus compétitives. Par exemple, la Directive Européenne sur les Energies Renouvelables de 2008, qui vise 20% d'énergie renouvelables en consommation totale d'ici 2020, projette de créer 2.8 million d'emplois en Europe à elle seule. (EmployRES, 2009). En 2007 en Espagne, par exemple, plus de 1,027 entreprises employaient 89,000 personnes dans le secteur des énergies renouvelables. Dans une étude sur les Energies Renouvelables et la création d'Emplois, des estimations prédisent que suivant les objectives de la Directive Européenne sur les Energies Renouvelables, d'ici à 2020,

de 228,000 à 270,000 emplois pourraient être créés dans le secteur des énergies renouvelables en Espagne (ISTAS-CCOO, 2007).

Un tiers des emplois verts sont prévus d'être créés dans le secteur du bâtiment puisqu'on tente de réduire le gaspillage d'énergie par la modernisation et l'amélioration de bâtiments résidentiels et commerciaux. La construction verte représente une approche intégrée de la planification, la conception, la construction et l'entretien de structures commerciales et privées. Ceci impliquera divers nouveaux métiers, tels le chauffage et la ventilation solaires et l'écologisation de métiers actuels, des techniciens qualifiés installateurs d'isolation thermique et de fenêtres à bon rendement énergétique jusqu'aux électriciens mettant à niveau plus économe en énergie des systèmes d'éclairage et de climatisation.

On espère que baisser l'intensité carbone des systèmes de transport –en particulier avec des véhicules moins gourmands en énergie, une nouvelle infrastructure de transport en commun– contribuera de façon importante au développement de l'emploi vert. Dans le secteur de la fabrication, de nombreux emplois verts sont liés à la production et l'utilisation de méthodes de traitement propres et d'équipement contre la pollution. Ces derniers comprennent des équipements, technologies et matériaux de pointe en termes de traitement de la pollution de l'air, des eaux usées, de la gestion des déchets, de la décontamination des sols, de la lutte contre le bruit et les vibrations, de la surveillance et l'instrumentation environnementale.

Réduire la production de déchets et développer des approches pour le traitement propre et sans danger, le transfert, le stockage et la destruction des déchets offriront de nouvelles perspectives commerciales. Le recyclage et the traitement écologique de divers matériaux –métaux, papier, textiles, et plastiques– créeront des emplois pour des millions de personnes à travers le monde, et des opérations de fabrication de produits à partir de pièces de récupération se solderont en nouveaux biens et en économies de matières premières et d'énergie.

Finalement, des emplois verts seront créés dans des secteurs de ressources, tels que l'agriculture, la pêche, et la sylviculture, particulièrement dans les pays en développement. Divers postes seront dédiés à la conservation d'écosystèmes tels que les forêts, les zones humides, les estuaires, les sols et les barrières de corail ainsi qu'à des missions liées au climat tels que la séquestration du carbone via la sylviculture. Les entreprises de biodiversité utiliseront les produits et les services 'fournis' par la nature pour offrir des emplois dans l'agriculture bio, les produits forestiers non liés au bois, et l'écotourisme par exemple.

EQUITE : La Qualité des Emplois Verts

La durabilité des emplois verts dépend de leur contenu social et de leurs bénéfices pour l'environnement. Même si ces emplois se trouvent dans des secteurs écologiquement sains et fournissent des services écologiquement pertinents, ils seront de piètre qualité s'ils ne sont pas accompagnés de quatre attributs essentiels – revenus décents, mobilité ascendante, parcours, normes de travail fondamentales, et le droit à la représentation (**Encadré 1**). Le programme en faveur de l'emploi décent du BIT soutient non seulement l'emploi mais aussi les droits des travailleurs, la protection sociale et le dialogue social (OIT, 2009). L'action gouvernementale et syndicale est de rigueur pour veiller à ce que la transition des économies non-écologiques vers des économies vertes contribue à réduire le décalage croissant entre les revenus au sein des pays et entre ces derniers..

Encadré 1: Veiller à la Qualité des Emplois Verts : Quatre Caractéristiques

- 1) **Des revenus suffisants** : les emplois verts doivent être rémunérés de façon suffisante et équitable.
- 2) **L'accessibilité** : les emplois verts doivent offrir une possibilité pour les hommes et les femmes d'échapper à la pauvreté.
- 3) **La responsabilité** : les emplois verts se doivent de garantir des normes de travail élevées sur le plan des contrats, des heures de travail & des allocations.
- 4) **La représentation** : les emplois verts se doivent de garantir le droit à la représentation syndicale et à la négociation collective.

Les emplois verts représentent un nouveau type d'emploi qui n'a pas encore été happé par l'histoire et l'inertie de l'inégalité salariale. De ce point de vue, ils représentent une opportunité de partage des revenus plus équitable entre capital et travail. Dans les pays développés, l'écart entre les riches et les pauvres s'est élargi ces 20 dernières années et se voit aggravé par la crise économique. Des pays tels les Etats-Unis et le Royaume Uni ont les taux d'inégalité et de pauvreté les plus élevés des pays de l'OCDE, ou de nombreux travailleurs ne touchent même pas un salaire-subsistance tandis que les cadres supérieures se voient accorder des revenus et bonus disproportionnés (OCDE, 2008b). Une rémunération suffisante se doit d'être une condition des emplois verts dans les pays riches et les pays pauvres, contribuant à un nouveau consensus pour une justice distributive fondée sur une croissance rétablie dans l'équité.

Les emplois verts doivent être l'occasion de proposer des métiers hautement qualifiés aux travailleurs à faible

revenu par biais de programme de parcours de carrière et d'ascension professionnelle. Ceci pourrait sortir des hommes et des femmes de l'emprise du chômage, ou du sous-emploi, en offrant des options d'emploi durable, des compétences et du soutien dont ils ont besoin pour réussir. Dans tous les pays, les communautés les plus pauvres avec un taux de chômage élevé peuvent être visées par le recrutement emploi vert. Ces opportunités pourraient particulièrement aider plus de femmes à s'engager dans un parcours de carrière, les aidant à trouver une sécurité économique et subvenir à leurs besoins et ceux de leurs familles.

Un projet emploi vert se doit d'établir des conditions préalables essentielles de normes de travail, de protection sociale et de travail décent. Des heures de travail respectueuses de la vie de famille, des prestations-maladie et congés de maternité, et une sécurité et hygiène au travail encadrées se doivent d'être des conditions requises essentielles. Les principes du Commerce équitable ne devraient pas être de simples options de consommation mais bel et bien une condition requise par une réglementation internationale régissant les échanges et les opérations commerciales internationales. Sans normes dans les secteurs emploi vert, les ateliers clandestins solaires et les plantations bios de travail forcé pourraient prédominer. Tous les pays se sont engagés à faire respecter ces droits du travail en signant la Déclaration relative aux Principes et Droits Fondamentaux au Travail du BIT en 1998.

The dialogue social et le droit de se syndiquer et être représenté par un syndicat doivent être un aspect obligatoire de tout emploi vert. Sauf s'ils sont suffisamment bien représentés, les travailleurs seront privés de possibilités pour améliorer leur source de revenu et leur statut. La responsabilité des entreprises en matière d'élaboration de contrats de travail légaux, de versement de salaires décents, d'adhésion aux normes du travail, et de garantie de droits syndicaux est encore facultative dans certains pays, en particulier dans les régions les plus pauvres du monde. Les multinationales travaillant dans les pays les moins développés ne sont pour le moment pas requises de suivre ces règles dans de nombreux secteurs non-écologiques et verts.

