

L'équité entre les genres au sein du personnel infirmier et de santé

On trouvera ici l'une de deux prises de position du Conseil International des Infirmières concernant l'équité entre les genres, l'autre traitant de « L'équité entre les genres dans le domaine de la santé et des soins de santé ».

L'équité entre les genres consiste dans le traitement équitable des femmes, des hommes et des personnes de genre différent¹. L'inégalité entre les sexes est omniprésente dans tous les domaines de la société et constitue l'une des injustices sociales les plus préjudiciables au niveau mondial. Les soins infirmiers étant une profession historiquement genrée, c'est l'inégalité entre les genres qui est l'une des causes profondes de l'absence de valorisation, de protection, de respect et d'investissement dans les infirmières. Il est essentiel de parvenir à l'équité entre les genres au sein du personnel infirmier et du personnel de santé pour disposer d'une main-d'œuvre forte, compétente, durable et capable de relever les défis mondiaux en matière de santé et d'atteindre l'objectif de la santé pour tous¹.

Les femmes et les personnes de genre différent ont été marginalisées et discriminées dans de nombreuses sociétés et leur contribution à la santé et au marché du travail dans le secteur de la santé est chroniquement sous-évaluée. Dans le secteur de la santé, les femmes, les personnes de sexe différent et les infirmières occupent des emplois moins prestigieux et jouent moins souvent un rôle de premier plan ; elles sont comparativement moins bien rémunérées, sont confrontées à la violence et au harcèlement au travail et assument une plus grande part du travail non rémunéré à la maison^{2,3}. Les femmes représentent 70 % de l'ensemble de la main-d'œuvre du secteur de la santé et des services sociaux et 90 % de la main-d'œuvre infirmière. Les infirmières représentent plus de 50 % de l'ensemble du personnel de santé³. Les femmes, ainsi que les personnes de genre différent, qui appartiennent aussi à des groupes marginalisés en raison d'autres motifs –telles que race, classe, caste, âge, capacités, statut social, appartenance

¹ Une personne de genre différent est une personne dont l'identité de genre – transgenre, non binaire, bispirituelle – ne correspond pas à la norme perçue.

ethnique ou orientation sexuelle – se heurtent à des obstacles encore plus importants au sein même des soins infirmiers et des soins de santé, car ces identités se recoupent avec le genre et démultiplient les désavantages auxquels les personnes sont confrontées^{3,4}.

Les normes et les stéréotypes liés au genre classent certains travaux comme « masculins » ou « féminins », ce qui entraîne une ségrégation des professions et une sous-évaluation des professions dominées par les femmes³. Le statut des soins infirmiers en tant que profession « féminine » et « nourricière » a été cité comme un obstacle à la reconnaissance du statut des soins infirmiers dans l'ensemble du personnel de santé⁵. Cette perception du statut inférieur des professions dites féminines et du rôle de l'infirmière contribue à une sous-évaluation et à un manque de respect pour la profession infirmière et pour son travail. Pour faire progresser l'équité entre les genres au sein du personnel de santé, il faut une meilleure reconnaissance des compétences, des connaissances, des attributs et de l'expertise des infirmières.

La pandémie de COVID-19 a donné un exemple frappant des effets négatifs que les inégalités entre les genres peuvent entraîner pour le personnel de santé. Alors que les infirmières ont prodigué la majorité des soins pendant la pandémie, elles sont restées, dans de nombreux pays, confrontées à des conditions de travail dégradées, à des traumatismes de masse, à des taux de morbidité et de mortalité plus élevés, à des rémunérations inéquitables et à une sous-estimation persistante de leur rôle^{5,6}.

