

UNE AVANCÉE DÉCISIVE VERS L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES

Un meilleur avenir
du travail pour tous



Organisation
internationale
du Travail

100
1919-2019



Copyright © Organisation internationale du Travail 2019
Première édition 2019

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifpro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: un meilleur avenir du travail pour tous
Genève, Bureau international du Travail, 2019

ISBN 978-92-2-132999-2 (imprimé)
ISBN 978-92-2-133000-4 (pdf Web)

égalité des genres / travailleuses / avenir du travail / égalité des chances dans l'emploi / droits de la femme /
égalité de rémunération / conditions de travail / protection sociale / prestations de soins / travail non rémunéré /
convention de l'OIT / application / rôle de l'OIT

04.02.3

Également disponible en anglais: *A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all*, ISBN: 978-92-2-132997-8 (imprimé), 978-92-2-132998-5 (pdf Web), Genève, 2019; et en espagnol: *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: Para un mejor futuro del trabajo para todos*, ISBN 978-92-2-133001-1 (imprimé), 978-92-2-133002-8 (pdf Web), Genève, 2019.

Données de catalogage avant publication du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

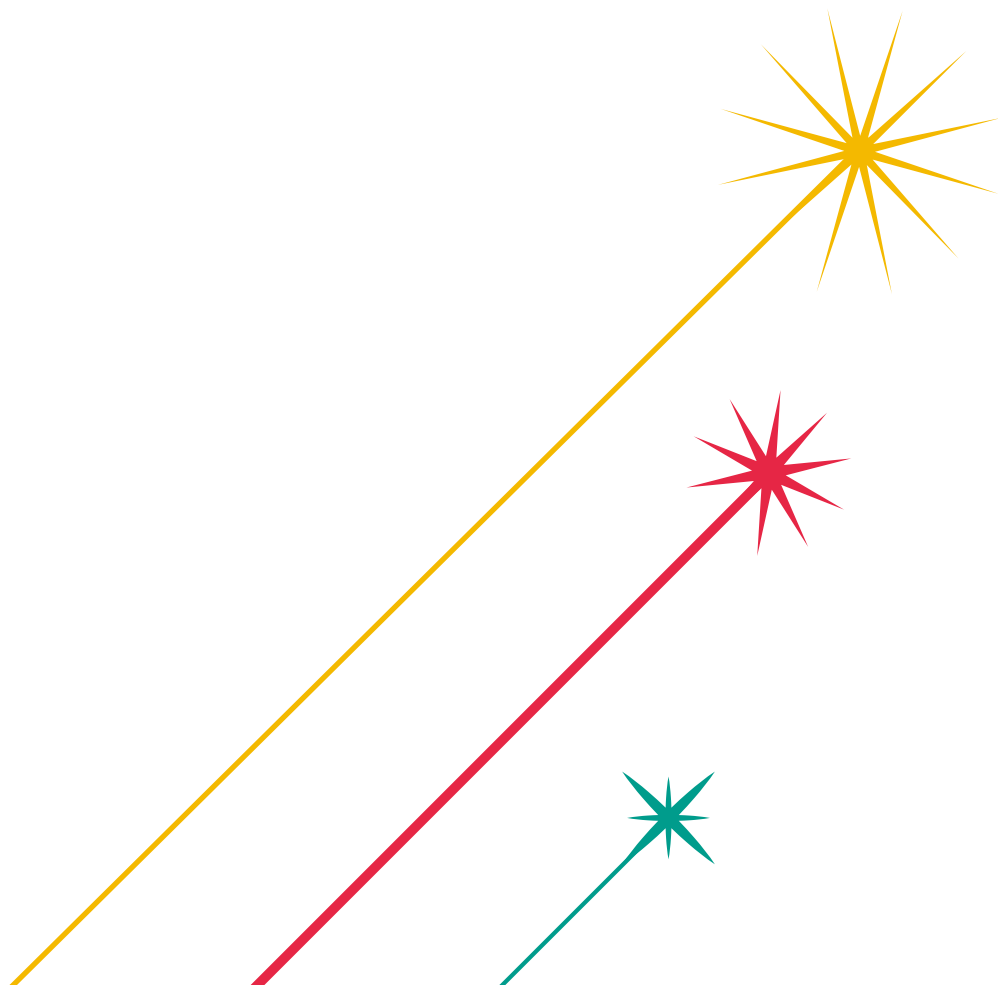
Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

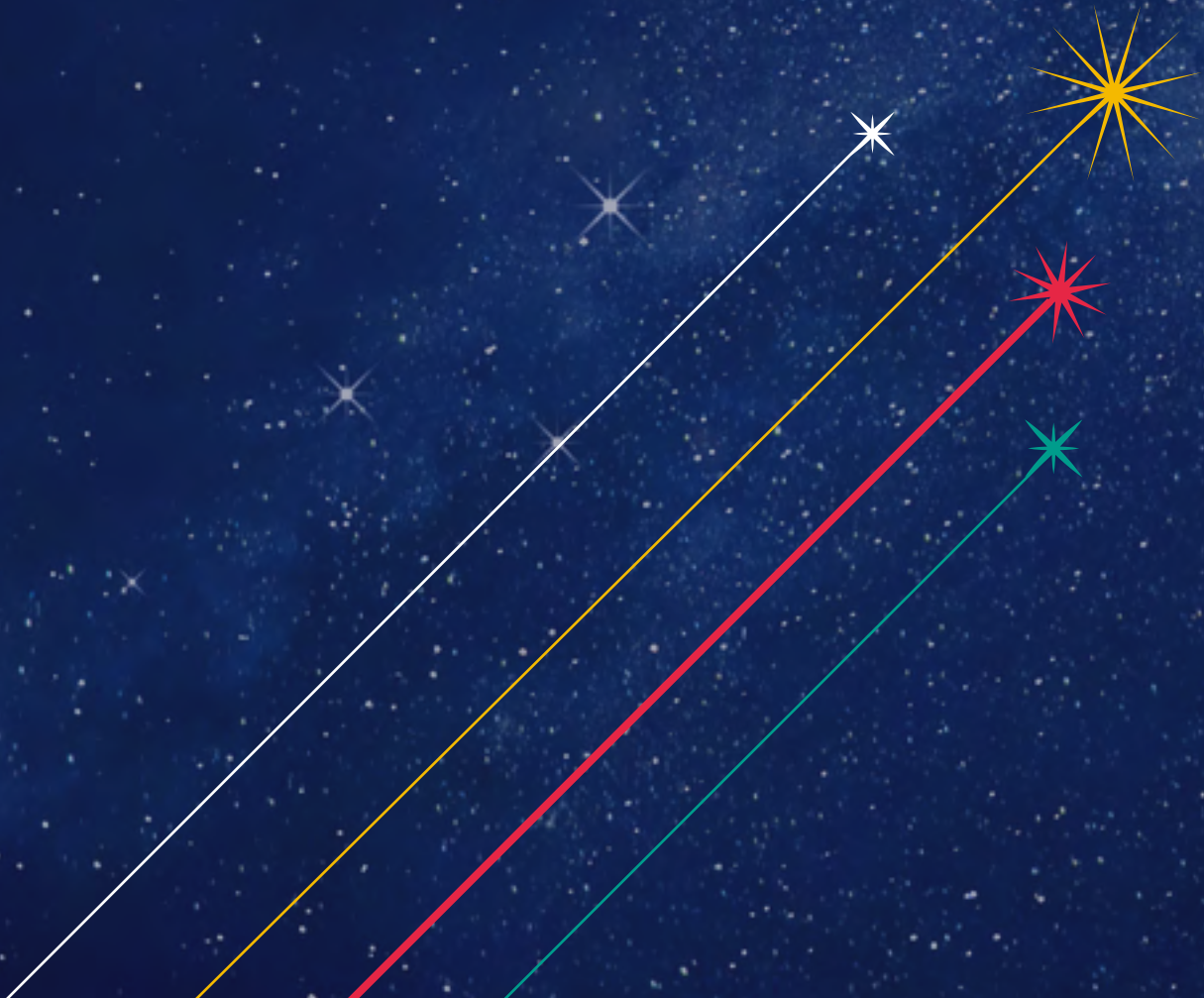
UNE AVANCÉE DÉCISIVE VERS L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES

Un meilleur avenir
du travail pour tous

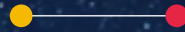


**«LE MONDE DE DEMAIN
EST EN TRAIN DE SE FAIRE.
DEMAIN, C'EST MAINTENANT.»**

ELEANOR ROOSEVELT



PRÉFACE



Sous l'égide du Directeur général du BIT, nous nous sommes lancés en 2013 dans l'Initiative du centenaire de l'OIT sur les femmes au travail. Ce rapport, qui en est le point culminant, rassemble les données et les résultats des recherches entreprises à ce titre ainsi que les connaissances et les enseignements retirés. Tous les résultats montrent que, même s'il existe de multiples voies en direction de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail, elles doivent en fin de compte toutes converger dans un renforcement mutuel. Arriver à ce point du parcours est source de satisfaction, mais aussi d'humilité. Satisfaction parce qu'aujourd'hui nous en connaissons davantage au sujet des écarts entre hommes et femmes au travail et de ce qui les cause. Nous voulions comprendre pourquoi la progression des femmes dans le monde du travail était si lente et comment l'accélérer, et effectivement nous avons beaucoup appris à cet égard. En écoutant leurs voix, nous avons une meilleure connaissance de ce que veulent les femmes et des raisons pour lesquelles elles ne l'obtiennent pas. Avec ce que nous savons maintenant, les excuses souvent entendues selon lesquelles les femmes ne veulent pas travailler ou ne trouvent pas le travail valorisant ne tiennent plus et ne sont plus acceptables nulle part.

Les femmes veulent avoir un travail rémunéré. Mais c'est la part non rémunérée de leur travail qui, pour l'essentiel, les en empêche. Si l'on examine les divers écarts entre hommes et femmes et l'importance relative des divers obstacles, on en revient toujours aux activités de soin à autrui non rémunérées. Les normes sociales renforcent le rôle des femmes en tant que dispensatrices de soin à autrui et celui des hommes en tant que soutiens de famille. Tant pour les hommes que pour les femmes, la question des activités de soin à autrui doit être traitée de façon volontariste et rationnelle, en légiférant, en créant des services et en menant des actions concrètes. La répartition inégale du travail de soin à autrui a des implications qui vont loin: les femmes sont plus exposées à la violence et au harcèlement au travail, à la faiblesse et à l'inégalité de rémunérations, à la privation de représentation et d'expression. Le déséquilibre actuel signifie aussi que les hommes ont une durée du travail plus longue et sont moins présents dans la vie de famille. Un programme pour l'avenir du travail, qui soit porteur de changements mesurables en faveur de l'égalité entre hommes et femmes, devra prendre ces facteurs en considération. Que les femmes travaillent dans les champs, dans des bureaux ou sur les plates-formes numériques, qu'elles soient à leur compte ou occupent des postes de direction, il faut résoudre le dilemme entre activités de soin à autrui non rémunérées et activité professionnelle. Sans quoi, pour les femmes, l'avenir du travail ne sera rien d'autre qu'une répétition du passé.

À ce stade de l'initiative sur les femmes au travail, nous sommes aussi appelés à l'humilité tant il est évident que les mentalités doivent encore changer et qu'à cet égard il y a loin de la coupe aux lèvres. Le chemin qui reste à parcourir est encore long. Toutefois, ce qui s'impose, c'est qu'il n'est plus possible pour les gouvernements, les travailleurs et les employeurs ou les organisations internationales de prétendre faire progresser l'égalité entre hommes et femmes sans programmes volontaristes et courageux, sans une indéfectible volonté politique. La transformation ne se fera pas de façon organique ou par des tentatives balbutiantes et incohérentes. Des choix doivent être faits maintenant, dont certains pourraient ne pas être populaires, pour améliorer l'avenir du travail de tous.

Manuela Tomei

*Directrice,
Département des conditions
de travail et de l'égalité*

Shauna Olney

*Cheffe, Service des questions de genre,
de l'égalité et de la diversité
et ILOAIDS*



PRÉFACE	5
REMERCIEMENTS	10
LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES	11
RÉSUMÉ	12
INTRODUCTION	20



CHAPITRE 1

PRENDRE GARDE AUX ÉCARTS ENTRE HOMMES ET FEMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL

1. LES FEMMES NE PEUVENT PAS TRAVAILLER AUTANT QU'ELLES LE VEULENT	22
Disparités régionales	24
2. LA QUALITÉ DES EMPLOIS LAISSE BEAUCOUP À DÉSIRER	26
Dans la plupart des pays à revenu faible et intermédiaire, l'emploi des femmes est majoritairement informel.	26
Dans les pays à revenu élevé, les femmes sont concentrées dans les emplois faiblement rémunérés.	28
3. IL Y A ENCORE TROP PEU DE FEMMES AU SOMMET DE L'ÉCHELLE	29
Les femmes arrivent plus vite aux postes de direction et d'encadrement	31
Pourquoi les femmes atteignent-elles plus rapidement le sommet de l'échelle?	33
4. QU'EST-CE QUI FAIT OBSTACLE À L'EMPLOI DES FEMMES	33
L'éducation a son importance mais n'est pas le facteur principal	33
Les activités de soin à autrui sont le facteur prépondérant.	35
La pénalisation de la maternité reste forte.	38
La pénalisation de la maternité face à l'emploi	38
La pénalité salariale liée à la maternité.	39
Les mères sont pénalisées dans l'accès aux postes de direction et d'encadrement.	41
Des rémunérations inférieures et inégales.	42
L'écart salarial entre hommes et femmes persiste	42
Le niveau d'instruction n'explique pas l'écart salarial.	45
Une bonne part de l'écart salarial reste inexpliquée	46
Les régimes fiscaux.	47
Violence et harcèlement dans le monde du travail.	48
Les multiples facettes de la technologie	49
La technologie peut creuser ou combler les écarts entre hommes et femmes au travail	49
L'économie numérique: favorable ou défavorable à l'égalité hommes-femmes?	50
Faiblesse des capacités de représentation et d'expression	52

CHAPITRE 2

LES VOIES DE L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL

1. LA VOIE DES DROITS, EN VUE D'UN AVENIR MARQUÉ PAR L'ÉGALITÉ AU TRAVAIL	58
Un avenir du travail où femmes et hommes auront des chances égales	60
Un avenir du travail sans discrimination ni violence ou harcèlement.	63
Un avenir du travail où le travail réalisé par les femmes est reconnu et valorisé.	67
Un avenir du travail avec plus de femmes en haut de l'échelle	71
Un avenir du travail avec des congés de maternité, de paternité et parentaux inclusifs.	72
Un avenir du travail avec du temps pour s'occuper d'autrui	75
2. LA VOIE DE L'ACCÈS AUX INFRASTRUCTURES, À LA PROTECTION SOCIALE ET AUX SERVICES PUBLICS DE SOIN À AUTRUI POUR TRANSFORMER L'AVENIR DU TRAVAIL DES FEMMES	77
Des infrastructures durables au service de l'égalité	77
Des services de soin à autrui pour un avenir où chacun s'occupe davantage des autres.	78
Une protection sociale universelle pour l'avenir des femmes au travail	85
Un cadre macroéconomique solide pour financer les infrastructures, la protection sociale et les services de soin à autrui	86
3. LA VOIE DE L'ENGAGEMENT ET DE L'ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES DANS LES TRANSITIONS DU TRAVAIL	88
Un apprentissage tout au long de la vie sans exclusions.	88
Un environnement favorable aux femmes chefs d'entreprise	90
4. LA VOIE DE LA REPRÉSENTATION ET DE L'EXPRESSION DES FEMMES	93

CHAPITRE 3

VERS UN PROGRAMME PORTEUR DE CHANGEMENTS MESURABLES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES

1. UNE AVANCÉE DÉCISIVE VERS L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES	103
Combler les lacunes en matière de données	106
Vers un avenir meilleur pour les femmes au travail	107
2. DES ENGAGEMENTS EN FAVEUR D'UN AVENIR MEILLEUR POUR LES FEMMES AU TRAVAIL	108

ANNEXES	112
RÉFÉRENCES	130

LISTE DES FIGURES

1.1	Préférences relatives au travail rémunéré des femmes et taux d'emploi, dernière année disponible	23
1.2	Taux d'emploi, par sexe, 1991-2018: a) 15 ans et plus, b) 15-24 ans	23
1.3	Taux d'emploi par région et par sexe, 1991-2018	25
1.4	Part de l'emploi informel dans l'emploi total, agriculture comprise: écarts entre hommes et femmes, dernière année disponible	26
1.5	L'emploi informel en proportion de l'emploi total, selon l'origine ethnique et le sexe, dernière année disponible	27
1.6	Proportion de travailleurs à plein temps faiblement rémunérés, par sexe, dernière année disponible	28
1.7	Proportion de femmes aux postes de direction et d'encadrement, par région, 1991-2018	29
1.8	Proportion de femmes siégeant au conseil d'administration des entreprises, 2010-2016	30
1.9	Proportion de femmes parmi les PDG, dernière année disponible	30
1.10	Âge moyen et médian des dirigeants, par sexe, dernière année disponible	31
1.11	Durée moyenne de l'arrivée à un poste de direction, 2018	32
1.12	Proportion de diplômés de l'université dans les postes de direction et d'encadrement, par sexe, dernière année disponible	32
1.13	Taux d'emploi par sexe et niveau d'instruction, population de 25 ans et plus, dernière année disponible	34
1.14	Acceptabilité du travail des femmes, par sexe et niveau d'instruction, 2016	34
1.15	Actifs occupés et prestataires de soin à autrui à plein temps non rémunérés, par sexe, dernière année disponible	36
1.16	Temps consacré aux activités de soin à autrui non rémunérées (écart femmes-hommes) et taux d'activité des femmes, dernière année disponible	36
1.17	Temps consacré quotidiennement aux activités de soin à autrui non rémunérées, au travail rémunéré et au total, par sexe, et selon la région et la catégorie de revenu national, dernière année disponible	37
1.18	Taux d'emploi des femmes et des hommes, avec et sans enfants de moins de 6 ans, 2005 et 2015	38
1.19	Écarts salariaux liés à la maternité et à la paternité, sélection de pays, dernière année disponible	39
1.20	Durée hebdomadaire du travail rémunéré, selon le sexe et le nombre d'enfants de moins de 6 ans, dernière année disponible	40
1.21	Proportion de dirigeants d'entreprise avec et sans enfants de moins de 6 ans, par sexe, dernière année disponible	41
1.22	Relation entre la proportion de femmes aux postes de direction et d'encadrement et l'écart entre femmes et hommes dans le temps consacré aux activités de soin à autrui non rémunérées, dernière année	43
1.23	Statuts au regard de l'emploi, par sexe, 2018	43
1.24	Écart de rémunération entre hommes et femmes et position sur l'échelle des salaires, sélection de pays, dernière année disponible: a) pays à revenu élevé; b) pays à revenu faible et intermédiaire	44
1.25	Proportion de femmes et d'hommes parmi les membres de LinkedIn dotés de compétences informatiques, 2018	45
1.26	Salaires horaires selon le degré de féminisation de la main-d'œuvre et le profil de l'entreprise, Europe, 2014	46
1.27	Pays où l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est imposée par la loi, 2018	47
1.28	Part des hommes et des femmes dans l'emploi sectoriel et potentiel d'automatisation du secteur, 2018, dernière année disponible	50
2.1	Pays où existe au moins une restriction à l'emploi des femmes, 2018	63
2.2	Écart salarial entre hommes et femmes et taux de syndicalisation, dernière année disponible	70

2.3	Population privée d'infrastructures de base, par région et catégorie de revenu national, 2015-16	77
2.4	Dépenses publiques consacrées à certaines activités de soin à autrui et taux d'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, dernière année disponible	81
2.5	Taux d'emploi des mères de jeunes enfants (0-5 ans) et taux de fréquentation des services de développement éducatif de la petite enfance, dernière année disponible	81
2.6	Création d'emplois dans les activités de soin à autrui entre 2015 et 2030: statu quo (SQ) ou réalisation des ODD	82
3.1	Un programme porteur de changements mesurables en faveur de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail	110

LISTE DES TABLEAUX

1.1	Classement des obstacles empêchant les femmes d'accéder aux postes de direction et d'encadrement, 2015	42
2.1	Les «5R» du travail décent dans les activités de soin à autrui	83
3.1	Objectifs de développement durable pour un meilleur avenir des femmes au travail	104
A.1.1	Âge moyen et médian dans les postes de direction ou d'encadrement, par sexe, dernière année disponible	112
A.1.2	Proportion de femmes et d'hommes titulaires de diplômes universitaires aux postes de direction et d'encadrement, dernière année disponible	114
A.1.3	Taux d'emploi des femmes et des hommes, avec et sans enfants de moins de 6 ans, première et dernière années disponibles	116
A.1.4	Dirigeants et cadres, avec et sans enfants de moins de 6 ans, par sexe	118
A.2.1	Enquêtes sur la main-d'œuvre et auprès des ménages, par pays, première et dernière années disponibles, microdonnées	120
A.3.1	Pays, groupes régionaux et sous-régionaux et catégories de revenus	124

LISTE DES ENCADRÉS

2.1	La transition de la protection spécifique des femmes vers l'égalité réelle dans l'histoire de l'OIT	62
2.2	Comment l'inspection du travail contribue à faire de l'égalité hommes-femmes une réalité dans le monde du travail: le cas du Costa Rica	66
2.3	Réduire l'écart salarial consolide les droits à pension des femmes	68
2.4	Plus de femmes dans les parlements	71
2.5	Stéréotypes relatifs aux activités de soin à autrui: la part masculine de la solution	72
2.6	Les activités de soin à autrui non rémunérées reconnues comme travail	79
2.7	Activités de soin à autrui par l'intermédiaire de plates-formes numériques en Nouvelle-Zélande	84
2.8	Solidarité et technologie pour les tanneuses du Sénégal	92
2.9	Les cueilleuses de feuilles de tendu se syndiquent: une voix plus forte en faveur du travail décent	94

REMERCIEMENTS

Ce rapport est le fruit d'une intense collaboration au sein du BIT. Il constitue une contribution essentielle aux initiatives du centenaire de l'OIT sur les femmes au travail et sur l'avenir du travail. Il a été préparé par le Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité, et ILOAIDS (GED/AIDS), du Département des conditions de travail et de l'égalité du BIT (WORKQUALITY). Les auteurs principaux en sont Valentina Beghini, Umberto Cattaneo et Emanuela Pozzan, avec le soutien de Mari Dahl Schlanbusch en matière de recherche éditoriale. Le travail a bénéficié des orientations, du soutien et de la supervision de Shauna Olney et Manuela Tomei.

Ce rapport s'est aussi appuyé sur des contributions de fond de Laura Addati, Petter Anthun, Christina Behrendt, Florence Bonnet, Adrienne Cruz, Rishabh Dhir, Valeria Esquivel, Mai Hattori, Kusum Kali Pal, Steven Kapsos, Stefan Kühn, Eva Majurin, Uma Rani Amara et Rosalia Vazquez-Alvarez.

Il nous faut chaleureusement remercier pour leurs contributions, idées et commentaires, les évaluateurs anonymes ainsi que de nombreux collègues de divers départements du BIT: Maria Helena André, Janine Berg, Anna Biondi, Jae-Hee Chang, Alessandro Chiarabini, Sukti Dasgupta, Andrea Davila, Veronica Escudero, Simel Esim, Olga Gomez, Maria Teresa Gomez Gutierrez, Damian Grimshaw, Christine Hofmann, Claire La Hovary, Katerine Landuyt, Sangheon Lee, Oliver Liang, Claire Marchand-Campmas, Alicia Mathews, Charleine Mbuyi-Lusamba, Anton Moller, Aurelio Parisotto, Rafael Peels, Maria Prieto, Irini Proios Torras, Ilka Schoellmann, Guy Tchami, Esteban Tromel, Maria-Luz Vega et Brigitte Zug-Castillo.

Il faut aussi signaler les apports, les commentaires et le soutien fournis par des spécialistes des bureaux extérieurs de l'OIT: Maria Arteta, Mwila Chigaga, Phu Huynh, Frida Khan, Benedetta Magri, Aya Matsuura, Fatime Ndiaye, Hugo Ñopo, Mariko Ouchi et Joni Simpson.

Nous adressons des remerciements particuliers à LinkedIn, en particulier à Kristin Lena Keveloh et Rachel Bowley, pour nous avoir fourni des données, ainsi qu'à Chidi King (CSI) pour ces informations et conseils. Ce rapport a été aussi enrichi par les contributions de Christine Nathan, Andrea Fromm et Sidy Dia qui ont aimablement partagé leurs récits et leur travail sur le terrain.

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES



- BIT** – Bureau international du Travail
- CEACR** – Commission d’experts pour l’application des conventions et recommandations
- CES** – Confédération européenne des syndicats
- CISAT** – Classification internationale des statuts au regard du travail
- CIST** – Conférence internationale des statisticiens du travail
- CIT** – Conférence internationale du Travail
- CITP** – Classification internationale type des professions
- CSI** – Confédération syndicale internationale
- LGBTI** – lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres ou intersexués
- OCDE** – Organisation de coopération et de développement économiques
- ODD** – objectif(s) de développement durable
- OIT** – Organisation internationale du Travail
- ONU** – Nations Unies
- PIB** – produit intérieur brut
- PSA** – Association du service public– Te Pūkenga Here Tikanga Mahi
- STIM** – sciences, technologie, ingénierie et mathématiques
- TIC** – technologies de l’information et de la communication
- UE** – Union européenne
- UIP** – Union interparlementaire
- VIH** – virus d’immunodéficience humaine
- WIEGO** – Femmes dans l’emploi informel: globalisation et organisation

RÉSUMÉ



C'est en 1919 que l'OIT a adopté sa première convention sur les femmes et le travail. Un siècle plus tard, après avoir franchi des obstacles qui paraissaient insurmontables, les femmes sont présentes en force sur le marché du travail. Cependant, même si au cours du siècle écoulé les femmes ont sérieusement progressé dans le monde du travail, l'auto-satisfaction n'est pas de mise.

En effet, les progrès accomplis pour combler les écarts entre hommes et femmes marquent le pas, et dans certains cas on observe même un renversement de tendance. Depuis plus de vingt ans, les écarts mesurés sur les indicateurs du marché du travail ne se réduisent pas de façon significative. Cela est préoccupant: sans inflexion de la trajectoire actuelle, sans choix politiques axés sur l'égalité entre hommes et femmes, la situation risque d'empirer alors même que le travail se fragmente et que l'avenir est de plus en plus incertain.

PRENDRE GARDE AUX ÉCARTS ENTRE HOMMES ET FEMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Les femmes ne peuvent pas travailler autant qu'elles le veulent

Quels que soient la région ou le niveau du revenu national, on ne peut plus sérieusement prétendre que l'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes vient de ce que celles-ci ne veulent pas travailler hors de leur foyer. Dans un échantillon représentatif à l'échelle mondiale, les femmes ont déclaré préférer avoir un travail rémunéré à 70 pour cent, ce que 66,5 pour cent des hommes approuvaient. Toutefois, en 2018, seulement 45,3 pour cent des femmes avaient un emploi, soit près de 25 points de pourcentage de moins que celles qui le souhaitaient.

Au cours des vingt-sept dernières années l'écart de taux d'emploi ne s'est réduit que de 2 points de pourcentage à l'échelle mondiale. Il a décliné pour les

femmes comme pour les hommes, mais à un rythme supérieur pour ces derniers. En 2018, 1,3 milliard de femmes occupaient un emploi, contre 2,0 milliards d'hommes, soit 700 millions de moins. Autrement dit, la probabilité que les femmes aient un emploi était inférieure à celle des hommes de 26,0 points de pourcentage. Sans surprise, les taux de scolarisation, masculin et féminin, ont augmenté dans l'enseignement secondaire et supérieur, avec un écart pratiquement nul en 2017. Toutefois, 21,2 pour cent des jeunes – dont une très forte proportion de jeunes femmes, 69,1 pour cent – ne sont ni en emploi ni en formation.

En 2018, les femmes travaillaient plus fréquemment dans des professions considérées comme peu qualifiées, avec des conditions de travail moins bonnes que celles des hommes. De fait, les femmes connaissent un risque supérieur d'occuper un emploi informel dans plus de 90 pour cent des pays d'Afrique subsaharienne, 89 pour cent des pays d'Asie du Sud-Est et près de 75 pour cent des pays d'Amérique latine. En outre, les femmes travaillent souvent dans des professions qui présentent les plus forts déficits de travail décent: travail domestique, travail à domicile, travail familial non rémunéré. En plus d'être une femme, d'autres facteurs – migration, origine ethnique, handicap, statut VIH – accentuent le risque de connaître de mauvaises conditions de travail ou d'avoir un plus fort taux d'emploi informel.



Comme «avoir du temps» est l'une des conditions nécessaires à la redistribution des activités de soin à autrui, une plus grande maîtrise du temps est indispensable pour conférer aux travailleurs plus de liberté de choix et de décision quant à leurs horaires de travail.

Les femmes sont aussi sous-représentées aux postes de direction et d'encadrement. À l'échelle mondiale, seulement 27,1 pour cent des dirigeants sont des femmes, proportion qui a très peu évolué entre 1991 et 2018. Toutefois, si peu de femmes atteignent le sommet, elles y arrivent plus vite: aux postes de direction, les femmes ont presque un an de moins que les hommes; différence qui se réduit lorsque le revenu national augmente. Les femmes tendent aussi à avoir un niveau d'instruction supérieur à celui des hommes dans les postes de direction: à l'échelle mondiale, 44,3 pour cent d'entre elles ont un diplôme universitaire supérieur, contre 38,3 pour cent de leurs homologues masculins.

Toute une série de facteurs font obstacle à l'emploi des femmes et détériorent la qualité de cet emploi

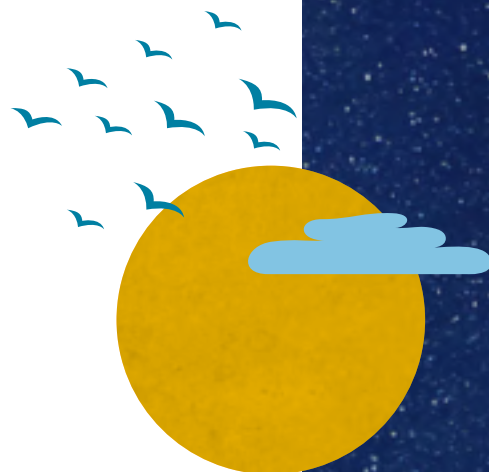
L'ÉDUCATION A SON IMPORTANCE MAIS N'EST PAS LE FACTEUR PRINCIPAL

Le taux d'emploi des femmes comme celui des hommes augmente avec le niveau d'instruction, mais les femmes ne retirent pas les mêmes dividendes de leur éducation: alors que 41,5 pour cent des femmes qui ont un diplôme universitaire sont soit inactives soit au chômage, cela n'est le cas que pour 17,2 pour cent de leurs homologues masculins. L'éducation seule ne suffira donc pas à combler les écarts dans le monde du travail et il faut s'attaquer à d'autres facteurs.



LES ACTIVITÉS DE SOIN À AUTRUI SONT LE FACTEUR PRÉPONDÉRANT

Les femmes sont traditionnellement présentées comme chargées des activités de soin à autrui, et la société comme le marché du travail continuent de fonctionner selon ce postulat. Les activités de soin à autrui non rémunérées restent la principale raison de l'inactivité économique des femmes. À l'échelle mondiale, 647 millions de femmes en âge de travailler (soit 21,7 pour cent) sont, à plein temps, prestataires de soin à autrui non rémunérées, contre 41 millions d'hommes (1,5 pour cent). Entre 1997 et 2012, le temps consacré chaque jour par les femmes aux tâches ménagères et aux responsabilités familiales a diminué de seulement 15 minutes, tandis que celui des hommes augmentait d'à peine 8 minutes. À ce rythme, on estime que l'écart en la matière ne sera comblé qu'en 2228, soit dans 209 ans!



LA PÉNALISATION DE LA MATERNITÉ RESTE FORTE

Les estimations calculées sur 51 pays montrent qu'en 2015 45,8 pour cent des mères de jeunes enfants (jusqu'à 5 ans) avaient une activité professionnelle, contre 53,2 pour cent des femmes sans enfants du même âge. Cela indique l'existence d'une pénalisation de la maternité face à l'emploi. Cette pénalisation s'est aggravée tant par rapport aux femmes sans jeunes enfants, dont le taux d'emploi a plus augmenté, que par rapport aux pères. Elle s'est accrue de 38,4 pour cent entre 2005 et 2015, tandis que l'écart d'emploi lié à la parentalité se creusait aussi, passant de 41,1 à 42,8 points de pourcentage.



Les mères semblent aussi pâtir d'une *pénalité salariale* qui peut perdurer tout au long de leur vie professionnelle, alors que la paternité est, au contraire, assortie d'une prime salariale. Tant que la pression sociale assignera aux femmes le rôle de premières dispensatrices de soin à autrui et aux

hommes celui de soutiens de famille, effectuant donc de plus longues heures de travail, il sera impossible aux femmes d'alléger la charge de leur travail domestique ou d'augmenter la durée de leur travail rémunéré. L'absence d'autonomie en matière de durée du travail, des femmes comme des hommes, reste un obstacle considérable à l'égalité et au travail décent.

Les mères de jeunes enfants sont aussi pénalisées dans l'accès aux postes de direction et d'encadrement. Elles connaissent le plus faible taux de présence dans ces postes (seulement 25,1 pour cent des dirigeants ayant des enfants de moins de 6 ans sont des femmes), par comparaison avec leurs homologues masculins (74,9 pour cent des dirigeants ayant des enfants de moins de 6 ans sont des hommes), ainsi qu'avec les hommes et les femmes sans jeunes enfants (31,4 pour cent des dirigeants sans enfants de moins de 6 ans sont des femmes, 68,6 pour cent des hommes). Toutefois, là où les hommes partagent plus équitablement les activités de soin à autrui avec les femmes, on trouve un plus grand nombre de femmes à ces postes de direction.

DES RÉMUNÉRATIONS INFÉRIEURES ET INÉGALES

À l'échelle mondiale, l'écart salarial entre hommes et femmes reste en moyenne proche de 20 pour cent (18,8 pour cent). Cet écart peut découler de toute une série de facteurs, dont le moindre rendement de l'éducation pour les femmes. Dans une même profession, les femmes sont systématiquement moins bien payées que les hommes, même à un niveau d'instruction égal ou supérieur. Parmi les autres facteurs, la ségrégation professionnelle et la composition de la main-d'œuvre ont des effets sur l'écart salarial. Ainsi, dans certains pays, le fait de travailler dans une entreprise où la main-d'œuvre féminine est prédominante peut induire une pénalisation salariale de 14,7 pour cent. Les recherches et les données de LinkedIn ont montré que les femmes sont moins fréquemment dotées de compétences informatiques, celles-là mêmes qui sont demandées pour les postes les plus recherchés et les mieux rémunérés dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM). Toutefois, à l'échelle mondiale, la plus grande part de l'écart salarial reste inexplicée, en particulier dans les pays à revenu élevé. Le travail réalisé de façon prédominante par les femmes est souvent dévalorisé parce qu'il rappelle le travail que celles-ci effectuaient sans rémunération à la maison, ou alors tout simplement parce qu'il est effectué par des femmes.

LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL

La violence et harcèlement ont des effets préjudiciables sur l'activité économique des femmes et sur la qualité de leur travail. Ces phénomènes touchent les femmes dans les champs comme dans les bureaux, dans tous les pays et dans toutes les branches d'activité, dans le secteur public comme dans le secteur privé, dans les activités tant formelles qu'informelles. Ils peuvent affecter les femmes qui vendent leurs produits sur les marchés aussi bien que les fondatrices de start-up. La cyberintimidation et le harcèlement en ligne exacerbent le risque de violence et de harcèlement, mais, par ailleurs, une nouvelle génération d'applications et de réseaux sociaux sécurisés aide les victimes à dénoncer les actes de harcèlement et d'agression sexuelle et à y faire face.

LES MULTIPLES FACETTES DE LA TECHNOLOGIE

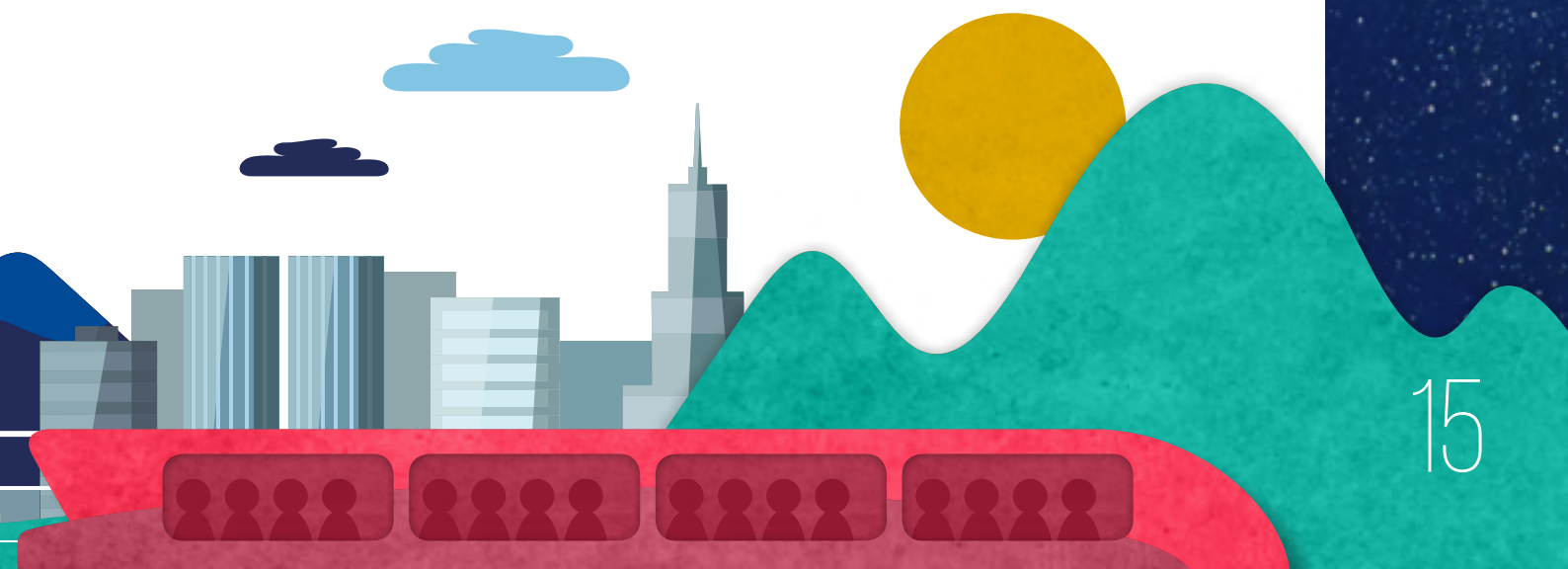
Les possibilités d'emploi des femmes et la qualité de leurs emplois sont aussi affectées par la révolution technologique et numérique en cours. Ainsi, 73 pour cent des activités du secteur de l'hébergement et de la restauration, qui emploie une forte proportion de femmes, sont susceptibles d'être automatisés. Inversement, l'éducation, la santé et le travail social, qui sont très féminisés, présentent un plus faible risque d'automatisation du fait des interactions personnelles que ces activités impliquent. La robotisation croissante de la production dans les économies à revenu élevé et la relocalisation partielle de la production dans les pays à revenu élevé, en provenance des pays à revenu intermédiaire, menace également les emplois des femmes dans ces derniers. Si ces transitions ne sont pas bien menées, il existe un risque important de voir les écarts entre hommes et femmes se creuser plus encore dans ces pays.

FAIBLESSE DES CAPACITÉS DE REPRÉSENTATION ET D'EXPRESSION

Les femmes sont sous-représentées dans les syndicats et les organisations d'employeurs. En outre, bien qu'il soit avéré que la présence des femmes dans les négociations collectives est importante pour que les résultats leur soient profitables, leur sous-représentation est une réalité dans les institutions nationales de dialogue social, comme les conseils économiques et sociaux, les commissions tripartites et les comités consultatifs du travail. Les données disponibles montrent que la proportion de femmes dans ces institutions se situait seulement entre 20 et 35 pour cent en 2018.

LES VOIES DE L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Améliorer le travail des femmes à l'avenir ne sera possible qu'en s'attaquant aux discriminations et aux pénalisations, ainsi qu'en remettant en cause les stéréotypes qui persistent quant à la place des femmes dans la société, à la valeur de leur travail et à leur situation sur le marché du travail. Pour atteindre cet objectif, il faut agir simultanément selon quatre axes différents mais interdépendants.



I. La voie des droits, en vue d'un avenir marqué par l'égalité au travail

UN AVENIR DU TRAVAIL OÙ FEMMES ET HOMMES AURONT DES CHANCES ÉGALES

Les lois qui établissent l'égalité des droits constituent la base à partir de laquelle il devient possible de revendiquer et de réaliser une égalité de fait. Il est possible d'atteindre l'égalité dans le monde du travail si l'on abroge les lois qui induisent des discriminations contre les femmes et les filles avant même leur entrée sur le marché du travail; il en va de même pour les dispositions qui interdisent aux femmes le travail de nuit ou sous terre, ou encore dans certaines professions ou branches d'activité. Les faits montrent que la levée de ces obstacles a des effets positifs sur leur taux d'activité. Les lois qui promeuvent activement l'égalité ont aussi des effets sensibles et sont nécessaires pour accélérer les avancées.

UN AVENIR DU TRAVAIL SANS DISCRIMINATION NI VIOLENCE OU HARCÈLEMENT

Les pratiques discriminatoires dans le monde du travail s'étendent à tous les aspects de l'emploi et des professions: rémunérations, progressions de carrière, dispositions et couverture de la sécurité sociale. Les traitements inéquitables – abus, harcèlement et discrimination – figurent parmi les principales difficultés auxquelles se heurtent les femmes qui travaillent, surtout les jeunes de 15 à 29 ans. Pour que l'avenir du travail soit marqué par l'égalité entre hommes et femmes, il est essentiel que le monde du travail soit libéré de la violence et du harcèlement. Les conventions collectives et les dispositions prises sur le lieu de travail peuvent être des moyens importants de s'attaquer à cette violence et à ce harcèlement, tant pour élargir le champ d'application de la loi lorsqu'elle existe que pour combler les lacunes lorsque la législation fait défaut.

UN AVENIR DU TRAVAIL OÙ LE TRAVAIL RÉALISÉ PAR LES FEMMES EST RECONNU ET VALORISÉ

Des dispositions légales imposant l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale existent depuis longtemps dans de nombreux pays. Mais l'écart salarial s'obstinant à persister, des mesures supplémentaires s'imposent pour accélérer son comblement, comme la transparence salariale. Toutefois, lorsque

ces mesures ne sont pas obligatoires, leur application effective reste très limitée. D'autres dispositions peuvent avoir des effets positifs, comme la prise en compte de l'égalité entre hommes et femmes dans les mécanismes de fixation du salaire minimum ou dans la négociation collective. Lorsqu'elle est bien conçue, l'institution d'un salaire minimum est efficace pour réduire les inégalités au bas de l'échelle salariale car elle établit un plancher de rémunération effectif.

UN AVENIR DU TRAVAIL AVEC PLUS DE FEMMES EN HAUT DE L'ÉCHELLE

Les effets cumulés de plusieurs formes de discriminations, avant et après l'entrée sur le marché du travail, affectent les perspectives de carrière des femmes. Tel est surtout le cas des normes sociales imposant aux femmes la responsabilité des activités de soin à autrui non rémunérées. Au cours des dernières décennies, des mesures ont été prises pour atténuer la pénalisation de la maternité et redistribuer le travail de soin à autrui non rémunéré, tant au niveau national qu'au niveau de l'entreprise. Il s'agit de l'établissement de quotas et de la fixation volontaire d'objectifs chiffrés, de l'institution d'activités de mentorat et de formation à l'intention spécifique des femmes, ainsi que de la mise en place d'aménagements souples du temps de travail. Toutes ces mesures ont débouché sur une accélération du rythme auquel les femmes accèdent aux postes de direction et d'encadrement.

UN AVENIR DU TRAVAIL AVEC DES CONGÉS DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET PARENTAUX INCLUSIFS

Pour garantir l'entrée et la progression des femmes dans la vie professionnelle, il est essentiel d'établir un cadre réglementaire complet, qui prévoit, à l'intention des hommes et des femmes, des congés rémunérés pour s'occuper de membres de la famille. Un nombre croissant de pays étendent leur régime de congés de maternité et certains ont pris des mesures pour protéger les femmes qui travaillent dans l'économie informelle. Les congés de paternité et parentaux font partie intégrante des mesures qui améliorent la situation des femmes sur le marché du travail. Toutefois, très peu de pères bénéficient de telles dispositions. Les observations montrent qu'ils y recourent davantage lorsqu'il s'agit de droits individuels qui ne peuvent être transférés à l'autre parent. Les conventions collectives peuvent être un outil de l'amélioration des politiques de congé.



UN AVENIR DU TRAVAIL AVEC DU TEMPS POUR S'OCCUPER D'AUTRUI

Comme «avoir du temps» est l'une des conditions nécessaires à la redistribution des activités de soin à autrui, une plus grande maîtrise du temps est indispensable pour conférer aux travailleurs plus de liberté de choix et de décision quant à leurs horaires de travail. Cela serait particulièrement bénéfique pour les travailleurs qui ont des responsabilités familiales. Mettre la technologie au service d'un meilleur équilibre entre travail et vie privée peut aider les travailleurs à gagner plus d'autonomie en matière de temps de travail. Ainsi, le fait de travailler à distance peut faciliter la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles. Toutefois, ces dispositifs flexibles peuvent aussi renforcer les rôles assignés aux femmes et aux hommes, notamment si seules les femmes y recourent afin de continuer à assumer la plus grande part des activités de soin à autrui non rémunérées.

2. La voie de l'accès aux infrastructures, à la protection sociale et aux services de soin à autrui afin de transformer l'avenir du travail pour les femmes

Infrastructures, protection sociale et services de soin à autrui, sous réserve d'être bien conçus et suffisamment financés, ont des effets positifs sur la redistribution du travail de soin non rémunéré et sur le temps dont les femmes peuvent librement disposer. La mise en place d'infrastructures dans plusieurs domaines – eau potable, combustible pour faire la cuisine, alimentation électrique, moyens de transport sûrs, écoles, centres de soins et techniques d'information et de communication – peut aussi induire la création d'emplois décents pour les femmes. De telles initiatives ont plus de chances d'être efficaces si leur conception, leur planification et leur mise en œuvre sont fondées sur une analyse rigoureuse en termes de genre, avec des données ventilées par sexe et la consultation des bénéficiaires des infrastructures et services.

DES SERVICES DE SOIN À AUTRUI POUR UN AVENIR OÙ CHACUN S'OCCUPE D'AVANTAGE DES AUTRES

Les services et politiques en matière de prise en charge des enfants et de soins de longue durée sont essentiels pour réaliser l'égalité entre hommes et femmes. Les observations montrent que le taux d'emploi des femmes de 18 à 54 ans est plus élevé dans les pays qui affectent une part supérieure de leur PIB aux dépenses publiques dans l'enseignement préprimaire, les soins de longue durée, les prestations de maternité, de handicap, de maladie et d'accidents du travail. L'emploi dans l'économie du soin à autrui est une source significative de revenus, surtout pour les femmes. L'augmentation et le vieillissement de la population induisent une augmentation de la demande d'activités de soin à autrui et l'on risque de connaître de graves lacunes de couverture si des investissements supplémentaires ne sont pas réalisés dans les services de soin à autrui. On prévoit que, si l'on accroît les investissements dans les services de soin à autrui de manière à réaliser les objectifs de développement durable (ODD), 120 millions d'emplois supplémentaires seraient créés dans l'économie du soin à autrui, plus 149 millions d'emplois indirects dans d'autres secteurs, d'ici à 2030. Cela confirme que les investissements dans l'économie du soin seraient créateurs d'emplois dans bien des

secteurs. Les «5R» du travail décent dans les activités de soin à autrui – reconnaître, réduire et redistribuer ces activités, rétribuer équitablement leur personnel et garantir la représentation de celui-ci – fournissent un cadre dans lequel inscrire des dispositions législatives et politiques efficaces en vue de la réalisation du travail décent. Cela sera aussi essentiel pour attirer plus de travailleurs, femmes et hommes, dans ce secteur d'activité.

UNE PROTECTION SOCIALE UNIVERSELLE POUR L'AVENIR DES FEMMES AU TRAVAIL

L'avenir des femmes au travail dépendra aussi du niveau de leur protection sociale tout au long de leur vie. Pour favoriser l'égalité entre hommes et femmes, les systèmes de protection sociale, socles de protection sociale compris, doivent être équitables, inclusifs et durables, fournir une protection appropriée à l'ensemble de la population et assurer une redistribution suffisamment large. Ces systèmes devraient aussi être financés de façon durable et équitable, en général par une combinaison d'impôts et de cotisations. Certaines politiques novatrices ont récemment fait la preuve que les systèmes de protection sociale ont la capacité de s'adapter à une situation changeante.

UN CADRE MACROÉCONOMIQUE SOLIDE POUR FINANCER LES INFRASTRUCTURES, LA PROTECTION SOCIALE ET LES SERVICES DE SOIN À AUTRUI

Les investissements publics dans les infrastructures, la protection sociale et les services de soin à autrui font partie des investissements essentiels pour réduire les écarts entre hommes et femmes sur le marché du travail. Le montant actuel (rapporté au PIB) des investissements publics et privés dans les activités de soin à autrui doit être doublé pour garantir la réalisation de ces objectifs et assurer la création d'emplois décents pour le personnel des services de soin à autrui. Pour atteindre ces objectifs, les marges budgétaires doivent être élargies afin d'investir dans les prestations, les services et les infrastructures de soin à autrui. Il a été démontré qu'il est possible de dégager de telles marges budgétaires, y compris dans les pays à faible revenu. Des politiques macroéconomiques efficaces sont nécessaires pour s'assurer que les budgets nationaux répondent aux besoins et priorités des femmes, tels qu'elles-mêmes les définissent. Une budgétisation qui favorise l'égalité entre hommes et femmes est un outil important pour faire de cette égalité une priorité dans l'ensemble des politiques nationales.

3. La voie de l'engagement et de l'accompagnement des femmes dans les transitions du travail

Les mutations en cours à l'échelle mondiale – qu'il s'agisse de la technologie, de la démographie ou du climat – demandent davantage d'efforts quant à l'engagement et à l'accompagnement des femmes dans les transitions du travail.

UN APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE SANS EXCLUSIONS

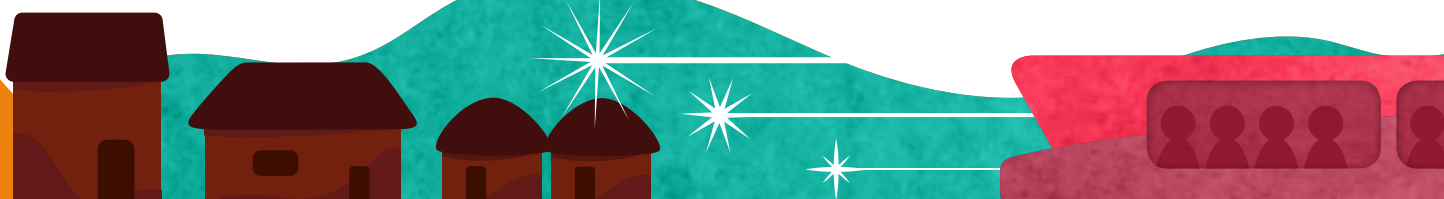
La rapidité du rythme auquel le monde du travail se transforme implique une approche qui permette aux travailleurs de satisfaire la demande de nouvelles qualifications. L'apprentissage tout au long de la vie aidera à éviter l'exclusion, celles des femmes notamment, du développement économique et social. De plus en plus de mesures sont prises pour encourager les jeunes femmes à étudier et à faire carrière dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques; de même que sont ouverts des programmes de formation visant à faciliter le retour au travail des femmes et des hommes, soit après une naissance et un congé parental, soit après une longue période d'inactivité économique du fait de responsabilités familiales. Réduire la fracture numérique entre hommes et femmes doit aussi être au centre des initiatives en matière d'apprentissage tout au long de la vie.

UN ENVIRONNEMENT FAVORABLE AUX FEMMES CHEFS D'ENTREPRISE

Les initiatives en faveur de l'entrepreneuriat des femmes font partie des priorités dans de nombreux pays. Afin de créer un environnement favorable à cet égard, de plus en plus de mesures sont prises en matière de technologie, d'innovation, de finances et de marchés publics. On observe aussi une approche et une mise en œuvre plus intégrées des politiques relatives à l'entrepreneuriat. À l'avenir, il faudrait porter plus d'attention aux incitations à établir pour aider les femmes à rendre leurs entreprises formelles, y compris sous forme de coopératives ou d'autres unités de l'économie sociale et solidaire.

4. La voie de la représentation et de l'expression des femmes

Pour être efficaces, toutes les actions qui suivent les voies présentées ci-dessus doivent aller de pair avec la représentation et l'expression des femmes. Des mesures proactives ont aidé à améliorer cette représentation et cette expression au sein des structures



Le tripartisme, inscrit dans la structure même de l'OIT, est une force qui démultiplie les efforts en vue de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail.

internes de gouvernance des syndicats et des organisations d'employeurs. En prenant en compte la diversité des hommes et des femmes, la représentation collective et le dialogue social, négociation collective comprise, seront mieux à même d'assurer les transitions du travail dans le futur et de suivre rapidement les chemins qui mènent à un meilleur avenir pour les femmes au travail. Il ne s'agit pas de «corriger les faiblesses» des femmes, mais plutôt de garantir un environnement propice à leur expression et de lever des obstacles à leur participation au dialogue social dans l'entreprise, ainsi qu'aux niveaux national ou international.

VERS UN PROGRAMME PORTEUR DE CHANGEMENTS MESURABLES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES

Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes

Dans l'organisation actuelle des sociétés, les femmes et les filles continuent d'assurer la plus grande part du travail de soin à autrui non rémunéré, même si les hommes et les garçons du XXI^e siècle sont de plus en plus conscients de la nécessité de partager ce travail et soucieux de prendre leur part de responsabilité. L'évolution des mentalités peut être accélérée si les économies et les sociétés reconnaissent non seulement qu'elles dépendent des activités de soin à autrui pour survivre et prospérer, mais aussi que travail et activités de soin à autrui sont étroitement interconnectés. Cette interdépendance est plus nette encore dans le contexte de l'actuelle transition vers une économie numérique et verte.

Réconcilier ces deux notions, «travail» et «activités de soin à autrui», est une des clés de la promotion active de l'égalité entre hommes et femmes. La baisse des taux de fécondité, l'accentuation des mouvements migratoires, le vieillissement de la population et le nombre croissant de femmes qui ont une activité professionnelle sont les réalités d'aujourd'hui. Accélérer l'établissement d'un nouvel équilibre demande des dispositions et des mesures fortes pour mettre fin à la violence, au harcèlement et aux discriminations à l'encontre des femmes, avec l'objectif fondamental de mieux répartir les activités de soin à autrui entre hommes et femmes. Il est essentiel de disposer de données de qualité, ventilées par sexe, pour concevoir de telles politiques et mesurer leurs effets, afin de s'assurer que les résultats sont bénéfiques pour les femmes. Cela suppose aussi de mettre l'accent non seulement sur les comportements individuels, mais aussi sur l'action collective à travers la solidarité, l'établissement d'alliances stratégiques et la promotion de la mobilisation sociale, toutes choses qui impliquent une participation plus intense des femmes aux prises de décision.



INTRODUCTION



Ce sont nos choix d'aujourd'hui qui modèleront l'avenir du travail. En particulier le choix de réglementations et de mesures concrètes déterminantes quant à savoir si l'avenir du travail favorisera et garantira l'égalité entre hommes et femmes ou s'il aggravera les inégalités. Il est possible d'améliorer l'avenir du travail des femmes, mais seulement au sein d'un écosystème comprenant des mesures synergiques et avec un engagement indéfectible en faveur de l'égalité entre hommes et femmes.

C'est en 1919 que l'OIT a adopté sa première convention sur les femmes et le travail. Un siècle plus tard, après avoir franchi des obstacles qui paraissaient insurmontables, les femmes sont présentes en force sur le marché du travail. Elles occupent des postes de chefs d'État, de premier ministre, de PDG des sociétés de Fortune 500, de dirigeants syndicaux, de chefs d'entreprise. Des professions et activités qui leur étaient fermées leur sont aujourd'hui accessibles, du moins pour certaines d'entre elles et dans certains pays.

Cependant, même si au cours du siècle écoulé les femmes ont sérieusement progressé dans le monde du travail, l'autosatisfaction n'est pas de mise. En effet, les progrès accomplis pour combler les écarts entre hommes et femmes marquent le pas, et dans certains cas on observe même un renversement de tendance. Depuis plus de vingt ans, les écarts mesurés sur les indicateurs du marché du travail ne se réduisent pas de façon significative. Cela est préoccupant: sans inflexion de la trajectoire actuelle, sans choix politiques axés sur l'égalité entre hommes et femmes, la situation risque d'empirer alors même que le travail se fragmente et que l'avenir est de plus en plus incertain. Un message clair ressort du vaste travail, souvent novateur, effectué dans le cadre de l'Initiative du centenaire de l'OIT sur les femmes au travail, lancée en 2013¹. Les résultats obtenus et les recommandations formulées dans le cadre de cette initiative trouvent une résonance dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030 adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies en 2015².

L'accomplissement de ce programme dépendra de la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail.

Le présent rapport est le point culminant de l'Initiative du centenaire de l'OIT sur les femmes au travail, dont la «marque de fabrique» a été de remettre en cause les idées reçues. Quelle est la position des femmes sur le marché du travail aujourd'hui, comparée à celle des hommes, qu'il s'agisse de la quantité ou de la qualité des emplois? Qu'attendent les femmes dans le monde du travail et pourquoi ne l'obtiennent-elles pas? Quelles sont les conséquences du harcèlement et de la violence au travail? L'éducation favorise-t-elle l'égalité, en termes de taux d'activité ou de rémunération? L'économie numérique aura-t-elle des effets positifs ou négatifs sur les perspectives d'avenir des femmes? Qu'est-ce qui se cache derrière les écarts de rémunération? À cet égard, les analyses et les travaux de recherche menés dans le cadre de l'initiative font voler en éclats certaines idées reçues et largement partagées qui font obstacle à de réels progrès en matière d'égalité entre les sexes. Ce qui est clair, c'est que persiste un écart inacceptable entre les aspirations des femmes et les réalités du marché du travail. Il existe aussi tout un faisceau de preuves à l'appui du principe selon lequel l'égalité entre hommes et femmes est un impératif économique pour les ménages, les collectivités, les entreprises, les économies et les sociétés.

Dans le cadre de l'initiative, la législation, les politiques et les pratiques qui font réellement la

¹ BIT, 2013b.

² Nations Unies, 2015.

Comme la nature et l'organisation du travail changent sans cesse, il est plus important que jamais de comprendre les implications de ces mutations pour les femmes et les hommes, afin de trouver les réactions politiques appropriées.

différence pour les femmes dans le monde du travail ont fait l'objet d'une attention minutieuse, afin de mettre en avant les mesures qui ont fait leurs preuves et qui sont prometteuses, compte tenu de la rapidité avec laquelle le monde du travail évolue. Comme la nature et l'organisation du travail changent sans cesse, il est plus important que jamais de comprendre les implications de ces mutations pour les femmes et les hommes, afin de trouver les réactions politiques appropriées.