Les syndicats se verront obligés d'organiser les nouveaux secteurs verts dans les pays développés et en développement afin d'assurer la nature équitable et la décence des emplois verts. En contrepartie, le soutien syndical et la défense d'investissements accrus dans de nouvelles technologies propres et dans la production verte devraient être respectés par les sociétés commerciales. Les programmes en faveur du travail décent et des emplois verts se complètent et se soutiennent mutuellement, et se doivent d'être liés dans les esprits et actions des syndicats, des entreprises et des gouvernements.

EGALITE : Des Emplois Verts pour les Femmes

L'économie verte peut être l'occasion pour les femmes d'obtenir leur place légitime au sein de la population active à travers des emplois mieux payés et non traditionnels – définis en tant qu'emplois au sein desquels les femmes représentent moins de 25% de la population active (OIT, 2007). Théoriquement, les femmes peuvent occuper toutes catégories d'emplois verts dans les secteurs primaire, secondaire et tertiaire de l'économie. Malgré la perception que la majeure partie d'emplois verts implique des travaux pénibles, l'automatisation a réduit le besoin d'une grande force physique.

En plus de postes plus manuels dans les secteurs de l'agriculture, de l'énergie et du bâtiment, l'économie verte devrait créer divers possibilités d'emplois administratifs et de services. Cependant, la majorité des emplois verts sont prévus dans les secteurs du bâtiment, de l'industrie et de l'ingénierie, au sein desquels les femmes sont considérablement sous-représentées (**Tableau 1**). En conséquence, l'économie verte pourrait involontairement exclure les femmes.



Secteur primaire

Il est prévu que les secteurs primaires, y compris l'agriculture et la sylviculture, seront les bénéficiaires principaux de la transition vers une économie moins productrice de CO₂. (Phrase supprimée) Cependant, les femmes représentent moins de 20% de la population active mondiale dans les secteurs primaire. Cette proportion varie de 2% dans les pays développés, où très peu de femmes travaillent dans l'agriculture mécanisée à grande échelle, pour atteindre des taux aussi élevés que 60% dans certains pays d'Afrique et d'Asie, où de nombreux travailleurs à faible revenu sont des femmes travaillant dans l'agriculture à petite échelle et dans des activités liées à la sylviculture (OCDE, 2008a). Cependant, la contribution des femmes à subvenir aux besoins leur foyer n'est généralement pas incluse dans les statistiques officielles et pas considérée en tant que travail officiel. Malgré leur importance vis-à-vis la production vivrière mondiale et la subvention aux besoins des foyers, les travailleuses dans l'agriculture et la sylviculture dans les pays pauvres forment un groupe marginalisé.

La transition vers des économies plus vertes offre un potentiel de possibilités d'emploi pour les femmes dans le secteur primaire. Les femmes peuvent gérer des entreprises de ressources et s'atteler à la gestion de l'eau et des terres, la production de biocarburants basée sur une agriculture à petite échelle et à faible utilisation d'intrants, et l'entretien écologique de pépinières et de forêts. Cependant, la contribution des femmes à l'écologisation de secteurs gourmands en ressources, déjà les plus actives dans les pays en développement, ne verra peut-être pas le jour à cause de l'inégalité des sexes. Des politiques d'intervention sont nécessaires pour surmonter les attitudes discriminatoires et accroître la capacité des femmes à tirer profit des activités et entreprises de production primaire (**Encadré 2**).

Tableau 1. Les Femmes dans les Secteurs Verts Potentiel

SECTEUR	Composants	Part estime d'employees (2009)
Primaire	Agriculture/pêche/sylviculture	20%
	Ressources naturelles	8%
Secondaire	Industrie	24%
	Bâtiment	9%
Tertiaire	Services d'ingénierie	12%
	Services financiers et commerciaux	15%
	Ecotourisme	20%
	Services administratifs	68%

Source: Estimations BIT, 2007.

Encadré 2: Les Femmes dans l'Industrie de Sylviculture en Inde

L'agriculture et la sylviculture sont les secteurs économiques prédominants et les principaux employeurs dans de nombreux pays en développement. En Inde, environ 400 millions de personnes dépendent de la forêt pour survivre. Dans leur travail non officiel de subsistance dans ces secteurs à ressources, les femmes ont un rôle important dans les communautés rurales et sont la source principale de revenu de nombreux foyers. Tandis que les hommes travaillent à la sylviculture commerciale, les femmes sont davantage préoccupées par la sauvegarde de la biodiversité et la gestion durable des forêts, qui garantissent un stock régulier de bois à brûler, de fourrage, d'eau et autres produits de besoins de base. Cette capacité d'identifier et d'utiliser les espèces de plantes, arbres et arbustes de la forêt est plus présente chez les femmes, qui ont un intérêt particulier à planter des arbres pour éviter de longues marches à pied pour ramasser du bois de chauffage, par exemple.

En tant que principales récolteuses de produits de la forêt, les femmes sont parmi les plus touchées par la dégradation des forêts et la déforestation par cause d'urbanisation croissante. Cependant, à cause du traditionnel patriarcat de la société indienne, les femmes sont victimes de traitement discriminatoire par rapport à leur droits sociaux et politiques, leurs droits successorales, l'accès à et l'utilisation des ressources du foyer, et le droit à l'éducation. La contribution des femmes à l'économie primaire est aggravée par les stress socio-économiques, y compris le chômage saisonnier, la maternité non prévue, la pauvreté et l'analphabétisme.

En 1990, le gouvernement indien a mis en place le Joint Forest Management Regime [Régime de gestion commune des forêts] grâce auquel les communautés gèrent les forêts en partenariat avec les sections gouvernementales de gestion des forêts. Ayant reconnu que les politiques forestières ne tenaient pas compte des femmes et ignoraient les relations synergétiques entre les femmes et les ressources de la forêt, le nouveau cadre de gestion des forêts exige que 50% du conseil de surveillance et un tiers des comités communautaires soient composés de femmes. Grâce à cette obligation, les femmes deviennent des participantes actives à la cogestion des forêts et aux programmes pour réduire leur vulnérabilité face à l'urbanisation et au changement climatique. Les femmes sont aussi gérantes de petites entreprises écologiques de produits forestiers et agricoles, leur donnant la possibilité de participer dans la vie active aussi bien en tant que travailleuses qu'entrepreneuses. Cependant, les femmes ne récoltent pas pleinement les fruits de leur labeur à cause de l'exploitation d'intermédiaires et d'autres partis prêts à prendre une part de leurs profits. D'autres actions gouvernementales sont nécessaires pour réaliser le potentiel des emplois forestiers verts et offrir une meilleure vie aux travailleurs ainsi qu'un moyen de subsistance aux foyers indiens.

Source: Jadhav, 2009.



Secteur secondaire

On s'attend à ce qu'au moins 80% des emplois verts à travers le monde se créent dans le secteur secondaire, dont le bâtiment (la modernisation de bâtiments, infrastructure de transport par exemple), l'industrie (les véhicules à faible consommation de carburant, les équipements de lutte contre la pollution par exemple), et la production d'énergie. Cependant, dans toutes les régions du monde, la proportion de femmes dans ces emplois du secteur secondaire est bien inférieure à celle des hommes.

