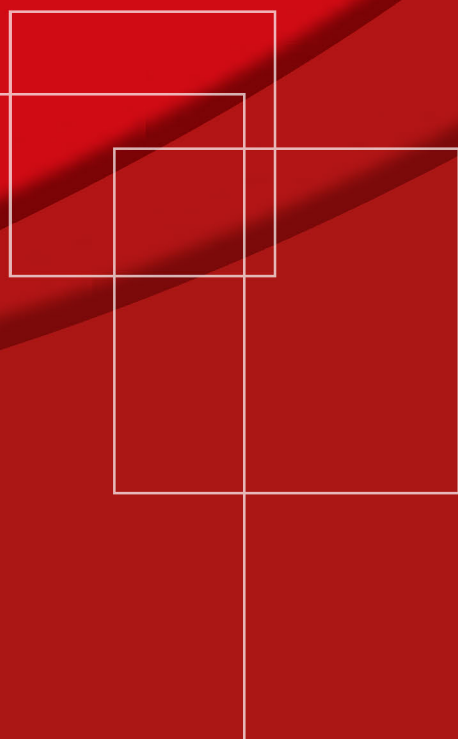




Organisation
internationale
du Travail

LES FEMMES AU TRAVAIL



TENDANCES

2016

Les femmes au travail

Tendances 2016

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 l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: 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. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Les femmes au travail: tendances 2016

Bureau international du Travail – Genève: BIT, 2016

ISBN 978-92-2-231062-3 (imprimé)

ISBN 978-92-2-231063-0 (Web pdf)

Bureau international du Travail

travailleuses / droits égaux / taux d'activité / chômage / durée du travail / segmentation du marché du travail / disparité des salaires / égalité des genres / discrimination fondée sur le sexe / travail non rémunéré / protection sociale / responsabilités familiales / tendance / pays développés / pays en développement

14.02.2

Également disponible en anglais: *Women at work: Trends 2016*, ISBN 978-92-2-130795-2 (imprimé), ISBN 978-92-2-130796-9 (Web pdf), Genève, 2016; et en espagnol: *Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016*, ISBN 978-92-2-331088-2 (imprimé), ISBN 978-92-2-331089-9 (Web pdf), Genève, 2016;

Données de catalogage 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.

Les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des plates-formes de distribution numérique. On peut aussi se les procurer directement en passant commande auprès de ilo@turpin-distribution.com. Pour plus d'information, consultez notre site Web www.ilo.org/publns ou écrivez à l'adresse ilopubs@ilo.org.

Cette publication a été réalisée par le Service de production, impression et distribution des documents et publications (PRODOC) du BIT.
Création graphique, conception typographique, mise en pages, lecture et correction d'épreuves, impression, édition électronique et distribution.
PRODOC veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.

Code: DTP-WEI-CORR-REPRO

Table des matières

Préface	vii
Remerciements	ix
Résumé analytique	xi
Introduction	1
Première partie. Grandes tendances mondiales et régionales	
I. Contexte	5
II. Taux d'activité	6
A. L'écart entre les taux d'activité des hommes et des femmes diminue dans la plupart des régions	6
B. L'écart des taux d'activité se creuse en Asie de l'Est et en Asie du Sud	7
III. Taux d'emploi, statut d'emploi et emploi informel	8
A. Le taux d'emploi des hommes est plus élevé	8
B. Le salariat progresse chez les femmes	8
C. Les femmes sont surreprésentées dans le travail familial...	10
D. ... et dans l'emploi informel	11
IV. Taux de chômage	12
A. L'écart entre les taux de chômage féminin et masculin persiste	12
B. Un chômage plus élevé chez les jeunes femmes	14
V. Durée du travail, rémunéré ou non rémunéré	17
A. Durée du travail inférieure pour les femmes	17
B. Le sous-emploi touche plus les femmes	18
C. Les femmes sont moins affectées par une durée du travail excessive	18
D. Les femmes font plus d'heures si l'on tient compte du travail non rémunéré	19
VI. Répartition sectorielle de l'emploi et ségrégation professionnelle	22
A. Plus de femmes dans les services	22
B. L'agriculture emploie plus de femmes dans les pays à revenu faible et intermédiaire (tranche inférieure)	22
C. Dans les pays à revenu élevé, les femmes sont concentrées dans la santé, l'éducation et le commerce	22
D. L'évolution récente de la structure professionnelle est défavorable aux femmes	25
E. Pas d'atténuation sensible de la ségrégation professionnelle	28

VII. Écart salarial entre les sexes	29
A. L'écart salarial reste marqué, mais avec des signes d'atténuation	29
B. La croissance économique ne suffit pas à garantir une répartition équitable des revenus	30
VIII. Inégalités dans la protection sociale	31
A. Inégalités dans les pensions de retraite	31
B. Lacunes dans la protection de la maternité	35
Conclusion	36

Seconde partie. Inégalités dans la qualité du travail

I. Ségrégation professionnelle et sectorielle	39
A. Causes de la ségrégation sexuelle au travail	39
B. Inégalités dans l'entrepreneuriat	40
C. Les femmes sous-représentées aux postes de direction et de décision	41
D. S'attaquer aux racines de la ségrégation professionnelle et sectorielle	42
1. Encourager, par l'éducation et la sensibilisation, filles et garçons à briser les stéréotypes	42
2. Proposer aux femmes et aux hommes des formations pour qu'ils s'orientent vers des domaines non stéréotypés	43
3. Promouvoir l'entrepreneuriat des femmes	44
4. Soutenir la participation des femmes à la prise de responsabilités et de décisions	45
II. L'écart salarial entre hommes et femmes	48
A. Persistance de l'écart salarial	48
B. Comment la ségrégation professionnelle et sectorielle perpétue l'écart salarial	48
C. Surreprésentation des femmes dans les emplois peu rémunérés	53
D. Écart salarial et durée du travail	53
1. Effets du temps partiel sur la rémunération et les conditions de travail des femmes	54
2. Surreprésentation des femmes parmi les travailleurs à temps partiel de très courte durée	55
3. Durée excessive du travail et attente d'horaires longs	56
E. La discrimination: composante «inexpliquée» de l'écart salarial	57
1. Évaluer l'écart salarial	57
2. Pénalisation de la maternité et prime à la paternité	59
F. S'attaquer à l'écart salarial entre les sexes	60
1. Supprimer tout traitement inégal entre les sexes sur le marché du travail	60
2. Promouvoir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale par la transparence des salaires, la formation et des méthodes d'évaluation des emplois exemptes de sexisme	62
3. Agir en faveur d'un salaire minimum suffisant et applicable à tous, et renforcer la négociation collective	63
4. Promouvoir un travail à temps partiel de bonne qualité et accepté comme normal	65
5. Limiter les horaires longs et la surcharge de travail	66
6. Modifier les attitudes à l'égard des activités de soins non rémunérées pour éliminer l'écart salarial lié à la maternité	67
III. Politiques de conciliation entre travail et vie de famille: le chaînon manquant pour que les femmes aient plus d'emplois et de meilleure qualité	68
A. Élaboration d'un cadre politique intégré en faveur de la conciliation entre travail et vie de famille: évolution et défis	69
1. Les activités de soins et les tâches ménagères non rémunérées: une forme de travail essentiellement réalisé par les femmes et les filles	69
2. Les évolutions démographiques, sociales et environnementales accroissent la demande de services rémunérés de soins à la personne	72

3. Partout dans le monde, montée de la fréquentation des services de garde et d'éducation de la petite enfance	73
4. Couverture insuffisante, prix inabordables et problèmes de qualité	75
5. Vieillesse de la population et besoin croissant de soins de longue durée	77
6. Déficiences de travail décent dans les emplois des soins à la personne	78
B. Élaborer un cadre complet en faveur de la conciliation entre travail et responsabilités familiales	81
1. Garantir la protection de la maternité à toutes les femmes, conformément aux normes internationales du travail	83
2. Garantir une protection sociale appropriée afin de reconnaître, réduire et répartir autrement le travail non rémunéré de soin à autrui	85
3. Établir des régimes de congés qui transforment les relations entre les sexes: davantage de congés pour les pères, et plus utilisés	88
4. Instituer un droit universel à une protection et une éducation de la petite enfance de qualité	90
5. Offrir des emplois de qualité dans les activités de soins à autrui	93
6. Promouvoir le travail décent des professionnels des soins à la personne, y compris des travailleurs domestiques et migrants	94
7. Étendre la couverture des soins de longue durée aux personnes âgées	95
8. Promouvoir des modalités de travail flexibles adaptées à la vie de famille	95
9. Encourager l'imposition individuelle pour stimuler l'activité économique des femmes	96
10. Prendre des mesures pour faciliter la reprise du travail	96

Conclusion **98**

Groupement des pays et territoires par région et par niveau de revenu **101**

Bibliographie **103**

Figures

1. Écart entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes, par région, 1995 et 2015	7
2. Taux d'emploi par sexe et par région, 1995-2015	9
3. Statut d'emploi des hommes et des femmes, par région, 1995 et 2015	10
4. Emploi informel en pourcentage de l'emploi non agricole, par sexe (dernière année disponible)	11
5. Taux de chômage, par sexe et par région, 1995-2015	13
6. Taux de chômage des jeunes, par sexe et par région, 1995-2015	15
7. Durée hebdomadaire du travail inférieure à 35 heures (selon le statut d'emploi) et écart entre les sexes, 100 pays (dernière année disponible)	17
8. Sous-emploi lié au temps de travail en pourcentage de l'emploi total, 87 pays (dernière année disponible)	18
9. Durée excessive de travail: travailleurs salariés et indépendants effectuant plus de 48 heures par semaine et écart entre les sexes, 100 pays (dernière année disponible)	19
10. Temps consacré au travail rémunéré et non rémunéré (personnes en situation d'emploi, au chômage ou inactives), par sexe, 65 pays développés et en développement (dernière année disponible)	20
11. Temps consacré au travail rémunéré et non rémunéré (actifs occupés), par sexe, 46 pays développés et en développement (dernière année disponible)	20
12. Temps consacré au travail non rémunéré par les actifs occupés, par sexe, 23 pays et territoires (première et dernière année disponible)	21
13. Emploi par secteur et par sexe, 1995 et 2015	23
14. Répartition et évolution de l'emploi, par secteur et par sexe, 1995-2015	24
15. Ségrégation professionnelle, 142 pays (dernière année disponible)	25
16. Répartition et évolution de l'emploi selon les qualifications, par sexe, 1995-2015	26
17. Évolution de l'emploi selon la profession et le sexe (première et dernière année disponible)	27
18. Évolution de l'écart salarial et PIB par tête	29
19. Écart salarial selon la période de rémunération, sélection de pays (dernière année disponible)	30
20. Pensions de retraite et de survivants, écart de protection légale entre femmes et hommes (diverses années)	31

21. Actifs occupés affiliés à un régime de pensions de retraite, écart femmes-hommes, 111 pays (dernière année disponible)	32
22. Bénéficiaires de pensions de retraite et écart femmes-hommes, 107 pays (dernière année disponible)	33
23. Différence de niveau des pensions: valeur moyenne des pensions des femmes en pourcentage de celle des hommes (dernière année disponible)	34
24. Protection de la maternité, droit au congé de maternité et à des prestations en espèces durant ce congé: pourcentage d'actives occupées qui sont protégées, en droit et de fait (dernière année disponible)	35
25. Salaire moyen par catégorie professionnelle	49
26. Écart salarial entre les sexes dans les professions à dominante féminine	51
27. Écart salarial entre les sexes dans les professions à dominante masculine	52
28. Taux de faibles rémunérations chez les femmes et les hommes, 28 pays d'Europe, 2011	53
29. Proportion des femmes et des hommes en situation d'emploi travaillant quatorze heures ou moins par semaine, 2014	56
30. L'écart salarial lié à la maternité dans un échantillon de pays (dernière année disponible, salaires non ajustés)	59
31. Temps consacré chaque jour par les femmes et par les hommes à prendre soin d'un membre de la famille (dernière année disponible)	71
32. Taux de fréquentation des services de garde et de l'enseignement préscolaire par les enfants de 0 à 2 ans, 38 pays, 2006 et 2013	74
33. Coût net de la garde des enfants pour une famille où les deux parents travaillent, avec des gains à plein temps équivalant à 150 pour cent du salaire moyen, 2012	76
34. Déficit dans la couverture des soins de longue durée établie par la loi, 2015 (pourcentage de la population totale non protégée par la législation nationale)	77
35. Dépenses publiques en matière de conciliation entre travail et vie de famille et taux d'emploi des femmes, 34 pays membres de l'OCDE, 2011	82
36. Congé de maternité: durée et prestations en espèces, par région (167 pays), 2015	84
37. Congés rémunérés et non rémunérés pour les pères, lors de la naissance d'un enfant, selon la durée en jours, 170 pays, 2015	88
38. Le cercle vertueux de l'investissement social dans les activités de soins à autrui	93

Encadrés

1. Aspects sexospécifiques de la transition de l'école au travail	16
2. Les programmes de lutte contre les stéréotypes doivent aussi cibler les garçons	43
3. Promouvoir l'entrepreneuriat des femmes par la formation et le développement des compétences	45
4. Renforcer les capacités des syndicats pour promouvoir l'égalité entre les sexes et la représentation des femmes à leur direction	47
5. Mesures visant à éliminer les inégalités de traitement associées à la maternité et aux responsabilités familiales	60
6. Consacrer l'égalité de rémunération par la loi et la renforcer par la négociation collective	61
7. Réévaluation des emplois dans une branche à dominante féminine au Portugal	62
8. Supprimer les différences entre le salaire minimum des travailleurs domestiques et celui des autres catégories de salariés	64
9. Réduire l'écart salarial entre les sexes par la négociation collective	64
10. La protection des travailleurs à temps partiel aux Pays-Bas	66
11. Durée du travail réduite ou comprimée sans réduction de salaire: deux expériences sur l'avenir du travail en Suède et en Chine	67
12. Effets de la crise économique et de l'austérité budgétaire sur les activités de soins non rémunérées et l'économie du soin à l'échelle internationale	72
13. Mesures intégrées de soutien à la coresponsabilité parentale en Italie	82
14. Exemples d'effets sexospécifiques des programmes d'assistance sociale	87
15. Élever le taux d'utilisation des congés parentaux par les hommes	90
16. La «troisième voie» du soin à autrui: le secteur à but non lucratif et l'exemple des coopératives en Italie	92
17. L'éducation de la petite enfance peut aussi améliorer le partage entre les sexes des activités de soins non rémunérées	92
18. La formation des femmes scientifiques après des interruptions de carrière	97

Préface

Les bouleversements et les défis auxquels le monde est confronté affectent tout autant les femmes que les hommes: il devient donc urgent d'agir de sorte que les engagements pris se transforment en réalités. Les discriminations et autres violations des droits fondamentaux de l'homme n'ont aucune excuse. Les pays, que leur revenu soit élevé ou faible, ne peuvent plus se permettre de négliger le potentiel social et économique de l'égalité entre les sexes. Il faut mener des politiques ambitieuses qui changent les normes et les relations inéquitables entre hommes et femmes et qui s'attaquent aux inégalités structurelles, dans la société comme au travail. Plus d'emplois – et d'emplois de qualité – pour les femmes, une protection sociale universelle et des mesures visant à reconnaître, à réduire et à répartir autrement les activités de soins non rémunérées et le travail ménager sont indispensables pour atteindre l'égalité réelle inscrite dans plusieurs des objectifs de développement durable.

Pour souligner l'engagement des mandants de l'OIT en faveur de l'égalité entre hommes et femmes, et alors qu'approche le centenaire de l'Organisation en 2019, j'ai lancé l'Initiative du centenaire sur les femmes au travail, avec pour but de dresser un état de leur situation, de droit et de fait, dans le monde du travail, ainsi que d'identifier les actions novatrices susceptibles de donner un nouvel élan au travail du BIT en matière d'égalité et de non-discrimination. Cette initiative a pour objectif d'engager les mandants de l'OIT, la société civile, ainsi que toutes les femmes et tous les hommes, dans des actions concertées pour faire entrer dans les faits, de façon pleine et durable, cette égalité et cette non-discrimination. L'Initiative du centenaire sur les femmes au travail est donc essentielle pour mener à bien les transformations projetées dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030, adopté par les Nations Unies en 2015.

Le présent rapport constitue une contribution importante à cette initiative. Il montre où en sont les femmes aujourd'hui et comment elles ont progressé dans le monde du travail au cours des vingt dernières années. Il met aussi en évidence les causes profondes des inégalités et la façon dont on peut s'y attaquer, en s'inspirant de ce qui marche et en suivant les orientations fournies par les normes internationales du travail. Il montre aussi qu'en dépit d'avancées encourageantes la plupart des inégalités entre hommes et femmes persistent dans le monde du travail. Les progrès vers l'égalité des niveaux d'instruction n'empêchent pas que les femmes restent concentrées dans des activités peu ou moyennement rémunérées, ce qui reflète les stéréotypes et les croyances traditionnelles sur les aspirations et les capacités respectives des femmes et des hommes.

Sans doute la ségrégation sexuelle et les variations de la durée du travail, entre branches d'activités et entre professions, expliquent-elles en partie l'écart salarial entre hommes et femmes, mais le présent rapport met en évidence le rôle de la discrimination sexuelle qui accentue les inégalités sur le marché du travail, notamment les différences persistantes d'accès à la protection sociale. Ce rapport montre aussi dans quelle mesure les actions visant à reconnaître, à réduire et à répartir autrement le travail ménager et les activités de soins non rémunérées influent sur l'accès des femmes à un travail de qualité et à la protection sociale. Il montre encore comment les mesures de conciliation entre travail et vie familiale, lorsqu'elles sont conformes aux normes internationales du travail, contribuent à réduire les inégalités et à modifier la division du travail ménager.

J'espère que ce document viendra à l'appui d'un engagement renouvelé et renforcé en faveur de l'égalité entre hommes et femmes au travail, élément du Programme de développement durable à l'horizon 2030. J'espère aussi qu'il sera utilisé par les mandants de l'OIT, chacun dans son contexte, pour identifier les politiques les plus appropriées à la réalisation de l'égalité effective entre hommes et femmes, et ce grâce à la combinaison d'une croissance économique plus forte et de la réduction des inégalités de revenu.



Guy Ryder
Directeur général du BIT

Remerciements

Ce rapport est le fruit de la collaboration, dans le cadre de l'Initiative du centenaire de l'OIT sur les femmes au travail, du Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité (GED) du Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY) et du Département de la recherche (RESEARCH), sous la responsabilité de Shauna Olney et Lawrence Jeff Johnson.

La rédaction du rapport a été assurée conjointement par Laura Addati, Florence Bonnet, Ekkehard Ernst, Rossana Merola et Pei Man Jessica Wan. L'équipe souhaite remercier tous ceux qui ont rendu l'existence de ce rapport possible: Judy Rafferty, qui a coordonné son édition et sa traduction; Chris Edgar, qui a organisé son évaluation anonyme; Patrick Bolle, qui a traduit la version française; le Service de production, impression et distribution des documents et publications (PRODOC), qui a réalisé le design, la mise en pages, la correction et l'impression.

L'équipe souhaite aussi remercier, pour leurs précieux commentaires et contributions, les trois évaluateurs anonymes, ainsi que leurs collègues du BIT et des bureaux extérieurs de l'OIT: Manuela Tomei (WORKQUALITY); Sangheon Lee (DDG/POLICY); Susan Maybud, Raphael Crowe, Adrienne Cruz et Mari Schlanbusch (GED); Steven Tobin et Lorraine Wong (RESEARCH); Kristen Sobeck, Jon Messenger, Janine Berg, Mariya Aleksynska, Claire Hobden, Patrick Belsler, Rosalia Vazquez-Alvarez et Nicolas Maître (INWORK); Christina Behrendt, Xenia Scheil-Adlung, Emmanuelle Saint-Pierre Guilbault, Cristina Lloret, Thorsten Behrendt et Jeronim Capaldo (SOCPRO); Theodoor Sparreboom et Maria Galloti (MIGRANT); Steven Kapsos et Akiko Minowa (STATISTICS); Sara Elder (YOUTH); Simel Esim et Lenore Matthew (COOP); Oliver Liang et Christiane Wiskow (SECTOR); Virginia Rose Losada et Amélie Duval (WED); Monique Guichard-Kelly (NORMES); Amrita Sietaram (ACTRAV); et Ilka Schoellmann (ACT/EMP). Elle souhaite aussi exprimer sa gratitude aux spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes des bureaux extérieurs de l'OIT, pour la pertinence de leurs commentaires et de leurs apports: Maria José Chamorro (OIT San José), Verena Schmidt et Sofia Amaral de Oliveira (OIT Budapest), Joni Simpson (OIT Bangkok), Fatime-Christiane Ndiaye (OIT Dakar), et Reiko Tsushima (OIT Delhi).

Il faut enfin remercier tout spécialement le Département de la communication et de l'information publique du BIT (DCOMM) qui a coordonné les activités de communication et de lancement de ce rapport.

Résumé analytique

Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 est l'occasion de s'attaquer à la persistance des inégalités entre les sexes au travail

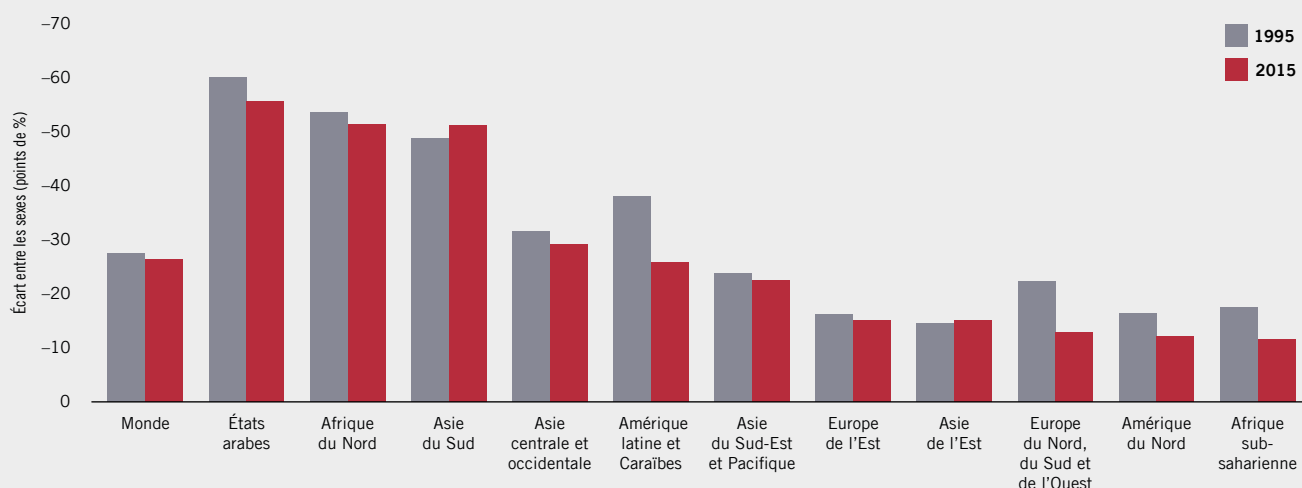
Tout au long de leur vie professionnelle, les femmes continuent de se heurter à des obstacles de taille pour accéder à des emplois décents. Seul des progrès mineurs ont été accomplis depuis la Quatrième conférence mondiale sur les femmes à Beijing en 1995, laissant de grandes lacunes à combler dans la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 adopté par les Nations Unies en 2015. Les inégalités entre hommes et femmes perdurent sur les marchés mondiaux du travail, en termes d'égalité des chances, de traitement et de résultats. Au cours des vingt dernières années, les avancées considérables des femmes en matière de réussite scolaire ne se sont pas traduites par une amélioration comparable de leur situation au travail. Dans de nombreuses régions du monde, par rapport aux hommes, les femmes sont plus exposées au risque de devenir ou de rester chômeuses, ont moins de chances de participer au marché du travail et quand c'est le cas elles sont souvent obligées d'accepter des emplois de mauvaise qualité. Les progrès accomplis pour surmonter ces obstacles sont lents et se limitent à quelques régions du monde. La qualité de l'emploi des femmes demeure une source d'inquiétude, même dans les nombreux pays où l'écart des taux d'activité et d'emploi entre hommes et femmes s'est réduit, où les femmes abandonnent leur travail contributif à l'entreprise familiale pour s'orienter vers le secteur des services. La répartition inégale du travail domestique et de soin non rémunéré entre hommes et femmes, et entre les familles et la société, est un facteur déterminant des inégalités entre les sexes au travail.

Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 a réaffirmé le consensus universel sur l'importance cruciale de l'égalité entre hommes et femmes et de sa contribution à la réalisation des dix-sept objectifs de développement durable. Plus d'emplois – et de meilleure qualité – pour les femmes, la protection sociale universelle et des mesures visant à reconnaître, réduire et répartir les tâches domestiques et les activités de soins non rémunérées sont indispensables pour mener à bien le nouveau Programme de développement durable, porteur de transformation et qui vise à réduire la pauvreté (objectif 1) et les inégalités (objectif 10), à réaliser l'égalité des sexes (objectif 5) et à promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous (objectif 8).

Les écarts entre les sexes des taux d'activité et d'emploi n'ont diminué que légèrement

Entre 1995 et 2015, le taux d'activité des femmes est passé de 52,4 à 49,6 pour cent. Pour les hommes, les chiffres correspondants sont respectivement de 79,9 et 76,1 pour cent. À l'échelle mondiale, les chances pour les femmes de participer au marché du travail demeurent de 27 points de pourcentage inférieures à celles des hommes (figure I). Dans les régions où les écarts de taux d'activité étaient élevés, ils le sont restés. En Asie du Sud et en Asie de l'Est, les écarts se sont même creusés. Le taux d'activité plus faible des femmes se traduit par des possibilités d'emploi moins nombreuses, sans beaucoup d'évolution au fil du temps, ce qui a des répercussions négatives sur les capacités des femmes à gagner leur vie et sur leur sécurité économique. En 2015, l'écart des taux d'emploi entre les sexes s'élevait à 25,5 points de pourcentage au détriment des femmes, soit seulement 0,6 point de pourcentage de moins qu'en 1995. Ce n'est qu'en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest que les écarts de taux d'emploi se sont légèrement réduits avec l'arrivée constante de nombreuses femmes sur le marché du travail dans cette région – mais aussi du fait de la réduction du taux d'emploi des hommes liée au ralentissement économique. En outre, la crise financière mondiale a abouti à une réduction temporaire des écarts de taux d'emploi entre hommes et femmes en Amérique du Nord. Dans l'ensemble toutefois, l'évolution est quasi inexistante.

Figure I Écart entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes, par région, 1995 et 2015



Note: L'écart femmes-hommes est mesuré comme la différence entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes. Les données portent sur 178 pays et les figures II et IV représentent des données concernant ces mêmes pays.

Source: Calculs du BIT fondés sur les *Modèles économétriques de tendances*, BIT, novembre 2015.

