

Exposé de prise de position

Égalité des sexes et équité salariale pour les sages-femmes

Introduction

L'inégalité entre les sexes est non seulement une question morale et sociale urgente, c'est aussi un défi économique crucial. Si les femmes, qui représentent la moitié de la population mondiale en âge de travailler, ne peuvent réaliser leur plein potentiel humain et économique, le bien-être des familles continuera d'en souffrir à l'échelle mondiale. Le travail des femmes est souvent invisible, sous-évalué, stéréotypé, sujet à des préjugés et moins valorisé que le travail des hommes¹. La profession de sage-femme est une profession à prédominance féminine qui fournit des soins aux femmes ; elle est donc doublement sous-estimée.

Un cadre holistique permettant d'évaluer les indicateurs d'égalité entre les sexes pour le développement économique comprend²:

- l'égalité dans le travail (« à travail égal, salaire égal », écart de salaire, leadership, activités de soins non rémunérées)
- l'accessibilité des services essentiels (soins de maternité, planning familial, droits de reproduction, niveau d'éducation)
- la protection juridique et la voix politique (représentation et droits)
- la sécurité physique et l'autonomie (mariage d'enfants, violence)

Les sages-femmes s'engagent à fournir aux femmes, à leurs nouveau-nés et à leurs familles des soins de la meilleure qualité possible, fondés sur des données probantes. Elles signalent cependant, partout dans le monde, qu'elles sont peu respectées par le personnel médical de

¹ International Labour Organization. (2016). Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017 – 2023. ILO, Geneva. <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

² Woetzel, J., et al. (2015). The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth. McKinsey Global Institute (MGI): <https://www.mckinsey.com/>

haut niveau, qu'elles n'ont pas de statut et ne sont pas reconnues et qu'elles souffrent de l'inégalité des sexes sur leur lieu de travail³. Les salaires des sages-femmes ne sont pas comparables à ceux de professions similaires et elles ont souvent du mal à subvenir à leurs besoins. Ces inégalités finissent par avoir un impact ou à nuire aux soins que les sages-femmes sont en mesure de fournir aux femmes.

L'Organisation mondiale de la Santé a récemment indiqué que le rôle essentiel des femmes dans le domaine de la santé (70 % du personnel de santé) est souvent négligé, de sorte que la question de l'égalité des sexes au sein du personnel n'est souvent pas considérée comme une priorité. Elle a demandé la mise en place de politiques et de mesures visant à transformer la situation des femmes pour atteindre des objectifs à l'échelle mondiale, tels que la couverture sanitaire universelle (CSU)⁴. On estime qu'une augmentation du nombre de sages-femmes qui prodiguent des soins de pratique sage-femme pourrait réduire considérablement la mortalité maternelle et néonatale ainsi que les mortinaissances dans les pays à faibles et moyens revenus⁵.

Position

L'ICM considère que les pays gagneraient à se concentrer sur les grandes opportunités économiques dont bénéficieraient les familles si l'on améliorait l'égalité entre les sexes et l'équité salariale entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine, en particulier dans la profession de sage-femme.

L'ICM soutient et défend fermement tous les efforts visant à réduire les inégalités entre les sexes et à réaliser l'équité salariale pour les sages-femmes et pour d'autres femmes qui occupent des emplois majoritairement féminins.

Recommandations

Les associations membres sont vivement encouragées à élaborer des modèles de financement qui reconnaissent les principes de l'équité salariale et éliminent les inégalités entre les sexes dans les services de maternité et la profession de sage-femme.

³ World Health Organization, International Confederation of Midwives, and White Ribbon Alliance. (2016). *Midwives' voices, midwives' realities. Findings from a global consultation on providing quality midwifery care*. WHO, Geneva. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/250376>

⁴ World Health Organization. (2019). *Delivered by women, led by men: a gender and equity analysis of the global health and social workforce*. Human Resources for Health Observer Series;24. WHO, Geneva. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/311322>

⁵ Nove, A., et al. (2021). *Potential impact of midwives in preventing and reducing maternal and neonatal mortality and stillbirths: a Lives Saved Tool modelling study*. *The Lancet Global Health*. 9(1): p. e24-e32. [https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X\(20\)30397-1/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X(20)30397-1/fulltext)

Les associations membres sont vivement encouragées à soutenir des modèles de financement des services de pratique sage-femme et de maternité qui reconnaissent des principes d'équité salariale encourageant et quantifiant ce que l'on entend par « à travail égal, salaire égal »⁶.