Dans le secteur du bâtiment au niveau international, le peu des emplois qui sont occupés par des femmes sont généralement d'ordre administratif ou de secrétariat (**Encadré 3**). Les emplois les plus qualifiés dans le bâtiment –tôlier, spécialistes de l'isolation, les cimentiers-finisseries, plombiers et les tuyauteurs, les menuisiers, les électriciens, les experts en chauffage et en climatisation– sont dominés par les hommes dans tous les pays. De la même façon, il est estimé que les femmes détiennent moins de 25% des emplois de fabrication dans le monde (OIT, 2007), travaillant principalement en tant qu'ouvrières sur des chaînes de production en série et dans les zones de traitement à l'export ; là où le manque de droits et de législation sur le travail sont monnaie courante et où les conditions de travail et les salaires sont précaires. Les emplois de

Encadré 3:**Les Femmes dans l'Industrie du Bâtiment aux Etats Unis**

L'industrie du bâtiment jouera un rôle important dans la transition vers une économie verte et on estime qu'elle fournira plus de 30% des emplois verts dans des pays tels que les Etats-Unis. Le secteur du bâtiment américain offre les compétences, le niveau de salaire et les avantages nécessaires pour faire passer les travailleurs dans un « style de vie de classe moyenne », caractérisé par l'accession à la propriété, l'accès à l'éducation pour la prochaine génération, et une retraite assurée. Cependant, de tels avantages n'ont été mis qu'à la disposition de travailleurs de sexe masculin dans une industrie qui a systématiquement exclu les femmes. Trente ans après l'exigence gouvernementale d'une participation de 6.9% de femmes dans l'industrie de la construction, la proportion des femmes parmi les travailleurs et menuisiers se chiffre à 2.6% et 1.1% respectivement.

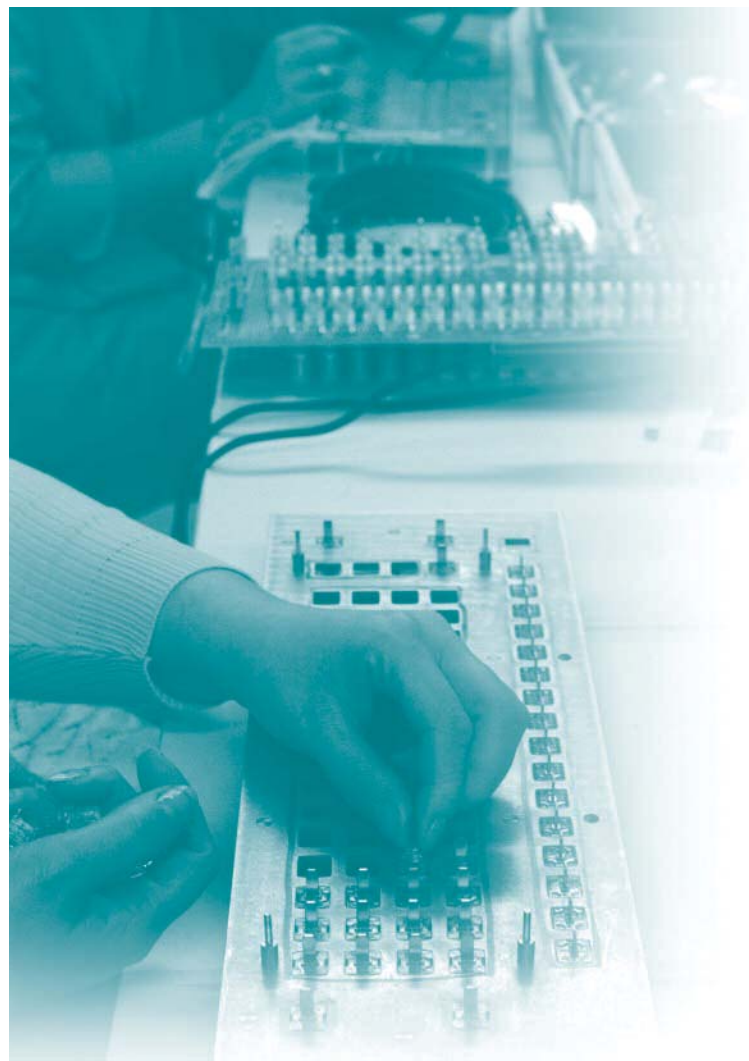
La ségrégation sexuelle dans le bâtiment n'est pas nouvelle dans une longue histoire de sexisme institutionnel. Les métiers de la construction ont fourni peu d'efforts de recrutement de femmes dans leur programmes d'apprentissage, où la proportion de femmes est en baisse et se retrouve sous la barre des 3%. Des études documentent aussi les obstacles face auxquels les femmes se retrouvent sur les chantiers, tels que l'intimidation physique, le harcèlement sexuel, des pratiques de formation discriminatoires et des pratiques en matière d'emploi non respectueuses de la vie de famille.

Des changements en matière de technologie, de normes familiales et des attentes des femmes rendent théoriquement possible une proportion de 50% de travailleuses dans le bâtiment aux Etats Unis. Il faudrait des objectifs et quotas plus ambitieux pour l'emploi des femmes dans le bâtiment ainsi qu'un accès plus étendu aux systèmes de formation. Le quota national de 6.9% pour la participation des femmes dans le bâtiment se doit d'être augmenté et appliqué. Par exemple, la ville de New York a signé en 2005 un accord avec les promoteurs, les entrepreneurs et les syndicats stipulant qu'ils mettent de côté 10% des apprentissages pour les femmes et emploient 15% de femmes sur les chantiers importants --- ces deux objectifs étant acquis. Les gouvernements, les entreprises et les syndicats doivent concevoir des stratégies et des groupes de soutien afin d'accroître l'accès féminin aux emplois verts du bâtiment suivant les objectifs et quotas établis.

Source: Moir, 2009.

fabrication qualifiés tels les régleurs-conducteurs de machines pilotées par ordinateur sont généralement des hommes.

L'énergie et l'électricité sont des secteurs secondaires qu'on s'attend créer une part importante d'emplois verts alors que les énergies renouvelables deviennent de plus en plus compétitives face aux combustibles fossiles et attirent des investissements dans la production éolienne, solaire, géothermique et de biocarburants. Cependant, partout dans le monde, les hommes dominent l'industrie de l'énergie. La plupart des directeurs et employés des entreprises d'énergie et d'électricité sont de sexe masculin. Dans les pays développés, la proportion d'employées de l'industrie énergétique est estimée à 20%, la plupart d'entre elles travaillant dans des secteurs non techniques de l'administration et des relations publiques (OIT, 2007). Les femmes qualifiées dotées d'expertise technique ont tendance à butter contre des obstacles, les dissuadant de s'engager dans des initiatives énergétiques. En conséquence, la proportion de personnel technique féminin dans l'industrie de l'énergie atteint au plus les 6%, avec 4% dans les postes de prise de décision, et moins d'1% (BPV, 2009) de cadres supérieures. Il faut donc des politiques ciblées pour accroître la proportion de femmes dans divers nouveaux postes – techniques et non-techniques – s'ouvrant dans les secteurs d'énergie verte (**Encadré 4**).