Les jeunes femmes exposées à un plus fort risque de chômage

Les femmes sont plus exposées au risque du chômage que les hommes, avec des taux de chômage mondiaux s'élevant à 5,5 pour cent pour les hommes et à 6,2 pour cent pour les femmes. À l'exception de l'Asie de l'Est, de l'Europe de l'Est et de l'Amérique du Nord, les taux de chômage masculins sont inférieurs à ceux des femmes dans toutes les régions du monde, avec les plus forts écarts entre les sexes enregistrés en Afrique du Nord et dans les États arabes. En Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, et en Amérique du Nord, les écarts de chômage entre hommes et femmes se sont résorbés avec la crise financière, en grande partie sous l'effet du ralentissement économique touchant les secteurs à prédominance masculine et de l'augmentation des taux d'emploi des femmes mariées qui, dans certaines circonstances, se mettent à travailler pour compenser les pertes de revenu familial liées au chômage masculin.

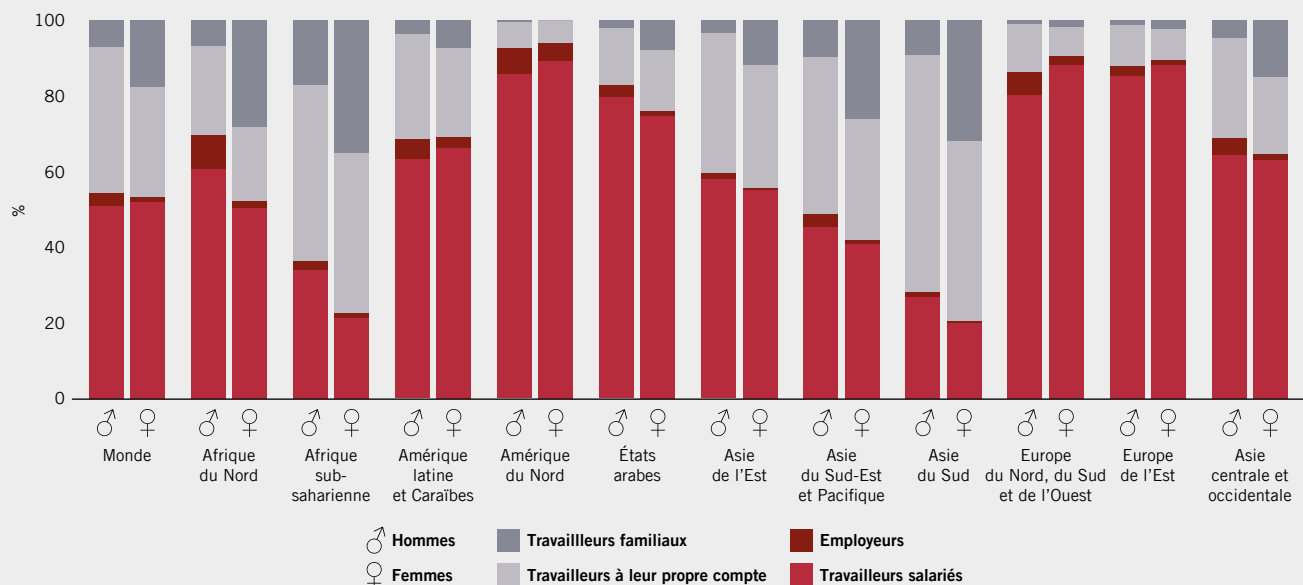
À l'échelle mondiale, le chômage des jeunes demeure un sujet de préoccupation. Il affecte davantage les jeunes femmes que les jeunes hommes dans pratiquement toutes les régions du monde. En Afrique du Nord et dans les États arabes, le taux de chômage des jeunes femmes est quasiment le double de celui des jeunes hommes, atteignant respectivement 44,3 et 44,1 pour cent. A contrario, le chômage des jeunes est plus élevé chez les jeunes hommes en Amérique du Nord, en Asie de l'Est et en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest. Du fait de la crise financière, cette inversion de l'écart des taux de chômage entre les sexes s'est encore accentuée en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest et en Amérique du Nord; dans cette dernière, toutefois, on observe des signes de rapprochement des taux ces dernières années.

La qualité des emplois des femmes continue de poser problème

Statut d'emploi et emploi informel

Les femmes sont toujours surreprésentées parmi les travailleurs familiaux. Des progrès ont été réalisés cependant pour réduire l'écart entre les sexes dans ce domaine. À l'échelle mondiale, la part des travailleurs familiaux a nettement reculé chez les femmes (de 17,0 points de pourcentage au cours des vingt dernières années) et dans une moindre mesure chez les hommes (de 8,1 points de pourcentage au cours de la même période), ce qui s'est traduit par une diminution de l'écart entre les sexes de 19,5 à 10,6 points de pourcentage entre 1995 et 2015 (figure II). Cette tendance relève d'un changement de la structure de l'économie avec un recul du travail agricole consistant pour l'essentiel en activités de subsistance à petite échelle. Cela dit, beaucoup de travailleuses sont toujours dans une situation professionnelle et d'emploi qui relève plutôt de dispositions informelles. En Afrique subsaharienne et en Asie du Sud, une forte proportion de femmes travaillent dans l'entreprise familiale (respectivement 34,9 et 31,8 pour cent) ou pour leur propre compte (respectivement 42,5 et 47,7 pour cent).

Figure II Statut d'emploi des hommes et des femmes, par région, 2015



Note: Le terme «salariés» fait référence aux personnes qui travaillent et perçoivent un salaire; les employeurs, travailleurs pour leur propre compte et travailleurs familiaux sont considérés comme en situation d'emploi indépendant; les travailleurs familiaux sont les personnes qui travaillent dans une entreprise familiale.
Source: Calculs du BIT fondés sur les *Modèles économétriques de tendances*, BIT, novembre 2015.

De plus, sur le marché du travail, 52,1 pour cent des femmes et 51,2 pour cent des hommes sont des travailleurs salariés. Ce qui n'offre en soi aucune garantie de meilleure qualité des emplois. En fait, à l'échelle mondiale, près de 40 pour cent des femmes qui ont un emploi salarié ne cotisent pas à la protection sociale. Ces proportions atteignent 63,2 pour cent en Afrique subsaharienne et 74,2 pour cent en Asie du Sud, où l'emploi informel est la forme d'emploi dominante. En Asie du Sud, par exemple, l'emploi informel représente plus de 80 pour cent de l'emploi non agricole. Dans trois régions sur six, l'emploi informel est davantage pourvoyeur d'emploi non agricole pour les femmes que pour les hommes (Afrique subsaharienne, Amérique latine et Caraïbes, et Asie du Sud). À cet égard, l'écart entre les sexes dans l'emploi informel peut atteindre jusqu'à 13 points de pourcentage, comme c'est le cas en Afrique subsaharienne.

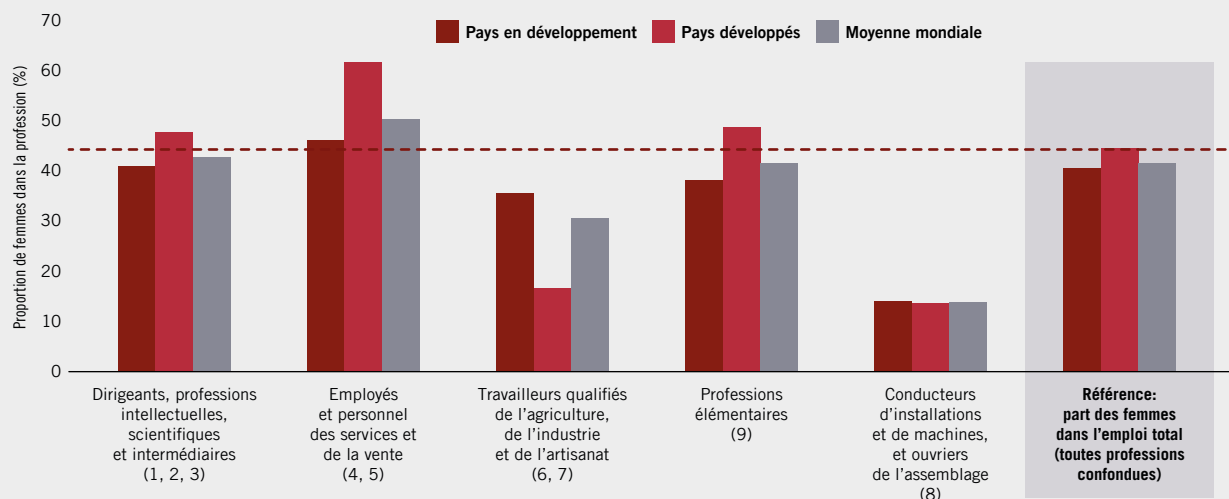
Ségrégation professionnelle et sectorielle

À l'échelle mondiale, le secteur des services a dépassé l'agriculture pour devenir le secteur qui emploie le plus grand nombre de femmes et d'hommes. En 2015, un peu plus de la moitié de la population active travaillait dans les services (50,1 pour cent). Si 42,6 pour cent des hommes travaillent dans les services, nettement plus de la moitié des femmes dans le monde sont employées dans ce secteur: depuis 1995, l'emploi des femmes dans les services a augmenté pour passer de 41,1 à 61,5 pour cent.

La ségrégation professionnelle et sectorielle contribue grandement à creuser les écarts entre les sexes, à la fois en termes de nombre et de qualité des emplois. Les femmes qui travaillent sont surreprésentées dans un éventail restreint de secteurs et de professions. Dans les pays à revenu intermédiaire supérieur, plus d'un tiers des femmes sont employées dans les services de commerce de détail ou de vente en gros (33,9 pour cent) et dans le secteur manufacturé (12,4 pour cent). Dans les pays à haut revenu, la principale source d'emploi pour les femmes, c'est le secteur de la santé et de l'éducation qui emploie près d'un tiers des femmes sur le marché du travail (30,6 pour cent). L'agriculture demeure le plus gros pourvoyeur d'emplois pour les femmes dans les pays à bas revenu ou à revenu intermédiaire inférieur. En Asie du Sud et en Afrique subsaharienne, plus de 60 pour cent des travailleuses sont toujours employées dans l'agriculture, souvent concentrées dans des activités à forte densité de temps et de main-d'œuvre, qui ne sont pas ou peu rémunérées.

Une analyse portant sur 142 pays montre que les femmes restent surreprésentées (par rapport à leur poids dans l'emploi total) parmi les «employés de bureau, de services et de la vente» et dans les «emplois non qualifiés». C'est surtout le cas dans les économies développées où les femmes représentent plus de

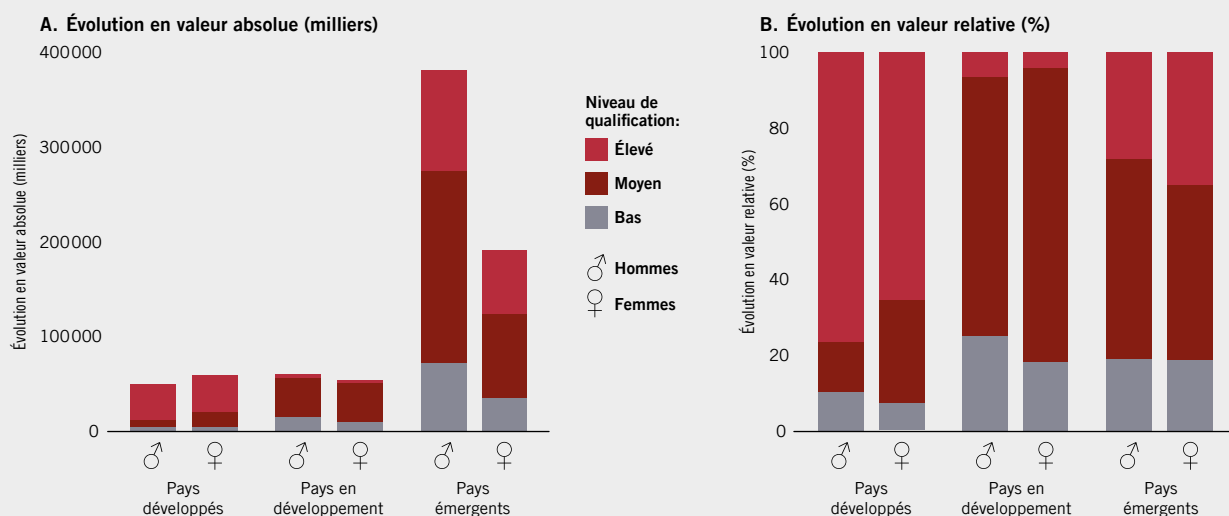
Figure III Ségrégation professionnelle, 142 pays (dernière année disponible)



Note: Les estimations prennent en compte 142 pays (81 en développement et 61 développés) représentant 87 pour cent de l'emploi total. On a utilisé les données de la dernière année disponible: 2010 et ultérieures pour plus de 80 pour cent des pays, 2013 ou 2014 pour plus de 60 pour cent d'entre eux. Données pondérées en fonction de l'emploi total. Les chiffres entre parenthèses renvoient aux grands groupes de la CIP-08.

Source: Calculs du BIT d'après ILOSTAT.

Figure IV Répartition et évolution de l'emploi selon les qualifications, par sexe, 1995-2015



Note: Les graphiques A et B représentent la variation absolue et relative de l'emploi, selon trois niveaux de qualification, entre 1995 et 2015. Les professions ont été regroupées par niveau de qualification suivant la Classification internationale type de l'éducation (CITE): le niveau «bas» correspond aux professions qui demandent des qualifications de débutants (CITE 0-1); «moyen» à celles qui demandent des qualifications intermédiaires (CITE 2-4); «élevé» à celles qui demandent des qualifications avancées (CITE 5-7). Cela correspond à la subdivision suivante, en trois des grands groupes (1 chiffre) de la Classification internationale type des professions (CITP): a) les professions à niveau de qualification bas sont celles du grand groupe «ouvriers et employés non qualifiés» (CITP-88 9); b) les professions à niveau de qualification moyen correspondent aux grands groupes «employés de type administratif» (CITP-88 4), «personnel des services et vendeurs de magasin et de marché» (CITP-88 5), «agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche» (CITP-88 6), «artisans et ouvriers des métiers de type artisanal» (CITP-88 7) et «conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage» (CITP-88 8); c) les professions à niveau de qualification élevé sont celles qui figurent dans les grands groupes «membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise» (CITP-88 1), «professions intellectuelles et scientifiques» (CITP-88 2) et «professions intermédiaires» (CITP-88 3).

Source: Calculs du BIT fondés sur les *Modèles économétriques de tendances*, BIT, novembre 2015.

60 pour cent et près de 50 pour cent du total de l'emploi dans ces deux catégories professionnelles les moins rémunérées (figure III). À l'inverse, dans les pays développés, il existe une légère surreprésentation relative des femmes dans la catégorie des professionnels les mieux rémunérés, celle des «cadres, techniciens et professions libérales» (48,1 pour cent).

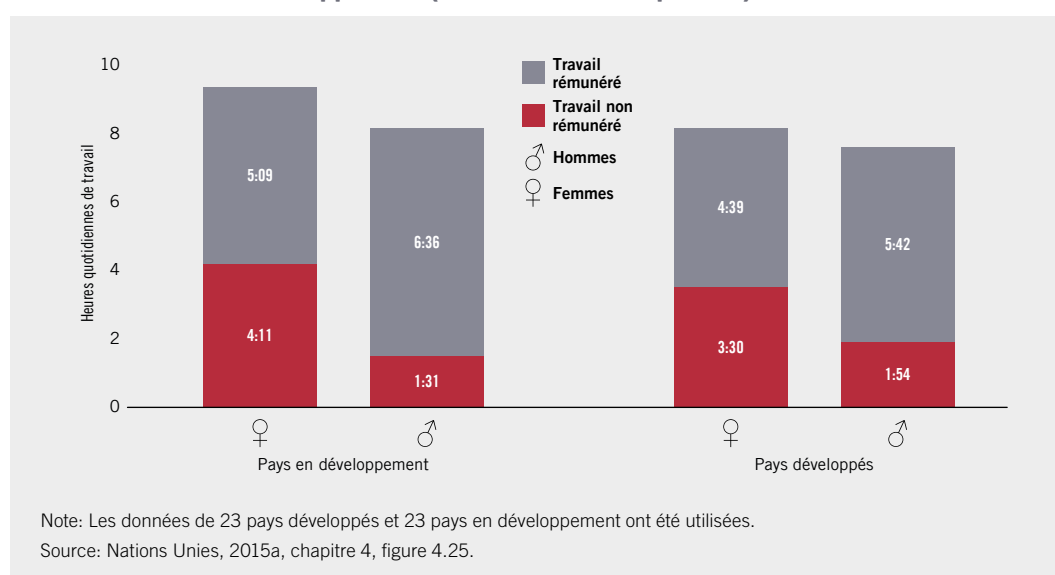
La ségrégation professionnelle s'est encore accrue au cours des vingt dernières années avec un changement technique favorable aux qualifications, en particulier dans les pays développés et les pays émergents. Entre 1995 et 2015, l'emploi a crû plus vite dans les économies émergentes. L'évolution en chiffres absolus des niveaux d'emploi était deux fois plus élevée pour les hommes que pour les femmes (382 millions pour les hommes contre 191 millions pour les femmes), quel que soit le niveau de compétences requis (figure IV, A). Cela reflète les écarts d'emploi entre hommes et femmes déjà évoqués plus haut. Dans l'ensemble, les compétences de niveau intermédiaire dominent l'évolution de l'emploi total aussi bien dans les pays en développement (respectivement 68,4 contre 77,9 pour cent de l'évolution des niveaux d'emploi pour les hommes et pour les femmes) que dans les économies émergentes (respectivement 53,2 contre 46,4 pour cent – voir figure IV, B). A contrario, les professions hautement qualifiées dominent l'évolution de l'emploi dans les économies développées (65,4 pour cent pour les femmes et jusqu'à 76,6 pour cent pour les hommes). Ces professions très qualifiées se sont développées plus vite pour les femmes que pour les hommes dans les pays émergents, le seul groupe de pays où existe un écart en faveur des femmes dans l'emploi hautement qualifié. Pour leur part, les professions peu qualifiées ont connu un essor comparable ou plus rapide pour les hommes que pour les femmes dans les trois régions.

La répartition inégale du travail domestique et des activités de soins non rémunérés entre hommes et femmes signifie que les femmes ont tendance à consacrer moins d'heures à une activité rémunérée

Travail domestique et activités de soins non rémunérés

Dans les pays à haut revenu comme dans les pays à bas revenu, les femmes continuent de travailler moins d'heures à titre rémunéré tout en effectuant l'immense majorité du travail domestique et des activités de soins non rémunérés. En moyenne, les femmes assurent au moins deux fois et demie plus de tâches domestiques et d'activités de soins non rémunérées que les hommes dans les pays pour lesquels ces données sont disponibles. Bien que l'écart entre les sexes demeure substantiel, il a diminué au fil du temps, essentiellement du fait d'une diminution du temps consacré par les femmes aux tâches ménagères tandis que le temps voué à la garde d'enfants ne diminuait pas véritablement. Toutefois, quand on prend en compte la totalité du travail effectué, qu'il soit rémunéré ou pas, les femmes continuent de travailler un plus grand nombre d'heures au quotidien que les hommes. En particulier, les femmes employées

Figure V Temps consacré au travail rémunéré et non rémunéré (actifs occupés), par sexe, 46 pays développés et en développement (dernière année disponible)

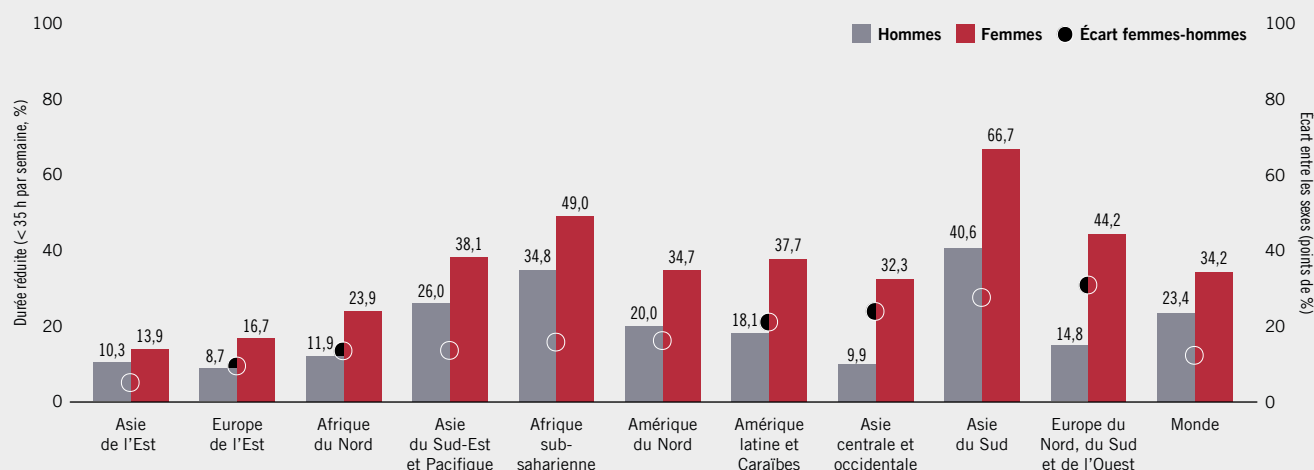


(qu'elles soient salariées ou à leur propre compte) ont des journées de travail plus longues en moyenne que les hommes, avec un écart respectif de 73 minutes et 33 minutes par jour dans les pays en développement et dans les pays développés (figure V). Même quand les femmes ont un emploi, elles continuent de s'acquitter de l'essentiel des tâches ménagères et des activités de soins non rémunérées, ce qui limite leurs capacités à augmenter leur durée de travail rémunéré, formel et salarié.

Durée du travail inférieure pour les femmes

Par conséquent, les femmes sont davantage susceptibles que les hommes de travailler moins longtemps, que ce soit par choix ou contre leur gré (se trouvant ainsi en «sous-emploi lié à la durée du travail»). À travers le monde, les femmes représentent moins de 40 pour cent de l'emploi total, mais constituent 57 pour cent des personnes employées à temps partiel. Des estimations basées sur 100 pays montrent que plus d'un tiers des femmes employées (34,2 pour cent) travaillent moins de 35 heures par semaine, contre 23,4 pour cent des hommes employés. Globalement, l'écart lié au sexe pour l'emploi à temps partiel entre les hommes et les femmes qui travaillent est de 11 points de pourcentage (figure VI). Les écarts entre les sexes sont plus importants dans la plupart des pays d'Europe, d'Asie centrale et occidentale, d'Asie du Sud, d'Amérique latine et des Caraïbes. En outre, le sous-emploi est nettement plus répandu chez les femmes que chez les hommes. Dans les pays d'Afrique et d'Asie, la prévalence du sous-emploi est forte chez les deux sexes, avec des écarts respectifs entre hommes et femmes de 7,5 et de 6,4 points de pourcentage dans ces deux régions. Dans certains pays d'Afrique subsaharienne, le sous-emploi lié à la durée du travail s'élève à 40 ou 50 pour cent du total de l'emploi pour les femmes.

Figure VI Durée hebdomadaire du travail inférieure à 35 heures (selon le statut d'emploi) et écart entre les sexes, 100 pays (dernière année disponible)



Note: Estimations mondiales basées sur 100 pays représentant plus de 87 pour cent de l'emploi total. Les États arabes n'y figurent pas en raison d'une représentation de moins de 25 pour cent. Les dernières années sont utilisées (données pour 2010 et après pour plus de 80 pour cent des pays). Les régions sont classées par écart croissant entre les sexes en matière d'emploi à temps partiel en pourcentage de l'emploi total.

Source: Calculs du BIT à partir d'enquêtes nationales auprès des ménages.

Durée du travail excessive

En outre, sur les 100 pays étudiés, plus d'un tiers des hommes qui travaillent (35,5 pour cent) et plus d'un quart des femmes (25,7 pour cent) effectuent plus de 48 heures par semaine. Cette durée excessive est très fréquente en Asie, en particulier en Asie de l'Est et en Asie centrale et occidentale, où près de la moitié des travailleuses et des travailleurs effectuent plus de 48 heures par semaine. Deux enseignements valent d'être mentionnés. Premièrement, les hommes ont tendance à effectuer plus d'heures que les femmes, que ce soit dans l'emploi salarié (où l'on constate que l'écart entre les sexes dépasse 10 points de pourcentage) ou dans le travail indépendant (où l'écart est de 5,5 points de pourcentage). Deuxièmement, c'est parmi les travailleurs indépendants qu'on trouve les plus fortes proportions de personnes effectuant des horaires plus longs et plus courts, c'est-à-dire que les travailleurs indépendants ont tendance à travailler soit plus de 48 heures soit moins de 35 heures par semaine. Ainsi, la durée du

travail est davantage polarisée pour les travailleurs indépendants que pour les salariés dont les horaires de travail tendent à se regrouper autour d'un horaire de travail standardisé, conforme aux réglementations nationales. Cela a aussi des répercussions sur la conciliation harmonieuse de la vie professionnelle et de la vie familiale et un partage égal des tâches ménagères et des activités de soins non rémunérées entre hommes et femmes.

Au rythme actuel, il faudra soixante-dix ans pour résorber l'écart salarial entre hommes et femmes

À l'échelle mondiale, l'écart salarial entre hommes et femmes est estimé à 23 pour cent; en d'autres termes, les femmes gagnent 77 pour cent de ce que gagnent les hommes. Même quand on prend en considération les taux horaires (étant donné que les femmes travaillent moins longtemps que les hommes), les femmes subissent toujours un retard salarial atteignant 10 pour cent ou plus dans les pays pour lesquels nous disposons de données. Ces écarts ne peuvent s'expliquer par les seules différences d'éducation ou d'âge, mais ils sont aussi liés à la sous-évaluation du travail accompli par les femmes et des compétences requises dans les professions ou les secteurs dominés par les femmes, aux pratiques discriminatoires et à la nécessité pour les femmes de faire des pauses dans leur carrière pour prendre en charge d'autres responsabilités, notamment après la naissance d'un enfant. Récemment, des progrès ont été enregistrés dans la réduction de ces écarts salariaux entre les sexes, mais ils sont limités et, si les tendances actuelles se poursuivent, cela prendra plus de soixante-dix ans avant que l'écart salarial disparaisse totalement. La réduction des disparités salariales peut être imputée pour l'essentiel à des mesures politiques explicites de lutte contre les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail, plutôt qu'à une progression générale du niveau de vie. En fait, l'écart salarial entre les sexes n'a pas de lien avec le niveau de développement économique du pays, puisque certains pays ayant un revenu par habitant élevé figurent parmi les pays ayant les plus forts écarts salariaux. Le seul développement économique ne suffira pas à garantir une répartition équitable des gains de croissance entre hommes et femmes.