Le premier chapitre du présent rapport met en évidence les écarts entre hommes et femmes et les principaux obstacles à ce que les femmes obtiennent un travail décent. L'accent est mis sur les aspects correspondant à certains objectifs de développement durable (ODD) du Programme 2030³. Le chapitre 2 est consacré aux obstacles structurels à l'engagement – qu'il s'agisse de sa nature ou de son intensité – des femmes dans une activité professionnelle et à la façon dont la législation, les politiques et les pratiques de certains pays ont contribué à les lever. Dans le chapitre 3, on met l'accent sur le dosage des mesures législatives et politiques susceptibles d'accélérer les progrès. Le rôle des activités de soin à autrui non rémunérées est souligné et analysé tout au long du rapport, car c'est là le principal obstacle à l'activité professionnelle des femmes, qu'il s'agisse de la quantité ou de la qualité de leurs emplois. Autre obstacle important: la violence et le harcèlement dans le monde du travail, avec leur influence sur la capacité des femmes d'obtenir et de conserver leur emploi et rémunération, ainsi que d'être représentées. Le rôle de la technologie est une question transversale. Il est reconnu dans ce rapport que les femmes ne constituent pas une catégorie homogène et qu'il faut aussi analyser les effets d'autres facteurs d'inégalités sur le marché du travail: origine ethnique, situation de migrant, handicap, entre autres.

Par l'exploitation et le développement des résultats et des idées en provenance d'enquêtes, d'analyse de données et d'autres travaux de recherche novateurs, ainsi que d'échanges et de partenariats dans le cadre de l'initiative sur les femmes au travail, ce rapport met en évidence la nécessité d'une approche multidimensionnelle et montre comment orienter les mesures qui pourraient et devraient être prises. Le centenaire de l'OIT fournit une occasion unique d'infléchir la trajectoire et d'accélérer les efforts pour garantir que l'avenir offre un travail décent à toutes les femmes et à tous les hommes, dans l'esprit du Programme 2030. Réaliser un tel objectif exige l'engagement, le soutien et l'implication de tous les acteurs, à tous les niveaux avec, en première ligne, les mandants de l'OIT.

³ Il s'agit de l'ODD 5, «Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles», de l'ODD 8, «Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous», de l'ODD 4, «Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie», et de l'ODD 10, «Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre».



CHAPITRE 1

PRENDRE GARDE AUX ÉCARTS ENTRE HOMMES ET FEMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL



Au cours du siècle écoulé, les femmes sont devenues une force significative sur les marchés du travail du monde entier, et elles continuent de franchir les obstacles qu'elles y rencontrent. Toutefois, en 2019, on est encore loin du compte en ce qui concerne le travail décent pour les femmes, qui comprend l'égalité des droits et des chances.

On estime que les femmes ont moins de chance d'avoir un emploi que les hommes et une plus forte probabilité de se trouver au bas de l'échelle professionnelle¹. En moyenne, elles gagnent seulement 80 pour cent de ce qu'ont les hommes, et les discriminations – violence et harcèlement compris – restent omniprésentes dans le monde du travail². Les progrès dans le comblement des écarts au détriment des femmes marquent une pause, et dans certains cas on observe même un renversement de tendance, malgré la multiplication, au cours des dernières décennies, des législations, mesures politiques et engagements internationaux en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes³.

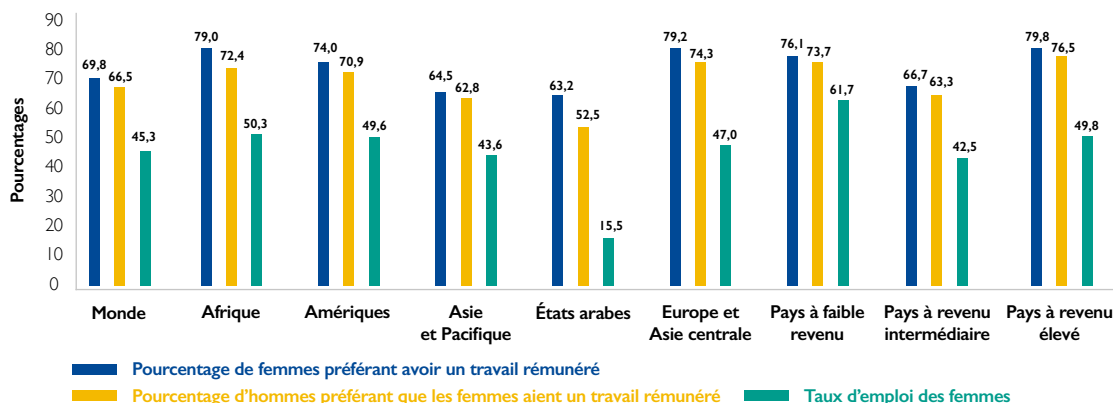
Dans ce chapitre, nous chercherons à identifier les obstacles structurels à la progression des femmes dans le monde du travail, sur l'ensemble des régions et dans chacune d'entre elles. On considère en particulier les croyances et pratiques qui empêchent les femmes d'accéder à une activité économique, d'être rémunérées équitablement et d'atteindre le haut de l'échelle professionnelle. Réduire ces écarts est essentiel pour réaliser les objectifs de développement durable (ODD) du Programme de développement durable à l'horizon 2030, notamment l'ODD 5 – Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles – et l'ODD 8 – Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.

I. LES FEMMES NE PEUVENT PAS TRAVAILLER AUTANT QU'ELLES LE VEULENT

Les femmes veulent avoir une activité professionnelle, y compris lorsqu'elles ont des enfants, et les hommes sont favorables à ce qu'elles en aient la possibilité. Plus que les autres, les femmes qui ont un emploi déclarent «s'épanouir». Tels sont les résultats d'un rapport publié conjointement par le BIT et Gallup en 2017⁴, qui démontre que bien des suppositions largement répandues sur les préférences et les attentes sociales des femmes sont tout simplement fausses. Sur un échantillon représentatif à l'échelle mondiale, environ 70 pour cent des femmes interrogées ont déclaré préférer avoir une activité professionnelle, 66,5 pour cent des hommes approuvant ce choix (figure 1.1)⁵. Tel était le cas même dans les régions où le taux d'emploi des femmes est faible, comme les États arabes. Quels que soient la région ou le niveau du revenu national, on ne peut plus sérieusement prétendre que l'écart de taux d'emploi entre les hommes et femmes est dû au fait que les femmes ne veulent pas travailler hors de leur foyer.

Toutefois, il y a un abîme entre les souhaits des femmes et des hommes et la situation réelle quant à l'emploi des femmes. En 2018, seulement 45,3 pour cent des femmes avaient un emploi, soit un écart de presque 25 points de pourcentage entre leur taux

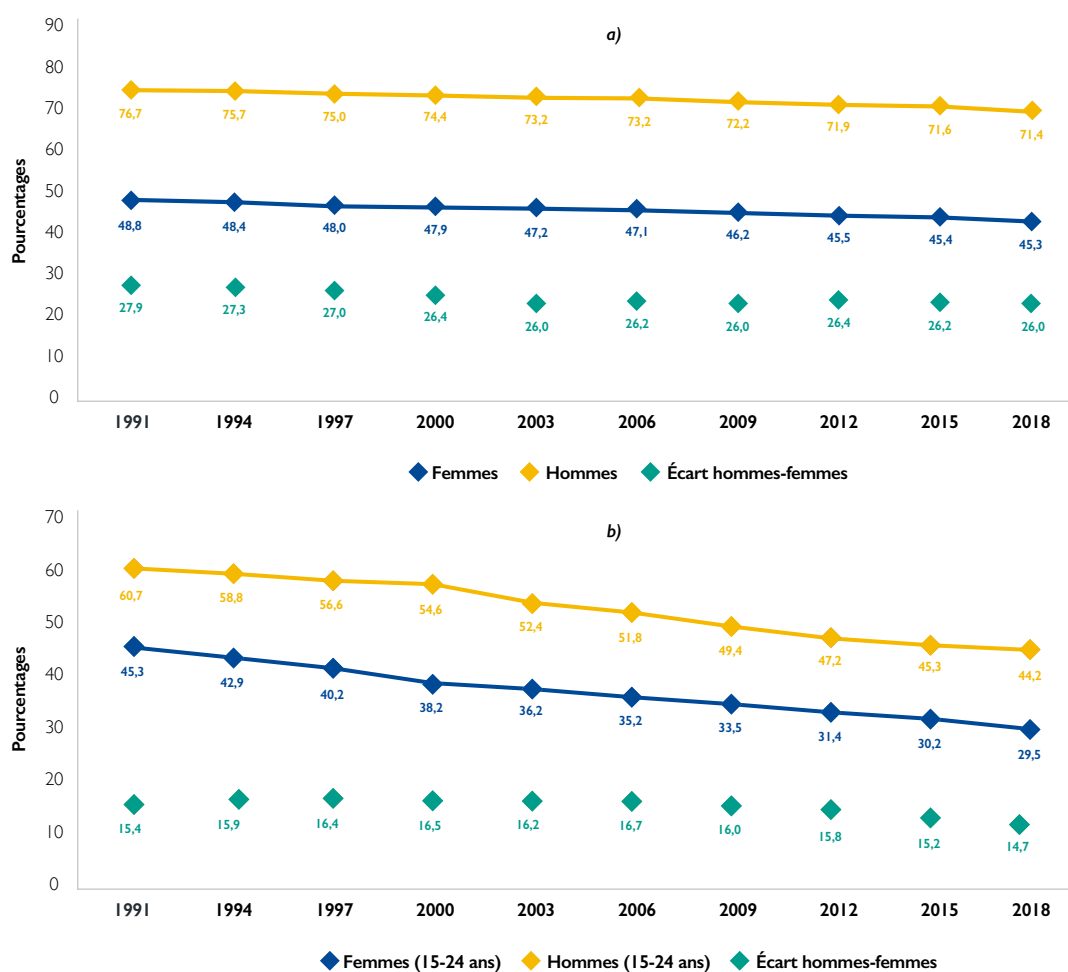
Figure I.1 Préférences relatives au travail rémunéré des femmes et taux d'emploi, dernière année disponible



Note: Les données relatives aux préférences datent de 2017 et les taux d'emploi de 2018; la tranche d'âge est 15 ans et plus.

Source: Calculs du BIT à partir de BIT et Gallup, 2017, et Estimations modélisées de l'OIT, nov. 2018.

Figure I.2 Taux d'emploi, par sexe, 1991-2018: a) 15 ans et plus, b) 15-24 ans



Note: Le taux d'emploi est le rapport entre le nombre de personnes occupées et la population en âge de travailler.

Source: Estimations modélisées de l'OIT, nov. 2018.

d'emploi effectif et celui qu'elles souhaitent (voir la figure 1.1), et 1,3 milliard de femmes étaient occupées, contre 2,0 milliards d'hommes, soit 700 millions de différence. Autrement dit, le taux d'emploi des femmes est inférieur à celui des hommes de 26,0 points de pourcentage. Au cours des vingt-sept dernières années, cet écart s'est réduit de moins de 2 points de pourcentage. En fait, les taux d'emploi des hommes et des femmes ont tous deux diminué à l'échelle mondiale, mais celui des hommes à un rythme supérieur (voir la figure 1.2a)). Cette tendance s'explique par la diminution des taux d'emploi des jeunes femmes et des jeunes hommes, ce qui peut être positif dans la mesure où un grand nombre d'entre eux ont décidé de poursuivre des études (voir la figure 1.2b)). En effet, les taux bruts de scolarisation dans l'enseignement secondaire et supérieur ont augmenté pour les garçons et les filles et l'écart en la matière était pratiquement comblé en 2017⁶. Toutefois, la population de jeunes qui ne sont ni en formation ni en emploi (NEET) atteint 21,2 pour cent et comprend 69,1 pour cent de filles⁷. La surreprésentation des femmes dans cette population, surtout dans les pays émergents, est fortement associée avec les responsabilités de soin à autrui – s'occuper d'enfants, de personnes âgées, handicapées ou vivant avec le VIH –, et dans certains cas aux stéréotypes quant aux rôles assignés aux femmes et aux hommes⁸.

Disparités régionales

Les moyennes mondiales masquent de fortes variations régionales. Ainsi, les États arabes ont connu une légère réduction de l'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes (de 0,4 point de pourcentage entre 1991 et 2018. Cela est essentiellement dû au faible nombre et à la médiocre qualité des emplois créés, aux attentes traditionnelles relatives au rôle des femmes dans la société, à une instabilité politique récurrente⁹ et au fait que certaines économies de la région reposent sur la rente des ressources naturelles¹⁰.

D'autres régions, comme celle de l'Asie et du Pacifique, ont vu le taux d'emploi des femmes chuter de façon plus marquée que celui des hommes, bien que, depuis une trentaine d'années, elles soient de plus en plus instruites, elles aient de moins en moins d'enfants et vivent davantage en milieu urbain. Cela est particulièrement vrai pour les économies les plus dynamiques de la région, comme l'Inde et la Chine. S'il y a des explications d'ordre démographique, d'autres entrent en jeu: la transition rapide d'une économie agricole à une économie industrielle¹¹, le manque d'infrastructures et de services de soin à

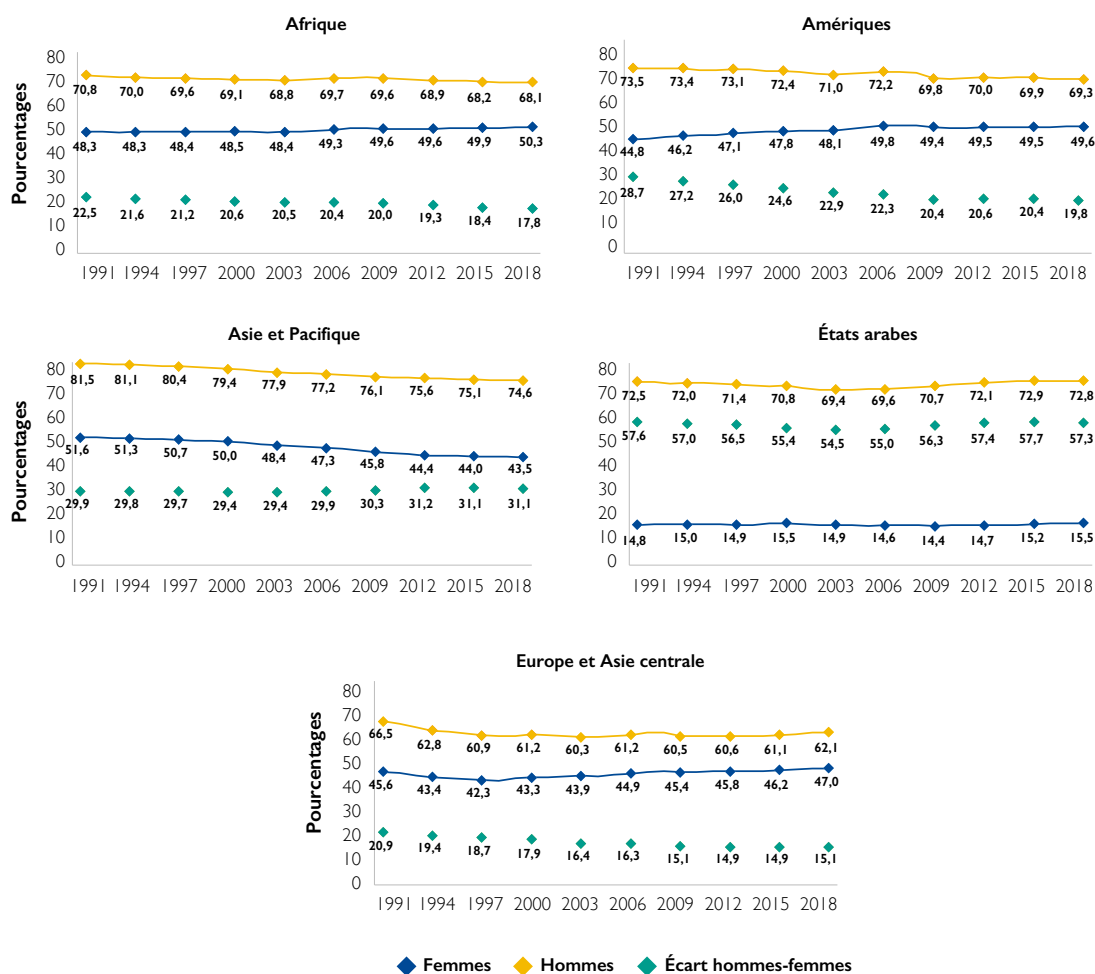
autrui, la persistance de normes sociales quant à ce qui est considéré comme convenable pour les femmes et quant aux tâches auxquelles elles seraient plus adaptées¹².

C'est dans les Amériques que l'on observe, sur les vingt-sept dernières années, le plus fort déclin de l'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes, même s'il reste modeste avec 9,0 points de pourcentage. Réduction qui est surtout due à l'évolution en Amérique latine et aux Caraïbes (voir la figure 1.3). Dans la région, le comblement de l'écart s'explique essentiellement par la montée du taux d'emploi des femmes entre 1996 et 2008, dont les causes sont les suivantes: les femmes sont plus instruites; elles ont davantage de possibilités d'emploi formel dans le secteur des services; le taux de fécondité est en baisse; l'exode rural se poursuit¹³; les aménagements du temps de travail sont en progression¹⁴. Toutefois, depuis 2012 la tendance s'est inversée et les taux d'emploi des femmes comme des hommes sont en baisse, celui des hommes diminuant plus fortement que celui des femmes¹⁵.

En Europe et en Asie centrale, l'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes a diminué de 5,8 points de pourcentage entre 1991 et 2018. Cela est dû à une légère augmentation du taux d'emploi des femmes, de 1,4 point de pourcentage, et à une diminution plus forte du taux d'emploi des hommes, de 4,4 points de pourcentage. Parmi les explications on trouve le niveau supérieur d'instruction des femmes, l'expansion du secteur des services et la progression des possibilités d'emploi à temps partiel¹⁶. Pour 2030, on s'attend à une augmentation sensible de la demande de soins de longue durée du fait de l'augmentation attendue de l'espérance de vie¹⁷. Il sera essentiel pour la croissance économique et les finances publiques, ainsi que pour la viabilité des régimes de pensions, de stimuler la création d'emplois (voir le chapitre 2 pour plus de précisions)¹⁸.

En Afrique, l'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes a légèrement diminué, pour atteindre 17,8 points de pourcentage en 2018, mais on observe une différence entre le nord et le sud du continent. L'Afrique du Nord est la sous-région où le taux d'emploi des femmes est le plus faible. Il semble que les femmes interrompent leur vie professionnelle autour de 25 ans, âge habituel du mariage, ce qui donne à penser que les stéréotypes et les rôles assignés aux hommes et aux femmes y sont profondément ancrés¹⁹. Une autre raison possible est l'extension limitée des secteurs des services et de l'industrie, qui offrent en général plus de possibilités d'emploi aux

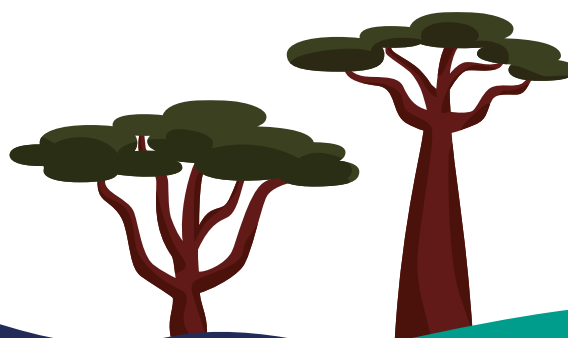
Figure 1.3 Taux d'emploi par région et par sexe, 1991-2018



Note: Le taux d'emploi est le rapport entre le nombre de personnes occupées et la population en âge de travailler.

Source: Estimations modélisées de l'OIT, nov. 2018.

femmes²⁰. En revanche, l'Afrique subsaharienne connaît le taux d'emploi féminin le plus élevé du monde (59,1 pour cent), avec le plus faible écart entre hommes et femmes (9,8 points de pourcentage), mais au détriment de la qualité de l'emploi. En effet, les activités informelles constituent la principale source d'emploi, surtout pour les femmes²¹, surreprésentées dans l'agriculture, secteur qui leur permet de concilier plus facilement travail rémunéré et activités de soin à autrui non rémunérées²². Le fort taux d'activité informelle dans cette région tient à des cadres macroéconomiques inappropriés, à des institutions publiques inefficaces, au fort taux de microentreprises, de petites entreprises familiales et d'exploitations agricoles de subsistance²³.



2. LA QUALITÉ DES EMPLOIS LAISSE BEAUCOUP À DÉSIRER

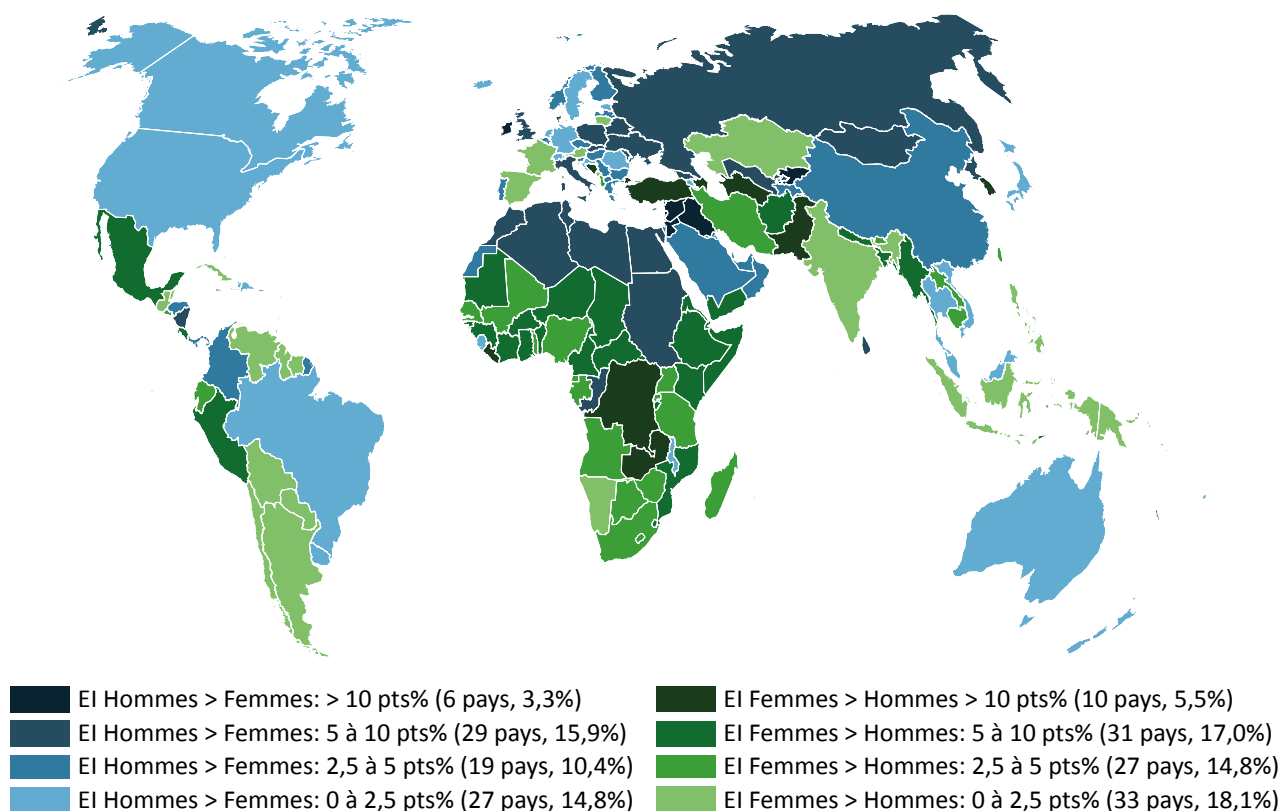
Par comparaison avec les hommes, les femmes ont toujours été cantonnées dans un nombre plus limité de professions et de branches d'activité, souvent celles offrant des rémunérations inférieures et des perspectives de carrière moindres. À l'échelle mondiale, les femmes ont une probabilité équivalente à celle des hommes de travailler dans l'agriculture²⁴. Mais les chiffres globaux masquent des disparités régionales. Ainsi, en Afrique du Nord, 38,2 pour cent des femmes sont employées dans l'agriculture, proportion supérieure à celle des hommes de 15,0 points de pourcentage. Tandis qu'en Asie du Sud les femmes connaissent une probabilité de travailler dans l'agriculture supérieure à celle des hommes de 20,8 points de pourcentage²⁵, car ces derniers partent pour les villes à la recherche d'emplois de meilleure qualité²⁶. Faute d'infrastructures sociales dans les zones rurales, les femmes sont poussées à accepter des emplois mal payés dans l'agriculture, ce qui leur permet de concilier travail de soin à autrui rémunéré et travail de soin à autrui non rémunéré²⁷.

Les femmes ont aussi une plus forte probabilité d'être employées dans des professions considérées comme demandant peu de qualifications, comme employés de type administratif, personnel des services et vendeurs, activités qui regroupent le quart des femmes qui travaillent. En Amérique du Nord et en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, la proportion de femmes employées dans ces professions atteint presque 40 pour cent, surtout du fait de la possibilité de travailler à temps partiel et du fort développement du secteur des services. Partout dans le monde, les femmes ont moins de chance que les hommes d'occuper des postes de dirigeants (voir ci-après, sous le titre «Il y a encore trop peu de femmes au sommet de l'échelle»)²⁸.

Dans la plupart des pays à revenu faible et intermédiaire, l'emploi des femmes est majoritairement informel

À l'échelle mondiale, la proportion de femmes qui ont un emploi informel est inférieure à celle des hommes, mais il y a un plus grand nombre de pays (55,4 pour cent) où la situation est inversée. De fait, les femmes sont

Figure I.4 Part de l'emploi informel dans l'emploi total, agriculture comprise: écarts entre hommes et femmes, dernière année disponible



Note: EI = emploi informel; pts% = points de pourcentage.

Source: BIT, 2018m.



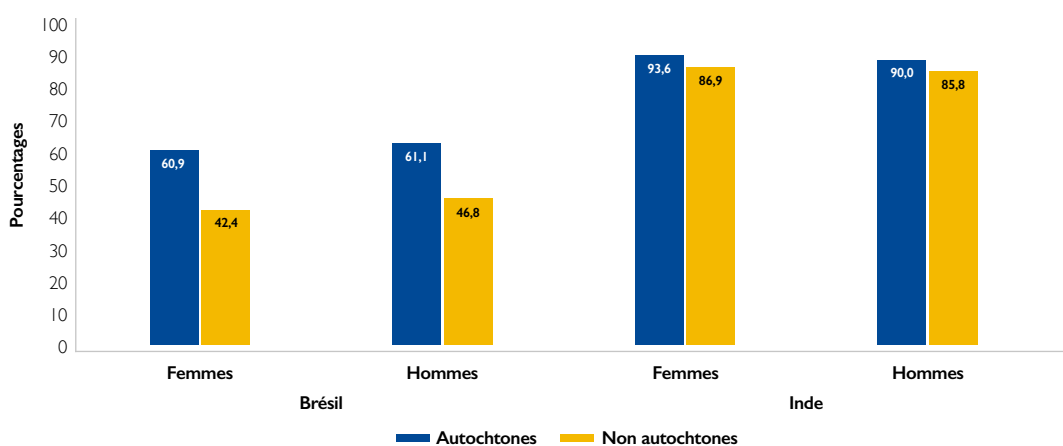
Les inégalités par rapport aux hommes et entre femmes elles-mêmes sont accentuées lorsqu'il y a croisement avec d'autres caractéristiques telles que l'origine ethnique, le handicap ou la situation de migrantes.

plus exposées à l'emploi informel que les hommes dans plus de 90 pour cent des pays d'Afrique subsaharienne, 89 pour cent des pays d'Asie du Sud et presque 75 pour cent des pays d'Amérique latine (figure 1.4). Dans les économies émergentes, non seulement les femmes ont une probabilité supérieure à celle des hommes d'avoir un emploi informel, mais elles sont aussi occupées dans des professions où les déficits de travail décent sont les plus fréquents, comme le travail domestique, le travail à domicile ou le travail familial non rémunéré²⁹. Il n'est donc guère surprenant que, dans la plupart de ces pays, les femmes qui travaillent dans l'économie informelle soient plus nombreuses que leurs homologues masculins à appartenir à des ménages qui vivent au-dessous du seuil de pauvreté³⁰.

Certaines catégories de la population, comme les peuples autochtones et tribaux, connaissent de plus forts taux d'activité informelle. Au sein de ces catégories, les femmes sont plus exposées encore, par comparaison avec les hommes, et aussi avec les femmes n'appartenant pas aux peuples autochtones. Les inégalités par rapport aux hommes et entre femmes elles-mêmes sont accentuées lorsqu'il y a croisement avec d'autres caractéristiques telles que l'origine ethnique, le handicap ou la situation de migrantes (figure 1.5)³¹. Cela rend nécessaire de compléter les politiques universelles par des mesures ciblées pour soutenir les femmes subissant des préjudices multiples du fait de leurs caractéristiques individuelles.

Selon le BIT, on dénombrait 164 millions de travailleurs migrants dans le monde en 2017, dont 68 millions étaient des femmes³². La situation de migrant est aussi associée à une probabilité supérieure de travailler dans l'économie informelle. Dans les pays à revenu élevé, la majorité

Figure 1.5 L'emploi informel en proportion de l'emploi total, selon l'origine ethnique et le sexe, dernière année disponible



Note: Pour l'année de l'enquête, voir le tableau A.2.1 de l'annexe A2.

Source: Calculs du BIT à partir d'enquêtes sur la main-d'œuvre et auprès des ménages.

des travailleurs domestiques, qui souvent ne sont pas déclarés, sont des travailleurs migrants³³. En 2013, selon les estimations du BIT, on évaluait à 11,5 millions le nombre de travailleurs domestiques migrants à l'échelle mondiale, 73,4 pour cent d'entre eux étant des femmes. C'est la région de l'Asie du Sud-Est et du Pacifique qui comptait la plus forte part de travailleuses domestiques migrantes (24,0 pour cent) suivis de l'Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest (22,1 pour cent), puis des États arabes (19,0 pour cent). En revanche, plus de la moitié des travailleurs domestiques migrants masculins (50,8 pour cent) se rencontraient dans les États arabes, suivis par l'Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest (11,3 pour cent) et l'Asie du Sud (10,9 pour cent)³⁴.

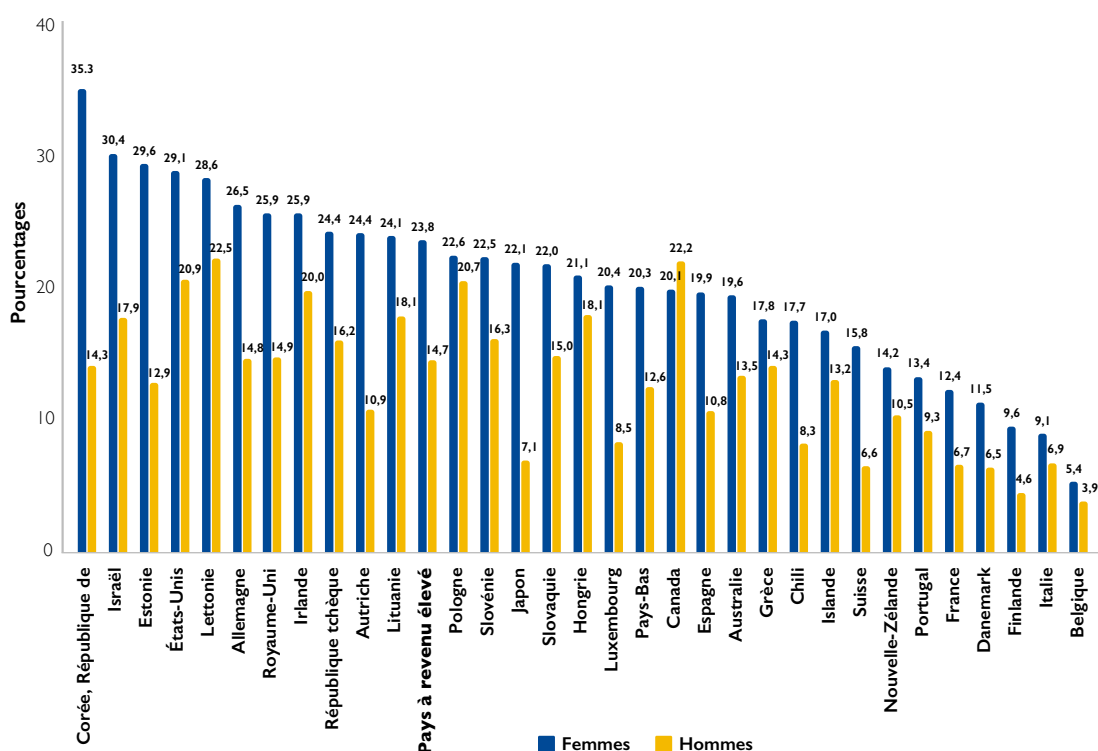
Dans les pays à revenu élevé, les femmes sont concentrées dans les emplois faiblement rémunérés

Dans les pays à revenu élevé, une part considérable de la population est pauvre bien qu'ayant un emploi. Les personnes qui travaillent pour de faibles rémunérations sont principalement des femmes, des

migrants³⁵ et des travailleurs qui ont un emploi temporaire, volontairement ou non³⁶. En Europe, 63 pour cent des femmes déclarent occuper un emploi temporaire faute d'en trouver un permanent. Les femmes en situation d'emploi temporaire sont pénalisées par comparaison avec celles qui ont un emploi de durée indéterminée même si leurs caractéristiques et leurs postes sont équivalents³⁷.

Le travail à temps partiel, lorsqu'il est volontaire, peut être avantageux et permettre un meilleur équilibre entre travail et vie de famille. Toutefois, partout dans le monde, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à se déclarer sous-employées, ce qui signifie qu'elles souhaiteraient faire plus d'heures, mais ne le peuvent pas, et qu'elles sont contraintes d'accepter le temps partiel, donc un revenu inférieur à leurs attentes³⁸. Le travail faiblement rémunéré est préoccupant, même pour les travailleurs à plein temps et surtout pour les femmes. Dans les pays à revenu élevé, 23,8 pour cent des travailleuses à plein temps occupent des emplois faiblement rémunérés, contre 14,7 pour cent de leurs homologues masculins (figure 1.6).

Figure 1.6 Proportion de travailleurs à plein temps faiblement rémunérés, par sexe, dernière année disponible



Note: Proportion de travailleurs à plein temps gagnant moins des deux tiers du revenu brut médian de l'ensemble des travailleurs à plein temps. Les dernières années disponibles sont 2017: 7 pays; 2016: 5 pays; 2015: 2 pays; 2014: 8 pays. Moyenne pondérée de la population active occupée couvrant 86,2 pour cent (32 pays) de l'emploi total.

Source: OECD.Stat, 2019.



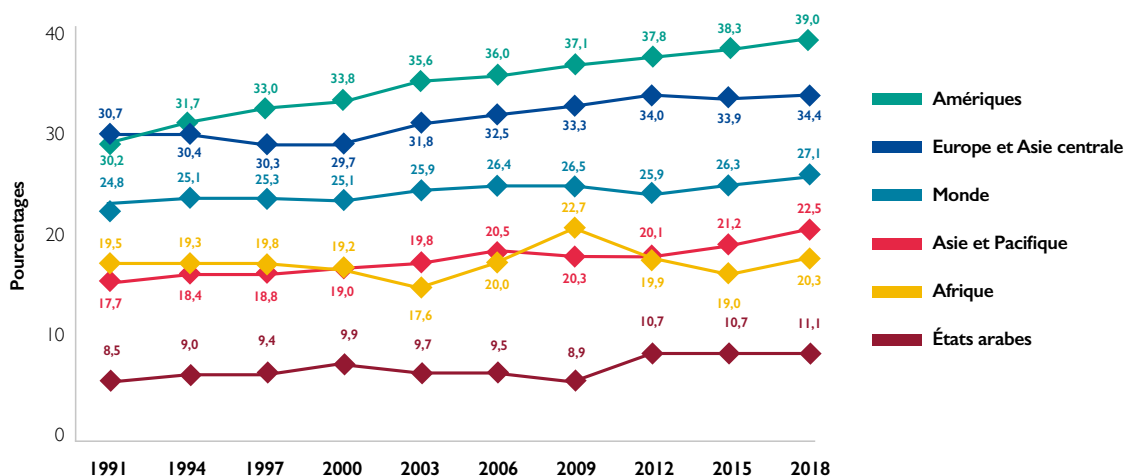
Le travail à temps partiel, lorsqu'il est volontaire, peut être avantageux et permettre un meilleur équilibre entre travail et vie de famille. Toutefois, partout dans le monde, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à se déclarer sous-employées, ce qui signifie qu'elles souhaiteraient faire plus d'heures, mais ne le peuvent pas et qu'elles sont contraintes d'accepter le temps partiel, donc un revenu inférieur à leurs attentes.

3. IL Y A ENCORE TROP PEU DE FEMMES AU SOMMET DE L'ÉCHELLE

De plus en plus d'observations montrent que les entreprises qui présentent une représentation plus équilibrée des femmes dans leurs organes de décision ont de meilleurs résultats financiers par rapport à celles qui ont des structures de direction où la diversité est moindre³⁹. À l'échelle mondiale, seulement 27,1 pour cent des postes de direction et d'encadrement sont occupés par des femmes, proportion qui a très peu évolué au cours des trente dernières années (figure 1.7)⁴⁰. En 2018, la part des femmes à ces postes allait de 11,1 pour cent dans les États arabes à 39,0 pour cent dans les Amériques. C'est cette région qui a connu la plus forte progression au cours des vingt-sept dernières années (8,8 points de pourcentage), suivie de l'Asie et du Pacifique (4,8 points de pourcentage), puis de l'Europe et de l'Asie centrale (3,7 points de pourcentage). En Afrique, la part des femmes aux postes supérieurs est d'environ 20 pour cent.



Figure 1.7 Proportion de femmes aux postes de direction et d'encadrement, par région, 1991-2018

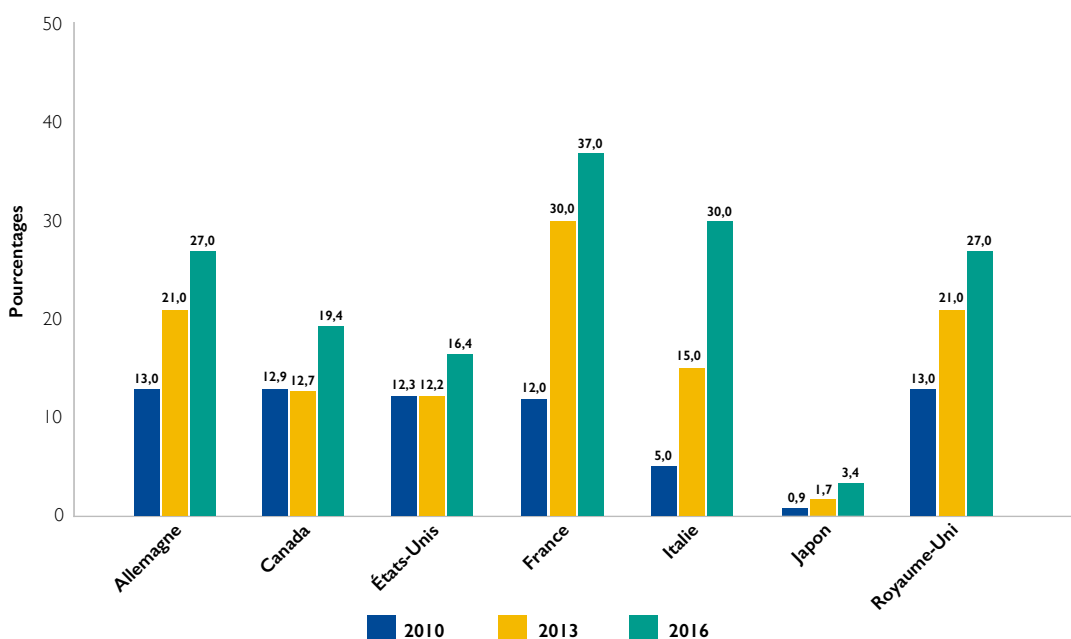


Source: Estimations modélisées de l'OIT, nov. 2018.

Dans les pays du G7, les plus grandes entreprises cotées en Bourse ont vu la proportion de femmes siégeant à leurs conseils d'administration augmenter entre 2010 et 2016⁴¹. Augmentation qui s'est accélérée en Italie et en France à la suite de l'institution par ces deux pays de quotas de femmes dans les conseils d'administration (figure 1.8)⁴². Toutefois, le pourcentage de femmes qui président les conseils d'administration reste extrêmement bas, allant de 0 pour cent en Allemagne à 4,6 pour cent aux États-Unis, ce qui montre que le plafond de verre reste à briser (figure 1.9).



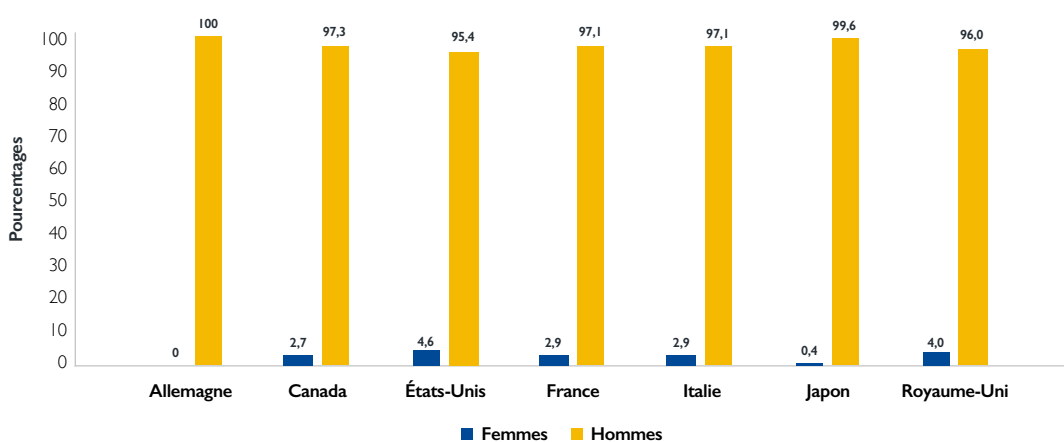
Figure 1.8 Proportion de femmes siégeant au conseil d'administration des entreprises, 2010-2016



Source: OECD.Stat, 2018, à partir des données sur les plus grandes entreprises cotées en Bourse.



Figure 1.9 Proportion de femmes parmi les PDG, dernière année disponible



Note: La période de référence est la première moitié de 2018 pour l'Allemagne, la France, l'Italie et le Royaume-Uni, 2016 pour le Canada, les États-Unis et le Japon.

Source: Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes pour l'Allemagne, la France, l'Italie et le Royaume-Uni, à partir des données sur les plus grandes entreprises cotées en Bourse; Deloitte, 2016, pour le Canada, les États-Unis et le Japon.

Les femmes arrivent plus vite aux postes de direction et d'encadrement

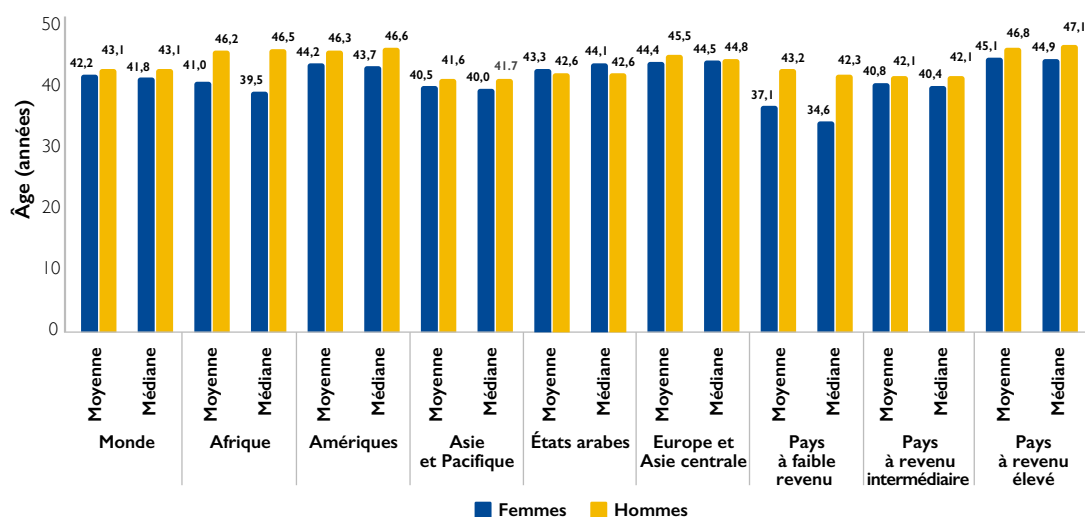
Si peu de femmes arrivent au sommet de l'échelle professionnelle, elles le font plus vite que les hommes⁴³. À partir des données mondiales les plus récentes, on observe que les dirigeantes ont en moyenne 1 an de moins que leurs homologues masculins, différence qui se réduit à mesure que le revenu national s'accroît. Dans les pays à faible revenu, les dirigeantes ont en moyenne 6,1 ans de moins que les dirigeants, différence qui est de 1,3 an dans les pays à revenu intermédiaire et de 1,7 an dans les pays à revenu élevé (figure 1.10). Il s'agit là d'un résultat aussi intéressant qu'inattendu.

Les données de LinkedIn sur un certain nombre de pays confirment que les dirigeantes sont plus jeunes: celles qui sont membres de ce réseau atteignent, en moyenne, un peu plus vite que les hommes les postes de direction et d'encadrement⁴⁴ (figure 1.11). Cela se vérifie pour les membres qui ont atteint ces postes il y a cinq ans, dix ans ou plus encore, ce qui donne à penser que c'est un phénomène constant.



Les dirigeantes ont en moyenne un an de moins que leurs homologues masculins, différence qui se réduit à mesure que le revenu national s'accroît.

Figure 1.10 Âge moyen et médian des dirigeants, par sexe, dernière année disponible

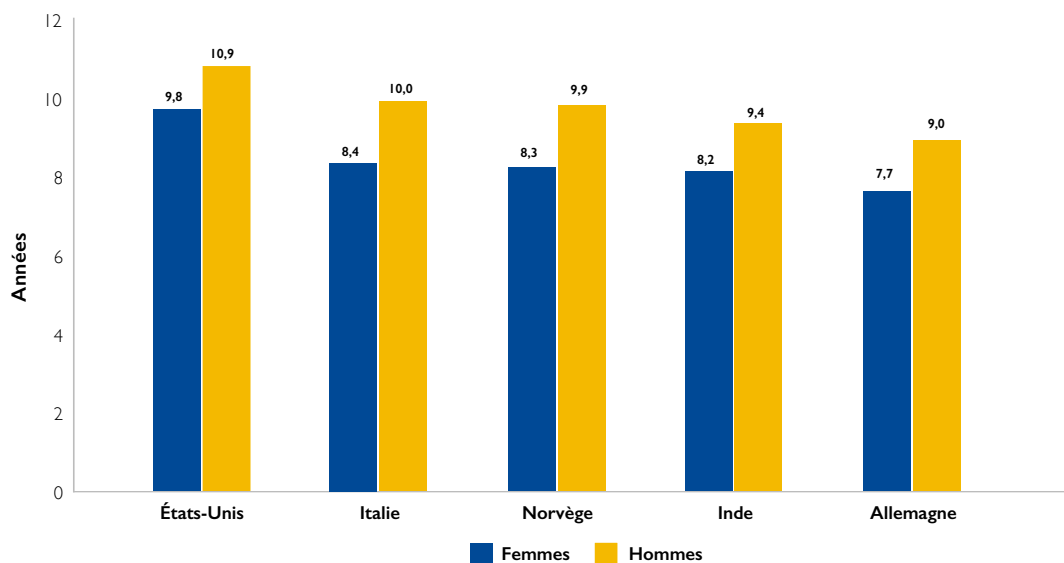


Note: Tranche d'âge: 15 ans et plus. Les estimations mondiales, régionales et par catégorie de revenu national sont pondérées en fonction des populations masculines et féminines dans les postes de direction et d'encadrement. Pourcentage de la population active occupée et nombre de pays (entre parenthèses): monde: 82 (82); Afrique: 63 (19); Amériques: 80 (11); Asie et Pacifique: 89 (18); États arabes: 33 (3); Europe et Asie centrale: 82 (31); pays à faible revenu: 65 (14); pays à revenu intermédiaire: 88 (38); pays à revenu élevé: 69 (30). Pour les données nationales, voir le tableau A.1.1 de l'annexe A.1; pour l'année de l'enquête, voir le tableau A.2.1 de l'annexe A.2.

Source: Calculs du BIT à partir d'enquêtes sur la main-d'œuvre et auprès des ménages.



Figure I.11 Durée moyenne de l'arrivée à un poste de direction, 2018

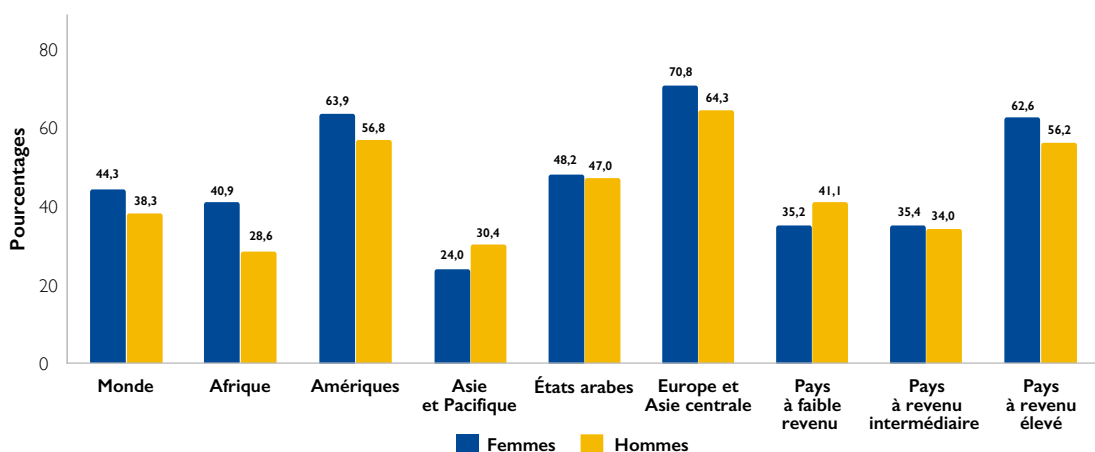


Note: Nombre de femmes et d'hommes membres de LinkedIn qui ont atteint des postes de direction et d'encadrement: États-Unis (femmes: 1 568 904; hommes: 2 880 750), Italie (femmes: 40 105; hommes: 74 075), Norvège (femmes: 17 938; hommes: 30 814), Inde (femmes: 86 362; hommes: 407 316), Allemagne (femmes: 46 013; hommes: 149 068).

Source: Calculs effectués à partir des microdonnées de LinkedIn.

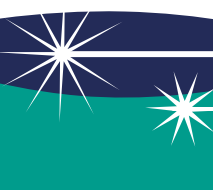


Figure I.12 Proportion de diplômés de l'université dans les postes de direction et d'encadrement, par sexe, dernière année disponible



Note: Tranche d'âge: 15 ans et plus. Les estimations mondiales, régionales et par catégorie de revenu national sont pondérées en fonction de la population dans les postes de direction et d'encadrement. Pourcentage de la population active occupée et nombre de pays (entre parenthèses): monde: 80 (83); Afrique: 63 (20); Amériques: 81 (13); Asie et Pacifique: 86 (17); États arabes: 33 (3); Europe et Asie centrale: 72 (30); pays à faible revenu: 65 (14); pays à revenu intermédiaire: 86 (39); pays à revenu élevé: 62 (30). Pour les données nationales, voir le tableau A.1.1 de l'annexe A.1; pour l'année de l'enquête, voir le tableau A.2.1 de l'annexe A.2.

Source: Calculs du BIT à partir d'enquêtes sur la main-d'œuvre et auprès des ménages.





À l'échelle mondiale, 44,3 pour cent des dirigeantes ont un diplôme universitaire, contre 38,3 pour cent des dirigeants, ce qui montre que les premières tendent à être plus instruites que les seconds.

Pourquoi les femmes atteignent-elles plus rapidement le sommet de l'échelle?

Les raisons possibles de ce phénomène sont que les jeunes femmes ont moins de responsabilités familiales (voir, ci-après, la pénalisation de la maternité face aux postes de direction)⁴⁵ ou que les femmes ont un niveau d'instruction moyen supérieur à celui des hommes. À l'échelle mondiale, 44,3 pour cent des dirigeantes ont un diplôme universitaire, contre 38,3 pour cent des dirigeants, ce qui montre que les premières tendent à être plus instruites que les seconds. Dans les régions, à l'exception de l'Asie et du Pacifique, les dirigeantes sont plus souvent titulaires de diplômes universitaires que leurs homologues masculins (figure I.12).

Cet état de fait conduit à la question suivante: si tant de femmes veulent travailler, pourquoi n'obtiennent-elles pas d'emploi ou les bons emplois?



4. QU'EST-CE QUI FAIT OBSTACLE À L'EMPLOI DES FEMMES

L'éducation a son importance mais n'est pas le facteur principal

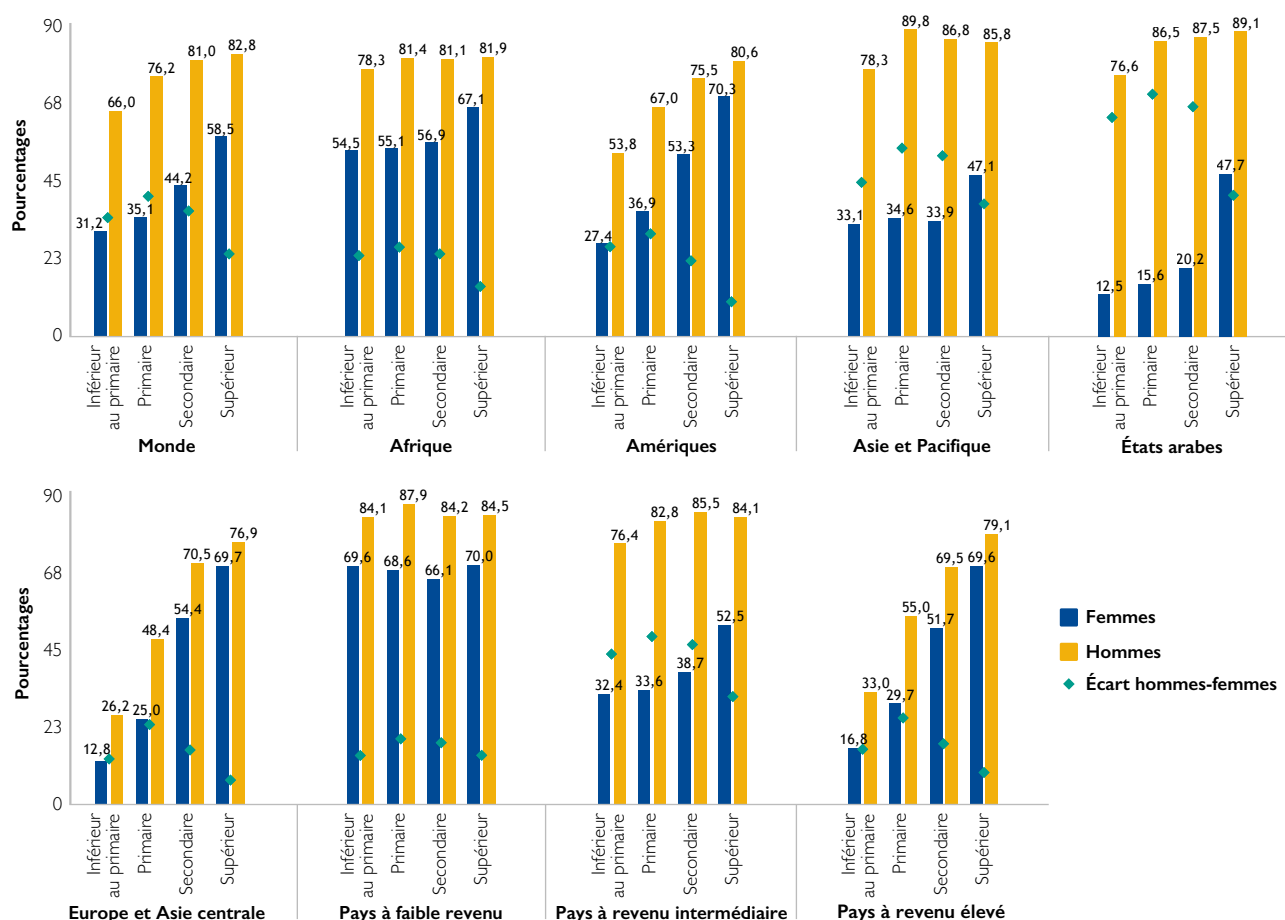
Malgré les progrès spectaculaires réalisés au cours des quarante dernières années pour combler l'écart entre garçons et filles en ce qui concerne la scolarisation dans l'enseignement secondaire et supérieur, il subsiste de fortes inégalités dans la population adulte en matière d'instruction⁴⁶. À l'échelle mondiale, 31,6 pour cent des femmes adultes ont un niveau inférieur au primaire, contre 21,9 pour cent des hommes, mais ces proportions doivent être multipliées par deux dans les pays à faible revenu.

Les données montrent que le taux d'emploi des femmes et des hommes est d'autant plus fort que leur niveau d'instruction est élevé (figure I.13). L'écart entre hommes et femmes en matière d'emploi se réduit aussi lorsque le niveau d'instruction s'élève. Ainsi, au niveau de l'instruction primaire, il se situe à 41,1 points de pourcentage, tandis qu'il descend à 24,3 points de pourcentage parmi les titulaires de diplômes universitaires. Ce résultat est cohérent avec ceux de l'enquête BIT et Gallup mentionnée plus haut, selon laquelle les femmes et les hommes qui ont un niveau d'instruction supérieur sont plus favorables à ce que les femmes travaillent en dehors de leur foyer⁴⁷ (figure I.14).

Mais, dans le même temps, plus de 41,5 pour cent des femmes diplômées de l'université sont soit inactives soit au chômage, contre seulement 17,2 pour cent de leurs homologues masculins. Ainsi, en matière



Figure I.13 Taux d'emploi par sexe et niveau d'instruction, population de 25 ans et plus, dernière année disponible

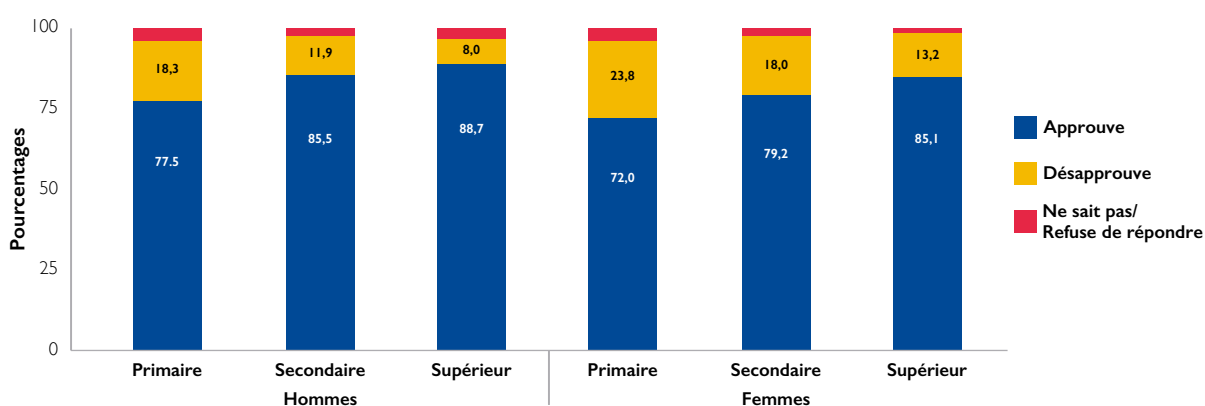


Note: Tranche d'âge: adultes (25 ans et plus). Les estimations mondiales, régionales et par catégorie de revenu national sont pondérées en fonction de la population adulte. Pourcentage de la population adulte et nombre de pays (entre parenthèses): monde: 69 (132); Afrique: 64 (31); Amériques: 98 (24); Asie et Pacifique: 57 (27); États arabes: 72 (6); Europe et Asie centrale: 93 (44); pays à faible revenu: 71 (20); pays à revenu intermédiaire: 62 (65); pays à revenu élevé: 96 (47). Pour les données nationales et l'année de l'enquête, voir ILOSTAT, 2018.