Les infirmières, quel que soit leur genre, se heurtent à des obstacles qui les empêchent d'accéder aux postes à responsabilité dans le domaine de la santé mondiale et sont donc sous-représentées dans ces rôles influents⁵. Les infirmières sont rarement promues à des postes d'autorité et sont depuis toujours sous-représentées dans les conseils d'administration des hôpitaux et des services de santé, de même qu'au sein des ministères de la santé, où sont prises les décisions qui déterminent la santé des patients et des communautés¹. Les préjugés, la discrimination, le déséquilibre des pouvoirs, l'absence de privilèges et les stéréotypes empêchent les personnels infirmiers, et en particulier les femmes, d'accéder aux postes de direction^{3,5}. Minoritaires dans les soins infirmiers, les

hommes occupent un nombre disproportionné de postes de direction dans le secteur des soins infirmiers et dans la santé³. De nombreuses infirmières ne peuvent être promues en raison de leurs responsabilités domestiques ou de la priorité accordée à leurs collègues masculins³. Certaines politiques rigides et peu incitatives, telles que l'obligation d'occuper un emploi à temps plein pour accéder à des postes de direction, nuisent aux femmes assumant des responsabilités informelles et les empêchent de progresser sur le plan professionnel. En revanche, les infirmiers de sexe masculin bénéficient de promotions rapides en raison des préjugés de la société à l'égard des hommes en tant que leaders⁵. D'autre part, les infirmières chargées de la mise en œuvre des politiques et des stratégies ne sont généralement pas impliquées dans leur élaboration, ce qui se traduit par des résultats sous-optimaux. La nomination d'infirmières dirigeantes à des postes de direction dans les organisations de soins de santé, ainsi que dans l'élaboration des politiques gouvernementales, est essentielle pour relever les défis complexes auxquels sont confrontés les systèmes de santé¹.

Au niveau mondial, les femmes sont payées 23 % de moins que les hommes⁷. Pour les femmes de couleur, les femmes autochtones, les femmes immigrées et les mères, cet écart salarial est encore plus important. Cette intersectionnalité – les différentes manières dont des systèmes d'inégalité fondés sur le genre, la race, l'appartenance ethnique, l'orientation sexuelle, les capacités et d'autres formes de discrimination se croisent et se renforcent mutuellement – implique qu'il ne suffit pas de s'attaquer à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes pour obtenir des résultats. Les femmes, y compris les infirmières, travaillant dans le secteur de la santé sont plus susceptibles de ne pas être rémunérées ou d'être sous-payées pour leur travail, et un écart de salaire de 28 % est observé dans le secteur de la santé entre les femmes et les hommes⁸. Cet écart peut être attribué à des facteurs tels que des professions et des horaires de travail différents entre les hommes et les femmes. Toutefois, un écart salarial de 11,2% subsiste même en tenant compte de la profession et des heures de travail⁹. Cet écart est probablement dû à la discrimination fondée sur le sexe, notamment la sous-représentation des femmes aux postes de direction, les possibilités réduites d'avancement professionnel et les politiques restrictives, telles que les horaires de travail rigides et les congés parentaux limités¹⁰.

Les infirmières sont très exposées à la violence sur le lieu de travail, notamment aux agressions ou aux violences sexuelles, physiques et/ou verbales, aux brimades et au harcèlement¹¹. Des millions d'infirmières à travers le monde exercent leur métier dans des environnements dangereux, notamment en raison de mauvaises conditions de travail et d'une dotation en effectifs insuffisante.

Il existe par ailleurs une fracture numérique entre les sexes, les femmes et les filles ayant davantage d'obstacles à surmonter pour accéder à la technologie numérique et pour en exploiter pleinement le potentiel. Les avantages de la transformation numérique ne sont pas répartis de manière équilibrée entre les sexes¹². Avec la numérisation rapide du secteur sanitaire, l'utilisation des technologies numériques de santé fait partie de la pratique infirmière contemporaine. La majorité des personnels infirmiers étant des femmes, la généralisation de la culture numérique au sein du personnel contribuera à combler le fossé numérique entre les hommes et les femmes.

Il est essentiel de prendre en compte les personnes de genre différent lorsqu'on aborde la question de l'équité entre les genres. Les données sur les identités de genre dans le domaine de la santé sont rares et il est probable que les personnes de genre différent sont confrontées à une discrimination et à des préjugés importants s'agissant de l'accès à des postes de direction et du traitement qu'elles subissent au travail^{3,9}. Les sociétés du monde entier ont des points de vue différents sur les relations et les identités de genre. Tout en œuvrant pour l'équité entre les sexes et en garantissant la primauté des droits humains, les communautés locales peuvent faire preuve de sensibilité culturelle et de respect dès lors qu'elles travaillent ensemble pour comprendre comment les problèmes se posent et pour envisager des moyens d'aller de l'avant.