Encadré 4: Les Femmes dans l'Industrie Photovoltaïque en Italie

Le secteur photovoltaïque – qui converti la lumière du soleil directement en électricité - est en pleine expansion et une source potentielle importante d'emplois pour les femmes, mais les obstacles traditionnels à la participation de femmes à la main d'œuvre pourrait entraver leur entrée au sein de ce segment et d'autres de l'économie verte. Ceci a été constaté en Italie du sud, où les disparités entre les genres en termes d'emploi et de mentalité 'traditionnelle' limitent les possibilités d'emplois verts des travailleuses.

La production photovoltaïque double tous les deux ans depuis 2002, et représente la technologie énergétique avec la croissance la plus rapide dans le monde. Dans le sud ensoleillé de l'Italie, le marché photovoltaïque explose grâce à un nouveau code du bâtiment qui veut qu'une portion de l'électricité de cette région soit produite par l'énergie solaire. La capacité photovoltaïque italienne est prévue d'augmenter de 100 MWp en 2007 à 600 MWp en 2009. D'où de nombreuses possibilités d'emplois pour les créateurs de systèmes solaires et les installateurs, ainsi que les architectes de Building Integrated Photovoltaics (BIPV).

Les femmes italiennes ont bien les compétences nécessaires pour assurer ces emplois verts ; par exemple, plus de 51% des diplômés d'architecture d'Italie du sud sont désormais des femmes. Cependant, moins de 30% des femmes en Italie du sud sont employées, du largement au manque de services respectant la vie de famille, en particulier la garde d'enfants. La proportion d'enfants âgés de 0 à 2 ans dans les garderies de la région du sud est moins de 6%, bien inférieure à la moyenne nationale de 11% et à l'objectif Européen de 33%. Le poids du travail familial non rémunéré incombe largement aux femmes et limite donc leur participation à la population active. Pour que les femmes puissent réaliser leur potentiel de travail dans les secteurs photovoltaïques et autre secteurs verts dans des régions telles que l'Italie du sud, des services d'aide aux familles doivent être ajoutés au recrutement ciblé des femmes et des formations professionnelles spécialisées.

Source:Barboni, 2009.

Secteur tertiaire

Globalement, plus de 50% des femmes employées fournissent des services, essentiellement dans des secteurs associés à leur rôle de femme, les travaux ménagers, sociaux et administratifs. Même si les femmes assurent de nombreux emplois qualifiés dans le secteur tertiaire, comme l'enseignement et le profession d'infirmière, elles ont tendance à se retrouver dans des tâches de soutien administratif tels qu'employée de bureau, secrétaire et représentante service client ainsi que dans des poste du secteur ménager.

Les hommes dominent les emplois mieux rémunérés des secteurs de service, l'ingénierie, la finance et les services commerciaux, au sein desquels la plus grande partie des postes verts tertiaires sera vraisemblablement créée. Malgré le fait qu'un nombre plus important de femmes acquièrent des compétences techniques et commerciales, elles sont forcées à faire face à des barrières érigées contre leur participation au sein des secteurs de service mieux rémunérés, et ceci pour cause de discrimination et de manque de lieux de travail flexibles. Cependant, des secteurs de service verts émergents tels l'écotourisme offrent davantage de possibilités aux femmes, en particulier dans des pays en développement (**Encadré 5**). L'organisation Mondiale de Tourisme de l'ONU (UNWTO) s'unit avec le Fonds de Développement des Nations Unies pour la Femme (UNIFEM) pour améliorer le rôle de la femme dans le tourisme durable, peut-être l'ultime possibilité d'emploi vert pour les femmes.



Encadré 5: Les Femmes et l'Écotourisme dans les Pays en Développement

Dans toutes les régions du monde, les femmes trouvent des emplois et se forment des carrières dans le secteur grandissant de l'écotourisme. En 2007, le thème de la Journée Mondiale du Tourisme de l'ONU (27 Septembre) fut "Le Tourisme Ouvre ses Portes aux Femmes". Par coïncidence, l'entreprise de voyages respectueuse de l'environnement, Responsible Travel, annonce que 67% des gens qui réservent des vacances éthiques et environnementales sont de sexe féminin plutôt que masculin.

L'écotourisme se définit en tant que « voyage responsable dans des régions naturelles qui préservent l'environnement et respectent le bien-être des populations locales ». L'Organisation Mondiale de Tourisme de l'Onu estime que l'écotourisme génère désormais 7% de toutes les dépenses internationales liées au voyage et augmente de 10% à 30% par an. Les bénéficiaires principaux sont les pays les plus pauvres riches en ressources naturelles et ensembles paysagers. Considéré comme une stratégie de développement alternatif majeure, l'investissement dans l'écotourisme est promu par la Banque Mondiale, le Fonds Monétaire International et d'autres organismes de développement. Cet écotourisme attire de plus de grandes compagnies multinationales, qui investissent dans des hôtels, lieux de séjour, immobilier, transports et autres infrastructures de soutien.

Les femmes ont largement participé dans ces entreprises liées à l'écotourisme fondées sur le principe de protection d'environnements fragiles tels les lacs, les rivières, les forêts et les zones côtières. Elles ont prospéré dans la création d'entreprises respectueuses de la nature, enseignant aux communautés l'utilisation durable de ressources de leurs écosystèmes fragiles tout en y gagnant leur vie. Des femmes de la ville côtière Kenyane de Gzi ont créé une société de tourisme communautaire qui profite de la beauté paysagère des forêts de Mangrove par exemple ; les femmes locales de la communauté de Yorkin au Costa Rica gèrent un programme d'écotourisme qui est fondé sur la beauté naturelle de leur région ; et des femmes en Thaïlande organisent des éco-excursions dans des régions forestières du nord afin de développer leur communauté. Cependant, les programmes d'aide et initiatives de microcrédit qui tiennent compte des questions d'égalité des sexes sont primordiaux afin que les femmes puissent réaliser leur potentiel dans le secteur de l'écotourisme.

Source: UNWTO, 2009.

RECOMMANDATIONS POLITIQUES : Accroître la Population Active Verte Féminin

Augmenter le nombre d'emplois verts occupés par les femmes et assurer la qualité de ces emplois fait partie d'une méthode à cinq étapes pour des femmes :

1. **Employées** – en établissant des lois contre la discrimination et des mandats favorables aux familles ;
2. **Recrutées** en emplois non-traditionnels – par des quotas et projets ciblés ;
3. **Formées** à des techniques vertes – par des apprentissages spécialisés et des initiatives de formation ;
4. **Rémunérées équitablement** – en réduisant la segmentation du marché du travail liée à la discrimination et aux écarts salariaux ; et ;
5. **Organisées** – à travers une adhésion syndicale accrue des femmes dans des secteurs potentiellement verts.

Un mariage de stratégies traditionnelles et innovantes est nécessaire pour que les femmes aussi bien que les hommes puissent tirer parti de l'économie verte. Ceci implique une révolution conceptuelle pour établir un lien entre la connaissance environnementale et sociale des femmes et la gamme étendue de métiers, y compris le travail manuel et les postes techniques, qu'on s'attend émerger de la transition vers une économie verte (**Encadré 6**).