Source: Calculs du BIT à partir d'ILOSTAT, 2018, disponible à l'adresse <https://www.ilo.org/ilostat/>.



Figure I.14 Acceptabilité du travail des femmes, par sexe et niveau d'instruction, 2016



Note: La question posée aux hommes et aux femmes était la suivante: Êtes-vous d'accord ou pas avec l'énoncé suivant: «Il est parfaitement acceptable pour les femmes de votre famille d'occuper un emploi rémunéré en dehors de leur foyer, si celles-ci le souhaitent?»

Source: Calculs du BIT à partir des microdonnées de l'Enquête mondiale Gallup, 2016.

d'emploi, femmes et hommes ne perçoivent pas les mêmes dividendes de leur instruction⁴⁸.

Si l'instruction est un élément essentiel pour que les femmes obtiennent et conservent un emploi, elle ne suffit pas à elle seule. Les structures économiques jouent aussi un rôle. Dans les pays à faible revenu, où l'emploi est concentré dans l'agriculture, un niveau d'instruction élevé peut avoir des effets limités pour assurer aux femmes un emploi correspondant à leurs connaissances ainsi qu'à leurs attentes individuelles ou sociales. Réciproquement, le nombre de demandes d'emplois impliquant un niveau de compétences moyen à élevé augmente avec le revenu national.

Les activités de soin à autrui sont le facteur prépondérant

S'occuper de son conjoint, de ses enfants ou d'autres membres de la famille peut être une activité gratifiante pour celui ou celle qui s'y livre et bénéfique pour celui ou celle qui en est l'objet. Ces activités de soin à autrui sont indispensables au bien-être des personnes comme au développement de leurs capacités⁴⁹. Mais, selon la personne qui l'effectue et le temps qu'elle y consacre, ce travail non rémunéré peut affecter les chances des personnes qui ont des responsabilités familiales de s'engager dans la vie professionnelle, de s'y maintenir et d'y progresser.

Les femmes sont traditionnellement présentées comme chargées des activités de soin à autrui, et la société comme le marché du travail continue de fonctionner selon ce postulat. Les activités de soin à autrui

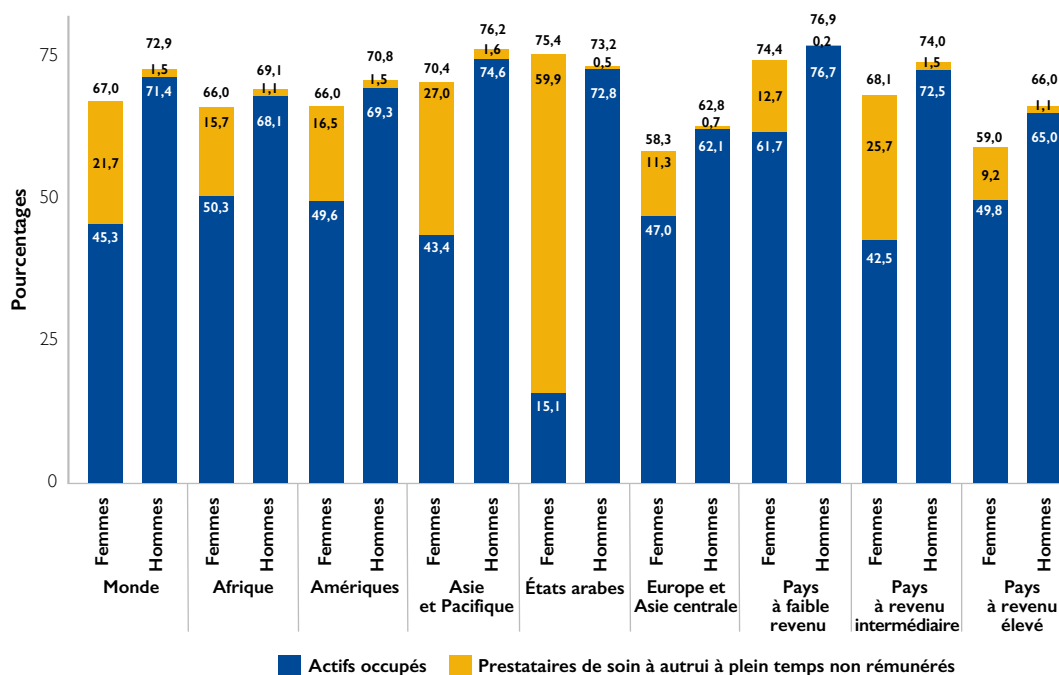


Au rythme actuel, l'écart entre le temps consacré chaque jour par les femmes et les hommes aux tâches ménagères et aux responsabilités familiales ne sera comblé qu'en 2228, soit dans 209 ans!

non rémunérées restent la principale raison de l'inactivité économique des femmes. À l'échelle mondiale, 606 millions de femmes en âge de travailler (soit 21,7 pour cent) sont, à plein temps, prestataires de soin à autrui non rémunérées, contre 41 millions d'hommes⁵⁰ (1,5 pour cent) (figure I.15). Au niveau régional, les États arabes présentent le plus fort pourcentage de femmes prestataires de soin à autrui à plein temps non rémunérées (59,9 pour cent), suivis par l'Asie et le Pacifique (27,0 pour cent), les Amériques (16,5 pour cent), l'Afrique (15,7 pour cent), et enfin l'Europe et l'Asie centrale (11,3 pour cent). Voir l'encadré 2.6 «Les activités de soin à autrui non rémunérées reconnues comme travail».

La répartition du travail de soin à autrui non rémunéré entre hommes et femmes au sein du ménage a une influence sur le degré et la nature de leur engagement sur le marché du travail. En effet, lorsque la charge de s'occuper des enfants, des personnes âgées ou handicapées et d'effectuer les tâches ménagères repose essentiellement sur les épaules des femmes, celles-ci auront moins de chance d'avoir une activité rémunérée (figure I.16).

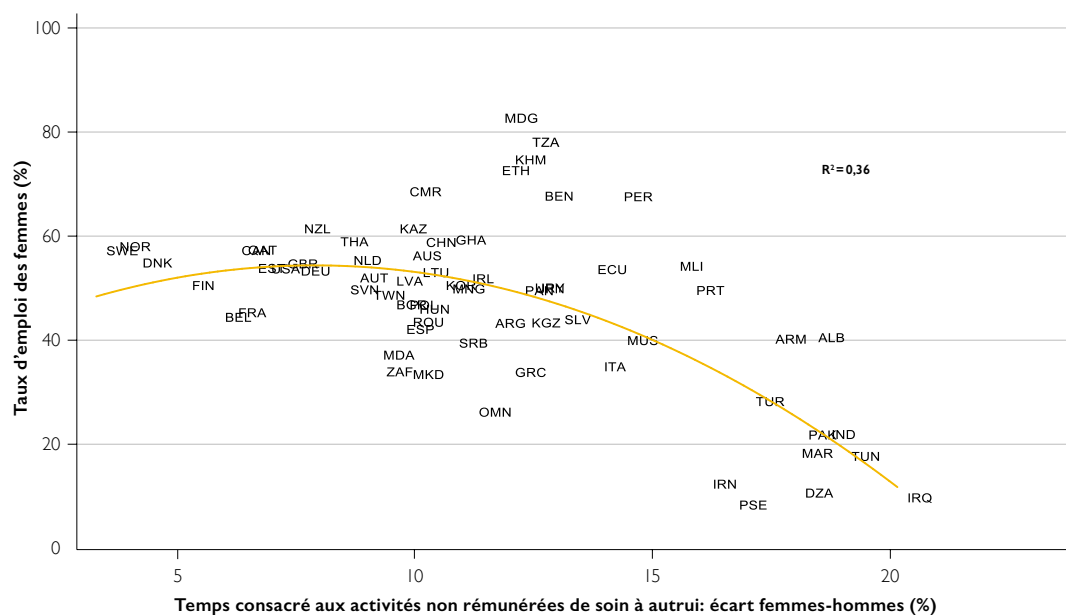
Figure I.15 Actifs occupés et prestataires de soin à autrui à plein temps non rémunérés, par sexe, dernière année disponible



Note: Tranche d'âge: 15 ans et plus. Les estimations mondiales, régionales et par catégorie de revenu national sont pondérées en fonction de la population en âge de travailler. Pourcentage de la population active occupée et nombre de pays (entre parenthèses): monde: 80 (84); Afrique: 61 (21); Amériques: 87 (12); Asie et Pacifique: 85 (15); États arabes: 43 (3); Europe et Asie centrale: 75 (33); pays à faible revenu: 54 (12); pays à revenu intermédiaire: 84 (40); pays à revenu élevé: 73 (32).

Source: Calculs du BIT à partir de BIT, 2019c.

Figure I.16 Temps consacré aux activités de soin à autrui non rémunérées (écart femmes-hommes) et taux d'activité des femmes, dernière année disponible



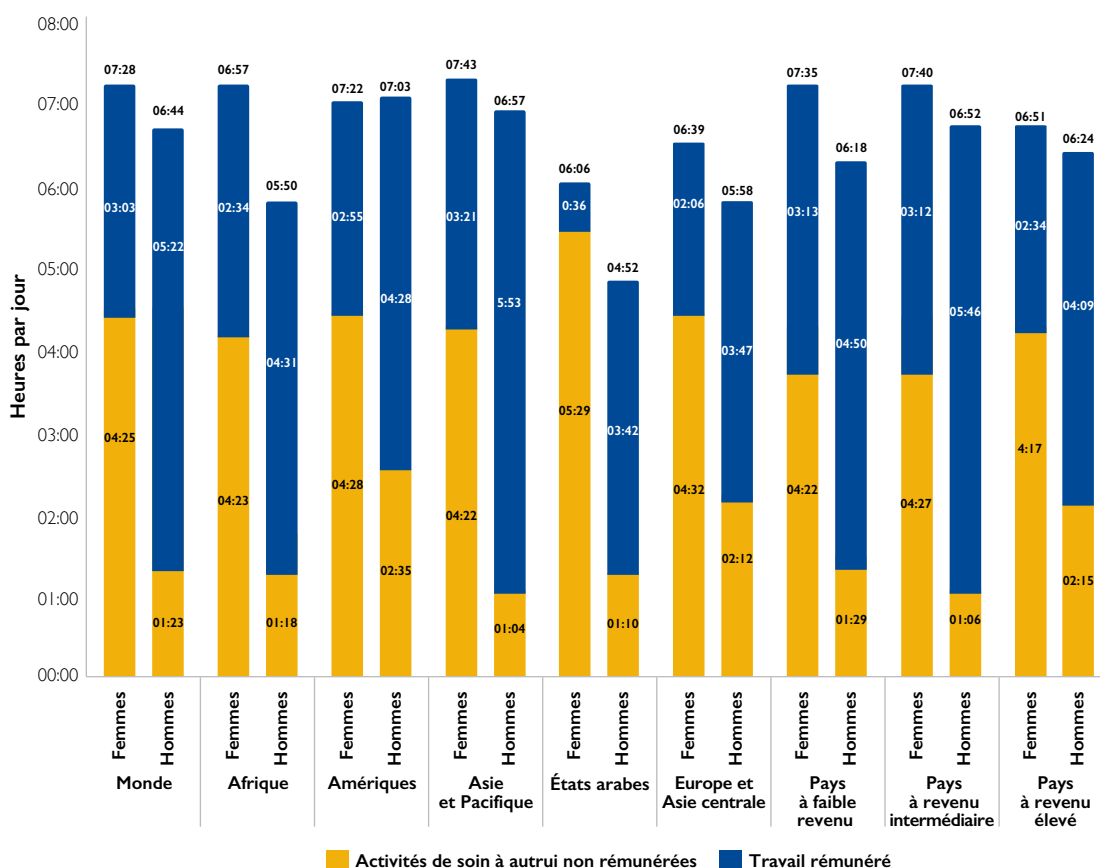
Source: Calculs du BIT à partir des Estimations modélisées de l'OIT, nov. 2018, et Charmes, à paraître.

Lorsque l'on additionne le nombre d'heures consacrées aux activités de soin à autrui non rémunérées et la durée du travail rémunéré, la journée moyenne des femmes (7 heures et 28 minutes) est supérieure à celle des hommes (6 heures et 44 minutes). Les femmes assurent plus des trois quarts du travail de soin à autrui non rémunéré: 76,2 pour cent du temps y est consacré, soit 4 heures et 25 minutes par jour, contre 1 heure et 23 minutes pour les hommes (figure I.17). Sur une année, cela représente en moyenne 201 journées de travail (à raison de 8 heures par jour) pour les femmes, contre 63 pour les hommes. Dans les pays à revenu faible et intermédiaire, l'écart entre hommes et femmes est supérieur à celui que l'on observe dans les pays à revenu élevé (figure I.17).

Le déséquilibre du partage du travail au sein des ménages est l'un des traits les plus persistants des inégalités entre hommes et femmes. Entre 1997 et 2012, le temps consacré chaque jour par les femmes aux tâches ménagères et aux responsabilités familiales a diminué de seulement 15 minutes, tandis que celui qu'y passaient les hommes augmentait d'à peine 8 minutes. À ce rythme, on estime que l'écart en la matière ne sera comblé qu'en 2228, soit dans 209 ans!⁵¹

Du fait de la répartition disproportionnée des responsabilités de soin à autrui, on dit souvent que les femmes qui ont une activité rémunérée font une «double journée», l'une au travail, l'autre à la maison⁵².

Figure I.17 Temps consacré quotidiennement aux activités de soin à autrui non rémunérées, au travail rémunéré et au total, par sexe, et selon la région et la catégorie de revenu national, dernière année disponible



Source: BIT, 2019c.

Cela a des conséquences négatives sur leur santé et leur bien-être: manque de sommeil et anxiété en découlent⁵³.

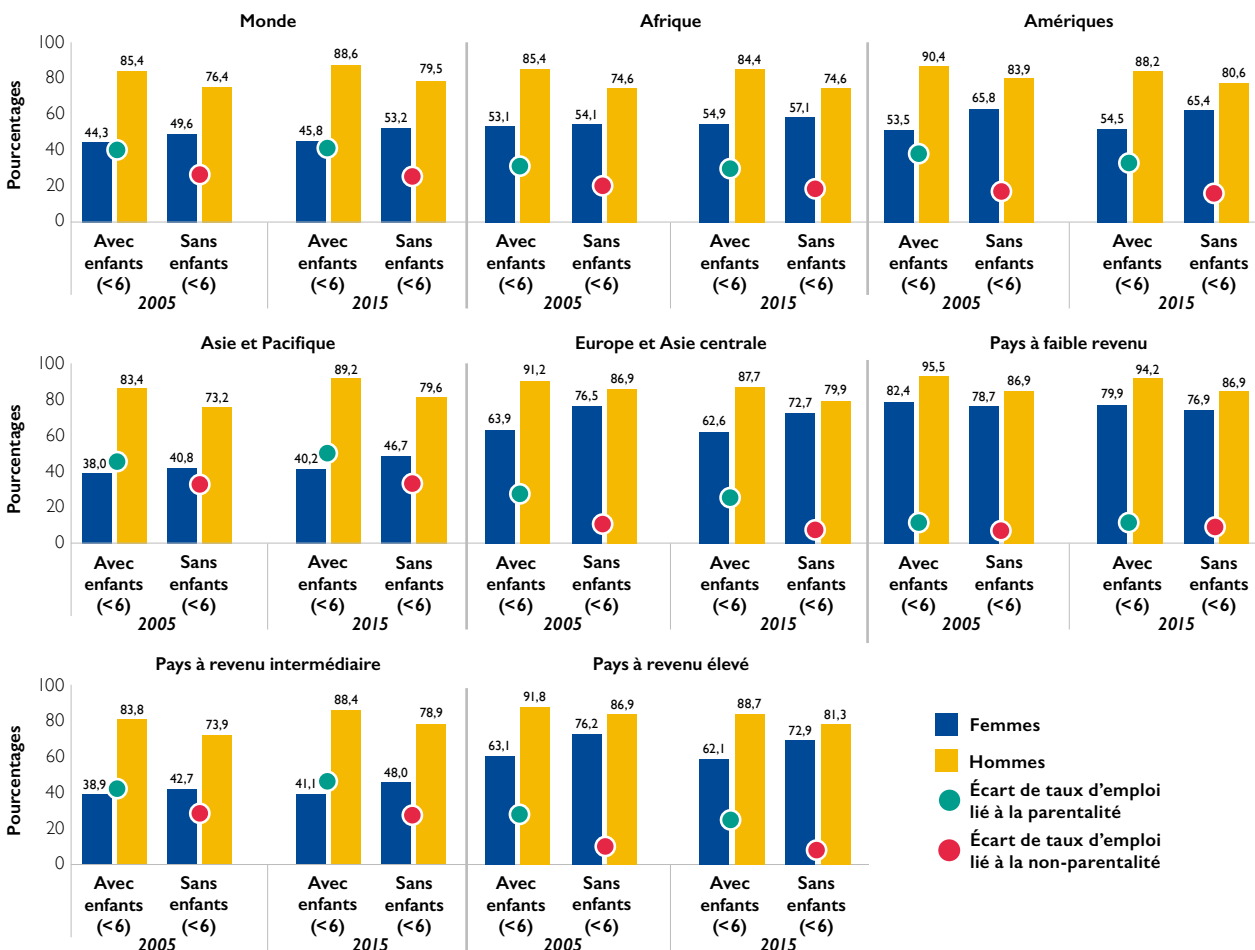
Les femmes et les hommes s'accordent à considérer que les activités de soin à autrui non rémunérées, la difficulté d'établir l'équilibre entre travail et vie de famille, ainsi que le défaut d'infrastructures et de services de soin à autrui constituent les principaux obstacles auxquels se heurtent les femmes dans le monde du travail⁵⁴. Pourtant, si les femmes comme les hommes ont conscience de ces difficultés, les hommes ne prennent toujours pas leur juste part du travail non rémunéré et les systèmes de protection sociale de nombreux pays restent bâtis sur le postulat selon lequel les femmes font la double journée⁵⁵.

LA PÉNALISATION DE LA MATERNITÉ RESTE FORTE

La pénalisation de la maternité face à l'emploi

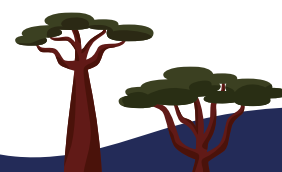
Dans ces conditions, il n'est pas surprenant que la maternité réduise les chances d'avoir un emploi. Les estimations sur 51 pays montrent qu'en 2015 45,8 pour cent des mères⁵⁶ de jeunes enfants⁵⁷ étaient en situation d'emploi, contre 53,2 pour cent des femmes sans enfants de moins de 6 ans. Cela donne à penser qu'il existe une pénalisation de la maternité face à l'emploi (figure I.18). Pénalisation qui s'est accrue de 38,4 pour cent entre 2005 et 2015, et s'est aggravée tant par comparaison avec les femmes sans jeunes enfants, dont le taux d'emploi a progressé plus rapidement, que par rapport aux

Figure I.18 Taux d'emploi des femmes et des hommes, avec et sans enfants de moins de 6 ans, 2005 et 2015



Note: Tranches d'âge: 25-54 ans pour les pays à revenu élevé; 18-54 ans pour les pays à revenu intermédiaire et faible. Les estimations mondiales, régionales et par catégorie de revenu national sont pondérées en fonction de la population en âge de travailler. Pourcentage de la population active occupée et nombre de pays (entre parenthèses): monde: 67 (51); Afrique: 31 (6); Amériques: 80 (10); Asie et Pacifique: 79 (6); États arabes: pas de données; Europe et Asie centrale: 49 (29); pays à faible revenu: 22 (2); pays à revenu intermédiaire: 73 (19); pays à revenu élevé: 62 (30). Pour les données nationales, voir le tableau A.1.3 de l'annexe A.1; pour l'année de l'enquête, voir le tableau A.2.1 de l'annexe A.2. Pour les enquêtes les plus anciennes, l'année moyenne est 2005; pour les plus récentes, 2015.

Source: Calculs du BIT à partir d'enquêtes sur la main-d'œuvre et auprès des ménages.



pères. Parallèlement, l'écart d'emploi lié à la parentalité – c'est-à-dire la différence de taux d'emploi entre les mères et pères – a aussi augmenté, passant de 41,1 à 42,8 points de pourcentage. Dans le même temps, l'écart d'emploi entre les hommes et les femmes sans jeunes enfants est resté pratiquement inchangé (figure I.18), avec toutefois des différences significatives selon les régions et le niveau du revenu national.

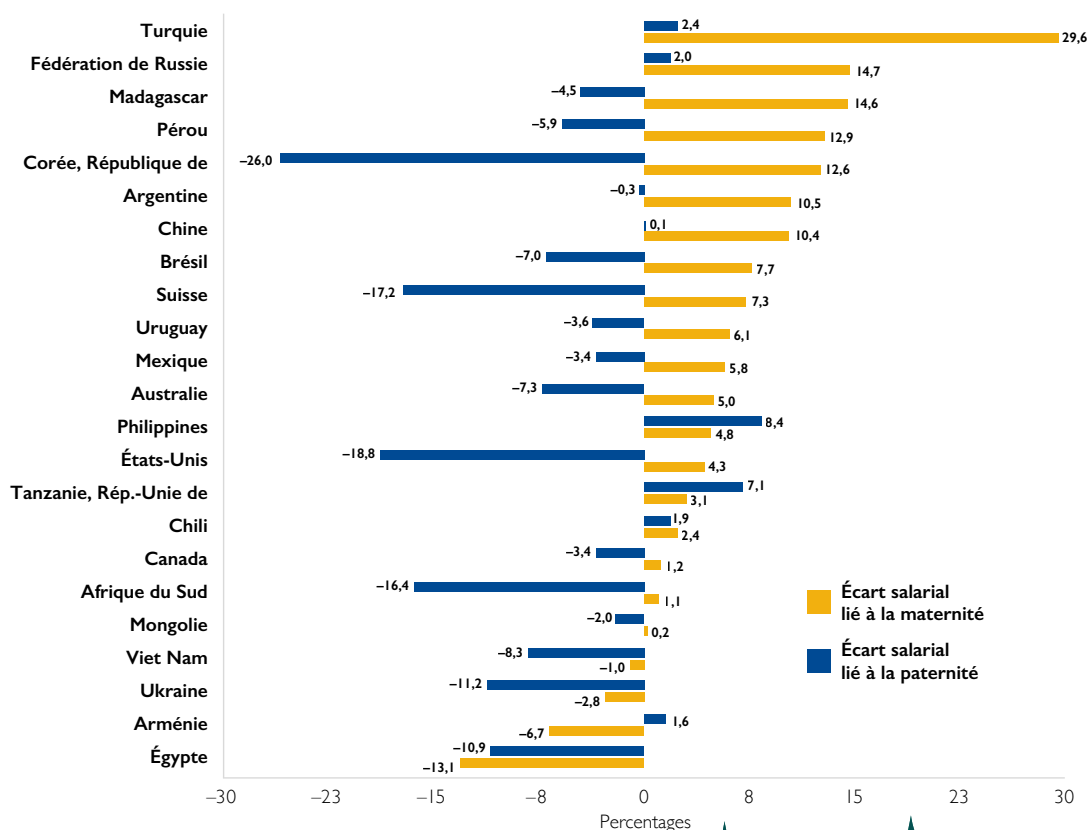
Pour les femmes, la difficulté de concilier vie professionnelle et responsabilités de soin à autrui peut être plus grande encore lorsque sont présentes dans leur ménage des personnes âgées, handicapées ou vivant avec le VIH. Cela est particulièrement vrai dans les pays où la prévalence du VIH est élevée et ceux où la couverture des services de soin à autrui est médiocre⁵⁸. Une étude du BIT a montré qu'au Libéria, en Namibie et en Zambie, les femmes qui vivent dans un ménage où est présente une personne atteinte du VIH ont une probabilité fortement réduite d'occuper un emploi⁵⁹. De même, pour les parents d'enfants handicapés, il est démontré que la probabilité de ne pas avoir un emploi est plus forte pour les mères que pour les pères⁶⁰.



La pénalité salariale liée à la maternité

Les femmes en général subissent une pénalisation salariale (voir ci-après «Des rémunérations inférieures et inégales»), mais plus encore les mères qui gagnent moins que les femmes sans enfants, phénomène connu comme «écart salarial lié à la maternité». Celui-ci va de 1 pour cent, voire moins, en Afrique du Sud, au Canada et en Mongolie, jusqu'à 30 pour cent en Turquie (figure I.19)⁶¹. Par ailleurs, les pères sont en

Figure I.19 Écarts salariaux liés à la maternité et à la paternité, sélection de pays, dernière année disponible



Source: BIT, 2018f.



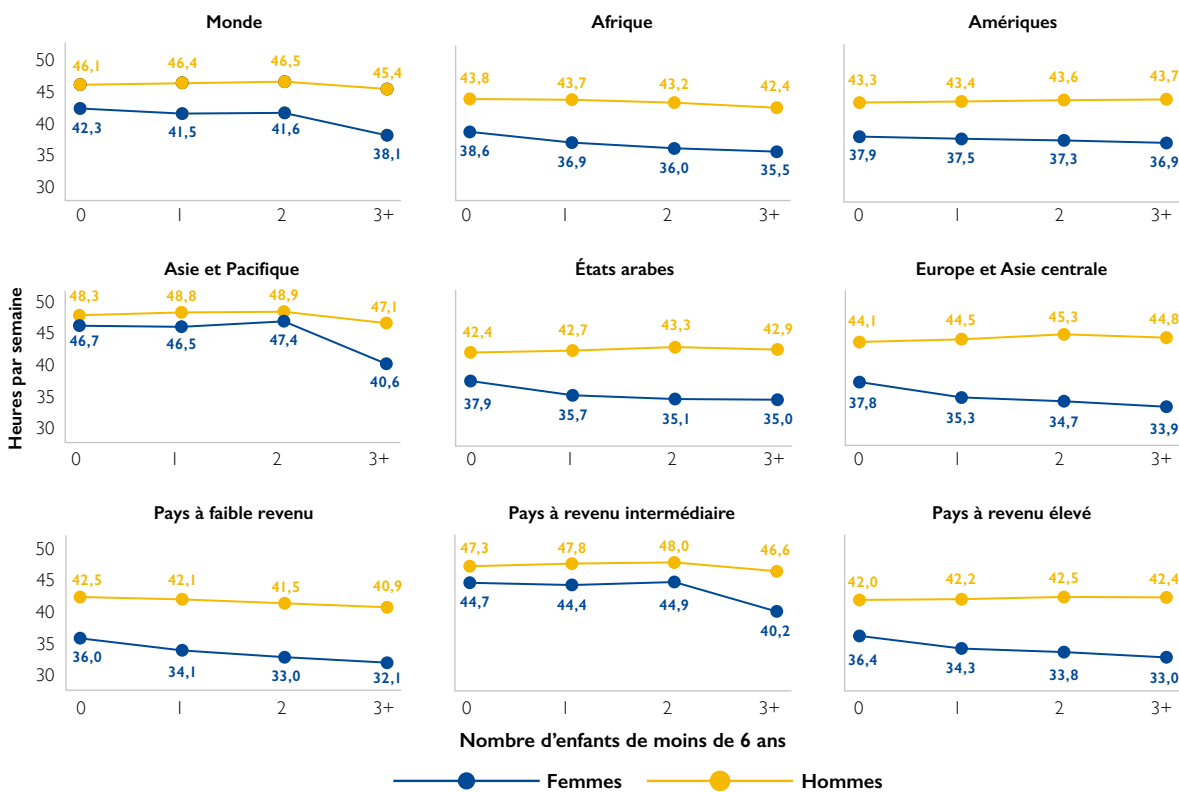
moyenne mieux rémunérés que les hommes sans enfants, phénomène que l'on dénomme «écart salarial lié à la paternité».

La rémunération inférieure des mères tient à plusieurs facteurs: interruptions de carrière pour congés de maternité, rémunérés et non rémunérés, moindre durée du travail, décisions de recrutement et d'avancement de carrière en défaveur des femmes dans les entreprises, toutes choses qui pénalisent les mères dans leur carrière⁶². Autrement dit, la maternité est porteuse d'une pénalisation salariale qui peut se perpétuer tout au long de la vie professionnelle des femmes, alors que la paternité rapporte une prime salariale.

Comme on l'a vu plus haut, au titre de l'activité professionnelle les hommes travaillent en moyenne plus longtemps que les femmes, et la différence dans le nombre d'heures consacrées à cette activité augmente avec l'arrivée du premier enfant (figure I.20). À l'échelle mondiale, les femmes qui vivent dans des ménages sans enfants de moins de 6 ans travaillent en moyenne 42,3 heures par semaine tandis

que leurs homologues masculins en effectuent 46,1, soit un écart de 3 heures et 48 minutes. Cet écart monte à presque 5 heures en présence d'un jeune enfant. Tant que la pression sociale contraindra les femmes à être premières dispensatrices de soin à autrui et les hommes à être soutiens de famille, donc à effectuer plus d'heures, les femmes et les mères ne pourront ni réduire la charge du travail qu'elles effectuent à la maison ni augmenter la durée de leur travail rémunéré⁶³. En outre, la culture des longues heures de travail peut non seulement avoir des effets préjudiciables sur la santé et la productivité des travailleurs, mais aussi induire la pénalisation de celles et ceux qui choisissent des aménagements de travail flexible, comme les réductions d'horaires ou le télétravail⁶⁴. Les «choix» en matière de durée du travail, rémunéré ou non rémunéré, demeurent fortement contraints par la pression sociale et le défaut de services publics. Le manque d'autonomie quant au temps de travail, qui affecte autant les femmes que les hommes, reste un obstacle considérable à l'égalité et au travail décent.

Figure I.20 Durée hebdomadaire du travail rémunéré, selon le sexe et le nombre d'enfants de moins de 6 ans, dernière année disponible



Source: BIT, 2019c.



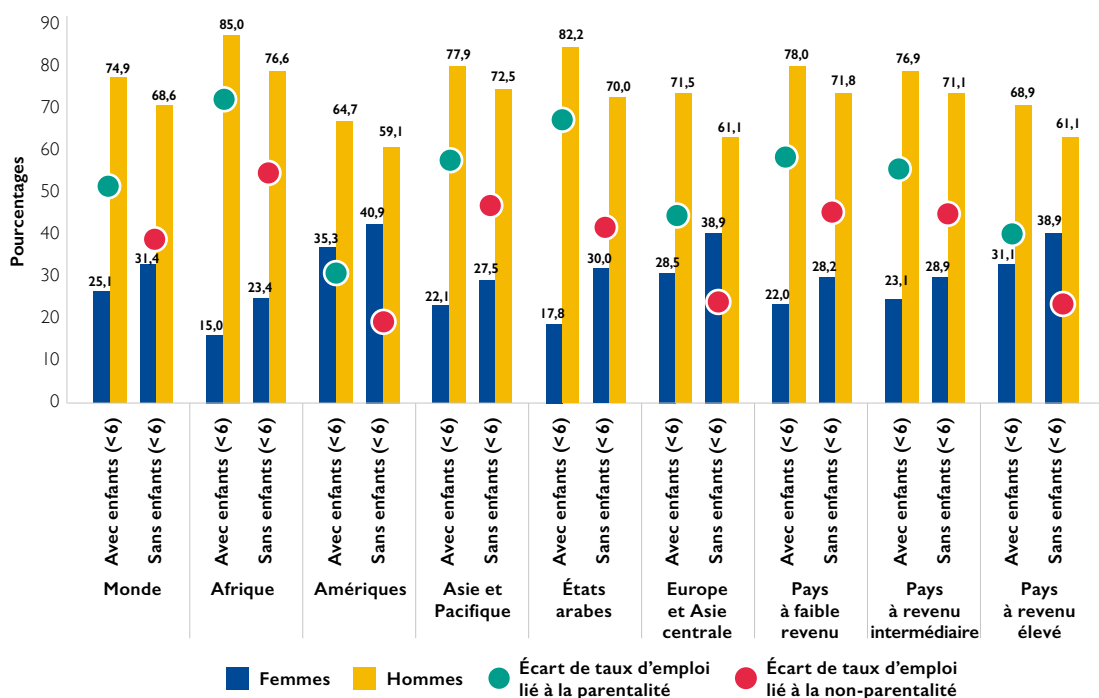


Les mères sont pénalisées dans l'accès aux postes de direction et d'encadrement

Les mères d'enfants âgés de 0 à 5 ans connaissent le plus faible taux de présence aux postes de direction (seulement 25,1 pour cent des dirigeants ayant des enfants de moins de 6 ans sont des femmes), par comparaison avec leurs homologues masculins (74,9 pour cent des dirigeants ayant des enfants de moins de 6 ans sont des hommes), ainsi qu'avec les hommes et les femmes sans jeunes enfants (31,4 des dirigeants sans enfants de moins de 6 ans sont des femmes, 68,6 pour cent des hommes) (figure 1.21). Les dirigeantes doivent se battre pour concilier vie professionnelle et vie personnelle, surtout lorsque les services de soin à autrui sont lacunaires. Les travaux de recherche montrent que les femmes qui réussissent le mieux leur carrière et qui sont le plus rémunérées ont une probabilité inférieure d'être mariées ou d'avoir des enfants⁶⁵.

Cette explication de la pénalisation des mères dans l'accès aux postes de direction et d'encadrement est confirmée par une enquête menée par le BIT auprès des entreprises des diverses régions du monde en 2015. Les responsabilités familiales y apparaissent comme le premier obstacle à cet accès, suivies des stéréotypes sexistes et d'une culture d'entreprise masculine (tableau 1.1)⁶⁶. L'une de ces idées reçues est que les femmes qui présentent les caractéristiques et les attitudes traditionnelles masculines

Figure 1.21 Proportion de dirigeants d'entreprise avec et sans enfants de moins de 6 ans, par sexe, dernière année disponible



Note: Tranches d'âge: 25-54 ans pour les pays à revenu élevé; 18-54 ans pour les pays à revenu intermédiaire et faible. Les estimations mondiales, régionales et par catégorie de revenu national sont pondérées en fonction de la population dans les postes de direction et d'encadrement. Pourcentage de la population active occupée et nombre de pays (entre parenthèses): monde: 76 (72); Afrique: 61 (18); Amériques: 76 (10); Asie et Pacifique: 80 (12); États arabes: 33 (3); Europe et Asie centrale: 75 (29); pays à faible revenu: 56 (11); pays à revenu intermédiaire: 80 (31); pays à revenu élevé: 69 (30). Pour les données nationales, voir le tableau A.1.4 de l'annexe A.1, pour l'année de l'enquête, voir le tableau A.2.1 de l'annexe A.2.

Source: Calculs du BIT à partir d'enquêtes sur la main-d'œuvre et auprès des ménages.



Tableau 1.1 Classement des obstacles empêchant les femmes d'accéder aux postes de direction et d'encadrement, 2015

1. Les femmes ont davantage de responsabilités familiales que les hommes
2. Les rôles attribués par la société aux hommes et aux femmes
3. La culture d'entreprise s'adressant en priorité aux hommes
4. Le manque d'expérience des femmes dans la direction générale ou la gestion
5. Peu de modèles de rôle pour les femmes
6. Les hommes ne sont pas encouragés à prendre des congés pour assumer des responsabilités familiales
7. Absence de politiques et programmes favorisant l'égalité dans les entreprises
8. Stéréotypes dont sont victimes les femmes
9. Manque de formation aux fonctions d'encadrement pour les femmes
10. Manque de solutions de travail flexible
11. Manque de stratégies permettant de fidéliser les femmes qualifiées
12. Discrimination inhérente fondée sur le sexe dans le recrutement et la promotion
13. L'encadrement est en règle générale considéré comme étant l'apanage des hommes
14. Les politiques d'égalité entre hommes et femmes sont en place mais elles ne sont pas appliquées
15. Législation du travail et lois non discriminatoires insuffisantes



Source: BIT, 2015b.

des dirigeants ont une meilleure chance de réussir. La croyance selon laquelle pour penser comme un chef il faut penser comme un homme (*think manager—think man*⁶⁷) est souvent intégrée à la culture d'entreprise⁶⁸ et entretient les stéréotypes relatifs aux femmes qui occupent des postes de direction et d'encadrement⁶⁹.

Toutefois, là où les hommes partagent plus équitablement les activités de soin à autrui avec les femmes, on trouve un plus grand nombre de femmes aux postes de direction et d'encadrement. Tel est le cas en Suède, au Danemark, en Norvège et en Finlande, où hommes et femmes sont proches de la parité quant au temps consacré aux activités de soin à autrui non rémunérées; une situation opposée se rencontre au Maroc et en Inde où les femmes supportent la charge des responsabilités familiales et domestiques (figure 1.22).

Comment les femmes peuvent-elles jouir de l'égalité des chances et de traitement si, comme on l'attend d'elles, elles continuent à faire une double journée⁷⁰ en assumant l'essentiel des activités non rémunérées de soin à autrui?

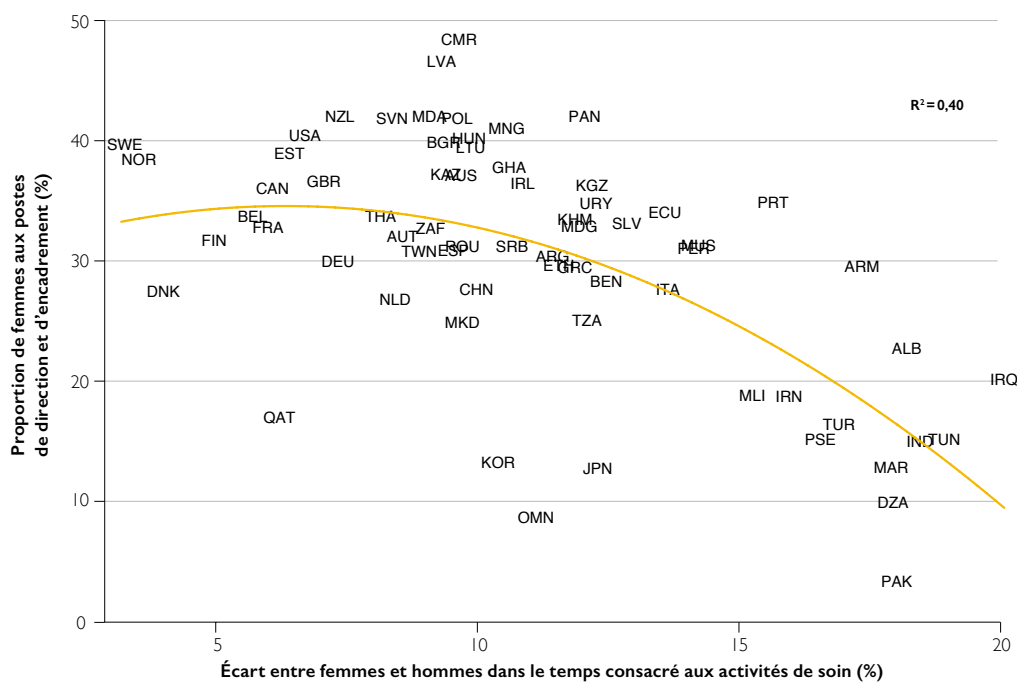
Des rémunérations inférieures et inégales

L'ÉCART SALARIAL ENTRE HOMMES ET FEMMES PERSISTE

Les salaires sont souvent considérés comme des indicateurs de la qualité du travail car le travail salarié est généralement associé à de meilleures conditions de travail. En 2018, on dénombrait à l'échelle mondiale 673,9 millions de salariées (52,5 pour cent des femmes actives occupées) et 1,05 milliard de salariés (51,7 pour cent des hommes actifs occupés) (figure 1.23). Depuis 1991, la proportion de femmes salariées a augmenté de 10 points de pourcentage, celle des hommes salariés de 6,8 points de pourcentage.

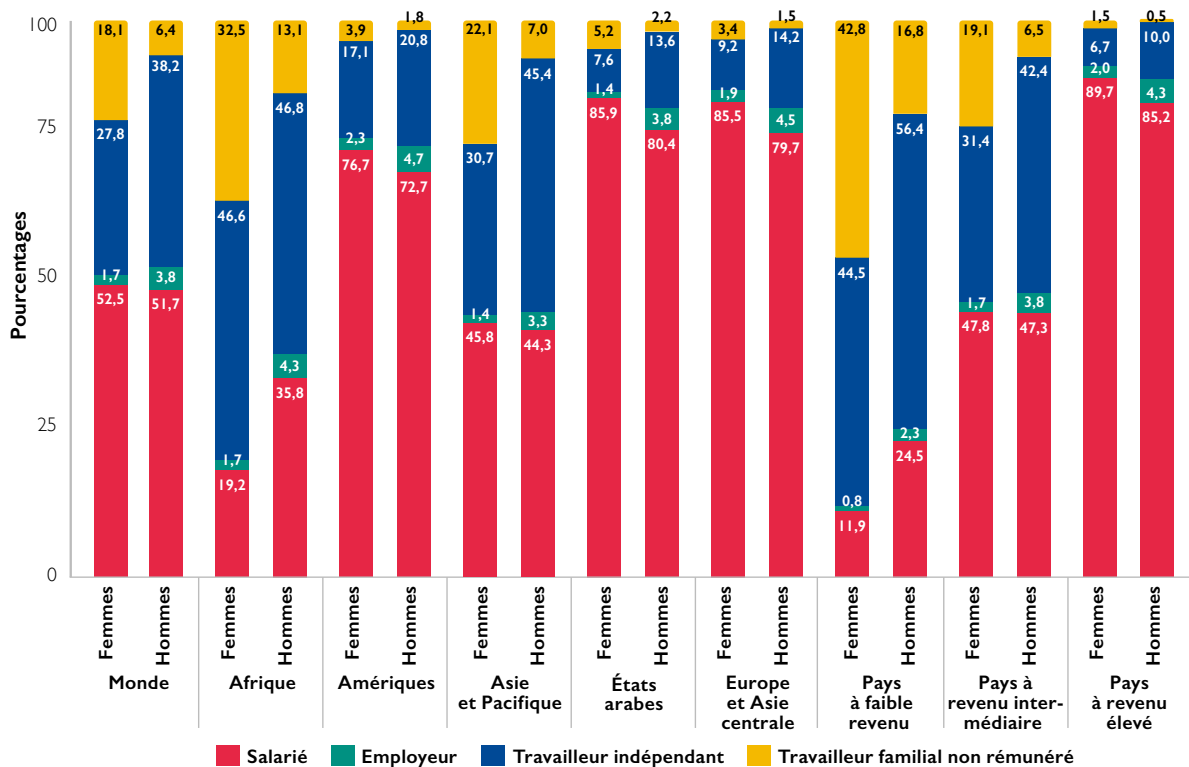
La croissance plus rapide du taux salarial dans l'emploi féminin ne s'est toutefois pas accompagnée d'une diminution sensible de l'écart entre salaire moyen des hommes et salaire moyen des femmes. Diverses organisations ont essayé d'estimer le nombre d'années qui seraient nécessaires, au rythme actuel, pour combler

Figure I.22 Relation entre la proportion de femmes aux postes de direction et d'encadrement et l'écart entre femmes et hommes dans le temps consacré aux activités de soin à autrui non rémunérées, dernière année



Sources: Calculs du BIT à partir des Estimations modélisées de l'OIT, nov. 2018, et Charmes, à paraître.

Figure I.23 Statuts au regard de l'emploi*, par sexe, 2018



* En pourcentage de l'emploi total masculin et féminin

Source: Calculs du BIT à partir des Estimations modélisées de l'OIT, nov. 2018.

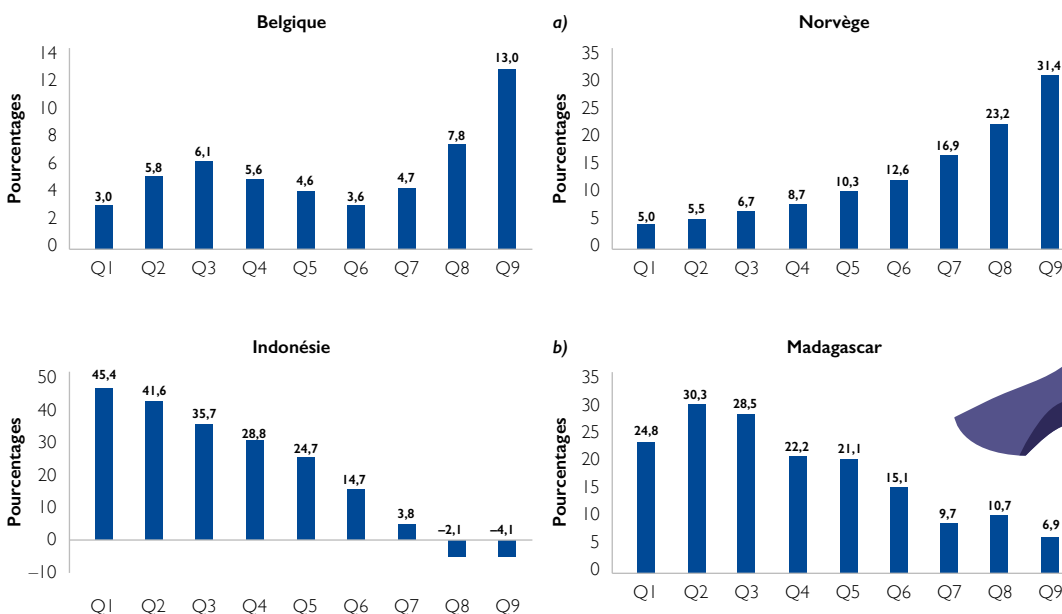
complètement cet écart. Si les chiffres diffèrent selon la méthodologie, tous convergent pour nous amener au constat que cela prendrait bien trop de temps. Cet écart diminue très lentement du fait que tant les caractéristiques des travailleurs que les discriminations salariales à l'encontre des femmes n'évoluent guère à un rythme élevé⁷¹. Actuellement, l'écart salarial⁷² entre hommes et femmes se situe en moyenne à 18,8 pour cent à l'échelle mondiale, allant de 12,6 pour cent dans les pays à faible revenu à 20,9 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire supérieur⁷³. Des efforts ciblés et concertés sont donc nécessaires pour accélérer le comblement de cet écart, mais pour cela il est essentiel d'en comprendre les causes sous-jacentes.

Les données du BIT montrent que l'ampleur de l'écart salarial varie selon la position des femmes sur l'échelle salariale. Dans les pays à revenu élevé, cet écart est plus marqué pour les femmes qui se situent en haut de l'échelle des qualifications et des rémunérations (voir la figure 1.24a)). Dans les pays à revenu faible et intermédiaire, comme les femmes ont souvent un emploi salarié informel, elles subissent une double pénalisation: elles sont moins payées que leurs homologues masculins, mais aussi que les travailleuses de l'économie formelle (voir la figure 1.24b))⁷⁴. Dans ce cas, afin d'augmenter les salaires des femmes et de réduire l'écart salarial au bas de l'échelle des rémunérations, il serait utile de rendre formel tout emploi salarié et d'instituer des minima salariaux.

La croissance plus rapide du taux salarial dans l'emploi féminin ne s'est toutefois pas accompagnée d'une diminution sensible de l'écart entre salaire moyen des hommes et salaire moyen des femmes.

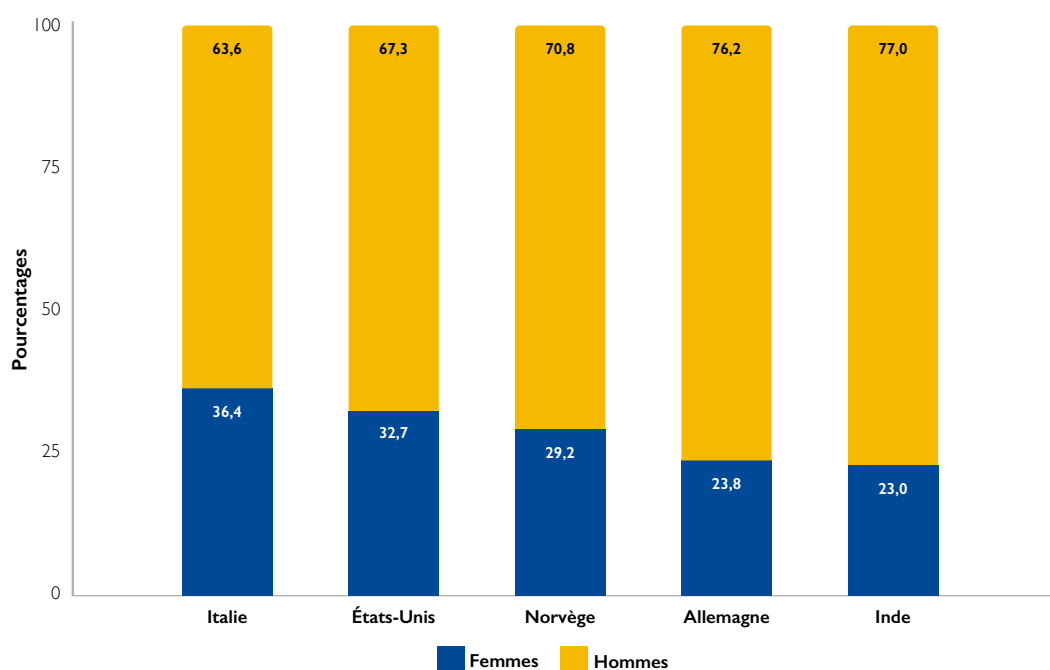
Les profils les plus recherchés par les employeurs et les postes les mieux rémunérés se situent dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) où les femmes accusent du retard faute d'avoir les qualifications informatiques nécessaires⁷⁵. La figure 1.25 montre que c'est en Italie que l'on trouve la plus forte proportion de femmes parmi les membres de LinkedIn dotés de compétences informatiques⁷⁶, viennent ensuite les États-Unis, la Norvège, l'Allemagne et l'Inde, où la proportion dans ce dernier pays est de seulement 23 pour cent. Les travaux de recherche montrent aussi que certaines femmes dotées de ces compétences ne les exploitent pas car elles ont quitté le secteur à cause d'une culture professionnelle qui privilégie les hommes et du manque de soutien à l'égard des femmes⁷⁷.

Figure 1.24 Écart de rémunération entre hommes et femmes et position sur l'échelle des salaires, sélection de pays, dernière année disponible:
a) pays à revenu élevé; b) pays à revenu faible et intermédiaire



Source: BIT, 2018f.

Figure 1.25 Proportion de femmes et d'hommes parmi les membres de LinkedIn dotés de compétences informatiques, 2018



Note: Nombre de membres de LinkedIn dotés de compétences informatiques (technologiques): Italie (619 177); États-Unis (9 375 058); Norvège (109 258); Allemagne (583 266); Inde (2 595 173).

Source: Calculs à partir de microdonnées de LinkedIn.

LE NIVEAU D'INSTRUCTION N'EXPLIQUE PAS L'ÉCART SALARIAL

De récents travaux de recherche du BIT ont montré que, en règle générale, le niveau d'instruction n'explique pas de façon significative l'écart salarial entre hommes et femmes, bien que son influence varie d'un pays à l'autre⁷⁸. En effet, le rendement de l'instruction est systématiquement inférieur pour les femmes. Dans une même profession, les femmes sont systématiquement moins bien rémunérées que les hommes, même si leur niveau d'instruction égale ou dépasse celui de leurs collègues hommes. Comme on l'a déjà vu, les femmes qui occupent des postes de direction et d'encadrement ont en général un niveau d'instruction supérieur à celui de leurs homologues masculins.

D'autres facteurs apparaissent plus significatifs, comme la ségrégation professionnelle ou la composition de la main-d'œuvre de l'entreprise. En Europe, par exemple, le fait de travailler dans une entreprise où la main-d'œuvre féminine est prédominante peut induire une pénalisation salariale de 14,7 pour cent par comparaison avec le fait de travailler dans une entreprise où la main-d'œuvre est surtout masculine (figure 1.26). Cette observation est l'indice d'une discrimination à l'œuvre.

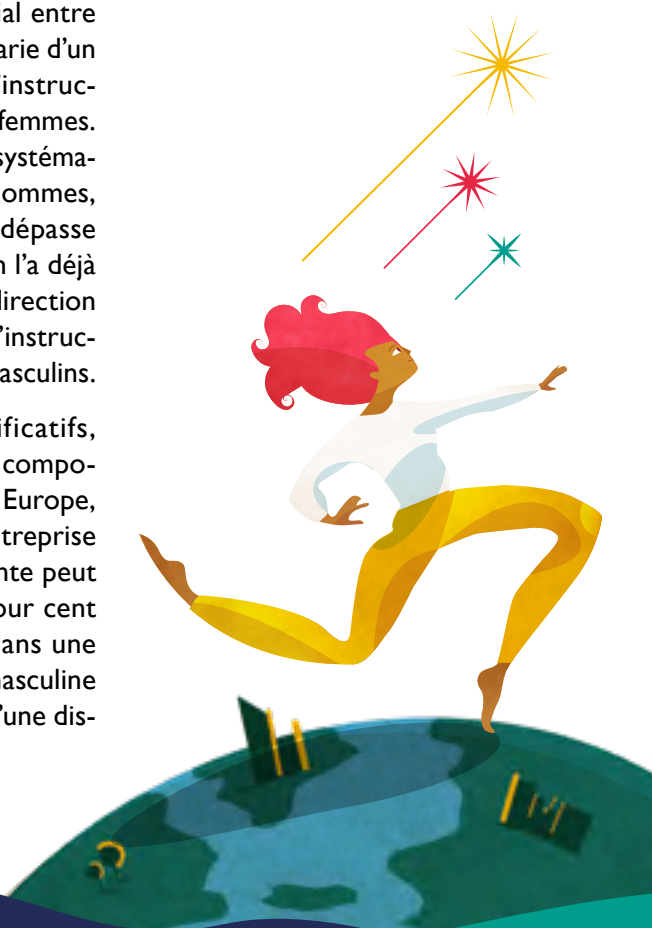
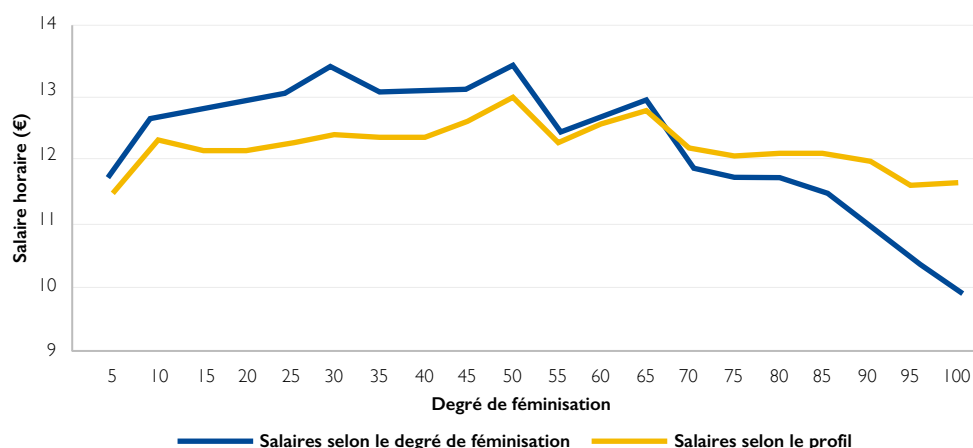


Figure 1.26 Salaires horaires selon le degré de féminisation de la main-d'œuvre et le profil de l'entreprise, Europe, 2014



Source: BIT, 2018f.

UNE BONNE PART DE L'ÉCART SALARIAL RESTE INEXPLIQUÉE

Une part significative de l'écart salarial observé dans les diverses régions du monde reste inexpliquée, en particulier dans les pays à revenu élevé.

Le travail des femmes est souvent sous-évalué parce qu'il reflète celui dont elles sont traditionnellement chargées à la maison, sans être rémunérées, ou bien tout simplement parce qu'il est réalisé par des femmes. De nombreuses études exploitant des données de panel sur de longues périodes montrent que certaines professions et activités – personnel infirmier ou enseignants du primaire – se sont progressivement féminisées, pour devenir à dominance féminine, ce qui s'est accompagné d'une baisse régulière des rémunérations par rapport aux moyennes nationales⁷⁹. Une autre raison de la faiblesse de la rémunération des femmes tient au fait qu'elles travaillent sur des segments du marché du travail où la syndicalisation et la négociation collective sont plus faibles⁸⁰.

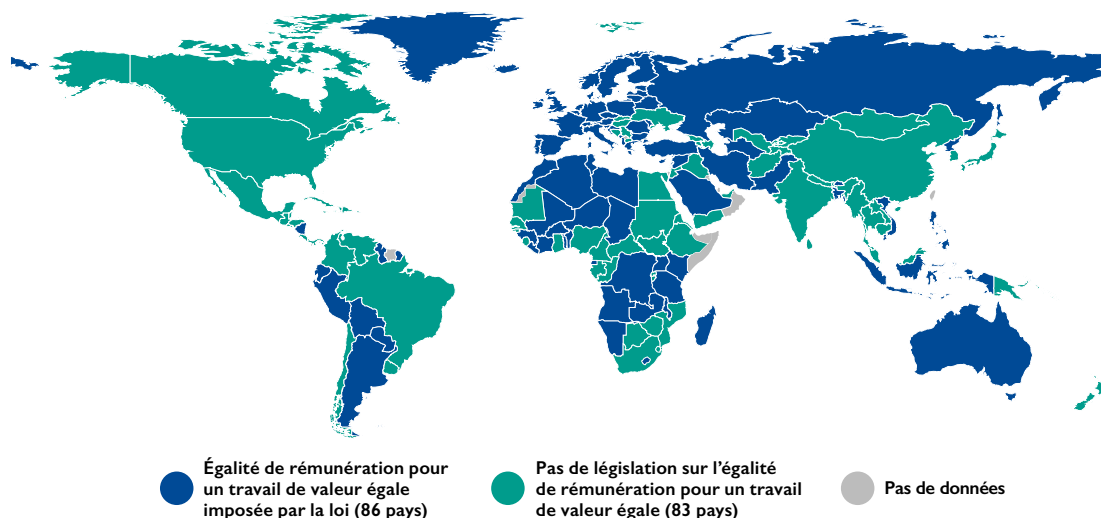
La pratique établie qui consiste à demander à quelqu'un qui postule à un emploi combien il gagnait auparavant peut avoir, involontairement, pour conséquence de perpétuer la dévalorisation du travail des femmes⁸¹. Cette dévalorisation peut aussi découler de la structure des salaires et de la classification des postes, les femmes étant systématiquement classées aux niveaux inférieurs⁸².

Pour s'attaquer aux pénalisations, conscientes ou inconscientes, qui dévalorisent le travail des femmes par rapport à celui des hommes, il est essentiel d'appliquer pleinement le principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale, consacré il y a presque 70 ans par l'adoption de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, de l'OIT. Le droit de percevoir une rémunération égale n'est pas limité à un travail identique, mais s'étend à tout travail de nature complètement différente mais de valeur égale⁸³.

Si 173 pays ont ratifié cette convention, seuls 86 d'entre eux ont adopté des législations qui donnent plein effet au principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale (figure 1.27)⁸⁴. La mise en œuvre pratique de ce principe reste difficile, aujourd'hui encore, en raison d'un manque de compréhension de la portée et des modalités d'application du concept de «travail de valeur égale»⁸⁵.

Une récente étude sur les principales universités du Royaume-Uni indique que les universitaires issus d'une minorité ethnique subissent une pénalisation salariale par comparaison avec leurs collègues blancs. Si les hommes subissent aussi une pénalisation salariale liée à l'origine ethnique, celle-ci est plus grave encore à l'encontre des femmes, car elle se cumule avec l'écart salarial entre hommes et femmes. Les données montrent que, par comparaison avec les hommes de type caucasien, les femmes subissent une pénalisation salariale moyenne de 15 pour cent lorsqu'elles sont du même type, de 22 pour cent si elles sont asiatiques et de 39 pour cent si elles sont noires⁸⁶.

Figure I.27 Pays où l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est imposée par la loi, 2018



Source: Calculs du BIT à partir des bases de données juridiques du BIT, 2018, et Banque mondiale, 2018.

