

RÉSUMÉ



Organisation
internationale
du Travail

100
1919-2019

UNE AVANCÉE DÉCISIVE VERS L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES

Un meilleur avenir du
travail pour tous



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'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.

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

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

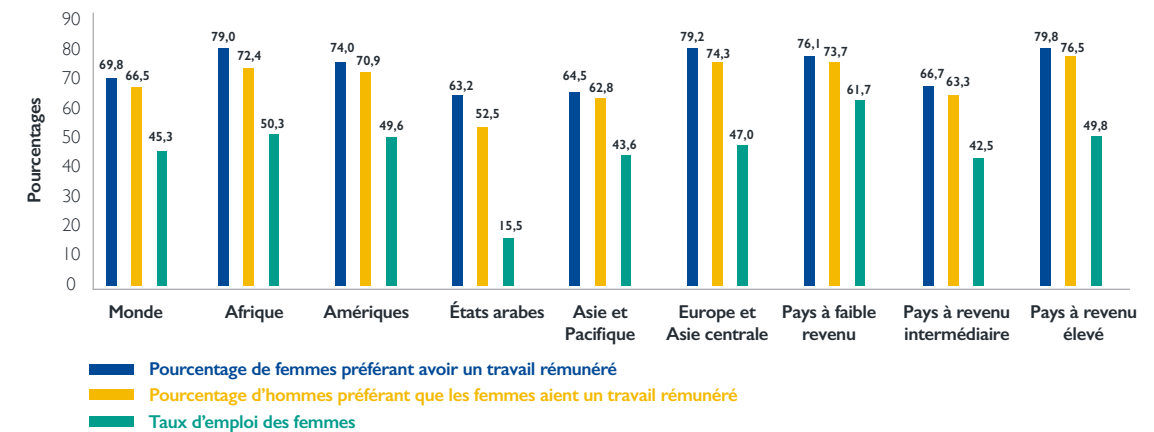
Quels que soient la région ou le niveau du revenu national, on ne peut plus sérieusement prétendre que l'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes vient de ce que celles-ci ne veulent pas travailler hors de leur foyer. Dans un échantillon représentatif à l'échelle mondiale, les femmes ont déclaré 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 (figure 1). Au cours des vingt-sept dernières années, l'écart de taux d'emploi ne s'est réduit que 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 (figure 2). 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.

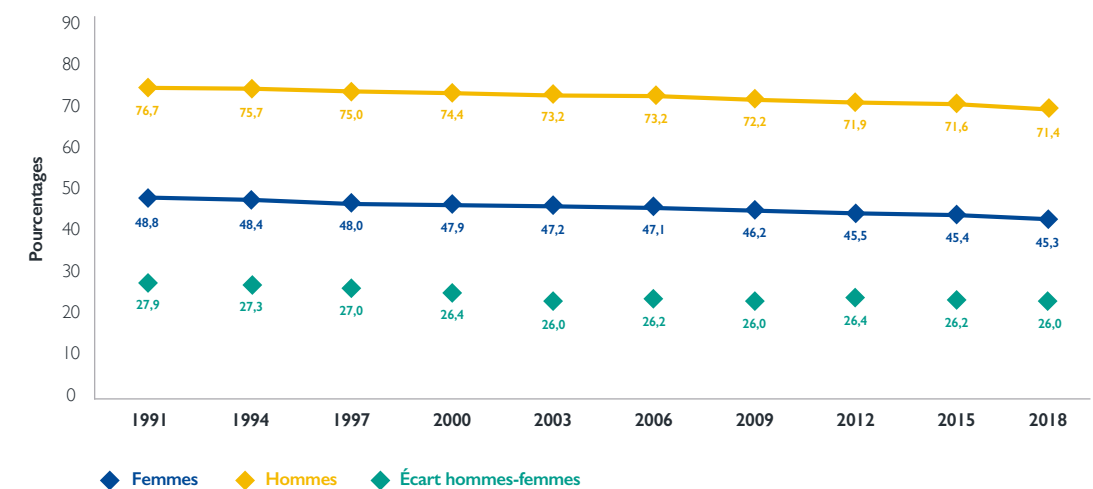


Figure 1 Préférences relatives au travail rémunéré des femmes et taux d'emploi, dernière année disponible