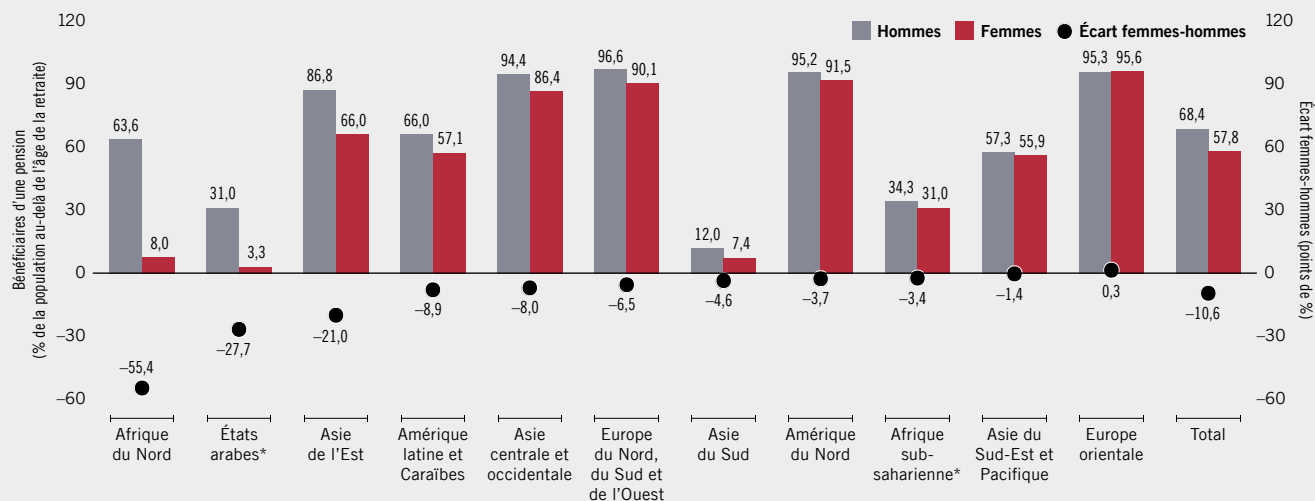
Inégalités dans la protection sociale, en particulier pour les prestations liées à la maternité et à la vieillesse

L'écart entre les sexes en matière d'emploi et de qualité de l'emploi signifie que les femmes ont un accès limité à la protection sociale liée à l'emploi, si tant est que de tels dispositifs existent. Les femmes sont moins présentes dans l'emploi salarié formel, effectuent moins d'heures et passent moins d'années dans un emploi assuré, ce qui est néfaste pour leur prime d'ancienneté sur la fiche de paie et pour la couverture par des régimes contributifs liés à l'emploi. En particulier, les allocations de maternité et les soins de santé sont essentiels si l'on veut répondre aux besoins spécifiques des femmes pendant leur période d'activité, tout comme le sont des niveaux de pension adaptés pour les femmes âgées. Du fait des disparités hommes-femmes au travail, la couverture (à la fois légale et réelle) offerte aux femmes par les régimes de sécurité sociale à cotisations obligatoires est inférieure et il en résulte un écart global entre hommes et femmes pour la couverture de protection sociale. À l'échelle mondiale, la proportion de femmes ayant dépassé l'âge de la retraite qui touchent une pension de retraite est en moyenne de 10,6 points de pourcentage inférieure à celle des hommes (figure VII). Près de 65 pour cent des personnes ayant dépassé l'âge de la retraite sans toucher régulièrement de pension sont des femmes. Ce qui signifie que 200 millions de femmes âgées vivent sans aucun revenu régulier issu de la protection sociale (pension de vieillesse ou de réversion), contre 115 millions d'hommes. Les faibles taux d'activité des femmes, couplés au développement limité des pensions non contributives, pèsent considérablement sur la couverture réelle des retraites pour les femmes en Afrique du Nord, dans les États arabes et en Asie du Sud, où les proportions de femmes âgées percevant une pension sont inférieures à 10 pour cent.

Si presque tous les pays offrent une certaine forme de protection de la maternité aux femmes employées, près de 60 pour cent des travailleuses dans le monde (environ 750 millions de femmes) ne bénéficient d'aucun droit statutaire à un congé de maternité. Les problèmes de mise en œuvre, de connaissance des droits, de capacités de cotisation insuffisantes, de pratiques discriminatoires, d'informalité et d'exclusion sociale font que, dans le monde entier, seules 330 millions de travailleuses (28,2 pour cent) reçoivent des prestations financières, contributives ou non, lors de la naissance d'un enfant. L'existence de vastes régimes de protection sociale non contributifs peut, dans une certaine mesure, contrebalancer à la fois les taux d'activité plus faibles des femmes et leurs conditions d'emploi moins favorables en ce qui concerne la couverture de protection sociale. Les niveaux de prestations non contributives ont toutefois tendance à être modestes et ne suffisent souvent pas à hisser les mères et leurs enfants, mais aussi les femmes âgées, au-dessus du seuil de pauvreté, surtout en l'absence de soins de santé essentiels.

Figure VII

Bénéficiaires de pensions de retraite et écart femmes-hommes, 107 pays (dernière année disponible)



Note: Estimations mondiales fondées sur 107 pays représentant 83 pour cent de la population totale ayant dépassé l'âge national de la retraite, pondérées par la population qui a dépassé l'âge de la retraite. Les données sont celles de la dernière année disponible, qui varie de 2008 à 2013. Cet indicateur de couverture est mesuré comme la proportion de la population ayant dépassé l'âge légal de départ à la retraite qui perçoit une pension de vieillesse ou de survivants.

* Ces moyennes ne sont pas représentatives, car elles sont calculées à partir d'un nombre limité de pays totalisant moins de 50 pour cent de la population ayant dépassé l'âge de la retraite fixé par la législation nationale.

Source: Calculs du BIT à partir de données d'enquêtes auprès des ménages.

Un cadre politique intégré indispensable pour promouvoir l'accès des femmes à des emplois plus nombreux et de meilleure qualité

Malgré leur récente progression en matière de réussite scolaire – dans de nombreux pays, on compte maintenant davantage de femmes que d'hommes diplômés –, les femmes sont confrontées à de multiples obstacles sur la voie de l'égalité d'accès, de participation et de progression sur le marché du travail. Des institutions et des politiques sont établies selon des rôles masculins et féminins traditionnels, y compris l'attente vis-à-vis de l'homme comme seule ou principale source de revenu du ménage et la sous-évaluation chronique du travail de soin. Cela continue de façonner les perspectives offertes aux femmes sur le marché du travail et de les décourager.

La réussite du Programme de développement durable à l'horizon 2030 passe par l'instauration d'un cadre intégrant des mesures de transformation conformes aux conventions et aux recommandations de l'OIT qui placent l'élimination des discriminations et la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes, au travail comme à la maison, au cœur des interventions politiques. Ce plan s'inscrit aussi dans l'Initiative du centenaire de l'OIT sur les femmes au travail en vue de marquer l'engagement constitutionnel en faveur de l'égalité entre hommes et femmes au moment où l'OIT entrera dans son deuxième siècle, en 2019.

Des efforts doivent être faits pour lutter contre la ségrégation professionnelle et sectorielle

Les stéréotypes sexistes sur les femmes et les attentes de la société sur leur prise en charge de l'essentiel des responsabilités familiales, l'absence de modèles, une culture du travail qui repose sur une durée du travail longue, la sous-évaluation des compétences traditionnellement qualifiées de «féminines» et des mesures de conciliation travail/vie familiale inadaptées limitent les possibilités pour les femmes de surmonter la ségrégation et de participer sur un pied d'égalité à la vie politique, économique et sociale, à la prise de décision, et d'obtenir les postes de haut niveau. À cet égard, les politiques de «discrimination positive», y compris en fixant des cibles, des objectifs ou des quotas, représentent des mesures importantes que peuvent appliquer les gouvernements, les syndicats, les organisations d'employeurs et les entreprises afin de remédier à la grave sous-représentation des femmes et de leurs préoccupations dans les processus de décision au sein des entreprises et des sociétés. En outre, les programmes d'éducation, de sensibilisation et de formation doivent être conçus de telle sorte qu'ils permettent aux filles, aux garçons et aux

jeunes des deux sexes, tout en les encourageant, de s'engager davantage dans des domaines d'études ou de travail non stéréotypés. En particulier, pour réduire la ségrégation professionnelle et sectorielle, les systèmes de formation et d'éducation devraient encourager les jeunes hommes à intégrer les professions liées aux soins, tout en favorisant l'accès et la présence des femmes dans l'étude et dans l'exercice professionnel des sciences, des technologies, de l'ingénierie, des mathématiques et des compétences connexes.

L'écart salarial entre hommes et femmes doit être résorbé

La lourde charge des activités de soins supportée par les femmes et les systèmes dans lesquels la rémunération nette et les avantages sociaux augmentent avec l'ancienneté dans un emploi contribuent encore à accentuer les disparités salariales entre hommes et femmes. Les mères en particulier qui sont souvent confrontées à des responsabilités familiales supplémentaires souffrent d'une capacité de gains sensiblement réduite, contribuant à un écart salarial négatif lié à la maternité et à une prime à la paternité. Les politiques visant à promouvoir un meilleur partage des responsabilités familiales peuvent aussi permettre de réduire les écarts salariaux entre hommes et femmes. À cet égard, des efforts plus résolus pour éliminer les discriminations flagrantes et pour intégrer le principe d'égalité des chances et de traitement entre hommes et femmes dans les législations et les institutions constituent une première étape clé. De nouveaux progrès peuvent être accomplis en favorisant l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale grâce à la transparence salariale, la formation et l'évaluation non sexiste des emplois. Ces mesures contribueront de manière significative à l'identification des pratiques de rémunération discriminatoires et des différences de rémunération injustes. En outre, les pays doivent promouvoir des salaires minima inclusifs et convenables et encourager la négociation collective comme principaux outils pour combattre les faibles rémunérations, améliorer les salaires des femmes et réduire ainsi les écarts salariaux entre les sexes.

L'adoption du principe d'égalité de traitement des travailleurs à temps partiel et la garantie d'accès à la protection sociale et à la protection des travailleurs liées à l'emploi et contributives, au prorata, nous donnent les moyens de promouvoir un travail à temps partiel de qualité et de le normaliser pour tous les travailleurs. En outre, pour encourager un partage plus équitable des responsabilités familiales entre hommes et femmes, les pays doivent adopter et mettre en vigueur une législation qui limite la durée du travail et les heures supplémentaires rémunérées, parce que cela empêche les hommes et les femmes de s'affranchir des rôles traditionnellement dévolus aux deux sexes.

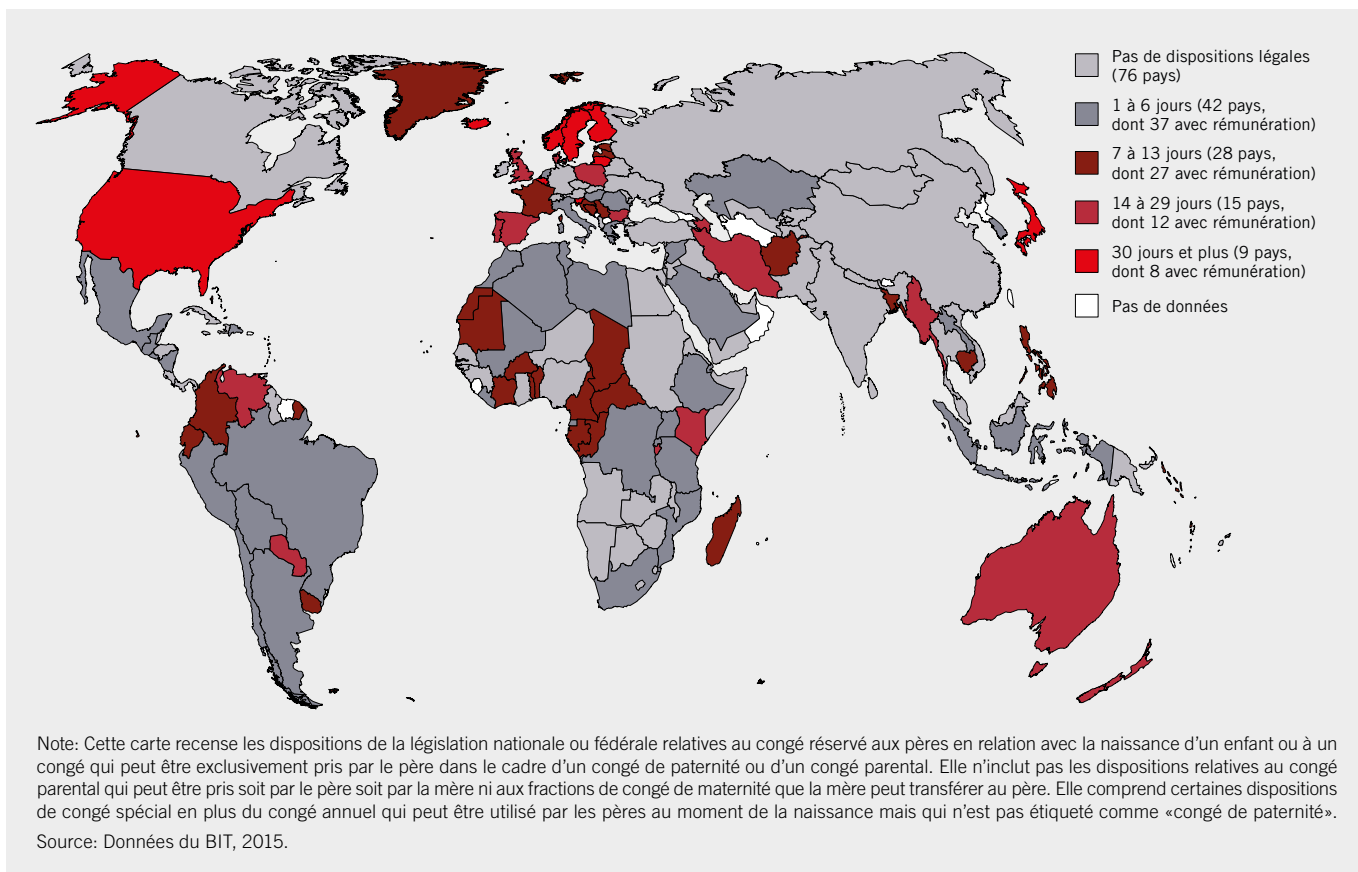
Reconnaître, réduire et répartir autrement les activités de soins non rémunérées; établir l'équilibre entre travail et vie de famille

L'insuffisance de la protection sociale et des mesures visant à équilibrer travail et vie familiale, y compris des emplois de bonne qualité, des services et des infrastructures de soins publics, est une préoccupation majeure pour les travailleurs et les entreprises. L'absence de cette protection et de ces mesures empêche les femmes d'accéder à plus d'emplois décents. Dans de nombreux pays, l'accès inadapté à l'approvisionnement en eau, à l'assainissement, à l'électricité, aux routes, à un transport sûr et à des services de santé explique pour l'essentiel le temps consacré par les femmes au travail non rémunéré et leur position désavantageuse dans la population active. L'inadéquation, voire l'absence totale de garde d'enfants, de services de prise en charge du handicap et des soins de longue durée, et les services qui ne répondent pas aux besoins des travailleurs, des bénéficiaires des soins ni des prestataires en termes de disponibilité, de coût et de qualité comptent aussi beaucoup. Les crises économiques et les réductions de dépenses publiques qui s'ensuivent dans le domaine des prestations sociales, des services, des emplois et des conditions de travail dans le secteur public ont aussi aggravé les déficits de soins existants dans tous les milieux, à revenu faible comme élevé. Par conséquent, ce sont les femmes qui, tout au long de leur vie, assument la responsabilité de combler ces déficits de soins sous forme d'activités de soins et de tâches ménagères non rémunérées. La sous-évaluation du travail de soin, qu'il soit rémunéré ou non, perpétue de mauvaises conditions de travail pour les femmes, qui forment l'immense majorité de la main-d'œuvre employée dans le soin, en particulier les travailleurs domestiques, le personnel de prise en charge de la petite enfance et de l'éducation, le personnel des soins de longue durée, dont un nombre grandissant sont des travailleurs migrants.

À cet égard, les gouvernements devraient accroître leur investissement social dans des infrastructures de base et des mesures visant à concilier travail et engagements familiaux, assurer que le travail de soin est évalué en tenant compte de l'égalité entre hommes et femmes, promouvoir des emplois décents et convenablement rémunérés dans l'économie du soin, avec une priorité à l'offre publique, et faire de l'accès à une garde d'enfants accessible et de qualité et à d'autres services d'aide sociale un droit universel. Les systèmes de protection sociale devraient avoir pour but de garantir l'égalité de traitement entre hommes et femmes, prendre en compte les rôles attribués à chaque sexe et servir d'instrument pour atteindre l'égalité entre hommes et femmes. De plus, les socles de protection sociale conçus à l'échelon national peuvent

Figure VIII

Congés rémunérés et non rémunérés pour les pères, lors de la naissance d'un enfant, selon la durée en jours, 170 pays, 2015



et doivent servir d'outil de transformation en faveur de l'égalité hommes-femmes en tenant compte des circonstances de vie particulières des femmes, telles que la maternité, et en reconnaissant, limitant et redistribuant les activités de soins et les tâches ménagères non rémunérées.

Dans ce contexte, les gouvernements devraient garantir la protection de la maternité pour toutes les femmes, conformément aux normes internationales du travail, sans exclusion, accroître l'allocation de congés de paternité bien rémunérés (voir figure VIII) et promouvoir leur taux d'utilisation. Cela devrait être encouragé par la mise en œuvre d'accords de travail flexibles, respectueux de la vie familiale, qui aident les familles à partager les responsabilités plus équitablement entre les parents, ainsi que des mesures de retour à l'emploi (telles que la formation, des allocations financières, le perfectionnement des compétences, l'adéquation entre offre et demande d'emploi, le parrainage et l'orientation de carrière), en vue de permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de réintégrer le personnel après une interruption pour raisons familiales.

Enfin, l'imposition conjointe des revenus, surtout dans les économies avancées, peut créer des obstacles et des freins à la participation des femmes au marché du travail, en particulier quand elle va de pair avec des disparités de salaires ou de revenus, des frais de garde d'enfants élevés et un partage inégal des responsabilités familiales. Les pays devraient donc envisager de passer à un régime d'imposition et de prestation plus neutre qui ne dissuade pas l'un des deux membres du foyer de travailler.

Pour parvenir à une véritable égalité entre hommes et femmes au travail, les sociétés doivent impérativement reconnaître que les femmes et les hommes ont le droit et la responsabilité de travailler et de s'occuper de leur famille. Pour cette raison, les gouvernements devraient mettre en place un ensemble cohérent de mesures politiques, s'inspirant des normes internationales du travail, qui reconnaissent les activités de soins non rémunérées, les réduisent et les partagent entre hommes et femmes, mais aussi entre les familles et la société. Les activités de soins rémunérées devraient aussi être valorisées et rémunérées à la hauteur du rôle essentiel qu'elles jouent pour la préservation, le bien-être et la prospérité des sociétés. Parvenir à l'égalité entre hommes et femmes, conformément au Programme de développement durable à l'horizon 2030, est une condition préalable indispensable à la réalisation d'un développement durable qui ne laissera personne de côté et qui garantira que l'avenir du travail est le travail décent.

Introduction

La paix, la prospérité et la justice sociale sont tributaires de la réalisation effective de l'égalité entre hommes et femmes. Non seulement cette égalité relève des droits fondamentaux de l'homme, mais elle est aussi un moteur essentiel du progrès en général. En 1995, la quatrième Conférence mondiale sur les femmes de Beijing a adopté une Déclaration et un Programme d'action qui établissent un ordre du jour ambitieux pour faire avancer l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes. En 2015, par l'adoption du Programme de développement durable à l'horizon 2030 les Nations Unies ont réaffirmé le consensus universel sur l'importance cruciale de l'égalité entre hommes et femmes et son apport à la réalisation des dix-sept objectifs de développement durable. En conséquence, tous les nouveaux objectifs comprennent des cibles sur la problématique hommes-femmes, et même «Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles» est une priorité en soi (objectif 5). Ainsi, le nouveau schéma de développement des Nations Unies place l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomie économique des femmes au cœur de son programme de développement durable, visant à: éliminer la pauvreté (objectif 1); réduire les inégalités (objectif 10); promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous (objectif 8).

Cet engagement au niveau mondial conforte l'OIT dans son mandat de réaliser l'égalité entre hommes et femmes, tel qu'il figure dans la Constitution de l'OIT, dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), et dans tout le corps de normes internationales du travail adopté par les mandats de l'OIT: gouvernements, organisations de travailleurs et organisations d'employeurs. Ces dernières contiennent des orientations spécifiques à l'intention des États Membres pour donner effet à ce mandat et inscrire dans les faits une authentique égalité de chances de traitement entre hommes et femmes dans le monde du travail.

Ces vingt dernières années ont été marquées par des progrès significatifs de cette égalité, au travail comme dans la société. Ainsi, le risque de décéder pour des causes associées à la grossesse a été pratiquement réduit de moitié depuis 1990. Aujourd'hui, plus que jamais, les femmes sont instruites, ont accès au marché du travail, siègent dans les parlements, dirigent des gouvernements et des entreprises. Malgré ces avancées significatives, le monde n'a pas réussi à aligner le niveau de l'emploi, des revenus et des conditions de travail des femmes sur celui des hommes. Et beaucoup reste à faire, comme l'indique le Programme de développement durable à l'horizon 2030 récemment adopté par les Nations Unies. Souvent, surtout en cas de crise économique, la réduction des écarts entre hommes et femmes est due à une détérioration de la situation des hommes plutôt qu'à une véritable amélioration de la situation de tous et de toutes dans le monde du travail. Lorsque l'on évalue les progrès réalisés, il est donc important de considérer ces écarts en fonction des tendances d'ensemble.

À l'échelle mondiale, le taux d'activité des femmes est de 50 pour cent, contre 76 pour cent chez les hommes. L'écart entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes s'est réduit dans certaines régions, mais il ne suffit pas qu'il y ait plus de femmes sur le marché du travail. En effet, la qualité des emplois est primordiale et reste un défi de première importance. Aujourd'hui, même si un plus grand nombre de femmes ont un emploi rémunéré, c'est toujours à elles qu'incombe la responsabilité première d'effectuer les tâches ménagères et de s'occuper de leurs proches, ce qui entraîne toute une série d'inégalités sur le marché du travail. Les femmes sont surreprésentées parmi les chômeurs et les travailleurs familiaux; elles restent cantonnées dans certains secteurs et professions, ségrégation qui reflète les stéréotypes en vigueur au travail, dans la famille et dans la société. Elles occupent la majorité des emplois atypiques, informels, temporaires et à temps partiel. Si dans certains pays l'écart salarial entre hommes et femmes s'est réduit avec le temps, on estime qu'à l'échelle mondiale la rémunération des femmes n'est encore égale qu'à environ 77 pour cent de celle des hommes. Au rythme actuel, l'équité salariale ne sera pas atteinte avant 2086 (BIT, 2011a). Même si 45 pour cent des États Membres de l'OIT accordent au moins quatorze semaines de congé de maternité, rémunéré à un niveau égal aux deux tiers des gains antérieurs, il reste que des millions de femmes sont privées du droit fondamental à une protection adéquate de

la maternité, privées aussi d'autres mesures essentielles de protection sociale, comme les soins de santé maternelle et infantile.

Elles sont aussi des millions à souffrir de discriminations ou d'autres pénalisations du simple fait d'être une femme ou une mère. Les femmes sont sous-représentées dans les postes d'encadrement et, alors qu'elles détiennent et dirigent plus de 30 pour cent de l'ensemble des entreprises, elles se voient concentrées à la tête de micro et petites entreprises. Tout juste 5 pour cent des cadres dirigeants des plus grandes entreprises mondiales sont des femmes. On constate aussi des écarts du même ordre à la tête des organisations syndicales ou économiques. Il reste donc beaucoup à faire pour réaliser les objectifs de développement durable qui viennent d'être adoptés.

En tant que Directeur général du BIT, Guy Ryder a déclaré lors de la journée internationale des femmes de 2015: «Il est impératif de promouvoir des emplois décents pour les femmes, dès maintenant et pour la prochaine génération. [...] C'est une question de droits, qui nous impose de faire le bon choix, tant pour les femmes que pour le développement durable». Dans le cadre de l'Initiative du centenaire de l'OIT sur les femmes au travail, un ensemble de normes internationales du travail – traitant de discrimination, d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, de protection sociale, de protection de la maternité, de conciliation entre travail et vie familiale, y compris du congé parental et de services sociaux de qualité et abordables à l'intention des membres de la famille dépendants – fournit une feuille de route pour relever les défis qui se posent à l'échelle mondiale. S'ajoutant aux normes de l'OIT déjà existantes, de nouvelles normes se révéleront particulièrement pertinentes, car il s'agit de promouvoir le travail décent en faveur des personnes qui travaillent à temps partiel ou à domicile et, dernièrement, des travailleurs domestiques; il s'agit aussi d'étendre la protection conférée par la sécurité sociale, d'établir des socles de protection sociale et d'assurer la transition de l'économie informelle à l'économie formelle¹.

Le présent rapport dresse un tableau de la situation des femmes et des hommes dans le monde du travail et de l'évolution des choses au cours des vingt dernières années. La première partie présente un large panorama: grandes tendances mondiales et régionales; écarts entre les sexes quant aux taux d'activité, d'emploi et de chômage; différences relatives au statut d'emploi, à l'emploi informel, à la durée du travail rémunéré et non rémunéré; ségrégation professionnelle et sectorielle; écart salarial entre les sexes; et inégalités dans la protection sociale. La seconde partie propose une analyse, tournée vers l'action, des inégalités entre hommes et femmes dans la qualité du travail. Sans prétendre passer en revue de façon exhaustive les évolutions des politiques, on y examine les moteurs principaux des transformations de fond. L'analyse et les recommandations politiques qui s'ensuivent sont centrées sur trois aspects et sur leurs interrelations: la ségrégation professionnelle et sectorielle (chapitre 1); l'écart salarial entre les sexes (chapitre 2); les lacunes du cadre politique en ce qui concerne la conciliation entre travail et vie de famille (chapitre 3).

.....

1. Les normes internationales essentielles en la matière sont, dans l'ordre chronologique, les suivantes: convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952; convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981; convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994; convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996; convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000; convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011; 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.

**Grandes
tendances
mondiales
et régionales**

1

I. Contexte

Un des objectifs du Programme de développement durable à l'horizon 2030 est de «parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale» (objectif de développement durable (ODD) 8, cible 8.5). L'examen sur vingt ans de l'application de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing a de nouveau appelé l'attention sur la situation des femmes dans le monde du travail et sur la nécessité d'accélérer la réduction des inégalités entre hommes et femmes.