Les principes et les programmes d'équité de la main-d'œuvre de l'Organisation internationale du travail (OIT) signalent que l'équité salariale est possible grâce à une démarche planifiée et structurée comprenant les étapes suivantes⁷:

- Répertorier les emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine à des fins de comparaison ;
- Choisir une méthode d'évaluation des emplois ;
- Élaborer des outils de collecte des données et réunir des informations sur ces emplois ;
- Analyser les résultats ;
- Déterminer la valeur des emplois ;
- Estimer les écarts salariaux entre emplois de même valeur ;
- Effectuer des ajustements salariaux pour parvenir à l'équité salariale.

Il est essentiel de promouvoir l'importance des sages-femmes et du travail qu'elles effectuent et de reconnaître qu'elles ont un rôle critique à jouer pour qu'un pays obtienne d'excellents résultats de santé.

La reconnaissance économique passe par des interventions qui aident à combler le fossé entre les sexes : p. ex., incitations et soutien financiers, technologies et infrastructures, création d'opportunités économiques, renforcement des capacités, plaidoyer et modelage des attitudes ; et lois, politiques et réglementations.⁶

Pour obtenir la reconnaissance professionnelle nécessaire, il faut^{8,9,10}:

- Préconiser le soutien et la valeur d'une relation professionnelle attentionnée entre la femme et sa sage-femme.

⁶ International Labour Organization. (1951). Convention No. 100. Convention Concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value. ILO, Geneva.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/genericdocument/wcms_114185.pdf

⁷ Chicha, M.T. (2009). Promoting equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay. A step-by-step guide. ILO, Geneva. <https://www.ilo.org/global/publications>.

⁸ Homer, C.S.E., et al. (2014). The projected effect of scaling up midwifery. *The Lancet*. 384(9948): p. 1146-1157. [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(14\)60790-X/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(14)60790-X/fulltext)

⁹ Renfrew, M.J., et al. (2019). Midwifery is a vital solution-What is holding back global progress? *Birth*. 46(3): p. 396-399. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31270851/>

¹⁰ Renfrew, M.J., et al. (2014). Midwifery and quality care: findings from a new evidence-informed framework for maternal and newborn care. *The Lancet*. 384(9948): p. 1129-1145.
[https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(14\)60789-3/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(14)60789-3/fulltext)

- Soutenir et apprécier la continuité du modèle de soins de pratique sage-femme
- Protéger l'autonomie professionnelle et la capacité à déterminer des modalités de travail flexibles, y compris le travail indépendant.
- Préconiser des approches qui encouragent la coopération et réduisent la concurrence entre les sages-femmes.
- Fournir un soutien structurel pour assurer le maintien de la main-d'œuvre et la pérennité du modèle de soins de pratique sage-femme.
- Développer un système de financement comportant des éléments flexibles permettant de fournir un service personnalisé aux femmes enceintes, aux familles et aux communautés locales.
- Améliorer activement le cadre éducatif, les normes professionnelles et le cadre d'assurance qualité dans lequel les sages-femmes opèrent.

Documents apparentés de l'ICM

- ICM 2014. Document fondamental. Philosophie et modèle de soins de pratique sage-femme.
- ICM 2014. Document fondamental. Code de déontologie international pour les sages-femmes
- ICM 2017. Exposé de prise de position. Les sages-femmes, les femmes et les droits de l'être humain
- ICM 2017. Exposé de prise de position. Sage-femme : une profession autonome

Autres documents pertinents

- Organisation internationale du travail (OIT), Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100) ; Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (rapports mondiaux 2003 et 2007) <https://www.ilo.org/declaration/lang--fr/index.htm>