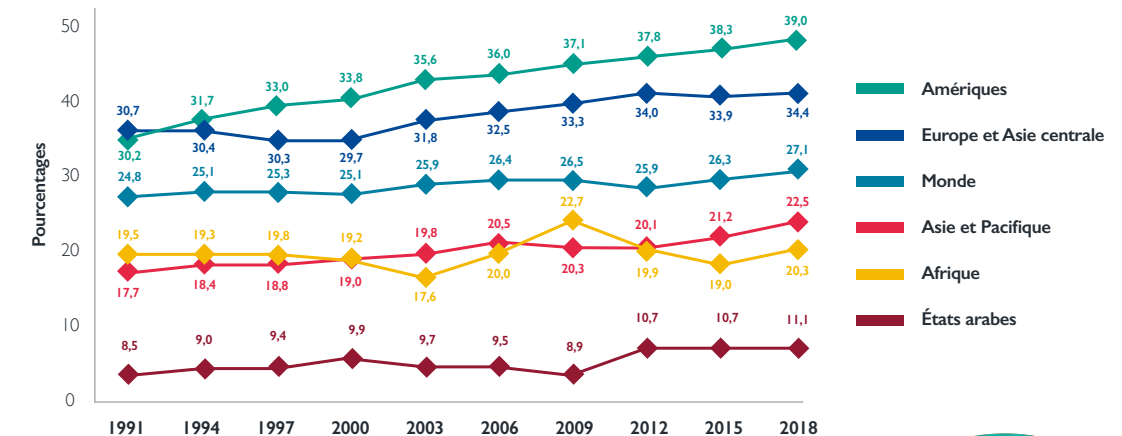
Note: Voir chapitre 1, figure 1.1 du rapport complet (en anglais). Tranche d'âge: 15 ans et plus.
Source: Calculs du BIT à partir du rapport intitulé *Vers un meilleur avenir pour les femmes au travail: ce qu'en pensent les femmes et les hommes* (BIT et Gallup, 2017), et estimations modélisées de l'OIT, novembre 2018.

Figure 2 Taux d'emploi, par sexe, 1991-2018, dans le monde



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, novembre 2018.

Figure 3 Femmes aux postes de direction, par région, 1991-2018



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

Les femmes sont aussi sous-représentées aux postes de direction et de décision. À l'échelle mondiale, seulement 27,1 pour cent des dirigeants sont des femmes, proportion qui a très peu évolué entre 1991 et 2018 (figure 3). 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 non rémunérées de soin à autrui 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, prestatrices non rémunérées de soin à autrui, 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

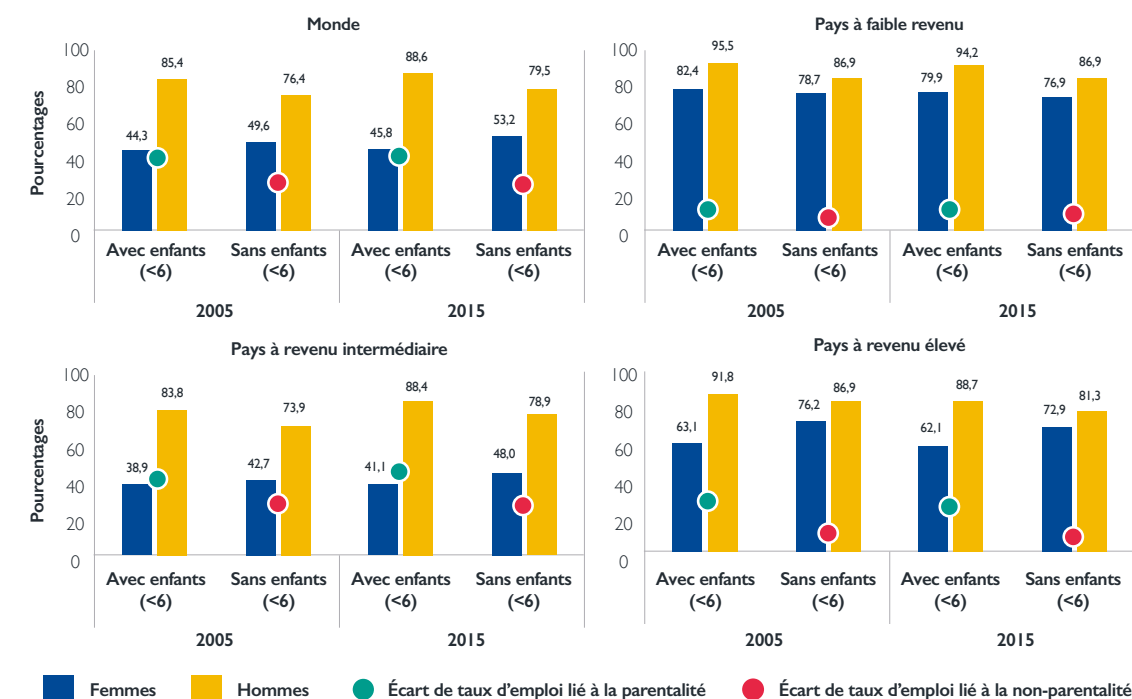
Les estimations calculées sur 51 pays montrent qu'en 2015 45,8 pour cent des mères de jeunes enfants (jusqu'à 5 ans) avaient une activité professionnelle, contre 53,2 pour cent des femmes sans enfant du même âge. Cela indique l'existence d'une pénalisation de la maternité face à l'emploi (figure 4). 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.



