

**Commission de la
condition de la femme des
Nations Unies (CSW69)**

RAPPORT DE LA FTQ À LA 69^e SESSION

**Service d'actions
féministes et
d'équité salariale**



2025

SOMMAIRE

01 Introduction

03 La FTQ, une voix syndicale féministe qui compte

04 Enjeux, négociations et moments clés

05 Déclaration politique

08 Revitaliser la CSW pour l'avenir

10 Programme de travail pluriannuel 2026-2029

12 Conclusion

INTRODUCTION

Pourquoi la CSW est un événement incontournable?

Chaque année en mars, la Commission de la condition de la femme (CSW) devient le centre névralgique des discussions sur l'égalité des genres et les droits des femmes et des personnes de diverses identités de genre à l'échelle mondiale. Pendant deux semaines, gouvernements, organisations de la société civile et activistes féministes convergent vers les Nations Unies pour faire le point sur les engagements passés et confronter leurs visions de l'égalité de genre. Pour les mouvements féministes et progressistes, c'est un moment stratégique pour dénoncer les injustices persistantes et exiger des changements concrets.

Depuis sa création en 1946, la CSW est à l'avant-poste des luttes pour l'égalité de genre. Elle veille à ce que les engagements pris, notamment dans le cadre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing de 1995, ne restent pas lettre morte. Éducation, accès à la santé, équité salariale, reconnaissance du travail de soin, participation politique : les thèmes abordés sont fondamentaux et touchent directement la vie des femmes et des filles partout dans le monde. Elle joue aussi un rôle clé pour que l'Agenda 2030 des Nations Unies et ses Objectifs de développement durable (ODD) soient mis en œuvre dans une perspective féministe, en veillant à ce que l'égalité de genre reste une priorité transversale dans l'ensemble des politiques mondiales.

Mais soyons clairs : la CSW est un espace de luttes intenses. À l'image d'autres instances de concertation internationale comme l'Organisation internationale du travail (OIT) ou la Conférence des parties (COP), c'est un lieu où les avancées en matière de droits ne sont jamais acquises une fois pour toutes. Il ne suffit pas d'y porter de nouvelles revendications, il faut aussi s'assurer que les engagements passés soient respectés et renforcés.

La crise financière qui frappe l'ONU, l'absence de mécanismes de reddition de comptes et le rétrécissement progressif de l'espace accordé à la société civile affaiblissent l'impact de la CSW. Pire encore, la montée des mouvements anti-genre et anti-droits, soutenus par des gouvernements conservateurs, remet en cause des acquis obtenus au fil de longues négociations. Ces lieux de dialogue doivent pourtant demeurer des vecteurs de progrès plutôt que devenir des espaces de recul sous la pression des forces conservatrices.



Dans ce contexte, la présence de la FTQ à la 69^e session de la CSW (CSW69) était non seulement pertinente, mais essentielle. Notre rôle était clair : porter la voix des travailleuses, des femmes et des personnes issues de groupes en quête d'équité, faire valoir des revendications syndicales féministes et intersectionnelles, et s'assurer que les gouvernements ne puissent pas reculer sur leurs engagements. Parce que sans une forte mobilisation, les droits ne sont jamais acquis — ils se défendent, particulièrement pour celles et ceux qui subissent des discriminations multiples.

LA FTQ, UNE VOIX SYNDICALE FÉMINISTE QUI COMPTE

La délégation syndicale canadienne

La délégation syndicale canadienne était composée de près de 40 personnes déléguées issues des syndicats affiliés au Congrès du travail du Canada (CTC), représentant la majorité des organisations syndicales canadiennes. La FTQ était représentée par Maryève Boyer, vice-présidente Femme, accompagnée de Jessica Olivier-Nault, directrice du service d'actions féministes et d'équité salariale. Par ailleurs des représentantes de plusieurs autres organisations syndicales sont venues compléter la délégation syndicale québécoise : Julie Pinel (CSQ), Julie Bouchard (FIQ), Françoise Ramel (FIQ), et Florence Thomas (FIQ), ainsi que Janie Beaupré-Quenneville et Sophie Ferguson (SFPQ).