Position et recommandations du Conseil International des Infirmières

En tant que voix mondiale de la profession infirmière, le CII :

- Défend, dans le cadre du développement du personnel de santé, une approche transformative en matière de genre qui lutte contre l'inégalité entre les sexes par la transformation des normes, rôles et relations sexospécifiques

néfastes, tout en œuvrant pour une redistribution plus équitable du pouvoir, des ressources et des services.

- Défend l'équité entre les genres, la formation et l'autonomisation des femmes dans la vie tant publique que privée, ainsi que les réformes sociales fondamentales nécessaires pour remédier aux inégalités de pouvoir, de statut et de rôle qui opèrent au détriment des femmes et des personnes de sexe différent.
- Est fermement convaincu que la lutte contre l'inégalité entre les genres ne relève pas uniquement de la responsabilité des femmes et des personnes de sexe différent, mais qu'elle nécessite une approche de l'ensemble de la société.
- Est fermement convaincu que tous les personnels infirmiers, quel que soit leur genre, devraient avoir des possibilités équitables d'accéder à des postes de direction au sein du personnel de santé.
- Considère que la profession infirmière est une profession hautement qualifiée qui relève de la catégorie de l'enseignement scientifique et technique, et demande à la communauté internationale de valoriser la profession infirmière en conséquence.
- Condamne les mesures de réduction des coûts dans le domaine des soins de santé qui consistent à sous-payer ou à ne pas payer les personnels infirmiers, dont la majorité sont des femmes, pour leur travail.
- Estime que la participation des infirmières à la transformation numérique, y compris à la conception, à la mise en œuvre, à l'utilisation et à l'évaluation des technologies, contribuera beaucoup à réduire la fracture numérique entre les hommes et les femmes et à faire progresser l'égalité entre les genres.
- Défend une approche intersectionnelle, qui est essentielle pour lutter efficacement contre l'inégalité entre les sexes au sein du personnel de santé, au profit de toutes les femmes et personnes de sexe différent, et pour réduire au minimum d'aggraver les autres inégalités parmi les femmes et les personnes de sexe différent.

Le CII encourage les associations nationales d'infirmières (ANI) à :

- Veiller à ce que les infirmières, les femmes et les personnes de sexe différent soient représentées de manière adéquate dans les postes de direction des

secteurs public et privé de la santé, et à ce qu'il y ait une diversité intersectionnelle parmi ces femmes et personnes de sexe différent en ce qui concerne la race, l'ethnicité, l'indigénéité, l'orientation sexuelle et les aptitudes.

- Plaider en faveur d'une analyse des politiques gouvernementales ou publiques sous l'angle des aspects liés au genre, afin que ces politiques soient effectivement équitables pour tous les sexes et qu'elles promeuvent l'équité de genre.
- Plaider pour l'adoption de politiques sexospécifiques par les gouvernements nationaux afin de supprimer les obstacles socio-économiques auxquels se heurtent les femmes et les personnes de sexe différent, d'améliorer leur participation politique et leur accès aux rôles de direction dans la prise de décision en matière de santé, et de garantir des environnements de travail sûrs et inclusifs.
- Collaborer avec les systèmes de santé pour veiller à ce que tous les organismes de soins de santé comptent au moins 50 % de femmes et de personnes de sexe différent et au moins une infirmière au sein de leur conseil d'administration ou de direction.
- Indépendamment du genre des dirigeants eux-mêmes, collaborer avec les responsables nationaux du secteur de la santé pour mettre en place des politiques sexospécifiques intersectionnelles, équitables et transformatrices afin de promouvoir le bien-être des femmes et des personnes de sexe différent au sein des systèmes de santé.
- Passer en revue les politiques organisationnelles sous l'angle de l'équité entre les genres afin de favoriser l'équité entre les genres, y compris un leadership diversifié au sein de leur propre organisation.
- Plaider pour que les infirmières bénéficient d'une rémunération et d'avantages compétitifs, notamment d'un salaire et de conditions d'emploi équitables, d'opportunités de carrière structurées et d'un accès à la formation continue.
- Inciter les systèmes de santé des secteurs public et privé à œuvrer en faveur d'un salaire égal pour un travail égal, afin de garantir une rémunération équitable des agents de santé, et de créer des environnements de travail sûrs, exempts de toute violence sexiste.
- Instaurer des modalités de travail flexibles accompagnées d'une rémunération adéquate afin que les personnes aient davantage d'options

pour assumer les rôles qu'elles désirent, qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel.