Il existe aussi des indications selon lesquelles il y a un écart entre les travailleurs LGBTI (lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués) et les travailleurs non LGBTI. Les premiers ont souvent des conjoints du même sexe, ce qui ne donne pas droit aux mêmes prestations et avantages que ceux des couples mariés et se traduit par un moindre niveau de gain. Parmi les rares études qui ont examiné la pénalisation salariale à l'encontre des travailleurs LGBTI, plusieurs suggèrent l'existence d'un écart salarial dont la principale raison est une discrimination et une pénalisation inhérentes à leur situation. Toutefois, cela est difficile à quantifier car l'orientation, l'identité et l'expression sexuelles sont pour l'instant des facteurs « invisibles » et difficiles à identifier⁸⁷.

Les régimes fiscaux

Les études montrent que l'imposition des revenus affecte plus le taux d'emploi des femmes que celui des hommes⁸⁸. Ainsi, une taxation plus forte des travailleurs ayant de faibles revenus peut avoir un effet négatif disproportionné sur la situation des femmes qui, en règle générale, gagnent moins que les hommes⁸⁹. Lorsque les couples mariés sont imposés conjointement, il se peut que le revenu le plus faible dans le couple – en général celui de la femme – soit imposé à un taux supérieur à celui d'un régime d'imposition individuelle⁹⁰. Cette pénalisation fiscale du mariage, à laquelle s'ajoute le coût de la garde des enfants, dissuade les femmes d'avoir une activité professionnelle, surtout si elles ont des enfants. Cela est particulièrement vrai dans les pays ou les situations dans lesquels les services de garde des enfants sont de qualité médiocre ou très coûteux. Des régimes de taxation individuelle des ménages à double salaire sont plus favorables à l'égalité, car ils encouragent une répartition plus égalitaire des gains et de l'activité économique entre les membres de la famille⁹¹.

Violence et harcèlement dans le monde du travail

Si la violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent affecter tous les travailleurs, ils ont clairement une dimension sexospécifique. Ils ont des effets préjudiciables sur l'activité économique des femmes et sur la qualité de leur travail. Ces phénomènes touchent les femmes dans les champs comme dans les bureaux, dans tous les pays et dans toutes les branches d'activité, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, aussi bien dans les activités formelles que dans les activités informelles. Ils peuvent affecter les femmes qui vendent leurs produits sur les marchés comme les fondatrices de start-up, qui sont souvent harcelées par les détenteurs de capital risque, les promoteurs ou les investisseurs⁹².

Les données sur la fréquence de la violence et du harcèlement dans le monde du travail sont lacunaires mais frappantes. Le harcèlement sexuel en est la forme la plus fréquemment rapportée⁹³. La violence et le harcèlement physiques sont souvent signalés dans des professions et activités de soin à autrui, à dominance féminine, qui impliquent un contact avec le public, l'éducation, la santé et le travail social, notamment⁹⁴. Les actes de violence physique commis par des patients ou des élèves sont souvent considérés comme « faisant partie du métier »⁹⁵. Enfin, la violence est extrêmement répandue dans le travail domestique⁹⁶.

L'intimidation et le harcèlement moral, qui relèvent de la violence psychologique, figurent parmi les formes les plus fréquemment signalées de comportement social hostile sur le lieu de travail en Europe⁹⁷. Une étude menée aux États-Unis montre que plus de 27 pour cent des travailleurs de ce pays ont fait l'objet de « conduites abusives » au travail⁹⁸. Ici encore, il est avéré que les travailleurs des activités de soin à autrui sont particulièrement exposés à la violence psychologique⁹⁹.

Certaines catégories de travailleurs sont plus exposées que d'autres à la violence et au harcèlement. Lorsqu'il y a prédominance d'un sexe ou d'une origine ethnique sur le lieu de travail, on peut observer une hostilité envers les travailleurs qui appartiennent à des catégories minoritaires ou bien qui ne se conforment pas aux normes dominantes. Lorsque les motifs de discrimination se cumulent, la violence et le harcèlement sont exacerbés. Ainsi, la violence et le harcèlement à l'encontre des travailleuses transgenres prévalent partout et celles-ci subissent souvent des discriminations multiples du fait de leur origine

ethnique, d'un handicap ou de l'appartenance à une population autochtone¹⁰⁰.

De nouveaux mouvements contre la violence et le harcèlement, qui se sont manifestés à l'échelle mondiale, ont réussi à faire prendre conscience de la gravité et de la fréquence du harcèlement, notamment sexuel, dans le monde du travail, ainsi qu'à promouvoir l'adoption de législations plus strictes. Toutefois, selon les données disponibles, le harcèlement sexuel au travail n'est actuellement proscrit par la loi que dans 130 pays¹⁰¹. De plus, leurs législations ne prennent pas toujours en compte tous les aspects de ce harcèlement, en omettant par exemple le chantage sexuel ou encore la création d'un environnement de travail hostile¹⁰².

La violence et le harcèlement sont traités dans toute une série de textes: lois sur l'égalité des chances ou sur la non-discrimination, codes du travail, règles relatives à la sécurité et à la santé au travail, droit pénal ou civil. Ces textes peuvent ne pas couvrir tous les types de violence et de harcèlement ou toutes les catégories de travailleurs. Une étude menée par le BIT sur 80 pays appartenant à toutes les régions, sous-régions et catégories de revenu national montre, à partir des informations disponibles, que 27 pour cent d'entre eux ne définissent que vaguement, voire pas du tout, la violence et le harcèlement, et que 6 pour cent ne considèrent que les actes physiques, excluant donc les formes psychologiques, si répandues, de violence et harcèlement¹⁰³. Certains pays excluent aussi du champ d'application des textes les travailleurs hors relation d'emploi, ou appartenant à certaines catégories particulières, comme les travailleurs domestiques¹⁰⁴. La technologie crée également de nouvelles modalités de violence et de harcèlement, la cyberintimidation et le harcèlement en ligne étant notamment facilités par les médias sociaux¹⁰⁵.

On commence aussi à reconnaître le lien entre la violence domestique ou à l'encontre d'un conjoint et la violence au travail. Tout un chacun peut être victime ou auteur d'actes de violence domestique; toutefois, la grande majorité des cas dénoncés concerne des actes commis par des hommes à l'encontre des femmes. Bien que la violence domestique prenne source au domicile, elle peut se poursuivre au travail. Quel que soit le lieu où elle est perpétrée, elle a des effets négatifs sur la capacité de la victime d'obtenir un travail, de le conserver et de l'accomplir¹⁰⁶.

L'égalité entre hommes et femmes ne peut progresser et le travail décent ne peut exister dans un climat de violence et de harcèlement.



Les multiples facettes de la technologie

LA TECHNOLOGIE PEUT CREUSER OU COMBLER LES ÉCARTS ENTRE HOMMES ET FEMMES AU TRAVAIL

La quatrième révolution industrielle atténuera-t-elle ou accentuera-t-elle les inégalités entre hommes et femmes dans le monde du travail? Pour les femmes, l'avenir du travail sera-t-il la réplique du passé? Sans doute la réponse dépendra-t-elle en partie de la capacité des familles et des politiques publiques de rééquilibrer la répartition des activités de soin à autrui non rémunérées¹⁰⁷. Mais elle dépendra aussi de la mesure dans laquelle la technologie réduira le recours au facteur travail et/ou accroîtra sa productivité¹⁰⁸.

Les progrès de la technique – intelligence artificielle, automatisation et robotique – créeront de nouveaux emplois dans certaines branches et professions et en détruiront dans d'autres. Les travailleurs qui effectuent les tâches les plus routinières risquent davantage d'être remplacés par des robots ou par les effets de l'intelligence artificielle¹⁰⁹. Ceux qui perdent leur emploi du fait de cette transformation peuvent aussi être ceux qui sont les moins équipés pour saisir les nouvelles possibilités d'emploi¹¹⁰.

Le nouvel indice d'intensité en tâches routinières (*routine task intensity* – RTI), calculé à partir des données de l'Enquête sur les compétences des adultes, menée dans le cadre du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PIAAC), prend des valeurs allant de 0 à 1, d'autant plus élevées que les travailleurs effectuent des tâches routinières. Les résultats portant sur 28 pays de l'OCDE, ainsi que Chypre et Singapour, montrent que les femmes ont une probabilité supérieure de 13 pour cent de se trouver dans des branches ou professions où les tâches sont plus routinières. Ce résultat permet d'estimer que 11 pour cent des femmes en situation d'emploi dans ces pays sont exposées à un risque élevé de remplacement par l'automatisation, alors que les hommes sont 9 pour cent dans ce cas¹¹¹.

Le risque d'automatisation varie fortement d'une branche d'activité à l'autre. Celle de l'hébergement et de la restauration, qui emploie 4,9 pour cent des femmes et 2,8 pour cent des hommes dans le monde, présente le risque le plus élevé, les tâches étant susceptibles d'être automatisées à 73 pour cent¹¹². Inversement, l'éducation, la santé et le travail social, qui sont très féminisés, présentent un plus faible risque d'automatisation du fait des interactions personnelles que ces activités impliquent (figure 1.28)¹¹³.

Les résultats portant sur 28 pays de l'OCDE, ainsi que Chypre et Singapour, montrent que les femmes ont une probabilité supérieure de 13 pour cent de se trouver dans des branches ou professions où les tâches sont plus routinières.

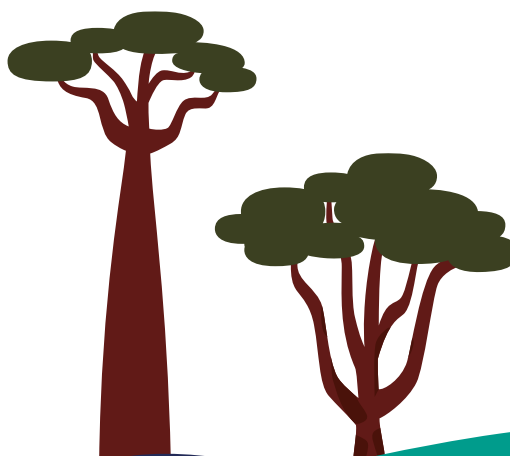
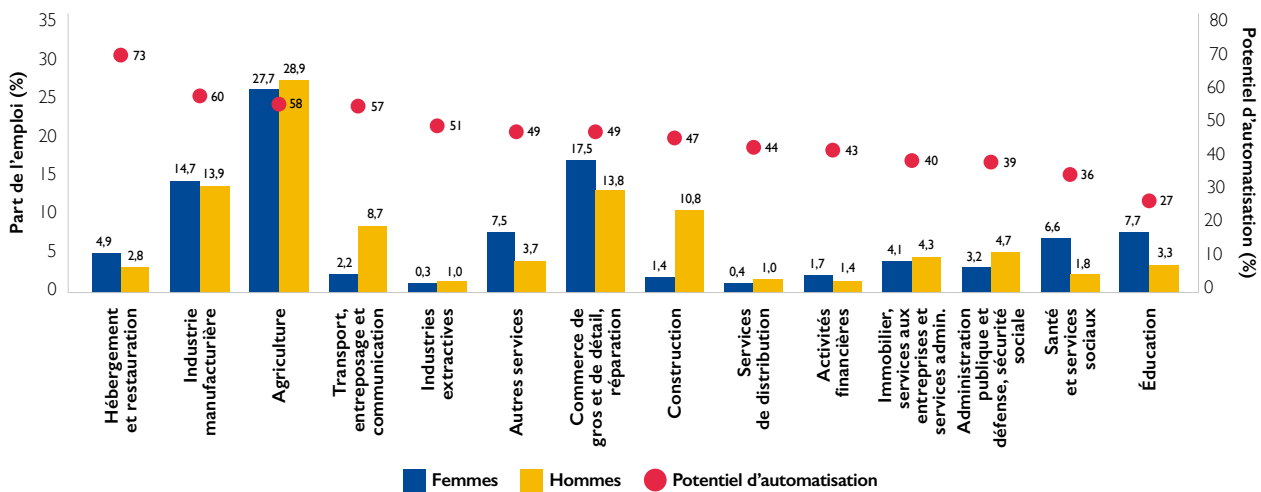


Figure I.28 Part des hommes et des femmes dans l'emploi sectoriel et potentiel d'automatisation du secteur, 2018, dernière année disponible

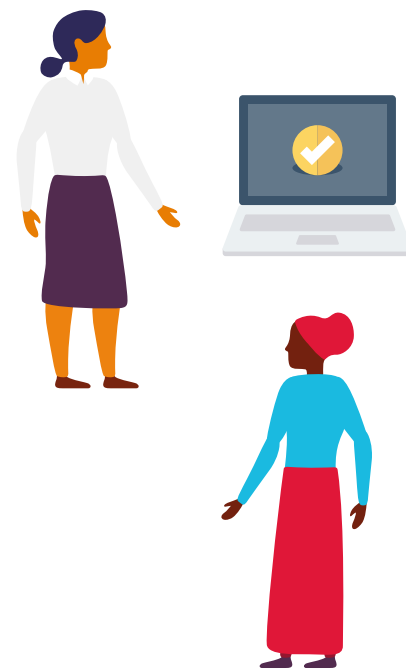


Note: Les données sur les parts de l'emploi sectoriel sont de 2018; celles sur le potentiel d'automatisation, de 2017.
Source: Calculs du BIT à partir des Estimations modélisées de l'OIT, nov. 2018, et de McKinsey Global Institute, 2017.

Le risque de remplacement dépend aussi du revenu national. Les observations faites par le BIT montrent que dans les pays à revenu intermédiaire la robotisation a induit des pertes significatives d'emploi, de l'ordre de 14 pour cent entre 2005 et 2014. Dans les pays à revenu élevé, la robotisation massive de la production et la relocalisation partielle de cette dernière depuis les pays à revenu intermédiaire expliqueraient cet état de fait¹⁴. Dans les pays à revenu intermédiaire, l'industrie manufacturière occupe presque 18 pour cent des femmes actives occupées et 14,1 pour cent des hommes actifs occupés¹⁵. En outre, les professions dans lesquelles les femmes sont concentrées sont celles qui présentent les plus grandes facilités d'automatisation. Si ces transitions ne sont pas bien menées, il existe un risque important de voir les écarts entre hommes et femmes se creuser plus encore dans ces pays.

L'ÉCONOMIE NUMÉRIQUE: FAVORABLE OU DÉFAVORABLE À L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES?

Les progrès des techniques de l'information et de la communication ont fait apparaître l'intermédiation de l'emploi par les plates-formes numériques de travail¹⁶. On estime que la fréquence de l'emploi numérique dans l'emploi total va de 0,5 pour cent aux États-Unis¹⁷ à 5 pour cent en Europe¹⁸. Dans certains pays où les plates-formes numériques n'en sont encore qu'à leurs débuts, on les considère comme une source prometteuse de création d'emplois¹⁹.



Dans les pays à revenu élevé, la robotisation massive de la production et la relocalisation partielle de cette dernière depuis les pays à revenu intermédiaire menacent l'emploi des femmes.

On citera à l'appui le programme numérique de la Malaisie (Digital Malaysia) qui cible les 40 centiles du bas de l'échelle des revenus, ou bien celui du Nigéria (Microwork for Job Creation – Naijacloud)¹²⁰.

L'économie numérique offrira-t-elle les mêmes possibilités d'emploi aux femmes et aux hommes? Il est trop tôt pour avoir des certitudes, mais les travaux de recherche menés par le BIT donnent à penser que l'économie en ligne ne sera pas plus favorable aux femmes que ne l'était l'économie hors ligne. Une étude a montré qu'il existe des différences entre hommes et femmes dans la propension à s'engager dans du travail collectif en réseau, les femmes ne représentant qu'un tiers des effectifs concernés. La différence est accentuée dans les pays en développement où la proportion est d'un cinquième. Beaucoup de femmes combinent ce type de travail avec leurs responsabilités familiales: une sur cinq a des enfants de moins de 6 ans. Ces dernières passent tout de même vingt heures par semaine sur la plate-forme, soit cinq heures seulement de moins que les travailleurs de l'ensemble de l'échantillon; beaucoup travaillent le soir ou la nuit¹²¹. Une étude menée aux États-Unis fait apparaître un écart salarial entre hommes et femmes au bas de l'échelle des salaires, mais non à son sommet, après contrôle des effets des caractéristiques individuelles. Cela s'explique par le fait que les femmes ont tendance à choisir des fonctions moins exigeantes et moins bien rémunérées afin de pouvoir concilier travail rémunéré et tâches domestiques¹²². Il est clair que, sans un meilleur partage des activités de soin à autrui et sans services publics de prise en charge des enfants, le travail collectif en réseau risque d'être un piège de plus, n'offrant aux femmes que des emplois intermittents et mal payés.

Une autre étude, menée en Ukraine et portant sur des tâches ayant un contenu plus technique, a montré que les hommes gagnaient 2,2 fois plus que les femmes, un écart bien plus important que celui que l'on observe dans l'économie hors ligne dans le pays. Il s'explique pour beaucoup par une forte ségrégation professionnelle entre hommes et femmes. Comme des tâches différentes relèvent de marchés différents (certains locaux, d'autres internationaux), la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes se transforme en ségrégation en fonction du marché servi, ce qui produit l'écart salarial¹²³.

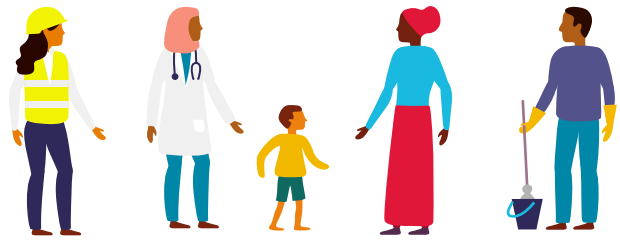


Il existe un risque que le travail collectif en réseau renforce les rôles assignés aux femmes et aux hommes, ainsi que l'attente que ces dernières exercent une activité rémunérée qui les confine à la maison¹²⁴. D'autres observations indiquent que les algorithmes utilisés pour le placement perpétueraient les préjugés à l'encontre des femmes. Malgré l'anonymat dont jouissent apparemment les travailleurs, une étude du BIT a démontré que les femmes gagnent moins que les hommes pour vendre le même produit. Les acheteurs sont capables de détecter le sexe du vendeur en fonction des informations publiées et ne sont pas disposés à payer aux femmes un montant aussi élevé qu'aux hommes¹²⁵. Parallèlement, il y a des raisons de penser que si les femmes s'engagent moins dans des tâches à plus forte valeur ajoutée c'est qu'elles sont moins nombreuses à avoir poursuivi des études dans le domaine des STIM¹²⁶. Pour que les femmes saisissent rapidement les possibilités offertes par l'économie des plates-formes numériques, il faut prendre des mesures qui leur soient favorables dans le cadre des politiques plus largement destinées à améliorer la protection des travailleurs engagés dans ces nouvelles formes d'activités.

Faiblesse des capacités de représentation et d'expression

De bonnes relations professionnelles et un dialogue social efficace contribuent à la bonne gouvernance du lieu de travail, au travail décent, à une croissance économique sans laissés-pour-compte et à la démocratie, et ce au bénéfice de tous, femmes et hommes¹²⁷. La participation des femmes à ces institutions est importante pour que la main-d'œuvre soit représentée dans sa diversité et pour garantir leur caractère démocratique¹²⁸. En outre, la présence de femmes dans les organismes de décision est une condition préalable au respect de leurs intérêts dans le monde du travail.

Selon les données disponibles, qu'il s'agisse des adhérents ou des dirigeants, la sous-représentation des femmes persiste dans les syndicats et les organisations d'employeurs. Ainsi, la proportion de femmes parmi les membres de la Confédération internationale des syndicats (CIS) et la Confédération européenne des syndicats (CES) est respectivement de 42 et 43,5 pour cent¹²⁹. Si l'on considère maintenant les dirigeants syndicaux, le taux moyen de représentation des femmes dans les organes de décision les



Il existe un risque que le travail collectif en réseau renforce les rôles assignés aux femmes et aux hommes, ainsi que l'attente que ces dernières exercent une activité rémunérée qui les confine à la maison.



plus élevés de la CIS est de 28 pour cent, tandis que, parmi les 39 confédérations affiliées à la CES, 11 seulement ont une femme à leur tête^{130,131}.

La faiblesse de la syndicalisation des femmes est en partie due au fait qu'elles sont souvent employées dans des branches d'activité, des professions ou bien selon des modalités d'emploi associées à un faible taux de syndicalisation; il faut ajouter aussi leur taux d'activité inférieur¹³². Les femmes qui sont engagées dans des formes atypiques d'emploi peuvent notamment ne pas pouvoir adhérer au syndicat de leur choix. Ainsi, au Viet Nam, les travailleurs ayant des contrats de moins de six mois ne peuvent se syndiquer¹³³. Au Paraguay ils ne peuvent adhérer à plus d'un syndicat, même s'ils ont plusieurs contrats à temps partiel¹³⁴. Il faut cependant noter que le taux de syndicalisation des femmes est en augmentation, en particulier dans le secteur public où elles sont souvent concentrées¹³⁵. Malgré tout, même dans les secteurs fortement féminisés et fortement syndiqués, les hommes continuent d'occuper la majorité des postes de dirigeants syndicaux¹³⁶.

De même, les femmes sont sous-représentées dans les organisations d'employeurs. Malgré le manque de données, on sait que moins de 10 pour cent de femmes siègent aux organes de direction de la majorité des organisations d'employeurs et que seulement 8 pour cent de ces dernières ont des organes directeurs qui respectent la parité¹³⁷. Au sein de ces organisations, les femmes rencontrent les mêmes obstacles structurels que celles qui souhaitent voir progresser leur carrière dans le monde du travail en général.

En outre, bien qu'il soit avéré que la présence des femmes dans les négociations est importante pour que les résultats leur soient profitables¹³⁸, leur sous-représentation est systématique dans les institutions nationales de dialogue social, comme les conseils économiques et sociaux, les commissions tripartites et les comités consultatifs du travail. Les données disponibles montrent que la proportion de femmes dans ces institutions se situait seulement entre 20 et 35 pour cent en 2018. On observe tout de même quelques exemples encourageants de parité, ou presque, en France, en Norvège, à Saint-Kitts-et-Nevis, au Samoa et en Suisse¹³⁹.

Les femmes sont sous-représentées dans les syndicats, les organisations d'employeurs et les institutions nationales de dialogue social.



PRENDRE GARDE AUX ÉCARTS ENTRE HOMMES ET FEMMES

LES FEMMES VEULENT TRAVAILLER ET LES HOMMES APPROUVENT

69,8%

des femmes préfèrent avoir un travail rémunéré



66,5%

des hommes préfèrent que les femmes aient un travail rémunéré



45,3%



71,4%

45,3% des femmes ont un emploi contre 71,4% des hommes

27,1%

Seulement 27,1% des dirigeants sont des femmes



LES FEMMES METTENT UN AN DE MOINS QUE LES HOMMES POUR ARRIVER EN HAUT DE L'ÉCHELLE PROFESSIONNELLE

44,3%

38,3%

44,3% des dirigeantes ont un diplôme universitaire contre 38,3% des dirigeants



CE QUI FAIT OBSTACLE À L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DES FEMMES



41,5%

17,2%

41,5% des diplômées de l'université sont inactives ou au chômage, contre seulement 17,2% de leurs homologues masculins



21,7% des femmes se consacrent à plein temps aux activités non rémunérées de soin à autrui contre 1,5% des hommes

21,7% / **1,5%**

4H25 FEMMES
1H23 HOMMES

Les femmes consacrent 4 heures et 25 minutes aux activités non rémunérées de soin à autrui, les hommes 1 heure et 23 minutes



209 ANS

Au rythme actuel, il faudra 209 ans pour combler l'écart de temps consacré par les femmes et les hommes aux activités de soin à autrui non rémunérées

2015

38,4%

La pénalisation de la maternité face à l'emploi s'est accrue de 38,4% entre 2005 et 2015



2005

45,8% / **53,2%**

45,8% des mères de jeunes enfants ont un emploi contre 53,2% de celles qui n'en ont pas



25,1%

Ce sont les mères de jeunes enfants (0-5 ans) qui ont le moins de chances d'avoir un poste dirigeant et les pères le plus: 25,1% des dirigeants qui ont de jeunes enfants sont des femmes, 74,9% des hommes



74,9%

31,4%

31,4% des dirigeants sans jeunes enfants (0-5 ans) sont des femmes, 68,6% des hommes



68,6%

20%

ÉCART SALARIAL ENTRE HOMMES ET FEMMES



130 PAYS SEULEMENT PROSCRIVENT PAR LA LOI LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL



NOTES



- 1 BIT, 2018l.
- 2 *Ibid.*
- 3 BIT, 2016c.
- 4 BIT et Gallup, 2017.
- 5 Cinq nouvelles questions à l'intention des femmes et des hommes du monde entier ont été ajoutées à l'enquête mondiale Gallup.
- 6 Selon l'Institut de statistique de l'UNESCO (ISU) (2018), en 2017, le taux brut de scolarisation féminin était de 104,5 pour cent, et le taux masculin de 103,7 pour cent, dans l'enseignement primaire, puis respectivement de 76,2 et 76,9 pour cent dans l'enseignement secondaire, enfin de 40,2 et 35,7 pour cent dans l'enseignement supérieur.
- 7 Estimations modélisées de l'OIT, nov. 2018.
- 8 *Ibid.*; Fernández et Martínez Turégano, 2018, et BIT, 2017c.
- 9 BIT et Gallup, 2017; Metcalfe, 2008.
- 10 Beblawi, 1987; BIT, 2012b; Ross, 2008.
- 11 En Asie et dans le Pacifique, la proportion de femmes employées dans l'agriculture a diminué de 24,4 points de pourcentage depuis 1991, pour atteindre 32,4 pour cent en 2018. La proportion d'hommes employés dans l'agriculture a aussi diminué, de 22,6 points de pourcentage, pour atteindre 32,6 pour cent en 2018.
- 12 Dasgupta et Verick, 2016.
- 13 Gasparini et Marchionni, 2015.
- 14 Bentancor et Robano, 2014.
- 15 Gasparini et Marchionni, 2015.
- 16 Thévenon, 2013.
- 17 BIT, 2019c.
- 18 *Ibid.*; Fernández et Martínez Turégano, 2018.
- 19 Verme, 2015.
- 20 Estimations modélisées de l'OIT, nov. 2018.
- 21 BIT, 2018m.
- 22 BIT, 2019c.
- 23 BIT, 2017i.
- 24 En 2018, 27,7 pour cent des femmes et 28,9 pour cent des hommes étaient occupés dans l'agriculture (Estimations modélisées de l'OIT, nov. 2018).
- 25 *Ibid.*
- 26 Pattnaik et coll., 2018.
- 27 BIT, 2019c.
- 28 Estimations modélisées de l'OIT, nov. 2018.
- 29 BIT, 2019c; BIT, 2018m; BIT, 2016c.
- 30 Une grande différence entre les hommes et les femmes qui occupent un emploi informel tient à la proportion de femmes qui sont des travailleuses familiales non rémunérées, trois fois supérieure à celle des hommes. Cette situation d'emploi, considérée comme particulièrement vulnérable, concerne 28,1 pour cent des femmes occupant un emploi informel, contre seulement 8,7 pour cent des hommes. Dans les pays à revenu faible et intermédiaire de la tranche inférieure, plus de 30 pour cent des femmes en situation d'emploi informel sont des travailleuses familiales non rémunérées (BIT, 2018m).
- 31 BIT, 2015a.
- 32 BIT, 2018p.
- 33 BIT, 2019c.
- 34 BIT, 2015c.
- 35 Branyiczki, 2015.
- 36 BIT, 2016a.
- 37 Aleksynska, 2017.
- 38 *Ibid.*
- 39 Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, 2017; McKinsey Global Institute, 2015 et 2016.
- 40 Pour l'indicateur 5.5.2 des ODD, les dirigeants sont définis comme correspondant au grand groupe I de la Classification internationale type des professions 2008 (CITP-08): Directeurs, cadres de direction et gérants. Celui-ci est subdivisé en quatre sous-grands groupes: I1 – Directeurs généraux, cadres supérieurs et membres de l'Exécutif et des corps législatifs; I2 – Directeurs de services administratifs et commerciaux; I3 – Directeurs et cadres de direction, production et services spécialisés; I4 – Directeurs et gérants de l'hôtellerie, de la restauration, du commerce et d'autres services.
- 41 Pour l'Union européenne, les données portent sur les 50 plus grandes entreprises qui figurent dans les indices boursiers (CAC 40 en France, DAX en Allemagne, FTSE-MIB en Italie et FTSE 100 au Royaume-Uni), tandis que pour les États-Unis et le Canada elles proviennent des plus grandes entreprises incluses dans l'indice MSCI, qui représentent 85 pour cent de la capitalisation.
- 42 Voir le chapitre 2.
- 43 Burke et Fiksenbaum, 2009; Krishnan et Park, 2005; Simpson et Altman, 2000.
- 44 La moitié de l'échantillon (57 pour cent) est arrivée à son premier poste de direction au cours des dix dernières années. La grande majorité des membres (87 pour cent) ont eu leur premier poste de direction après l'année 2000, ce qui donne à penser que les données sont représentatives de la situation de dirigeants relativement récents.
- 45 BIT, 2019c.
- 46 *Ibid.*
- 47 BIT et Gallup, 2017. L'enquête, qui a été menée dans 142 pays et territoires, est représentative de 98 pour cent de la population mondiale.
- 48 ILOSTAT, 2018, disponible à l'adresse <https://www.ilo.org/ilostat/>
- 49 Sen, 1999.
- 50 Les prestataires de soin à autrui à plein temps, et non rémunérés, sont des femmes et des hommes en âge de travailler qui sont économiquement inactifs à cause de leurs activités de soin à autrui/responsabilités familiales.
- 51 BIT, 2019c.
- 52 Hochschild et Machung, 2012.
- 53 Chandola et coll., à paraître.
- 54 BIT et Gallup, 2017.
- 55 BIT, 2017b.
- 56 Les mères et pères en situation d'emploi sont les femmes et les hommes adultes qui occupent un emploi et qui vivent dans des ménages où au moins un jeune enfant est présent.
- 57 Enfants de 0 à 5 ans.

- 58 BIT, 2019c.
- 59 Cattaneo, Licata et Montefiori, à paraître.
- 60 United States National Health Interview Survey. Voir McCall et Starr, 2018.
- 61 BIT, 2018f.
- 62 *Ibid.*
- 63 Goldin, 2014.
- 64 BIT, 2016c; Lee, McCann et Messenger, 2007.
- 65 Adda, Dustmann et Stevens, 2017; Burke et Fiksenbaum, 2009.
- 66 BIT, 2015b.
- 67 Cortis et Cassar, 2005; Schein, 2007.
- 68 BIT, 2015b.
- 69 Schein, 2007.
- 70 Hochschild et Machung, 2012.
- 71 OCDE, 2017b.
- 72 Moyenne pondérée de l'écart salarial entre hommes et femmes calculé à partir du salaire horaire. Cette nouvelle méthode complémentaire d'estimer l'écart salarial permet d'éliminer les effets de structure. Pour des explications approfondies, voir BIT, 2018c.
- 73 BIT, 2018f.
- 74 *Ibid.*
- 75 LinkedIn, 2018 et 2019.
- 76 Compétences en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) (LinkedIn): SQL; HTML; Java; Windows; JavaScript; C++; développement de logiciels; C (langage de programmation); intégration; feuilles de style en cascade (css); diagnostic de panne; Microsoft SQL server; Linux; produits SAP; informatique de réseau; analyse des besoins; MySQL; informatique décisionnelle; Python (langage de programmation); méthodologies agiles; bases de données de tests; C#; development Web; PHP; cycle de développement des systèmes (CDS); sécurité informatique en nuage; XML.
- 77 Fouad et Singh, 2011; Scott, Kapor, Klein et Onovakpuri, 2017; Seron et coll., 2016; Forum économique mondial, 2017.
- 78 BIT, 2018f.
- 79 Brynin et Perales, 2016; Miller, 2017; Murphy et Oesch, 2016.
- 80 Dickens, 2010; Rubery et Koukiadaki, 2018.
- 81 Bailey, 2018; Miller, 2018.
- 82 Oelz, Olney et Tomei, 2013.
- 83 BIT, 2012a.
- 84 Au 21 décembre 2018.
- 85 Rubery et Koukiadaki, 2016.
- 86 Croxford, 2018.
- 87 Drydak, 2009; OCDE, 2017a.
- 88 Blundell, Pistaferri et Preston, 2008; Evers, De Mooij et Van Vuuren, 2008; Meghir et Phillips, 2008.
- 89 Elborgh-Woytek et coll., 2013; Gonzales et coll., 2015; Jaumotte, 2003; Pissarides et coll., 2005.
- 90 BIT, 2019c.
- 91 BIT, 2016c.
- 92 First Round Capital, 2017.
- 93 BIT, 2018b.
- 94 BIT, 2019c.
- 95 Lippel, 2018.
- 96 BIT, 2019c.
- 97 Eurofound, 2015.
- 98 Workplace Bullying Institute, 2014.
- 99 BIT, 2018b.
- 100 Pillinger, 2017.
- 101 Banque mondiale, 2018.
- 102 BIT, 2012a; BIT, 2018b.
- 103 BIT, 2018b.
- 104 *Ibid.*
- 105 Lippel, 2018.
- 106 *Ibid.*
- 107 Howcroft et Rubery, 2018.
- 108 *Ibid.*; Pritchard et Brittain, 2015.
- 109 Acemoglu et Restrepo, 2017; Graetz et Michaels, 2015.
- 110 BIT, 2019a.
- 111 Autor et Dorn, 2013; Brussevich et coll., 2018; De La Rica et Gortazar, 2016.
- 112 Les degrés potentiels d'automatisation aux États-Unis figurent dans McKinsey Global Institute, 2017.
- 113 BIT, 2019c.
- 114 Carbonero, Ernst et Weber, 2018.
- 115 Estimations modélisées de l'OIT, nov. 2018.
- 116 BIT, 2018g.
- 117 Farrell et Greig, 2017.
- 118 Parlement européen, 2017.
- 119 BIT, 2018g.
- 120 Graham, Hjorth et Lehdonvirta, 2017.
- 121 BIT, 2018a.
- 122 Adams et Berg, 2017.
- 123 Aleksynska, Bastrakova et Kharchenko, 2018.
- 124 BIT, 2018a.
- 125 *Ibid.*
- 126 Aleksynska, Bastrakova et Kharchenko, 2018.
- 127 Muller, à paraître.
- 128 Blaschke, 2015.
- 129 Gausi, 2018; Castro Vizentin, Gausi, Haddad, 2018.
- 130 Toutefois, comme 3 confédérations ont une direction commune, il existe 42 postes de direction dont 11 (26,2 pour cent) sont détenus par des femmes.
- 131 CES, 2018.
- 132 OCDE, 2017c; Muller, à paraître.
- 133 Landau, Mahy et Mitchell, 2015.
- 134 Voir *Paraguay* – CEACR, observation (convention n° 87), publié en 2016; BIT, 2016a; Muller, à paraître.
- 135 OCDE, 2017c.
- 136 Britwum, Douglas et Ledwith, 2012.
- 137 BIT, 2017k.
- 138 Blaschke, 2015.
- 139 Muller, à paraître.

CHAPITRE 2

LES VOIES DE L'ÉGALITÉ

HOMMES-FEMMES

DANS LE MONDE DU TRAVAIL



Pour assurer aux femmes un meilleur avenir du travail, il faut en finir avec les discriminations et les pénalisations qu'elles subissent, ainsi qu'avec les stéréotypes quant à leur rôle dans la société, la valeur de leur travail et leur place sur le marché du travail. Un meilleur avenir du travail ne peut reposer sur le fait que les femmes s'adaptent à un monde du travail modelé pour les hommes¹.

Il peut sembler décourageant d'avoir à démêler les nombreux facteurs qui entravent les progrès de l'égalité entre hommes et femmes. Toutefois, quelle que soit la façon d'appréhender la question, on met en évidence un dénominateur commun: les activités de soin à autrui non rémunérées. Celles-ci sont le déterminant commun de tous les écarts entre hommes et femmes examinés au chapitre 1: taux d'activité, rémunération, répartition des postes de direction et d'encadrement. Tous sont affectés par l'inégale répartition du travail de soin à autrui et la faible valeur qui lui est attribuée. Dans la mesure où, chaque année depuis quinze ans, le temps consacré chaque jour par les femmes à ce travail diminue d'une minute par jour seulement, on peut sans se tromper affirmer qu'il faut accélérer les choses.

S'attaquer en profondeur aux causes et aux effets de ce déséquilibre suppose que la société reconnaisse, réduise et redistribue le travail de soin non rémunéré, comme le prévoit le Programme de développement durable à l'horizon 2030. Pour atteindre cet objectif, il faut agir simultanément selon quatre axes différents mais interdépendants: 1) la voie des droits; 2) la voie de l'accès aux infrastructures, à la protection sociale et aux services de soin à autrui; 3) la voie de l'engagement et de l'accompagnement des

femmes dans les transitions du travail; 4) la voie de la représentation et de l'expression. La convergence des efforts selon ces quatre axes rendra possible la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail.

I. LA VOIE DES DROITS, EN VUE D'UN AVENIR MARQUÉ PAR L'ÉGALITÉ AU TRAVAIL

Au cours du siècle écoulé, le droit et la justice ont joué un rôle essentiel pour faire progresser l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Ils ont été les instruments de la réduction des écarts en matière d'emploi, de rémunération et de postes de direction et d'encadrement. Dans cette voie, l'OIT a joué un rôle de guide. La Déclaration de Philadelphie (1944) énonce que «tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales [...] la réalisation des conditions permettant d'aboutir à ce résultat doit constituer le but central de toute politique nationale et internationale»².

L'égalité et la non-discrimination sont des principes et droits humains fondamentaux s'appliquant à tous et conditionnant la jouissance de tous les autres droits. Ces principes doivent être respectés pour que les travailleurs puissent choisir librement leur emploi, développer pleinement leur potentiel et percevoir la rétribution qu'ils méritent. Combattre les discriminations et garantir l'égalité des chances et de traitement sont essentiels à la réalisation du travail décent; de plus, les avancées en la matière ont des répercussions qui se font sentir bien au-delà du lieu de travail. C'est pourquoi ces principes constituent une caractéristique de l'activité normative de l'OIT. Un certain nombre de conventions et recommandations sont particulièrement importantes pour promouvoir l'égalité et éliminer les discriminations à l'encontre des femmes, et combler ainsi les écarts observés dans le monde du travail: convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000; convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981; convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

Les législations ont des effets transformateurs lorsqu'elles s'appuient sur une conception de l'égalité qui va au-delà de l'identité de traitement des femmes et des hommes et tendent à atteindre l'égalité de fait. Pour assurer aux femmes un meilleur avenir du travail, il faut adopter des lois qui s'attaquent aux discriminations et promeuvent l'égalité de façon multidimensionnelle et intégrée: «L'égalité de fait doit simultanément corriger les pénalisations (dimension de la redistribution); s'attaquer aux stigmatisations, aux stéréotypes, au préjudice et à la violence (dimension de la reconnaissance); faciliter l'expression et la participation (dimension de la participation); et susciter des changements structurels (dimension de la transformation)»³.

Les instruments de l'OIT viennent à l'appui de l'égalité de fait entre hommes et femmes. La convention n° 111 requiert non seulement l'élimination de la discrimination directe, c'est-à-dire un traitement moins favorable explicitement ou implicitement fondé sur un ou plusieurs des motifs proscrits, mais aussi les formes moins visibles et plus subtiles de discrimination, lorsqu'un traitement d'apparence neutre a des effets disproportionnés sur les personnes qui ont certaines caractéristiques (discrimination indirecte)⁴. Afin d'arriver à l'égalité de fait, la convention demande aussi de s'attaquer, y compris par des politiques proactives, aux causes sous-jacentes des



L'égalité et la non-discrimination sont des principes et droits humains fondamentaux s'appliquant à tous et conditionnant la jouissance de tous les autres droits.



inégalités qui résultent d'une discrimination profondément enracinée, de modèles sociaux complexes, de structures institutionnelles, de mesures politiques et de constructions juridiques. Cela ne sera réalisable qu'avec l'implication et la participation effectives des femmes de tous milieux et de toutes origines⁵.

Un avenir du travail où femmes et hommes auront des chances égales

Les lois qui établissent l'égalité des droits constituent la base à partir de laquelle il devient possible de revendiquer et de réaliser une égalité de fait. Lorsque les femmes sont entrées en masse dans le monde du travail durant la seconde guerre mondiale, les écarts de rémunération avec les hommes furent l'une des manifestations de discrimination les plus évidentes et les plus facilement chiffrables. Les femmes ont démontré qu'elles pouvaient assurer tous les types d'emplois et être aussi productives que les hommes: l'égalité de rémunération aurait dû nécessairement suivre. La convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, reconnaît le principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. Elle est aussi la voie à la reconnaissance de ce que l'égalité de rémunération n'est pas possible sans l'élimination des discriminations dans tous les domaines de l'emploi. Quelques années plus tard furent adoptées la convention (n° III) et la recommandation (n° III) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, qui ont été les premiers instruments globaux consacrés spécifiquement à l'égalité et à la non-discrimination en matière d'emploi et profession⁶. Ces instruments soulignent l'importance du tripartisme, affirmant clairement la nécessité de la coopération et de la consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs pour garantir le respect effectif des droits.

La convention n° III traite de toutes les formes de discrimination dans le monde du travail, fondées sur une série de motifs spécifiques: race, couleur, sexe, religion, opinion politique, ascendance nationale ou origine sociale, avec la possibilité d'étendre la protection afin de s'attaquer à la discrimination fondée sur d'autres critères. Ainsi, un certain nombre de pays ont ajouté d'autres motifs tels que le statut VIH réel ou supposé, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, les responsabilités familiales, le handicap, l'âge ou la nationalité⁷.

Toutes les distinctions en matière d'emploi et de profession fondées sur la grossesse ou la maternité sont

discriminatoires car, par définition, elles ne peuvent affecter que les femmes. C'est pourquoi la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, reconnaît explicitement que la protection de la maternité est une condition nécessaire de l'égalité entre hommes et femmes et de la non-discrimination en matière d'emploi et de profession. La discrimination fondée sur la maternité persiste; elle se manifeste notamment par le licenciement ou par un retour à l'emploi dans des conditions inférieures à la suite d'un congé de maternité, le recours à des contrats temporaires et l'imposition du test obligatoire⁸. Plus récemment, des préoccupations se sont fait jour à propos du recours aux formes atypiques d'emploi, plates-formes numériques comprises, pour contourner les dispositions relatives à la non-discrimination et à la protection de la maternité⁹. Toutefois, la discrimination sexuelle ne se réfère pas seulement à des distinctions fondées sur des «caractéristiques biologiques», mais aussi à des inégalités de traitement découlant de stéréotypes, de responsabilités et de rôles construits socialement et assignés à l'un ou l'autre sexe. Il en est ainsi de l'idée selon laquelle les femmes ont la responsabilité première en matière d'activités de soin à autrui non rémunérées¹⁰. Facteurs supplémentaires: le stéréotype des femmes sujets sexuels, source potentielle de violence et de harcèlement dans la sphère publique comme dans la sphère privée¹¹.

Lorsque les conventions n°s 100 et III furent adoptées, elles s'appliquaient à tous les travailleurs. Toutefois, du fait du contexte historique, une approche binaire de l'égalité en tant qu'égalité entre femmes et hommes a prévalu et les législations nationales contre la discrimination traitaient séparément chacun des motifs sans reconnaître la réalité multidimensionnelle de l'identité des individus. De fait, la discrimination dont les femmes sont victimes a souvent plus d'un motif. La conjonction de discriminations fondées sur des motifs différents – que l'on dénomme discrimination multidimensionnelle croisée ou intersectionnelle – peut avoir des effets sensibles sur la capacité d'obtenir un travail rémunéré et d'y progresser. Tant que le recours à la justice sera limité par la nécessité de prouver une discrimination en raison de catégories distinctes, il sera difficile pour la législation antidiscrimination de couvrir ceux qui ne sont pas à même de se «classer» dans des catégories fixes et prédéterminées¹². Aller au-delà du «cadre unidimensionnel» de la discrimination nous offre une occasion unique de ne laisser personne sur le bord de la route. Certains pays ont très récemment adopté des lois qui reconnaissent la nécessité d'aller

La réalisation de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail sera plus difficile, voire impossible, si l'on ne s'attaque pas aux discriminations qui se situent avant l'entrée sur le marché du travail.



au-delà du concept binaire de l'égalité afin de mieux refléter la multiplicité et le cumul des discriminations qui, en interagissant, aggravent les pratiques inéquitables et injustes¹³.

La convention n° III reconnaît aussi que la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail sera plus difficile, voire impossible, si l'on ne s'attaque pas aux discriminations qui se situent avant l'entrée sur le marché du travail. Les distinctions fondées sur l'état civil, le statut matrimonial ou la situation familiale sont contraires aux termes de la convention lorsqu'elles affectent la capacité des femmes de trouver du travail hors de leur foyer ou d'accéder à des biens, ressources et actifs, de les posséder et d'en disposer, ou encore de signer des contrats¹⁴. Lever ces obstacles sociaux est une condition nécessaire à l'égalité des chances sur le marché du travail.

Ainsi, après que le gouvernement de l'Éthiopie a aboli en 2000 le droit du mari de s'opposer à ce que la femme travaille en dehors de la maison et a relevé l'âge minimum du mariage des filles de 15 à 18 ans¹⁵, le taux d'emploi des femmes est passé de 15 à 24 pour cent en cinq ans dans les régions où la loi s'appliquait¹⁶. De même, lorsque dans les années 1990 le Pérou a réformé son droit coutumier, principalement appliqué dans les communautés autochtones et rurales, qui limitait le droit des femmes de travailler, d'obtenir des services bancaires et financiers ainsi que de posséder des biens ou d'en hériter, le taux d'activité formelle de celles-ci a augmenté de 15 pour cent en une décennie¹⁷.

Les lois qui interdisent aux femmes de travailler la nuit ou sous terre, ou encore dans une profession ou branche d'activité particulière (par exemple industries extractives, construction, transports, justice ou police) sont contraires aux principes d'égalité de traitement et de non-discrimination (encadré 2.1). Ces restrictions expliquent en partie le faible taux d'activité des femmes et le creusement de l'écart d'emploi entre hommes et femmes. Lever les barrières légales à l'accès des femmes au travail rémunéré dans des professions et activités particulières ou dans les équipes de nuit augmentera le taux d'emploi des femmes et le niveau de rémunération. Ainsi, après que le Chili a levé les restrictions au travail des femmes dans les mines, celles-ci représentent aujourd'hui 8 pour cent de la main-d'œuvre de ce secteur¹⁸.



Encadré 2.1 La transition de la protection spécifique des femmes vers l'égalité réelle dans l'histoire de l'OIT

L'OIT a adopté, immédiatement après sa création, des normes internationales qui visaient à protéger certaines catégories de travailleurs, comme les jeunes et les femmes, en les excluant de certaines professions ou branches d'activité, ou encore du travail de nuit^a. Les raisons avancées de ces restrictions étaient des préoccupations relatives à la sécurité et à la santé des femmes, notamment à leur santé génésique, à leur rôle de dispensatrices de soin à autrui et à leur moralité^b.

Ces mesures protectrices ont été adoptées malgré l'opposition de certaines branches du mouvement féministe qui considéraient ces mesures comme discriminatoires et en appelaient à une protection plus générale de la santé de tous les travailleurs, sans considération de leur sexe. En 1919, le premier Congrès international des travailleuses réunissait les militantes de 19 pays qui revendiquaient l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, la protection de la maternité et la représentation des femmes lors de la négociation des nouvelles normes du travail. Bien que les résolutions adoptées lors de ce congrès n'aient pas fait l'objet de débats officiels lors de la première Conférence internationale du Travail, il est fort probable que la tenue de ce congrès a influencé les orientations et la vision de l'OIT naissante, avec une insistance sur la justice sociale entre femmes et hommes^c.

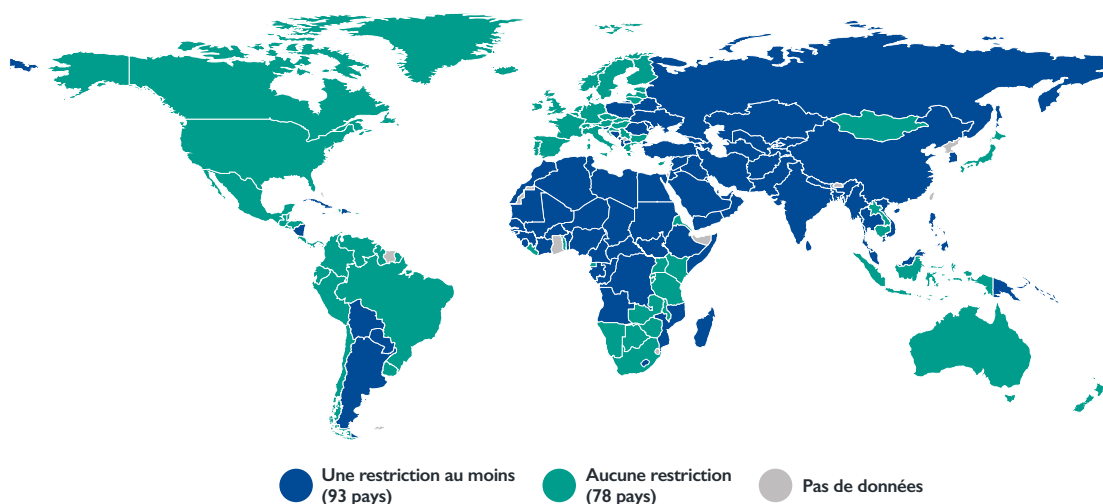
Bien que des arguments forts en faveur de l'égalité de fait aient été fournis à la première CIT de 1919 par le Congrès international des travailleuses, il a fallu un certain temps à l'OIT pour passer d'une approche fondée sur la protection spécifique des droits des femmes à une approche fondée sur la justice entre hommes et femmes. L'évolution de la pensée à cet égard s'est manifestée dans l'action normative au cours des années 1950 avec l'adoption des conventions (n° 100) sur l'égalité de rémunération en 1951 et (n° III) concernant la discrimination (emploi et profession) en 1958.

^a BIT, 2018e. ^b *Ibid.* ^c Boris, Hoehcker et Zimmermann, 2018.

Même si l'on observe une levée progressive des restrictions légales au travail des femmes dans certaines professions et branches d'activité, ainsi qu'au travail de nuit, des limitations à l'emploi des femmes persistent dans bon nombre de pays (figure 2.1)¹⁹. Lorsque de telles inégalités restent inscrites dans la loi, elles ont des implications discriminatoires et significatives pour les femmes comme pour l'ensemble de la société: il en découle une discrimination professionnelle entre hommes et femmes, avec les écarts salariaux qui s'ensuivent, car la plupart des emplois visés se situent dans les activités les mieux rémunérées. Au-delà des frontières, les possibilités offertes aux femmes de travailler à l'étranger sont limitées par les restrictions qui les frappent en matière de migrations de main-d'œuvre. Ces mesures, qui visent les abus systématiques dont sont victimes les migrantes, partent de bonnes intentions, mais elles vont à l'encontre des principes d'égalité et de non-discrimination. Quant à leurs effets pour prévenir les risques liés aux migrations, ils sont restés limités²⁰.

Avec le temps, il est devenu clair que l'égalité de fait exige plus que la simple élimination des pratiques discriminatoires criantes. Comme cela est établi par la convention n° III, l'égalité de fait doit s'accompagner de mesures et de programmes visant à corriger ou compenser les effets des discriminations présentes ou passées et à les prévenir pour l'avenir²¹. Sans considération de la terminologie utilisée, les mesures proactives sont celles qui visent à éliminer les pénalisations et à accroître la présence des membres des catégories qui sont sous-représentées dans l'emploi, l'éducation et la formation, etc.²². On prendra pour exemple les plans visant à l'égalité dans l'emploi, qui fixent des objectifs chiffrés et des délais en vue d'accroître la représentation des catégories bénéficiaires, et qui indiquent les mesures à prendre pour leur réalisation. Entrent aussi dans ces dispositifs d'action positive les systèmes de quotas qui allouent un certain nombre de postes aux membres des catégories désignées. Pour atteindre leurs objectifs sociaux, de plus en plus de pays utilisent la passation des marchés publics en complément de la législation²³. Ainsi, en Tanzanie, la loi sur les marchés publics a été modifiée en 2016 pour réserver 30 pour cent des appels d'offres aux entreprises dirigées ou détenues par des femmes, des jeunes, des personnes âgées ou handicapées²⁴.

Figure 2.1 Pays où existe au moins une restriction à l'emploi des femmes, 2018



Sources: Calculs du BIT à partir de ses bases de données juridiques, 2018, et Banque mondiale, 2018.

Un avenir du travail sans discrimination ni violence ou harcèlement

Les pratiques discriminatoires dans le monde du travail ne se limitent pas au recrutement et à l'accès aux marchés du travail. La convention n° IIII couvre tous les aspects de l'emploi et des professions, y compris l'accès à la formation professionnelle et les termes et conditions d'emploi: progression de carrière, ancienneté, égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, dispositions de la sécurité sociale, services de bien-être et prestations liées à l'emploi²⁵.

Sur 189 pays passés en revue par la Banque mondiale, environ 80 pour cent proscrivent les discriminations à l'encontre des femmes dans l'emploi²⁶. Malgré tout, les traitements inéquitables, y compris les abus, harcèlement et discrimination, figurent parmi les trois principales difficultés que rencontrent les travailleuses, surtout les jeunes, c'est-à-dire celles qui ont entre 15 et 29 ans²⁷. Un traitement inéquitable au travail est l'une des préoccupations les plus fréquemment mentionnées dans les pays en développement. Cela s'explique dans une certaine mesure par le fait qu'il existe plus souvent des cadres législatifs garantissant aux femmes une égalité d'accès à l'emploi et de protection contre la discrimination dans les pays développés^{28,29}.



Les traitements inéquitables, y compris les abus, harcèlement et discrimination, figurent parmi les trois principales difficultés que rencontrent les travailleuses, surtout les jeunes.

LES FEMMES ET L'OIT, UN SIÈCLE D'HISTOIRE

2019 100 ANS D'HISTOIRE VERS UN MEILLEUR AVENIR POUR TOUS

2030

2018 20^e CIST, RÉSOLUTION 1: LE TRAVAIL DE SOIN À AUTRUI NON RÉMUNÉRÉ EST RECONNU COMME UN STATUT AU REGARD DU TRAVAIL

2015 OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE
Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle

2013 LANCEMENT DE L'INITIATIVE SUR LES FEMMES AU TRAVAIL
19^e CIST, RÉSOLUTION 1: LE TRAVAIL DE SOIN À AUTRUI NON RÉMUNÉRÉ EST RECONNU COMME DU TRAVAIL

2008 DÉCLARATION DE L'OIT SUR LA JUSTICE SOCIALE POUR UNE MONDIALISATION ÉQUITABLE

2000 OBJECTIFS DU MILLÉNAIRE POUR LE DÉVELOPPEMENT
CONVENTION (N° 183) SUR LA PROTECTION DE LA MATERNITÉ

1995 4^e CONFÉRENCE MONDIALE SUR LES FEMMES (BEIJING)
PLAN D'ACTION DE L'OIT POUR L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES

1994 CONVENTION 175
Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel

1989 CONVENTION 169
Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux

1983 CONVENTION 159
Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées

1979 CONVENTION SUR L'ÉLIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES FEMMES (NATIONS UNIES)

1964 LE TRAVAIL DES FEMMES DANS UN MONDE EN ÉVOLUTION
Le rapport du BIT *Le travail des femmes dans un monde en évolution* en appelait à la non-discrimination, à l'égalité de rémunération et à la redistribution des activités de soin à autrui non rémunérées

1958 CONVENTION 111
Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession)

1952 CONVENTION 102, CONVENTION 103
Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum)
Convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée)

1949 CONVENTION 98, CONVENTION 97
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective
Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée)

1944 DÉCLARATION DE PHILADELPHIE

CONSTITUTION DE L'OIT
1919 1^{er} CONGRÈS INTERNATIONAL DES TRAVAILLEUSES
CONVENTION (N° 3) SUR LA PROTECTION DE LA MATERNITÉ

1975 1^{re} CONFÉRENCE MONDIALE SUR LES FEMMES (MEXICO)
DÉCLARATION SUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET DE TRAITEMENT POUR LES TRAVAILLEUSES

1951 CONVENTION 100
Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération

1948 DÉCLARATION UNIVERSELLE DES DROITS DE L'HOMME
CONVENTION (N° 87) SUR LA LIBERTÉ SYNDICALE ET LA PROTECTION DU DROIT SYNDICAL

1996 CONVENTION 177
Convention (n° 177) sur le travail à domicile

1993 CONFÉRENCE MONDIALE SUR LES DROITS DE L'HOMME (VIENNE)

1990 CONVENTION 171
Convention (n° 171) sur le travail de nuit

1985 3^e CONFÉRENCE MONDIALE SUR LES FEMMES (NAIROBI)

1981 CONVENTION 156
Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales

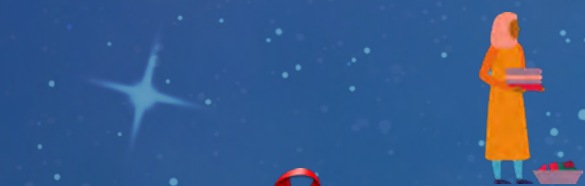
1980 2^e CONFÉRENCE MONDIALE SUR LES FEMMES (COPENHAGUE)

2010 RECOMMANDATION (N° 200) SUR LE VIH ET LE SIDA

2006 CONVENTION RELATIVE AUX DROITS DES PERSONNES HANDICAPÉES (NATIONS UNIES)

1998 DÉCLARATION DE L'OIT RELATIVE AUX PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL

2011 CONVENTION 189
Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques



En outre, comme l'effectivité des lois qui garantissent l'égalité et la non-discrimination dépend de la possibilité de recours en justice, les travailleurs les plus désavantagés et les plus vulnérables ne bénéficient pas d'une protection suffisante. Ces travailleurs ne recourent guère à la justice pour obtenir réparation faute d'information ou par crainte des représailles, ou du fait qu'ils sont exclus du champ d'application de la loi, comme c'est le cas de beaucoup de travailleurs de l'économie informelle ou de travailleurs domestiques migrants³⁰. Le coût des procédures, la localisation des tribunaux et le manque de confiance dans la justice constituent aussi les obstacles fréquents à l'effectivité des recours. Pour garantir le respect et l'application de la loi, des problèmes doivent être résolus: le coût et la célérité des mécanismes d'application, la charge de la preuve, la mise à disposition d'une aide judiciaire ou d'une assistance juridique, la protection contre les représailles et l'adéquation des réparations. Cela suppose l'implication d'organes étatiques et non étatiques: inspection du travail, syndicats, organisations d'employeurs, associations et organisations de la société civile. En particulier, lorsque les inspecteurs du travail sont bien équipés et formés pour traiter des questions d'égalité entre hommes et femmes, ils jouent un rôle essentiel pour faire appliquer dans la pratique le principe d'égalité de traitement et de non-discrimination (encadré 2.2).

La nécessité de s'attaquer à la violence et au harcèlement dans le monde du travail a été mise en évidence par de récentes campagnes et manifestations. Le fait que de tels comportements soient généralisés et considérés comme «normaux», de même que leurs effets dévastateurs, a été mis en lumière. Il est essentiel que le monde du travail soit libéré de la violence et du harcèlement pour que l'avenir du travail soit marqué par l'égalité entre hommes et femmes. Toutefois, dans de nombreux pays la loi ne couvre pas toute la gamme des comportements qui relèvent de la violence et du harcèlement au travail³¹. Une approche favorable à l'égalité entre hommes et femmes, qui soit à la fois intégratrice et intégrée, est nécessaire pour éliminer la violence et le harcèlement. Toutes les formes de harcèlement doivent être proscrites et des stratégies efficaces de prévention mises en place³². Les interventions doivent prendre en considération la diversité des raisons pour lesquelles certaines catégories de travailleurs sont exposées plus que d'autres à la violence et au harcèlement. Ainsi, on a observé que, dans les activités où la rémunération à la pièce est fréquente, les femmes sont plus sujettes au harcèlement sexuel et aux agressions verbales, par comparaison avec celles qui sont payées à l'heure³³.