Cette forte représentation syndicale a permis de porter des revendications essentielles en matière de droits des travailleuses, de conditions de travail et de reconnaissance du travail de soin. De plus, elle a renforcé le réseau de solidarité entre syndicalistes du monde entier.



ENJEUX, NÉGOCIATIONS ET MOMENTS CLÉS

Cette CSW s'est articulée autour de trois grands axes de travail.

D'abord, l'adoption d'une déclaration politique. Ensuite, des négociations ont été menées sur le processus de revitalisation de la CSW afin d'en améliorer l'efficacité, la participation et la transparence. Enfin, la Commission a également discuté et adopté les grandes lignes de son programme de travail pluriannuel (2026-2029), un outil stratégique qui permet d'orienter les thématiques prioritaires des prochaines sessions.



1. ADOPTION D'UNE DÉCLARATION POLITIQUE



2. PROCESSUS DE REVITALISATION DE LA CSW



3. GRANDES LIGNES DU PROGRAMME DE TRAVAIL PLURIANNUEL (2026-2029)

1. DÉCLARATION POLITIQUE

Des gains et des défis

La CSW69 marquait une étape importante avec l'examen des progrès réalisés depuis l'adoption de la *Déclaration et du Programme d'action de Beijing en 1995*. Trente ans après l'adoption de cette importante Déclaration, cette révision quinquennale a permis d'évaluer les engagements des gouvernements et leur mise en œuvre concrète dans les douze domaines critiques identifiés à Beijing. Ces domaines couvrent des enjeux fondamentaux tels que la lutte contre la pauvreté, l'accès à l'éducation et aux soins de santé, la participation des femmes aux décisions politiques et économiques, la reconnaissance du travail de soin, la protection contre les violences basées sur le genre, et la promotion des droits des filles. Ils forment un cadre essentiel pour mesurer les avancées en matière d'égalité des genres et identifier les obstacles persistants qui nécessitent des actions urgentes.

Grâce au travail collaboratif soutenu, plusieurs avancées importantes ont été intégrées à la déclaration politique de la CSW69. La FTQ y a collaboré par l'entremise de sa participation à la délégation du CTC, lequel travaille étroitement avec le *Global Trade Unions Movement*¹ et le *Women's Rights Caucus (WRC)*². Notre participation dans ces instances permet de faire écho à la réalité québécoise tout en contribuant à la structuration d'une réponse syndicale forte et cohérente, ancrée dans les réalités du monde du travail et les luttes féministes mondiales. Surtout, elle a contribué à faire adopter une déclaration politique plus progressiste, malgré un contexte de négociation tendu.

Parmi les victoires notables, la déclaration politique de cette année marque une première historique : la reconnaissance formelle du travail décent. Les références aux normes internationales du travail, notamment aux conventions de l'OIT, ont été sécurisées malgré des tentatives d'affaiblissement.

¹ Global Trade Union Movement : Alliance mondiale regroupant la Confédération syndicale internationale (CSI), des fédérations syndicales internationales et le Comité consultatif syndical auprès de l'OCDE. Cette coalition œuvre pour la promotion et la défense des droits des travailleurs et travailleuses à travers le monde, en renforçant la coopération internationale entre les syndicats et en menant des campagnes globales.

² WRC : Coalition mondiale, intersectionnelle et inclusive, composée de plusieurs organisations féministes, réseaux et collectifs. Cette alliance milite pour l'égalité des genres au sein de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies (CSW), en assurant que les perspectives féministes soient intégrées dans les discussions et les politiques adoptées.

La protection sociale a également été affirmée comme un levier fondamental de justice sociale. La déclaration comprend une référence explicite à la nécessité de systèmes universels, durables et adaptés aux réalités de genre. Le texte reconnaît désormais le rôle des filets de sécurité sociale dans la réduction des inégalités et inclut un engagement clair à renforcer leur accessibilité, en s'appuyant sur les principes de l'OIT.