Encadré 6: La Sensibilité des Hommes et des Femmes à l'Écologie

Les femmes doivent prendre leur place légitime au sein de l'économie verte grâce à leur plus grande conscience des problématiques environnementales. Si les femmes occupaient des rôles plus productifs et des postes de prise de décision, nous cheminerions plus vite et avec plus d'assurance vers une croissance à faible production de CO₂. Cependant, à cause du fait que les hommes dominent dans les secteurs liés à l'industrie et l'énergie ainsi que dans la politique, la priorité des politiques sur l'environnement et le climat a tendance à être liée plus à la technologie qu'aux comportements, plus à la politique qu'à l'économie.

Des études ont montré que les femmes sont des consommatrices plus durables que les hommes et ont plus de chance d'acheter des produits recyclés, éco-labélisés, plus économes en énergie et issus du Commerce Équitable. Les femmes plus que les hommes soutiennent les interventions gouvernementales sur le marché pour promouvoir des objectifs environnementaux y compris des embargos sur des produits non durables et des prix plus abordables sur des biens écologiques. Les femmes encouragent les subventions gouvernementales dans la baisse des prix des options d'énergie verte, plus d'investissements publics dans les énergies renouvelables, des méthodes de fabrication plus respectueuses du climat, et des objectifs de réduction du CO₂ plus stricts. L'écart environnemental entre les hommes et les femmes est plus marqué par rapport à la taxe carbone – les femmes surpassent en nombre les hommes de loin pour défendre la taxation carbone pour couvrir les coûts environnementaux réels de la production et du transport.

Source: OECD, 2008a.

L'Emploi des femmes

La croissance économique dans tous les pays est fondée sur un nombre plus élevé de femmes rentrant dans la population active et une utilisation plus complète de leurs compétences. Le taux de participation féminin à la population active est considérablement plus bas que celui de hommes –environ 60% de femmes en âge de travailler travaillent dans les pays développés et 40% dans les pays en développement (OCDE, 2008a). Dans un contexte de crise économique, les conséquences pour les femmes présentes sur le marché du travail sont souvent plus graves dans les pays en développement que dans les zones géographiques plus développées économiquement. Il est largement admis que dans les pays développés les impacts négatifs des récessions se font plus ressentir chez les travailleurs que chez les travailleuses. Dans les pays en développement, par contre, les travailleuses ont une exposition au chômage plus forte que les travailleurs (CSI, 2009), et les femmes bénéficient plus des programmes de relance gouvernementaux et du boom des emplois verts que ceux-ci entraînent.

Les différences en termes de valeurs socioculturelles à travers le monde jouent également un rôle important pour la compréhension de la récession et des ses conséquences pour les femmes présentes sur le marché du travail. L'idée selon laquelle c'est l'homme qui doit subvenir aux besoins du ménage est encore un stéréotype largement répandu ; et ce encore plus dans les pays en développement que dans les pays développés.

De plus, dans les pays les plus pauvres, la discrimination contre les femmes est en grande partie responsable de la disparité entre les genres en termes d'éducation, d'accès aux soins, et de la contribution économique. Les coutumes, traditions et normes de la société détiennent la clé de la compréhension des origines de l'inégalité entre les hommes et les femmes. Les femmes n'ont généralement pas le même accès au capital et aux ressources que les hommes, ni les mêmes droits successoraux et de propriété. Une des conditions requises pour augmenter le nombre de femmes détenant des emplois verts serait d'aborder les causes sous-jacentes de la discrimination à travers des changements de structures légales gouvernant les droits de propriété, de succession et les codes familiaux, and de veiller à ce que les femmes jouent un rôle actif dans l'économie. Des actions d'aide au développement doivent être ciblées pour maximiser les contributions économiques des femmes aux économies formelles et informelles.

Bien que les femmes aient un accès à l'emploi plus facile dans les pays riches, elles travaillent malgré tout moins que les hommes et dans des secteurs et postes moins bien rémunérés. Les femmes assument la plupart de la

responsabilité de la garde des enfants et des foyers, occasionnant un manque de temps, une intermittence de l'emploi et un manque de mobilité. En plus des lois contre la discrimination, l'augmentation de la population active féminine dépend d'une offre abordable de garde d'enfants, de congés parentaux rémunérés et d'organisation flexible du travail.

Les pays développés avec des pratiques obligatoires respectueuses de la famille (par exemple, les pays Nordiques et la France) dénombrent plus de femmes au travail que les pays dépourvus de telles mesures (l'Allemagne, le Japon, et la Corée, par exemple), et ont obtenu des bénéfices nets en termes d'efficacité au travail, de productivité et de croissance économique. Puisque la plupart des femmes préféreraient travailler et avoir des enfants, toute disposition de garde d'enfant aide à lutter contre les taux de fécondité décroissants dans les pays riches. Les politiques gouvernementales qui réclament des entreprises des possibilités d'emploi égales et l'adoption de pratiques de travail respectueuses de la vie de famille sont tout à fait nécessaires pour une croissance durable économique et environnementale.

Le recrutement des femmes

Les politiques du marché du travail qui luttent contre la discrimination des femmes et facilitent l'emploi des femmes doivent être accompagnées de plans pour recruter les femmes dans les secteurs non-traditionnels. Les femmes ne sont pas totalement impliquées dans les secteurs emplois verts, tels le bâtiment et l'ingénierie, et ne sont pas employées dans les postes verts qualifiés des secteurs de l'agriculture, l'industrie et les services. Les femmes ont tendance à travailler dans des postes moins qualifiés et moins bien rémunérés dans certains secteurs en ségrégation sexuelle dans tous les pays.

Les secteurs que les femmes choisissent généralement d'intégrer font partie du problème. Dans l'éducation secondaire et tertiaire, les femmes ont tendance à préférer les sujets relatifs à la santé, l'éducation et les sciences humaines, tandis que les hommes choisissent les mathématiques, la science et l'ingénierie. Les femmes se retrouvent donc dans des postes dominés par des femmes, tels qu'infirmière ou enseignante, caractérisés par leur moindre statut et revenus. Combler le fossé entre les genres demande à ce que les systèmes scolaires informent, conseillent et donnent des incitations financières en vue d'une intégration des étudiantes à des études plus techniques. Au cours de leur éducation, les filles peuvent de plus être formées et effectuer des stages dans des postes industriels, scientifiques et de gestion pour l'instant dominés par des hommes. Il convient d'une action anticipée pour accroître le nombre de femmes dans les domaines plus qualifiés du marché du travail vert.

Les gouvernements se doivent aussi d'agir aux côtés des entreprises et syndicats pour recruter et fidéliser les femmes dans des métiers non-traditionnels. Mobiliser une offre féminine d'emplois à travers des programmes ciblés et des quotas hommes/femmes est potentiellement la solution la plus efficace pour augmenter le nombre d'emplois verts détenus par des femmes. Par exemple, les mesures de l'acte américain intitulé Women in Apprenticeship and Nontraditional Occupations (WANTO) [Les Femmes en Apprentissage et dans les Métiers Non-Traditionnels] aident à intégrer les femmes dans des professions dominés par les hommes aux États-Unis (**Encadré 7**).

Les dépenses de l'État dans des plans de relance et des marchés publics peuvent aussi lutter contre la ségrégation hommes-femmes sur le lieu de travail. Les entrepreneurs pour les agences publiques devraient être forcés d'adopter des objectifs d'action affirmative pour corriger la sous-représentation des femmes dans ces secteurs au moment même où leurs activités sont en cours d'écologisation. L'investissement de relance écologique se doit d'avoir des conditions telles que l'exigence que les employés recrutent des femmes pour des postes non-traditionnels verts.