- Collaborer avec les employeurs et les syndicats pour aider les infirmières, en particulier les femmes et les personnes de sexe différent, à négocier des salaires équitables.
- Plaider pour la collecte de données plus transparentes sur les salaires et les traitements afin que les femmes et les personnes de genre différent puissent bénéficier d'un salaire égal pour un travail égal.

Le CII appelle les gouvernements et les organisations mondiales de santé à :

- Assurer une représentation diversifiée d'au moins 50 % de femmes et de personnes de sexe différent au sein de leurs conseils d'administration ou de direction.
- Veiller à ce que le personnel infirmier participe activement au dialogue et aux forums de prise de décision concernant l'équité entre les genres.
- Renforcer les structures de direction et de gouvernance des soins infirmiers aux niveaux national et mondial et inclure les soins infirmiers dans les processus d'élaboration des grandes orientations et de prise de décision.
- Améliorer la collecte de données sur le genre et d'autres caractéristiques croisées relatives aux personnes assumant des postes de direction, afin de mieux comprendre qui est représenté dans ces postes.
- Offrir au personnel infirmier une rémunération et des avantages compétitifs, y compris un salaire et des conditions d'emploi équitables, des possibilités de carrière structurées et l'accès à la formation continue.
- Renforcer d'urgence le soutien à la santé et au bien-être des personnels infirmiers indépendamment de leur genre en instaurant des conditions de travail sûres et saines et en respectant leurs droits. Il s'agit notamment de mettre en place des systèmes garantissant des niveaux d'effectifs sûrs, une protection contre la violence et les dangers sur le lieu de travail, ainsi que de mettre en œuvre et d'appliquer les normes internationales du travail relatives aux droits des infirmières à travailler dans des environnements sûrs et sains

en introduisant des protections pour la santé physique et mentale des personnels.

- Établir des régimes d'équité salariale et/ou des systèmes d'évaluation des emplois qui garantissent l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes effectuant un travail de valeur égale, afin de lutter contre l'écart salarial entre les sexes.

Le CII appelle les infirmières, dans leur rôle de cliniciennes, d'enseignantes, de gestionnaires, de chercheuses, d'influenceuses ou de cadres, à :

- Sensibiliser le public à la contribution que les femmes, les personnes de sexe différent et les infirmières apportent à la santé et aux soins grâce à leurs compétences avancées, à leurs connaissances scientifiques, à leur leadership et à leur professionnalisme, afin de rehausser le statut de la profession et d'autonomiser les femmes sur les plans social, politique et économique.
- Détecter, analyser et remettre en question les préjugés et les normes sexistes dans les politiques et les processus sur le lieu de travail.
- Recruter des personnes de genre différent dans le personnel infirmier, car ces personnes sont confrontées à d'importantes disparités en matière de santé, et une main-d'œuvre diversifiée est nécessaire pour relever les différents défis en matière de santé.
- Encourager l'élaboration de politiques et de stratégies visant à prévenir, identifier et traiter la violence à caractère sexiste sur le lieu de travail, y compris s'agissant de la protection des dénonciateurs en cas d'incidents.
- Soutenir les infirmières et autres professionnels de la santé dans leurs efforts pour créer et maintenir des lieux de travail exempts de violence à caractère sexiste.
- Encourager et soutenir l'avancement des femmes et des personnes de genre différent qui occupent des postes de cadres dans les soins infirmiers en mettant l'accent sur leurs réalisations, en soulignant leurs qualités de leadership et en faisant connaître leurs succès par le biais d'une reconnaissance publique, en les faisant inviter en tant que conférencières et en plaidant en faveur d'une couverture médiatique.