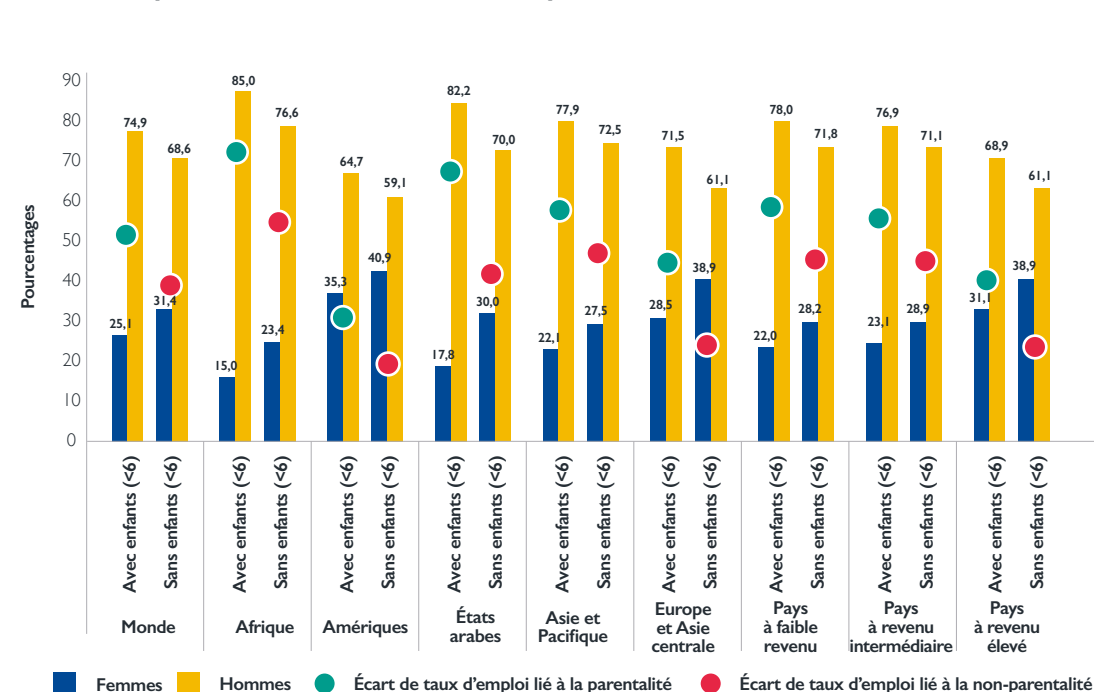
Les mères de jeunes enfants sont aussi pénalisées dans l'accès aux postes de direction. Elles connaissent le plus faible taux de présence dans ces postes (seulement 25,1 pour cent des dirigeants ayant des enfants de moins de 6 ans sont des femmes), par comparaison avec leurs homologues masculins (74,9 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 des dirigeants sans enfants de moins de 6 ans sont des femmes, 68,6 pour cent des hommes) (figure 5). 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.

Figure 4 Taux d'emploi des femmes et des hommes, avec et sans enfants de moins de 6 ans, 2005 et 2015



Note: Voir chapitre I, figure I.17 du rapport complet (en anglais). Tranches d'âge: 25-54 ans pour les pays à revenu élevé; 18-54 ans pour les pays à revenu intermédiaire et faible (51 pays en tout).
Source: Calculs du BIT à partir d'enquêtes sur la main-d'œuvre et auprès des ménages.

Figure 5 Part de dirigeants d'entreprise avec et sans enfants de moins de 6 ans, par sexe, dernière année disponible



Note: Voir chapitre I, figure I.17 du rapport complet (en anglais). Tranches d'âge: 25-54 ans pour les pays à revenu élevé; 18-54 ans pour les pays à revenu intermédiaire et faible (72 pays en tout).
Source: Calculs du BIT à partir d'enquêtes sur la main-d'œuvre et auprès des ménages.

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). 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 résultant d'une initiative conjointe de l'OIT et 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. Toutefois, à l'échelle mondiale, la plus grande part de l'écart salarial reste inexpliquée, 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 harcèlement dans le monde du travail

La violence et le 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 (figure 6). La robotisation croissante de la production dans les économies à revenu élevé et la relocalisation partielle de la production dans les pays à revenu intermédiaire, menacent 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.