Encadré 7:

Le US Women in Apprenticeship and Nontraditional Occupations (WANTO) Act

Le Women in Apprenticeship and Nontraditional Occupations (WANTO) Act fut voté aux États-Unis en 1992, stipulant une assistance technique pour les employeurs et les syndicats en vue de l'emploi et la fidélisation des femmes dans les apprentissages et les métiers non-traditionnels. Financé à plus d'1 million de dollars par an, le programme octroie des subventions concurrentielles à des organisations communautaires qui travaillent en collaboration avec des syndicats pour initier des programmes de formations et d'emplois. Les études montrent que lorsqu'un programme financé par WANTO est mis en œuvre dans un secteur, les femmes ont 25% plus de chances d'obtenir et de conserver un emploi non-traditionnel. Les programmes WANTO comprennent des programmes de formation pré-emploi, des réseaux de soutien et des conseillers pour faire progresser les lieux de travail dans l'emploi et la fidélisation des femmes.

Source: WOW, 2009.

La formation de femmes

Un manque de compétences adaptées est un des obstacles majeurs de la croissance verte, faisant d'une formation pertinente pour les hommes comme pour les femmes une mesure importante. Cependant il faudra multiplier les efforts pour fournir les femmes un accès aux formations emplois verts. Les formations financées par l'État et les programmes d'apprentissage ainsi que les initiatives des entreprises se doivent d'aborder la sous-représentation des femmes dans les industries vertes à travers des initiatives ciblées et des quotas en faveur de la participation des femmes.

En général, la formation technique et les apprentissages doivent être conçus pour être plus sensibles aux besoins des femmes, proposant des heures et des endroits compatibles à leur rôle familial, adaptés aux niveaux de compétences et confiance des femmes, et orientés pour combler les lacunes dans ces connaissances par exemple. Pour les emplois dans les secteurs de l'éco-tourisme, les ressources naturelles et l'atténuation du changement climatique, les femmes auront besoin de plus de connaissances en matière de sciences environnementales. Pour nombres d'emplois verts dans le bâtiment et l'ingénierie, les femmes auront besoin de formation pré-emploi tels en matière d'identification d'outils et de sécurité. Il faudra de plus offrir une formation spécifique au métier, telle l'installation de panneaux solaires.

Les plans gouvernementaux pour la formation emplois vert faisant partie intégrante des plans de relance économique et de restructuration doivent cibler la participation féminine de façon explicite. Le Fonds Social Européen, créé en 1957 pour appuyer l'emploi et la formation aux compétences dans les pays membres, finance la formation liée aux emplois environnement de l'avenir dans des secteurs tels que l'énergie et l'écotourisme. Cependant, il faut plus d'efforts pour augmenter la participation des femmes dans les programmes FSE, actuellement sous le seuil des 10%. De même, le US Green Jobs Act [Acte Emplois Verts] de 2007 a autorisé 125 million de dollars US par an pour créer un Energy Efficiency and Renewable Energy Worker Training Program [Programme de Formation des Travailleurs dans les Secteurs Economies en Energie et l'Energie Renouvelable], mais qui n'a pas attiré les femmes. Le US Economic Recovery and Reinvestment Act [Acte de Relance Economique et de Réinvestissement] de 2009 a attribué 4 milliards de dollars US à la formation, y compris les métiers verts du bâtiment et l'aide à la réhabilitation thermique, mais ne comprend pas de dimension spécifiquement ciblés pour les femmes.

Cependant, il y a plus en plus d'efforts pour aider les femmes à acquérir de nouvelles compétences vertes. L'Australie a pris la décision de financer des programmes



d'apprentissage proposant une formation pour les femmes en pratiques écologiques du bâtiment, telles l'installation de panneaux d'énergie solaire et de systèmes de recyclage d'eau. En Afrique du Sud, les femmes sont majoritaires au sein du programme Working for Water, qui offre une formation sur le terrain pour acquérir divers compétences écologiques (**Encadré 8**). Des organisations non-gouvernementales, comme Solar Energy International, mettent en place des projets pour apprendre aux femmes comment concevoir, installer et entretenir des systèmes d'énergie renouvelable au sein de leur communauté. De nombreux gouvernements régionaux et locaux créent des plateformes d'apprentissage en ligne, donnant accès aux femmes autant qu'aux hommes à un apprentissage de compétences écologiques de base.

Encadré 8:

La Formation Emplois Verts Des Femmes en Afrique du Sud

Depuis ses débuts en 1995, le programme Working for Water du South African Department of Water and Environmental Affairs a débroussaillé plus d'un million d'hectares de plantes non-indigènes invasives, offrant des emplois et des formations à environ 30,000 personnes par an, dont 52% de femmes. L'eau se fait rare en Afrique du Sud et ces plantes sont une menace directe pour la diversité biologique et la sécurité de l'eau.

Le projet Keiskammahoek Working for Water a été mis en place dans une des régions les plus pauvres d'Afrique du Sud et sur un site majeur de sous-développement apartheid. Les travailleurs sont sélectionnés par un panel communautaire comprenant des conseillers, chefs religieux locaux, et représentants d'organisations locales. Une des conditions requises étant que 60% des travailleurs doivent être des femmes, 2% des handicapés, et 38% des jeunes. La procédure de recrutement cible les plus pauvres limite l'emploi à une personne par foyer au sein duquel personne ne travaille. Les travailleurs sont organisés en coopérative au tout début de la période d'emploi de deux ans. Les salaires varient selon le type de travail effectué, comme la taille de plantes, l'application d'herbicides, ou le rôle de chef de groupe, mais il n'y a pas de différence de salaire entre hommes et femmes.

L'accent mis sur le développement de compétences inclus une formation au travail en matière d'éducation environnementale, de plantation d'arbre, d'identification d'espèces, d'utilisation de tronçonneuse et d'application d'herbicide. La formation savoir-être est fournie par le South African Department of Labor, et comprend une sensibilisation au fléau du VIH/Sida, l'équilibre de budget, les premiers secours, et la diversité. Une autre dimension se fait sous forme d'initiatives à petite échelle pour développer des compétences d'entrepreneur et créer des emplois parallèles pour les femmes dans les secteurs sensibles écologiquement. On essaye, par exemple, de créer de la valeur ajoutée avec la biomasse débroussaillée, en produisant du charbon et des cercueils écologiques abordables fabriqués avec de l'acacia noir. Certains participants sont formés dans la gestion de budget et d'entreprise pour les aider à se lancer dans leurs propres activités. De plus, un petit nombre de femmes quittent le programme pour intégrer des emplois permanents dans la sylviculture.

Source: Cock (2009).



La rémunération équitable des femmes

Les emplois verts offrent une possibilité de plus de revenus et une carrière pour de nombreuses femmes. Les écarts salariaux entre les hommes et les femmes persistent dans tous les pays à cause de la ségrégation des genres sur le marché du travail et l'inégalité salariale. Les femmes ont des revenus presque toujours inférieurs à ceux des hommes, à nombre d'heures de travail égal. Dans les pays développés, les hommes gagnent en moyenne 18% de plus que les femmes dans des emplois à plein temps, et jusqu'à 20% dans des pays tels que l'Allemagne et les Etats-Unis et 33% au Japon et en Corée (OCDE, 2008a). Les écarts salariaux entre les

hommes et les femmes sont au plus élevés dans les postes d'encadrement pour des formations et une expérience professionnelles des femmes et des hommes similaires. Les inégalités salariales sont d'autant plus importantes dans les pays en développement.