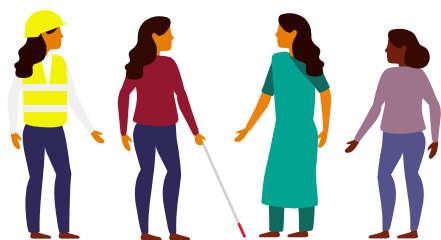
Encadré 2.2 Comment l'inspection du travail contribue à faire de l'égalité hommes-femmes une réalité dans le monde du travail: le cas du Costa Rica

Depuis 2016, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale a établi un partenariat avec l'Institut national de la femme du Costa Rica pour faire appliquer la législation nationale et internationale sur l'égalité entre hommes et femmes. Entre autres questions, cette collaboration s'est concentrée sur l'amélioration de l'inspection du travail en dotant les inspecteurs des outils et compétences nécessaires pour garantir l'application dans la pratique de cette législation, y compris quant à la sécurité des conditions de travail. Un nouveau guide a été conçu pour aider les inspecteurs du travail à identifier, prévenir et suivre les inégalités de traitement en matière de rémunération, de recrutement, de formation, de promotion, de sécurité et de santé au travail, de harcèlement sexuel ou autre. En outre, un nouveau catalogue des infractions aide les inspecteurs à mieux identifier les violations de la loi se rapportant à l'égalité lors de leurs visites d'inspection. Un matériel de formation à leur intention a été mis au point avec le soutien financier et technique du BIT^a.

^a BIT, 2017d, 2017e et 2017f.

Reconnaissant qu'il peut y avoir une relation entre le monde du travail et la sphère privée, certains pays ont institué des congés motivés par des actes de violence familiale ou domestique, afin que les victimes puissent obtenir le soutien dont elles ont besoin et reprendre plus facilement le travail³⁴. Il s'agit là d'une avancée significative, mais il faut aussi s'attaquer aux lacunes dans l'application des textes, sans quoi il risque de persister une culture de l'impunité en matière de violence et de harcèlement. Traiter cette question suppose un financement suffisant et des moyens efficaces de faire appliquer la loi de manière à prévenir, dénoncer et punir les actes de violence et le harcèlement dans le monde du travail³⁵.

Les conventions collectives et autres mesures prises sur le lieu de travail peuvent être de bons moyens de s'attaquer à la violence et au harcèlement, tant pour élargir le champ d'application de la loi lorsque celle-ci existe que pour combler les lacunes quand la législation fait défaut. Partout dans le monde, de très



Il est essentiel que le monde du travail soit libéré de la violence et du harcèlement pour que l'avenir du travail soit marqué par l'égalité entre hommes et femmes.

nombreuses conventions collectives contiennent des dispositions à cet égard³⁶. En outre, de plus en plus d'entreprises adoptent une politique de tolérance zéro à l'encontre du harcèlement, y compris lorsqu'il est fondé sur l'orientation, l'identité ou l'expression sexuelles³⁷.

La technique peut aussi être mise à profit pour en finir avec la violence et le harcèlement dans le monde du travail. À la suite du mouvement #MeToo, de nouvelles applications et réseaux sociaux sécurisés sont apparus, qui aident les victimes à dénoncer les actes de harcèlement et les agressions sexuelles, et à y remédier³⁸. Toutefois, les nouvelles techniques peuvent aussi créer de nouvelles possibilités de violence et de harcèlement qu'il faut prendre en compte³⁹.

Un avenir du travail où le travail réalisé par les femmes est reconnu et valorisé

Le stéréotype fortement enraciné selon lequel la responsabilité des activités de soin à autrui non rémunérées incombe aux femmes se répercute sur la valeur attribuée à l'activité économique des femmes. Les femmes sont supposées n'apporter qu'un salaire d'appoint et, étant donné que le travail dans les professions du soin à autrui, à prédominance féminine, est considéré comme un prolongement naturel des activités non rémunérées des femmes, il est fortement dévalorisé. Tant que le travail effectué par les femmes ne sera pas valorisé et rémunéré de façon équitable, l'égalité de fait ne pourra exister.

Si le principe de rémunération égale des femmes et des hommes pour un travail de valeur égale – souvent désigné comme celui du «salaire égal» – est aujourd'hui largement accepté, ce qu'il implique véritablement dans la pratique reste difficile à appréhender⁴⁰. L'application de ce principe suppose de comparer des tâches identiques ou similaires, mais aussi des emplois de nature totalement différente, ayant néanmoins une valeur égale. Lorsque des femmes et des hommes réalisent, dans des conditions diverses, des travaux qui ont un contenu différent, impliquant des responsabilités distinctes et demandant des compétences ou des qualifications particulières, mais sont globalement de valeur égale, la rémunération doit être égale. Ainsi, dans certaines branches d'activité fortement féminisées, telles que les activités de soin à autrui et autres activités à dominance sociale ou humaine, les emplois sont dévalorisés par rapport à ceux qu'occupent des hommes dans des branches d'activité à dominance masculine, comme la construction, l'ingénierie et d'autres activités à dominance scientifique. Le concept de «travail de valeur égale» est essentiel pour s'attaquer à la ségrégation professionnelle qui se manifeste dans pratiquement tous les pays au détriment des femmes⁴¹.

Des dispositions légales imposant l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale existent depuis longtemps dans de nombreux pays. Ces dernières années, certains d'entre eux ont élargi le champ d'application du principe au-delà du concept binaire de sexe. Ainsi, en 2016 la loi sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale du Maryland, aux États-Unis, a été modifiée pour prendre en considération à la fois le sexe et l'identité sexuelle. Le champ d'application de la loi de la Californie sur la rémunération équitable de 2015 a été étendu aux différences de rémunération relatives à l'origine ethnique ou raciale. En 2013, l'Afrique du Sud a modifié sa loi sur l'équité dans l'emploi pour y inclure le motif de l'orientation sexuelle⁴².

Toutefois, l'écart salarial s'obstinant à persister, des mesures supplémentaires s'imposent pour accélérer

son comblement. Cela est d'autant plus nécessaire que la population vieillit, car l'écart salarial induit un écart entre les pensions des hommes et des femmes arrivés à l'âge de la retraite. Garantir l'égalité de rémunération tout au long de la vie professionnelle des femmes aura un effet positif sur la réduction de l'écart entre les pensions (encadré 2.3)⁴³.

Varié selon le contexte national et les structures de gouvernance du pays, diverses mesures de transparence salariale ont fait leur apparition ces dernières années. En Islande, la loi oblige les entreprises et institutions dont l'effectif est de 25 personnes ou plus à obtenir une certification annuelle confirmant qu'elles satisfont à l'obligation de s'attaquer à l'inégalité de rémunération⁴⁴. En 2012, l'Australie a adopté une loi sur l'égalité entre hommes et femmes au travail qui contraint les entreprises privées de plus de

Encadré 2.3 Réduire l'écart salarial consolide les droits à pension des femmes

De la conception des régimes de pensions dépend la façon dont les inégalités sur le marché du travail se répercutent sur les personnes âgées, notamment sous la forme d'un écart de pensions entre hommes et femmes^a. Ainsi, les interruptions de carrière peuvent réduire les droits à pension des femmes, ou bien l'âge de départ à la retraite inférieur par rapport à celui des hommes peut les empêcher de cotiser suffisamment longtemps pour une pension complète. Par ailleurs, les éléments non contributifs des systèmes de pension, comme les régimes financés par l'impôt, ne dépendent pas de la carrière professionnelle, mais ils sont souvent trop modestes pour prévenir la pauvreté, l'âge venu.

Les régimes de pensions contributifs, publics ou privés, en particulier les régimes à cotisations définies, offrent des prestations en général plus élevées et qui dépendent du parcours professionnel. Ils sont souvent conçus à partir du modèle de l'homme soutien de famille et confèrent une protection supérieure à ceux qui ont eu une carrière ininterrompue et à plein temps dans l'économie formelle^b. On observe toutefois une grande diversité parmi ces régimes. À la différence des régimes privés, de nombreux régimes d'assurance sociale ont une dimension

redistributive, par exemple en reconnaissant et en valorisant les périodes de soin à autrui (Allemagne, Canada, France, par exemple)^c, ou en garantissant un niveau minimum de pension aux assurés qui ont de faibles revenus^d. De nombreux régimes privés sont encore fondés sur des tables de mortalité et des coefficients actuariels qui diffèrent pour les hommes et les femmes, ce qui débouche sur des niveaux de pension inférieurs pour les femmes^e. La façon la plus efficace d'obtenir plus d'égalité entre hommes et femmes en matière de pensions est de garantir un niveau suffisant de pensions publiques en combinant pension de base financée par l'impôt et pension d'assurance sociale bien conçue^f.

La recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, de l'OIT, déclare que les États Membres devraient assurer à tous un niveau minimal de garanties élémentaires de sécurité sociale, comprenant, tout au long de la vie, l'accès à des soins de santé essentiels et à une sécurité élémentaire de revenu, et élever progressivement le niveau de protection par des systèmes de sécurité sociale complets, respectueux des principes de non-discrimination, d'égalité entre hommes et femmes et de prise en compte des besoins spécifiques^g.

^a BIT, 2017j. ^b Samek Lodovici et coll., 2016; Tinios, Bettio et Betti, 2015. ^c Fultz, 2011; BIT, 2016c. ^d BIT, 2017j. ^e Behrendt et Woodall, 2015. ^f Plus de 85 pour cent des pays où l'on n'observe pas d'écart de couverture entre hommes et femmes dans les pensions de retraite ont établi des régimes non contributifs, soit universels, soit sous conditions de ressources (BIT, 2017j; CSI, 2018). ^g BIT, 2017j.

100 salariés à publier un rapport sur un certain nombre d'indicateurs, y compris la rémunération égale pour un travail de valeur égale⁴⁵. En Suisse, les employeurs de 50 salariés ou plus doivent faire établir un audit sur leurs rémunérations et éliminer la part discriminatoire de toute différence observée, pour pouvoir proposer des soumissions lors des appels d'offres publics⁴⁶. Enfin, certains États des États-Unis ont récemment légiféré pour interdire aux employeurs d'examiner les rémunérations passées des salariés potentiels avant d'offrir un emploi⁴⁷.

Récemment, des mesures ont été prises volontairement par les entreprises en matière d'égalité de rémunération: établissement de labels, code de conduite et plans d'action. Toutefois, même si ces manifestations d'intérêt pour l'égalité de rémunération sont encourageantes, on observe que leur application reste très limitée en l'absence de dispositions contraignantes.

D'autres mesures peuvent avoir des effets positifs pour réduire les écarts de rémunération entre hommes et femmes, comme la prise en compte de l'égalité dans la fixation des salaires minima et la négociation collective. Bien conçus, les systèmes de salaires minima sont efficaces pour s'attaquer aux inégalités au bas de l'échelle des salaires car ils permettent d'établir des planchers effectifs de rémunération. Ce lien entre salaires minima et réductions de l'écart salarial a été vérifié dans des pays aussi divers que les États-Unis⁴⁸ ou l'Indonésie⁴⁹. Une étude du BIT indique que l'institution en 2012 d'un salaire minimum en Macédoine du Nord a contribué à réduire l'écart salarial entre hommes et femmes au bas de l'échelle des rémunérations⁵⁰.

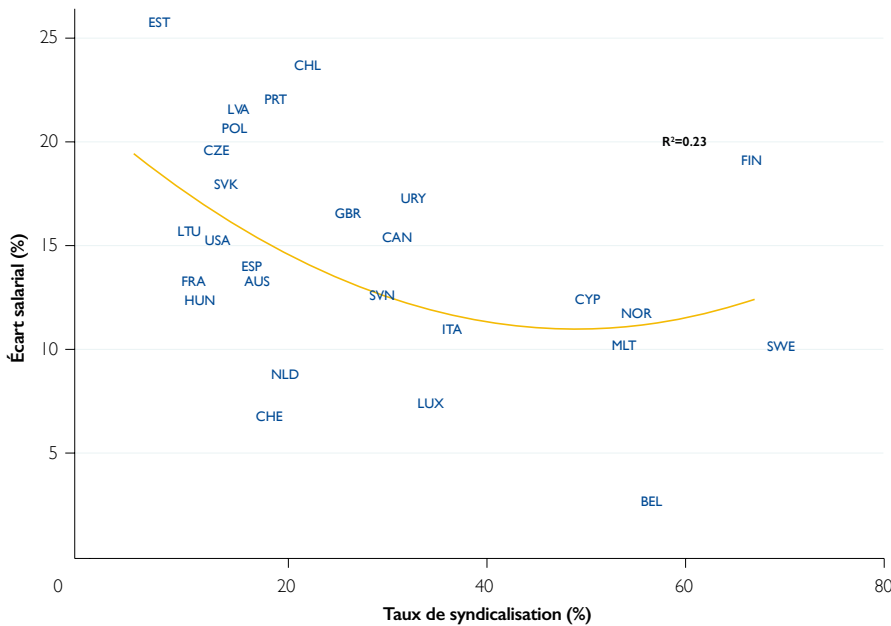
Dans certains cas, le champ d'application de la législation relative au salaire minimum comprend les travailleurs en situation informelle, y compris les travailleurs domestiques, comme le demande la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011. À cet égard on observe une évolution particulièrement positive en Amérique latine où plusieurs pays ont étendu le bénéfice du salaire minimum aux travailleurs de l'économie informelle au cours de la dernière décennie. Pour que les effets du salaire minimum sur l'écart salarial entre hommes et femmes soient le plus marqués possible, il est nécessaire de s'assurer que les règles en la matière n'induisent pas par elles-mêmes des discriminations, directes ou indirectes, contre les femmes, par exemple en fixant des salaires inférieurs dans les professions ou branches d'activité à dominance féminine ou même en excluant ces dernières du champ d'application⁵¹.

La négociation collective peut aussi contribuer à réduire les écarts salariaux internes aux entreprises et aux branches d'activité, comme entre elles⁵². Les conventions collectives peuvent mettre l'accent sur la transparence en matière de différences de rémunération dans l'entreprise, prévoir des augmentations de salaires supérieures dans les catégories d'emploi à dominance féminine, instituer des évaluations non sexistes des emplois pour qu'il en aille de même de la classification des emplois et des grilles de rémunération⁵³. Dans les pays à revenu élevé, on observe une corrélation inverse entre le taux de syndicalisation et l'écart salarial (figure 2.2). Les observations faites aux États-Unis montrent que l'écart salarial avec les hommes est deux fois moindre pour les travailleuses syndiquées, ou couvertes par des conventions collectives⁵⁴.





**Figure 2.2 Écart salarial entre hommes et femmes*
et taux de syndicalisation, dernière année disponible**



* Ajusté au facteur moyen.

Sources: BIT, 2018f; ILOSTAT, 2019, disponible à l'adresse <https://www.ilo.org/ilostat/>.



Le niveau auquel se situe la négociation collective peut aussi avoir des effets sur l'écart salarial entre hommes et femmes. Celui-ci sera d'autant plus faible que celle-ci sera centralisée⁵⁵. L'existence de procédures formelles de recours et la représentation des travailleurs facilitent le traitement des plaintes relatives aux salaires et contribuent à la défense des intérêts des femmes⁵⁶. En Belgique, la loi de 2012 rend obligatoire la prise en compte spécifique de l'écart salarial dans la négociation des accords salariaux par les syndicats et les employeurs. La loi exige aussi que le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale vérifie et valide les classifications des emplois en fonction de leur caractère non sexiste⁵⁷. Le résultat en a été une réduction significative de l'écart salarial dans ce pays après l'entrée en vigueur de la loi⁵⁸.

Il est indispensable que la justice, inspection du travail comprise, soit efficace pour garantir la prévention et l'élimination des discriminations. De plus en plus de pays – El Salvador et Mexique, par exemple – ont

renforcé leur inspection du travail afin qu'elle soit plus efficace pour détecter les inégalités salariales. Les actions en justice, y compris les recours collectifs, peuvent aussi être des moyens d'obtenir l'égalité de rémunération. Partout dans le monde, de plus en plus de recours collectifs sont portés devant les tribunaux afin d'obtenir une rémunération égale pour un travail de valeur égale. En Nouvelle-Zélande, l'action menée en 2013 pour obtenir l'égalité de rémunération des travailleurs des soins et de l'aide à la personne a permis à 60 000 travailleurs, pour la plupart des femmes, qui gagnaient le salaire minimum d'obtenir des augmentations de salaires allant jusqu'à 50 pour cent. Cette affaire a ouvert la voie aux femmes travaillant dans des professions à prédominance féminine, comme dans l'économie du soin à autrui, de contester leur taux de rémunération au motif d'une discrimination à l'encontre des femmes⁵⁹. En France, les organisations et associations représentatives des travailleurs ont le droit de mener des actions de groupe en matière de discrimination dans les relations relevant du Code du travail⁶⁰.



Un avenir du travail avec plus de femmes en haut de l'échelle

Les effets cumulés de plusieurs formes de discrimination, avant et après l'entrée sur le marché du travail, induisent un autre écart persistant entre hommes et femmes au travail: celui qui porte sur la présence de ces dernières aux postes de direction et d'encadrement. Les normes sociales imposant aux femmes la responsabilité des activités de soin à autrui non rémunérées continuent d'affecter leurs perspectives de carrière. La pénalisation en matière de progression professionnelle apparaît souvent comme une conséquence des interruptions de carrière (passées ou projetées) dues à la maternité et aux soins aux enfants, alors que les hommes qui ont des interruptions de carrière du même ordre de grandeur ne sont pas autant pénalisés⁶¹.

Au cours des dernières décennies, de nombreux pays ont pris des mesures proactives pour améliorer l'accès des membres de catégories sous-représentées à l'emploi, l'éducation, la formation et la promotion professionnelle, entre autres. La pénalisation de la maternité qui affecte les femmes en ce qui concerne les postes de direction et d'encadrement a souvent été abordée par des mesures proactives: objectifs chiffrés, quotas, aménagements du temps de travail. Les quotas sont d'abord apparus comme des mesures temporaires visant à corriger les inégalités de représentation entre hommes et femmes dans les responsabilités politiques, et que l'on observe dans de nombreux pays⁶² (à propos des effets des quotas sur la représentation dans les assemblées parlementaires, voir l'encadré 2.4). Plus récemment encore, des quotas ont aussi été institués dans le secteur privé pour améliorer la représentation des femmes dans les organes et postes de direction et d'encadrement. Ainsi, l'Italie et la France ont obtenu un accroissement de la proportion de femmes siégeant dans les conseils d'administration de 500 et 208 pour cent respectivement entre 2010 et 2016⁶³.

Encadré 2.4 Plus de femmes dans les parlements

Les années écoulées ont vu augmenter le nombre de femmes élues aux parlements nationaux. Les faits montrent que les politiques de quotas ont réussi à améliorer l'équilibre de la représentation des hommes et des femmes dans ces parlements. Selon l'Union interparlementaire (UIP), les femmes ont obtenu en 2017 plus de 30 pour cent des sièges dans 24 chambres de 21 pays lorsqu'il existe des quotas, contre seulement 15,4 pour cent des sièges dans 19 chambres de 16 pays sans quotas. Le système des quotas et son rythme de mise en œuvre, de même que les mécanismes d'application, qui diffèrent selon les pays, sont autant de facteurs de l'effectivité de cette mesure d'action positive^a.

^a UIP, 2018a.

Au-delà de l'établissement de quotas, on aborde de plus en plus la question dans le secteur privé par des mesures volontaires non contraignantes telles que des objectifs chiffrés ou des aménagements du temps ou de l'organisation du travail: télétravail, semaine comprimée, organisation souple du travail, etc. Les nouvelles techniques facilitent certainement l'émergence d'une culture de la flexibilité du travail, mais renforcent aussi un modèle économique de services sur demande qui risque d'intensifier le travail. Au-delà du besoin de flexibilité se situe la réalité de responsabilités familiales prenantes et, même si les hommes commencent à les partager, ce sont les femmes qui en font davantage.

Des initiatives intéressantes ont été prises à l'appui de l'accès des femmes aux postes de direction et d'encadrement: des entreprises ou des réseaux établissent des bases de données présentant le profil de femmes qualifiées prêtes à prendre des responsabilités au niveau des conseils d'administration. Ainsi, en vue d'accroître la visibilité des candidates dans un environnement dominé par les hommes, la base de données intitulée «Global Board Ready Women» (Femmes du monde entier prêtes à entrer dans des conseils d'administration) contient plus de 8 000 profils de femmes qualifiées⁶⁴. Au niveau national, le BoardAgender de Singapour identifie les femmes prêtes à entrer dans un conseil d'administration et les inscrits dans des réseaux de femmes cadres⁶⁵. L'Association des employeurs de Croatie a collaboré avec le Médiateur pour l'égalité hommes-femmes pour établir et entretenir une base de données de femmes ayant les qualifications et l'expérience nécessaires pour entrer dans des conseils d'administration⁶⁶.

Le programme de mentorat et de formation ciblant spécifiquement les femmes candidates est souvent mentionné parmi les pratiques efficaces pour promouvoir l'ascension professionnelle des femmes⁶⁷. Ainsi, aux États-Unis, un programme d'encadrement et de direction dans la médecine universitaire (Executive Leadership Program in Academic Medicine) a pour objet de faire changer la culture et le climat masculin qui règnent dans les professions de santé en proposant des activités de mentorat et de conseil en vue de la progression professionnelle des femmes et de l'élimination de la ségrégation verticale (plafond de verre)⁶⁸.

Les initiatives et campagnes volontaires peuvent jouer un rôle important dans la remise en cause des stéréotypes et dans la promotion d'un partage plus égalitaire du pouvoir et du partenariat entre femmes et hommes (encadré 2.5).

Encadré 2.5 Stéréotypes relatifs aux activités de soin à autrui: la part masculine de la solution

On peut obtenir un changement bénéfique en intervenant dès les premières étapes de la vie pour modifier les rôles assignés aux femmes et aux hommes dans la société. Ainsi, en Inde, le mouvement pour l'égalité dans les programmes scolaires vise les élèves de sixième et septième année en vue de changer de façon positive les attitudes et comportements. Les étudiants apportent désormais leur soutien à une élévation de l'âge du mariage des filles, à un engagement actif des hommes dans les activités de soin à autrui non rémunérées, ainsi qu'à une opposition affirmée à la violence et aux discriminations sexistes^a. Au Népal, un programme de remise en cause des stéréotypes s'adresse aux parents, aux enfants et aux membres des communautés locales. Le résultat en est une augmentation de 49 à 85 pour cent des enfants qui pensent que les garçons peuvent effectuer les tâches ménagères^b. Les campagnes d'éducation et de formation peuvent viser spécifiquement les pères afin qu'ils s'approprient la responsabilité et la capacité de participer aux activités de soin à autrui non rémunérées. En Turquie, des milliers de pères ont ainsi acquis des compétences de base liées à la parentalité, et pris conscience de leur rôle dans la prise en charge des enfants. En conséquence, ils leur consacrent plus de temps, les réprimandent moins, recourent moins à une discipline rigide et s'impliquent plus dans les tâches parentales et ménagères^c.

^a Centre international de recherche sur les femmes, 2011. ^b Lundgren et coll., 2013. ^c AÇEV, 2017.

Un avenir du travail avec des congés de maternité, de paternité et parentaux inclusifs

Puisque l'équilibre entre le travail et la vie de famille est identifié comme l'une des grandes difficultés auxquelles se heurtent les femmes dans le monde du travail, dans des pays tant développés qu'en développement, et puisque le manque de services abordables de prise en charge des enfants ou d'autres membres de la famille est un grave problème dans les pays émergents et en développement⁶⁹, des changements structurels sont nécessaires dans ces deux domaines

interconnectés. Ces changements supposent d'accepter non seulement le fait que les femmes entrent dans la vie professionnelle sur un pied d'égalité, mais aussi que les hommes prennent leur part des responsabilités domestiques et familiales. Cet aspect des choses demande aussi de prêter attention à l'existence de services publics en matière de soin à autrui, à la protection sociale et aux infrastructures, qui peuvent garantir que ces activités de soin sont reconnues comme une fonction sociale et qu'elles font l'objet d'une nouvelle répartition entre les familles et l'État. À cet égard, plusieurs conventions et recommandations de l'OIT apparaissent particulièrement pertinentes par la clarté des orientations qu'elles proposent: convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000; convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981; convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952; recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012; convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996; convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

Pour garantir l'entrée et la progression des femmes dans la vie professionnelle, il est essentiel d'établir un cadre réglementaire complet, qui prévoit, à l'intention des hommes et des femmes, des congés rémunérés pour s'occuper de membres de la famille⁷⁰. Il convient aussi de reconsidérer complètement la notion du temps dans le monde du travail. «Avoir du temps» est l'une des conditions nécessaires à la redistribution des activités de soin à autrui⁷¹. Il est difficile de concilier plein engagement dans la vie professionnelle et obligations familiales. Une plus grande maîtrise du temps est une condition d'un meilleur avenir du travail, celle qui confère aux travailleurs d'avoir plus de liberté de choix et d'autonomie en matière de durée du travail et d'horaires⁷². Réaliser un tel objectif serait particulièrement bénéfique pour les travailleurs qui ont des responsabilités familiales.

Dès les origines, la protection de la maternité a été une préoccupation prioritaire de l'OIT. L'une des premières normes internationales du travail fut la convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919. Elle établissait le droit à un congé rémunéré du fait de la naissance d'un enfant. Le champ d'application de la protection de la maternité et les droits et prestations associés ont été progressivement étendus, par les conventions n° 103, en 1952, et n° 183, en 2000⁷³. Ces conventions ont pour but de préserver la santé tant de la mère que du nouveau-né et de conférer une garantie de sécurité économique et de l'emploi, notamment par la protection contre le licenciement et la discrimination, par le maintien des gains et des prestations durant la maternité ainsi que par le droit de reprendre le travail après la naissance. Toutes choses qui relèvent de l'égalité des chances pour les femmes en matière d'emploi et de profession⁷⁴.

Bien que la protection de la maternité soit d'une importance cruciale pour l'avancée des droits et pour la sécurité économique et la santé des femmes et de leur famille, à l'échelle mondiale seule une petite proportion de femmes bénéficie d'un congé de maternité et de prestations en espèces⁷⁵. Il est toutefois évident que les évolutions positives sont à l'œuvre, car de plus en plus de pays amplifient leurs régimes de congés de maternité, comme le montrent les exemples suivants: El Salvador (de 12 à 16 semaines), Inde (de 12 à 26 semaines), République démocratique populaire lao (de 13 à 15 semaines), Paraguay (de 12 à 18 semaines), Pérou (de 13 à 14 semaines), Rwanda (de 6 à 12 semaines) et Seychelles (de 14 à 16 semaines)⁷⁶.



Bien que la protection de la maternité soit d'une importance cruciale pour l'avancée des droits et pour la sécurité économique et la santé des femmes et de leurs familles, à l'échelle mondiale seule une petite proportion de femmes bénéficie d'un congé de maternité et de prestations en espèces.



Des pas ont été faits vers l'extension de la protection de la maternité aux travailleurs de l'économie informelle. Ainsi, la Mongolie a cherché à atteindre une protection universelle de la maternité, l'étendant notamment aux travailleuses indépendantes, bergères, nomades et ouvrières agricoles de l'économie informelle, et en combinant un régime contributif d'assurance sociale et un régime d'aide sociale⁷⁷.

Les conventions collectives sont aussi un moyen d'améliorer les droits en matière de maternité. Ainsi, l'Australie a-t-elle étendu l'accès aux congés de maternité rémunérés et, dès 2010 (juste après que ce pays eut institué un congé de maternité obligatoire), 14 pour cent des conventions collectives comprenaient des dispositions relatives aux congés de maternité⁷⁸. Aux États-Unis, les salariés syndiqués de Californie avaient 3,5 fois plus de chances de bénéficier d'un congé de maternité d'une durée supérieure à la durée légale⁷⁹. En Grèce, la négociation collective centralisée à allonger le congé de maternité pour les travailleurs couverts⁸⁰.

La convention (n° 156) et la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, ont ouvert la porte aux congés de paternité et parentaux. En 1975, lorsque l'on a envisagé l'adoption d'une norme de ce type, on avait déjà conscience du fait que tout changement du rôle traditionnel attribué aux femmes devait être accompagné de changement du rôle des hommes aussi, de sorte qu'ils s'engagent plus dans la vie de famille et les tâches ménagères. Dans la convention, les congés de paternité et parentaux apparaissent comme faisant partie intégrante de la politique nationale de soutien aux travailleurs ayant des responsabilités familiales⁸¹.

Les travaux de recherche indiquent une corrélation positive entre le recours des hommes au congé de paternité et le temps qu'ils consacrent à leurs enfants, mais aussi aux tâches ménagères quotidiennes, et ce même après la fin du congé⁸². En outre, l'existence d'un congé de paternité obligatoire peut induire une augmentation du salaire des femmes. Une étude suédoise a montré que chaque mois de congé pris par le père durant la première année de la vie de l'enfant induisait une augmentation de 6,7 pour cent du salaire de la mère⁸³.

Certains pays s'orientent vers la possibilité de transférer des congés au père, du moins en partie. En République tchèque, les mères ont droit à vingt-huit semaines de congé de maternité: elles doivent obligatoirement en prendre quatorze, dont six après la naissance. Toutefois, à partir de la septième semaine qui suit cette naissance, le congé peut être utilisé soit

par la mère, soit par le père. On trouve des dispositions du même ordre en Bulgarie, en Croatie, en Espagne, en Pologne et au Royaume-Uni⁸⁴.

Malgré la rareté des données sur les taux d'utilisation des congés parentaux, il est avéré que leur utilisation par les pères augmente lorsqu'il s'agit de droit individuel obligatoire qui ne peut être transféré à l'autre parent⁸⁵. Ainsi, en Allemagne ce taux est passé de 3,3 pour cent en 2006 à 29,3 pour cent en 2012 après l'institution de droits individuels de deux mois. De même, les travaux de recherche montrent que les pères prennent un congé dont la durée est exactement celle qu'établit la loi⁸⁶. Un autre moyen d'accroître le taux d'utilisation par les pères est d'attribuer des primes en espèces ou en temps lorsque les deux parents prennent leur congé. En Suède, par exemple, les parents perçoivent une prime s'ajoutant à l'allocation quotidienne lorsque le congé parental est partagé de façon égale entre les deux parents⁸⁷.

Bien que ses avantages soient reconnus et que de nombreux pays l'aient inscrit dans la loi, bien peu de pères bénéficient de ce congé dans le monde⁸⁸. En outre, l'établissement de régimes de congés parentaux neutres ne se traduit pas nécessairement par une égalité entre hommes et femmes dans leur utilisation. Même lorsqu'il est possible de partager le congé parental, ce sont les mères qui en prennent la plus grosse part⁸⁹. Dans certains cas, les hommes sont stigmatisés lorsqu'ils utilisent leurs droits aux congés et considérés comme ne méritant pas d'avoir une promotion⁹⁰. En l'absence de dispositions légales, certaines conventions collectives ont établi des congés de paternité, mais les cas restent rares⁹¹. Celui du Danemark est particulièrement intéressant étant donné que tous les salariés couverts par une convention collective sont pleinement rémunérés durant leur congé de paternité.

Pour être efficaces, les congés destinés à s'occuper de membres de la famille doivent avoir un financement collectif: assurance sociale, prestations universelles ou aide sociale. Toutefois, dans de nombreux pays le financement de ces congés relève de la responsabilité des employeurs, ce qui constitue une charge excessive pour ces derniers. Aujourd'hui, le congé de maternité est financé par des cotisations de sécurité sociale dans 58 pour cent des pays où il existe, par les employeurs dans 26 pour cent d'entre eux et par un dosage d'apports des employeurs et des finances publiques dans les autres⁹². Les employeurs ont la responsabilité de financer le congé dans la plupart des pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord, ainsi que de l'Asie du Sud. C'est aussi dans ces régions qu'une majorité de pays ne satisfait pas à la norme fixée par l'OIT de quatorze semaines de congé de maternité rémunéré et que l'on observe un taux d'activité des femmes particulièrement bas.

Un avenir du travail avec du temps pour s'occuper d'autrui

C'est un fait: aujourd'hui on vit plus longtemps et cela implique qu'il faut davantage prendre soin d'autrui. Très souvent, les travailleurs doivent non seulement s'occuper de leurs enfants, mais aussi de leurs parents, tout en menant leur activité professionnelle. Par conséquent, les institutions du marché du travail doivent adapter leur action pour répondre aux besoins de cette génération «prise entre deux feux» en matière de soin à autrui, et rendre possible de s'occuper non seulement des jeunes enfants, mais aussi des parents âgés⁹³. En 2014, seulement 89 pays

sur 186 ont institué des congés pour s'occuper de parents adultes ayant des problèmes de santé⁹⁴.

Il existe aussi de sérieuses lacunes dans les régimes de congés pour s'occuper d'enfants malades ou handicapés. Ces lacunes portent sur l'universalité du droit à ces congés (souvent les pays n'ont aucune réglementation à cet égard) et sur la responsabilité principale de l'État dans le financement (lorsque ces congés existent, ils sont souvent non rémunérés, ou à taux réduit). En général, par comparaison avec la prise en charge des enfants, il y a moins de progrès en ce qui concerne le droit à des congés rémunérés ou à des aménagements du travail pour s'occuper de personnes âgées ou handicapées⁹⁵. Il faudra, pour l'avenir du travail, porter une plus grande attention à ce champ de réglementation et d'action.

Pour faire face à toutes les demandes en matière de soin à autrui, les femmes travaillent à temps partiel, ou temps partiel «marginal», dans une proportion bien supérieure à celle des hommes⁹⁶. Elles sont aussi souvent affectées par les formes atypiques d'emploi sans nécessité ou par contrainte⁹⁷. Ces modalités de travail pénalisent la plupart du temps les femmes en termes de rémunération ou d'évolution de carrière. Cela met en évidence la prédominance du modèle de l'homme soutien de famille travaillant à plein temps de façon continue. Si le temps partiel peut être une solution lorsqu'il est volontairement choisi, une réduction de la durée normale du travail sans baisse de salaire, bénéficiant aux femmes et aux hommes, serait particulièrement efficace dans un monde du travail où tous doivent s'impliquer davantage dans les activités de soin à autrui. Une telle approche résoudrait le problème de la privation de temps qui touche les femmes tant dans les pays développés que dans les pays en développement⁹⁸.

La réduction de la durée du travail à plein temps a été expérimentée dans certains pays aux niveaux national, sectoriel ou de l'entreprise. Des entreprises l'ont fait en Nouvelle-Zélande sous la forme d'une semaine de quatre jours sans réduction de salaire, et en Suède avec une journée de six heures payées huit. Ces expériences ont été des réussites, profitables aux employeurs comme aux salariés, un nombre croissant

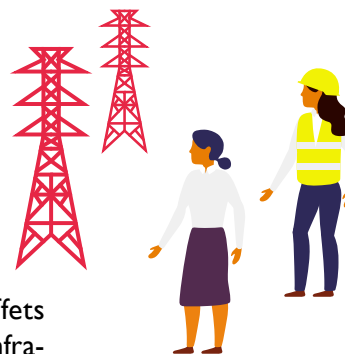
de salariés se sentant à même d'équilibrer travail et vie de famille, et leur productivité a augmenté⁹⁹.

En outre, les aménagements du temps de travail sont devenus courants en tant que moyens de concilier travail et vie de famille avec un bon rapport coût-efficacité¹⁰⁰. Les travailleurs ont besoin de plus d'autonomie en matière de temps de travail tout en répondant aux besoins de leurs employeurs. Mettre à profit la technologie peut servir à ouvrir l'éventail des choix et à réaliser un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Toutefois, il faut prendre garde à la pression qui peut découler d'un estompage de la frontière entre temps de travail et temps privé¹⁰¹. Avec le recours croissant à l'Internet et les progrès de la technique, travailler à distance peut constituer un autre moyen de concilier travail et responsabilités familiales. Cependant, là aussi il existe un risque de renforcement des rôles assignés aux femmes et aux hommes, surtout si seules les femmes recourent à de telles modalités et continuent ainsi à assumer l'essentiel des activités de soin à autrui non rémunérées. Dans la recherche d'aménagements équilibrés du temps de travail, il faut avoir à l'esprit la disponibilité permanente pour le travail qu'induisent, par la connexion continue, les technologies de l'information et de la communication (TIC)¹⁰². C'est une question qui devient prégnante et très peu d'initiatives ont été prises, dans une poignée de pays seulement, pour y répondre¹⁰³.

Le dialogue social est un bon moyen d'établir des aménagements novateurs du temps de travail, bénéfiques tant pour les travailleurs que pour les employeurs. La négociation collective a fait ses preuves en matière d'arrangements permettant de concilier travail et vie de famille. Une étude menée par la Confédération européenne des syndicats (CES) montre que 49 pour cent des syndicats ont conclu des accords visant à améliorer l'équilibre entre travail et vie de famille¹⁰⁴. Les résultats présentés dans un rapport d'Eurofound et du BIT révèlent que le dialogue social à l'échelle du pays, de la branche ou de l'entreprise a joué un rôle significatif dans la réglementation du télétravail dans plusieurs pays: Belgique, Espagne, Finlande, Italie, Pays-Bas et Suède¹⁰⁵.



2. LA VOIE DE L'ACCÈS AUX INFRASTRUCTURES, À LA PROTECTION SOCIALE ET AUX SERVICES PUBLICS DE SOIN À AUTRUI POUR TRANSFORMER L'AVENIR DU TRAVAIL DES FEMMES

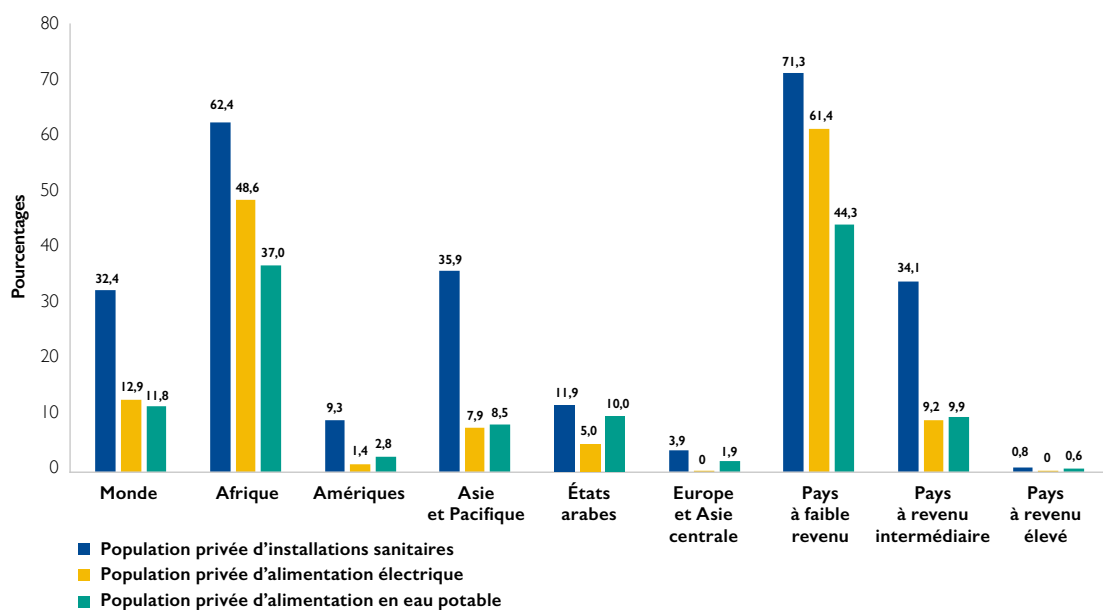


En complément d'une législation volontariste qui peut avoir des effets positifs sensibles sur l'égalité entre hommes et femmes, l'accès aux infrastructures, aux services publics de soin à autrui et à la protection sociale est essentiel pour permettre à la société d'avancer vers cette égalité. Ces services peuvent prendre des formes diverses selon le contexte national. Dans tous les cas, sous réserve d'être bien conçus et suffisamment financés, ils auront des effets positifs sur la redistribution du travail de soin non rémunéré, donc sur le temps que les femmes consacrent aux activités de soin à autrui non rémunérées. En conséquence, elles pourront vouer plus de temps à leur vie professionnelle sans avoir à subir de privation de temps.

Des infrastructures durables au service de l'égalité

Dans les pays à faible revenu, l'existence d'infrastructures et services de base – alimentation en eau potable, en électricité et en combustible, moyens de transport sûrs, écoles, services de santé, TIC – a des effets considérables sur le temps que les femmes peuvent consacrer à une activité professionnelle; elle est aussi créatrice d'emplois décents pour les femmes¹⁰⁶. Dans beaucoup de pays à faible revenu, l'accès à ces infrastructures et services de base est limité, voire inexistant, ce qui affecte tout particulièrement les femmes vivant en milieu rural (figure 2.3).

Figure 2.3 Population privée d'infrastructures de base, par région et catégorie de revenu national, 2015-16



Note: Les données relatives à l'alimentation en électricité datent de 2016 et celles sur les installations sanitaires et l'eau potable de 2015.

Source: Banque mondiale, 2019.

Les initiatives prises pour assurer, de façon renouvelable et durable, la production et l'approvisionnement en eau et en combustible destinés à la consommation domestique permettent non seulement d'atténuer les effets du changement climatique, mais aussi de créer des emplois à l'intention des femmes, tout en améliorant leur état de santé. Ainsi, l'installation de panneaux solaires ou la production de biogaz propre dans les communautés rurales peuvent être créatrices de possibilités de formation et d'emploi tout en alimentant les ménages en énergie propre, avec des bénéfices pour leur santé et l'environnement. Si elles sont conçues en tenant compte des tâches quotidiennes concrètes au sein des ménages – essentiellement effectuées par les femmes –, ces initiatives sont à même de libérer du temps que les femmes peuvent consacrer à une activité professionnelle¹⁰⁷.

Les infrastructures et services de transport peuvent avoir des effets positifs sensibles sur la capacité des femmes de s'engager dans un travail rémunéré, et ce de plusieurs façons: sécurisation du trajet jusqu'au lieu de travail; gain de temps par le raccourcissement de la durée des trajets; accès facilité aux zones où se trouvent les activités rémunératrices, marchés ou autres¹⁰⁸. Ainsi, au Cambodge, les investissements dans les voies rurales ont permis d'augmenter la vente, par les femmes, de leur production agricole¹⁰⁹. Les transports publics sont très importants pour les femmes car elles y recourent plus que les hommes. Elles sont aussi plus exposées que les hommes aux actes de violence et de harcèlement dans les transports publics¹¹⁰. Lorsque les femmes disposent de moyens de transport sûrs et abordables, leur probabilité d'être économiquement actives est supérieure, de même que leur poids dans les négociations au sein du ménage à propos de leurs déplacements¹¹¹.

Tout aussi importantes sont les infrastructures dans les TIC, surtout dans les zones rurales où l'accès à l'Internet est très limité. Les approches modernes du développement, comme celles qui facilitent l'électrification des communautés hors réseau, peuvent améliorer la connexion, donc l'accès des villageois et surtout des villageoises aux marchés, aux services et au savoir-faire¹¹². Les services faisant appel aux TIC, comme la technologie mobile, peuvent aussi améliorer les informations et les conseils quant aux cultures commercialement viables, avec une amélioration de la productivité et des revenus¹¹³.

La mise en place d'infrastructures peut aussi être une source d'emplois décents au bénéfice des femmes. Ainsi, lorsque des travaux publics ou autres programmes à forte intensité de main-d'œuvre s'accompagnent de mesures volontaristes pour lever

des obstacles qui empêchent les femmes d'y participer, leurs chances de réussite sont supérieures et ils contribuent à faire évoluer les normes sociales de façon positive. En Afrique du Sud, le Programme étendu de travaux publics (Expanded Public Works Programme – EPWP), lancé en 2003, investit aussi dans les services à la petite enfance et les services de soins de santé des communautés locales, y compris à l'intention des ménages affectés par l'épidémie de VIH¹¹⁴. Cela a accru l'emploi des femmes dans ses services et allégé la charge de responsabilités familiales qu'elles assument de façon disproportionnée¹¹⁵. Au Liban et en Jordanie, les programmes d'infrastructure à forte intensité de main-d'œuvre, destinés à créer des emplois à l'intention des réfugiés syriens et des communautés d'accueil, employaient en moyenne 10 pour cent de femmes en 2018¹¹⁶. Ce résultat, modeste mais significatif, est dû à des mesures proactives prises pour remettre en question les normes sociales et encourager les femmes à s'engager dans les activités non traditionnelles. Ces mesures consistaient à former les entreprises sur les méthodes sexospécifiques de recrutement et de gestion, à doter de qualifications les femmes qui n'avaient jamais eu d'activité rémunérée, et à garantir l'équité des rémunérations en les déterminant en fonction des tâches réalisées. Les programmes comprenaient aussi des horaires adaptés, des moyens de transport sûrs et des toilettes pour les femmes¹¹⁷.

Toutes ces initiatives sont d'autant plus efficaces qu'elles sont élaborées, planifiées, programmées et mises en œuvre à partir d'analyses sexospécifiques approfondies, menées à partir de données ventilées par sexe et en consultant les bénéficiaires des infrastructures et services.

Des services de soin à autrui pour un avenir où chacun s'occupe davantage des autres

Disposer de services de soin à autrui abordables et de qualité est un autre déterminant décisif de l'activité économique des femmes. Cela est particulièrement vrai des services et politiques en matière de prise en charge des enfants et de soins de longue durée. Aucun progrès sensible ne sera possible vers l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail tant que les activités de soin à autrui non rémunérées ne seront pas reconnues (encadré 2.6), réduites et redistribuées entre les femmes et les hommes, mais aussi entre les familles et l'État.

Les services de soin à autrui – qui comprennent les services directs aux enfants et aux personnes âgées, handicapées ou vivant avec le VIH, ainsi que les

Encadré 2.6 Les activités de soin à autrui non rémunérées reconnues comme travail

En 2013, la 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) a adopté la résolution I, aux termes de laquelle les services de soin à autrui non rémunérés ou de services domestiques non rémunérés au bénéfice de son propre ménage ou des membres de sa famille sont définis comme relevant du «travail de fourniture de services pour la consommation personnelle»^a. Ce travail peut être réalisé au sein de n'importe quelle sorte d'unité économique, y compris le ménage ou la communauté locale^b, et inclut les services dont la prestation ne fait pas l'objet d'une transaction sur le marché. En 2018, la 20^e CIST a franchi une étape supplémentaire dans sa résolution I en publiant une nouvelle Classification internationale des statuts au regard du travail (CISaT-18) qui couvre tous les emplois et toutes les activités productives, dans toutes les formes de travail, y compris la fourniture de services pour la consommation personnelle^c.

Actuellement, le temps consacré à fournir des services pour la consommation personnelle, c'est-à-dire aux activités de soin à autrui non rémunérées, est principalement mesuré au moyen d'enquêtes sur l'utilisation du temps. Toutefois, seulement 35 pour cent des pays publient des données sur cette utilisation, et à partir d'enquêtes qui ne sont menées que tous les cinq ou dix

ans. Afin d'élever la fréquence de collecte des données, ainsi que la précision et la comparabilité des estimations, le BIT a lancé un travail méthodologique pour comparer les approches possibles dans la mesure du degré de participation et du temps consacré au travail de soin à autrui non rémunéré. Il s'agirait d'inclure dans les enquêtes sur la main-d'œuvre et auprès des ménages des modules spécifiques fondés sur les méthodes de mémorisation et de relevés quotidiens. Étant donné le coût et les difficultés de réaliser des enquêtes à large échelle sur l'utilisation du temps, le recours à de tels modules pourrait être un moyen efficace d'augmenter la fréquence de la collecte des données et de faciliter le suivi des politiques^d.

Toutes ces avancées changent la donne non seulement pour les statistiques du travail, mais aussi pour l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail, car elles rendent visible et mesurable l'ampleur du travail de soin à autrui non rémunéré effectué par les femmes et les hommes. Les résolutions adoptées par les 19^e et 20^e CIST repoussent les frontières du travail au-delà des strictes transactions marchandes, reconnaissent les activités de soin à autrui non rémunérées comme du travail et ouvrent la voie à un avenir où l'on ne mesurera plus le progrès économique et social à la seule aune du PIB^e.

^a BIT, 2013a; Nations Unies, 2017. ^b Nussbaum, 2017. ^c La fourniture de «services» pour compte propre (au-delà du domaine de la production du Système de comptabilité nationale 2008 mais qui relèvent du domaine de la production générale) comprend: i) la comptabilité et la gestion du ménage, acheter et/ou transporter des biens; ii) préparer et/ou servir des repas, évacuer les déchets du ménage et le recyclage; iii) nettoyer, décorer et entretenir l'habitation ou des locaux du ménage, des produits durables du ménage et d'autres biens, et jardiner; iv) éduquer et prendre soin des enfants, transporter et prendre soin des membres âgés, dépendants ou autres membres du ménage et des animaux domestiques ou de compagnie, etc. Les termes «pour compte propre» ou «pour usage final propre» s'interprètent comme la production dont la destination prévue est principalement pour l'utilisation finale par le producteur en tant que formation de capital fixe, ou pour la consommation finale par les membres du propre ménage ou les membres de la famille vivant dans d'autres ménages (BIT, 2013a, 2018i et 2019b). ^d BIT, 2016e. ^e Selon les estimations du BIT, à partir de données provenant de 53 pays représentant 63,5 pour cent de la population mondiale en âge de travailler, le temps consacré aux activités de soin à autrui non rémunérées équivaut à 9,0 pour cent du PIB mondial, dont 6,6 pour cent sont réalisés par les femmes, équivalant à 1 100 milliards de dollars des États-Unis (PPA 2011) (BIT, 2019c). Voir également, BIT, 2019b; Stiglitz, Sen et Fitoussi, 2009.

transferts et prestations de protection sociale dont bénéficient les travailleurs qui ont des responsabilités familiales, les prestataires non rémunérés ou les bénéficiaires – sont porteurs de transformation en faveur de l'égalité entre hommes et femmes¹¹⁸. Les observations, sur 41 pays pour lesquels des données sont disponibles, confirment que le taux d'emploi des femmes âgées de 18 à 54 ans qui ont des charges de famille est supérieur dans les pays qui consacrent une part plus importante de leur PIB aux dépenses publiques dans l'éducation préprimaire, dans les prestations et services de soins de longue durée, ainsi que dans les prestations de maternité, d'invalidité, de maladie et d'accidents du travail (figure 2.4)¹¹⁹.

D'autres observations confirment une corrélation positive et forte entre le taux d'emploi des femmes qui ont de jeunes enfants et le nombre de leurs enfants qui fréquentent des établissements ou services de développement éducatif de la petite enfance¹²⁰. Ces résultats indiquent que les politiques visant à accroître cette fréquentation devraient favoriser l'emploi des femmes (figure 2.5). Ces politiques doivent être inclusives et prendre en compte les besoins des différentes catégories d'enfants, par exemple ceux qui sont handicapés.

Globalement, il est encourageant de constater une avancée des stratégies nationales et une augmentation des investissements en matière de prise en charge de la petite enfance dans les pays à revenu intermédiaire et élevé, avec des effets positifs sur l'emploi des femmes. Toutefois, en Afrique et en Asie, peu de pays ont des politiques et services inclusifs de prise en charge des enfants et, en l'absence de dispositifs financés par l'État ou les collectivités locales, les parents doivent s'en remettre à des arrangements informels pour concilier responsabilités familiales et professionnelles. Beaucoup de familles font appel aux grands-mères ou aux grandes sœurs pour s'occuper des enfants. Ces pratiques peuvent être préjudiciables aux jeunes filles et à leur instruction, perpétuant ainsi la privation de temps et la ségrégation professionnelle au détriment des femmes¹²¹.

Les mesures de protection sociale sont importantes pour la prise en charge des enfants et contribuent à assurer aux femmes une égalité de chances et de traitement dans l'emploi. Dans les pays à faible revenu, le subventionnement de la garde des enfants durant la journée a fait la preuve de son bon rapport coût-efficacité. Au Kenya, un essai contrôlé avec répartition aléatoire a montré que les femmes qui percevaient une allocation pour la garde de leurs enfants avaient une probabilité de travailler supérieure de 8,5 points de pourcentage¹²². Au Mexique, la prise en charge

des coûts de garde des enfants, pouvant aller jusqu'à 90 pour cent du montant, sous forme de subventions allouées à la fois aux parents ayant de faibles revenus et aux prestataires du service, s'est traduite par une amélioration de l'emploi des femmes et la création de 45 000 emplois formels, la plupart à l'intention de celles-ci¹²³.

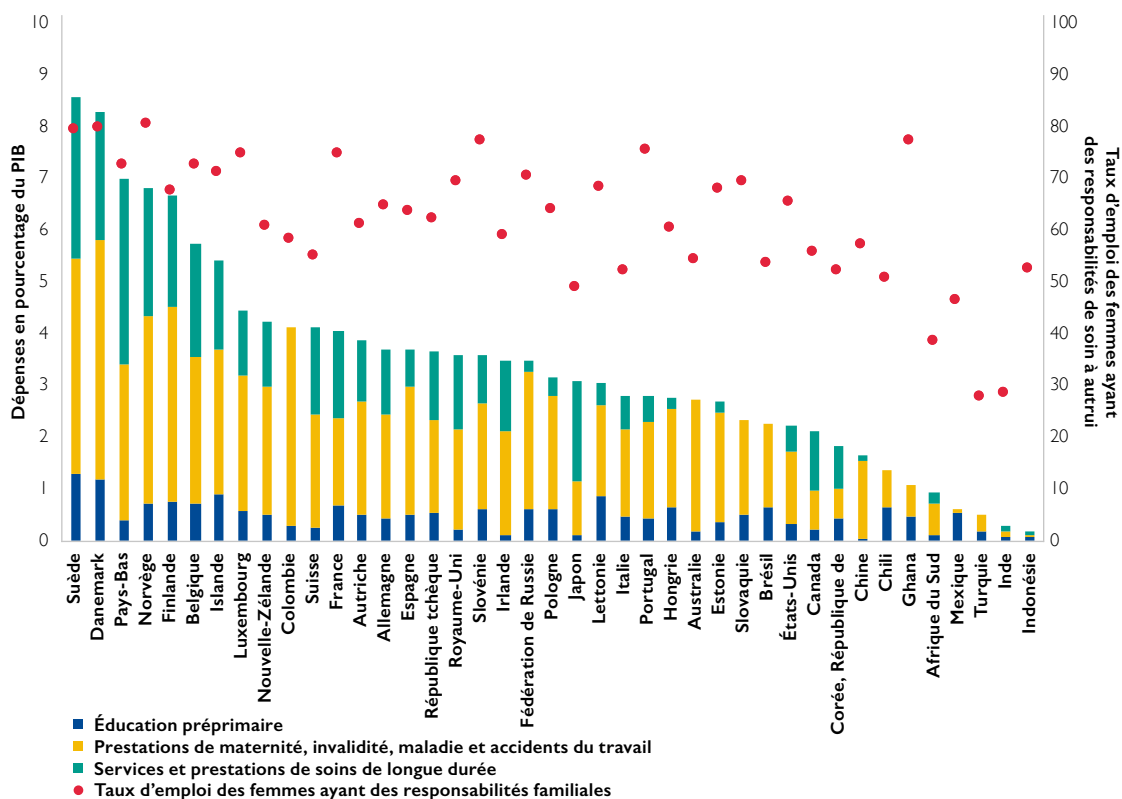
Des mesures spécifiques, prises dans le cadre des politiques sociales nationales, peuvent avoir des effets directs sur le taux d'emploi des femmes. Il peut s'agir de garde des enfants gratuite, de filets de sécurité sociale pour les enfants des populations désavantagées, d'allocations familiales à l'intention des travailleurs de l'économie informelle ou des chômeurs, ou encore d'allocations familiales universelles¹²⁴. Lorsque ces mesures sont combinées avec des congés pour raisons familiales, le taux d'emploi des femmes tend à augmenter¹²⁵.

Le secteur privé a aussi un rôle à jouer pour aider les travailleurs ayant des responsabilités familiales¹²⁶. Les entreprises qui proposent des services de garde pour les enfants de leurs salariés, ou les subventionnent, en retirent des dividendes: moindre rotation de la main-d'œuvre, taux supérieur de maintien dans l'emploi, réduction des coûts, gains de productivité, diminution de l'absentéisme et des congés de maladie¹²⁷. Dans le cadre d'une approche des ressources humaines fondée sur tout le cycle de vie, certaines entreprises ont choisi de mettre en place des dispositions pour la garde des enfants, mais aussi pour s'occuper d'autres parents, âgés, malades ou handicapés. Ce modèle d'entreprise qui soutient les travailleurs qui ont des responsabilités familiales tout au long du cycle de vie¹²⁸ contribue aussi à faciliter l'accès des femmes aux postes de direction et d'encadrement¹²⁹.

Une autre façon de soutenir les travailleurs ayant des responsabilités familiales est de mettre en place des dispositifs de soins de longue durée à l'intention de leurs parents âgés, handicapés ou vivant avec le VIH. Plus de 48 pour cent de la population mondiale vit dans des pays où il n'existe pas de protection sociale ni de services à l'intention des personnes âgées. Cela affecte les femmes de façon disproportionnée car elles vivent plus longtemps que les hommes et, l'âge venu, ont moins de ressources financières, pensions de retraite comprises. Par ailleurs, elles sont souvent sollicitées pour s'occuper d'autres membres de la famille, et ce jusque tard dans leur vie¹³⁰.

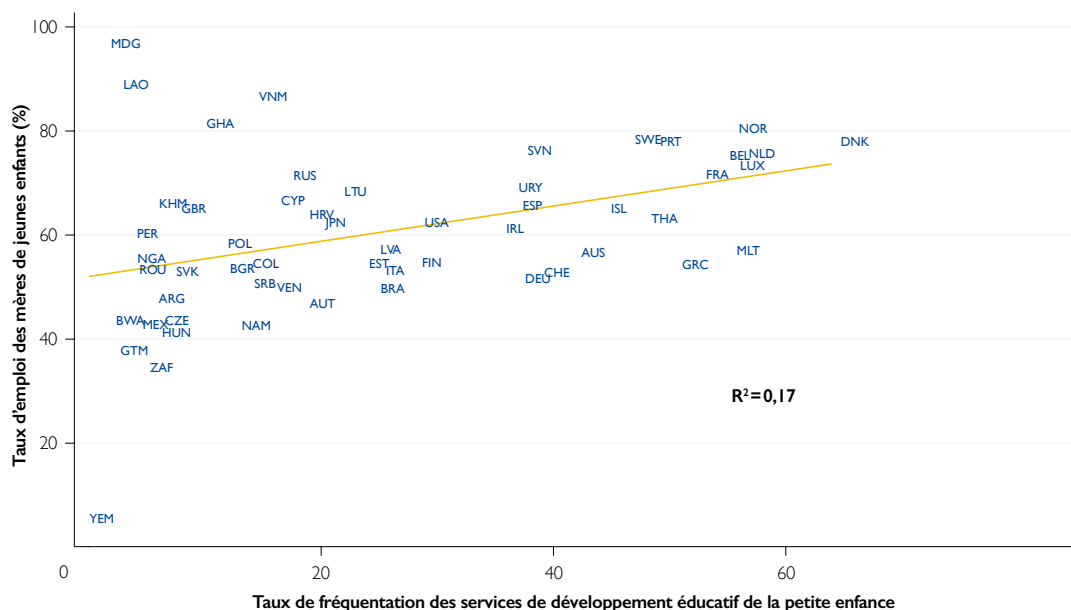
Seulement 5,6 pour cent de la population mondiale vit dans des pays où existe une couverture universelle, établie par la loi, en matière de soins de longue durée¹³¹. Certains pays prévoient de le faire, comme

Figure 2.4 Dépenses publiques consacrées à certaines activités de soin à autrui et taux d'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, dernière année disponible



Source: BIT, 2019c.