Malgré certains progrès, les femmes continuent de rencontrer de sérieux obstacles pour entrer sur le marché du travail et avancer dans leur carrière. Obstacles à l'activité, persistance de la ségrégation professionnelle et sectorielle, répartition inéquitable des tâches domestiques et des activités de soins non rémunérées les empêchent de jouir de l'égalité des chances et notamment d'avoir des possibilités professionnelles à la mesure des énormes progrès qu'elles ont réalisés sur le plan de leur niveau de formation au cours des dernières décennies. Tout cela limite leurs choix économiques, pèse sur leur statut social et, en fin de compte, pénalise la croissance et le développement social. Les mesures visant à élever le degré d'activité des femmes et leurs possibilités d'emploi sont donc capitales pour améliorer leur situation, réaliser des niveaux plus élevés de production et réduire la pauvreté comme les inégalités de revenus.

Une montée de l'emploi féminin stimulerait la croissance et élèverait le revenu par tête de façon significative². Élever le taux d'activité des femmes est devenu un enjeu politique essentiel, surtout dans les économies développées dont la main-d'œuvre vieillit et se contracte rapidement (Steinberg et Nakane, 2012). De plus, l'augmentation du taux d'emploi féminin représenterait une étape décisive pour les économies dont les perspectives de croissance à moyen terme sont faibles (Elborgh-Woytek et coll., 2013; Cuberes et Teignier, 2012 et 2014; Esteve-Volart, 2004; Klasen et Lamanna, 2009; Heintz, 2006).

Selon une récente étude de l'institut McKinsey, dans laquelle les quinze indicateurs de l'égalité entre hommes et femmes ont été relevés pour 95 pays, si les femmes avaient un taux d'activité identique à celui des hommes, le produit intérieur brut (PIB) annuel mondial augmenterait de 28 billions de dollars des États-Unis, soit de 26 pour cent, à l'horizon 2025, sous l'hypothèse d'une poursuite à l'identique de l'activité économique. Cet effet correspond à peu près à l'addition du poids économique des États-Unis et de la Chine aujourd'hui (McKinsey Global Institute, 2015).

L'économie utilise mieux son potentiel productif lorsque les femmes sont plus présentes sur le marché du travail. Comme celles-ci représentent la moitié du vivier de talents d'un pays, la compétitivité à long terme de celui-ci dépend pour beaucoup de la façon dont il assurera leur instruction et leur insertion économique (Forum économique mondial, 2015). Mais l'augmentation des taux d'activité et d'emploi féminins ne se traduit pas mécaniquement par plus d'égalité entre hommes et femmes. Dans certaines régions d'Asie, le taux de chômage des femmes relativement bas peut être attribué à la persistance d'une demande élevée de main-d'œuvre féminine faiblement rémunérée dans l'industrie manufacturière tournée vers l'exportation (BIT et BAD, 2011). Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail suppose de créer un environnement propice à l'égalité des chances et de traitement, tant pour les femmes que pour les hommes.

La première partie du présent rapport propose un large panorama, à l'échelle mondiale et régionale, des tendances à l'œuvre sur les marchés du travail, des écarts et différences que l'on observe entre hommes et femmes à plusieurs égards: taux d'activité, d'emploi ou de chômage, statut d'emploi (salarié, indépendant, employeur, etc.), nature de l'activité (formelle ou informelle), durée du travail, travail non rémunéré, ségrégation professionnelle et sectorielle. Ce constat est suivi d'une analyse des effets de ces facteurs sur les écarts de rémunération et les inégalités de protection sociale.

.....
2. Voir BIT (2015a) et BIT (2014a). De même, Booz and Company (2012) estiment que, si le taux d'emploi des femmes était équivalent à celui des hommes, on observerait les accroissements du PIB suivants: États-Unis, 5 pour cent; Japon, 9 pour cent; Émirats arabes unis, 12 pour cent; Inde, 27 pour cent; Égypte, 34 pour cent. À l'échelle mondiale, sur 865 millions de femmes potentiellement à même de participer à l'activité économique nationale en travaillant, 812 millions vivent dans des pays aux économies émergentes ou en développement.

II. Taux d'activité

A. L'écart entre les taux d'activité des hommes et des femmes diminue dans la plupart des régions

À l'échelle mondiale, pour les femmes comme pour les hommes, on observe depuis une vingtaine d'années un déclin du taux d'activité, celui-ci étant défini comme le rapport entre la population active, occupée ou au chômage, et la population en âge de travailler. Toutefois, dans certaines régions celui des femmes a augmenté, réduisant ainsi l'écart entre hommes et femmes. En dépit de ce phénomène, le taux d'activité des femmes est partout inférieur – et quelquefois de façon significative – à celui des hommes (figure 1).

Au cours des vingt dernières années (1995-2015), le taux d'activité des femmes a baissé de 52,4 à 49,6 pour cent³. Pour les hommes, ces chiffres sont respectivement de 79,9 et 76,1 pour cent. Ainsi, du fait que le taux des femmes a moins diminué que celui des hommes, l'écart entre hommes et femmes s'est légèrement comblé – d'un point de pourcentage –, malgré la légère baisse du taux d'activité des femmes et des hommes entre 1995 et 2015.

Dans certaines régions, l'écart des taux d'activité se réduit. Ainsi, en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, cette convergence peut être attribuée à ce que l'on appelle l'effet «travailleur supplémentaire» en cas de crise économique: l'offre de travail des femmes mariées augmente pour compenser la perte du revenu du ménage lorsque le mari est au chômage⁴. Depuis 2006, le taux d'activité des femmes en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest a augmenté de 2,4 points de pourcentage tandis que celui des hommes diminuait de 1,7 point de pourcentage.

En Asie du Sud-Est et dans le Pacifique, l'écart entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes s'est réduit depuis 1995. Ce phénomène est en partie imputable à un léger déclin du taux d'activité des hommes (de 81,8 à 81,3 pour cent entre 1995 et 2015) et à une légère remontée de celui des femmes (de 58,0 à 58,8 pour cent sur la période). Le déclin du taux masculin serait dû au changement de la structure des activités au détriment du secteur primaire et au profit de celui des services (BAD, 2015a).

En Asie centrale et occidentale, l'écart s'est aussi réduit. Parmi les explications possibles figurent la plus grande ouverture commerciale et l'intégration économique, qui ont induit une croissance significative de secteurs tournés vers l'exportation, dont certains – habillement, électronique, services – emploient des femmes en grand nombre, et en nombre croissant.

En Amérique latine et aux Caraïbes, le taux d'activité des femmes a augmenté, passant de 44,5 à 52,6 pour cent entre 1995 et 2015. Cela s'explique surtout par les progrès de leur instruction et des facteurs sanitaires, dont la baisse du taux de fécondité. En outre, on observe une augmentation significative des dispositifs subventionnés de garde d'enfants, ce qui peut aussi expliquer l'accroissement du taux d'activité féminin (Busso et Fonseca, 2015).

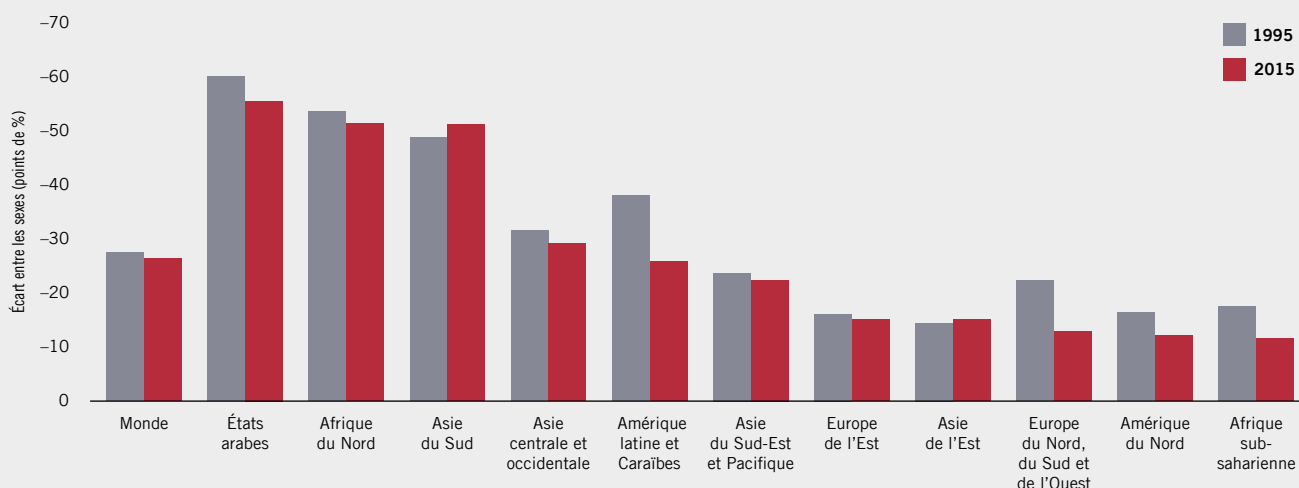
En revanche, en Amérique du Nord, où la crise financière a affecté le taux d'activité des hommes et des femmes, l'écart s'est réduit parce que la baisse a été plus forte chez les hommes que chez les femmes (5,3 et 0,9 points de pourcentage respectivement).

En Europe orientale, le taux d'activité a baissé pour les deux sexes au cours de la période 1995-2005, pour augmenter dans le sillage de la crise financière. Depuis 2006 toutefois, la remontée a été plus forte pour les hommes que pour les femmes (2,5 contre 0,6 points de pourcentage). Ces évolutions sont surtout dues à des changements démographiques et à l'évolution des comportements (BIT, 2012a).

.....
3. Plusieurs facteurs expliqueraient la baisse du taux d'activité des femmes. Premièrement, l'urbanisation et la sortie de l'agriculture de subsistance, qui sont les deux premiers déterminants du retrait des femmes de la main-d'œuvre (pour une analyse sur la Turquie, voir Banque mondiale, 2009). Deuxièmement, l'augmentation de la scolarisation et l'élévation du revenu des ménages peuvent aussi induire un déclin du taux d'activité des femmes (pour une analyse sur l'Inde, voir Kapsos, Silberman et Bourmpoula, 2014). Enfin, en Afrique du Nord, au Moyen-Orient et en Asie du Sud, les obstacles à l'entrée sur le marché du travail et des restrictions culturelles continuent d'entraver la possibilité pour les jeunes femmes de travailler et de concilier travail et vie de famille (Elder et Kring, 2016).

4. Bredtmann, Otten et Rulff (2014) ont mis en évidence cet effet «travailleurs supplémentaire» sur un ensemble de 28 pays d'Europe. En Europe, le soutien familial, et donc la réaction des femmes à la perte du travail de leur conjoint, serait plus fort lorsque la protection sociale n'atténue pas suffisamment les conséquences de la perte d'emploi, selon Bentolila et Ichino (2008). Des travaux empiriques ont aussi fait apparaître cet effet au Japon (Kohara, 2010), en Australie (Gong, 2010) et en Turquie (Başlevent et Onaran, 2003; Degirmenci et Ilkcaracan, 2013; Karaoglan et Okten, 2012). Pour les États-Unis, voir Blundell, Pistaferri et Saporta-Eksten (2012) et Mattingly et Smith (2010).

Figure 1 Écart entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes, par région, 1995 et 2015



Note: L'écart femmes-hommes est mesuré comme la différence entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes. Les données portent sur 178 pays et les figures 2, 3, 5, 6, 14 et 16 représentent des données concernant ces mêmes pays.

Source: Calculs du BIT fondés sur les *Modèles économétriques de tendances*, BIT, novembre 2015.

En Afrique subsaharienne, le taux d'activité des femmes a augmenté de 3,2 points de pourcentage au cours des deux dernières décennies. Cela pourrait bien être dû à la persistance de la pauvreté et à l'absence ou à l'insuffisance des revenus de remplacement provenant de la protection sociale, qui ne leur permettent pas de rester sans travail. En outre, les possibilités limitées de poursuivre leur scolarité ou de suivre une formation obligent un plus grand nombre de femmes à travailler (Nations Unies, 2011). De plus, le chômage persistant des hommes entraîne une augmentation du taux d'activité des femmes pour compenser le manque de revenu, mais cette augmentation de l'offre de main-d'œuvre féminine est sans doute absorbée par le travail pour compte propre ou familial.

Dans les États arabes, et dans une moindre mesure en Afrique du Nord, l'écart entre les taux d'activité masculin et féminin s'est réduit au cours des deux décennies (de 4,6 et 2,3 points de pourcentage respectivement), mais il reste très important comparé à celui des autres régions.

B. L'écart des taux d'activité se creuse en Asie de l'Est et en Asie du Sud

L'Asie du Sud et l'Asie de l'Est ont connu un déclin du taux d'activité des hommes et des femmes au cours des dernières années. Dans les deux régions, les femmes sont plus affectées, ce qui fait que l'écart entre hommes et femmes s'est creusé, de 2,3 points de pourcentage en Asie du Sud et de 0,6 point de pourcentage en Asie de l'Est⁵.

5. Certaines études attribuent la faiblesse du taux d'activité des femmes observé en Asie de l'Est aux attitudes sociales conservatrices qui prévalent dans le monde du travail (Chaudhary et Verick, 2014).

III. Taux d'emploi, statut d'emploi et emploi informel

A. Le taux d'emploi des hommes est plus élevé

À l'échelle mondiale, le taux d'emploi des hommes est supérieur à celui des femmes et l'écart reste stable (figure 2). Rappelons que le taux d'emploi, ou rapport emploi-population, est défini comme le nombre des actifs occupés rapporté à la population en âge de travailler. Ainsi, en 2015, le taux d'emploi féminin était de 46 pour cent, celui des hommes proche de 72 pour cent : 1,3 milliard de femmes avaient un emploi, contre près de 2 milliards d'hommes.

Cet écart est bien plus marqué en Afrique du Nord, dans les États arabes et en Asie du Sud où le taux d'emploi des hommes est plus de trois fois supérieur à celui des femmes. On observe aussi de larges écarts, bien que dans une moindre mesure, en Amérique latine et aux Caraïbes, ainsi qu'en Asie centrale et occidentale. Toutefois, l'emploi féminin a progressé dans ces deux régions depuis le début des années 2000, alors que le taux d'emploi restait stable à l'échelle mondiale.

L'écart s'est réduit en Amérique du Nord ainsi qu'en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest. En Amérique du Nord, la crise a réduit l'emploi des femmes et des hommes, alors que l'Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest a vu l'emploi féminin légèrement croître tandis que l'emploi masculin chutait, ce qui a réduit l'écart.

L'Asie de l'Est, l'Asie du Sud-Est et le Pacifique, ainsi que l'Europe orientale se caractérisent par la stabilité des écarts de taux d'emploi entre les sexes.

B. Le salariat progresse chez les femmes

En 2015, plus de la moitié des actifs occupés, femmes et hommes, étaient salariés. Plus précisément, les proportions étaient de 52,1 pour cent chez les femmes et de 51,2 pour cent chez les hommes. Cela dit, la progression de l'emploi salarié parmi les femmes n'est pas nécessairement gage de qualité de l'emploi, car celui-ci est souvent informel ou précaire.

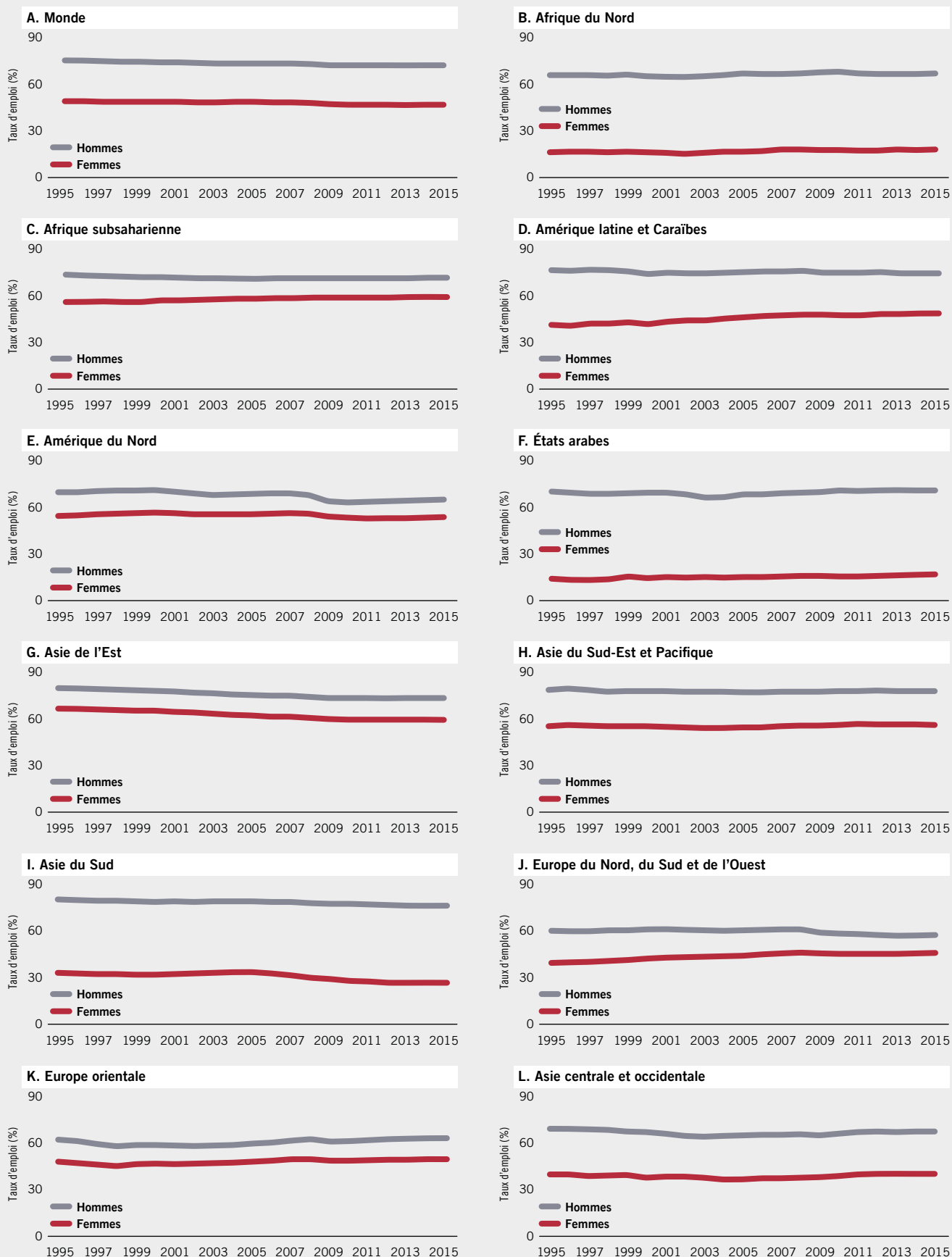
La figure 3 montre que, depuis 1995, on observe une augmentation de la part du salariat, tant chez les femmes (12,0 points de pourcentage) que chez les hommes (7,9 points de pourcentage). Dans le même temps, la part des travailleurs familiaux a diminué de 8,1 points de pourcentage chez les hommes et de 17,0 points de pourcentage chez les femmes. Ces chiffres font apparaître une diminution du travail familial au cours des vingt dernières années. Cette tendance est en bonne part due à la réduction de la proportion de travailleurs engagés dans l'agriculture, secteur qui se caractérise traditionnellement par une forte proportion de travailleurs familiaux. Le nombre de travailleurs à leur propre compte n'est pas en déclin, et leur proportion a augmenté de 0,8 point de pourcentage chez les hommes et de 5,0 points de pourcentage chez les femmes. Les femmes restent surreprésentées dans le travail familial, mais on observe parmi elles, comme chez les hommes, une transition du travail familial vers le salariat et le travail pour compte propre; ces tendances sont plus marquées chez les femmes que chez les hommes (sauf en Afrique subsaharienne et en Afrique du Nord).

La réduction du travail familial au profit du salariat est particulièrement notable en Asie de l'Est ainsi qu'en Asie du Sud-Est et dans le Pacifique. En Asie de l'Est, les femmes sont passées en nombre du travail familial au salariat : la part de ce dernier a plus que doublé, passant de 26,3 pour cent en 1995 à 55,3 pour cent en 2015; inversement, la part du travail familial a considérablement chuté, de 53,4 à 11,6 pour cent. De même, en Asie du Sud-Est et dans le Pacifique, la part du salariat chez les femmes est passée de 30,4 pour cent en 1995 à 40,9 pour cent en 2015, tandis que le travail familial régressait de 42,4 à 25,9 pour cent.

Dans les États arabes, la part du travail familial a aussi diminué de 9,7 points de pourcentage. Toutefois, ici, la transition s'est faite non seulement en faveur du salariat, dont la part chez les femmes a augmenté de 5,7 points de pourcentage, mais aussi en faveur du travail pour compte propre dont la proportion a progressé de 3,7 points de pourcentage.

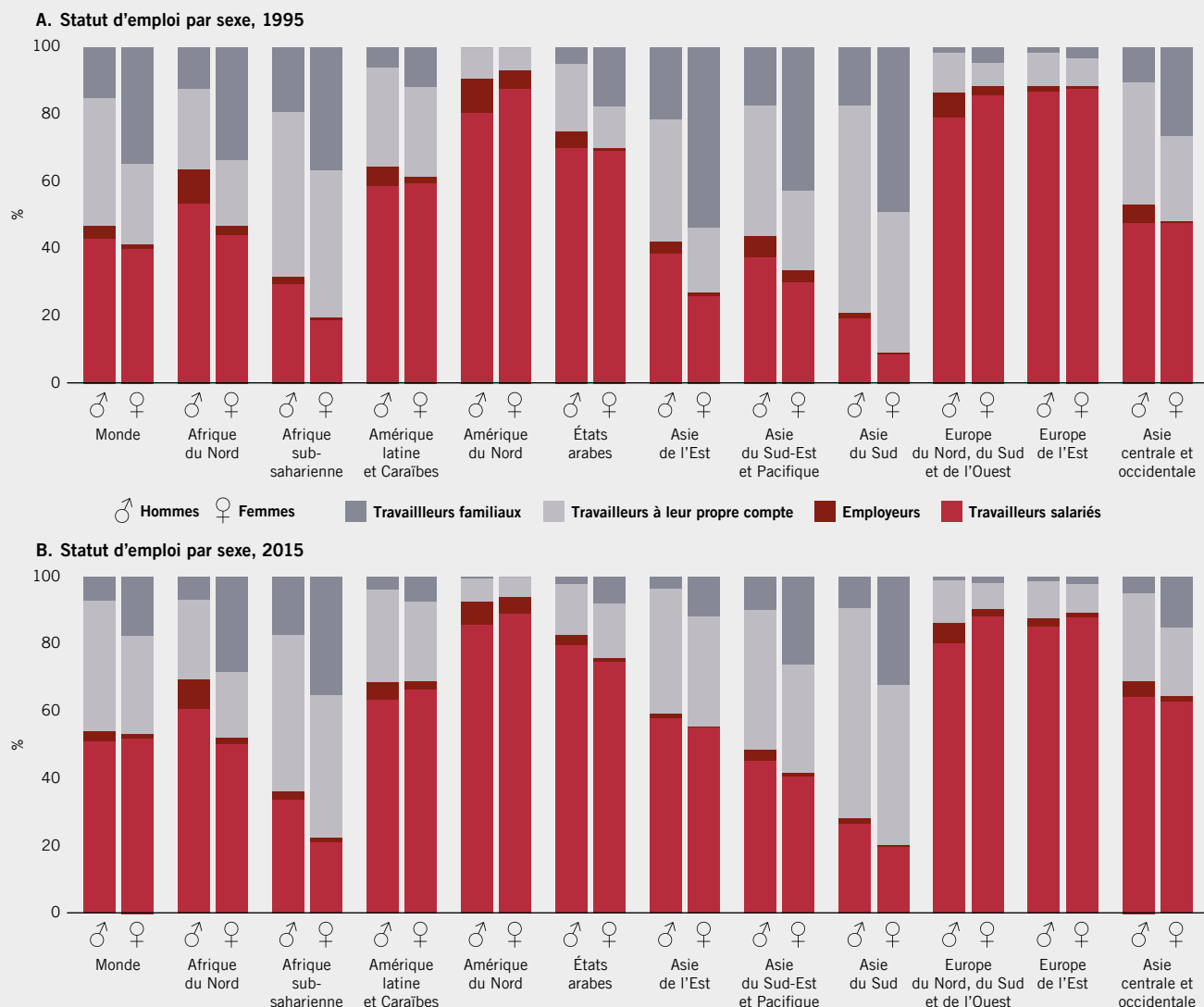
Le travail pour compte propre est le deuxième statut d'emploi le plus répandu dans le monde (avec 38,9 pour cent des hommes et 29,1 pour cent des femmes). La proportion de femmes et d'hommes employeurs a stagné (1,4 et 3,2 pour cent respectivement). Toutefois, la répartition des statuts d'emploi varie fortement d'une région à l'autre. Alors que la proportion de femmes salariées est supérieure à la moyenne mondiale en Amérique du Nord (89,4 pour cent), en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest (88,4 pour cent), dans

Figure 2 Taux d'emploi par sexe et par région, 1995-2015



Source: Calculs du BIT fondés sur les *Modèles économétriques de tendances*, BIT, novembre 2015.

Figure 3 Statut d'emploi des hommes et des femmes, par région, 1995 et 2015



Note: Le terme «salariés» fait référence aux personnes qui travaillent et perçoivent un salaire; les employeurs, travailleurs pour leur propre compte et travailleurs familiaux sont considérés comme en situation d'emploi indépendant; les travailleurs familiaux sont les personnes qui travaillent dans une entreprise familiale.

Source: Calculs du BIT fondés sur les *Modèles économétriques de tendances*, BIT, novembre 2015.

les États arabes (75,0 pour cent) et, dans une moindre mesure, en Amérique latine et dans les Caraïbes (66,6 pour cent), en Asie centrale et occidentale (63,2 pour cent), et en Asie de l'Est (55,3 pour cent), elle reste inférieure à la moyenne dans toutes les autres régions. La part des femmes salariées est particulièrement faible en Afrique subsaharienne (21,4 pour cent) et en Asie du Sud (20,0 pour cent).