La ségrégation des genres sur le marché du travail, où la valeur des emplois et leurs revenus varient selon qu'ils soient occupés par des hommes et des femmes, est une source majeure d'inégalité. Par exemple, au sein de l'Union Européenne, moins d'un tiers des emplois occupés sont « mixtes », le reste étant dominés par un sexe en particulier. Dans tous les pays, les emplois dominés par les femmes sont caractérisés par des revenus plus faibles, des conditions d'emploi précaires, et moins de possibilités de formations et de carrières. Les femmes travaillent aussi habituellement dans des secteurs moins syndicalisés. Ainsi, les femmes seraient considérablement avantagées si elles avaient accès à des emplois dominés par les hommes dans les secteurs verts, accompagné de représentation syndicale et de revenus décents. Aux Etats-Unis par exemple, le revenu moyen pour les menuisiers, 99% desquels sont des hommes, est de 18 dollars US comparé à un revenu moyen de 11 dollars US pour des puéricultrices, 98% desquelles sont des femmes (IWPR, 2009).

La discrimination des genres se crée dans l'évaluation des compétences et connaissances requises dans certaines catégories d'emplois. Certains emplois occupés par des femmes nécessitent des niveaux de compétences, responsabilité, variété de tâches, et complexité comparables à ceux d'emplois mieux rémunérés détenus par des hommes. Cependant, les postes dominés par les hommes ont tendance à être considérés comme plus complexes et de valeur plus importante que des métiers qualifiés féminins, tels qu'infirmière, enseignante ou secrétaire. Dans les secteurs verts et ceux qui ne le sont pas, les femmes occupant des emplois non-traditionnels ont 50% de plus de chance d'atteindre un niveau salarial que perçoit un homme que dans des emplois traditionnels (IWPR, 2009).

Les emplois verts peuvent être un levier pour une meilleure rémunération du travail des femmes mais seulement fondé sur une action concertée. Les gouvernements, les entreprises et les syndicats doivent mettre l'accent ensemble sur une égalité accrue des statuts professionnels et des revenus pour les hommes et les femmes. L'évaluation des emplois qui détermine le contenu et les compétences des différentes positions se doivent d'être non discriminatoires pour corriger les distorsions qui résultent en des revenus inférieurs pour les métiers dominés par les femmes. Ceci conduira à la professionnalisation des emplois féminins ainsi qu'un nombre plus important d'hommes intégrant ce qui a été traditionnellement considéré comme des emplois de

femmes. Une loi relative à l'égalité des salaires des femmes et des hommes doit rendre obligatoire un revenu égal à travail égal pour les deux sexes and s'assurer que les revenus des femmes reflètent leur missions et compétences au travail. Exiger des plans sur l'équité salariale veillera à ce que les emplois verts fournissent un salaire correct aux hommes ainsi qu'aux femmes.

Organiser les femmes

Afin de matérialiser les possibilités d'emploi pour les femmes, les syndicats doivent mettre en place des campagnes ciblées pour organiser les travailleuses dans de potentiels secteurs verts. Dans les secteurs traditionnellement dominés par les hommes en pleine écologisation, tel le bâtiment, il est nécessaire de trouver de nouvelles approches pour augmenter le recrutement et la fidélisation des femmes et de les intégrer dans les syndicats ainsi que dans les entreprises. Les femmes sont de plus en plus nombreuses à se syndiquer et totalisent désormais environ 45% des membres de syndicats dans des pays tels le Canada et les Etats-Unis, du jamais vu. En plus de promouvoir le programme en faveur du travail décent du BIT, les syndicats doivent prendre des mesures pour veiller à ce que l'économie verte émergente ne soit pas discriminatoire.

Les syndicats doivent de plus être plus actifs dans l'organisation des femmes dans les secteurs qu'elles dominent, tels que l'agriculture informelle, l'horticulture, la sylviculture ou le rétablissement d'écosystèmes dans les pays en développement. Le manque de représentation des travailleurs dans ces secteurs a pour conséquence une moindre protection sociale. Dû au fait que les emplois ne sont pas rémunérés de manière adéquate et manquent de droits intégraux du travail, les femmes sont privées de possibilités pour améliorer leur revenus et leur statuts. D'autres carences sont les heures longues et irrégulières de travail, qui nuisent à la vie de famille, le manque de prestations de santé et de congés de maternité, de piètres conditions d'hygiène et de sécurité, et un manque de contrats d'emplois légaux. Un bénéfice secondaire est que le processus d'écologisation pourrait réduire les risques pour la santé et la sécurité au travail, donc donner un accès plus important aux femmes à une plus grande variété d'emplois.

Le résultat de l'absence de syndicats est la pauvreté des travailleuses dans les secteurs verts potentiels, les profits récoltés par les acteurs plus hauts dans la chaîne d'approvisionnement. En organisant les femmes dans des secteurs verts des régions les plus pauvres, les syndicats peuvent faire pression sur les entreprises multinationales pour qu'elles cessent de vendre des produits fabriqués par une main-d'œuvre féminine sous-rémunérée ou avec des procédures nocives pour l'environnement. La

présence syndicale peut pousser les entreprises à aller plus loin dans leurs mesures volontaires et se rabattre sur la mise en place effective de pratiques responsables d'un point de vue environnemental et social. The succès de ventes Commerce Equitable illustre les gains économiques qui peuvent être acquis en soulignant les dimensions écologiques et sociales d'un produit, y compris sa contribution à l'amélioration du statut des travailleuses. Ayant débuté avec la commercialisation de café, de thé et de bananes, le Commerce Equitable recouvre désormais plus de 2000 produits et représente en Europe près de 50% du marché de la banane et 20% du marché du café. Les consommatrices, qui ont plus tendance à acheter des produits durables que les hommes, sont particulièrement touchées par les considérations liées aux femmes dans la production ainsi que le Commerce Equitable qui représente un moyen de subsistance pour les travailleuses (OECD, 2008c).

Par leur syndicalisation accrue dans les pays en développement, les femmes font fonctionner le développement des secteurs verts. En Amérique Latine, les syndicats de production de bananes et de café ont été transformés par le nombre croissant de femmes travaillant dans des emplois traditionnellement détenus par les hommes et font des préoccupations écologiques

et sociales une priorité. The travail de l'association Self-Employed Women's Association (SEWA) [Femmes en Professions Libérales] dans le nord-est de l'Inde montre que les mesures syndicales en matière d'agriculture biologiques et d'autres efforts pour écologiser les moyens de subsistance récoltent le fruit de bénéfices mutuels environnementaux et sociaux, y compris des gains pour les travailleuses. Elles ne dépendent plus que d'elles-mêmes, à la fois au niveau personnel et collectif. Elles bénéficient également –ainsi que leurs familles– d'une protection sociale (SEWA, 2009). Ce phénomène est perceptible dans la collecte de déchets en Inde, un secteur syndicalisé et dominé par les femmes, au sein duquel de bonnes initiatives récoltent le fruit de bénéfices économiques, environnementaux et sociaux (**Encadré 9**).