Le travail de soin, souvent invisibilisé et assumé de manière disproportionnée par les femmes, a reçu une attention renouvelée. La déclaration appelle à reconnaître, rémunérer et valoriser les travailleuses du soin en améliorant leurs conditions de travail. Elle encourage les États à investir davantage dans des systèmes de soins intégrés : services de garde universels, congés rémunérés pour responsabilités familiales et politiques favorisant un meilleur équilibre travail-vie personnelle, le tout pour un meilleur équilibre et partage des responsabilités.

Autre gain majeur : Nos pressions ont également porté fruit sur la participation syndicale et les droits des travailleuses. Le texte affirme leur droit fondamental à se syndiquer et à négocier collectivement, une victoire essentielle face aux tentatives de dilution de ce principe. L'importance du dialogue social et du rôle des syndicats dans l'élaboration des politiques de genre a été explicitement reconnue.

Enfin, les engagements internationaux en faveur de l'égalité de genre ont été consolidés. La déclaration fait référence aux engagements précédents, notamment la Déclaration et le Programme d'action de Beijing, ainsi qu'à l'Agenda 2030 et à l'Objectif de développement durable (ODD) 5 sur l'égalité des sexes.

Cependant, certaines omissions importantes soulèvent des inquiétudes. Notamment, l'appel à un financement public accru pour les services de soin et les systèmes de protection sociale a été retiré du texte final. Ce retrait affaiblit la portée des engagements adoptés et limite concrètement la capacité des États à mettre en œuvre les mesures proposées. Ajoutons que, malgré des efforts concertés pour l'exclure, la référence aux partenariats public-privé a été maintenue, ce qui soulève des préoccupations quant à la privatisation des services essentiels.

Autre recul inquiétant : la disparition d'une mention cruciale appelant à intégrer une approche intersectionnelle dans toutes les politiques d'égalité de genre. Ce retrait est particulièrement inquiétant pour les femmes et personnes issues de groupes historiquement marginalisés, notamment les personnes autochtones, racisées, en situation de handicap ou 2SLGBTQIA+, dont les réalités spécifiques risquent d'être ignorées dans l'élaboration des politiques publiques.

Enfin, la déclaration ne contient aucune référence explicite à la Convention 190 de l'OIT, à la transition juste et aux droits des personnes 2SLGBTQIA+, ces notions ont été écartées sous la pression de certains gouvernements conservateurs. Ces omissions volontaires reflètent un climat de polarisation croissante et illustrent les limites du consensus diplomatique lorsque les droits fondamentaux deviennent des sujets de marchandage politique.



Ces reculs confirment l'importance d'une vigilance constante du mouvement syndical et féministe. Nous avons réussi à faire entendre la voix des travailleuses et à inscrire des engagements concrets dans la déclaration finale, mais la lutte continue pour nous assurer que ces engagements se traduisent en actions réelles. Sans une mobilisation forte et structurée, les droits durement acquis peuvent être dilués, voire perdus.



2. REVITALISER LA CSW POUR L'AVENIR

En parallèle des négociations politiques, la CSW69 a également été marquée par un processus stratégique de revitalisation de la Commission. Cette démarche vise à renforcer la capacité de la CSW à remplir son mandat, dans un contexte mondial de plus en plus hostile aux droits de la personne. La montée des mouvements anti-droits, la crise financière qui fragilise l'ONU et les limites structurelles du système multilatéral rendent ce travail de réforme essentiel.

La délégation syndicale a accordé une attention particulière à ce processus. En collaboration avec le CTC, la FTQ a contribué à la rédaction d'un document de recommandations appelant à une réforme ambitieuse de la CSW. L'objectif : en faire un espace plus transparent, inclusif et efficace.

Au-delà du document écrit, des interventions clés ont été faites en séance plénière, et des représentantes issues du Women's Rights Caucus, ont rencontré les États facilitateurs du processus de revitalisation (le Botswana et l'Irlande). Les discussions se poursuivront au cours de l'été 2025 et la FTQ entend bien continuer à y jouer un rôle actif. Cette contribution syndicale s'articule autour de trois piliers centraux, qui constituent le cœur des revendications portées : l'imputabilité, la participation et l'impact.