Faiblesses des capacités de représentation et d'expression

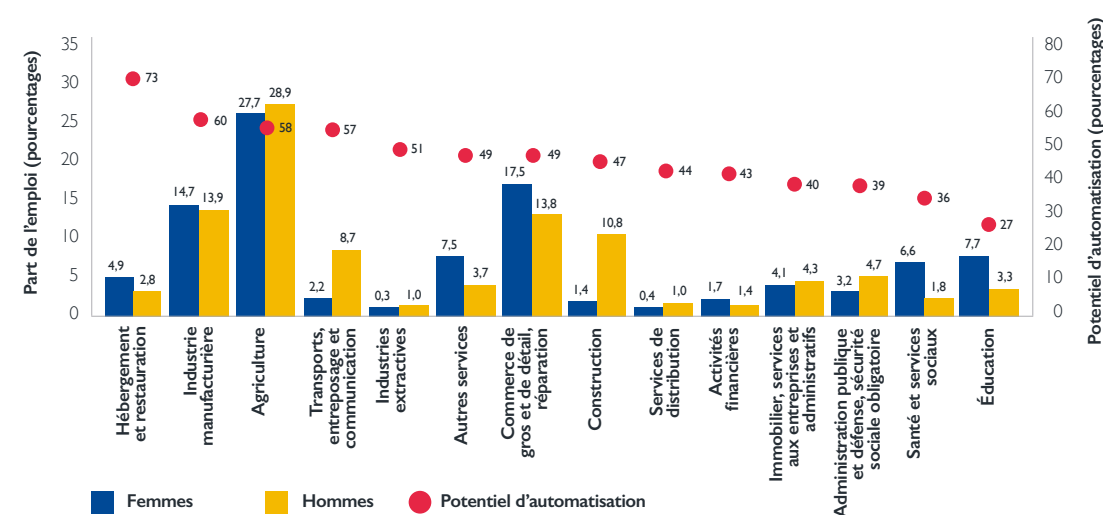
Les femmes sont sous-représentées dans les syndicats et les organisations d'employeurs. En outre, bien qu'il soit avéré que la présence des femmes dans les négociations collectives est importante pour que les résultats leur soient profitables, leur sous-représentation est une réalité dans les institutions 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

Figure 6. Part des hommes et des femmes dans l'emploi sectoriel et potentiel d'automatisation du secteur, 2018, dans le monde



Note: Voir chapitre I, figure I.28 du rapport complet (en anglais).

Source: Calculs du BIT à partir des estimations modélisées de l'OIT, novembre 2018, et du rapport intitulé *A Future that works: Automation, employment, and productivity* (McKinsey Global Institute, 2017).

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

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%

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

71,4%

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%

4H 25M FEMMES
1H 23M 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 non rémunérées de soin à autrui.

2015
38,4%

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

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, 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



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'obstine 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, ont une incidence sur les perspectives de carrière des femmes. Tel est surtout le cas des normes sociales imposant aux femmes la responsabilité des activités non rémunérées de soin à autrui. Au cours des dernières décennies, des mesures ont été prises pour atténuer la pénalisation de la maternité et redistribuer le travail non rémunéré de soin à autrui, 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.

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 et les observations montrent qu'ils y recourent plus 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 non rémunérées de soin à autrui.

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

Infrastructures, protection sociale et services publics 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 publics de soin à autrui pour un avenir où chacun s'occupe davantage 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 publics de soin à autrui. On prévoit que si l'on accroît les investissements dans les services publics 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 et assurer la représentation de leurs personnels – 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 publics de soin à autrui

Les investissements publics dans les infrastructures, la protection sociale et les services publics 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 publics 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 élaboration budgétaire 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, celle 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 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 non rémunéré de soin à autrui, 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.



COLLECTE, ANALYSE ET DIFFUSION DES DONNÉES, SUIVI ET RESPONSABILISATION

Procéder fréquemment à la collecte de données et à la production de statistiques, sur le travail rémunéré, le travail non rémunéré de soin à autrui, les revenus, 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, en se conformant aux dernières résolutions 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

- 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

- 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



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 de renforcement et 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.

Ce rapport 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 pour les femmes. Il explore les obstacles structurels, y compris les activités non rémunérées de soin à autrui, à l'engagement 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. Il met en évidence la nécessité d'une approche multidimensionnelle et indique dans quelle direction orienter les mesures qui pourraient et devraient être prises pour saisir les occasions 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) & 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) 22 799 611
<http://www.ilo.org/ged>