- Participer à des activités de perfectionnement professionnel pour acquérir des aptitudes et des compétences en matière de santé numérique et contribuer ainsi à combler le fossé numérique entre les hommes et les femmes.
- Veiller à ce que toute recherche ou collecte de données sur la main-d'œuvre soit assortie de méthodes de collecte adéquates concernant l'identité de genre et d'autres caractéristiques croisées.
- Mener des recherches sur les écarts entre les sexes et la ségrégation professionnelle afin de s'assurer que les compétences et les contributions des infirmières, des femmes et des personnes de sexe différent sont reconnues.

Adopté en décembre 2023

Citation suggérée : Conseil International des Infirmières. *Prise de position du Conseil International des Infirmières : L'équité entre les genres au sein du personnel infirmier et de santé*. Genève : Conseil International des Infirmières, 2023.

Références

- 1 Conseil International des Infirmières. *Rapport sur la Journée internationale des infirmières 2023 : Nos infirmières. Notre futur.* Genève : Conseil International des Infirmières, 2023. https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-07/ICN_IND_2023_Report_FR.pdf. Accédé le 6 décembre 2023.
- 2 Women in Global Health. *Policy Report. Subsidizing global health: Women's unpaid work in health systems.* Women in Global Health, 2022. <https://womeningh.org/our-advocacy-3/paywomen/>. Accédé le 6 décembre 2023.
- 3 Organisation mondiale de la Santé, Women in Global Health. *Closing the leadership gap: gender equity and leadership in the global health and care workforce.* Genève : Organisation mondiale de la Santé, 2021. <https://womeningh.org/resources/closing-the-leadership-gap-gender-equity-and-leadership-in-the-global-health-and-care-workforce/>. Accédé le 6 décembre 2023.
- 4 Women in Global Health. *COVID-19. Global health security depends on women: Rebalancing the equal social contract for women.* Women in Global Health, 2020. <http://covid5050.org/Global-Health-Security-Depends-on-Women-WGH.pdf>. Accédé le 6 décembre 2023.
- 5 Intrahealth International, Nursing Now, Johnson & Johnson. *Investing in the power of nurse leadership: What will it take?* Intrahealth International, Nursing Now, Johnson & Johnson, 2019. <https://www.intrahealth.org/sites/ihweb/files/attachment-files/investing-nurse-leadershipreport.pdf>. Accédé le 6 décembre 2023.
- 6 Conseil International des Infirmières. *Mise à jour du CII sur la COVID-19 : la main-d'œuvre infirmière mondiale confrontée à un traumatisme massif.* Genève : Conseil International des Infirmières, 2021. https://www.icn.ch/sites/default/files/inline-files/ICN%20COVID-19%20update%20report%20FINAL_FR.pdf. Accédé le 6 décembre 2023.
- 7 Boniol M, Mclsaac M, Xu L, Wuliji T, Diallo K, Campbell J, et al. *Gender equity in the health workforce: analysis of 104 countries.* Genève: Organisation mondiale de la Santé, 2019. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/311314>. Accédé le 6 décembre 2023.
- 8 Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme. *The struggle of trans and gender-diverse persons : Independent Expert on sexual orientation and gender identity.* Genève : HCDH, sans date. <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/ie-sexual-orientation-and-gender-identity/struggle-trans-and-gender-diverse-persons>. Accédé le 6 décembre 2023.
- 9 Dotto GP. Gender and sex—time to bridge the gap. *EMBO molecular medicine* 2019, 11(5): e10668. <https://doi.org/10.15252/emmm.201910668>. Accédé le 6 décembre 2023.
- 10 ONU Femmes. *Des salaires égaux pour un travail de valeur égale.* New York : ONU Femmes, s.d. <https://www.unwomen.org/fr/news/in-focus/csw61/equal-pay>. Accédé le 6 décembre 2023.
- 11 Conseil International des Infirmières. *Prise de position: Prévention et gestion de la violence au travail.* Genève : Conseil International des Infirmières, 2017.

2023.https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-04/PS_C_Prevention_mgmt_workplace_violence_Fr_1.pdf. Accédé le 6 décembre 2023.

12 Organisation pour la coopération et le développement économiques. *Bridging the digital gender divide: Include, upskill, innovate*. Paris: OECD Publishing, 2018. <https://www.oecd.org/digital/bridging-the-digital-gender-divide.pdf>. Accédé le 6 décembre 2023.