2.1. Renforcer l'imputabilité des États

Le mouvement syndical réclame la mise en place de mécanismes de suivi plus rigoureux, inspirés par l'Examen périodique universel (EPU), qui obligerait les États à rendre compte de leurs engagements pris à la CSW. Cela inclut des rapports nationaux structurés, des indicateurs de progrès clairs et une participation systématique des syndicats et de la société civile dans l'élaboration et le suivi de ces rapports.

2.2. Accroître la participation de la société civile

Le processus de revitalisation doit garantir une représentation diversifiée, inclusive et équitable des mouvements féministes et syndicaux. En effet, nous estimons que la participation de la société civile à la CSW est essentielle pour garantir la représentativité et la légitimité des débats. Or, les mécanismes actuels d'accès aux espaces décisionnels demeurent largement insuffisants, en particulier pour les groupes historiquement marginalisés. Le mouvement syndical et ses alliées féministes dénoncent le manque de

transparence dans les accréditations, les contraintes logistiques et les coûts associés à la participation, qui constituent autant de barrières à l'inclusion.

Des préoccupations spécifiques ont aussi été soulevées en ce qui concerne l'accès au territoire états-unien. Ça constitue un obstacle majeur pour plusieurs activistes — notamment des femmes autochtones et des défenseuses des droits du Sud global — qui se voient refuser des visas ou dont la sécurité n'est pas garantie à New York. Ces enjeux mettent en lumière l'urgence de repenser le format et le lieu de la CSW. Plusieurs propositions ont été portées, incluant l'organisation de sessions régionales décentralisées, l'itinérance de la CSW ou encore son déplacement temporaire dans d'autres lieux sécuritaires, accessibles et symboliquement plus inclusifs.

Cela dit, ces propositions soulèvent elles-mêmes d'importantes préoccupations. Déplacer la CSW hors de New York pourrait compromettre la cohérence institutionnelle et la participation des déléguées les plus précaires, en particulier si le nouvel emplacement ne dispose pas des infrastructures diplomatiques, logistiques et sécuritaires nécessaires. Il existe également un risque que ce changement serve à évincer certaines voix critiques, plutôt qu'à élargir la participation. Nous sommes particulièrement préoccupées par le maintien du forum des organisations non gouvernementales (NGO CSW) qui permettent à plusieurs personnes de participer à la réflexion en dehors de l'enceinte de l'ONU. Le mouvement syndical insiste donc pour que toute réforme du format ou du lieu de la CSW soit guidée par les principes clairs : équité, accessibilité universelle, de transparence et de justice décoloniale.

2.3. Accroître l'impact et la cohérence de la CSW

La revitalisation doit aussi permettre à la CSW de répondre de façon plus agile aux crises mondiales et de renforcer sa coordination avec d'autres mécanismes clés des Nations Unies, notamment le CEDAW, le Forum politique de haut niveau (FPHN) et le processus des Objectifs de développement durable (ODD). Le mouvement syndical appelle à des consultations régionales plus fréquentes, à une meilleure intégration de l'analyse intersectionnelle, et à une participation structurée des syndicats dans l'élaboration des thèmes annuels de la Commission.

En somme, nous estimons que le processus de revitalisation constitue une occasion cruciale pour moderniser la CSW et en faire une institution plus efficace, démocratique et centrée sur les droits de la personne. Pour que la CSW conserve sa pertinence et son pouvoir transformateur, elle doit se doter des outils et de la volonté politique nécessaires pour garantir une mise en œuvre réelle et équitable des engagements en faveur de l'égalité des genres. Le mouvement syndical poursuivra ses efforts dans ce sens, en coalition avec ses alliées féministes à travers le monde.

3. PROGRAMME DE TRAVAIL PLURIANNUEL 2026-2029

L'un des chantiers majeurs de la CSW69 a été l'adoption du programme de travail pluriannuel (MYPOW) pour les années 2026 à 2029. Ce document oriente les thèmes prioritaires et de suivi qui structureront les prochaines sessions de la CSW. Le mouvement syndical s'est fortement mobilisé dans ces négociations afin de s'assurer que les enjeux liés au monde du travail et aux droits des travailleuses soient bien représentés dans les priorités futures.