C. Les femmes sont surreprésentées dans le travail familial...

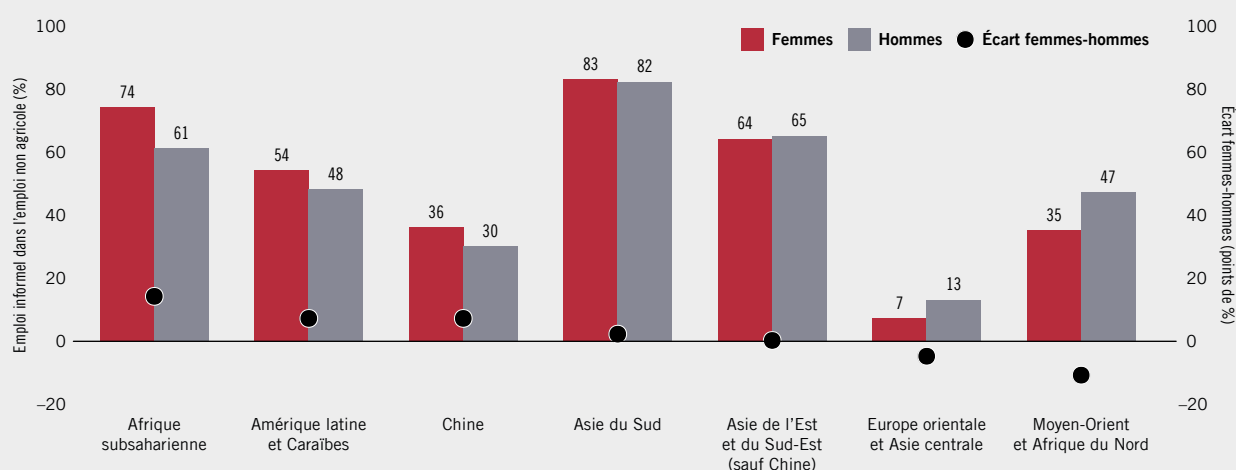
L'emploi indépendant comprend les employeurs, les travailleurs à leur propre compte et les travailleurs familiaux. En 2015, 586 millions de femmes étaient engagées dans le travail pour compte propre ou familial. Dans plusieurs régions, en particulier en Afrique subsaharienne et en Asie du Sud, la plupart des femmes en activité sont des travailleuses indépendantes et une forte proportion d'entre elles sont des travailleuses familiales (34,9 pour cent en Afrique subsaharienne et 31,8 pour cent en Asie du Sud). Le pourcentage de femmes engagées dans le travail familial surpasse de loin celui des hommes (17,9 points de pourcentage en Afrique subsaharienne et 22,9 points de pourcentage en Asie du Sud).

D. ... et dans l'emploi informel

Dans la toute nouvelle recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, il est reconnu que, pour la plupart, les personnes qui s'engagent dans l'économie informelle, caractérisée par une faible productivité et de faibles rémunérations, ne le font pas par choix, mais contraintes par le manque de possibilités qu'offre l'économie formelle et par l'absence d'autres moyens de subsistance. L'emploi informel représente plus de la moitié de l'emploi non agricole dans la plupart des régions du monde en développement (figure 4)⁶.

Si l'on considère l'emploi non agricole, dans trois des six régions représentées, l'activité informelle constitue une source d'emploi pour les femmes plus que pour les hommes (Afrique subsaharienne, Amérique latine et Caraïbes, Asie du Sud). Celles-ci restent surreprésentées dans le travail familial ou dans des activités (comme le travail domestique) où l'emploi informel est plus fréquent, ce qui les prive de protection sociale (Burnham et Theodore, 2012; Vanek et coll., 2014; ONU Femmes et CSI, 2013). En Amérique latine, la situation varie d'un pays à l'autre, la part de l'emploi informel non agricole allant de 36,4 pour cent au Brésil à plus de 70 pour cent au Honduras ou au Guatemala (BIT, 2013a). Toutefois, dans tous les cas le caractère informel de l'emploi affecte de façon disproportionnée les femmes, les jeunes et les ménages qui se situent au bas de l'échelle des revenus (BIT, 2016). En Afrique subsaharienne, où l'écart entre les sexes est le plus marqué, le pourcentage de femmes en situation d'emploi informel est supérieur à celui des hommes dans tous les pays pour lesquels nous disposons de données. La part de l'emploi informel dans l'emploi total non agricole va de 33 pour cent en Afrique du Sud à 82 pour cent au Mali (BIT, 2013a). Au Moyen-Orient, en Afrique du Nord⁷, en Europe orientale et en Asie centrale⁸, les activités informelles constituent une source d'emploi plus importante pour les hommes que pour les femmes.

Figure 4 Emploi informel en pourcentage de l'emploi non agricole, par sexe (dernière année disponible)



Note: Cette figure est tirée de Vanek et coll. (2014); les ensembles régionaux diffèrent de ceux de la classification régionale officielle de l'OIT. Les estimations régionales de l'économie informelle combinent des estimations directes à partir de données d'enquête (40 pays) et des estimations indirectes pour les pays sans estimations directes (80 pays). Les estimations pour la Chine urbaine sont fondées sur six villes seulement (Fuzhou, Guangzhou, Shanghai, Shenyang, Wuhan et Xi'an). De ce fait, elles ne sont pas comparables, en termes de couverture géographique, avec les données nationales utilisées pour calculer les estimations régionales. L'écart femmes-hommes est égal à la différence entre les proportions de femmes et d'hommes en situation d'emploi informel (hors agriculture).

Source: Vanek et coll., 2014.

6. L'emploi informel représente 82 pour cent de l'emploi total non agricole en Asie du Sud, 66 pour cent en Afrique subsaharienne, 65 pour cent en Asie de l'Est et du Sud-Est, et 51 pour cent en Amérique latine. Au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, l'emploi informel représente 45 pour cent de l'emploi non agricole. C'est en Europe orientale et en Asie centrale que la proportion est la plus faible – 10 pour cent –, ce qui semble un héritage de l'économie à planification centralisée où les activités informelles étaient considérées comme illégales, donc interdites. Les estimations pour la Chine, fondées sur six villes, indiquent que 33 pour cent de l'emploi non agricole y est informel (Vanek et coll., 2014).

7. Au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, 47 pour cent des hommes et 35 pour cent des femmes qui travaillent sont en situation d'emploi informel. Dans ces deux régions, le taux d'emploi des femmes est très inférieur à celui des hommes. Par comparaison avec les hommes, les femmes ont bien moins accès à l'emploi, quel que soit celui-ci, mais les femmes qui obtiennent un emploi non agricole semblent plus à même d'accéder aux emplois formels.

8. À la différence des autres régions, l'Europe orientale et l'Asie centrale présentent des proportions d'emplois informels et d'emplois dans le secteur informel systématiquement supérieures parmi les hommes, du moins dans les quelques pays pour lesquels des données sont disponibles (BIT, 2013a). L'une des explications possibles serait une proportion de femmes salariées ou travaillant dans le secteur public supérieure à celle des hommes (BIT, 2013a; UNIFEM, 2006).

IV. Taux de chômage

A. L'écart entre les taux de chômage féminin et masculin persiste

À l'échelle mondiale, les femmes restent plus exposées que les hommes au risque de chômage, mais l'écart entre les sexes varie sensiblement d'une région à l'autre (figure 5). En 2015, le taux de chômage dans le monde était estimé à 5,5 pour cent pour les hommes et 6,2 pour cent pour les femmes, avec une annihilation des progrès antérieurs à la crise: en 2007 ces taux étaient respectivement de 5,2 et 5,9 pour cent.

En termes de chômage, ce sont l'Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest et l'Amérique du Nord qui ont le plus souffert de la crise financière. Toutefois, tandis que l'Amérique du Nord a connu un pic du chômage en 2010, pour ensuite retrouver des taux similaires à ceux qui valaient avant la crise, les pays d'Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest ont plus de difficultés à retrouver ces taux antérieurs. En outre, la phase initiale de la crise, entre 2007 et 2010, a vu une réduction de l'écart des taux de chômage féminin et masculin. En Amérique du Nord, le taux de chômage des femmes est resté inférieur à celui des hommes, et l'écart s'est réduit ces dernières années. En Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, le taux de chômage des femmes a augmenté moins que celui des hommes, ce qui peut s'expliquer par deux facteurs principaux. D'une part, la crise a frappé dans un premier temps les secteurs d'activité à dominante masculine, comme la construction (par exemple en Irlande, en Espagne et aux États-Unis), ce qui a provoqué une augmentation plus rapide du taux de chômage masculin, réduisant ainsi l'écart entre les sexes. D'autre part, des femmes mariées auparavant inactives peuvent s'être mises à travailler pour compenser la perte de revenu du ménage causé par la perte d'emploi de leur conjoint (Khitarishvili, 2013). Dans la deuxième phase de la crise, toutefois, l'adoption de mesures d'austérité dans de nombreux pays s'est traduite par le gel ou la suppression d'emplois dans le secteur public, à dominante féminine, ce qui a affecté les femmes plus que les hommes (Theodoropoulou et Watt, 2011; Rubery, 2013). Au cours de la période de reprise qui a suivi, notamment en Amérique du Nord, l'écart s'est de nouveau creusé, parce que cette reprise s'est principalement manifestée dans les secteurs à dominante masculine.

En Europe orientale, à l'approche de la crise, le taux de chômage des hommes augmentait plus que celui des femmes. Cela peut s'expliquer par la plus forte concentration d'hommes dans des secteurs comme la construction ou les services financiers, qui ont été les plus durement frappés par la crise financière⁹.

De même, en Asie de l'Est, le chômage des femmes est inférieur à celui des hommes. Toutefois, cela ne signifie pas nécessairement que les femmes sont mieux loties sur le marché du travail; il peut en effet être attribué à une demande élevée et persistante de main-d'œuvre féminine faiblement rémunérée dans le secteur manufacturier tourné vers l'exportation.

En Asie du Sud-Est et dans le Pacifique, les taux de chômage masculin et féminin sont faibles par rapport à la moyenne mondiale, et depuis 2011 l'écart s'est rétréci.

En Asie du Sud, l'écart entre les sexes reste large mais il donne, ces dernières années, des signes de légère réduction. Cette région n'a pas été fortement affectée par le recul du commerce mondial, le taux de chômage masculin n'a donc pas augmenté autant que dans les autres régions.

En Amérique latine et aux Caraïbes, l'écart s'est creusé durant la période 1995-2000, pour se rétrécir depuis le début des années 2000, moment à partir duquel les pays de la région ont réussi à réduire le taux de chômage, qui se situait en moyenne à 4,5 pour cent pour les hommes et 8,1 pour cent pour les femmes. Ces améliorations ont été rendues possibles par une plus forte activité des femmes qui ont bénéficié d'une forte demande de travail leur permettant de passer de l'inactivité à l'emploi.

En Afrique du Nord, le taux de chômage, des femmes comme des hommes, est supérieur à la moyenne mondiale, celui des femmes étant presque deux fois supérieur à celui des hommes. De même, en Afrique subsaharienne¹⁰ le taux de chômage est supérieur à la moyenne mondiale, mais l'écart entre les sexes est moindre qu'en Afrique du Nord.

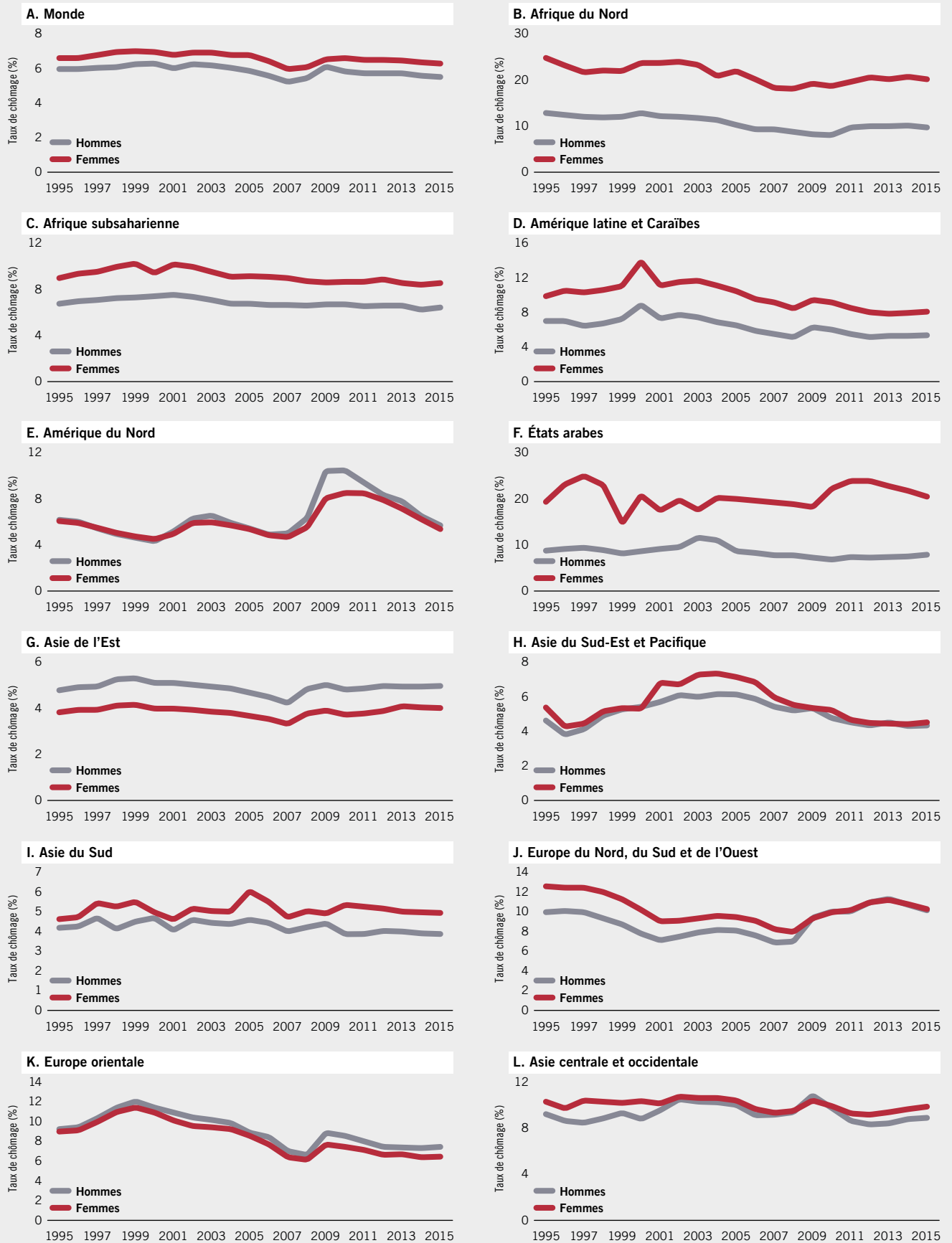
Dans les États arabes, le taux de chômage des hommes est proche de la moyenne mondiale, mais celui des femmes est supérieur à 20 pour cent, soit trois fois plus élevé que celui des hommes.

.....

9. Les secteurs de la construction (du bâtiment) et des services financiers occupent respectivement 11,6 et 10,1 pour cent des hommes, proportions bien supérieures à celles des femmes (1,9 et 2,0 pour cent).

10. Le rapport du BIT *Tendances mondiales de l'emploi 2014* (BIT, 2014a) insiste sur le risque de reprise sans création d'emplois. En Afrique subsaharienne, le secteur manufacturier n'a pas joué un rôle moteur dans la création d'emplois, et la croissance rapide du secteur pétrolier et gazier n'a pas suffi à créer suffisamment de nouveaux emplois. En outre, comme le fait remarquer Rodrik (2013), les pays d'Afrique subsaharienne, à la différence de ceux d'Asie de l'Est, n'ont pas réussi à réorienter leurs agriculteurs vers la main-d'œuvre manufacturière des secteurs exportateurs.

Figure 5 Taux de chômage, par sexe et par région, 1995-2015



Source: Calculs du BIT fondés sur les *Modèles économétriques de tendances*, BIT, novembre 2015.

B. Un chômage plus élevé chez les jeunes femmes

Le niveau du chômage des jeunes (15-24 ans) reste un grave sujet de préoccupation. À l'échelle mondiale, le chômage affecte plus les jeunes femmes que les jeunes hommes (figure 6). Et le risque de chômage est plus élevé pour elles dans presque toutes les régions.

Ces tendances sont plus marquées en Afrique du Nord et dans les États arabes, ainsi qu'en Amérique latine et aux Caraïbes. Dans les deux premières régions, le taux de chômage des jeunes a augmenté depuis 2009, pour culminer à 29,7 pour cent en Afrique du Nord et 28,4 pour cent dans les États arabes. Le taux de chômage des jeunes femmes a atteint 44,3 pour cent en Afrique du Nord et 41,1 pour cent dans les États arabes: soit pratiquement le double de celui des jeunes hommes, qui est resté à 24,0 pour cent. Des tendances similaires, mais moins nettes, s'observent en Asie du Sud et en Afrique subsaharienne où le taux de chômage des jeunes se situait respectivement à 10,7 et 11,0 pour cent en 2015, les jeunes femmes étant plus touchées que les jeunes hommes.

En Amérique du Nord et en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, les jeunes gens ont été durement frappés par la crise. Leur chômage a culminé en 2010 en Amérique du Nord (à 18,2 pour cent) et en 2013 en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest (à 22,9 pour cent). Dans ces deux régions, les jeunes hommes ont été davantage affectés par la crise, et leur taux de chômage est resté supérieur à celui des jeunes femmes, schéma correspondant à celui qu'on observe pour le taux de chômage général. En Asie du Sud-Est et dans le Pacifique, les taux de chômage des jeunes hommes et des jeunes femmes sont restés similaires au cours des vingt dernières années. Toutefois, depuis 2012 un écart s'est légèrement creusé au détriment des jeunes femmes. L'Asie de l'Est constitue une exception, avec un taux de chômage des jeunes femmes inférieur à celui des jeunes hommes.

Globalement, tant dans les pays développés que dans les pays en développement, les jeunes femmes se heurtent à des obstacles pour entrer sur le marché du travail, obstacles nettement plus élevés que ceux que rencontrent les jeunes hommes. Cela montre que la transition de l'école au travail est une étape cruciale pour l'avenir professionnel des jeunes gens.

Des études de la Commission européenne (2014a) et de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ont identifié l'éducation comme l'élément essentiel d'une transition sans heurts de l'école au travail. Les jeunes gens qui ont une instruction supérieure effectuent plus rapidement leur transition vers un premier emploi, par comparaison avec ceux qui n'ont que des niveaux d'instruction moyens ou faibles. Toutefois, améliorer l'accès à l'enseignement supérieur ne se traduit pas automatiquement par une réduction des écarts entre les sexes. En effet, la transition vers un premier emploi reste plus lente pour ces dernières.

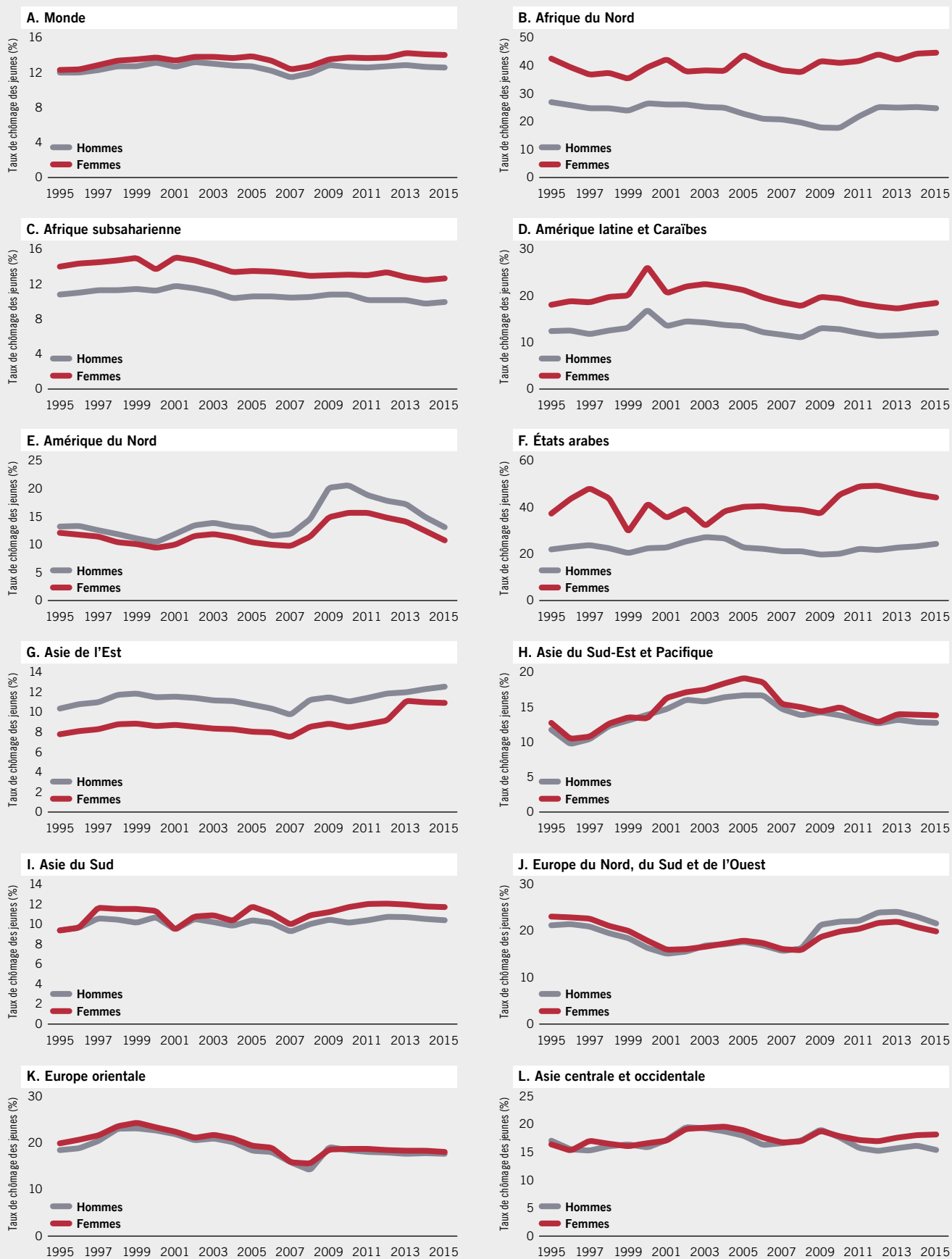
Un rapport récent de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes), *Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016* (ONU Femmes, 2015), ainsi que le rapport du BIT *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2015* (BIT, 2015b) montrent effectivement tous deux que les jeunes femmes, quels que soient leur niveau d'instruction et la situation du ménage dans lequel elles vivent, ont moins de chances que les jeunes hommes d'entrer sur le marché du travail après leur scolarité et, si elles le font, elles connaissent une période de transition plus longue. Dans une certaine mesure, cela peut être dû à des différences dans le choix des matières étudiées durant la scolarité¹¹, choix qui, ensuite, limiterait l'accès des femmes à des formations techniques ou professionnelles offrant des perspectives d'amélioration de leurs qualifications, donc de leur situation sur le marché du travail.

D'autres déterminants du déroulement de la transition de l'école au travail relèvent de facteurs structurels tenant à l'économie et au fonctionnement du marché du travail lui-même. Quelles qu'en soient les causes, le fait que les transitions des jeunes gens soient lentes et laborieuses induit des pertes significatives pour toute la société, en termes de revenus à venir et de ressources éducatives inexploitées. Assister les jeunes gens en vue de faciliter leur transition de l'école au travail doit être une priorité et doit donner lieu à un dosage approprié de mesures qui, entre autres prestations, permettent de comprendre et de lever les obstacles auxquels se heurtent les jeunes femmes pour entrer sur le marché du travail (voir encadré 1)¹².

11. Les femmes étudient plutôt les humanités, tandis que les hommes se spécialisent dans des domaines scientifiques et techniques fortement valorisés (ONU Femmes, 2015).

12. Le Groupe de travail du G20 sur l'emploi, avec le soutien du BIT et de l'OCDE, a identifié les stratégies et programmes à même de faciliter la transition de l'école au travail. Les principales conclusions de ce groupe de travail sont les suivantes: premièrement, améliorer la qualité des systèmes d'apprentissages et autres dispositifs de transition de l'école au travail en collaboration avec les partenaires sociaux; deuxièmement, offrir des conseils d'orientation professionnelle et faciliter l'acquisition d'une expérience professionnelle en vue de promouvoir le travail décent; troisièmement, soutenir les mesures en faveur de l'entrepreneuriat des jeunes; quatrièmement, explorer la piste des programmes volontaires de coopération technique, bilatéraux ou dans le cadre d'organisations internationales, en tant que moyen de partager les meilleures pratiques dans le domaine de l'emploi des jeunes; cinquièmement, demander à l'OIT, à l'OCDE et aux autres organisations internationales de collaborer avec les institutions nationales en vue d'une meilleure compréhension de la situation des jeunes dans les pays du G20 et de mettre en œuvre des initiatives nationales en faveur de l'emploi des jeunes avec le soutien des partenaires sociaux. Pour plus de précisions, voir BIT et OCDE (2014).

Figure 6 Taux de chômage des jeunes, par sexe et par région, 1995-2015



Source: Calculs du BIT fondés sur les *Modèles économétriques de tendances*, BIT, novembre 2015.

La notion de transition des jeunes de l'école au travail ne fait pas seulement référence à la durée de la période qui s'écoule entre la sortie du système scolaire (soit avec un diplôme, soit de façon prématurée avant d'avoir achevé sa scolarité) et l'entrée dans le monde du travail, mais aussi à des éléments qualitatifs, comme la stabilité de l'emploi qui est la clé d'autres accomplissements, comme fonder une famille. Pour les jeunes femmes, tout particulièrement, le cheminement vers le marché du travail peut subir l'influence de divers éléments extérieurs au champ des choix ou des actes individuels.

Dans une récente publication du BIT, on a évalué les difficultés qui pénalisent encore trop souvent les jeunes femmes dans leur parcours vers l'emploi et l'autonomie économique, à partir de bases de données sur la transition de l'école au travail mises sur pied pour les quatre dernières années dans trente-quatre pays à revenu intermédiaire ou faible. Le rapport mentionne que l'interprétation des données est loin d'être simple, mais aussi que, quelle que soit la méthode de mesure utilisée, le sexe reste systématiquement une variable déterminante dans la transition des jeunes vers le marché du travail. Voici certaines des conclusions saillantes de ce rapport:

- Dans la tranche d'âge 25-29 ans, celle où l'on peut s'attendre à ce que la transition soit faite, un jeune homme a 1,9 fois plus de chances qu'une jeune femme de l'avoir achevée. En ce qui concerne les régions, l'écart le plus fort s'observe au Moyen-Orient et en Afrique du Nord où les jeunes hommes ont presque 4 fois plus de chances que les jeunes femmes de l'avoir accomplie.
- Pour les jeunes femmes, le lien entre instruction supérieure et transition est particulièrement fort: celles qui ont un niveau d'instruction supérieur (tertiaire) ont 1,9 fois plus de chances d'avoir accompli leur transition vers l'emploi que celles qui ont un moindre niveau d'instruction (primaire).
- Dans la majorité des pays, la durée moyenne de la transition de l'école au travail est supérieure – d'au moins un mois, et jusqu'à quatre – pour les jeunes femmes. C'est seulement dans trois pays d'Europe orientale et d'Asie centrale que l'on observe des transitions sensiblement plus longues chez les jeunes hommes (Arménie, Ex-République yougoslave de Macédoine et Fédération de Russie).
- Dans les pays d'Asie, d'Amérique latine et des Caraïbes, ainsi que d'Afrique subsaharienne couverts par l'étude, on observe une transition plus cahoteuse. En Amérique latine et aux Caraïbes notamment, la moitié des jeunes gens doivent faire au moins une autre expérience du marché du travail après leur premier emploi, avant d'obtenir un travail stable ou satisfaisant.
- Les données confirment que le retour à l'activité après une période d'inactivité est difficile pour les jeunes femmes, ce qui ne présage rien de bon quant aux perspectives professionnelles de celles qui se trouvent dans cette situation. À quelques exceptions près, il apparaît que dans la majorité des pays les femmes qui quittent le marché du travail restent inactives. C'est le cas de deux tiers de celles qui ont cessé de travailler pour des raisons familiales dans les pays de l'échantillon suivants: Arménie, Égypte, El Salvador, Jordanie, Liban et territoire palestinien occupé.