Figure 2.5 Taux d'emploi des mères de jeunes enfants (0-5 ans) et taux de fréquentation des services de développement éducatif de la petite enfance, dernière année disponible



Source: Calculs du BIT à partir de BIT, 2019c, et d'UNESCO, 2018.

la Chine qui est confrontée à de considérables défis démographiques et envisage une assurance obligatoire en la matière¹³². Le Monténégro a augmenté le nombre de centres de jour et d'aides au maintien à domicile pour personnes âgées¹³³. En Australie, au Brésil, au Québec (Canada) et au Royaume-Uni, des mesures d'ordre législatif ou autre ont été prises pour améliorer la gouvernance des services de soins de longue durée¹³⁴.

En Afrique subsaharienne, au Rwanda et au Zimbabwe par exemple, des coopératives ont été créées pour faire face aux besoins, en matière de logement et de santé, des personnes vivant avec le VIH. Quant aux coopératives qui proposent un logement ou une aide à domicile aux personnes âgées, elles sont fréquentes en Asie (République de Corée et Japon), en Europe occidentale (France et Royaume-Uni), en Amérique du Nord (États-Unis et Canada) ou du Sud (Uruguay)¹³⁵. En Amérique du Nord, les coopératives s'adressant aux jeunes ayant des besoins en matière de développement sont aussi courantes¹³⁶.

Le fait que la prise en charge soit de bonne qualité et profite à tous – bénéficiaires et prestataires, rémunérés ou non – dépend fortement des conditions de travail de la main-d'œuvre du soin qui est l'incarnation des activités de soin à autrui rémunérées. Cette main-d'œuvre comprend: les travailleurs des activités de soin à autrui (éducation, santé et travail social); le personnel de soutien administratif et d'encadrement dans l'économie du soin; les travailleurs du soin à autrui appartenant à d'autres branches d'activité. Elle comprend aussi les travailleurs domestiques qui sont

employés par les ménages. À l'échelle mondiale, cet emploi représente une importante source de revenu, notamment pour les femmes. On estimait en 2015 que le personnel des activités de soin comptait 206 millions de personnes (151 millions de femmes et 55 millions d'hommes). L'augmentation et le vieillissement conjugués de la population induisent une hausse de la demande de travail dans les activités de soin et celles-ci risquent de connaître de graves lacunes de couverture si des investissements supplémentaires ne sont pas réalisés. On prévoit qu'un investissement dans les services de soin à autrui suffisamment élevé pour réaliser les objectifs du développement durable (ODD) induirait la création de 120 millions d'emplois dans l'économie du soin à autrui et de 149 millions d'emplois indirects dans d'autres branches d'activité d'ici à 2030 (figure 2.6). Cela confirme que l'investissement dans l'économie du soin à autrui est créateur d'emploi dans de nombreuses autres branches d'activité¹³⁷.

Les quotas, objectifs chiffrés et mesures incitatives spécifiques ayant pour but d'encourager davantage d'hommes à s'engager dans les métiers de la prise en charge des enfants, des soins de longue durée ou de l'enseignement favoriseront une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes dans toute une série de professions, soit une atténuation de la ségrégation professionnelle. Cela suppose une réglementation, assortie de mesures d'application, qui garantisse à tout le personnel des activités de soin, des termes et conditions d'emploi décentes, l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, un environnement de travail sûr, attractif et stimulant, sans oublier



Figure 2.6 Création d'emplois dans les activités de soin à autrui entre 2015 et 2030: statu quo (SQ) ou réalisation des ODD

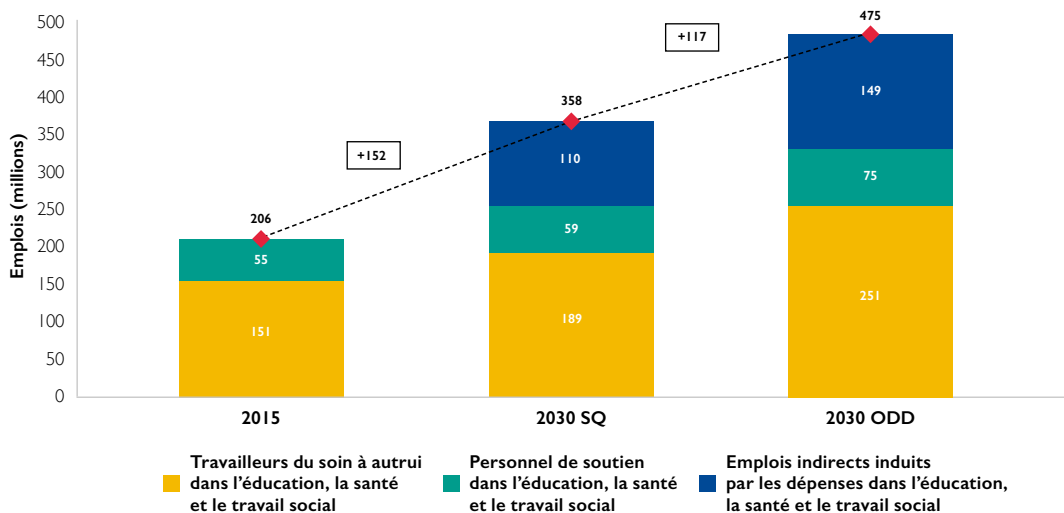


Tableau 2.1 Les «5R» du travail décent dans les activités de soin à autrui

Grands domaines d'intervention	Recommandations pour l'action	Mesures concrètes
Activités de soin à autrui	Reconnaître, réduire et redistribuer le travail de soin à autrui non rémunéré	<ul style="list-style-type: none"> Quantifier toutes les formes de travail de soin à autrui et prendre le travail de soin non rémunéré en considération dans la prise de décision Investir dans des services, des politiques et des infrastructures de qualité en matière d'activités de soin à autrui Promouvoir des politiques actives du marché du travail qui favorisent la stabilité, la réintégration ou la progression des prestataires de soins à autrui non rémunérés dans la main-d'œuvre Adopter et mettre en œuvre, à l'intention de tous les travailleurs, des dispositifs permettant de concilier vie professionnelle et vie de famille Promouvoir l'information et l'éducation en vue de l'égalité entre hommes et femmes au sein des ménages, sur le lieu de travail et dans la société Garantir le droit à un accès universel à des services de qualité en matière de soin à autrui S'assurer que les systèmes de protection sociale, y compris les socles de protection sociale, facilitent les activités de soin à autrui et favorisent l'égalité entre hommes et femmes Appliquer, à l'intention de toutes les femmes et de tous les hommes, des politiques publiques de congés favorisant l'égalité entre hommes et femmes.
Macroéconomie		
Protection sociale		
Travail	Rétribuer équitablement le personnel du soin à autrui; plus d'emplois et un travail décent	<ul style="list-style-type: none"> Réglementer et faire appliquer les termes et conditions d'emploi décents, et réaliser l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, pour tous les travailleurs engagés dans les activités de soin à autrui Garantir aux travailleurs du soin à autrui, femmes et hommes, un milieu de travail sûr, attrayant et stimulant Adopter des lois et appliquer des mesures afin de protéger les travailleurs migrants engagés dans les activités de soin à autrui
Migrations	Garantir représentation, dialogue social et négociation collective pour les travailleurs du soin à autrui	<ul style="list-style-type: none"> Assurer la participation pleine et effective des femmes dans la vie politique, économique et sociale, ainsi que l'égalité des chances à tous les niveaux de décision et de direction Promouvoir la liberté d'association des travailleurs et des employeurs des activités de soin à autrui Promouvoir le dialogue social et renforcer le droit à la négociation collective dans les activités de soin à autrui Favoriser la constitution d'alliances entre les syndicats représentant les travailleurs du soin à autrui et les organisations de la société civile représentant les bénéficiaires de ces activités, ainsi que les prestataires non rémunérés

Source: BIT, 2019c.

la protection des travailleurs migrants dont le nombre a sensiblement augmenté dans la branche ces dernières décennies. De surcroît, il est primordial de promouvoir la liberté d'association des travailleurs et des employeurs, le dialogue social et le droit à la négociation collective. Proposé par l'OIT, le cadre des «5R» rassemble une série d'orientations, de recommandations et de mesures concrètes en vue du travail décent dans les activités de soin à autrui (tableau 2.1). Ces éléments essentiels sont les suivants: *reconnaître, réduire et redistribuer* les activités de soin à autrui non rémunérées; *rétribuer* équitablement le personnel du soin à autrui; et *garantir représentation, dialogue social et négociation collective* à celui-ci. À chacune des grandes recommandations pour l'action correspond une série de mesures concrètes fondées sur les normes internationales du travail et ayant pour objet la réalisation des ODD¹³⁸.

Ces dernières années, de nombreux pays ont légiféré pour améliorer les conditions de travail du personnel des activités de soin. Ainsi, en

Jordanie une loi de 2018 oblige les écoles privées à verser les salaires par virement électronique, ce qui protège tant l'employeur que les salariés contre les fraudes et garantit que les femmes ne sont pas payées au-dessous du salaire minimum. En Gambie, une prime de pénibilité a été instituée pour attirer et maintenir les maîtres dans les écoles des régions reculées¹³⁹. En Argentine, une convention collective de branche signée en 2016 garantit aux prestataires de soins à domicile des congés annuels; elle comprend aussi des mesures relatives à la formation professionnelle et à l'éducation, qui sont financées par des contributions spéciales des employeurs¹⁴⁰. Les campagnes menées par l'Association générale des travailleuses de la santé du Pakistan ont conduit à une augmentation graduelle de la rémunération des agents de santé communautaires, principalement des femmes, à leur assurer les prestations liées à l'emploi et à garantir, sur décision de la Cour suprême, que la

rémunération des «travailleuses de la santé» ne soit pas inférieure au salaire minimum¹⁴¹.

En outre, le dialogue social tripartite et bipartite et les conventions collectives apparaissent comme un moyen de garantir un travail décent aux travailleurs des activités de soin employés par l'intermédiaire de plates-formes numériques (voir l'encadré 2.7). Ainsi, au Danemark, un syndicat a signé en 2018 une convention collective établissant une plate-forme numérique qui propose des emplois, pour faire le ménage par exemple. La convention garantit une série de droits¹⁴² conformes à la législation nationale¹⁴³. Le changement technique et l'automatisation de certaines tâches contribuent aussi à rendre plus sûr le travail dans les activités de soin à autrui. Au Japon, des robots allègent la charge physique de travail en assurant le déplacement des personnes âgées, ce qui réduit le risque d'accident du travail¹⁴⁴.

Encadré 2.7 Activités de soin à autrui par l'intermédiaire de plates-formes numériques en Nouvelle-Zélande^a

En Nouvelle-Zélande, l'Association de la fonction publique – Te Pūkenga Here Tikanga Mahi, ou Public Service Association (PSA) – est engagée dans des discussions tripartites et bipartites pour garantir la sécurité et la protection des travailleurs de l'aide à la personne tout en offrant aux bénéficiaires des garanties de souplesse, de choix et de contrôle. Du fait de l'arrivée des plates-formes numériques dans la branche, le syndicat s'adresse désormais à tous les travailleurs, qu'ils soient salariés ou indépendants. La PSA est le plus grand syndicat de Nouvelle-Zélande, avec 70 000 adhérents, dont 74 pour cent de femmes, qui travaillent dans des services publics ou associatifs. Plus de 25 000 membres du syndicat sont employés dans le secteur de la santé et du handicap, y compris dans la prestation de services de proximité.

La PSA a joué un rôle essentiel en se lançant dans l'établissement d'une nouvelle économie des services d'aide à la personne et autres activités de soin à autrui, qui soit bénéfique pour tous. Une campagne syndicale menée par la PSA et E tū pour «une rémunération décente, un travail décent, des vies décentes», tant pour les travailleurs que pour les bénéficiaires des services, a permis d'obtenir le paiement du salaire minimum

pour les astreintes nocturnes, l'indemnisation du temps et du coût des trajets chez les bénéficiaires, ainsi que l'égalité de rémunération pour les travailleurs intervenant dans diverses situations: soins aux personnes âgées, handicap, aide à domicile, handicap professionnel, santé mentale ou addiction. Les deux accords signés ont été intégrés dans la législation^b.

Pour garantir la viabilité et l'équité du secteur de la santé et du handicap, les parties ont aussi discuté de la façon d'attirer et de former les travailleurs, de les préserver de la violence et du harcèlement, et de leur permettre d'avoir une expression collective. Ce sont là des questions qui se posent tout particulièrement dans le cas de l'emploi par l'intermédiaire de plates-formes. Pour les bénéficiaires, le grand avantage du modèle tient aux garanties de souplesse, de choix et de contrôle quant à savoir quand, où et par qui sera assurée la prestation de services. Toutefois doivent aussi faire partie intégrante de ce modèle: la sécurité de l'emploi des travailleurs, la garantie de leurs conditions d'emploi, leur formation continue, leur sécurité et leur expression collective, et les syndicats sont bien placés pour obtenir cela.

^a Les informations figurant dans cet encadré proviennent d'une correspondance avec Andrea Fromm de la PSA.

^b Martin, Davies et Ross, 2018.

Une protection sociale universelle pour l'avenir des femmes au travail

L'avenir des femmes au travail dépendra aussi du niveau de leur protection sociale tout au long de leur vie. Des systèmes de protection sociale, socles de protection sociale compris, doivent être conçus pour favoriser l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation de ces dernières. De nouvelles modalités de travail et d'emploi sont apparues, dont certaines coexistent avec des formes de travail offrant traditionnellement un faible niveau de protection, souvent dans des formes atypiques d'emploi ou dans l'économie informelle¹⁴⁵. Le plus fréquemment, ces formes d'emploi ne s'accompagnent pas de niveau suffisant de protection sociale, surtout pour les femmes. En conséquence, de nombreux pays ont commencé à adapter leur sécurité sociale à la nouvelle situation afin de mieux répondre aux besoins du nombre croissant de travailleurs concernés, de combler les lacunes dans leur couverture, et d'élever le niveau de leurs régimes de protection sociale, socles compris¹⁴⁶.

Dans ce contexte, un débat s'est ouvert quant à savoir s'il fallait découpler emploi et protection sociale, ce qui aurait d'importantes conséquences pour les femmes. Si le renforcement de la protection sociale financée par l'impôt peut avoir pour effet de combler les lacunes de couverture qui affectent les femmes, l'affaiblissement des formes contributives de protection, en particulier de l'assurance sociale, pourrait être préjudiciable à la sécurité économique des femmes. L'affaiblissement des dispositifs publics conduit à renforcer les mécanismes privés, ce qui limite la mutualisation des risques et les effets de redistribution, avec pour conséquence d'exacerber les inégalités, notamment entre hommes et femmes¹⁴⁷. Toute forme contributive de protection sociale, y compris privée, suppose un flux régulier et suffisant de cotisations, ce qui implique que les femmes ayant eu des interruptions de carrière ou de faibles revenus seront pénalisées par le passage de régimes à prestations définies à des régimes à cotisations définies¹⁴⁸.

Pour favoriser l'égalité entre hommes et femmes, les systèmes de protection sociale, socles de protection sociale compris, doivent être équitables, inclusifs et durables, fournir une protection appropriée à l'ensemble de la population et assurer une redistribution suffisamment large. Ces systèmes devraient aussi être financés de façon durable et équitable, en général par une combinaison d'impôts et de cotisations¹⁴⁹. Certaines politiques novatrices ont récemment fait la preuve, dans les pays tant en développement que développés, que les systèmes de protection sociale ont la capacité de s'adapter à une situation changeante. Ainsi, plusieurs pays ont commencé à mettre en place des modalités de protection sociale à l'intention des travailleurs indépendants: simplification de la perception des impôts et des cotisations; prévention des qualifications erronées des contrats et des relations de travail déguisées (pour éviter de payer les cotisations sociales), l'objectif étant de garantir la protection de tous les travailleurs et la loyauté de la concurrence entre les entreprises; adaptation des formalités d'inscription, de la collecte des cotisations et du paiement des prestations à la situation et aux besoins de catégories spécifiques de travailleurs; mise en place de solutions adaptées aux travailleurs ayant plusieurs employeurs; prise en compte de la situation particulière des travailleurs des plates-formes numériques, qui sont nombreux à occuper en parallèle un emploi



régulier qui leur confère déjà un certain niveau de protection sociale¹⁵⁰. Garantir la protection sociale des travailleurs, dans toutes les formes d'emploi, est essentiel pour infléchir la tendance au creusement des inégalités, pour favoriser l'égalité entre hommes et femmes et pour promouvoir un meilleur avenir du travail au bénéfice de tous.

Un cadre macroéconomique solide pour financer les infrastructures, la protection sociale et les services de soin à autrui

Les investissements publics dans les infrastructures, la protection sociale et les services de soin à autrui font partie des investissements essentiels pour combler les écarts entre hommes et femmes sur le marché du travail. Ce comblement est impératif non seulement du point de vue des droits, mais aussi dans une perspective économique. Les investissements dans la protection sociale et les infrastructures et services de soin à autrui sont souvent insuffisants. Ils sont aussi les premiers à faire l'objet de coupes lors des politiques d'austérité qui accompagnent les récessions économiques. Paradoxalement, ce défaut d'investissements dans l'éducation, la santé, la prise en charge des enfants et les soins aux personnes âgées affaiblit la résilience des économies dans la durée et expose davantage de personnes à la pauvreté, laquelle se répercute ainsi d'une génération à l'autre¹⁵¹. Au contraire, ces périodes de crise devraient être considérées comme le moment d'investir dans le but de renforcer l'autonomisation et les capacités humaines, de s'assurer que les inégalités entre hommes et femmes ne seront pas accentuées et que les tendances positives ne seront pas renversées¹⁵².

La part du PIB actuellement consacrée aux investissements publics et privés dans les activités de soin à autrui doit être doublée pour garantir la réalisation de ces objectifs et assurer la création d'emplois décents pour le personnel des services de soin à autrui. Pour atteindre ces objectifs, les marges budgétaires doivent être élargies afin d'investir dans les prestations, les services et les infrastructures de soin à autrui. Il a été montré qu'il est possible de dégager de telles marges budgétaires, y compris dans les pays à faible revenu. On estime par exemple que le Bangladesh, le Cambodge, le Ghana, l'Ouganda ou la République-Unie de Tanzanie pourraient accroître leurs recettes fiscales dans une proportion de 4 pour cent du PIB en une décennie. Les marges budgétaires peuvent provenir d'une plus grande efficacité de la perception des impôts et taxes, ainsi que

d'un allègement des contraintes et d'une amélioration des capacités en matière institutionnelle. De nombreux pays d'Afrique subsaharienne ont ainsi accru les recettes publiques¹⁵³. L'emprunt public et la restructuration de la dette sont aussi des moyens de financer les politiques relatives aux activités de soin à autrui.

Les politiques budgétaires, ainsi que commerciales, monétaires et de change, déterminent à la fois le niveau et la structure de la croissance économique, c'est-à-dire les secteurs qui seront les plus dynamiques et créateurs d'emplois. Elles sont donc essentielles pour l'emploi décent des femmes¹⁵⁴. Toutefois, ces politiques sont souvent présumées neutres quant à leurs effets sur les femmes et les hommes, alors qu'elles ne le sont pas.

Ainsi, la libéralisation des échanges est souvent associée à la féminisation de la main-d'œuvre mondiale et au creusement des écarts entre hommes et femmes¹⁵⁵. Alors qu'en Afrique subsaharienne l'ouverture commerciale a bénéficié aux hommes plus qu'aux femmes dans l'agriculture, du fait de la propriété de la terre et du matériel¹⁵⁶, en Asie et dans le Pacifique ce sont les femmes qui ont profité, plus que les hommes, des emplois créés dans l'industrie manufacturière. On a observé dans cette région une féminisation de l'emploi dans les industries manufacturières tournées vers l'exportation, comme l'habillement, où les femmes sont souvent cantonnées dans des professions à faibles qualifications, peu rémunérées et sans possibilité de perfectionnement. Confrontées à une intense concurrence mondiale, les entreprises recherchent une main-d'œuvre féminine à faible coût dans des activités comme l'assemblage et la couture, qu'elles emploient de façon informelle, avec des contrats temporaires ou en tant que pseudo-indépendantes¹⁵⁷. Ces modalités d'emploi déplacent sur le travailleur la charge des ajustements aux variations de la demande. En conséquence, l'écart salarial reste élevé dans les industries exportatrices d'Asie et du Pacifique du fait de la faible capacité de négociation des travailleuses et de la possibilité pour les entreprises de délocaliser leur production¹⁵⁸.



De même que pour les politiques commerciales, on a prétendu que les politiques monétaires avaient des effets neutres sur les hommes et les femmes en matière d'emploi. Toutefois, dans les pays en développement, on observe que le rapport entre les taux d'emploi féminin et masculin diminue lors des périodes de contraction monétaire en vue de réduire l'inflation¹⁵⁹. Aux États-Unis, on constate systématiquement une augmentation du chômage des femmes après la mise en œuvre de politiques de contraction monétaire¹⁶⁰. Les politiques commerciales et monétaires peuvent stimuler la demande globale, ce qui est nécessaire pour accroître les possibilités d'emploi tant des femmes que des hommes. Ces politiques doivent être conçues conjointement avec celles qui sont menées en matière d'activités de soin à autrui, d'infrastructures et de protection sociale, afin d'assurer un traitement équitable aux femmes, ainsi qu'aux catégories défavorisées sur le marché du travail.

Les politiques macroéconomiques ne se concentrent pas suffisamment sur la création d'emplois ou la consolidation des moyens d'existence, ce qui limite les progrès dans la réduction des écarts entre hommes et femmes sur le marché du travail. Une croissance sans emploi, la réduction du secteur public et la privatisation des services publics ont des effets négatifs sur la situation des femmes en matière d'emploi. La croissance économique doit être conçue pour réduire les inégalités, éliminer la ségrégation professionnelle, réduire les écarts entre hommes et femmes et promouvoir les modalités de travail formelles. Le fait que la croissance économique profite aussi aux femmes dépend du rôle redistributeur de l'État et des mécanismes par lesquels les femmes peuvent tirer avantage de la croissance, au-delà des possibilités d'emploi¹⁶¹.

Pour que les politiques macroéconomiques aillent dans le sens d'un avenir meilleur pour les femmes au travail, il faut s'assurer que les budgets nationaux répondent aux besoins et priorités des femmes. Il faut que les femmes aient voix au chapitre pour dire ce qu'il faut faire et ce qui ira dans le sens d'un meilleur avenir du travail. Pour que le travail décent soit une réalité, il faut faire en sorte que les femmes, y compris celles qui travaillent dans l'économie informelle, soient impliquées dans la conception de politiques macroéconomiques qui leur soient favorables¹⁶².

Une budgétisation qui favorise l'égalité entre hommes et femmes est un outil important pour faire de cette égalité une priorité dans toutes les politiques nationales. Il s'agit de mettre à profit la politique et l'administration des finances publiques pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, ainsi que le



Une budgétisation qui favorise l'égalité entre hommes et femmes est un outil important pour faire de cette égalité une priorité dans toutes les politiques nationales.

développement des femmes et des filles, sans négliger les besoins des hommes et des garçons¹⁶³. Mettre en œuvre efficacement une budgétisation favorable à l'égalité suppose des ressources et des infrastructures pour observer et analyser les effets sexospécifiques des mesures d'ordre macroéconomique. Cela demande aussi des mécanismes en matière de transparence et de responsabilité pour s'assurer que les institutions chargées de mettre en œuvre les mesures macroéconomiques le font au mieux des intérêts des femmes. Cette forme de budgétisation a conduit à élever le niveau des investissements dans l'éducation des filles, en particulier celles qui appartiennent aux catégories défavorisées, des enfants des zones rurales ou des enfants handicapés. Ainsi, au Timor-Leste, ce type d'intervention a-t-il débouché sur une plus forte scolarisation des filles dans l'enseignement secondaire et supérieur, l'augmentation du nombre d'enseignantes, la formation des enseignants à l'éducation inclusive et une révision des programmes dans un sens non sexiste¹⁶⁴. De même, en Inde, la fréquentation des écoles primaires par les filles a augmenté dans les États établissant une budgétisation favorable à l'égalité¹⁶⁵.

3. LA VOIE DE L'ENGAGEMENT ET DE L'ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES DANS LES TRANSITIONS DU TRAVAIL

La législation, la protection sociale, les infrastructures et les services publics de soin à autrui ne suffiront pas à mettre les travailleuses sur un pied d'égalité sans davantage d'efforts quant à l'engagement et à l'accompagnement des femmes dans les transitions du travail. Transitions dont la difficulté est accentuée par les mutations en cours à l'échelle mondiale, du fait de la technologie, de la démographie ou du climat. Cet engagement et cet accompagnement des femmes dans ces transitions élargiront l'éventail de leurs choix et leur conféreront plus de sécurité pour affronter le changement. Il s'agit d'accroître leur autonomie pour construire leur vie professionnelle. Concernant les sociétés, il convient de mettre à profit leurs atouts démographiques dans certaines régions et d'assurer une activité tout au long de la vie dans d'autres¹⁶⁶.



Un apprentissage tout au long de la vie sans exclusions

La rapidité du rythme auquel le monde du travail se transforme implique de permettre aux travailleurs de satisfaire la demande de nouvelles qualifications. Depuis les modifications de l'organisation du travail jusqu'à l'arrivée des nouvelles technologies sur divers lieux de travail – fermes, usines, bureaux et domiciles –, le changement est un élément incontournable du monde du travail. Mettre à profit les transformations en cours pour ouvrir des voies et créer des occasions nouvelles, au bénéfice des femmes aussi, suppose un droit à l'apprentissage tout au long de la vie pour tous les travailleurs¹⁶⁷.

C'est pourquoi l'apprentissage tout au long de la vie est la bonne stratégie pour que les gens soient à même d'acquérir des qualifications, de se perfectionner et de se requalifier. En outre, pour ce qui est des qualifications en rapport avec le travail rémunéré, cela englobe des apprentissages formels et informels à partir de la petite enfance et de l'instruction primaire jusqu'à la formation des adultes. Cela comprend aussi les compétences de base – lire, écrire, compter, apprendre à apprendre, acquérir autonomie et estime de soi –, des compétences sociales et cognitives, et les qualifications requises par des emplois, des professions ou des branches d'activité spécifiques¹⁶⁸.

L'apprentissage tout au long de la vie permet d'empêcher que certaines personnes, notamment des femmes, soient les oubliées du développement économique et social. Toutefois, il faut s'attaquer à des obstacles structurels et aux stéréotypes sexistes pour garantir que les femmes, et certaines catégories particulières de la population, puissent en bénéficier sur un pied d'égalité. Beaucoup d'entre elles ne peuvent s'y engager, ou en suivre le rythme attendu, parce que cela implique un coût, soit financier, soit en temps pris sur l'activité professionnelle ou la vie de famille¹⁶⁹. Il existe d'autres éléments dissuasifs, qu'il faut identifier et surmonter, par exemple l'acquisition du matériel informatique nécessaire à la formation¹⁷⁰. De surcroît, lorsque la formation se fait en cours d'emploi, il existe un risque de perpétuer la ségrégation professionnelle, sauf si la formation est explicitement conçue pour la remettre en cause, par exemple dans le cas de formations aux postes de direction et d'encadrement dispensées durant les heures de travail.

Mais, même lorsque les femmes et les hommes ont des taux équivalents de participation à l'apprentissage tout au long de la vie, il existe de sérieuses

L'apprentissage tout au long de la vie permet d'empêcher que certaines personnes, notamment des femmes, soient les oubliées du développement économique et social.



différences dans le type de formation suivie et dans les bénéfices retirés¹⁷¹. Si les mesures relatives à l'apprentissage tout au long de la vie ne sont pas intégrées dans un écosystème global qui situe l'égalité au cœur du développement et du progrès, et élaborées à partir d'analyses sexospécifiques fondées sur des données ventilées par sexe, leur application ne sera pas bénéfique et risque de marginaliser plus encore les femmes¹⁷². Cela est particulièrement vrai en ce qui concerne les compétences numériques et dans les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM), qui sont fortement demandées, autant de domaines où les femmes et les filles accusent du retard.

Ainsi, il a été possible de réduire la discrimination professionnelle et d'améliorer l'accès des femmes aux postes les mieux rémunérés en diversifiant et en élargissant à des activités non traditionnelles les qualifications qui leur étaient conférées dans le cadre de l'éducation et de la formation technique et professionnelle¹⁷³, ainsi qu'en les encourageant à s'engager dans des études et des parcours professionnels dans les domaines des STIM¹⁷⁴. Préparer les femmes à relever les défis que représentent les mutations du monde du travail peut prendre la forme de stages, de conseils professionnels, de bourses ou de prêts, et aussi de sensibilisation aux carrières dans les STIM, sous forme de salons, de stages d'été ou d'aides, en espèces ou en nature, afin que les étudiantes entreprennent des études secondaires et supérieures dans ces domaines. La confrontation avec l'enseignement des STIM peut se faire très tôt, dès l'âge de 3 à 5 ans¹⁷⁵.

Réduire la fracture numérique entre hommes et femmes doit être une priorité d'activités d'apprentissage tout au long de la vie prenant en compte l'égalité. Malgré une plus grande attention portée à cette question, cette fracture continue de s'étendre à travers les régions, pays, branches d'activité et catégories socio-économiques¹⁷⁶. Cela est particulièrement vrai pour les femmes des pays à revenu faible et intermédiaire¹⁷⁷. Pour obtenir une représentation plus équitable des femmes dans le secteur des techniques de l'information et de la communication, il est donc crucial de s'attaquer aux déterminants de cette fracture, comme les obstacles socioculturels à l'utilisation de ces techniques par les femmes et les filles, le manque de compétences et de familiarité avec les techniques numériques, y compris en matière financière.

Une tendance significative et positive s'est manifestée au cours des toutes dernières décennies: les pouvoirs publics et les décideurs reconnaissent que l'apprentissage doit se faire tout au long de la vie, avec des modalités formelles et informelles, et qu'il doit contribuer au

développement des compétences professionnelles et des capacités personnelles. Cela signifie que les filles acquièrent des compétences de base en lecture, écriture et calcul¹⁷⁸, qu'elles aient connaissance d'une large gamme de métiers envisageables, et que leurs perspectives de vie, notamment professionnelles, ne soient pas contraintes par les attentes familiales, sociales et culturelles¹⁷⁹. De même, lorsque les professions font l'objet d'une ségrégation selon le sexe, et souvent aussi selon l'origine sociale ou ethnique, cela doit être pris en compte dans l'enseignement postobligatoire et professionnel afin que celui-ci débouche sur une égalité de fait et non sur une perpétuation des discriminations¹⁸⁰.

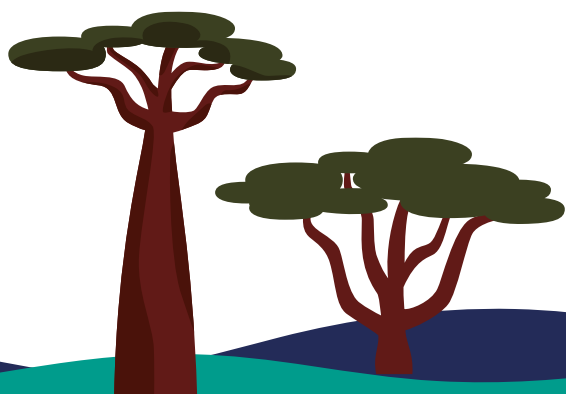
Bien comprendre le cycle de la vie professionnelle suppose aussi de prendre en compte les implications tout au long de la vie des stéréotypes relatifs aux rôles, aux responsabilités et aux devoirs des femmes et des hommes en matière de tâches ménagères et d'activités de soin à autrui non rémunérées. Ces dernières années, une tendance positive s'est manifestée en faveur de l'engagement dans l'apprentissage tout au long de la vie des travailleurs qui ont des responsabilités familiales. Il s'agit d'initiatives conçues pour faciliter le retour à l'emploi des femmes et des hommes soit après une naissance suivie d'un congé parental, soit à la suite d'une longue période sans emploi causée par l'exercice des responsabilités familiales. Les mesures concrètes vont d'une mise à niveau des qualifications, notamment numériques, jusqu'à des programmes d'apprentissage tout au long de la vie et d'enseignement à distance, comme en Argentine, en Inde, au Mexique ou au Royaume-Uni¹⁸¹. Autres exemples: en France, les femmes qui ont des enfants de 3 ans ou moins se voient proposer formation et conseils professionnels, ainsi que services de garde des enfants; en Allemagne, on a mis l'accent sur les migrantes qui ont des enfants et qui rencontrent des obstacles pour obtenir un travail et le conserver; en Australie, au Canada, aux États-Unis et en Inde, l'accent est mis sur les femmes handicapées, celles qui présentent des différences culturelles ou linguistiques, les femmes des peuples autochtones, les femmes âgées, les veuves et les anciennes combattantes¹⁸².

Un environnement favorable aux femmes chefs d'entreprise

De nombreux programmes nationaux comprennent des dispositions et des budgets pour le développement de l'entrepreneuriat des femmes. Cela s'explique par un consensus qui se généralise quant à son apport au développement durable, à la réduction de la pauvreté, à l'égalité entre hommes et femmes et à la transition de l'économie informelle à l'économie formelle.

À l'échelle mondiale, les femmes possèdent et font tourner entre un quart et un tiers des entreprises du secteur formel. En plus de procurer un revenu à leur famille, elles contribuent ainsi aux économies nationales en créant des emplois et en produisant des biens et services de valeur. Même si leurs activités s'étendent à diverses branches et aux marchés internationaux, dans les pays émergents et en développement, la majorité d'entre elles sont concentrées sur les marchés locaux et à faible croissance. Elles se limitent souvent à l'économie informelle à cause de contraintes telles que les stéréotypes sexistes, des restrictions réglementaires, notamment dans la détention et la maîtrise d'actifs et de ressources, comme la terre, le capital ou le crédit, ou encore des possibilités d'éducation et de formations qui leur sont ouvertes¹⁸³.

Pour abaisser les obstacles à l'entrepreneuriat des femmes, de nombreux pays se sont engagés dans la création d'un environnement plus favorable. On y observe le reflet de la diversité des politiques d'entrepreneuriat, ainsi que leurs liens avec d'autres objectifs et domaines: éducation et développement des compétences, technique et innovation, finance, marchés publics, renforcement des capacités, législation égalitaire. On observe aussi des approches plus intégrées des politiques d'entrepreneuriat, de leur financement, de leur mise en œuvre et des mesures de formation qu'elles impliquent. Ainsi, l'entrepreneuriat des femmes se combine avec l'apprentissage tout au long de la vie, les mesures facilitant l'accès des femmes aux marchés et leur maîtrise des ressources productives, notamment le crédit, la terre et les techniques d'information et de communication¹⁸⁴. Autre évolution positive: le financement de l'entrepreneuriat des femmes progresse. Ainsi, le Mexique a doublé le nombre de prêts offerts aux femmes, qui est passé de 7 000 en 2016-17 à 14 000 en 2018¹⁸⁵. S'agissant des marchés publics, on observe une montée des dispositions préférentielles à l'intention des entreprises détenues par les femmes, y compris dans les pays en développement¹⁸⁶.



Globalement, on constate une augmentation des programmes nationaux de soutien aux entreprises individuelles ou petites. Les services proposés à l'intention des femmes chefs d'entreprise ou fondatrices de start-up sont variés: formation, aide au développement du modèle d'affaires, mentorat et subventions, agences de conseil spécialisées, aide à la création de réseaux et au développement professionnel¹⁸⁷. Les effets positifs sont évidents lorsque ces programmes sont associés à des initiatives visant à sensibiliser la population et à susciter l'acceptation culturelle de l'entrepreneuriat des femmes, notamment en en faisant des modèles à suivre¹⁸⁸.

Toutefois, l'entrepreneuriat doit être un choix et non l'effet de la nécessité. On peut voir les femmes se tourner vers l'entrepreneuriat par manque d'emplois formels décentes et sûrs, ou du fait de discriminations. En conséquence, on trouve proportionnellement plus de femmes que d'hommes entrepreneurs dans l'économie informelle et dans des secteurs à faible potentiel de croissance. Il est donc essentiel de s'attaquer au caractère informel des activités par des dispositions qui vont au-delà du financement et de la formation, pour englober la protection sociale, et ce afin de faciliter l'accès des travailleurs de l'économie informelle au travail décent, comme le prévoit la recommandation de l'OIT (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015¹⁸⁹. Cette transition suppose des politiques visant à lever les obstacles au caractère formel des entreprises, y compris en matière d'investissement – alimentation en eau et en électricité, par exemple – et d'assouplissement de réglementations trop contraignantes. Le crédit devrait s'en trouver facilité, avec pour effet une productivité et des salaires supérieurs pour les femmes. De même, l'assiette fiscale s'élargirait, permettant de stimuler l'expansion de l'économie formelle¹⁹⁰. En retour, les prestations de la protection sociale, comme les allocations familiales, les pensions de vieillesse, les allocations pour handicap, ainsi que les congés de maternité, de paternité ou parentaux favoriseront un partage équitable des emplois décentes entre hommes et femmes.

À l'avenir, il faudrait porter plus d'attention aux mesures visant à inciter à la transition vers l'économie formelle des entreprises détenues par les femmes, par exemple sous forme de coopératives ou d'autres entreprises ou organisations de l'économie sociale et solidaire. Les coopératives offrent un modèle d'entreprise démocratique appartenant à ses travailleurs, qui permet la mutualisation des ressources et du savoir-faire, mais aussi des risques, qui offre toute une série de services, y compris financiers, et qui facilite l'intégration au système formel de protection sociale. Les coopératives permettent aussi une amélioration des moyens d'existence par des économies d'échelle et un pouvoir de négociation supérieur à celui de chacun des membres, surtout dans les économies rurales, informelles ou en crise. Les coopératives féminines, exclusivement ou non, ont l'avantage de promouvoir l'autonomisation économique des femmes et l'égalité entre hommes et femmes (encadré 2.8). Les femmes y sont à même de prendre en main leur activité économique, ce qui est particulièrement important dans les situations où leur capacité d'entrer dans le monde du travail est réduite par des contraintes sociales et culturelles¹⁹¹. Du fait de la demande croissante de services de soin à autrui, et de la pénurie de ces services, les coopératives, et autres organisations ou entreprises de l'économie sociale et solidaire, progressent dans cette branche d'activité et y créent des emplois, pour les hommes comme pour les femmes. On observe aussi l'apparition de plates-formes

Encadré 2.8 Solidarité et technologie pour les tanneuses du Sénégal

La coopérative féminine des tanneuses de cuir COOPTAG a été déclarée en 2017 au titre du programme Sénégal Emergent dont l'un des objectifs est d'assurer la transition à l'économie formelle³. COOPTAG est une coopérative exclusivement féminine de 80 adhérentes de tous âges, implantée à Guédiawaye, près de Dakar. Cette coopérative a notamment contribué à l'autonomisation des tanneuses par l'alphabétisation, la formation qualifiante et le droit d'expression. Elle a donné la possibilité à ses membres, y compris les plus jeunes, de participer aux prises de décision et au dialogue social; elle a aussi permis des économies d'échelle par l'achat collectif de matériel. L'esprit de solidarité a conduit à une amélioration des conditions de travail: des actions en matière de sécurité et de santé au travail ont mené à un aménagement des sites de tannage, désormais plus sûrs et protégés des intempéries. Les tanneuses sont dotées d'équipements de protection, notamment de gants; les routes d'accès ont été élargies; la sécurité a été renforcée à l'entrée sur le site.

Plus récemment, des avancées techniques ont permis à la coopérative d'améliorer la productivité des tanneuses, donc leurs moyens d'existence. En 2018, elle s'est lancée dans un partenariat avec une start-up spécialisée dans les techniques d'information, Weebi, qui a aidé les tanneuses à rationaliser leur gestion et leurs tâches administratives. Parmi leurs nouveaux outils figure une application souple et rapide qui améliore la gestion des stocks, la maîtrise des marges et la fidélisation de la clientèle.

³ Seck, N'Diaye et Khai, 2017.

coopératives comme solution de rechange au modèle dominant de l'économie de plates-formes. Ces coopératives, détenues et dirigées conjointement par leurs membres, exploitent des protocoles, des sites Web ou des applications pour téléphones mobiles afin de proposer des biens et services; elles contribuent à promouvoir le travail décent grâce à des pratiques élaborées par et pour les travailleurs de l'économie des plates-formes. Certaines de ces coopératives ont passé des alliances avec des syndicats, des spécialistes du développement des coopératives, des autorités locales, des financiers, des juristes, des développeurs de logiciels ou d'autres entreprises qui partagent les mêmes vues et normes éthiques pour créer un écosystème qui croît et se répand à l'échelle mondiale¹⁹². Ainsi, la coopérative «We Can Do It!» a rassemblé 83 adhérentes, presque toutes des migrantes, pour fonder une entreprise de ménages détenue et gérée par des femmes, et écologique. Son objet est de créer des emplois offrant un salaire permettant de vivre, et d'apporter un soutien social et éducatif à ses membres¹⁹³.

D'une manière générale, pour assurer l'avenir de l'entrepreneuriat féminin il faudra développer les pépinières d'entreprises détenues par les femmes, prêter plus d'attention aux innovations dans l'économie numérique, améliorer l'accès à la finance et au crédit, au moyen des opérations bancaires par téléphone mobile et de la technologie des chaînes de blocs¹⁹⁴. Cette technique permet à l'information numérique d'être distribuée mais non copiée, ce qui est peut-être profitable à l'autonomie des femmes. Ainsi, au Viet Nam, les femmes chefs d'entreprise utilisent la technologie des chaînes de blocs pour prouver qu'elles sont bien propriétaires des actifs de l'entreprise, vérifier la valeur de la production et attester leur identité numérique. C'est une technologie qui peut avoir des avantages pour les femmes des zones rurales qui ont moins de possibilités que les hommes de disposer de comptes bancaires individuels. De même, elle peut se révéler utile en cas de crise humanitaire¹⁹⁵.

En outre, l'avenir de l'entrepreneuriat féminin devrait concerner toutes les femmes, dont les plus âgées qui ont une expérience de la vie, ont gagné confiance en elles et désirent faire de nouvelles expériences. Reconnaître de telles capacités stimulerait les économies, y compris en zone rurale. En fait, les entrepreneuses de 55 à 64 ans, qui dans la plupart des pays surpassent en nombre leurs collègues masculins du même âge, ont des chances supérieures de réussite: 70 pour cent de leurs entreprises durent plus de cinq ans, proportion qui n'est que de 28 pour cent pour les entreprises détenues par des jeunes¹⁹⁶.



4. LA VOIE DE LA REPRÉSENTATION ET DE L'EXPRESSION DES FEMMES



Pour être efficaces, toutes les actions qui suivent les voies présentées ci-dessus – droits, infrastructures, protection sociale et services publics de soin à autrui, engagement et accompagnement des femmes dans les transitions du travail – doivent aller de pair avec la représentation et l'expression des femmes. La représentation collective des travailleurs et des employeurs dans le cadre du dialogue social est un bien public qui se situe au cœur de la démocratie et qui devrait être recherché et encouragé par les politiques publiques¹⁹⁷. Les sociétés ne peuvent se permettre de laisser les femmes à l'écart de ces institutions. Pour promouvoir la représentation et l'expression collectives, il est essentiel de traiter la question de la représentation et de la participation des femmes dans les organismes tripartites ainsi que dans les syndicats et les organisations d'employeurs¹⁹⁸.

En effet, les femmes restent sous-représentées dans les institutions nationales de dialogue social¹⁹⁹, bien que les organisations de travailleurs et d'employeurs qui ont accru la mixité de leur représentation interne soient mieux placées pour répondre aux besoins de leurs adhérents²⁰⁰. Une plus forte présence des femmes dans les instances de décision a des effets positifs sur la gouvernance, l'identité et l'image d'une organisation. Cela peut changer la perception des femmes quant aux valeurs de cette organisation et les inciter à y adhérer. Et, ce qui est important, cela fait progresser l'égalité entre hommes et femmes en donnant une plus grande priorité aux besoins et aux aspirations des femmes dans le dialogue social et la négociation collective²⁰¹.

En tout premier lieu, il est important de garantir aux femmes la possibilité de s'unir. Dans les pays en développement, la sensibilisation a joué un rôle essentiel pour leur faire connaître les avantages de la syndicalisation. Des efforts ont été faits pour démontrer la crédibilité des syndicats sur le terrain de l'égalité, pour cibler les adhérentes afin de promouvoir la solidarité entre les travailleuses, et pour présenter les syndicats comme des organisations qui offrent des services à leurs membres. Ainsi, au Bénin, les syndicats ont fourni des services de laverie aux travailleuses afin d'alléger leur double journée, tout en créant des emplois supplémentaires dans le voisinage. Ils ont aussi créé des services de garde des enfants à proximité du principal marché pour faciliter aux



vendeuses l'allaitement sur leur temps de travail, et aussi pour qu'elles aient du temps à consacrer à des activités collectives²⁰².

Des techniques novatrices d'organisation, y compris numériques, permettent une nouvelle approche de l'organisation de la main-d'œuvre, plus attrayante pour les femmes. Des travailleurs répartis en divers lieux de travail et dans divers pays peuvent s'organiser par des moyens numériques et s'engager dans de nouvelles formes d'action collective²⁰³. L'organisation des travailleurs migrants, y compris par des accords bilatéraux, a été l'un des moyens de permettre l'expression du personnel migrant engagé dans les activités de soin à autrui²⁰⁴. Des efforts ont été déployés pour organiser les travailleurs en situation d'emploi informel, notamment les femmes, au sein de syndicats, de coopératives ou d'associations, afin d'améliorer une expression collective qui soit représentative. Faire que le travail soit décent et mieux rémunéré, éliminer les discriminations et redéfinir les normes sociales figurent parmi les objectifs qu'ont en commun les organisations de travailleurs de l'économie informelle (encadré 2.9).

Toutefois, il ne suffit pas d'avoir plus d'adhérentes dans une organisation. Il est de première importance de s'assurer que ces femmes ont accès, sur un pied d'égalité, aux postes dirigeants. Historiquement, le monde du travail a adopté les rôles traditionnels assignés aux femmes et aux hommes et ses organisations ont longtemps reflété les constructions sociales traditionnelles de la société, y compris son système de gouvernance. Du fait des contraintes que subissent les femmes à cause de leurs responsabilités familiales, il leur est difficile de consacrer du temps à l'établissement des réseaux nécessaires à une activité de dirigeant. En outre, une forte culture masculine décourage souvent les femmes de s'engager plus activement et de jouer un rôle dirigeant. On attend généralement qu'elles se cantonnent à des tâches administratives et on ne les identifie pas comme dirigeantes, pas plus qu'on ne leur confère la formation ou les possibilités de développer les compétences nécessaires. Comme le monde du travail change et que plus de femmes ont une activité professionnelle, des mesures proactives et des campagnes intenses ont fait évoluer les perceptions de la valeur ajoutée par les femmes à ces organisations²⁰⁵.

Encadré 2.9 Les cueilleuses de feuilles de tendu se syndiquent: une voix plus forte en faveur du travail décent

Dans l'État indien de l'Odisha, environ 1,5 million de femmes de tribus répertoriées et leurs familles vivent des opérations de cueillette, collecte, assemblage, tri et livraison de feuilles de tendu. Longtemps, exploitées par les acheteurs, elles ont enduré des conditions de vie misérables. Après avoir organisé des manifestations pendant plus de sept ans, le syndicat a donné à ces femmes la capacité de faire entendre leur voix et de demander une part plus juste de leur activité. La première victoire a eu lieu en 1973, lorsque le gouvernement a placé le commerce en question sous l'autorité conjointe de l'entreprise et de l'administration. Malheureusement, les salaires et les conditions de travail n'ont pas changé. Le syndicat s'est donc engagé dans un conflit du travail. Les négociations se sont poursuivies jusqu'à ce que, en 2004, le syndicat organise un blocage des routes auquel 500 000 à 600 000 travailleuses ont participé. Le gouvernement a finalement accepté la mise en place d'une commission salariale, ainsi que d'un Conseil social indépendant chargé des cueilleuses de feuilles de tendu, où le syndicat serait représenté et dont le secrétaire général du syndicat serait administrateur fondateur. Aujourd'hui les cueilleuses et les travailleuses saisonnières sont syndiquées à près de 95 pour cent. Leur situation s'est améliorée et leur travail évolue vers le travail décent par les progrès de leur salaire et de leurs conditions de travail^a.

^a Nathan, 2018.



On prend de plus en plus de mesures pour susciter l'ascension des femmes vers les postes dirigeants. Ainsi, suite à la campagne Count Us In! (Comptez avec nous!) menée par la Confédération syndicale internationale (CSI), le taux moyen de présence des femmes dans les organes supérieurs des syndicats est aujourd'hui de 28 pour cent, et de 7 pour cent pour les postes dirigeants. Il y a cinq ans, les femmes occupaient moins de 15 pour cent des deux postes les plus élevés de leurs organisations. Cette campagne a aussi considérablement accru la proportion de femmes parmi les adhérents, nombre de syndicats signalant des augmentations allant de 2,5 à 23 pour cent. La proportion de femmes dans les syndicats affiliés à la CSI est en moyenne de 42 pour cent, et elles occupent 40 pour cent des postes de direction des fédérations syndicales mondiales²⁰⁶.

Au niveau national, des mesures proactives ont accru la participation et la représentation des femmes dans les structures de direction des syndicats. Ainsi, la mise en place de quotas a augmenté la représentation des femmes dans les processus de prise de décision, avec pour conséquence une stratégie d'organisation plus soucieuse de l'égalité²⁰⁷. Les quotas ont aussi été adoptés pour obtenir une représentation plus égalitaire des femmes et des hommes au sein des délégations engagées dans la négociation collective. Cela a eu des effets positifs sur la représentation des femmes et sur les résultats en matière d'organisation, contribuant ainsi à revitaliser les syndicats²⁰⁸.

Ainsi, en Amérique latine, la Confédération syndicale des travailleurs et travailleuses des Amériques a institué un quota de 40 pour cent de femmes au sein de son comité directeur et de son secrétariat, et de 50 pour cent dans les délégations aux congrès²⁰⁹. De plus, en Argentine, de nombreux syndicats ont adopté des quotas de 30 pour cent de femmes aux postes électifs, y compris dans les délégations chargées de la négociation collective, lorsque le pourcentage d'adhérentes est inférieur à 30 pour cent²¹⁰. Au Brésil, la Centrale unitaire des travailleurs a fixé un plancher de 30 pour cent et un plafond de 70 pour cent à la représentation de chacun des sexes aux postes de direction²¹¹. En Espagne, la Confédération générale des travailleurs a adopté un système de quotas fixant un plancher de représentation de 40 pour cent pour chacun des sexes dans les organes de direction²¹².

Les quotas ont aussi été étendus pour assurer une plus grande diversité. Par exemple, l'Alliance nationale des vendeurs de rue et du commerce informel du Kenya s'est engagée dans l'institutionnalisation de l'égalité entre hommes et femmes, ainsi que dans l'implication des jeunes et des personnes handicapées. Il ne doit pas y avoir plus de deux tiers de personnes du même sexe dans les organes dirigeants ou aux postes de direction. En outre, l'alliance promeut la participation active des personnes handicapées à ses processus de décision ainsi qu'à ses activités d'entrepreneuriat²¹³. Au Brésil, la Centrale unitaire des travailleurs s'attache à donner plus de responsabilités aux femmes noires et d'origine rurale, ainsi qu'à promouvoir une plus grande diversité avec l'intégration des femmes originaires des quartiers pauvres, des travailleurs ruraux et urbains, des jeunes femmes universitaires et des travailleurs LGBTI, en exploitant les capacités des syndicalistes femmes d'établir des ponts avec les milieux universitaires et des partenariats avec les organisations sociales²¹⁴.



Au-delà des quotas, les commissions de femmes font avancer leur situation dans le monde du travail en plaidant pour l'amélioration des conditions de travail et l'établissement d'un environnement débarrassé de discriminations et de traitements inéquitables. Par exemple, en République dominicaine, l'association de producteurs de bananes Banelino (Asociación de Bananos Ecológicos de la Línea Noroeste) a mis en place en 2014 le Comité Pro-Femmes. Les femmes sont désormais présentes dans les organes hiérarchiques de l'association, ce qui leur a conféré des responsabilités²¹⁵.

Les organisations d'employeurs de plusieurs pays ont aussi pris des mesures pour améliorer la diversité dans leurs structures internes. Premièrement, elles sont de plus en plus favorables à la réalisation de l'équilibre entre travail et vie de famille comme moyen d'obtenir plus d'égalité aux postes de direction et d'encadrement. Parmi les mesures prises figurent les dispositifs de travail flexible, les politiques favorables aux parents et les activités de mentorat et de formation en faveur de la diversité²¹⁶. Ainsi, l'Organisation nationale des employeurs d'Afrique du Sud (Business Unity South Africa – BUSA) met sur pied des formations à l'intention des femmes qui siègent dans les conseils d'entreprise, tandis que le Conseil hondurien de l'entreprise privée propose des activités de mentorat à l'intention des femmes engagées dans les professions supérieures – dans le cadre de son programme «Voces Vitales» au sein du projet Junior Achievement – et de ses centres pour le développement des micro, petites et moyennes entreprises. La Fédération des employeurs du Monténégro a créé l'Association des femmes entrepreneurs du Monténégro qui soutient l'entrepreneuriat des femmes et leur accès aux postes de direction et d'encadrement²¹⁷.

Pour s'attaquer aux cultures machistes, pour promouvoir les pratiques démocratiques et pour élargir le nombre de candidates, un mécanisme courant consiste à faire en sorte que tout membre de l'organisation d'employeurs peut proposer une nomination au conseil de direction, ce qui favorise la diversité des désignations²¹⁸. Il existe d'autres mécanismes, tels que les objectifs chiffrés ou les délais imposés. Ainsi, en France, le Mouvement des entreprises de France a institué un quota de représentation des femmes dans ces instances dirigeantes²¹⁹, tandis que la Ligue libanaise pour les femmes d'affaires a lancé en 2016 une initiative intitulée «Women in Boardroom» et s'active sur plusieurs fronts pour réaliser l'objectif d'une proportion de 30 pour cent de femmes dans les conseils d'administration d'ici à 2025²²⁰.

Toutes ces évolutions prometteuses montrent qu'il ne s'agit pas de «corriger les faiblesses» des femmes, mais plutôt de garantir un environnement propice à leur expression et de lever des obstacles à leur participation au dialogue social. En prenant en compte la diversité des hommes et des femmes, la représentation collective et le dialogue social permettront de mieux assurer les transitions à venir dans le monde du travail et de s'engager rapidement dans les voies qui mènent à un meilleur avenir pour les femmes au travail.





- 1 BIT, 2019a.
- 2 BIT, 1944.
- 3 Campbell et coll., 2018.
- 4 BIT, 2012a.
- 5 Campbell et coll., 2018; Fredman, 2016; ONU-Femmes, 2015.
- 6 D'autres normes de l'OIT traitent du principe de non-discrimination dans des dispositions spécifiques: convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964; convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952; convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975; recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012; recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015. D'autres encore sont spécifiques à certaines catégories de travailleurs: convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975; convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983; convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989; convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994; convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996; recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002.
- 7 BIT, 2012a.
- 8 Bates, 2019; BIT, 2012a.
- 9 Dans l'Union européenne, jusqu'à 70 pour cent des travailleurs des plates-formes numériques ont déclaré ne pas avoir accès aux prestations de base en cas de grossesse, ou aux allocations familiales ou de logement (Parlement européen, 2017).
- 10 BIT, 2012a.
- 11 Campbell et coll., 2018.
- 12 Uccellari, 2008.
- 13 Jusqu'à présent un petit nombre de pays seulement (Afrique du Sud, Bulgarie, Canada et Pologne) a inscrit dans sa législation la notion de discrimination multidimensionnelle croisée. D'autres (Autriche, Italie et Roumanie) ont établi que les discriminations multiples doivent être prises en compte dans le calcul des indemnités (Howard, 2011).
- 14 BIT, 2012a.
- 15 Selon les dernières données disponibles des enquêtes démographiques et sanitaires, le mariage des enfants a chuté d'un tiers au cours de la dernière décennie; c'est la plus forte baisse observée dans le monde (UNICEF, 2018).
- 16 Hallward-Driemeier et Gajigo, 2013.
- 17 Gonzales et coll., 2015.
- 18 USAID, 2018.
- 19 Banque mondiale, 2018.
- 20 BIT, 2016d; Napier-Moore, 2017.
- 21 BIT, 2018e.
- 22 BIT, 2012a.
- 23 Les gouvernements se sont lancés dans une redéfinition de leurs politiques de marchés publics en vue d'intégrer plus de fournisseurs féminins et d'accroître ainsi le taux d'activité des femmes et l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale au moyen des appels d'offres publics. Certains pays y ont institué une préférence pour les entreprises détenues par les femmes: Afrique du Sud, Botswana, Chili, États-Unis, Inde, Israël, Kenya, Namibie et Zambie (Harris Rimmer, 2017; Combaz, 2018).
- 24 Gouvernement de la République-Unie de Tanzanie, 2016.
- 25 Voir aussi la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.
- 26 Banque mondiale, 2018.
- 27 BIT et Gallup, 2017.
- 28 *Ibid.*
- 29 Selon des données de 2015, la discrimination à l'encontre des femmes lors du recrutement est prohibée par la loi dans 15 pays d'Afrique subsaharienne seulement (Banque africaine de développement, 2015).
- 30 Harkins et Åhlberg, 2017.
- 31 BIT, 2018b.
- 32 BIT, 2018c.
- 33 Borino, 2018.
- 34 On relève des exemples intéressants dans les pays suivants: Argentine, Australie (Fair Work Ombudsman, 2018), Espagne et Italie. En Italie, les femmes victimes de violence ont droit à trois mois de congés rémunérés à taux plein. Pour ce faire, elles doivent s'engager dans un programme de réadaptation mis en œuvre par le service public compétent (voir l'art. 24 du décret législatif n° 80 de 2015, circulaire de l'INPS (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale) n° 65 de 2016).
- 35 Oxfam, 2018.
- 36 Selon la Confédération européenne des syndicats, en 2017 il existait dans 10 pays d'Europe plus de 160 conventions collectives traitant des diverses formes de violence et de harcèlement au travail (CES, 2017). Aux Philippines, l'organisation syndicale Associated Labour Unions, avec le soutien de la confédération internationale IndustriALL Global Union, a négocié 8 conventions collectives contenant des dispositions contre le harcèlement sexuel dans les industries extractives, manufacturières et de l'énergie. En Argentine, plus de 70 syndicats et le ministère du Travail ont signé en 2012 une convention collective novatrice dans le but de prévenir la violence et le harcèlement au travail et d'y remédier. Cet accord condamne toutes les formes de violence et de harcèlement et promeut la négociation collective en tant que moyen de mettre en place des mesures en vue d'y mettre fin. À partir de là, de nombreux syndicats établissent des bureaux chargés de traiter les cas de violence au travail (Pillinger, 2017).
- 37 Stonewall, 2018.
- 38 Paul, 2018.
- 39 Lippel, 2018.
- 40 Oelz, Olney et Tomei, 2013.
- 41 BIT, 2018f.
- 42 Greenfield et Levine, 2015; gouvernement de l'Afrique du Sud, 2014.
- 43 Addati et Behrendt, 2018.