Le programme retenu prévoit :

2026 70^e session

La CSW portera sur le thème prioritaire : « Garantir et renforcer l'accès de toutes les femmes et de toutes les filles à la justice, notamment en promouvant des systèmes juridiques inclusifs et équitables, en éliminant les lois, politiques et pratiques discriminatoires et en s'attaquant aux obstacles structurels ».

Le thème d'évaluation sera : « Participation pleine et effective des femmes à la prise de décisions dans la sphère publique et élimination de la violence, en vue d'atteindre l'égalité des sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles ».

2027 71^e session

Le thème prioritaire sera : « Accélérer la réalisation de l'égalité des genres et l'avancement de toutes les femmes et de toutes les filles dans le contexte du Programme de développement durable à l'horizon 2030 ».

Le thème d'évaluation sera axé sur : « Réalisation de l'égalité des genres et avancement de toutes les femmes et de toutes les filles dans le contexte des politiques et programmes relatifs aux changements climatiques et à la réduction des risques environnementaux et des risques de catastrophes ».

2028

72^e session

La CSW mettra l'accent sur le thème prioritaire suivant : « Reconnaître et renforcer les systèmes de soins et de soutien pour assurer l'égalité des genres et l'avancement de toutes les femmes et de toutes les filles ».

Le thème d'évaluation sera : « Innovation et évolution technologique, et éducation à l'ère du numérique aux fins de la réalisation de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles ».

2029

73^e session

Le thème prioritaire sera : « Les femmes et les filles dans les situations d'urgence humanitaire : promouvoir la participation et le leadership des femmes et assurer l'égalité des genres et l'avancement de toutes les femmes et de toutes les filles dans ce contexte ».

Le thème d'évaluation portera sur : « Accélération de la réalisation de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et des filles par la lutte contre la pauvreté, le renforcement des institutions et un financement tenant compte des questions de genre ».

Le mouvement syndical a participé activement à ce processus afin d'assurer une cohérence avec les travaux des agences onusiennes partenaires, dont l'OIT, et pour garantir une lecture la plus inclusive et intersectionnelle possible de ces thématiques. Parmi les résultats notables, nous nous félicitons du positionnement du thème sur les soins en 2026 qui constitue un gain stratégique important, puisqu'il permet d'arrimer les travaux de la CSW avec ceux de l'OIT. D'autres enjeux ont toutefois soulevé des préoccupations, notamment la suppression de la notion explicite de conflit armé dans le thème de 2029, qui limite la portée des discussions sur les situations de guerre ou d'occupation.

Bien que le programme adopté reflète certains compromis politiques, il demeure un levier structurant pour les années à venir. Ces thèmes offrent une feuille de route importante pour orienter les débats à venir, renforcer les engagements des États membres et faire progresser l'égalité de genre dans divers domaines. Le mouvement syndical continuera d'y intervenir avec vigilance pour que les engagements soient mis en œuvre concrètement, dans une perspective de justice sociale et de transformation féministe.

CONCLUSION

Une présence syndicale indispensable

La participation de la FTQ à la CSW69 s'inscrit dans une stratégie syndicale plus large de défense des droits des travailleuses, de justice sociale et d'égalité réelle. Dans un contexte mondial de remise en question des droits de la personne, notre engagement permet non seulement de faire entendre la voix des travailleuses québécoises et canadiennes, mais aussi de renforcer les solidarités internationales.



Les gains obtenus cette année démontrent l'efficacité de notre action collective, notamment grâce à la coordination avec le CTC, le Conseil des Global Unions et le Women's Rights Caucus. Mais les reculs observés nous rappellent avec force que rien n'est acquis. Pour les prochaines années, la revitalisation de la CSW devra s'accompagner d'un renforcement de la participation syndicale, d'une véritable prise en compte des enjeux intersectionnels et d'un suivi rigoureux des engagements pris.

À la FTQ, nous restons mobilisées et prêtes à continuer ce travail, aux côtés de nos alliées syndicales et féministes du monde entier.

JON
SEP574
20250326