Source: Elder et Krings, 2016.

V. Durée du travail, rémunéré ou non rémunéré

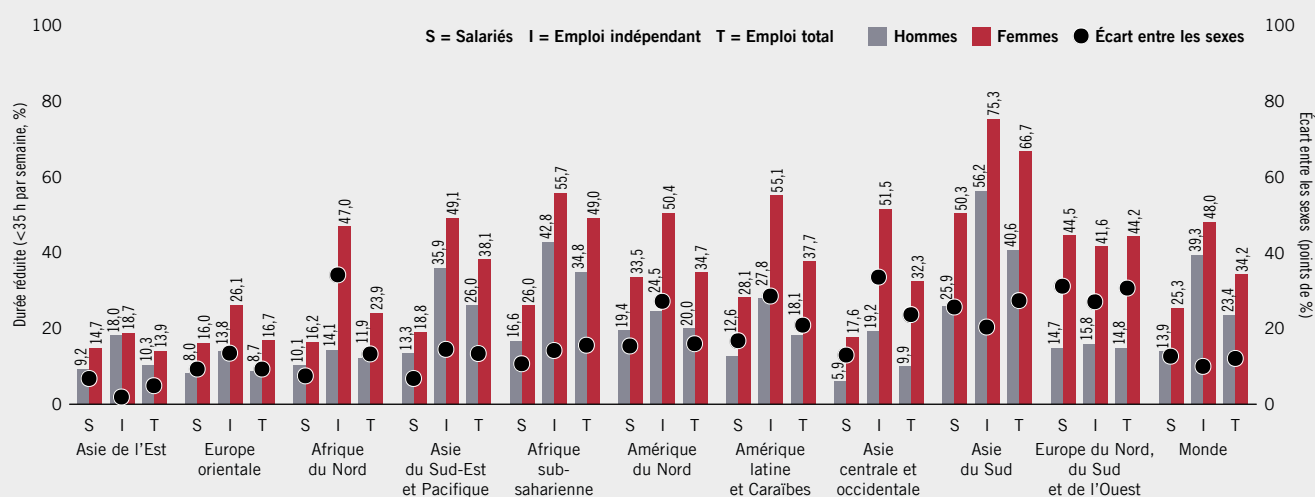
A. Durée du travail inférieure pour les femmes

D'une manière générale, les femmes ont une durée de travail inférieure dans le cadre de l'emploi¹³. À l'échelle mondiale, les femmes occupent moins de 40 pour cent de l'emploi total, mais 57 pour cent de l'emploi à temps partiel¹⁴. Comme le montre la figure 7, l'emploi à temps partiel est majoritairement occupé par des femmes. Si l'on considère 100 pays, représentant 87 pour cent de l'emploi mondial, plus d'un tiers des femmes (34,2 pour cent) travaillent à temps partiel, au seuil de 35 heures hebdomadaires, contre 23,4 pour cent des hommes. Globalement, l'écart entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes qui travaillent à temps partiel est de 10,8 points de pourcentage. Cet écart est le plus large en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest (29,4 points de pourcentage), en Asie centrale et occidentale, en Asie du Sud, ainsi qu'en Amérique latine et aux Caraïbes (20 points de pourcentage au moins dans ces trois régions). En revanche cet écart est plus faible en Asie de l'Est et en Europe orientale (moins de 10 points de pourcentage).

Dans toutes les régions, la proportion de personnes qui effectuent moins de 35 heures et les écarts entre les sexes à cet égard sont supérieurs parmi les travailleurs pour compte propre et les travailleurs familiaux, par comparaison avec les salariés. À l'échelle mondiale, la proportion de travailleurs indépendants dont la durée du travail est inférieure à 35 heures par semaine surpasse de 25,2 points de pourcentage celle des salariés dans la même situation (sans différence significative entre les sexes)¹⁵.

Figure 7

Durée hebdomadaire du travail inférieure à 35 heures (selon le statut d'emploi) et écart entre les sexes, 100 pays (dernière année disponible)



Note: Estimations mondiales à partir de 100 pays représentant 87 pour cent de l'emploi total (Afrique du Nord: 62,2 pour cent, Afrique subsaharienne: 71,0 pour cent, Amérique latine et Caraïbes: 95,2 pour cent, Amérique du Nord: 100 pour cent, Asie de l'Est: 96,7 pour cent, Asie du Sud-Est et Pacifique: 67,0 pour cent, Asie du Sud: 95,3 pour cent, Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest: 99,5 pour cent, Europe orientale: 81,9 pour cent, Asie centrale et occidentale: 44,8 pour cent). Les États arabes ne sont pas pris en compte du fait d'une représentation inférieure à 25 pour cent. Les données sont celles de la dernière année disponible (2010 ou suivantes pour plus de 80 pour cent des pays). Les régions sont classées par écart croissant entre les sexes quant à l'emploi à temps partiel rapporté à l'emploi total. Source: Calculs du BIT à partir d'enquêtes nationales auprès des ménages.

13. La Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, adoptée en 2013 par la dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST), définit l'emploi comme «forme de travail réalisé pour des tiers en échange d'une rémunération ou d'un profit». Cela comprend: les apprentis, stagiaires et personnes en formation qui travaillent en échange d'une rémunération en espèce ou en nature; les personnes qui travaillent en échange d'une rémunération ou d'un profit dans le cadre de programmes de promotion de l'emploi; les personnes qui travaillent dans leurs propres unités économiques pour produire des biens principalement destinés à la vente ou au troc, même si une partie de leur production est consommée par leur ménage ou leur famille; les personnes ayant un travail saisonnier durant la basse saison; les personnes qui travaillent en échange d'une rémunération ou d'un profit payable au ménage ou à la famille. Cependant, les personnes qui produisent ou transforment, en vue du stockage, des produits issus de l'agriculture, la pêche, la chasse et la cueillette pour leur usage final propre, dont une partie ou l'excédent peut toutefois être vendu ou échangé, sont exclues de cette définition (pour plus de précisions, voir BIT, 2013b). Dans le présent rapport nous désignerons les personnes dans cette situation comme «en situation d'emploi» ou «actifs occupés».

14. Calculs du BIT à partir de données relatives à 121 pays et représentant 92 pour cent de l'emploi dans le monde.

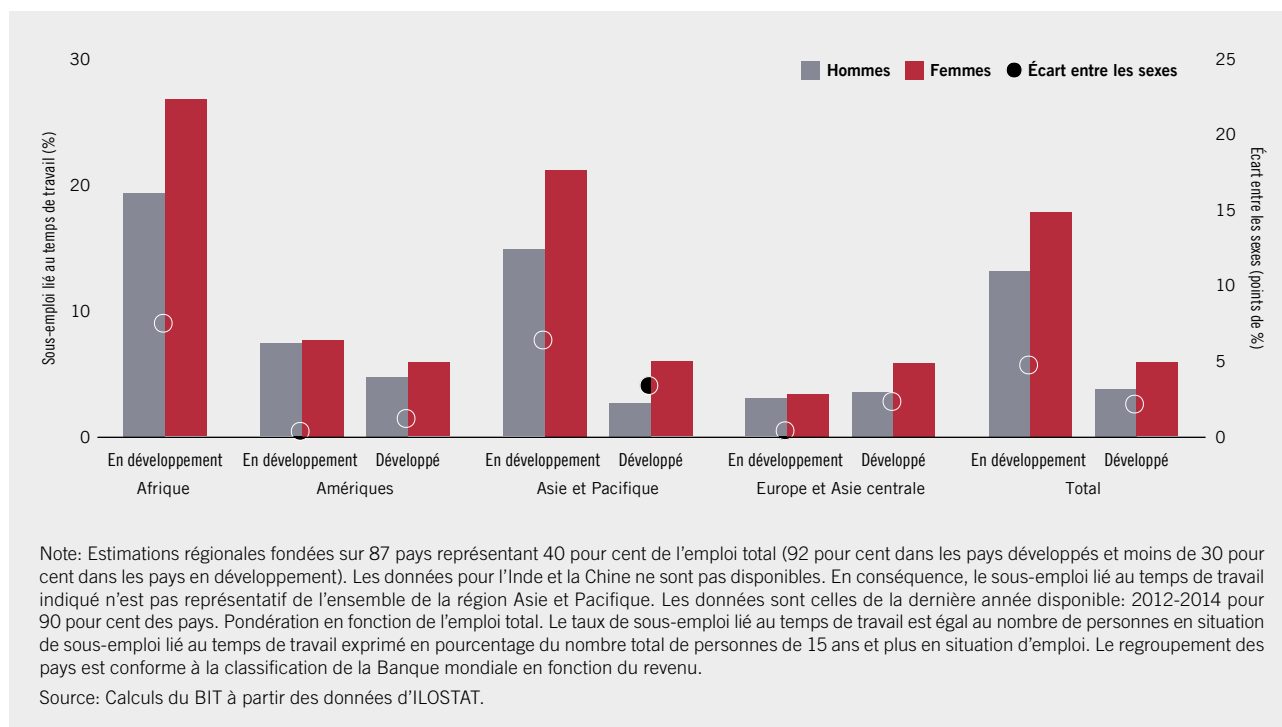
15. Calculs du BIT à partir de données d'enquête auprès des ménages de 100 pays (même source qu'à la figure 7).

B. Le sous-emploi touche plus les femmes

Outre qu'elles travaillent plus fréquemment que les hommes à temps partiel, les femmes sont aussi plus exposées au risque d'effectuer un nombre d'heures de travail inférieur à ce qu'elles souhaiteraient. La notion statistique de «sous-emploi lié au temps de travail» s'applique aux personnes en emploi qui désiraient travailler davantage d'heures, qui sont disponibles pour le faire et dont la durée de travail est inférieure à un seuil spécifié (en fonction de la situation nationale) (BIT, 2015c et 2013b).

Dans les pays développés et, plus encore, en développement, les femmes sont plus exposées que les hommes au risque de sous-emploi (figure 8). La proportion de femmes en situation de sous-emploi surpasse partout celle des hommes. Dans les pays en développement d'Afrique et d'Asie, la fréquence du sous-emploi est très élevée chez les femmes comme chez les hommes; c'est aussi dans ces pays que les écarts entre femmes et hommes sont les plus grands (7,5 points de pourcentage en Afrique et 6,4 en Asie). Dans certaines économies en développement, le sous-emploi lié au temps de travail peut atteindre jusqu'à 40 ou 50 pour cent de l'emploi féminin total: 52,4 à Madagascar, de 35 à 40 pour cent au Bangladesh, en Éthiopie et en Indonésie, plus de 25 pour cent en El Salvador, au Nicaragua et au Paraguay. En revanche, aux Pays-Bas, où une forte proportion de salariés, notamment les femmes, travaillent à temps partiel, seulement 2,7 pour cent des femmes et 1,4 pour cent des hommes de plus de 15 ans sont en situation de sous-emploi.

Figure 8 Sous-emploi lié au temps de travail en pourcentage de l'emploi total, 87 pays (dernière année disponible)

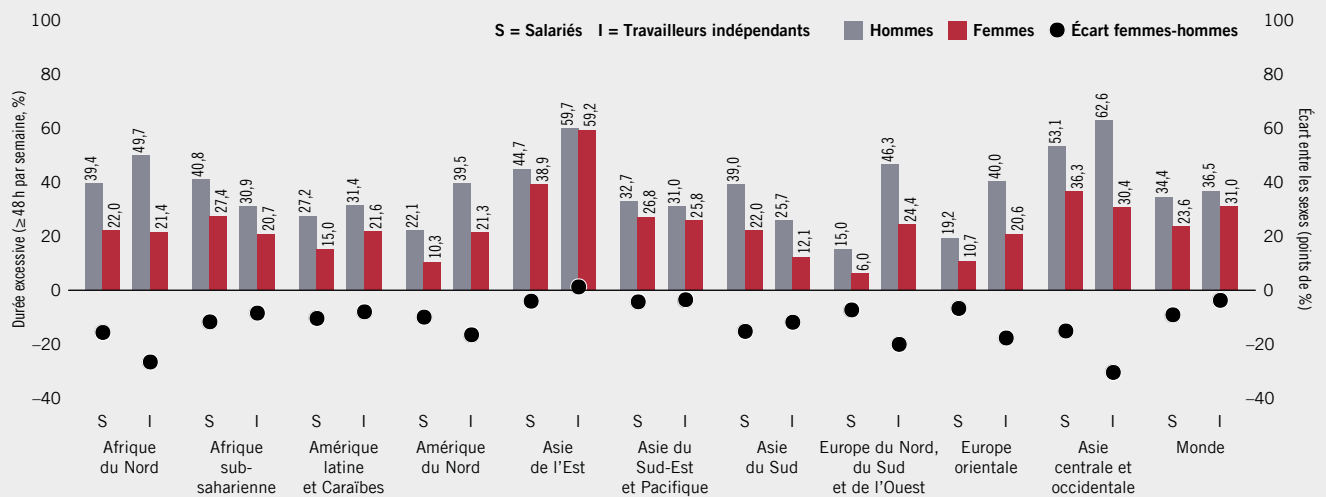


C. Les femmes sont moins affectées par une durée du travail excessive

Une durée de travail excessive expose la sécurité et la santé des travailleurs à des risques, mais elle peut être associée à une plus forte rémunération et à de meilleures perspectives de carrière (Lee, McCann et Messenger, 2007). Si l'on considère 100 pays, plus d'un tiers des hommes et un quart des femmes en situation d'emploi travaillent plus de 48 heures par semaine. La durée excessive du travail est plus fréquente en Asie, surtout en Asie de l'Est et en Asie centrale et occidentale, où elle affecte près de la moitié des hommes et des femmes. L'observation du tableau général de la répartition entre hommes et femmes de la durée excessive du travail dans le monde (figure 9) amène deux grandes conclusions. Premièrement, les hommes effectuent plus d'heures que les femmes, qu'il s'agisse de travail salarié ou indépendant, l'écart étant respectivement de 10,8 et de 5,5 points de pourcentage. Deuxièmement, la proportion de

Figure 9

Durée excessive de travail: travailleurs salariés et indépendants effectuant plus de 48 heures par semaine et écart entre les sexes, 100 pays (dernière année disponible)



Note: Estimations mondiales à partir de 100 pays représentant 87 pour cent de l'emploi total (Afrique du Nord: 62,2 pour cent, Afrique subsaharienne: 71,0 pour cent, Amérique latine et Caraïbes: 95,2 pour cent, Amérique du Nord: 100 pour cent, Asie de l'Est: 96,7 pour cent, Asie du Sud-Est et Pacifique: 67,0 pour cent, Asie du Sud: 95,3 pour cent, Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest: 99,5 pour cent, Europe orientale: 81,9 pour cent, Asie centrale et occidentale: 44,8 pour cent). Les États arabes ne sont pas pris en compte du fait d'une représentation inférieure à 25 pour cent. Les données sont celles de la dernière année disponible (2010 ou suivantes pour plus de 80 pour cent des pays). La durée excessive de travail est définie comme supérieure à 48 heures par semaine, en considérant la durée habituelle du travail dans tous les emplois occupés.

Source: Calculs du BIT à partir d'enquêtes nationales auprès des ménages.

travailleurs qui ont des horaires longs est supérieure chez les travailleurs indépendants. Cela aussi est le cas pour les horaires courts, ce qui signifie que les travailleurs indépendants ont une probabilité supérieure de travailler soit plus de 48 heures, soit moins de 35 heures par semaine. Cela donne à penser qu'il existe une polarisation des heures de travail plus forte chez les travailleurs indépendants que chez les salariés dont la durée du travail se concentre autour de la norme fixée par la réglementation du pays.

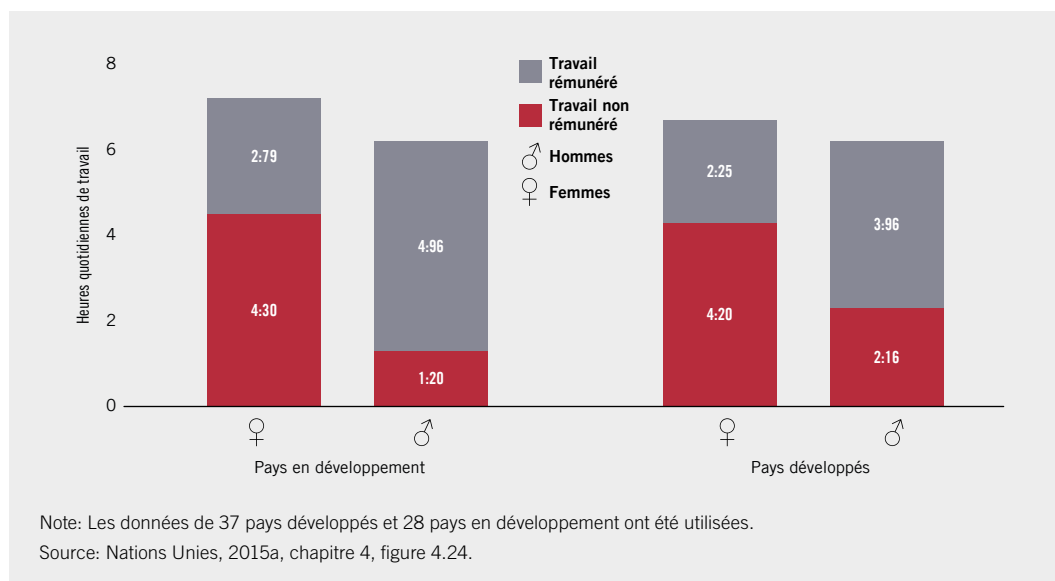
D. Les femmes font plus d'heures si l'on tient compte du travail non rémunéré

Selon la Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre (BIT, 2013b), le travail non rémunéré, y compris les activités de soins non rémunérées, est inclus dans la définition du travail de production pour la consommation personnelle, et est donc considéré comme une forme de travail. Il comprend la production de biens et de services pour la consommation du ménage: collecter de l'eau, du bois à brûler et autres combustibles, préparer les repas, nettoyer et entretenir l'habitation, prendre soin des enfants et autres membres du ménage, âgés ou dépendants. Partout dans le monde, la plus grande part du travail ménager et des activités de soins non rémunérés est effectuée par les femmes. Il s'ensuit que, si l'on prend en compte toutes les activités, rémunérées ou non, les journées de travail sont plus longues pour les femmes que pour les hommes (figure 10). Dans les économies développées, les femmes consacrent en moyenne 6 heures 45 minutes par jour à travailler, contre rémunération ou non, alors que les hommes y passent 6 heures 12 minutes.

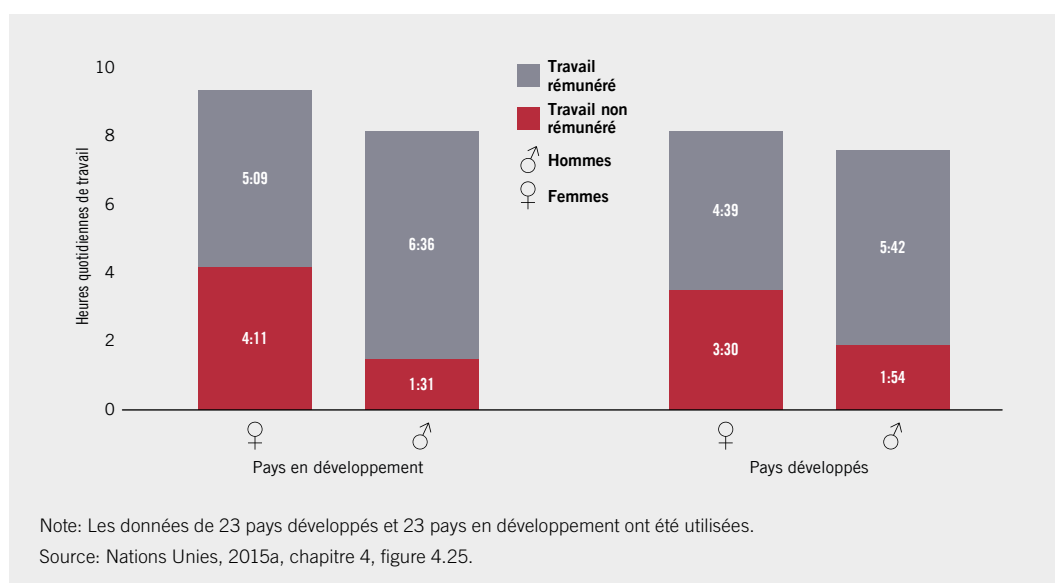
Dans les économies en développement, le nombre total d'heures consacrées au travail rémunéré et aux activités domestiques et de soins non rémunérées est de 7 heures 9 minutes pour les femmes et de 6 heures 16 minutes pour les hommes (Nations Unies, 2015a). La différence est surtout due au fait que dans les deux catégories de pays les femmes consacrent en moyenne deux fois et demie plus de temps que les hommes au travail non rémunéré (voir figure 10). Dans les pays développés, les femmes consacrent en moyenne 4 heures 20 minutes chaque jour au travail non rémunéré, les hommes 2 heures 16 minutes. Dans les pays en développement, les chiffres sont respectivement de 4 heures 30 minutes et 1 heure 20 minutes. Ces écarts tiennent au manque de services et d'infrastructures qui réduisent la charge du travail ménager et des activités de soins, ainsi qu'aux normes sociales et à l'assignation des rôles respectifs des hommes et des femmes qui font de ces dernières les premières responsables du soin

Figure 10

Temps consacré au travail rémunéré et non rémunéré (personnes en situation d'emploi, au chômage ou inactives), par sexe, 65 pays développés et en développement (dernière année disponible)

**Figure 11**

Temps consacré au travail rémunéré et non rémunéré (actifs occupés), par sexe, 46 pays développés et en développement (dernière année disponible)



à autrui. Dans les pays à faible revenu tout particulièrement, le défaut d'alimentation en eau et en électricité, d'installations sanitaires, de routes et de transports sûrs, de soins de santé et autres services sociaux explique pour l'essentiel le temps consacré au travail non rémunéré (BAD, 2015b).

Si l'on considère les femmes en situation d'emploi (indépendant ou salarié), leur journée moyenne de travail est encore plus longue. Dans les économies développées, travail rémunéré et non rémunéré confondus, elle atteint 8 heures 9 minutes, contre 7 heures 36 minutes pour celle des hommes. Dans les économies en développement, les chiffres sont respectivement de 9 heures 20 minutes et 8 heures 7 minutes (figure 11 et Nations Unies, 2015a). Cela confirme les résultats d'études du BIT qui montrent qu'une forte proportion de salariés consacre de très longues heures au travail rémunéré, c'est-à-dire plus de 48 heures par semaine. Comme on l'a vu plus haut, on relève aussi chez les travailleurs indépendants une forte fréquence de durées du travail très élevées (BIT, 2015c).

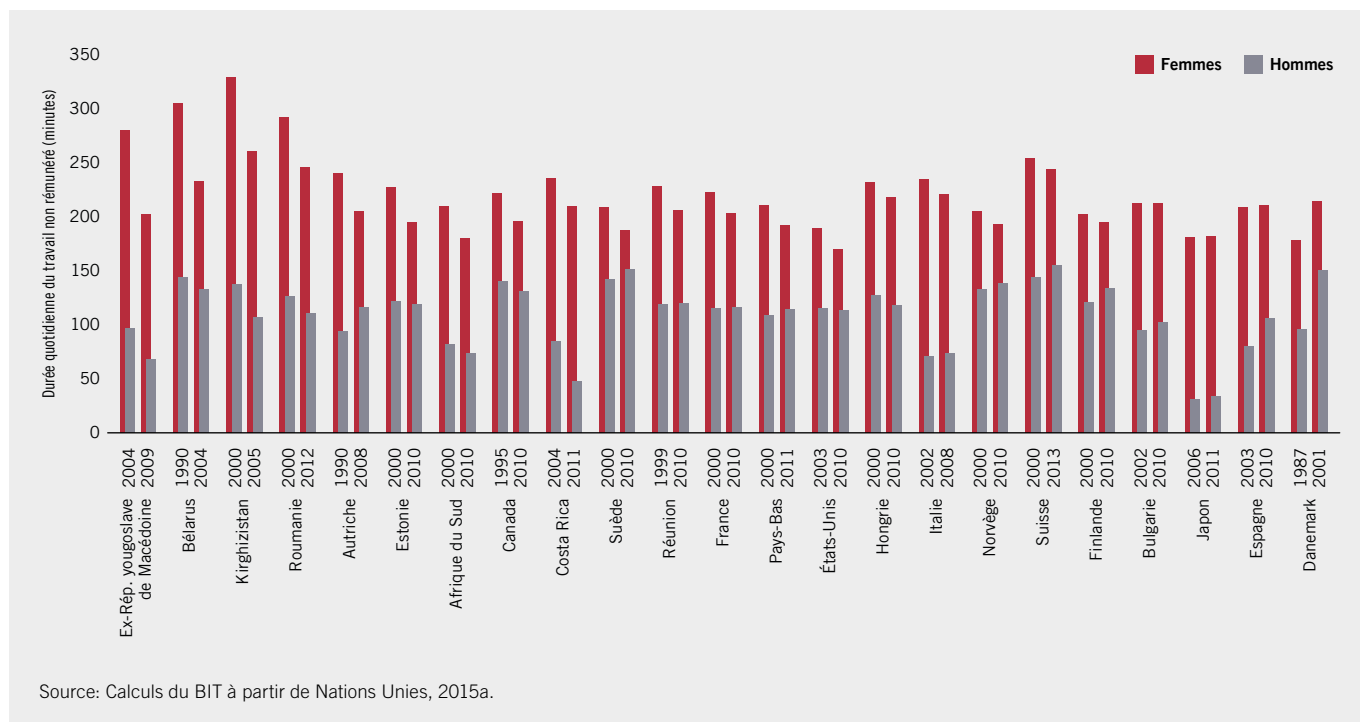
Avec le temps, on observe une réduction de l'écart entre le temps que consacrent les femmes au travail non rémunéré et celui qu'y consacrent les hommes (Nations Unies, 2015a). Des données chronologiques sur 23 pays et territoires, portant sur des femmes et des hommes en situation d'emploi, le confirment (figure 12)¹⁶. Cela s'explique par la réduction du temps alloué par les femmes aux tâches ménagères, plutôt que par celle du temps voué aux enfants (*ibid.*)¹⁷. La réduction du temps consacré au travail non rémunéré peut être attribuée à divers facteurs: plus forte présence des femmes dans la population active, diminution de la taille de la famille, situation financière permettant d'«externaliser» le travail ménager, recours à des infrastructures et techniques qui réduisent le temps consacré à la collecte de l'eau ou aux tâches ménagères. Elle s'explique aussi, dans une moindre mesure, par l'augmentation du temps que les hommes passent à s'occuper des enfants (*ibid.*).