- 44 Gouvernement de l'Islande, 2018.
- 45 Gouvernement de l'Australie, 2016.
- 46 Parlement suisse, 2018. En décembre 2018, le Parlement suisse a adopté une révision de la loi sur l'égalité obligeant les entreprises de plus de 100 salariés à analyser régulièrement l'égalité des salaires des hommes et des femmes. Cela concernera environ 1 pour cent des entreprises et 46 pour cent de la main-d'œuvre du pays. L'analyse doit être vérifiée par un organe indépendant: entreprise de révision agréée, organisation de promotion de l'égalité entre femmes et hommes, représentation des travailleurs.
- 47 Willis Towers Watson, 2018.
- 48 DiNardo, Fortin et Lemieux, 1996.
- 49 Hallward-Driemeier, Rijkers et Waxman, 2015.
- 50 Petreski et Mojsoska Blazevski, 2015.
- 51 Rubery et Koukiadaki, 2016.
- 52 BIT, 2018f.
- 53 *Ibid.*
- 54 Chalaby, 2018.
- 55 Sissoko, 2011.
- 56 Chalaby, 2018.
- 57 Pillinger, 2014.
- 58 BIT, 2018f.
- 59 Cour d'appel de Nouvelle-Zélande, 2014.
- 60 Gouvernement de la France, 2016.
- 61 Grimshaw et Rubery, 2015.
- 62 Ces pays sont les suivants: Belgique, Belize, Bulgarie, Cambodge, Cuba, El Salvador, Inde, Japon, Népal et Pakistan (BIT, 2012a). En Amérique latine, tous les pays, sauf le Guatemala et le Venezuela, appliquent des quotas pour les élections législatives. En Afrique, le Rwanda a longtemps été le champion de l'égalité entre hommes et femmes dans la représentation politique, ces dernières étant 61 pour cent à la chambre basse et 38,5 pour cent au Sénat. Le Rwanda a réservé un certain nombre de sièges de parlementaires aux femmes, il en va de même des pays suivants: Algérie, Burundi, Djibouti, Érythrée, Eswatini, Kenya, Maroc, Niger, Ouganda, Somalie, Soudan, Soudan du Sud, République-Unie de Tanzanie et Zimbabwe (UIP, 2018b).
- 63 Voir la loi n° 120 de 2011 en Italie et la loi n° 103 de 2011 en France.
- 64 BIT, 2017k.
- 65 *Ibid.*
- 66 BIT, 2018d.
- 67 Ibarra, Carter et Silva, 2010. Toutefois, les travaux de recherche semblent indiquer l'existence d'un défaut de parrainage et d'un excès de mentorat des femmes. Cela signifie que, même lorsqu'elles participent à des programmes formels de mentorat, les femmes n'ont pas les mêmes possibilités que leurs homologues masculins de progresser dans leur carrière. Le mentorat s'exerce toujours dans un contexte où règnent les préjugés relatifs aux hommes et aux femmes. Le programme de mentorat ne modifie pas fondamentalement la façon dont fonctionnent les entreprises. Ces programmes doivent être conçus pour lever des obstacles qui peuvent ne pas être visibles. Ils doivent être plus critiques vis-à-vis des stéréotypes et préjugés relatifs aux femmes.
- 68 Richman et Magrane, 2009.
- 69 BIT et Gallup, 2017.
- 70 Il s'agit de périodes d'absence du travail motivées par une situation familiale; les congés de maternité, de paternité et parentaux en font partie, de même que les divers congés pour raisons familiales.
- 71 Zbyszewska, 2016.
- 72 BIT, 2019a.
- 73 Accompagnées des recommandations n° 95, en 1952, et n° 191, en 2000.
- 74 D'autres instruments de l'OIT ont élargi le champ d'application et élevé le niveau de la protection de la maternité. Ainsi, la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, propose que les prestations soient garanties à tous les travailleurs résidents en vue d'atteindre une protection universelle. L'extension progressive de la protection de la maternité à tous les travailleurs de l'économie informelle figure en bonne place dans la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.
- 75 BIT, 2014b.
- 76 BIT, 2019c.
- 77 *Ibid.*
- 78 BIT, 2014b.
- 79 *Ibid.*
- 80 BIT, 2017j.
- 81 BIT, 1993.
- 82 Huerta et coll., 2013; Tamm, 2018.
- 83 Johansson, 2010.
- 84 International Network on Leave Policies & Research, 2018.
- 85 Brandth et Kvande, 2001; O'Brien, 2009; Rutten, 2012.
- 86 En Norvège, le quota obligatoire de congé paternel a d'abord été augmenté pendant vingt ans, puis réduit avec la possibilité de prendre un congé rémunéré facultatif. La diminution du quota s'est traduite par une réduction spectaculaire de la durée des congés parentaux pris par les hommes, ce qui a conduit à réintroduire en 2018 un quota obligatoire de quinze semaines réservées au père ou au coparent (NAV, 2017).
- 87 van Belle, 2016.
- 88 BIT, 2019c.
- 89 Haas et Rostgaard, 2011.
- 90 Rudman et Mescher, 2013.
- 91 En Autriche, par exemple, il n'y a pas de congé de paternité établi par la loi, mais les travailleurs du secteur public ont droit à un mois de congé non rémunéré. Par ailleurs des conventions collectives prévoient quelques jours de congé rémunéré à taux plein lors de la naissance d'un enfant (BIT, 2019c).
- 92 BIT, 2014b.
- 93 Kröger et Yeandle, 2014.
- 94 BIT, 2019c.

- 95 AISS, 2017.
- 96 On parle de travail à temps partiel marginal lorsque la durée hebdomadaire du travail est inférieure à quinze heures (voir BIT, 2016a).
- 97 BIT, 2016a.
- 98 BIT, 2018o.
- 99 Depuis novembre 2018, tous les travailleurs de Nouvelle-Zélande ont la possibilité de travailler quatre jours par semaine tout en percevant le salaire normal d'une semaine de cinq jours (Foster, 2018).
- 100 BIT, 2018o.
- 101 BIT, 2019a.
- 102 Eurofound et BIT, 2017.
- 103 Ces initiatives ont consisté à limiter les effets négatifs des TIC en protégeant le temps libre des salariés. Elles ont été prises au niveau de l'entreprise, surtout en Allemagne et en France. Dans la majorité des cas, divers accords collectifs ont limité le fonctionnement des messageries électroniques des entreprises en dehors des heures de travail, ainsi que durant le week-end et les congés. En outre, depuis 2016 un article du Code du travail de la France établit le droit d'être déconnecté. De plus, toutes les entreprises de 50 salariés ou plus doivent mener des négociations sur l'utilisation des TIC en vue de respecter les périodes de repos et de congé des travailleurs, ainsi que leur vie privée et familiale (BIT, 2018o).
- 104 Pillinger, 2014.
- 105 BIT, 2018e.
- 106 Chopra, 2018.
- 107 BIT, 2019c. Pour plus de détails quant aux effets sur le marché du travail du changement climatique et de la dégradation de l'environnement, voir BIT, 2018s.
- 108 Chopra, 2018.
- 109 Banque asiatique de développement, 2017.
- 110 BIT, 2018b.
- 111 Malik, Irvin-Erickson et Kamiran, 2018.
- 112 BIT, 2018q.
- 113 *Ibid.*
- 114 BIT, 2018k.
- 115 BIT, 2019c.
- 116 Ces programmes ont pour objet la construction et l'entretien de routes, l'irrigation, la reforestation et la préservation des sols.
- 117 BIT, 2018h.
- 118 BIT, 2019c.
- 119 *Ibid.* L'investissement public va de 8 pour cent du PIB en Suède et au Danemark à moins de 1 pour cent en Afrique du Sud, au Mexique, en Turquie, en Inde et en Indonésie. Les pays ont tendance à investir plus dans l'indemnisation d'éventualités qui touchent la population en âge de travailler (maternité, maladie et accidents du travail), ou du handicap (toutes tranches d'âge confondues), que dans les politiques à l'intention des plus jeunes (en moyenne 0,47 pour cent du PIB dans l'éducation préprimaire) ou des plus âgés (en moyenne 0,98 pour cent du PIB dans les soins de longue durée, qui concernent principalement ces derniers).
- 120 *Ibid.*
- 121 *Ibid.*; Hill, 2018.
- 122 Institut d'étude du développement international, 2017.
- 123 Ameratunga Kring, 2017.
- 124 BIT, 2017j.
- 125 BIT, 2019c.
- 126 IFC, 2017.
- 127 Fuller et Raman, 2019.
- 128 *Ibid.*
- 129 BIT, 2019c.
- 130 BIT, 2017j.
- 131 *Ibid.*
- 132 BIT, 2019c.
- 133 BIT, 2017l.
- 134 BIT, 2019c.
- 135 BIT, 2017h.
- 136 BIT, 2019c.
- 137 Pour réaliser les ODD dans les activités de soin à autrui, un investissement supplémentaire de 12 800 milliards de dollars des États-Unis serait nécessaire, par rapport au niveau de 2015 (BIT, 2019c).
- 138 *Ibid.*
- 139 BIT, 2016b.
- 140 BIT, 2017g.
- 141 Barria et coll., 2018.
- 142 Par exemple: salaire horaire minimum, versement d'indemnités en cas de maladie, protection contre le licenciement, règles en cas d'annulation de tâches, droit aux congés et réglementation de la durée du travail.
- 143 De Stefano, 2018.
- 144 Gouvernement du Japon, 2015.
- 145 BIT, 2016a.
- 146 Behrendt et Nguyen, 2018; BIT, 2018r.
- 147 BIT, 2018r; BIT, 2016a.
- 148 BIT, 2017j; Ortiz et coll., 2018.
- 149 BIT, 2017j.
- 150 Behrendt et Nguyen, 2018; BIT, 2018r.
- 151 UNHLP, 2017.
- 152 ONU-Femmes, 2017.
- 153 Accroissement qui est allé jusqu'à 60 pour cent au Rwanda entre 1998 et 2005. Il est aussi possible de créer de nouvelles taxes sur les transactions financières, dont les recettes sont affectées aux politiques et services sociaux tels que l'accès aux soins de santé et à la protection sociale, comme au Brésil de 1997 à 2008 (BIT, 2019c).
- 154 Elson, 1995; Kabeer et Natali, 2013.
- 155 Elson et Cagatay, 2000; Standing, 1989.
- 156 Bussolo et De Hoyos, 2009.
- 157 Sinha et Mehrotra, 2016.
- 158 Bardhan, Bowles et Wallerstein, 2006.
- 159 Braunstein et Heintz, 2008.
- 160 Seguino et Heintz, 2012.
- 161 Esquivel, 2017.
- 162 ONU-Femmes, 2017.
- 163 Chopra, 2018; Stotsky, 2016.
- 164 Banque asiatique de développement et ONU-Femmes, 2014.
- 165 Stotsky, 2016.
- 166 BIT, 2019a.
- 167 *Ibid.*
- 168 BIT, 2018j.
- 169 Waller, Pitt et Bovill, 2010.
- 170 Huber et Huemer, 2015.
- 171 Boeren, 2011.
- 172 BIT, 2019a.
- 173 Les pays sont les suivants: République de Corée, Inde, Japon, Royaume-Uni et Fédération de Russie (BIT, 2018n).
- 174 Les pays sont les suivants: Argentine, Australie, Canada, États-Unis, Pays-Bas et Fédération de Russie (BIT, 2018n).
- 175 *Ibid.*

- 176 À cause d'un manque de ressources et de restrictions à leur accès aux techniques d'information et de communication, la proportion de femmes qui utilisent l'Internet est inférieure de 12 pour cent à celle des hommes (UIT, 2017).
- 177 UIT, 2016.
- 178 Ainsi, dans plusieurs pays d'Afrique, les filles sont exclues de l'école lorsqu'elles sont enceintes (Human Rights Watch, 2018).
- 179 Boye et Grönlund, 2018.
- 180 Jackson, Malcolm et Thomas, 2011.
- 181 BIT, 2018n.
- 182 *Ibid.*
- 183 BIT, 2018d.
- 184 Ameratunga Kring, 2017.
- 185 BIT, 2018n.
- 186 BIT, 2012a.
- 187 BIT, 2018n.
- 188 *Ibid.*
- 189 BIT, 2018m.
- 190 Oviedo, 2009.
- 191 BIT, 2014a.
- 192 Esim et Katajamäki, 2018.
- 193 Voir <https://www.wecandoit.coop/about>.
- 194 La technologie des chaînes de blocs utilise des registres comptables numériques cryptés distribués sur un réseau sécurisé et transparent qui facilite les transactions poste à poste sans recourir à un tiers qui contrôle les registres. Ce système résiste à l'altération des données car toutes les informations relatives aux transactions sont stockées dans les bases de données et des millions d'utilisateurs se mettent d'accord sur le registre partagé de manière décentralisée (Hammond et Young, 2018).
- 195 *Ibid.*
- 196 Isele, 2018.
- 197 BIT, 2019a.
- 198 Briskin et Muller, 2011.
- 199 Muller, à paraître.
- 200 BIT, 2017a.
- 201 *Ibid.*; Ameratunga Kring et coll., 2002; Ameratunga Kring et Kawar, 2012.
- 202 Ameratunga Kring et coll., 2002.
- 203 King-Dejardin, 2019.
- 204 En 2015, la Fédération nationale des syndicats des ouvriers et des employés du Liban a aidé les travailleurs domestiques migrants à constituer le Syndicat des travailleuses et travailleurs domestiques, premier syndicat du Liban et de la région à représenter leurs intérêts. En Asie, la Fédération des syndicats des travailleurs domestiques asiatiques rassemble des travailleurs domestiques migrants de six nationalités travaillant à Hong-kong, Chine. En 2014, un accord binational a été signé entre les organisations de travailleurs domestiques et les confédérations syndicales du Paraguay et de l'Argentine pour promouvoir le travail décent des travailleurs domestiques migrants paraguayens travaillant en Argentine. La même année, les représentants du Congrès des syndicats sud-africains, du Syndicat des travailleurs domestiques et assimilés du Zimbabwe, du Syndicat sud-africain des travailleurs domestiques, de la Fédération des syndicats d'Afrique du Sud, du Congrès des syndicats du Lesotho et du Congrès des syndicats du Zimbabwe ont signé une déclaration et un plan d'action communs pour promouvoir le travail décent des travailleurs domestiques migrants dans ces trois pays (King-Dejardin, 2019).
- 205 Ameratunga Kring et coll., 2002; BIT, 2017a.
- 206 Gausi, 2018.
- 207 Kirsch et Blaschke, 2014.
- 208 Eurofound, 2014.
- 209 Anigstein, 2017.
- 210 Cobble, 2012.
- 211 *Ibid.*
- 212 *Ibid.*
- 213 Dias et Samson, 2016.
- 214 Castro, 2018.
- 215 Voir <http://www.fao.org/world-banana-forum/projects/good-practices/women-committee/en/>.
- 216 BIT, 2017a.
- 217 OIE et BIT, 2018.
- 218 BIT, 2017a.
- 219 OIE et BIT, 2018.
- 220 Ligue libanaise pour les femmes d'affaires, 2016.

CHAPITRE 3

VERS UN PROGRAMME PORTEUR DE CHANGEMENTS MESURABLES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES



Puisque les obstacles à l'entrée des femmes dans le monde du travail restent solidement ancrés, comme l'atteste l'absence de tout progrès significatif dans le comblement des écarts entre hommes et femmes, le moment est venu d'une avancée décisive afin que l'avenir du travail ne soit pas, pour les femmes, qu'une simple réplique du passé.

Les aspirations des femmes dans le monde du travail sont ignorées depuis trop longtemps et les politiques menées n'ont cherché qu'à «corriger les faiblesses» des femmes pour qu'elles s'adaptent à un monde du travail conçu par et pour les hommes¹.

Avec un écart de taux d'emploi de 26,0 points de pourcentage, un écart salarial moyen de près de 20 pour cent (18,8 exactement), et seulement 27,1 pour cent de femmes aux postes de direction et d'encadrement, il est évident qu'au rythme actuel l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail n'est pas pour demain. Il est donc urgent d'appliquer un programme porteur de changements mesurables en faveur de l'égalité entre hommes et femmes, comme le demande la Commission mondiale sur l'avenir du travail créée par l'OIT². La convergence des efforts selon des axes différents mais interdépendants est essentielle à la réalisation de ce programme, indispensable pour élargir les possibilités qui s'offrent aux femmes et aux hommes et améliorer leur bien-être alors même que des forces nouvelles transforment le monde du travail³.

Il est reconnu dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030 que l'égalité entre hommes et femmes n'est pas seulement un but en soi, mais une condition préalable pour progresser vers la réalisation de l'ensemble des 17 objectifs de développement durable (ODD)⁴. Pris ensemble, ils tracent un plan détaillé pour nous orienter vers un avenir plus inclusif et plus durable dans lequel personne ne sera laissé pour compte⁵. L'égalité entre hommes et femmes constitue le point de rencontre de tous ces ODD interconnectés et interdépendants, et le travail décent pour toutes les femmes contribuera non seulement à faire que la pauvreté appartienne au passé, mais aussi à assurer l'éducation, la paix et la sécurité, ainsi que la sécurité alimentaire, la nutrition et la santé des enfants et de toute la famille. Il contribuera également à la préservation des ressources naturelles, stimulant une croissance économique partagée qui crée des emplois décents et favorise le caractère durable des moyens de production et de consommation⁶.

Certains des ODD du Programme 2030 sont particulièrement pertinents en vue d'assurer un meilleur avenir du travail pour les femmes:

- > **ODD 5:** Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles;
- > **ODD 8:** Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous;
- > **ODD 4:** Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie;
- > **ODD 10:** Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre.

Le tableau 3.1 précise les éléments des ODD qui se rapportent spécifiquement à l'égalité entre hommes et femmes et à l'avenir des femmes dans le monde du travail.

Pour assurer aux femmes un meilleur avenir du travail, il est essentiel d'éliminer les discriminations directes, mais cela ne suffira pas à garantir l'égalité de fait et à combler les écarts qui persistent. Éliminer les contraintes spécifiques qui pèsent sur elles, ainsi que les autres discriminations qui s'y ajoutent, demande des efforts concertés pour s'attaquer aux formes indirectes de discrimination et aux obstacles structurels qui ont pour effet, sinon pour intention, de creuser les inégalités. Réaliser l'égalité de fait suppose d'en finir avec les stéréotypes persistants et donc de formuler un contrat plus égalitaire entre hommes et femmes.

Lorsque l'on s'attaque de façon systématique et globale aux obstacles structurels que rencontrent les femmes dans le monde du travail, et ce au moyen d'une combinaison de mesures politiques, de dispositions législatives et d'actions concrètes avisées, les écarts entre hommes et femmes peuvent être réduits. Pour réaliser l'égalité entre hommes et femmes, il est essentiel d'investir dans des politiques porteuses de changements. Les mesures prises, surtout lorsqu'elles sont obligatoires, présentent le potentiel de remettre en cause les stéréotypes et les préjugés sur les rôles respectifs des femmes et des hommes dans la société. À cet égard, il est essentiel de redistribuer de façon plus égalitaire les activités de soin à autrui non rémunérées entre les femmes et les hommes, ainsi qu'entre les familles et la société. C'est seulement lorsque les activités de soin seront mises au centre des politiques économiques et sociales qu'un meilleur avenir du travail sera possible pour les femmes, et aussi pour les hommes.

I. UNE AVANCÉE DÉCISIVE VERS L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES

Dans l'organisation actuelle des sociétés, les femmes et les filles continuent d'assurer la plus grande part du travail de soin à autrui non rémunéré, même si les hommes et les garçons du XXI^e siècle sont de plus en plus conscients de la nécessité de partager ce travail et soucieux de prendre leur part des responsabilités. L'évolution des mentalités peut être accélérée si les économies et les sociétés reconnaissent non seulement qu'elles dépendent des activités de soin à autrui pour survivre et prospérer, mais aussi que travail et activités de soin à autrui sont étroitement interconnectés. Cette interdépendance est plus nette encore dans le contexte de l'actuelle transition vers une économie numérique et verte. La baisse des taux de fécondité, l'accentuation des

Tableau 3.1 Objectifs de développement durable pour un meilleur avenir des femmes au travail

 <p>5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES</p>	 <p>8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE</p>	 <p>4 ÉDUCATION DE QUALITÉ</p>	 <p>10 INÉGALITÉS RÉDUITES</p>
<p>5.1 Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes</p>	<p>8.5 Parvenir au plein emploi productif et garantir un travail décent à toutes les femmes et à tous les hommes</p>	<p>4.1 Faire en sorte que toutes les filles et tous les garçons suivent, sur un pied d'égalité, un cycle complet d'enseignement primaire et secondaire gratuit et de qualité, qui débouche sur un apprentissage véritablement utile</p>	<p>10.1 Faire en sorte, au moyen d'améliorations progressives, que les revenus des 40 pour cent les plus pauvres de la population augmentent plus rapidement que le revenu moyen national, et ce de manière durable</p>
<p>5.2 Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles</p>	<p>8.5 [...] garantir [...] un salaire égal pour un travail de valeur égale</p>	<p>4.2 Faire en sorte que toutes les filles et tous les garçons aient accès à des activités de développement et de soins de la petite enfance et à une éducation préscolaire de qualité</p>	<p>10.2 Autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre</p>
<p>5.4 Faire une place aux soins et travaux domestiques non rémunérés et les valoriser, par l'apport de services publics, d'infrastructures et de politiques de protection sociale</p>	<p>8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire</p>	<p>4.3 Faire en sorte que les femmes et les hommes aient tous accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable</p>	<p>10.3 Assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité des résultats, notamment en éliminant les lois, politiques et pratiques discriminatoires et en promouvant l'adoption de lois, politiques et mesures adéquates en la matière</p>
<p>5.5 Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction</p>	<p>8.10 Renforcer la capacité des institutions financières nationales de favoriser et généraliser l'accès de tous aux services bancaires et financiers et aux services d'assurance</p>	<p>4.4 Augmenter considérablement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat</p>	<p>10.4 Adopter des politiques, notamment sur les plans budgétaire, salarial et dans le domaine de la protection sociale, et parvenir progressivement à une plus grande égalité</p>

Tableau 3.1 Objectifs de développement durable pour un meilleur avenir des femmes au travail (suite)

			
<p>5.b Renforcer l'utilisation des technologies clés [...] pour promouvoir l'autonomisation des femmes</p>		<p>4.5 Éliminer les inégalités entre les sexes dans le domaine de l'éducation et assurer l'égalité d'accès des personnes vulnérables, y compris les personnes handicapées, les autochtones et les enfants en situation vulnérable, à tous les niveaux d'enseignement et de formation professionnelle</p>	
<p>5.c Adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes [...] et renforcer celles qui existent</p>		<p>4.c Accroître considérablement le nombre d'enseignants qualifiés</p>	

Source: Auteurs à partir de Nations Unies, 2015.

mouvements migratoires, le vieillissement de la population et le nombre croissant de femmes qui ont une activité professionnelle sont les réalités d'aujourd'hui. Activités de soin à autrui et activité professionnelle font partie intégrante de la réalité des femmes comme des hommes, qui sont désormais appelés, tout à la fois et de façon égale, à occuper un emploi et à être prestataires de soin à autrui. Autrement dit, il est nécessaire que ces activités de soin soient reconnues à la fois comme une fonction sociale et comme un bien social, au même titre que le «travail», et il doit être clair que tout un chacun peut et doit apporter sa contribution à chacune de ces deux formes d'activité⁷.

Toutefois, tant que le modèle de société rend la non-participation des hommes aux activités de soin à autrui acceptable et économiquement possible, les femmes n'ont d'autre choix que d'en supporter le fardeau⁸. C'est pourquoi, accélérer l'établissement d'un nouvel équilibre demande des dispositions et des mesures fortes pour mettre fin à la violence,

au harcèlement et aux discriminations à l'encontre des femmes, pour promouvoir activement l'égalité et pour réconcilier ces deux notions: «travail» et «activités de soin à autrui».

Si toutes les voies présentées au chapitre 2 sont essentielles pour accélérer la progression de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail, le point de départ dépendra du niveau de développement de chaque pays et de la structure de son économie. Par exemple, les services publics et infrastructures de base constituent un point de départ essentiel, surtout en milieu rural, pour faire évoluer la quantité de temps que les femmes consacrent aux activités de soin à autrui dans certains pays en développement. Lorsque les économies sont plus avancées, les services de soin à autrui, ainsi que les politiques de congés pour raisons familiales peuvent constituer le point d'entrée vers un partage plus équitable des activités de soin entre hommes et femmes, ainsi qu'entre les familles et les pouvoirs publics. Les dispositions en vertu desquelles les femmes et les hommes ont des droits égaux dans le monde du travail, ainsi qu'un accès égal à la protection sociale, constituent le socle à partir duquel revendiquer et réaliser l'égalité de fait, et ce dans tous les pays.

L'expérience montre que des mesures contraignantes sont nécessaires pour sérieusement remettre en cause les rôles traditionnellement assignés aux femmes et aux hommes. Il est essentiel de s'attaquer à la privation de temps qui affecte les femmes pour rendre possible la redistribution des responsabilités. Cela suppose une nouvelle approche réglementaire qui prenne en compte les besoins, les aspirations, les choix et les intérêts des travailleurs d'aujourd'hui. Autre urgence, l'augmentation des investissements dans les activités de soin à autrui pour garantir des conditions de travail décentes au personnel, travailleurs migrants compris. Il faut créer plus d'emplois pour surmonter la crise imminente en la matière, mais aussi pour faire face aux besoins à plus long terme. Il est probable que cette branche d'activité présente le plus fort potentiel de création d'emplois, avec des avantages significatifs pour les femmes, les hommes, la société et l'économie. On en trouve l'écho dans les travaux de la Commission mondiale sur l'avenir du travail qui plaide en faveur d'investissements publics dans l'économie du soin à autrui afin de faire progresser l'égalité réelle entre hommes et

femmes et de répondre aux besoins d'une population vieillissante⁹.

Malgré la diversité des réalités économiques et sociales, la réconciliation de l'activité professionnelle et des activités de soin implique toute une série d'interventions pour parvenir à l'égalité de fait. Il s'agit de pourvoir aux infrastructures, à la protection sociale et aux services de soin à autrui, et d'assurer l'engagement et l'accompagnement des femmes dans les transitions du travail. Aucun progrès ne sera possible sans une représentation et une expression plus affirmées des femmes à tous les niveaux des processus de décision. Ces axes d'action doivent aussi être conçus comme complémentaires et se renforçant mutuellement. Des axes d'action parallèles qui ne se rencontreraient jamais maintiendraient l'égalité entre hommes et femmes à l'état d'objectif insaisissable.

Comblent les lacunes en matière de données

Il est essentiel de disposer de données de qualité, ventilées par sexe, pour concevoir de telles politiques, en mesurer leurs effets, et s'assurer que les résultats sont bénéfiques pour les femmes. Pour cela, il faut mettre en place un système de collecte de données et de production de statistiques, ayant une fréquence minimale et conforme aux résolutions des statisticiens du travail. Cela suppose de mener des enquêtes régulières et pertinentes sur l'utilisation du temps, car elles sont essentielles pour mesurer les progrès de l'égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail. À cet égard il est urgent d'accélérer les choses. En outre, les enquêtes auprès des entreprises, auprès des ménages et sur la main-d'œuvre devraient être actualisées en vue de faire la distinction entre la valeur d'un emploi et la rémunération que touche le salarié qui l'occupe. Des données essentielles seront obtenues par l'intégration dans les enquêtes de variables telles que la situation matrimoniale ou parentale, le nombre d'enfants, le nombre de personnes du ménage qui sont âgées, handicapées ou vivant avec le VIH. Ces données sont aussi importantes que celles qui portent sur le niveau d'instruction, le travail à temps partiel ou à plein temps, ou encore la branche d'activité, afin de bien faire la différence entre la partie expliquée et la partie non expliquée (c'est-à-dire purement discriminatoire) de l'écart salarial entre hommes et femmes.

D'autres données ventilées par sexe et de meilleure qualité, comme le taux de fréquentation des services et établissements de l'éducation et du développement de la petite enfance, sont aussi indispensables pour suivre l'association entre le taux d'emploi des mères de jeunes enfants et l'existence de structures de prise en charge de ces derniers. En outre, il nous faut en savoir plus sur le taux d'utilisation des congés de paternité et parentaux par les pères. Les données statistiques nationales devraient aussi être ventilées par sexe, âge, race, appartenance ethnique, statut migratoire, handicap et emplacement géographique¹⁰.

Certains éléments sont indispensables pour améliorer les capacités des systèmes statistiques et y intégrer des statistiques sexospécifiques: un financement durable au niveau national et international; un programme novateur de développement des qualifications pour exploiter les nouvelles méthodes et sources de données; à l'échelle nationale, un engagement et un soutien politique forts en faveur des statistiques sexospécifiques; et des méthodes de décision fondées sur des données probantes en matière d'égalité entre hommes et femmes¹¹.

Vers un avenir meilleur pour les femmes au travail

Pour les femmes, l'égalité de fait est à portée de main, à condition que les politiques économiques et sociales soient bien dosées, aillent de pair et ne laissent de côté aucune catégorie sociale. Pour l'égalité entre hommes et femmes, il est essentiel de concrétiser la notion selon laquelle rien ne doit être fait qui concerne les femmes, sans les femmes elles-mêmes. Cela signifie de promouvoir et de faciliter la participation démocratique dans l'élaboration et l'application des lois et des politiques¹². Cela suppose de mettre l'accent non seulement sur les comportements individuels, mais aussi sur l'action collective qui passe par la solidarité, la conclusion d'alliances stratégiques, la mobilisation sociale et une participation engagée aux décisions¹³. Une telle approche

**DES AXES D'ACTION
PARALLÈLES QUI
NE SE RENCONTRERAIENT
JAMAIS MAINTIENDRAIENT
L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES
ET FEMMES À L'ÉTAT
D'OBJECTIF
INSAISSISSABLE**

**FEMMES ET HOMMES
SONT DÉSORMAIS
APPELÉS, TOUT À LA FOIS
ET DE FAÇON ÉGALE,
À OCCUPER UN EMPLOI
ET À ÊTRE PRESTATAIRES
DE SOIN À AUTRUI**

**AUCUN PROGRÈS
NE SERA POSSIBLE SANS
UNE REPRÉSENTATION
ET UNE EXPRESSION PLUS
AFFIRMÉES DES FEMMES
À TOUS LES NIVEAUX**



implique la représentation ainsi que l'expression des diverses parties en présence et doit prendre en compte le caractère multidimensionnel des appartenances, laisser une place aux positions divergentes et offrir un espace à ceux qui ne sont guère entendus. Surmonter ces difficultés passe par le dialogue et la participation de ceux dont les intérêts sont affectés par le changement, ainsi que par la mise en place de mécanismes pour que ceux qui représentent ces intérêts soient comptables devant leurs mandants¹⁴. Tout le monde a un rôle à jouer en faveur du changement et de la prise de conscience nécessaire à son accélération.

Accélérer l'élaboration et l'application d'un programme porteur de changements mesurables en faveur de l'égalité entre hommes et femmes suppose une action concertée dans plusieurs domaines tels que droits, infrastructures, protection sociale et services de soin à autrui, ainsi qu'engagement et accompagnement des femmes dans les transitions du travail. La représentation et l'expression des femmes y sont importantes, tout comme l'est le fait de mettre la technologie au service de l'égalité entre hommes et femmes afin de faire progresser les femmes qui accusent du retard, y compris celles qui travaillent dans l'économie informelle. Les «5R» du travail décent dans les activités de soin à autrui – reconnaître, réduire et redistribuer ces activités, rétribuer équitablement leur personnel et garantir la représentation de celui-ci – ne constituent pas seulement des objectifs transversaux à tous ces domaines, ils constituent le fondement même d'une avancée décisive en la matière (figure 3.1).

2. DES ENGAGEMENTS EN FAVEUR D'UN AVENIR MEILLEUR POUR LES FEMMES AU TRAVAIL

L'avenir du travail pourrait être riche de promesses: améliorer la qualité de la vie professionnelle des femmes et des hommes, élargir l'éventail de leurs choix et réaliser la justice sociale pour tous. Pour passer de la virtualité à la réalité, un programme centré sur l'humain constitue le meilleur moyen de réaliser les profondes transformations qu'exige l'ère nouvelle¹⁵.

Les femmes ont toujours apporté une importante contribution à l'économie et aux sociétés. Il faut en reconnaître l'existence et la valeur. Il faut aussi accélérer la mise en œuvre des solutions qui leur permettront de jouir pleinement de l'égalité de chances et de traitement au travail. Pour que cela se produise, des engagements forts doivent se traduire concrètement par des lois, politiques et pratiques porteuses de changements, en vue de faire sauter les stéréotypes, de valoriser de manière égale le travail des femmes et des hommes, et de donner aux femmes voix au chapitre sur un pied d'égalité. À l'appui de ces engagements, des investissements généreux et avisés sont nécessaires, assortis d'une responsabilisation et d'un suivi rigoureux.

L'égalité entre hommes et femmes est un objectif universel et partagé, une aspiration qui ne peut se réaliser que par la solidarité entre les pays, les peuples et les institutions, comme le souligne le Programme de développement durable à l'horizon 2030. Le tripartisme, inscrit dans la structure même de l'OIT, est une force qui démultiplie les efforts en vue de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. L'OIT et ses mandants ont l'obligation, et sont dans une position sans égale pour le faire, de garantir que l'avenir du travail ne laissera personne de côté.





NOTES

L'égalité entre hommes et femmes est un objectif universel et partagé, une aspiration qui ne peut se réaliser que par la solidarité entre les pays, les peuples et les institutions, comme le souligne le Programme de développement durable à l'horizon 2030.



- 1 BIT, 2018; BIT, 2019a.
- 2 Coprésidée par le Président de l'Afrique du Sud, M. Cyril Ramaphosa, et le Premier ministre de la Suède, M. Stefan Löfven, la Commission mondiale sur l'avenir du travail est composée de personnalités indépendantes de premier plan issues du monde de l'entreprise, du syndicalisme, de groupes de réflexion, d'organismes publics et d'organisations non gouvernementales. Elle a été établie en 2017 par l'OIT dans le cadre de l'Initiative du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail.
- 3 BIT, 2019a.
- 4 Nations Unies, 2015.
- 5 ONU-Femmes, 2018.
- 6 *Ibid.*
- 7 Giele, 2006.
- 8 Fudge, 2012.
- 9 BIT, 2019a.
- 10 Selon l'ODD 17 (cible 17.18), les offices nationaux de statistiques devraient mettre à disposition «un beaucoup plus grand nombre de données de qualité, actualisées et exactes, ventilées par niveau de revenu, sexe, âge, race, appartenance ethnique, statut migratoire, handicap et emplacement géographique».
- 11 Buvinic, Furst-Nichols et Koolwal, 2014.
- 12 Hepple, 2014.
- 13 Campbell et coll., 2018.
- 14 Hepple, 2014.
- 15 BIT, 2019a.

Figure 3.1 Un programme porteur de changements mesurables en faveur de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail

COLLECTE, ANALYSE ET DIFFUSION DES DONNÉES, AINSI QUE SUIVI ET RESPONSABILISATION

Procéder fréquemment à la collecte de données et à la production de statistiques sur le travail rémunéré, le travail de soin à autrui non rémunéré, le revenu, le taux d'utilisation des congés parentaux et paternels par les pères, les taux de fréquentation dans le domaine de l'éducation et du développement de la petite enfance, conformément aux dernières normes statistiques.



CAMPAGNES DE PROMOTION ET DE SENSIBILISATION



RENFORCER LA REPRÉSENTATION ET L'EXPRESSION DES FEMMES



ACTIVITÉS DE SOIN À AUTRUI

RECONNAISSANCE
RÉDUCTION
REDISTRIBUTION
RÉTRIBUTION
REPRÉSENTATION
(CADRE DES 5R)

RESPECTER ET ASSUMER L'ÉGALITÉ DES DROITS

- Ratifier et appliquer les conventions fondamentales de l'OIT sur l'égalité entre hommes et femmes
- Assurer la prévention et la protection contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail
- Garantir, par la loi et dans la pratique, la pleine application du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale (par exemple: transparence salariale dans l'entreprise, méthodes peu coûteuses et pratiques de suivi et de mesure des inégalités de rémunération)
- Abroger les dispositions légales qui restreignent l'accès à certaines professions et branches d'activité
- Faire de la protection de la maternité et des congés parentaux et paternels une réalité pour tous
- Faciliter la maîtrise du temps par chacun
- Créer un environnement propice à l'avancement professionnel des femmes



INFRASTRUCTURES, PROTECTION SOCIALE ET SERVICES DE SOIN À AUTRUI

- Mettre en place des infrastructures, y compris dans les TIC
- Établir une protection sociale universelle
- Fournir des services et des établissements de qualité et abordables pour la prise en charge des enfants et les soins de longue durée
- Investir dans l'économie du soin à autrui
- Promouvoir le cadre des 5R pour garantir à tous un travail décent dans les activités de soin, y compris aux travailleurs domestiques et à domicile
- Mener des politiques macroéconomiques rationnelles et favorables à l'égalité entre hommes et femmes



ASSURER L'ENGAGEMENT ET L'ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES DANS LES TRANSITIONS DU TRAVAIL

- Mettre la technologie au service de l'égalité entre hommes et femmes
- Promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie (y compris dans les STIM et les compétences numériques pour les femmes et les filles)
- Créer un environnement favorable à l'entrepreneuriat des femmes
- Aider les travailleurs à passer de l'économie informelle à l'économie formelle



RÉALISER L'ÉGALITÉ DE FAIT DANS LE MONDE DU TRAVAIL



RESPECTER ET ASSUMER L'ÉGALITÉ DES DROITS

- Ratifier et appliquer les conventions fondamentales de l'OIT sur l'égalité entre hommes et femmes
- Assurer la prévention et la protection contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail
- Garantir, par la loi et dans la pratique, la pleine application du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale (par exemple: transparence salariale dans l'entreprise, méthodes peu coûteuses et pratiques de suivi et de mesure des inégalités de rémunération)
- Abroger les dispositions légales qui restreignent l'accès à certaines professions et branches d'activité
- Faire de la protection de la maternité et des congés parentaux et paternels une réalité pour tous
- Faciliter la maîtrise du temps par chacun
- Créer un environnement propice à l'avancement professionnel des femmes



INFRASTRUCTURES, PROTECTION SOCIALE ET SERVICES DE SOIN À AUTRUI

- Mettre en place des infrastructures, y compris dans les TIC
- Établir une protection sociale universelle
- Fournir des services et des établissements de qualité et abordables pour la prise en charge des enfants et les soins de longue durée
- Investir dans l'économie du soin à autrui
- Promouvoir le cadre des 5R pour garantir à tous un travail décent dans les activités de soin, y compris aux travailleurs domestiques et à domicile
- Mener des politiques macroéconomiques rationnelles et favorables à l'égalité entre hommes et femmes



ASSURER L'ENGAGEMENT ET L'ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES DANS LES TRANSITIONS DU TRAVAIL

- Mettre la technologie au service de l'égalité entre hommes et femmes
- Promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie (y compris dans les STIM et les compétences numériques pour les femmes et les filles)
- Créer un environnement favorable à l'entrepreneuriat des femmes
- Aider les travailleurs à passer de l'économie informelle à l'économie formelle



RÉALISER L'ÉGALITÉ DE FAIT DANS LE MONDE DU TRAVAIL



Pays	Femmes		Hommes	
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian
Italie	47,1	47,0	50,0	50,0
Jordanie	44,1	45,0	47,0	47,0
Rép. démocratique populaire lao	38,3	37,0	43,4	43,0
Lettonie	48,2	49,0	45,0	44,0
Libéria	42,2	40,0	44,4	46,0
Lituanie	46,5	47,0	45,7	45,0
Luxembourg	44,0	42,0	46,3	46,0
Madagascar	42,3	43,0	45,2	45,0
Malawi	33,3	31,0	39,7	34,0
Mexique	40,4	39,0	42,9	42,0
Mongolie	39,9	39,0	39,5	39,0
Myanmar	37,5	36,0	40,9	39,0
Namibie	39,4	38,0	41,4	41,0
Népal	36,5	32,0	43,4	42,0
Nicaragua	41,1	39,0	45,3	43,0
Nigéria	38,5	32,0	46,2	47,0
Norvège	46,7	47,0	46,8	47,0
Ouganda	32,7	31,0	40,8	35,0
Pakistan	37,6	36,0	40,8	40,0
Pays-Bas	43,9	45,0	46,7	47,0
Pérou	49,5	44,0	47,3	44,0
Philippines	45,6	45,0	44,4	44,0
Pologne	42,8	42,0	44,5	42,0
République démocratique du Congo	39,7	39,0	50,0	51,0
Roumanie	42,1	41,0	43,4	43,0
Royaume-Uni	44,8	45,0	45,7	46,0
Russie, Fédération de	43,8	44,0	44,3	42,0
Samoa	43,0	41,0	48,0	48,0
Sénégal	39,0	34,0	45,1	46,0
Serbie	45,7	47,0	44,9	45,0
Sierra Leone	37,0	32,0	47,7	46,0
Slovaquie	40,9	40,0	43,6	43,0
Sri Lanka	43,9	44,0	45,5	44,0
Suède	46,1	46,0	47,4	48,0
Suisse	43,3	43,0	45,8	46,0
Tanzanie, République-Unie de	37,6	35,0	43,2	44,0
République tchèque	45,6	46,0	45,7	44,0
Timor-Leste	32,4	29,0	43,4	43,0
Turquie	38,1	38,0	42,4	41,0
Uruguay	48,1	48,0	48,9	48,0
Viet Nam	43,4	44,0	46,2	47,0
Yémen	40,0	40,0	41,3	40,0
Zambie	38,3	38,0	41,3	43,0
Zimbabwe	41,3	37,0	42,1	40,0

Note: 82 pays.

Source: Calculs du BIT à partir d'enquêtes sur la main-d'œuvre et auprès des ménages.

Tableau A.1.2 Proportion de femmes et d'hommes titulaires de diplômes universitaires aux postes de direction et d'encadrement, dernière année disponible (pourcentages)

Pays	Femmes	Hommes
Afghanistan	78,4	50,4
Afrique du Sud	44,1	39,1
Albanie	39,7	36,1
Argentine	50,6	35,8
Australie	12,7	12,8
Autriche	57,7	62,0
Bangladesh	53,4	61,9
Belgique	80,2	70,2
Bolivie, État plurinational de	56,8	60,5
Botswana	27,0	39,8
Brésil	58,7	50,0
Brunéi Darussalam	39,5	44,1
Bulgarie	70,4	55,1
Cambodge	7,8	23,2
Chine	33,4	39,2
Chypre	82,9	79,8
Congo	7,4	14,0
Croatie	67,0	48,9
Danemark	59,2	54,0
République dominicaine	73,1	47,8
Égypte	33,9	14,7
Équateur	80,4	67,4
Espagne	61,9	55,6
Estonie	71,2	52,7
États-Unis	65,9	59,9
Éthiopie	17,8	25,7
Finlande	88,2	76,6
France	75,3	73,0
Gambie	5,6	47,2
Ghana	24,5	51,9
Grèce	36,7	47,4
Guatemala	43,3	42,2
Honduras	9,2	17,8
Hongrie	77,8	66,9
Inde	13,1	24,1
Indonésie	12,3	25,5
Iraq	41,0	27,6
Irlande	69,7	68,1
Italie	28,8	29,7
Jordanie	86,7	97,8
Rép. démocratique populaire lao	10,7	32,9
Lettonie	75,9	58,8
Libéria	14,8	24,8
Lituanie	79,9	68,6
Luxembourg	73,0	47,1

Pays	Femmes	Hommes
Madagascar	47,1	43,4
Malawi	77,7	57,6
Mexique	67,2	60,6
Mongolie	83,0	76,6
Myanmar	88,8	66,3
Namibie	32,7	39,7
Népal	53,6	53,5
Nicaragua	76,6	40,0
Nigéria	83,6	69,1
Norvège	61,4	47,3
Ouganda	84,4	69,8
Pakistan	92,2	49,5
Panama	53,6	39,2
Pays-Bas	70,8	60,3
Pérou	100,0	95,9
Pologne	65,7	60,8
République démocratique du Congo	31,6	44,6
Roumanie	82,9	64,5
Royaume-Uni	63,7	56,5
Russie, Fédération de	89,3	90,9
Samoa	38,9	44,0
Sénégal	63,8	54,3
Serbie	66,6	50,0
Sierra Leone	72,1	50,9
Slovaquie	73,2	61,5
Sri Lanka	12,8	9,4
Suède	63,8	43,9
Suisse	54,9	71,1
Tanzanie, République-Unie de	24,7	19,9
République tchèque	55,2	48,7
Timor-Leste	38,1	41,1
Tunisie	78,1	30,4
Turquie	71,4	44,7
Uruguay	52,9	34,0
Viet Nam	64,6	65,9
Yémen	60,3	42,3
Zambie	33,5	36,4
Zimbabwe	78,3	71,8

Note: 83 pays.

Source: Calculs du BIT à partir d'enquêtes sur la main-d'œuvre et auprès des ménages.

Tableau A.I.3 Taux d'emploi des femmes et des hommes, avec et sans enfants de moins de 6 ans, première et dernière années disponibles (pourcentages)

Pays	Première année	Enfants (<6)		Sans enfants (<6)		Première année	Enfants (<6)		Sans enfants (<6)	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Afrique du Sud	2000	27,7	47,9	39,3	54,4	2016	34,6	53,7	51,8	60,4
Angola	2004	52,4	72,0	55,6	61,2	2011	74,2	84,0	73,5	71,2
Argentine	2003	53,6	90,8	62,7	83,9	2016	47,9	85,9	59,8	75,0
Autriche	2004	52,2	98,0	82,1	95,5	2016	47,0	88,5	80,1	86,2
Bangladesh	2006	28,8	92,8	29,8	84,3	2013	38,0	93,7	34,2	81,5
Belgique	2004	80,3	94,3	77,1	90,3	2016	74,2	91,1	74,1	80,5
Bolivie, État plurinational de	2005	57,5	92,6	64,0	78,8	2015	52,6	93,1	60,8	80,4
Brésil	2001	48,2	86,8	59,3	80,6	2016	49,7	83,9	60,6	76,5
Bulgarie	2007	72,5	93,1	91,9	91,4	2016	53,6	74,8	68,4	71,4
Chine	2007	43,7	71,1	42,5	58,8	2013	51,1	85,4	59,4	76,4
Chypre	2005	74,1	98,1	76,6	96,0	2016	66,7	87,3	72,4	77,2
Danemark	2004	88,2	97,9	90,1	94,2	2016	77,9	93,9	78,5	80,6
République dominicaine	2001	37,2	88,2	46,1	78,6	2014	46,1	86,9	51,2	79,4
Égypte	2008	19,4	92,7	22,2	73,1	2016	18,4	87,4	22,1	65,5
Équateur	2003	50,0	90,1	55,2	82,0	2016	54,4	92,0	63,3	83,5
Espagne	2004	59,7	85,6	59,9	73,1	2016	65,7	83,2	65,2	73,9
Estonie	2004	57,5	88,3	88,1	83,5	2016	54,3	92,7	85,7	82,3
États-Unis	2000	63,0	92,9	78,0	87,8	2016	62,5	89,6	74,1	83,5
Éthiopie	2005	78,3	95,6	74,6	85,2	2013	78,4	94,6	75,1	86,7
Finlande	2004	61,1	96,8	92,6	92,5	2016	54,8	86,8	79,0	75,7
France	2004	72,5	97,7	84,7	93,7	2016	71,7	90,1	80,7	84,8
Ghana	2006	76,5	82,6	69,9	70,9	2013	80,8	88,9	74,6	77,4
Grèce	2008	63,2	98,9	72,7	93,2	2016	54,2	86,3	54,3	70,9
Hongrie	2005	94,6	95,5	86,4	88,5	2016	41,5	90,3	83,7	83,3
Inde	2005	30,6	94,6	38,4	86,2	2012	25,5	92,6	32,1	82,4
Irlande	2004	58,0	95,2	68,4	91,2	2015	61,4	82,7	66,5	75,0
Islande	2004	79,1	95,3	89,3	93,7	2015	65,2	88,8	78,7	83,2
Italie	2004	58,7	94,7	66,8	90,4	2015	53,3	89,0	59,0	76,9
Lettonie	2005	67,2	94,2	88,5	89,7	2016	57,3	89,0	78,5	75,9

Pays	Première année	Enfants (<6)		Sans enfants (<6)		Première année	Enfants (<6)		Sans enfants (<6)	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Lituanie	2005	71,9	96,5	91,6	90,1	2016	68,3	84,9	80,2	80,9
Luxembourg	2004	61,5	98,8	70,1	96,4	2015	73,9	92,3	78,9	88,2
Malte	2007	37,9	99,2	47,0	94,6	2014	57,2	95,3	59,9	87,9
Mexique	2005	39,0	92,6	51,0	83,5	2016	43,1	91,2	53,6	81,8
Norvège	2004	81,8	96,7	85,5	92,0	2016	80,4	92,1	79,1	84,4
Pakistan	2007	20,5	92,5	22,4	84,1	2014	24,8	91,7	24,7	81,4
Pays-Bas	2005	57,7	95,7	67,9	92,1	2016	75,5	94,1	75,7	85,4
Pérou	2001	56,2	84,7	62,2	77,0	2016	60,4	91,4	70,6	80,7
Philippines	2001	44,3	85,4	54,0	75,4	2013	44,6	85,3	58,1	77,2
Pologne	2005	66,9	86,8	78,0	80,3	2016	58,3	74,0	70,3	68,7
Portugal	2004	82,1	98,3	80,7	92,4	2016	78,1	89,1	75,8	79,7
Roumanie	2007	55,5	92,8	75,8	92,2	2016	53,8	83,2	63,9	80,2
Royaume-Uni	2005	54,2	78,5	76,8	78,0	2016	65,6	93,5	80,1	85,5
Slovaquie	2005	82,5	97,2	92,7	94,4	2016	53,2	90,0	85,0	86,4
Slovénie	2005	93,6	98,5	88,5	92,6	2016	76,4	92,4	76,8	82,4
Suède	2004	74,3	92,1	92,2	94,5	2016	78,4	91,5	81,3	84,8
Suisse	2007	41,2	80,5	69,5	81,1	2015	52,3	80,5	72,3	80,5
Tanzanie, République-Unie de	2006	90,4	95,2	86,6	90,4	2014	82,7	93,4	80,2	87,2
République tchèque	2005	46,5	97,8	93,8	96,2	2016	43,2	95,8	85,2	89,0
Uruguay	2004	59,3	90,7	72,0	87,6	2016	69,2	94,6	77,3	90,5
Venezuela, Rép. bolivarienne du,	2005	46,8	84,0	55,5	76,6	2016	50,0	85,9	58,6	78,7
Viet Nam	2007	84,1	95,1	82,4	86,4	2014	85,1	95,8	84,5	88,5

Note: 51 pays.

Source: Calculs du BIT à partir d'enquêtes sur la main-d'œuvre et auprès des ménages.

Tableau A.I.4 Dirigeants et cadres, avec et sans enfants de moins de 6 ans, par sexe, dernière année disponible (pourcentages)

Pays	Femmes		Hommes	
	Enfants (<6)	Sans enfants (<6)	Enfants (<6)	Sans enfants (<6)
Afghanistan	0,9	22,0	99,1	78,0
Afrique du Sud	29,1	34,5	70,9	65,5
Allemagne	9,8	35,7	90,2	64,3
Argentine	29,1	37,3	70,9	62,7
Australie	32,7	39,2	67,3	60,8
Autriche	20,6	34,5	79,4	65,5
Bangladesh	11,2	12,0	88,8	88,0
Belgique	37,5	39,7	62,5	60,3
Bolivie, État plurinational de	36,6	43,0	63,4	57,0
Botswana	39,3	44,1	60,7	55,9
Brésil	36,6	43,6	63,4	56,4
Brunéi Darussalam	46,1	42,2	53,9	57,8
Bulgarie	39,8	42,0	60,2	58,0
Cambodge	6,4	44,9	93,6	55,1
Chine	34,0	38,6	66,0	61,4
Chypre	15,7	19,7	84,3	80,3
Congo	86,4	46,9	13,6	53,1
Croatie	38,2	38,4	61,8	61,6
Danemark	12,6	31,9	87,4	68,1
République dominicaine	37,3	46,1	62,7	53,9
Égypte	3,8	10,1	96,2	89,9
Équateur	27,2	38,7	72,8	61,3
Espagne	34,5	31,2	65,5	68,8
Estonie	25,7	34,7	74,3	65,3
États-Unis	35,3	40,7	64,7	59,3
Éthiopie	26,1	28,1	73,9	71,9
Finlande	34,7	35,5	65,3	64,5
France	25,5	30,8	74,5	69,2
Gambie	23,7	32,1	76,3	67,9
Ghana	42,2	41,3	57,8	58,7
Grèce	24,6	30,1	75,4	69,9
Guatemala	22,2	37,4	77,8	62,6
Hongrie	10,1	39,5	89,9	60,5
Inde	10,2	16,3	89,8	83,7
Iraq	12,0	25,7	88,0	74,3
Irlande	31,1	33,1	68,9	66,9
Italie	25,5	33,7	74,5	66,3
Jordanie	38,0	49,0	62,0	51,0
Rép. démocratique populaire lao	58,9	61,9	41,1	38,1
Lettonie	40,0	42,4	60,0	57,6
Libéria	9,2	26,7	90,8	73,3
Lituanie	22,1	43,8	77,9	56,2
Luxembourg	35,0	26,8	65,0	73,2
Madagascar	41,7	31,2	58,3	68,8
Mexique	37,4	36,9	62,6	63,1
Namibie	45,4	39,0	54,6	61,0

Pays	Femmes		Hommes	
	Enfants (<6)	Sans enfants (<6)	Enfants (<6)	Sans enfants (<6)
Nicaragua	20,2	56,4	79,8	43,6
Nigéria	12,3	45,9	87,7	54,1
Norvège	36,6	38,4	63,4	61,6
Ouganda	42,0	15,5	58,0	84,5
Pakistan	2,2	7,0	97,8	93,0
Pays-Bas	25,2	34,3	74,8	65,7
Philippines	50,1	52,8	49,9	47,2
Pologne	37,0	45,9	63,0	54,1
République démocratique du Congo	20,9	33,5	79,1	66,5
Roumanie	20,3	33,8	79,7	66,2
Royaume-Uni	28,8	38,6	71,2	61,4
Russie, Fédération de	35,3	45,3	64,7	54,7
Serbie	28,5	32,6	71,5	67,4
Sierra Leone	36,6	56,3	63,4	43,7
Slovaquie	45,9	37,7	54,1	62,3
Sri Lanka	21,5	34,7	78,5	65,3
Suède	37,3	54,8	62,7	45,2
Suisse	21,2	34,1	78,8	65,9
Tanzanie, République-Unie de	24,4	29,2	75,6	70,8
République tchèque	11,4	32,7	88,6	67,3
Tunisie	4,4	17,9	95,6	82,1
Uruguay	30,4	38,0	69,6	62,0
Viet Nam	21,1	27,5	78,9	72,5
Yémen	1,9	8,2	98,1	91,8
Zambie	19,2	42,0	80,8	58,0
Zimbabwe	18,7	21,0	81,3	79,0

Note: 72 pays.

Source: Calculs du BIT à partir d'enquêtes sur la main-d'œuvre et auprès des ménages.

A.2 Enquêtes sur la main-d'œuvre et auprès des ménages

Tableau A.2.1 Enquêtes sur la main-d'œuvre et auprès des ménages, par pays, première et dernière années disponibles, microdonnées

Pays	Enquête	Première année disponible	Dernière année disponible
Afghanistan	Enquête sur les conditions de vie	–	2014
Afrique du Sud	Quarterly Labour Force Survey	2000	2016
Albanie	Enquête trimestrielle sur la main-d'œuvre	–	2013
Allemagne	Enquête sur les forces de travail dans l'Union européenne (EFT-UE) et Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie de l'Union européenne (EU-SILC)	–	2012
Angola	Inquérito de Indicadores Básicos de Bem-Estar (QUIBB)	2004	2011
Argentine	Encuesta Permanente de Hogare (EPH)	2003	2016
Australie	Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA)	–	2015
Autriche	Enquête sur les forces de travail dans l'Union européenne (EFT-UE) et Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie de l'Union européenne (EU-SILC)	2004	2016
Bangladesh	Enquête sur la main-d'œuvre et sur le travail des enfants	2006	2013
Belgique	Enquête sur les forces de travail dans l'Union européenne (EFT-UE) et Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie de l'Union européenne (EU-SILC)	2004	2016
Bolivie, État plurinational de,	Encuesta de Hogares	2005	2015
Botswana	Enquête du Botswana sur les indicateurs clés du bien-être	–	2009
Brésil*	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD)	2001	2016
Brunéi Darussalam	Enquête sur la main-d'œuvre	–	2014
Bulgarie	Enquête sur les forces de travail dans l'Union européenne (EFT-UE) et Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie de l'Union européenne (EU-SILC)	2007	2016
Cambodge	Enquête sur la main-d'œuvre	–	2012
Chine	Chinese Household Income Project (CHIP)	2007	2013
Chypre	Enquête sur les forces de travail dans l'Union européenne (EFT-UE) et Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie de l'Union européenne (EU-SILC)	2005	2016
Congo	Enquête sur l'emploi et le secteur informel	–	2009
Croatie	Enquête sur les forces de travail dans l'Union européenne (EFT-UE) et Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie de l'Union européenne (EU-SILC)	–	2016
Danemark	Enquête sur les forces de travail dans l'Union européenne (EFT-UE) et Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie de l'Union européenne (EU-SILC)	2004	2016
République dominicaine	Enquête sur la main-d'œuvre	2001	2014
Égypte	Enquête sur la main-d'œuvre	2008	2016
Équateur	Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo	2003	2016

Pays	Enquête	Première année disponible	Dernière année disponible
Espagne	Enquête sur les forces de travail dans l'Union européenne (EFT-UE) et Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie de l'Union européenne (EU-SILC)	2004	2016
Estonie	Enquête sur les forces de travail dans l'Union européenne (EFT-UE) et Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie de l'Union européenne (EU-SILC)	2004	2016
États-Unis	Current Population Survey (CPS)	2000	2016
Éthiopie	Enquête nationale sur la main-d'œuvre	2005	2013
Finlande	Enquête sur les forces de travail dans l'Union européenne (EFT-UE) et Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie de l'Union européenne (EU-SILC)	2004	2016
France	Enquête sur les forces de travail dans l'Union européenne (EFT-UE) et Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie de l'Union européenne (EU-SILC)	2004	2016
Gambie	Enquête sur la main-d'œuvre	–	2012
Ghana	6 ^e Enquête sur le niveau de vie au Ghana (avec module sur la main-d'œuvre)	2006	2013
Grèce	Enquête sur les forces de travail dans l'Union européenne (EFT-UE) et Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie de l'Union européenne (EU-SILC)	2008	2016
Guatemala	Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI)	–	2016
Honduras	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples	–	2014
Hongrie	Enquête sur les forces de travail dans l'Union européenne (EFT-UE) et Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie de l'Union européenne (EU-SILC)	2005	2016
Inde	National Sample Survey (NSS)	2005	2012
Indonésie	Enquête sur la main-d'œuvre (SAKERNAS)	–	2015
Iraq	Household Socio Economic Survey (HSES)	–	2012
Irlande	Enquête sur les forces de travail dans l'Union européenne (EFT-UE) et Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie de l'Union européenne (EU-SILC)	2004	2015
Islande	Enquête sur les forces de travail dans l'Union européenne (EFT-UE) et Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie de l'Union européenne (EU-SILC)	2004	2015
Italie	Enquête sur les forces de travail dans l'Union européenne (EFT-UE) et Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie de l'Union européenne (EU-SILC)	2004	2015
Jordanie	Harmonized Labour Force Survey (HLFS)	–	2010
Rép. démocratique populaire lao	Enquête sur la main-d'œuvre et le travail des enfants	–	2010
Lettonie	Enquête sur les forces de travail dans l'Union européenne (EFT-UE) et Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie de l'Union européenne (EU-SILC)	2005	2016
Libéria	Enquête sur la main-d'œuvre	–	2010

Pays	Enquête	Première année disponible	Dernière année disponible
Lituanie	Enquête sur les forces de travail dans l'Union européenne (EFT-UE) et Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie de l'Union européenne (EU-SILC)	2005	2016
Luxembourg	Enquête sur les forces de travail dans l'Union européenne (EFT-UE) et Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie de l'Union européenne (EU-SILC)	2004	2015
Madagascar	Enquête sur l'emploi I-2	–	2012
Malawi	Enquête sur la main-d'œuvre	–	2013
Mali	Enquête modulaire permanente auprès des ménages (EMOP)	–	2015
Malte	Enquête sur les forces de travail dans l'Union européenne (EFT-UE) et Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie de l'Union européenne (EU-SILC)	2007	2014
Mexique	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)	2005	2016
Mongolie	Enquête sur la main-d'œuvre	–	2015
Myanmar	Enquête sur la main-d'œuvre, le travail des enfants et la transition de l'école au travail	–	2015
Namibie	Enquête sur la main-d'œuvre	–	2016
Népal	Enquête sur la main-d'œuvre	–	2008
Nicaragua	Encuesta Nacional de Hogares para la Medición del Nivel de Vida (EMNV)	–	2014
Nigéria	Enquête générale auprès des ménages	–	2013
Norvège	Enquête sur les forces de travail dans l'Union européenne (EFT-UE) et Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie de l'Union européenne (EU-SILC)	2004	2016
Ouganda	Enquête sur la main-d'œuvre et le travail des enfants	–	2012
Pakistan	Enquête sur la main-d'œuvre	2007	2014
Pays-Bas	Enquête sur les forces de travail dans l'Union européenne (EFT-UE) et Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie de l'Union européenne (EU-SILC)	2005	2016
Pérou	Encuesta Permanente de Empleo	2001	2016
Philippines	Enquête sur la main-d'œuvre	2001	2013
Pologne	Enquête sur les forces de travail dans l'Union européenne (EFT-UE) et Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie de l'Union européenne (EU-SILC)	2005	2016
Portugal	Enquête sur les forces de travail dans l'Union européenne (EFT-UE) et Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie de l'Union européenne (EU-SILC)	2004	2016
Rép. démocratique du Congo	Enquête sur l'emploi, le secteur informel et sur la consommation des ménages	–	2012
Roumanie	Enquête sur les forces de travail dans l'Union européenne (EFT-UE) et Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie de l'Union européenne (EU-SILC)	2007	2016
Royaume-Uni	Enquête sur les forces de travail dans l'Union européenne (EFT-UE) et Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie de l'Union européenne (EU-SILC)	2005	2016
Russie, Fédération de	Enquête longitudinale de suivi de la Russie	–	2014
Samoa	Enquête sur la main-d'œuvre	–	2012

Pays	Enquête	Première année disponible	Dernière année disponible
Sénégal	Enquête nationale sur l'emploi	–	2015
Serbie	Enquête sur les forces de travail dans l'Union européenne (EFT-UE) et Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie de l'Union européenne (EU-SILC)	–	2016
Sierra Leone	Enquête sur la main-d'œuvre	–	2014
Slovaquie	Enquête sur les forces de travail dans l'Union européenne (EFT-UE) et Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie de l'Union européenne (EU-SILC)	2005	2016
Slovénie	Enquête sur les forces de travail dans l'Union européenne (EFT-UE) et Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie de l'Union européenne (EU-SILC)	2005	2016
Sri Lanka	Enquête trimestrielle sur la main-d'œuvre	–	2013
Suède	Enquête sur les forces de travail dans l'Union européenne (EFT-UE) et Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie de l'Union européenne (EU-SILC)	2004	2016
Suisse	Enquête sur les forces de travail dans l'Union européenne (EFT-UE) et Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie de l'Union européenne (EU-SILC)	2007	2015
Tanzanie, Rép.-Unie de	Enquête intégrée sur la main-d'œuvre	2006	2014
Rép. tchèque	Enquête sur les forces de travail dans l'Union européenne (EFT-UE) et Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie de l'Union européenne (EU-SILC)	2005	2016
Tunisie	Enquête par panel sur le marché du travail en Tunisie	–	2014
Turquie	Enquête auprès des ménages sur la main-d'œuvre	–	2016
Uruguay	Encuesta Continua de Hogares	2004	2016
Venezuela, Rép. bolivarienne du	Encuesta de Hogares por Muestreo (EHM)	2005	2016
Viet Nam	Enquête sur la main-d'œuvre	2007	2014
Yémen	Enquête sur la main-d'œuvre	–	2012
Zambie	Enquête sur la main-d'œuvre	–	2014
Zimbabwe	Enquête sur la main-d'œuvre et le travail des enfants	–	2011

* Pour la figure I.5, la dernière année disponible est 2015.