Des efforts accrus des syndicats en matière d'organisation des femmes au sein de l'économie verte émergente contribueront au pouvoir et à la durabilité du mouvement du travail. Ceci améliorera simultanément le bien-être environnemental et social des intérêts à long terme des hommes et des femmes. Les emplois verts se doivent d'être des emplois syndicalisés en vue desquels des efforts concertés sont nécessaires pour employer, recruter, former, rémunérer équitablement et organiser les femmes. ■

Encadré 9:

Les Femmes et la Collecte de Déchets, des Travailleuses Ecologiques

Un syndicat dans la ville indienne de Pune a obtenu des améliorations concrètes pour les ramasseurs de déchets, la plupart des femmes, en promouvant un modèle viable socialement et écologiquement parlant de collecte de déchets. Il est estimé que des 9000 à 9500 ramasseurs de déchets à Pune (dont 90% de femmes), environ 6500 ou deux-tiers des ces travailleurs sont membres de la Waste Collectors' Union KKP KP [Syndicat des Ramasseurs de Déchets].

Il existe différents types de ramasseurs de déchets en Inde : 1) ceux qui ramassent des déchets dans les rues et les poubelles publiques ; 2) ceux qui travaillent dans les sites d'enfouissement ; et 3) ceux qui vont d'habitation en habitation avec un chariot, achetant les déchets avec un peu plus de valeur et que les gens ne jettent pas directement à la poubelle, tels que les bouteilles de bière, le papier, etc...

Le syndicat a mené une campagne auprès des autorités pour intégrer une dimension écologique à la gestion locale des déchets. Dans le passé, tous les déchets étaient mis dans des poubelles au bord de la route pour que des camions municipaux viennent les vider régulièrement et acheminer ceux-ci vers la décharge –un processus coûteux. Le syndicat promeut la séparation de déchets au niveau du foyer, où les familles trient leurs déchets biodégradables et non-biodégradables. Les ramasseurs de déchets iront donc de porte à porte pour les collecter pour ensuite revendre ce qui peut être vendu. Ce qui ne peut être réutilisé sera envoyé à la décharge, et les déchets biodégradables compostés à la source.

Le syndicat a effectué une étude en 2007 pour identifier les types de déchets qui finissent dans les décharges et a démontré que 90% de ces déchets étaient biodégradables. 80 des 85 à 90 camions ramassant les déchets chaque jour le faisaient donc inutilement, représentant un gâchis énorme d'argent public. A travers de telles initiatives, les syndicats habilités peuvent générer des économies et des bénéfices environnementaux ainsi que des gains sociaux pour les travailleuses.

Source: Maitreyi Shankar, Waste Collectors' Union (KKPKP).



Sustainlabour

www.sustainlabour.org



ITUC CSI IGB

www.ituc-csi.org

REFERENCES

- Barboni, Ambra (2009), «Women Workers in the Photovoltaics Industry in Southern Italy», étude de cas pour le projet Sustainlabour sur les Travailleuses et les Emplois Verts.
- Business and Professional Women's Foundation (BPWF) (2009), *Moving from Red to Green: Working Women in the Green Economy*, www.bpwfoundation.org/i4a/pages/index.cfm?pageID=5827
- Cock, Jacklyn (2009), «Progressive Realization of Decent Green Jobs for Women: A Case Study of Keiskammahoek, Eastern Cape, South Africa», étude de cas pour le projet Sustainlabour sur les Travailleuses et les Emplois Verts.
- EmployRES (2009), *The Impact of Renewable Energy Policy on Economic Growth and Employment in the European Union*, effectué pour le compte du Directorate-General for Energy and Transport of the European Commission, http://ec.europa.eu/energy/renewables/studies/index_en.htm
- Institute for Women's Policy Research (IWPR) (2009), *The Gender Wage Gap by Occupation*, Fiche d'Informations N° C350a, Avril, www.iwpr.org/pdf/C350a.pdf
- Bureau International du Travail (BIT) (2009), *Decent Work: A Better World Starts Here* www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/WhatisDecentWork/lang-en/index.htm
- Bureau International du Travail (BIT) (2007), *Global Employment Trends for Women: Brief*, www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/getw07.pdf
- Institut Syndical du Travail, de l'Environnement et de la Santé (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud - ISTAS - CCOO) (2007): *Renewable Energy and Employment Generation in Spain: present and future*.
- International Network on Gender and Sustainable Energy (ENERGIA) (2001), *Gender and Energy: A Northern Perspective*, www.energia.org/resources
- Confederación Sindical Internacional (CSI) (2009), *Gender (in)equality in the labour market: an overview of global trends and developments*, http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP-09_EN.pdf
- Jadhav, Yogesh (2009), «Empowering Rural Women Workers through Green Jobs: Learning from Women's Participation in the Indian Forestry Sector», étude de cas pour le projet Sustainlabour sur les Travailleuses et les Emplois Verts.
- Jones, Van (2008), *The Green Collar Economy: How One Solution Can Fix Our Two Biggest Problems*, www.greenforall.org/resources/the-green-collar-economy
- Moir, Susan (2009), «Saving the Good Green Jobs for Men: Gender Segregation in the US Construction Industry», étude de cas pour le projet Sustainlabour sur les Travailleuses et les Emplois Verts.
- Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OECD) (2008a), *Gender and Sustainable Development: Maximising the Economic, Social and Environmental Role of Women* www.oecd.org/dataoecd/58/1/40881538.pdf
- Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OECD) (2008b), *Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries*, www.oecd.org/els/social/inequality
- Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OECD) (2008c), *Promoting Sustainable Consumption: Good Practices in OECD Countries*.
- Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OECD) (2009a), *Green Growth: Overcoming the Crisis and Beyond*, www.oecd.org/dataoecd/4/40/43176103.pdf
- Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OECD) (2009b), *OECD Social Institutions and Gender Index (SIGI)*, <http://genderindex.org/>
- Self-Employed Women's Association (SEWA) (2009). *Centre for Excellence: An Initiative of SEWA for Upscaling Green Livelihoods*.
- Stevens, Candice (2009), ed. *Special Issue on Gender and Sustainable Development*, International Journal of Innovation and Sustainable Development (IJISD), Volume 4: No 2-3.
- Sustainlabour (2008), *Developing renewables. Renewing Development. Towards clean, safe and fair energy*. <http://www.sustainlabour.org/dmdocuments/EN161-2008.pdf>
- Programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUE) (2008a), *Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World*. www.unep.org/labour_environment/PDFs/Greenjobs/UNEP-Green-Jobs-Report.pdf
- Programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUE) (2008b), *The Global Green Economy Initiative*, www.unep.org/greeneconomy
- Organisation Mondiale du Tourisme de l'ONU (UNWTO) (2009), *Greening the Global Economy through Sustainable Tourism*, www.unwto.org
- Wider Opportunities for Women (WOW) (2009), *Women and the Green Economy: An Opportunity for Economic Security*, www.wowonline.org/documents/Women_and_the_Green_Economy2009FINAL.pdf
- World Wide Fund for Nature (WWF) (2009), *Low Carbon Jobs for Europe: Current Opportunities and Future Prospects*, http://assets.panda.org/downloads/low_carbon_jobs_final.pdf



LES
TRAVAILLEUSES
ET
LES
EMPLOIS
VERTS