Plus précisément, les femmes consacrent moins de temps au travail non rémunéré dans 19 pays. Ainsi, au Bélarus, en Ex-République yougoslave de Macédoine, au Kirghizistan et en Roumanie, les femmes ont réduit leur temps de travail non rémunéré de 40 minutes par jour. Dans 12 pays, sur des périodes allant de cinq à douze ans, elles ont augmenté le temps consacré au travail rémunéré; par exemple de presque 2 heures en Afrique du Sud (110 minutes par jour en moyenne).

S'agissant de la durée quotidienne totale du travail, qu'il soit rémunéré ou non, l'écart entre les sexes s'est réduit. Dans la majorité des pays, cela vient d'une plus forte diminution du temps de travail non rémunéré (plus assuré par les femmes), qui fait plus que compenser l'augmentation de la durée du travail rémunéré (à dominante masculine). Ainsi, aux États-Unis, les femmes consacrent chaque jour 19 minutes de moins au travail non rémunéré, tandis que la durée de leur travail rémunéré a augmenté de 9 minutes. Alors que dans 13 pays ce sont les hommes qui ont augmenté leur part de travail non rémunéré, ce qui signifie que dans certains pays, au total, la journée de travail des hommes s'est allongée.

Figure 12

Temps consacré au travail non rémunéré par les actifs occupés, par sexe, 23 pays et territoires (première et dernière année disponible)



16. Les calculs prennent en compte les données disponibles les plus anciennes et les plus récentes pour les pays suivants: Afrique du Sud, Autriche, Bélarus, Bulgarie, Canada, Costa Rica, Danemark, Espagne, Estonie, États-Unis, Ex-République yougoslave de Macédoine, Finlande, France (Réunion comprise), Hongrie, Italie, Japon, Kirghizistan, Norvège, Pays-Bas, Roumanie, Suède, Suisse. Ils sont fondés sur les bases de données compilées par les Nations Unies (2015a) à partir de: Eurostat (2011), OCDE (2014a), CEE-ONU (2014), CEPALC (2014).

17. Une étude de 2004, portant sur 16 pays et la période 1971-1998, montre que le temps consacré par les parents à leurs enfants a, de fait, augmenté au cours du temps, augmentation due au fait qu'ils passent plus de temps à des activités interactives, comme le jeu, et ne se contentent pas de simplement les garder (Gauthier, Smeeding et Furstenberg, 2004).

VI. Répartition sectorielle de l'emploi et ségrégation professionnelle

A. Plus de femmes dans les services

À l'échelle mondiale, l'emploi s'est déplacé au cours des vingt dernières années de l'agriculture vers l'industrie, puis vers les services (BIT, 2014b). Les services ont surpassé l'agriculture pour devenir le premier employeur, des femmes comme des hommes. En 2015, environ la moitié de la main-d'œuvre mondiale travaillait dans les services (50,1 pour cent). La proportion est un peu moindre pour les hommes (42,6 pour cent), mais supérieure à la moitié pour les femmes. Depuis 1995, la part des services dans l'emploi des femmes est passée de 41,1 à 61,5 pour cent (figure 13, A).

C'est en Asie de l'Est que ce mouvement est le plus marqué: ces vingt dernières années, la proportion de femmes employées dans les services y est passée de 32,7 à 77 pour cent (figure 13, B). En Amérique du Nord et en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, une immense majorité de femmes travaille dans les services (91,4 et 86,2 pour cent respectivement). En Amérique latine et aux Caraïbes, le secteur des services est aussi à forte dominante féminine avec un écart de 25,3 points de pourcentage entre la part des hommes et celle des femmes dans l'emploi du secteur. Cette forte part des femmes s'explique en partie par l'importance du travail domestique comme source d'emploi dans cette région où il occupe plus de 18 millions de femmes, soit 26,6 pour cent des travailleuses (BIT, 2013a).

B. L'agriculture emploie plus de femmes dans les pays à revenu faible et intermédiaire (tranche inférieure)

En 2015, un quart de la main-d'œuvre féminine mondiale travaillait dans l'agriculture (figure 13). Bien que l'emploi féminin ait décliné dans ce secteur depuis une vingtaine d'années, l'agriculture reste la première source d'emploi des femmes dans les pays à revenu faible ou intermédiaire (tranche inférieure). En Asie du Sud et en Afrique subsaharienne, elle occupe plus de 60 pour cent des femmes qui travaillent. Dans de nombreux pays en développement, les femmes sont concentrées dans des activités agricoles qui demandent beaucoup de temps et de main-d'œuvre, et qui sont souvent mal rémunérées (FAO, 2015; Banque mondiale, 2014). La diminution a été bien plus marquée dans les pays à revenu élevé ou intermédiaire (tranche supérieure), où la proportion de femmes travaillant dans l'agriculture est respectivement de 9,5 et 2,6 pour cent.

Avec la croissance économique, les pays voient leur emploi se déplacer de l'agriculture vers l'industrie, puis les services, ou même directement de l'agriculture vers les services (BIT, 2014b et 2010a). Cette tendance s'observe partout dans le monde. La part de l'agriculture dans l'emploi des femmes est aujourd'hui inférieure de 14,5 points de pourcentage à ce qu'elle était en 1995, celle des hommes a diminué de 11,5 points de pourcentage. C'est en Asie de l'Est que la baisse de l'emploi agricole féminin est la plus nette (31,1 points de pourcentage).

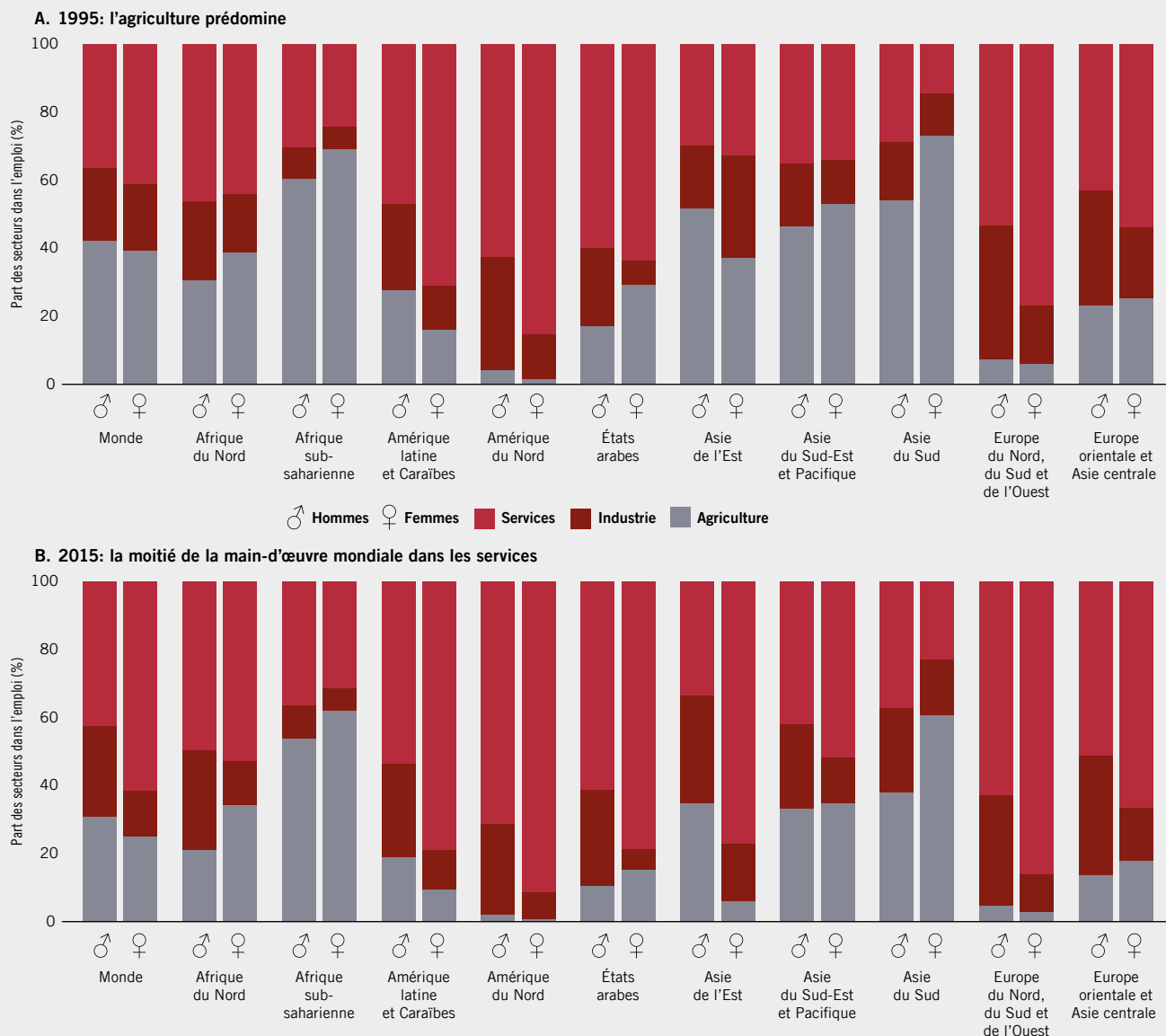
La majorité des femmes ont vu leur emploi se déplacer de l'agriculture vers les services, tandis que pour les hommes le mouvement se faisait à la fois vers l'industrie et les services. Au cours des vingt dernières années, la part de l'industrie dans l'emploi masculin a augmenté de 5,3 points de pourcentage, tandis que celle des femmes diminuait de 5,6 points de pourcentage depuis 1995.

C. Dans les pays à revenu élevé, les femmes sont concentrées dans la santé, l'éducation et le commerce

On trouvera à la figure 14 une ventilation détaillée de l'emploi des femmes et des hommes par secteur. Au cours des deux dernières décennies, l'emploi des femmes s'est déplacé de l'agriculture, et dans une moindre mesure de l'industrie, vers le commerce de gros et de détail, la santé et l'éducation, tandis que l'excédent de main-d'œuvre masculine dans l'agriculture était surtout absorbé par la construction et aussi, pour ce qui est des pays à revenu faible ou intermédiaire (tranche inférieure), par l'industrie.

La forte présence des femmes dans le secteur manufacturier s'est sérieusement affaiblie depuis 1995. En général, les femmes sont concentrées dans les emplois manufacturiers des activités à plus forte intensité de main-d'œuvre, comme le textile et l'habillement. L'évolution technique, notamment en Asie de l'Est, a induit une déféminisation du secteur manufacturier en y transférant la production d'activités à forte intensité de main-d'œuvre vers des activités à forte intensité de capital (Kucera et Tejani, 2014; Caraway, 2007).

Figure 13 Emploi par secteur et par sexe, 1995 et 2015



Source: Calculs du BIT fondés sur les *Modèles économétriques de tendances*, BIT, juillet 2015.

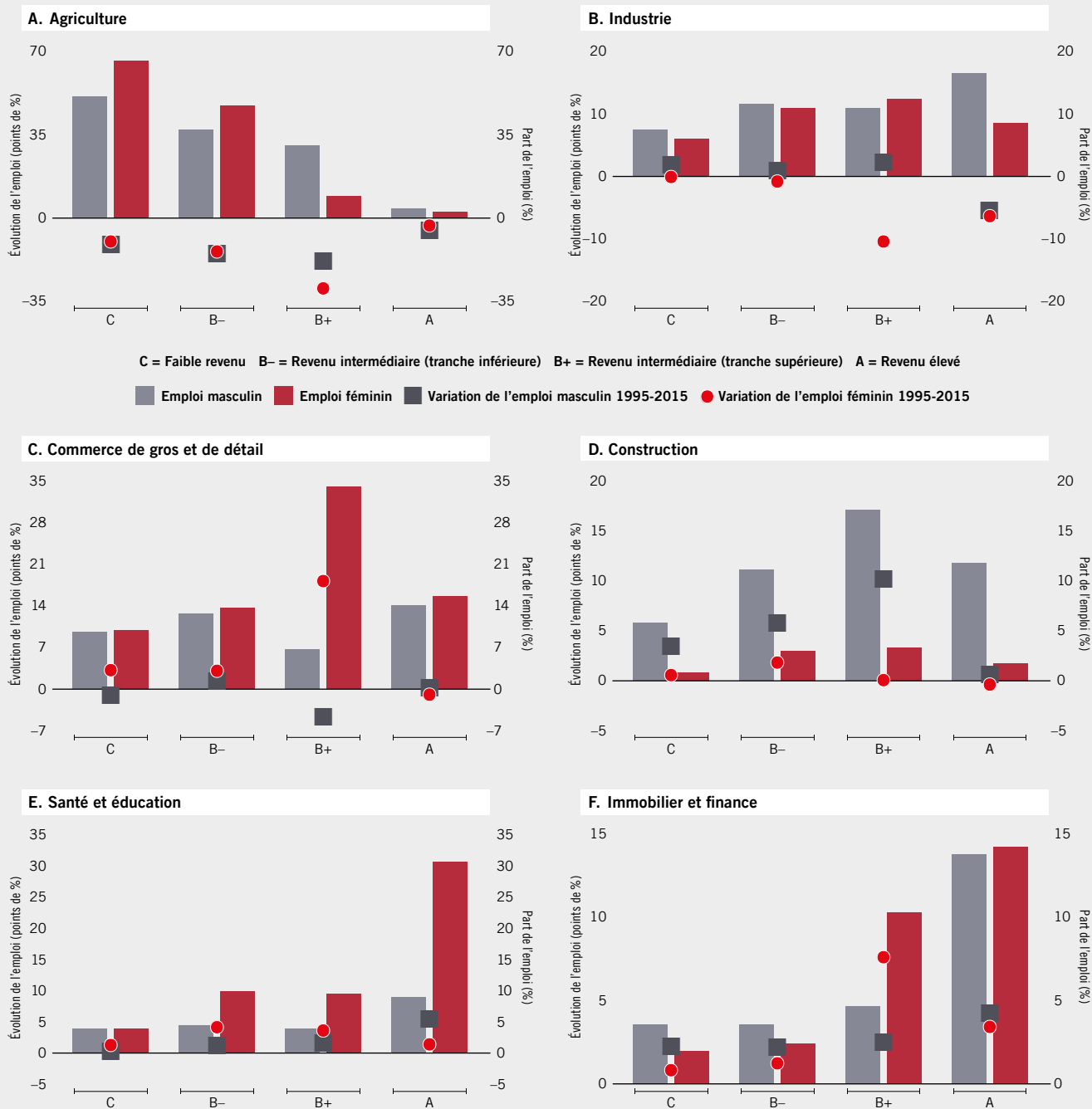
Dans les pays à revenu intermédiaire (tranche supérieure), le premier employeur de main-d'œuvre féminine est le commerce de gros et de détail (33,9 pour cent) et, malgré sa déféminisation, l'industrie continue d'absorber 12,4 pour cent de l'emploi féminin.

Dans les pays à revenu élevé, les principales sources d'emploi pour les femmes sont la santé et l'éducation, qui occupent près d'un tiers des femmes qui travaillent. L'emploi des hommes n'est pas aussi concentré. Même si la construction est clairement à dominante masculine, avec 11,8 pour cent de l'emploi masculin, ce dernier est à peu près également réparti entre divers secteurs: construction, industrie manufacturière, commerce de gros et de détail, transports.

Globalement, la forte concentration des femmes dans des emplois spécifiques est associée à une haute fréquence du travail à temps partiel et à la faiblesse relative des rémunérations, surtout dans la vente, le nettoyage et la restauration (Grimshaw et Rubery, 1997). En outre, la surreprésentation des femmes dans la santé, l'éducation et le travail social peut être attribuée à des préjugés qui dévalorisent les qualifications requises par l'emploi dans ces branches. Ainsi, l'éducation, notamment lorsqu'elle s'adresse aux enfants les plus jeunes, est considérée comme un prolongement du rôle maternel traditionnel des femmes (Shaeffer, 2015; Drudy, 2008).

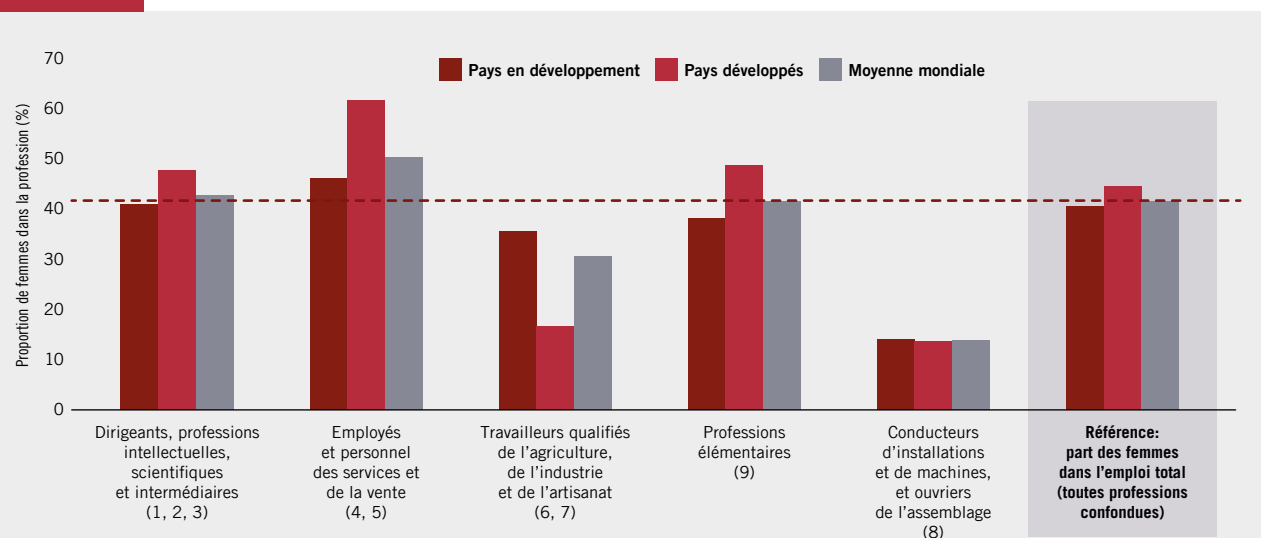
Figure 14

Répartition et évolution de l'emploi, par secteur et par sexe, 1995-2015



Note: Les barres représentent le pourcentage d'hommes et de femmes employés dans chaque secteur; les points représentent la variation de l'emploi dans chaque secteur entre 1995 et 2015, pour les hommes et pour les femmes. Les pays sont regroupés selon la classification de la Banque mondiale en fonction du revenu.
 Source: Calculs du BIT fondés sur les *Modèles économétriques de tendances*, BIT, juillet 2015.

Figure 15 Ségrégation professionnelle, 142 pays (dernière année disponible)



Note: Les estimations prennent en compte 142 pays (81 en développement et 61 développés) représentant 87 pour cent de l'emploi total. On a utilisé les données de la dernière année disponible: 2010 et ultérieures pour plus de 80 pour cent des pays, 2013 ou 2014 pour plus de 60 pour cent d'entre eux. Données pondérées en fonction de l'emploi total. Les chiffres entre parenthèses renvoient aux grands groupes de la CIP-08.

Source: Calculs du BIT d'après ILOSTAT.

D. L'évolution récente de la structure professionnelle est défavorable aux femmes

On considère que les femmes sont plus concentrées que les hommes dans un secteur ou une profession données si l'emploi féminin dans ce secteur ou cette profession, rapporté à l'emploi total des femmes, est supérieur à l'emploi masculin dans ce secteur ou cette profession rapporté à l'emploi total des hommes. Une forte différence entre ces deux rapports indiquera que les femmes, ou les hommes, sont surreprésentés dans ce secteur ou cette profession (BIT, 2012a)¹⁸. Une analyse portant sur 142 pays pour lesquels on disposait de données de panel par profession¹⁹ montre que les femmes sont en général surreprésentées dans les professions les moins bien rémunérées. Partout dans le monde, mais surtout dans les pays développés, les femmes sont fortement représentées dans les catégories «employés de type administratif» et «personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs» – où elles sont même plus nombreuses que les hommes – et dans les «professions élémentaires». Toutes activités typiquement associées au travail à temps partiel et aux faibles rémunérations. Inversement, dans les pays développés on observe une légère surreprésentation des femmes dans les catégories professionnelles les mieux rémunérées: «directeurs, cadres de direction et gérants», «professions intellectuelles et scientifiques» et «professions intermédiaires» (figure 15)²⁰.

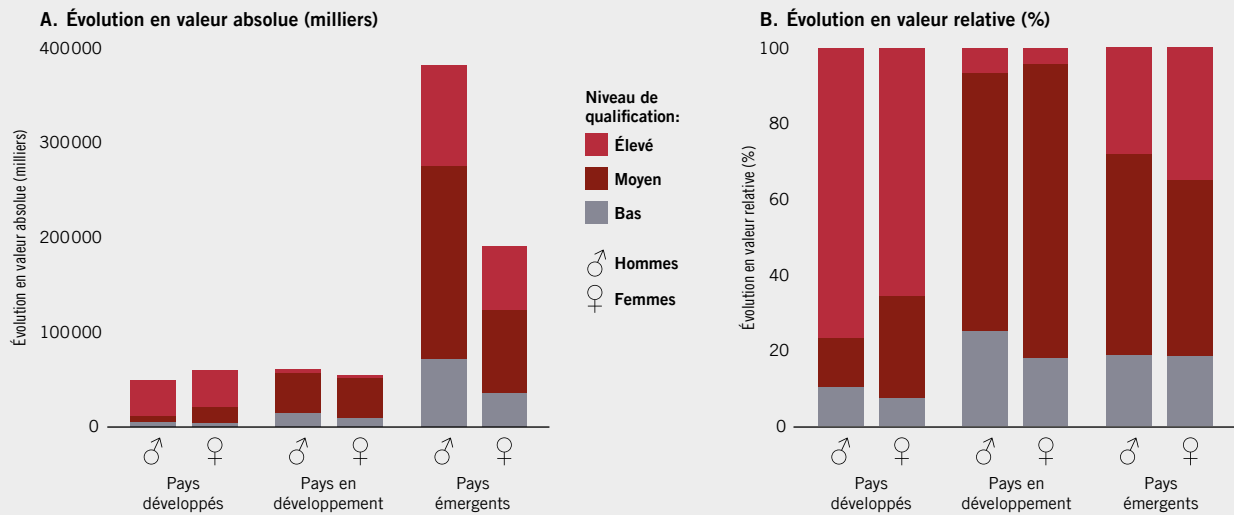
18. Dans le présent rapport, on compare la différence entre la part des femmes et celle des hommes dans l'emploi d'un secteur donné, mesurées en tant que proportions de l'emploi total des femmes et des hommes. La comparaison entre ces parts et l'emploi total donne une indication des secteurs dans lesquels les femmes et les hommes qui travaillent ont la plus forte probabilité d'être employés. Par exemple, si sur le nombre total de femmes qui travaillent 20 pour cent sont employées dans l'éducation, cela signifie que, sur un total de 100 femmes occupées, 20 le seront dans l'éducation. Si la part des hommes est seulement de 10 pour cent, cela signifiera que, sur 100 hommes occupés, 10 travailleront dans l'éducation. Ainsi, la différence de 10 points de pourcentage signifiera que, si l'on prend 100 femmes et 100 hommes qui travaillent, il y aura 10 femmes de plus (que d'hommes) dans le secteur de l'éducation. En procédant ainsi, le calcul tient compte de la différence de taux d'emploi entre les hommes et les femmes, ce qui importe surtout dans les pays où cet écart est large. Le présent rapport adopte la même méthode que le précédent: *Global Employment Trends for Women 2012* (BIT, 2012a).

19. L'analyse porte sur 142 pays en considérant la dernière année disponible (2010 à 2014 pour la majorité des pays). L'estimation à l'échelle mondiale de la part des femmes dans l'emploi total n'est qu'indicative et peut différer d'autres estimations calculées pour une année donnée et un nombre plus élevé de pays. L'objectif premier est d'identifier les professions dans lesquelles les femmes sont surreprésentées ou sous-représentées relativement à leur part de l'emploi total dans cet ensemble de pays.

20. Pour l'analyse à échelle mondiale, on a utilisé les catégories professionnelles de la Classification internationale type des professions, 2008 (CITP-08).