A.3 Groupes régionaux et catégories de revenus

Tableau A.3.1 Pays, groupes régionaux et sous-régionaux et catégories de revenus

Région	Sous-région	Code du pays	Pays
Afrique	Afrique du Nord	DZA	Algérie
		EGY	Égypte
		LBY	Libye
		MAR	Maroc
		ESH	Sahara occidental
		SDN	Soudan
		TUN	Tunisie
	Afrique subsaharienne	ZAF	Afrique du Sud
		AGO	Angola
		BEN	Bénin
		BWA	Botswana
		BFA	Burkina Faso
		BDI	Burundi
		CPV	Cabo Verde
		CMR	Cameroun
		CAF	République centrafricaine
		COM	Comores
		COG	Congo
		CIV	Côte d'Ivoire
		DJI	Djibouti
		ERI	Érythrée
		SWZ	Eswatini
		ETH	Éthiopie
		GAB	Gabon
		GMB	Gambie
		GHA	Ghana
		GIN	Guinée
		GNB	Guinée-Bissau
		GNQ	Guinée équatoriale
		KEN	Kenya
		LSO	Lesotho
		LBR	Libéria
		MDG	Madagascar
MWI	Malawi		
MLI	Mali		
MUS	Maurice		
MRT	Mauritanie		
MOZ	Mozambique		
NAM	Namibie		
NER	Niger		
NGA	Nigéria		
UGA	Ouganda		
COD	Rép. dém. du Congo		
RWA	Rwanda		
STP	Sao Tomé-et-Principe		
SEN	Sénégal		

Région	Sous-région	Code du pays	Pays
Afrique	Afrique subsaharienne	SLE	Sierra Leone
		SOM	Somalie
		SSD	Soudan du Sud
		TZA	Tanzanie, République-Unie de
		TCD	Tchad
		TGO	Togo
		ZMB	Zambie
		ZWE	Zimbabwe
Amériques	Amérique latine et Caraïbes	ARG	Argentine
		BHS	Bahamas
		BRB	Barbade
		BLZ	Belize
		BOL	Bolivie, État plurinational de
		BRA	Brésil
		CHL	Chili
		COL	Colombie
		CRI	Costa Rica
		CUB	Cuba
		DOM	République dominicaine
		SLV	El Salvador
		ECU	Équateur
		GTM	Guatemala
		GUY	Guyana
		HTI	Haïti
		HND	Honduras
		VIR	Îles Vierges américaines
		JAM	Jamaïque
		MEX	Mexique
		NIC	Nicaragua
		PAN	Panama
		PRY	Paraguay
		PER	Pérou
		PRI	Porto Rico
		LCA	Sainte-Lucie
		VCT	Saint-Vincent-et-les Grenadines
		SUR	Suriname
TTO	Trinité-et-Tobago		
URY	Uruguay		
VEN	Venezuela, Rép. bolivarienne du		
	Amérique du Nord	CAN	Canada
		USA	États-Unis
Asie et Pacifique	Asie de l'Est	CHN	Chine
		KOR	Corée, Rép. de
		PRK	Corée, Rép. dém. populaire de
		HKG	Hong-kong, Chine
		JPN	Japon
		MAC	Macao, Chine
		MNG	Mongolie
TWN	Taïwan, Chine		

Région	Sous-région	Code du pays	Pays	
Asie et Pacifique	Asie du Sud-Est et Pacifique	AUS	Australie	
		BRN	Brunéi Darussalam	
		KHM	Cambodge	
		FJI	Fidji	
		GUM	Guam	
		SLB	Îles Salomon	
		IDN	Indonésie	
		LAO	Rép. démocratique populaire lao	
		MYS	Malaisie	
		MMR	Myanmar	
		NCL	Nouvelle-Calédonie	
		NZL	Nouvelle-Zélande	
		PNG	Papouasie-Nouvelle-Guinée	
		PHL	Philippines	
		PYF	Polynésie française	
		WSM	Samoa	
		SGP	Singapour	
		THA	Thaïlande	
		TLS	Timor-Leste	
	TON	Tonga		
	VUT	Vanuatu		
	VNM	Viet Nam		
		Asie du Sud	AFG	Afghanistan
			BGD	Bangladesh
			BTN	Bhoutan
	IND		Inde	
	IRN		Iran, Rép. islamique d'	
	MDV		Maldives	
	NPL		Népal	
	PAK		Pakistan	
	LKA		Sri Lanka	
États arabes		SAU	Arabie saoudite	
		BHR	Bahreïn	
		ARE	Émirats arabes unis	
		IRQ	Iraq	
		JOR	Jordanie	
		KWT	Koweït	
		LBN	Liban	
		OMN	Oman	
		QAT	Qatar	
		SYR	Rép. arabe syrienne	
		PSE	Territoire palestinien occupé	
		YEM	Yémen	
Europe et Asie centrale	Asie centrale et occidentale	ARM	Arménie	
		AZE	Azerbaïdjan	
		CYP	Chypre	
		GEO	Géorgie	
		ISR	Israël	
		KAZ	Kazakhstan	

Région	Sous-région	Code du pays	Pays
Europe et Asie centrale	Asie centrale et occidentale	KGZ	Kirghizistan
		UZB	Ouzbékistan
		TJK	Tadjikistan
		TKM	Turkménistan
		TUR	Turquie
	Europe orientale	BLR	Bélarus
		BGR	Bulgarie
		HUN	Hongrie
		MDA	Moldova, Rép. de
		POL	Pologne
		ROU	Roumanie
		RUS	Russie, Fédération de
		SVK	Slovaquie
		CZE	République tchèque
		UKR	Ukraine
	Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest	ALB	Albanie
		DEU	Allemagne
		AUT	Autriche
		BEL	Belgique
		BIH	Bosnie-Herzégovine
		HRV	Croatie
		DNK	Danemark
		ESP	Espagne
		EST	Estonie
		FIN	Finlande
		FRA	France
		GRC	Grèce
		-	Îles anglo-normandes
		IRL	Irlande
		ISL	Islande
		ITA	Italie
		LVA	Lettonie
		LTU	Lituanie
LUX		Luxembourg	
MKD		Macédoine du Nord	
MLT		Malte	
MNE		Monténégro	
NOR		Norvège	
NLD		Pays-Bas	
PRT		Portugal	
GBR		Royaume-Uni	
SRB		Serbie	
SVN		Slovénie	
SWE	Suède		
CHE	Suisse		

Source: Département de statistique du BIT, à partir d'ISO 3166-1 alpha-3.

Pays à revenu élevé	Pays à revenu intermédiaire		Pays à faible revenu
Allemagne	Afrique du Sud	Libye	Afghanistan
Arabie saoudite	Albanie	Macédoine du Nord	Bénin
Argentine	Algérie	Malaisie	Burkina Faso
Australie	Angola	Maroc	Burundi
Autriche	Argentine	Maurice	République centrafricaine
Bahamas	Arménie	Mauritanie	Comores
Bahreïn	Azerbaïdjan	Mexique	Corée, République démocratique populaire de
Barbade	Bangladesh	Moldova, République de	Érythrée
Belgique	Bélarus	Mongolie	Éthiopie
Brunéi Darussalam	Belize	Monténégro	Gambie
Canada	Bhoutan	Myanmar	Guinée
Chili	Bolivie, État plurinational de	Namibie	Guinée-Bissau
Chypre	Bosnie-Herzégovine	Nicaragua	Haïti
Corée, République de	Botswana	Nigéria	Libéria
Croatie	Brésil	Ouzbékistan	Madagascar
Danemark	Bulgarie	Pakistan	Malawi
Émirats arabes unis	Cabo Verde	Papouasie-Nouvelle-Guinée	Mali
Espagne	Cambodge	Paraguay	Mozambique
Estonie	Cameroun	Pérou	Népal
États-Unis	Chine	Philippines	Niger
Finlande	Colombie	République démocratique populaire lao	Ouganda
France	Congo	République dominicaine	République démocratique du Congo
Grèce	Costa Rica	Roumanie	Rwanda
Guam	Côte d'Ivoire	Russie, Fédération de	Sénégal
Hongrie	Cuba	Sahara occidental	Sierra Leone
Hong-kong, Chine	Djibouti	Sainte-Lucie	Somalie
Îles Anglo-Normandes	Égypte	Saint-Vincent-et-les Grenadines	Soudan du Sud
Îles vierges américaines	El Salvador	Samoa	République arabe syrienne
Irlande	Équateur	Sao Tomé-et-Principe	Tadjikistan
Islande	Eswatini	Serbie	Tanzanie, République-Unie de
Israël	Fidji	Soudan	Tchad
Italie	Gabon	Sri Lanka	Togo
Japon	Géorgie	Suriname	Yémen
Koweït	Ghana	Territoire palestinien occupé	Zimbabwe
Lettonie	Guatemala	Thaïlande	
Lituanie	Guinée équatoriale	Timor-Leste	
Luxembourg	Guyana	Tonga	
Macao, Chine	Honduras	Tunisie	
Malte	Îles Salomon	Turkménistan	
Norvège	Inde	Turquie	
Nouvelle-Calédonie	Indonésie	Ukraine	
Nouvelle-Zélande	Iran, République islamique d'	Vanuatu	
Oman	Iraq	Venezuela, République bolivarienne du	
Panama	Jamaïque	Viet Nam	
Pays-Bas	Jordanie	Zambie	
Pologne	Kazakhstan		
Polynésie française	Kenya		
Porto Rico	Kirghizistan		
Portugal	Lesotho		
Qatar	Liban		
Royaume-Uni			
Singapour			
Slovaquie			
Slovénie			
Suède			
Suisse			
Taïwan, Chine			
République tchèque			
Trinité-et-Tobago			
Uruguay			

Source: Les catégories de revenus correspondent à la classification des groupes de revenu de la Banque mondiale, disponible à l'adresse <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519-world-bank-country-and-lending-groups>.

RÉFÉRENCES



- Acemoglu, D.; Restrepo, P. 2017. *Robots and jobs: Evidence from US labor markets*, NBER Working Paper No. 23285 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- AÇEV (Anne Çocuk Eğitim Vakfı – Fondation pour l'éducation des mères et de leurs enfants). 2017. «Father Support Program».
- Adams, A.; Berg, J. 2017. «When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers», SSRN, 6 oct. (Rochester, NY, Social Science Research Network). Disponible à l'adresse https://papers.ssrn.com/sol3/cf_dev/AbsByAuth.cfm?per_id=690094 [4 avril 2019].
- Adda, J.; Dustmann, C.; Stevens, K. 2017. «The career costs of children», *Journal of Political Economy*, vol. 125, n° 2, pp. 293-337.
- Addati, L.; Behrendt, C. 2018. *Key ILO recommendations – Expert Group Meeting on 'Social protection systems, access to public services and sustainable infrastructure for gender equality and the empowerment of women and girls'* (Genève, BIT).
- AISS (Association internationale de la sécurité sociale). 2017. *Megatrends and social security: Family and gender*, Megatrends Series (Genève). Résumé en français: «Mégatendances et sécurité sociale: famille et genre», disponible à l'adresse <https://www.issa.int/fr/details?uuid=3bb0070e-04a8-4cb-9f37-f7696960d2a2>.
- Aleksynska, M. 2017. *Women in non-standard employment*, INWORK Issue Brief No. 9 (Genève, BIT).
- ; Bastrakova, A.; Kharchenko, N. 2018. *Work on digital labour platforms in Ukraine* (Genève, BIT).
- Ameratunga Kring, S. 2017. *Gender in employment policies and programmes: What works for women?* Employment Working Paper No. 235 (Genève, BIT).
- ; Constantatos, S.; Elstob, C.; de Gobbi, S.; Lim, L. L.; O'Reilly, C.; Shergill, M.; Taylor, L. 2002. *The role of trade unions in promoting gender equality: Report of the ILO-ICFTU Survey. A resource kit for trade unions* (Genève, BIT).
- ; Kawar, M. 2012. *Guide genre et politiques d'emploi: manuel d'informations*, Département des politiques de l'emploi (Genève, BIT).
- Anigstein, C. 2017. *Trade unions in transformation* (Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung).
- Autor, D.; Dorn, D. 2013. «The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market», *American Economic Review*, vol. 103, n° 5, pp. 1553-1597.
- Bailey, B. 2018. «The 'current salary' question harms women. It must go», *The Guardian*, rubrique Opinion, 23 août.
- Banque africaine de développement. 2015. *Indice de l'égalité du genre en Afrique 2015. Autonomiser les femmes africaines: plan d'action*.
- Banque asiatique de développement. 2017. *Thematic evaluation: Asian Development Bank support for gender and development (2005-2015)*.
- ; ONU-Femmes. 2014. *Timor-Leste country gender assessment* (Mandaluyong, Grand Manille, Philippines, Banque asiatique de développement).
- Banque mondiale. 2018. *Les femmes, l'entreprise et le droit 2018* (Washington, DC).
- 2019. *Indicateurs du développement dans le monde* (Washington, DC). Disponible à l'adresse <http://databank.banquemondiale.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators> [28 mars 2018].
- Bardhan, P. K.; Bowles, S.; Wallerstein, M. (dir. de publ.). 2006. *Globalization and egalitarian redistribution* (New York et Princeton, NJ, Russell Sage Foundation et Princeton University Press).
- Barria, S.; Aye, B.; Goss, J.; Lappin, K.; Montufar, V.; Whaites, M. 2018. *Decent work for community health workers in South Asia: A path to gender equality and sustainable development* (Ferney-Voltaire, Internationale des services publics).
- Bates, L. 2019. «Pregnant then screwed: How gagging contracts are used to silence sacked mothers», *The Guardian*, rubrique Life and style, 22 janv.
- Beblawi, H. 1987. «The Rentier State in the Arab World», *Arab Studies Quarterly*, vol. 9, n° 4, pp. 383-398.
- Behrendt, C.; Nguyen, Q. A. 2018. *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work*, ILO Future of Work Research Paper Series (Genève, BIT).
- ; Woodall, J. 2015. «Pensions and other social security income transfers», dans l'ouvrage publié sous la direction de J. Berg: *Labour markets, institutions and inequality*, pp. 242-262 (Cheltenham, Edward Elgar Publishing). Résumé exécutif en français: «Le marché du travail, les institutions et les inégalités», disponible à l'adresse https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_346661/lang--en/index.htm.
- Bentancor, A.; Robano, V. 2014. «The part-time premium enigma: An assessment of the Chilean case», *Economía*, vol. 14, n° 2, pp. 29-54.
- BIT (Bureau international du travail). 1944. *Déclaration de Philadelphie*, annexe à la *Constitution de l'Organisation internationale du Travail* (Genève).
- 1993. *Travailleurs ayant des responsabilités familiales*, étude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 156) et la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, rapport III (4B), Conférence internationale du Travail, 80^e session, Genève, 1993 (Genève).

- 2012a. *Donner un visage humain à la mondialisation*, étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, rapport III (IB), Conférence internationale du Travail, 101^e session, Genève, 2012 (Genève).
- 2012b. *Rethinking economic growth: Towards productive and inclusive Arab societies* (Beyrouth).
- 2013a. *Résolution I. Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre*, adoptée par la 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail, oct. (Genève).
- 2013b. *Vers le centenaire de l'OIT: réalités, renouveau et engagement tripartite*, rapport du Directeur général, rapport I (A), Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, 2013 (Genève).
- 2014a. *Exploiter l'avantage coopératif pour l'autonomisation des femmes et l'égalité hommes – femmes*, Les coopératives et le monde du travail n° 1 (Genève).
- 2014b. *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world* (Genève). Résumé en français: «Maternité et paternité au travail: loi et pratique à travers le monde», disponible à l'adresse https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_242619/lang--en/index.htm [consulté le 28 mars 2019].
- 2015a. *Indigenous peoples in the world of work: Snapshots from Asia* (Genève).
- 2015b. *Women in business and management: gaining momentum*. Version abrégée en français: «Femmes d'affaires et femmes cadres: une montée en puissance» (Genève).
- 2015c. *ILO global estimates of migrant workers: Results and methodology – Special focus on migrant domestic workers* (Genève).
- 2016a. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Genève). Version abrégée en français: «L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives. Vue d'ensemble», disponible à l'adresse https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534516.pdf [consulté le 28 mars 2019].
- 2016b. *Rural teachers in Africa: A report for ILO*, Working Paper No. 312 (Genève).
- 2016c. *Les femmes au travail: tendances 2016* (Genève).
- 2016d. *Promouvoir une migration équitable*, étude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants, rapport III (IB), Conférence internationale du Travail, 105^e session, Genève, 2016 (Genève), paragr. 542-543.
- 2016e. *Own use production work (II) – Services for own final use*, document présenté au séminaire d'analyses des études sur les enquêtes sur la main-d'œuvre, Département de statistique, 15-18 nov. (Genève).
- 2017a. *A global snapshot: Women leaders and managers in employers' organizations*, Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP), Working Paper No. 17 (Genève).
- 2017b. *Construire des systèmes de protection sociale: Normes internationales et instruments relatifs aux droits humains* (Genève).
- 2017c. *Global employment trends for youth 2017: Paths to a better working future* (Genève). Résumé en français: «Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2017», disponible à l'adresse https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/WCMS_598676/lang--en/index.htm [consulté le 28 mars 2019].
- 2017d. *Igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo: Herramientas para la inspección* (San José).
- 2017e. *Igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo: Módulo formativo para la inspección del trabajo*. Manual de participantes (San José).
- 2017f. *Igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo: Módulo formativo para la inspección del trabajo*. Manual de personas facilitadoras (San José).
- 2017g. *Améliorer les conditions d'emploi et de travail dans les services de santé* (Genève).
- 2017h. *Providing care through cooperatives 2: Literature review and case studies* (Genève).
- 2017i. *Transition de l'économie rurale informelle vers l'économie formelle* (Genève).
- 2017j. *Rapport mondial sur la protection sociale 2017-2019: protection sociale universelle pour atteindre les objectifs de développement durable* (Genève).
- 2017k. *Gender diversity journey: Company good practices*, Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) (Genève).
- 2017l. *Demande directe (CEACR) – adoptée en 2017, publiée à la 107^e session de la CIT (2018). Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 – Monténégro*, Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations – CEACR (Genève, BIT).
- 2018a. *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world* (Genève). Résumé en français: «Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail», disponible à l'adresse https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_645888/lang--en/index.htm [consulté le 28 mars 2019].

- 2018b. *Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail*, rapport V (1), Conférence internationale du Travail, 108^e session, Genève, 2019 (Genève).
- 2018c. *Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail*, rapport V (2), Conférence internationale du Travail, 107^e session, Genève, 2018 (Genève).
- 2018d. *Game changers: Women and the future of work in Asia and the Pacific* (Bangkok, Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique).
- 2018e. *Garantir un temps de travail décent pour l'avenir*, étude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail, rapport III (B), Conférence internationale du Travail, 107^e session, Genève, 2018 (Genève).
- 2018f. *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*. Résumé en français: «Rapport mondial sur les salaires 2018/19: quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?» (Genève).
- 2018g. *La qualité de l'emploi dans l'économie des plates-formes numériques*, Note d'information n° 5 préparée pour la 2^e Réunion de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, 15-17 février 2018 (Genève).
- 2018h. *Lessons learned and emerging good practices of ILO's Syria crisis response in Jordan and Lebanon* (Genève).
- 2018i. *Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail*, résolution I, 20^e Conférence internationale des statisticiens du travail, 10-19 oct. (Genève).
- 2018j. *Systèmes et politiques de développement des compétences pour la main-d'œuvre de demain*, Note d'information n° 8 préparée pour la 2^e Réunion de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, 15-17 février 2018 (Genève).
- 2018k. *South Africa – Expanded Public Works Programme*, Département de la protection sociale (Genève).
- 2018l. *L'initiative sur les femmes au travail: un nouvel élan pour l'égalité*, rapport du Directeur général, rapport I (B), Conférence internationale du Travail, 107^e session, Genève, 2018 (Genève).
- 2018m. *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, 3^e éd. (Genève).
- 2018n. *Women at work in G20 countries. Policy action since 2017*, document préparatoire à la 2^e réunion du groupe de travail du G20 sur l'emploi sous la présidence de l'Argentine, 11-12 juin (Genève).
- 2018o. *Working time and the future of work*, ILO Future of Work Research Paper Series No. 6 (Genève). Disponible à l'adresse <https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/research-papers/lang--en/index.htm>.
- 2018p. *ILO Global estimates on international migrant workers: Results and methodology* (Genève).
- 2018q. *Autonomisation des femmes qui travaillent dans l'économie informelle*, Note d'information n° 4 préparée pour la 2^e Réunion de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, 15-17 février 2018 (Genève).
- 2018r. *Approches innovantes pour garantir une protection sociale universelle pour l'avenir du travail*, Note d'information n° 12 préparée pour la 2^e Réunion de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, 15-17 février 2018 (Genève).
- 2018s. *Emplois et questions sociales dans le monde 2018: une économie verte et créatrice d'emplois* (Genève).
- 2019a. *Travailler pour bâtir un avenir meilleur – Commission mondiale sur l'avenir du travail* (Genève).
- 2019b. *Labour Force Survey (LFS) Pilot Study Programme* (Genève).
- 2019c. *Prendre soin d'autrui: un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent* (Genève).
- Gallup. 2017. *Vers un meilleur avenir pour les femmes au travail: ce qu'en pensent les femmes et les hommes* (Genève).
- Blaschke, S. 2015. «Female representation in the decision-making structures of trade unions: The influences of sector, status and qualification», *Journal of Industrial Relations*, vol. 57, n° 5, pp. 726-747.
- Blundell, R.; Pistaferri, L.; Preston, I. 2008. «Consumption inequality and partial insurance», *American Economic Review*, vol. 98, n° 5, pp. 1887-1921.
- Boeren, E. 2011. «Gender differences in formal, non-formal and informal adult learning», *Studies in Continuing Education*, vol. 33, n° 3, pp. 333-346.
- Borino, F. 2018. *Piece rate pay and working conditions in the export garment sector*, Better Work Discussion Paper No. 28 (Genève, BIT).
- Boris, E.; Hoehcker, D.; Zimmermann, S. 2018. *Women's ILO: Transnational networks, global labour standards and gender equity, 1919 to present* (Leiden, Boston, E. J. Brill (Lejda)).
- Boye, K.; Grönlund, A. 2018. «Workplace skill investments – An early career glass ceiling? Job complexity and wages among young professionals in Sweden», *Work, Employment and Society*, vol. 32, n° 2, pp. 368-386.
- Brandth, B.; Kvande, E. 2001. «Flexible work and flexible fathers», *Work, Employment and Society*, vol. 15, n° 2, pp. 251-267.
- Branyczycki, R. 2015. «In-work poverty among immigrants in the EU», *Review of Sociology*, vol. 25, n° 4, pp. 86-106.
- Braunstein, E.; Heintz, J. 2008. «Gender bias and Central Bank policy: Employment and inflation reduction», *International Review of Applied Economics*, vol. 22, n° 2, pp. 173-186.
- Briskin, L.; Muller, A. 2011. *Promoting gender equality through social dialogue: Global trends and persistent obstacles*, DIALOGUE, Working Paper No. 34 (Genève, BIT).
- Britwum, A.; Douglas, K.; Ledwith, S. 2012. «Women, gender and power in trade unions», dans l'ouvrage publié sous la direction de S. Mosoetsa et M. Williams: *Labour in the Global South: Challenges and alternatives for workers* (Genève, BIT), pp. 41-64.
- Brussevich, M.; Dabla-Norris, E.; Kamunge, C.; Karnane, P.; Khalid, S.; Kochhar, K. 2018. *Gender, technology, and the future of work*, IMF Staff Discussion Notes No. 18/07 (Washington, FMI).
- Brynin, M.; Perales, F. 2016. «Gender wage inequality: The de-gendering of the occupational structure», *European Sociological Review*, vol. 32, n° 1, pp. 162-174.
- Burke, R. J.; Fiksenbaum, L. 2009. «Are managerial women in 'extreme jobs' disadvantaged?», *Gender in Management: An International Journal*, vol. 24, n° 1, pp. 5-13.

- Bussolo, M.; De Hoyos, R. E. (dir. de publ.). 2009. *Gender aspects of the trade and poverty nexus: A macro-micro approach* (Washington, Banque mondiale).
- Buvinic, M.; Furst-Nichols, R.; Koolwal, G. 2014. «Mapping gender data gaps», Data2X report (Washington, DC, Fondation pour les Nations Unies).
- Campbell, M.; Fredman, S.; Fudge, J.; Olney, S. 2018. «A better future for women at work», *University of Oxford Human Rights Hub Journal*, vol. 1, pp. 1-15.
- Carbonero, F.; Ernst, E.; Weber, E. 2018. *Robots worldwide: The impact of automation on employment and trade*, Research Department Working Paper No. 36 (Genève).
- Castro, N. 2018. «CUT-Brazil, a trade union centre at the forefront of the feminist struggle», *Friedrich-Ebert-Stiftung Connect*, 19 mars.
- Castro Vizentin, M.; Gausi, T.; Haddad, E. 2018. «Des conseils d'administration aux usines, les femmes disent: 'Rien sur nous, sans nous'», *Equal Times*, 23 novembre (Bruxelles).
- Cattaneo, U.; Licata, M.; Montefiori, M. À paraître. «The impact of HIV on care work and the care workforce», document préparatoire au rapport sur l'économie du soin (Genève, BIT).
- Centre international de recherche sur les femmes. 2011. *Building support for gender equality among young adolescents in school: Findings from Mumbai, India* (New Delhi).
- CES (Confédération européenne des syndicats). 2017. *Safe at home, safe at work: les stratégies syndicales pour prévenir, gérer et éliminer le harcèlement au travail et les violences faites aux femmes* (Bruxelles).
- . 2018. «ETUC Annual gender equality survey», 11^e édition (Bruxelles).
- Chalaby, O. 2018. «Women in unions have gender pay gaps that are half the size», *Apolitical*, 29 mars.
- Chandola, T.; Booker, C. L.; Kumari, M.; Benzeval, M. À paraître. «Working mothers disproportionately more stressed», *Journal of Sociology*.
- Charmes, J. À paraître. *The unpaid care work and the labour market: An analysis of time-use data based on the latest world compilation of time-use surveys* (Genève, BIT).
- Chopra, D. 2018. «Initiating women's empowerment; achieving gender equality: Interlinkages amongst social protection, infrastructure and public services», document préparatoire à la réunion d'experts «Les systèmes de protection sociale, l'accès aux services publics et les infrastructures durables au service de l'égalité des sexes», septembre 2018 (New York, ONU-Femmes).
- Cobble, D. S. 2012. *Gender equality and labor movements: Toward a global perspective* (Washington, DC, Solidarity Center).
- Combaz, E. 2018. *Models of gender-sensitive procurement used by international aid entities*, K4D Helpdesk Report (Brighton, Institute of Development Studies).
- Cortis, R.; Cassar, V. 2005. «Perceptions of and about women as managers: Investigating job involvement, self-esteem and attitudes», *Women in Management Review*, vol. 20, n° 3, pp. 149-164.
- Cour d'appel de Nouvelle-Zélande. 2014. *Terranova Homes & Care Ltd v. Service and Food Workers Union Nga Ringa Tota Inc.*, CA631/2013 [2014] NZCA 516.
- Croxford, R. 2018. «Ethnic minority academics earn less than white colleagues», *BBC News*, 7 déc.
- CSI (Confédération syndicale internationale). 2018. *Rapport sur les politiques sociales et économiques: différences entre hommes et femmes en matière de protection sociale* (Bruxelles).
- Dasgupta, S.; Verick, S. S. 2016. *Transformation of women at work in Asia: An unfinished development Agenda* (Londres, Sage Publications).
- De La Rica, S.; Gortazar, L. 2016. *Differences in job de-routinization in OECD countries: Evidence from PIAAC*. IZA Discussion Paper No. 9736 (Bonn, IZA).
- Deloitte Global Center for Corporate Governance. 2016. *Women in the boardroom: A global perspective*, 5^e édition (Londres).
- De Stefano, V. 2018. *Collective bargaining of platform workers: Domestic work leads the way* (KU Leuven Institute for Labour Law).
- Dias, S. M.; Samson, M. 2016. *Informal economy monitoring study sector report: Waste pickers* (Manchester, Femmes dans l'emploi informel: globalisation et organisation (WIEGO)).
- Dickens, L. 2010. «Legal Regulation and HR Practice», présenté lors du Symposium on Equality and Diversity Issues in the Workplace, organisé par Oxford Brookes University (Worcester College, Oxford, 17 juin).
- DiNardo, J.; Fortin, N. M.; Lemieux, T. 1996. «Labor market institutions and the distribution of wages, 1973-1992: A semiparametric approach», *Econometrica*, vol. 64, n° 5, pp. 1001-1044.
- Drydakis, N. 2009. «Sexual orientation discrimination in the labour market», *Labour Economics*, vol. 16, n° 4, pp. 364-372.
- Elborgh-Woytek, K.; Newiak, M.; Kochhar, K.; Fabrizio, S. et coll. 2013. *Women, work, and the economy: Macroeconomic gains from gender equity*, IMF Staff Discussion Notes No. 13/10 (Washington, FMI).
- Elson, D. 1995. «Gender awareness in modeling structural adjustment», *World Development*, vol. 23, n° 11, pp. 1851-1868.
- ; Cagatay, N. 2000. «The social content of macroeconomic policies», *World Development*, vol. 28, n° 7, pp. 1347-1364.

- Esim, S.; Katajamäki, W. 2018. «How can cooperatives in the platform economy shape the future of work?», *Pro Bono Australia*, 6 mars.
- Esquivel, V. 2017. «Efficiency and gender equality in growth theory: Simply add-ons?», *Canadian Journal of Development Studies / Revue canadienne d'études du développement*, vol. 38, n° 4, pp. 547-552.
- Eurofound. 2014. *Social partners and gender equality in Europe* (Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne). Synthèse en français: «Partenaires sociaux et égalité entre hommes et femmes en Europe», disponible à l'adresse <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/executive-summary/2014/working-conditions-industrial-relations/social-partners-and-gender-equality-in-europe-executive-summary> [consulté le 28 mars 2019].
- . 2015. *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies* (Dublin). Synthèse en français: «Violence et harcèlement au travail en Europe: ampleur, incidences et politiques», disponible à l'adresse <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/executive-summary/2015/working-conditions/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies-executive-summary> [consulté le 28 mars 2019].
- ; BIT. 2017. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (Luxembourg et Genève, Office des publications de l'Union européenne et BIT).
- Evers, M.; De Mooij, R.; Van Vuuren, D. 2008. «The wage elasticity of labour supply: A synthesis of empirical estimates», *De Economist*, vol. 156, n° 1, pp. 25-43.
- Fair Work Ombudsman. 2018. «Family & domestic violence leave» (Canberra, gouvernement de l'Australie).
- Farrell, D.; Greig, F. 2017. *The online platform economy: Has growth peaked?* (JP Morgan Chase Institute).
- Fernández, C.; Martínez Turégano, D. 2018. «Labour force participation growth in Europe will rely more on targeted policies than a socio-educational push» (Vox, Centre for Economic Policy Research Policy Portal).
- First Round Capital. 2017. *State of Startups* (San Francisco, CA). Disponible à l'adresse <http://stateofstartups.firstround.com/2017/>.
- Forum économique mondial. 2017. *The global gender gap report 2017* (Genève).
- Foster, A. 2018. «New Zealand company officially changes to four day week», *News.com.au*, 2 oct. Disponible à l'adresse <https://www.news.com.au/finance/work/at-work/why-everyone-will-want-to-work-for-this-new-zealand-company/news-story/6c16fdbab597fe080a8dc40ec65574d4>.
- Fouad, N. A.; Singh, R. 2011. *Stemming the tide: Why women leave engineering* (Milwaukee, Université du Wisconsin).
- Fredman, S. 2016. «Substantive equality revisited», *International Journal of Constitutional Law*, vol. 14, n° 3, pp. 712-738.
- Fudge, J. 2012. «Women workers: Is equality enough?», *feminists@law*, vol. 2, n° 2.
- Fuller, J. B.; Raman, M. 2019. *The caring company* (Boston, MA, Harvard Business School).
- Fultz, E. 2011. *Pension crediting for caregivers: Policies in Finland, France, Germany, Sweden, the United Kingdom, Canada, and Japan* (Washington, Institute for Women's Policy Research).
- Gasparini, L.; Marchionni, M. 2015. *Bridging gender gaps? The rise and deceleration of female labor force participation in Latin America* (La Plata, Argentine, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales).
- Gausi, T. 2018. «Count us in! Women leading change», *Equal Times* (Bruxelles), 14 nov., disponible à l'adresse <https://www.equaltimes.org/count-us-in-women-leading-change?lang=en#.XHrZslhKibg>.
- Giele, J. Z. 2006. «The changing gender contract as the engine of work-and-family policies», *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, vol. 8, n° 2, pp. 115-128.
- Goldin, C. 2014. «A grand gender convergence: Its last chapter», *American Economic Review*, vol. 104, n° 4, pp. 1091-1119.
- Gonzales, C.; Jain-Chandra, S.; Kochhar, K.; Newiak, M. 2015. *Fair play: More equal laws boost female labor force participation*, IMF Staff Discussion Notes No. 15/2 (Washington, FMI).
- Gouvernement de l'Afrique du Sud. 2014. *Employment Equity Act [loi de 1998, modifiée en 2014]* (Pretoria). Disponible à l'adresse <https://www.gov.za/documents/employment-equity-amendment-act>.
- Gouvernement de l'Australie. 2016. *Workplace Gender Equality Act 2012*, paragr. 5(9) [loi modifiée en 2016]. Disponible à l'adresse <https://www.legislation.gov.au/Details/C2016C00895>.
- Gouvernement de la France. 2016. *LOI n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle* (Paris, Legifrance).
- Gouvernement de l'Islande. 2018. *New Icelandic law on Equal Pay Certification* [entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2018].
- Gouvernement du Japon. 2015. *Japan's robot strategy* (Tokyo, ministère de l'Économie, du Commerce et de l'Industrie du Japon (METI)). Disponible à l'adresse https://www.meti.go.jp/english/press/2015/0123_01.html [28 mars. 2019].
- Gouvernement de la République-Unie de Tanzanie. 2016. *Public Procurement (Amendment) Act*.
- Graetz, G.; Michaels, G. 2015. *Robots at work*, Centre for Economic Performance Discussion Paper No. 1335 (Londres, London School of Economics).
- Graham, M.; Hjorth, I.; Lehdonvirta, V. 2017. «Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods», *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 23, n° 2, pp. 135-162.
- Greenfield, G.; Levine, B. 2015. *Global pay equity: New pressures, new strategies – A point of view* (Mercer.com). Disponible à l'adresse <https://www.mercer.com/our-thinking/equal-pay-day.html>.
- Grimshaw, D.; Rubery, J. 2015. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, Conditions of Work and Employment Series No. 57 (Genève, BIT).

- Haas, L.; Rostgaard, T. 2011. «Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries: Consequences for the gendered division of leave», *Community, Work & Family*, vol. 14, n° 2, pp. 177-195.
- Hallward-Driemeier, M. C.; Gajigo, O. 2013. *Strengthening economic rights and women's occupational choice: The impact of reforming Ethiopia's family law*, Policy Research Working Paper No. 6695 (Washington, Banque mondiale).
- ; Rijkers, B.; Waxman, A. R. 2015. *Can minimum wages close the gender wage gap? Evidence from Indonesia* (Washington, Banque mondiale).
- Hammond, A.; Young, D. 2018. «Can blockchain disrupt gender inequality?», *World Bank Blogs* (Washington, Banque mondiale).
- Harkins, B.; Åhlberg, M. 2017. *Access to justice for migrant workers in South-East Asia* (Bangkok, bureau régional de l'OIT).
- Harris Rimmer, S. 2017. *Gender-smart procurement: Policies for driving change* (Londres, Chatham House, the Royal Institute of International Affairs).
- Hepple, B. 2014. «The key to greater gender equality», *The Equal Rights Review*, vol. 12, pp. 59-61.
- Hill, E. 2018. «Early childhood education and care for informal workers: Developing an emancipatory framework for better working futures», *University of Oxford Human Rights Hub Journal*, vol. 1, pp. 16-45.
- Hochschild, A. R.; Machung, A. 2012. *The second shift: Working families and the revolution at home* (New York, Penguin).
- Howard, E. 2011. «Multiple discrimination in law», *Think Equal*, Symposium on Multiple Discrimination, 1^{er} nov. (Malte, Commission nationale pour la promotion de l'égalité).
- Howcroft, D.; Rubery, J. 2018. «Gender equality prospects et the fourth industrial revolution», dans l'ouvrage publié sous la direction de M. Neufeind, J. O'Reilly et F. Ranft: *Work in the digital age. Challenges of the fourth industrial revolution* (Londres, Rowman & Littlefield International), pp. 63-74.
- Huber, P.; Huemer, U. 2015. «Gender differences in lifelong learning: An empirical analysis of the impact of marriage and children», *LABOUR*, vol. 29, n° 1, pp. 32-51.
- Huerta, M. del C.; Adema, W.; Baxter, J.; Han, W.-J.; Lausten, M.; Lee, R.; Waldfogel, J. 2013. *Fathers' leave, fathers' involvement and child development: Are they related? Evidence from four OECD countries*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers (Paris, OCDE).
- Human Rights Watch. 2018. «Leave no girl behind in Africa: Discrimination in education against pregnant girls and adolescent mothers» (New York).
- Ibarra, H.; Carter, N. M.; Silva, C. 2010. «Why men still get more promotions than women», *Harvard Business Review*, sept.
- IFC (Société financière internationale). 2017. *Tackling childcare: The business case for employer-supported childcare* (Washington).
- Institut d'étude du développement international. 2017. *Can subsidized early child care promote women's employment? Evidence from Kenya*, GrOW Research Series (Montréal).
- Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes. 2017. *Economic benefits of gender equality in the European Union: Report on the empirical application of the model* (Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne).
- 2018. «Gender Statistics Database». Disponible à l'adresse <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs> [consulté le 28 mars 2019].
- International Network on Leave Policies & Research. 2018. *Country reports*. Disponible à l'adresse http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/.
- Isele, E. 2018. «How older female entrepreneurs boost rural communities» (Chatham House).
- Jackson, S.; Malcolm, I.; Thomas, K. (dir. de publ.). 2011. *Gendered choices: Learning, work, identities in lifelong learning*, Lifelong Learning Book Series (Dordrecht, Springer Pays-Bas).
- Jaumotte, F. 2003. *Female labour force participation: Past trends and main determinants in OECD countries*, OECD Working Paper No. 376 (Rochester, NY, Social Science Research Network).
- Johansson, E. A. 2010. *The effect of own and spousal parental leave on earnings* (Uppsala, Institute for Labour Market Policy Evaluation).
- Kabeer, N.; Natali, L. 2013. *Gender equality and economic growth: Is there a win-win?*, IDS Working Papers No. 417.
- King-Dejardin, A. 2019. *The social construction of migrant care work: At the intersection of care, migration and gender* (Genève, BIT).
- Kirsch, A.; Blaschke, S. 2014. «Women's quotas and their effects: A comparison of Austrian and German trade unions», *European Journal of Industrial Relations*, vol. 20, n° 3, pp. 201-217.
- Krishnan, H. A.; Park, D. 2005. «A few good women – on top management teams», *Journal of Business Research*, vol. 58, n° 12, pp. 1712-1720.
- Kröger, T.; Yeandle, S. (dir. de publ.). 2014. *Combining paid work and family care: Policies and experiences in international perspective* (Bristol, Policy Press).
- Landau, I.; Mahy, P.; Mitchell, R. 2015. *The regulation of non-standard forms of employment in India, Indonesia and Vietnam*, Conditions of Work and Employment Series No. 63 (Genève, BIT).

- Lee, S.; McCann, D. M.; Messenger, J. C. 2007. *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*, Routledge Studies in the Modern World Economy (Londres, New York et Genève, Routledge et BIT).
- Ligue libanaise pour les femmes d'affaires. 2016. *Women in Boardroom Initiative*. Disponible à l'adresse <https://llwb.org/projectMenu>.
- LinkedIn. 2018. «LinkedIn data reveals the most promising jobs and in-demand skills of 2018», blog officiel, 11 janv. Disponible à l'adresse <https://blog.linkedin.com/2018/january/11/linkedin-data-reveals-the-most-promising-jobs-and-in-demand-skills-2018>.
- . 2019. «The most in-demand hard and soft skills of 2019», blog talents, 3 janv. Disponible à l'adresse <https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/trends-and-research/2018/the-most-in-demand-hard-and-soft-skills-of-2018>.
- Lippel, K. 2018. «Conceptualising violence at work through a gender lens: Regulation and strategies for prevention and redress», *University of Oxford Human Rights Hub Journal*, vol. 1, 142-166.
- Lundgren, R.; Beckman, M.; Prasad Chaurasiya, S.; Subhedi, B.; Kerner, B. 2013. «Whose turn to do the dishes? Transforming gender attitudes and behaviours among very young adolescents in Nepal», *Gender & Development*, vol. 21, n° 1, pp. 127-145.
- Maguire, S. 2018. «Who cares? Exploring economic inactivity among young women in the NEET group across England», *Journal of Education and Work*, vol. 31, n° 7-8, pp. 660-675.
- Malik, A. A.; Irvin-Erickson, Y.; Kamiran, F. 2018. *Mobility as empowerment: Are harassment, fear of victimization and public transport design impeding women's access to economic opportunity in Lahore?*, document présenté à Empowering Women for Growth & Prosperity: From Evidence to Policy, 8 fév. (Islamabad).
- Martin, S.; Davies, K.; Ross, A. 2018. «Driving and achieving equal pay: The PSA's insights into its first equal pay settlements», document présenté à la conférence LEW 2108 – Conference on Labour, Employment and Work, novembre (Wellington, Nouvelle-Zélande).
- McCall, B. P.; Starr, E. M. 2018. «Effects of autism spectrum disorder on parental employment in the United States: Evidence from the National Health Interview Survey», *Community, Work & Family*, vol. 21, n° 4, pp. 367-392.
- McKinsey Global Institute. 2015. *The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth* (New York).
- . 2016. *The power of parity: Advancing women's equality in the United States* (New York).
- . 2017. *A future of work that works: Automation, employment and productivity* (New York).
- Meghir, C.; Phillips, D. 2008. *Labour supply and taxes* (Londres, Institute for Fiscal Studies).
- Metcalfe, B. D. 2008. «Women, management and globalization in the Middle East», *Journal of Business Ethics*, vol. 83, n° 1, pp. 85-100.
- Miller, C. C. 2017. «As women take over a male-dominated field, the pay drops», *The New York Times*, rubrique the Upshot, 18 mars.
- . 2018. «How a common interview question hurts women», *The New York Times*, rubrique The Upshot, 1^{er} mai.
- Muller, A. À paraître. *For a better governance through national social dialogue institutions: A global overview (regions, G20 and BRICS)*, (Genève, BIT).
- Murphy, E.; Oesch, D. 2016. «The feminization of occupations and change in wages: A panel analysis of Britain, Germany, and Switzerland», *Social Forces*, vol. 94, n° 3, pp. 1221-1255.
- Napier-Moore, R. 2017. *Protected or put in harm's way? Bans and restrictions on women's labour migration in ASEAN countries* (Bangkok et Genève, bureau régional de l'OIT et ONU-Femmes).
- Nathan, C. 2018. «How trade union assistance empowered informal women forest workers: A case study of Kendu Pata workers of Odisha, India», *Rethinking labour: Ethical reflections on the future of work* (Chambésy, Fondation Caritas in Veritate), pp. 53-56.
- Nations Unies. 2015. *Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030, A/Res/70/1* (New York).
- . 2017. *International Classification of Activities for Time Use Statistics 2016 (ICATUS 2016)*, Statistical Commission: Report on the Forty-Eighth Session, 7-10 mars (New York).
- NAV. 2017. «7 av 10 fedre tar ut nøyaktig fedrekvoten». Disponible à l'adresse <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/Familie+-+statistikk/Nyheter/7-av-10-fedre-tar-ut-n%C3%B8yaktig-fedrekvoten>.
- Nussbaum, M. C. 2017. «Preface», dans l'ouvrage publié sous la direction de M. Lansky, J. Ghosh, D. Méda et U. Rani: *Women, gender and work: Social choices and inequalities*, vol. 2, pp. vii-x (Genève, BIT).
- O'Brien, M. 2009. «Fathers, parental leave policies, and infant quality of life: International perspectives and policy impact», *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 624, n° 1, pp. 190-213.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2017a. *LGBTI in OECD countries: A review*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 198 (Paris).
- . 2017b. *The pursuit of gender equality: An uphill battle* (Paris).
- . 2017c. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017* (Paris).
- Oelz, M.; Olney, S.; Tomei, M. 2013. *Égalité de rémunération: guide d'introduction* (Genève, BIT).
- OIE (Organisation internationale des employeurs); BIT, Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP). 2018. *Women's economic empowerment: Good practices* (Genève).
- ONU-Femmes. 2015. *Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016: transformer les économies, réaliser les droits* (New York).
- . 2017. *Macroeconomic policy and women's economic empowerment* (New York).
- . 2018. *Traduire les promesses en actions: l'égalité des sexes dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030* (New York).

- Ortiz, I.; Durán-Valverde, F.; Urban, S.; Wodsak, V. (dir. de publ.). 2018. *Reversing pension privatizations. Rebuilding public pension systems in Eastern Europe and Latin America* (Genève, BIT).
- Oviedo, A.-M. 2009. *Economic informality: Causes, costs, and policies – A literature survey of international experience* (Washington, Banque mondiale).
- Oxfam. 2018. *Executive summary. Breaking the mould: Changing belief systems and gender norms to eliminate violence against women* (Oxford).
- Parlement européen. 2017. *The social protection of workers in the platform economy* (Bruxelles). Synthèse en français: «La protection sociale des travailleurs dans l'économie des plateformes», disponible à l'adresse [http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_STU\(2017\)614184](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_STU(2017)614184).
- Parlement suisse, Commission de la science, de l'éducation et de la culture (CSEC), 2018. *Donner aux cantons les moyens de réaliser l'égalité entre femmes et hommes* (Genève).
- Pattnaik, I.; Lahiri-Dutt, K.; Lockie, S.; Pritchard, B. 2018. «The feminization of agriculture or the feminization of agrarian distress? Tracking the trajectory of women in agriculture in India», *Journal of the Asia Pacific Economy*, vol. 23, n° 1, pp. 138-155.
- Paul, K. 2018. «New apps help victims of sexual assault and harassment file anonymous reports», *MarketWatch*, 5 juin.
- Petreski, M.; Mojsoska Blazevski, N. 2015. *The gender and motherhood wage gap in the Former Yugoslav Republic of Macedonia: An econometric analysis*, Working Paper No. 6 (Budapest, bureau régional de l'OIT).
- Pillinger, J. 2014. *Bargaining for equality* (Bruxelles, CES).
- . 2017. *Violence and harassment against women and men in the world of work: Trade union perspectives and action* (Genève, BIT).
- Pissarides, C.; Garibaldi, P.; Olivetti, C.; Petrongolo, B.; Wasmer, E. 2005. «Women in the labour force: How well is Europe doing?», dans l'ouvrage publié sous la direction de T. Boeri, D. Del Boca et C. Pissarides: *Women at work: An economic perspective* (Oxford, Oxford University Press), pp. 7-120.
- Pritchard, G. W.; Brittain, K. 2015. «Alarm pendants and the technological shaping of older people's care», *Technological Forecasting and Social Change*, vol. 93, pp. 124-132.
- Richman, R. C.; Magrane, D. 2009. *The Executive Leadership in Academic Medicine (ELAM) program for women: Fourteen years of academic women leaders in medicine, dentistry, and public health*, AAMC Faculty Vitae (Washington, Association of American Medical Colleges).
- Ross, M. L. 2008. «Oil, Islam, and Women», *American Political Science Review*, vol. 102, n° 1, pp. 107-123.
- Rosso, F.; Bardak, U.; Zelloth, H. 2012. «Youth transition from education to work in the Mediterranean region: The ETF experience with partner countries», *Journal of International Cooperation in Education*, vol. 15, n° 1, pp. 13-34.
- Rubery, J.; Koukiadaki, A. 2016. *Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence* (Genève, BIT).
- ; —. 2018. «Institutional interactions in gender pay equity: A call for inclusive, equal and transparent labour markets», *University of Oxford Human Rights Hub Journal*, vol. 1, pp. 115-142.
- Rudman, L. A.; Mescher, K. 2013. «Penalizing men who request a family leave: Is flexibility stigma a femininity stigma?», *Journal of Social Issues*, vol. 69, n° 2, pp. 322-340.
- Rutten, C. 2012. *Parental leave in Europe and social of women from the labour market*, document préparé pour le cours: 2012-edition of the international (post)graduate course on Inclusion and Exclusion in Contemporary European Societies: «Challenges of Europe, the Strength of Soft Power» (Dubrovnik).
- Samek Lodovici, M.; Drufulca, S.; Patrizio, M.; Pesce, F. 2016. *The gender pension gap: Differences between mothers and women without children* (Bruxelles, Union européenne).
- Schein, V. E. 2007. «Women in management: Reflections and projections», *Women in Management Review*, vol. 22, n° 1, pp. 6-18.
- Scott, A.; Kapor Klein, F.; Onovakpuri, U. 2017. *Tech leavers study: A first-of-its-kind analysis why people voluntarily left jobs in tech* (Oakland, CA, Kapor Center for Social Impact).
- Seck, M. S.; N'Diaye, F. C.; Khai, T. T. 2017. *Transition de l'économie informelle vers l'économie formelle: l'expérience de la coopérative des tanneuses de Guédiawaye, Dakar – Sénégal* (Dakar, bureau régional de l'OIT).
- Seguino, S. 2017. *Engendering macroeconomic theory and policy* (Vermont et Washington, Université du Vermont et Banque mondiale).
- ; Heintz, J. 2012. «Monetary tightening and the dynamics of US race and gender stratification», *American Journal of Economics and Sociology*, vol. 71, n° 3, pp. 603-638.
- Sen, A. 1999. *Un nouveau modèle économique: développement, justice, liberté*, (Paris, O. Jacob).
- Seron, C.; Silbey, S. S.; Cech, E.; Rubineau, B. 2016. «Persistence is cultural: Professional socialization and the reproduction of sex segregation», *Work and Occupations*, vol. 43, n° 2, pp. 178-214.
- Simpson, R.; Altman, Y. 2000. «The time bounded glass ceiling and young women managers: Career progress and career success – evidence from the UK», *Journal of European Industrial Training*, vol. 24, n° 2-4, pp. 190-198.

- Sinha, S.; Mehrotra, F. 2016. *Working in the shadows: Women home workers in the global supply chain* (Port Louis, Maurice, HomeNet South Asia).
- Sissoko, S. 2011. *Niveau de décentralisation de la négociation et structure des salaires*, Working Paper No. 3-11 (Bruxelles, Bureau fédéral du Plan).
- Standing, G. 1989. «Global feminization through flexible labor», *World Development*, vol. 17, n° 7, pp. 1077-1095.
- Stiglitz, J.; Sen, A.; Fitoussi, J.-P. 2009. *Rapport de la Commission sur la mesure des performances économiques et du progrès social* (Paris, La Documentation française). Disponible à l'adresse www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/094000427.pdf [28 mars 2019].
- Stonewall. 2018. *Stonewall top 100 employers 2018* (Londres). Disponible à l'adresse <https://www.stonewall.org.uk/full-list-top-100-employers-2018>.
- Stotsky, J. 2016. *Gender budgeting: Fiscal context and current outcomes*, IMF Working Paper WPI/16/149, Fonds monétaire international.
- Tamm, M. 2018. *Fathers' parental leave-taking, childcare involvement and mothers' labor market participation*, Ruhr Economic Papers No. 773 (Essen).
- Thévenon, O. 2013. *Drivers of female labour force participation in the OECD*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers (Paris).
- Tinios, P.; Bettio, F.; Betti, G. 2015. *Men, women and pensions* (Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne).
- Uccellari, P. 2008. «Multiple discrimination: How law can reflect reality», *The Equal Rights Review*, vol. 1, pp. 24-49.
- UIP (Union interparlementaire). 2018a. *Les femmes dans les parlements nationaux* (Genève). Disponible à l'adresse <http://archive.ipu.org/wmn-f/classif.htm> [consulté le 28 mars 2019].
- . 2018b. *IPU strategies to advance gender equality in governance and delegations* (Genève).
- UIT (Union internationale des télécommunications). 2016. *ICT facts and figures 2016* (Genève).
- . 2017. *ICT facts and figures 2017* (Genève).
- UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture). 2018. «Données pour les objectifs de développement durable», Institut de statistique (Paris).
- UNHLP (Groupe de haut niveau du Secrétaire général de l'ONU sur l'autonomisation économique des femmes). 2017. *Leave no one behind: Taking action for transformational change on women's economic empowerment*, rapport du Secrétaire général de l'ONU (New York).
- UNICEF (Fonds des Nations Unies pour l'enfance). 2018. «Child marriage» (New York).
- USAID (United States Agency for International Development). 2018. *Women's wage employment in developing countries: Regulatory barriers and opportunities* (Washington, DC).
- van Belle, J. 2016. *Paternity and parental leave policies across the European Union* (Santa Monica, CA, Rand Corporation).
- Verme, P. 2015. «Economic development and female labor participation in the Middle East and North Africa: A test of the U-shape hypothesis», *IZA Journal of Labor & Development*, vol. 4, n° 3, pp. 1-21.
- Waller, R.; Pitt, B.; Bovill, H. 2010. *Parents, partners and peers: Bearing the hidden costs of lifelong learning*, conférence à l'Auto Biography Association, Université du Sussex, juillet.
- Willis Towers Watson, 2018. *Pay equity across the globe*. Disponible à l'adresse <https://www.willistowerswatson.com/en/insights/2018/10/finex-observer-pay-equity-across-the-globe>.
- Workplace Bullying Institute. 2014. *2014 WBI US Workplace Bullying Survey* (Bellingham, WA).
- Zbyszewska, A. 2016. *Gendering European working time regimes: The working time directive and the case of Poland* (Cambridge, Cambridge University Press).

C'est en 1919 que l'OIT a adopté sa première convention sur les femmes et le travail. Un siècle plus tard, après avoir franchi des obstacles qui paraissaient insurmontables, les femmes sont présentes en force sur le marché du travail. Cependant, même si au cours du siècle écoulé les femmes ont sérieusement progressé dans le monde du travail, l'autosatisfaction n'est pas de mise. En effet, les progrès accomplis pour combler les écarts entre hommes et femmes marquent le pas, et dans certains cas on observe même un renversement de tendance. Il est possible d'améliorer l'avenir du travail des femmes, mais seulement au sein d'un écosystème comprenant des mesures synergiques et avec un engagement indéfectible en faveur de l'égalité entre hommes et femmes. Le présent rapport en explore les voies, avec pour objectif la réalisation d'un programme porteur de changements mesurables en faveur de cette égalité.

Cette publication constitue le point culminant du vaste travail, souvent d'avant-garde, effectué dans le cadre de l'Initiative du centenaire de l'OIT sur les femmes au travail. Les résultats obtenus et les recommandations formulées trouvent une résonance dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030 adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies en 2015. La réalisation de ce programme dépendra de l'effectivité de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail.

Ce rapport met en évidence les écarts entre les hommes et les femmes et les principaux obstacles au travail décent rencontrés par les femmes. Il explore les obstacles structurels, y compris les activités de soin à autrui non rémunérées, à l'engagement des femmes dans une activité professionnelle et la façon dont la législation, les politiques et les pratiques de certains pays ont contribué à les lever. Il souligne la nécessité d'une approche multidimensionnelle et indique dans quelle direction orienter les mesures qui pourraient et devraient être prises pour saisir les opportunités qu'offre un monde du travail en mutation.

Le centenaire de l'OIT fournit une occasion unique d'infléchir la trajectoire et d'accélérer les efforts pour garantir que l'avenir offre un travail décent à toutes les femmes et à tous les hommes, dans l'esprit du Programme 2030.

Service des questions de genre, de l'égalité
et de la diversité (GED) et ILOAIDS
Département des conditions de travail et de l'égalité
Bureau international du Travail
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22, Suisse
Tél.: +41 (0) 22 799 6730
<http://www.ilo.org/ged>

ISBN 978-92-2-132999-2