Figure 16

Répartition et évolution de l'emploi selon les qualifications, par sexe, 1995-2015



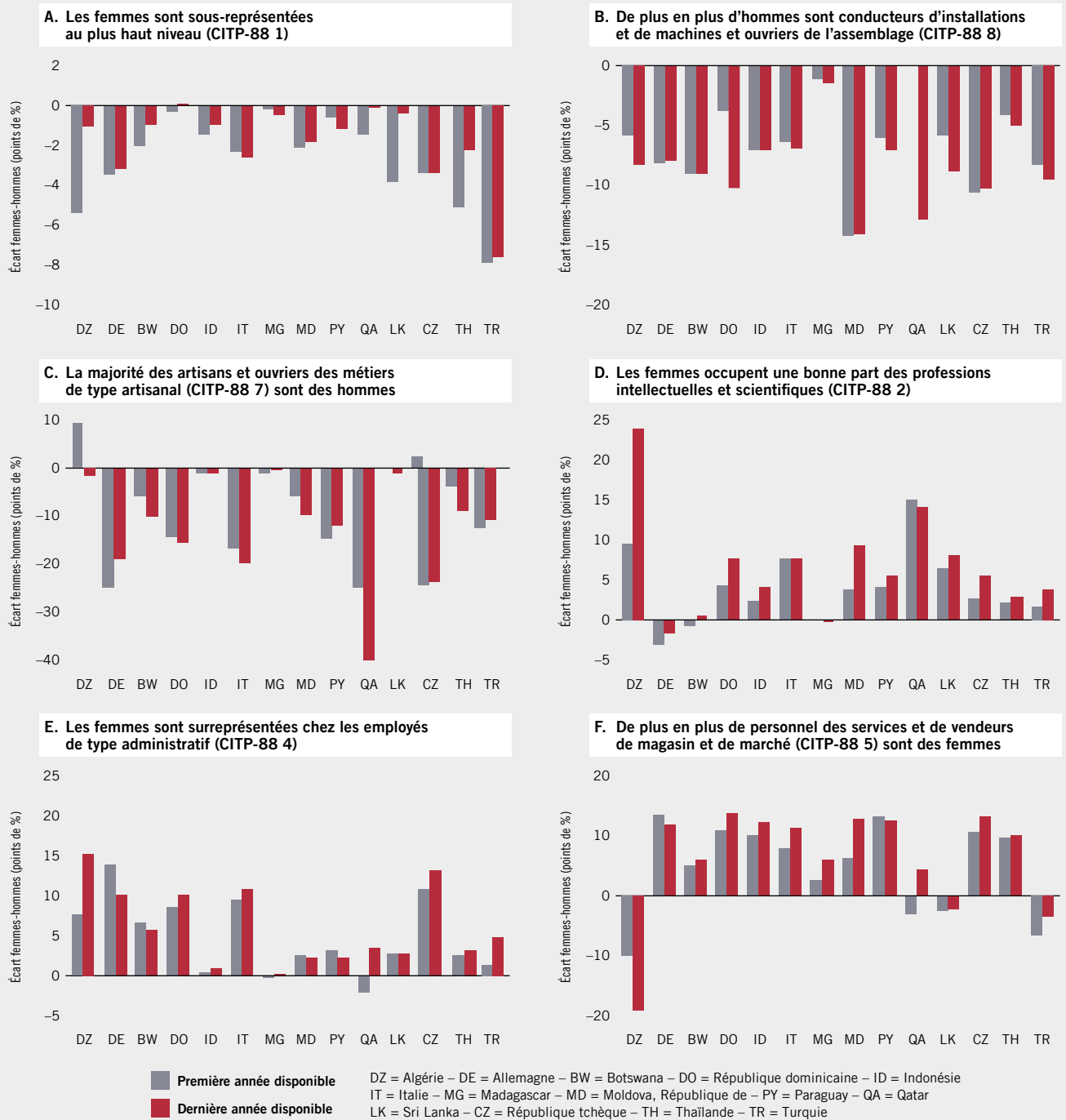
Note: Les graphiques A et B représentent la variation absolue et relative de l'emploi, selon trois niveaux de qualification, entre 1995 et 2015. Les professions ont été regroupées par niveau de qualification suivant la Classification internationale type de l'éducation (CITE): le niveau «bas» correspond aux professions qui demandent des qualifications de débutants (CITE 0-1); «moyen» à celles qui demandent des qualifications intermédiaires (CITE 2-4); «élevé» à celles qui demandent des qualifications avancées (CITE 5-7). Cela correspond à la subdivision suivante, en trois des grands groupes (1 chiffre) de la Classification internationale type des professions (CITP): a) les professions à niveau de qualification bas sont celles du grand groupe «ouvriers et employés non qualifiés» (CITP-88 9); b) les professions à niveau de qualification moyen correspondent aux grands groupes «employés de type administratif» (CITP-88 4), «personnel des services et vendeurs de magasin et de marché» (CITP-88 5), «agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche» (CITP-88 6), «artisans et ouvriers des métiers de type artisanal» (CITP-88 7) et «conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage» (CITP-88 8); c) les professions à niveau de qualification élevé sont celles qui figurent dans les grands groupes «membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise» (CITP-88 1), «professions intellectuelles et scientifiques» (CITP-88 2) et «professions intermédiaires» (CITP-88 3).

Source: Calculs du BIT fondés sur les *Modèles économétriques de tendances*, BIT, novembre 2015.

Le phénomène dit du «changement technique favorable aux qualifications» a aggravé la ségrégation professionnelle au cours des deux dernières décennies, notamment dans les pays développés et émergents. Entre 1995 et 2015, l'emploi a augmenté plus vite dans les économies émergentes. En valeur absolue, le niveau de l'emploi a augmenté deux fois plus pour les hommes que pour les femmes (382 millions contre 191 millions), sans considération du niveau de qualification requis (figure 16, A). Cela reflète l'écart hommes-femmes relatif à l'emploi examiné plus haut. Globalement, dans l'augmentation observée de l'emploi, ce sont les qualifications moyennes qui dominent, tant dans les pays en développement (respectivement 68,4 et 77,9 pour cent de la variation de l'emploi des hommes et des femmes) que dans les économies émergentes (respectivement 53,2 et 46,4 pour cent) (figure 16, B). En revanche, ce sont les professions hautement qualifiées qui dominent dans la variation de l'emploi que connaissent les économies développées (respectivement 65,4 et 76,6 pour cent pour les femmes et les hommes). Les professions hautement qualifiées ont plus progressé chez les femmes que chez les hommes dans les économies émergentes, seule catégorie de pays où l'écart est favorable aux femmes en ce qui concerne l'emploi très qualifié. D'autre part, les professions les moins qualifiées ont progressé plus vite, ou au même rythme, pour les femmes et les hommes, dans les trois catégories de pays.

Figure 17

Évolution de l'emploi selon la profession et le sexe (première et dernière année disponible)



Note: L'écart entre les sexes correspond à la différence entre la part des femmes et celle des hommes dans les grands groupes professionnels de la CITP-88. Le calcul est le suivant: «proportion de personnes travaillant dans le groupe X par rapport à l'emploi total, femmes» moins «proportion de personnes travaillant dans le groupe X par rapport à l'emploi total, hommes». Une différence positive signifie que les femmes tendent à être concentrées dans cette catégorie de professions; une différence négative, l'inverse. Les données nationales des années suivantes ont été utilisées de manière à obtenir le plus large spectre d'années disponibles dans le cadre des grands groupes de la CITP-88: Algérie (2001-2013), Allemagne (1992-2011), Botswana (1998-2010), République dominicaine (1996-2013), Indonésie (2007-2013), Italie (1992-2011), Madagascar (2005-2012), République de Moldova (1999-2012), Paraguay (2007-2012), Qatar (1997-2013), Sri Lanka (2002-2012), République tchèque (1993-2011), Thaïlande (2001-2011), Turquie (2001-2010).

Source: Calculs du BIT à partir de BIT, 2013d.

E. Pas d'atténuation sensible de la ségrégation professionnelle

Certaines professions dans lesquelles les hommes sont déjà surreprésentés ont vu s'accroître encore la part des hommes, de même que certaines professions à forte concentration féminine se sont encore plus féminisées. Les données collectées sur un échantillon de 14 pays, ayant divers niveaux de revenus et situés dans des régions différentes, confirment cette observation et montrent que, dans 13 d'entre eux, les hommes restent surreprésentés dans la catégorie des «directeurs généraux, cadres supérieurs et membres de l'exécutif et des corps législatifs» (figure 17, A), où la rémunération et le statut social sont typiquement plus élevés²¹. Élément positif: l'écart entre hommes et femmes dans cette catégorie s'est réduit dans 10 de ces pays.

Dans la plupart des pays, les hommes se concentrent de plus en plus dans les professions de la catégorie «conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage» (figure 17, B)²², tandis que dans la moitié des pays les hommes sont de plus en plus surreprésentés dans celle des «métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat». Dans la plupart des pays étudiés, on observe une légère réduction de la ségrégation professionnelle au cours de la période. Durant celle-ci, l'écart entre femmes et hommes dans les catégories des «employés de type administratif» et du «personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs» s'est creusé, plus de femmes que d'hommes entrant dans ces activités. Dans 7 pays, l'écart est de plus de 5 points de pourcentage chez les employés (figure 17, D, E, F). Au cours du temps, l'écart entre femmes et hommes s'est creusé dans les professions intellectuelles et scientifiques de 10 des 14 pays étudiés.

.....

21. La classification a changé suite au passage de la CIP-88 à la CIP-08. Le grand groupe 1 de la CIP-88, «membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise», comprenait les propriétaires d'entreprises, qu'elles soient grandes ou petites. Le groupe de base 88-1314, «dirigeants et gérants dans le commerce de gros et de détail», comprenait les personnes qui dirigent des entreprises pour leur propre compte ou pour le compte d'un propriétaire avec le concours d'un seul autre cadre de direction. Ce groupe de base 88-1314 a été subdivisé dans la CIP-08 entre «directeurs et gérants, commerce de détail et de gros» (08-1420) qui figure dans le grand groupe 1, et «commerçants, magasins» (08-5221) qui appartient au grand groupe 5. La raison en est que les dirigeants et gérants du commerce de gros et de détail travaillent souvent dans des petits établissements sans direction hiérarchisée, mais qu'entrent aussi dans cette catégorie les dirigeants de supermarchés de grands magasins. Les personnes qui tiennent des petits magasins, et dont la supervision du personnel ne représente pas une part importante de l'activité, sont reclassées dans «commerçants, magasins». Pour plus de précisions, voir BIT (2013c).

22. Aucune donnée n'était disponible pour les femmes, au Qatar, en 1997, dans la catégorie «artisans et ouvriers des métiers de type artisanal».

VII. Écart salarial entre les sexes

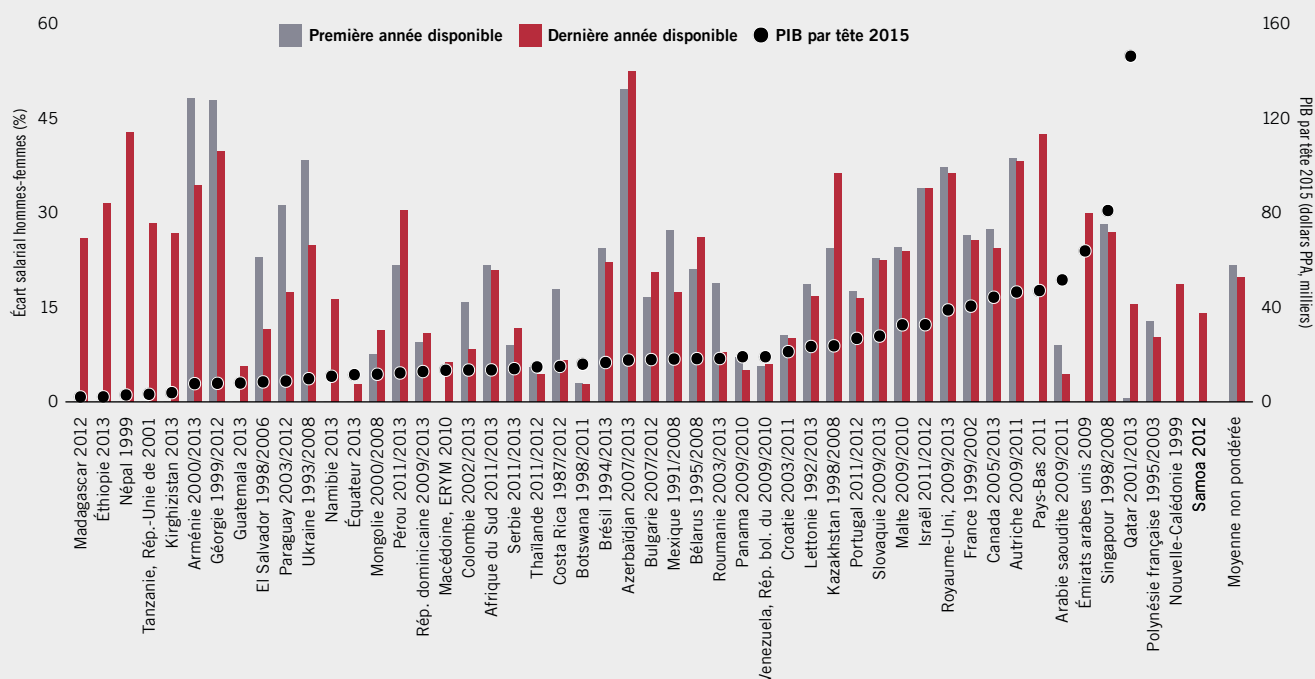
A. L'écart salarial reste marqué, mais avec des signes d'atténuation

L'écart salarial entre les sexes (ci-après «écart salarial», sauf mention contraire) reste large, mais on observe des signes de réduction. Le revenu tiré de l'emploi peut prendre deux formes: d'une part, le salaire et les autres gains issus de l'emploi salarié; d'autre part, le revenu tiré de l'emploi indépendant. Le manque de données comparables empêche de faire une analyse correcte de l'écart entre les gains obtenus par les femmes et ceux obtenus par les hommes dans l'emploi indépendant. Par ailleurs, la part du salariat dans l'emploi total varie considérablement d'une région à l'autre, allant d'à peine 30 pour cent en Afrique à près de 90 pour cent dans les économies développées (BIT, 2015d).

Chez les salariés, l'écart peut être important, mais il donne des signes de légère réduction au cours du temps (figure 18). En moyenne mondiale, on estime l'écart salarial à 23 pour cent, ce qui signifie que le salaire moyen des femmes équivaut à 77 pour cent de celui des hommes (BIT, 2011a). Sur 37 pays pour lesquels on dispose de données sur deux périodes, on observe en général une réduction de l'écart moyen qui est passé de 21,7 à 19,8 pour cent. Le BIT a relevé que si l'on n'agit pas expressément, au rythme actuel, l'égalité salariale entre femmes et hommes ne sera pas atteinte avant 2086²³.

L'importance de l'écart, tel qu'il apparaît à la figure 18, est en partie imputable à des différences d'évolution entre l'emploi des hommes et celui des femmes. Les données de la figure 18 prennent en compte tous les salariés, qu'ils travaillent à plein temps ou à temps partiel. Toutefois, certains pays publient l'écart salarial pour les salariés à plein temps. Il est donc problématique de comparer les deux types de données, parce que les femmes ont en moyenne une durée de travail rémunéré inférieure à celle des hommes, du fait de leurs responsabilités familiales et domestiques, comme on l'a vu plus haut. Cela est mis en évidence par la

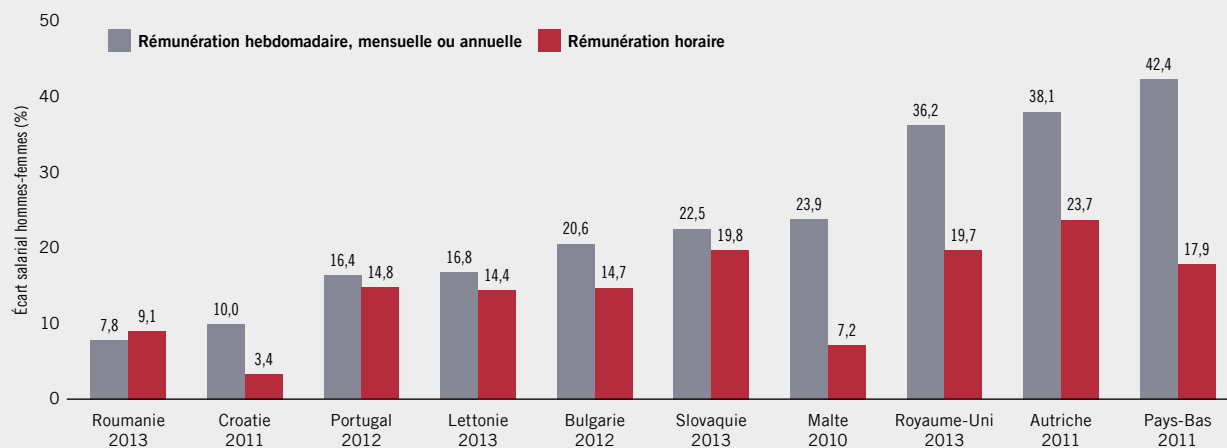
Figure 18 Évolution de l'écart salarial et PIB par tête



Note: Les données sont celles des salaires bruts moyens, annuels, mensuels, hebdomadaires, pour tous les salariés de tous les secteurs économiques et institutionnels, à l'échelle nationale; elles sont celles de la première et de la dernière année disponible; elles portent sur les pays et les territoires. Le PIB par tête est celui de 2015, exprimé en dollars des États-Unis à parité de pouvoir d'achat.

Sources: Calculs du BIT à partir d'ILOSTAT et de FMI (2015).

23. Selon le rapport du Directeur général du BIT à la Conférence internationale du Travail en 2011, l'écart salarial devrait être complètement comblé en soixante-quinze ans, c'est-à-dire en 2086. Bien entendu, les avancées en ce sens dépendent de plusieurs facteurs, et la progression n'est pas garantie; la tendance pourrait même s'inverser (BIT, 2011a).

Figure 19**Écart salarial selon la période de rémunération, sélection de pays (dernière année disponible)**

Note: Les données proviennent de diverses sources et ne peuvent être comparées directement. Les écarts salariaux apparaissent toutefois inférieurs si l'on considère les rémunérations horaires.

Source: Calculs du BIT à partir d'ILOSTAT et d'Eurostat.

figure 19, qui donne les écarts salariaux dans un petit groupe de pays pour lesquels on disposait des écarts de rémunération mensuelle, hebdomadaire ou annuelle, ainsi qu'horaire, pour l'ensemble des salariés. Du fait que les données proviennent de deux sources (mais pour la même année), les écarts ne sont pas directement comparables, mais on obtient tout de même une indication générale: les écarts de salaires hebdomadaires, mensuels ou annuels sont plus importants que les écarts de rémunération horaire. En d'autres termes, une partie de l'écart salarial entre hommes et femmes s'explique par la différence de leur durée de travail rémunéré.

Les effets de plus grandes responsabilités familiales et domestiques – qui expliquent déjà que les femmes ont une durée inférieure de travail rémunéré – s'observent aussi dans l'écart salarial supplémentaire entre les femmes qui ont des enfants et celles qui n'en ont pas, connu sous le nom d'«écart salarial lié à la maternité», dont pâtissent les mères qui travaillent (Grimshaw et Rubery, 2015). En revanche, les pères qui travaillent gagnent en général plus que leurs homologues sans enfant. Cette différence de salaire entre les pères qui travaillent et les travailleurs sans enfant est désignée comme la «prime salariale à la paternité» (voir le chapitre II de la seconde partie du présent rapport).

B. La croissance économique ne suffit pas à garantir une répartition équitable des revenus

La croissance économique ne suffit pas à garantir, à elle seule, une répartition équitable des revenus entre hommes et femmes. Si l'on compare l'écart salarial de la dernière année avec le niveau de vie (mesuré par le PIB par tête en 2015, en dollars des États-Unis à parité de pouvoir d'achat), il n'apparaît aucune corrélation entre cet écart et le niveau de développement d'un pays. Cela apparaît à la figure 18 où les pays sont classés selon le revenu par tête. L'écart salarial d'un pays peut être large ou étroit, quel que soit son niveau de développement. En résumé, si cet écart s'est en général réduit avec le temps, le développement économique à lui seul ne suffit pas à garantir une répartition équitable des gains de la croissance entre les hommes et les femmes: d'autres facteurs entrent en jeu – à savoir les politiques suivies – qui expliquent l'hétérogénéité des situations nationales à cet égard.

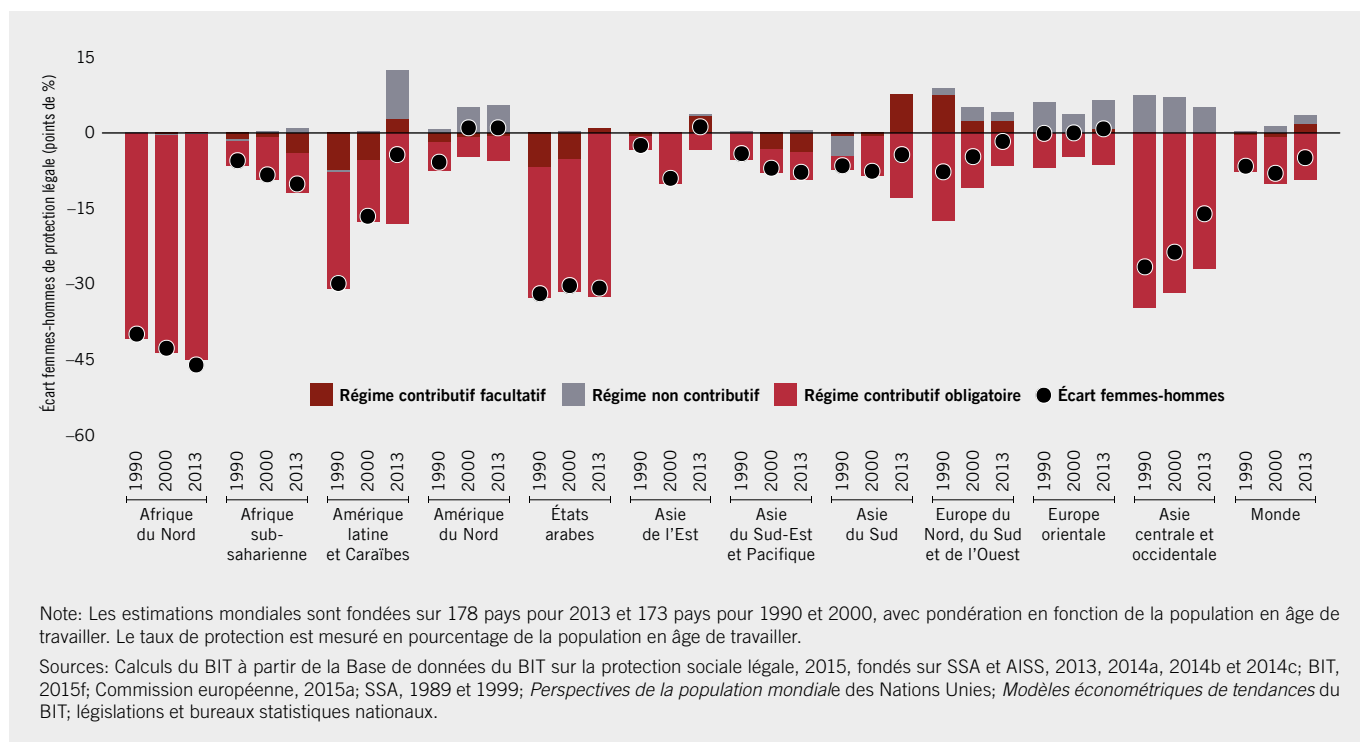
VIII. Inégalités dans la protection sociale

Les inégalités entre hommes et femmes, au travail comme au foyer, se traduisent par des inégalités d'accès à la protection sociale²⁴. Du fait que les femmes courent un risque plus élevé de se trouver en situation d'emploi informel, donc sans aucune protection, elles se voient plus souvent privées de la protection sociale que confère l'emploi: pensions de retraite, chômage, maternité (BIT, 2014b, 2014c et 2014d).

A. Inégalités dans les pensions de retraite

Les femmes sont moins bien protégées par les régimes de pensions de retraite. Un taux inférieur d'emploi formel et salarié ainsi qu'un moindre nombre d'heures et d'années de travail font que la carrière des femmes est plus courte que celle des hommes. Cela a des conséquences négatives sur leurs primes d'ancienneté et sur leur protection par les régimes contributifs liés à l'emploi, donc sur le niveau de leur pension. La couverture légale²⁵ par des régimes contributifs obligatoires de protection sociale est moins élevée pour les femmes que pour les hommes, ce qui crée un écart général de couverture par la protection sociale²⁶ (voir la décomposition selon les régimes, contributifs et non contributifs, à la figure 20). Toutefois,

Figure 20 Pensions de retraite et de survivants, écart de protection légale entre femmes et hommes (diverses années)



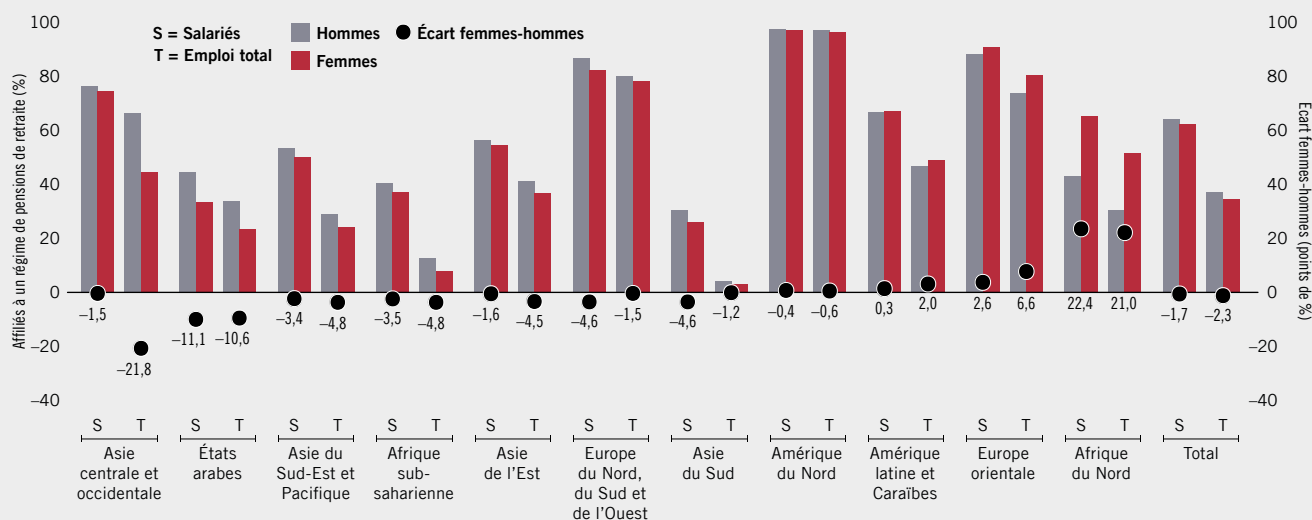
24. La façon dont les inégalités sur le marché du travail et dans l'emploi se répercutent sur la protection sociale dépend pour beaucoup de l'architecture du système de sécurité sociale, notamment des rapports entre régimes contributifs et non contributifs, ainsi que de l'existence de mécanismes de compensation des inégalités entre hommes et femmes dans l'emploi, par exemple la reconnaissance par les régimes de retraite des périodes passées à élever des enfants ou à s'occuper des personnes âgées (BIT, 2014c; Behrendt et Woodall, 2015).

25. L'estimation du taux de couverture légale pour une branche donnée de la sécurité sociale et une prestation spécifique est calculée comme la proportion de personnes en âge de travailler (pour les pensions) ou de la population active (pour le chômage) qui est couverte par la législation nationale pertinente en matière de sécurité sociale, laquelle doit garantir le financement de cette couverture par des cotisations d'assurance sociale ou par des recettes fiscales. Les estimations ne prennent pas en compte les différences de degré de protection, ni le caractère sûr et durable du financement des divers types de régimes. Les estimations sont calculées à partir de la législation nationale permettant d'identifier les groupes couverts par les régimes nationaux pour une branche donnée de la sécurité sociale et les données statistiques disponibles sur le nombre de personnes concernées à l'échelle du pays (BIT, 2015e et 2014c).

26. Cet indicateur de l'écart de couverture entre les sexes met l'accent sur l'ampleur de la couverture, mais ne dit rien de sa qualité. Si les régimes de pension non contributifs jouent certainement un rôle important en ce qui concerne l'égalité de couverture, ils ne garantissent souvent que des prestations minimales, quelquefois insuffisantes pour assurer aux femmes un niveau de vie décent. À cet égard, les régimes contributifs jouent un rôle important, mais qui n'apparaît pas à la figure 20.

Figure 21

Actifs occupés affiliés à un régime de pensions de retraite, écart femmes-hommes, 111 pays (dernière année disponible)



Note: Les estimations mondiales de l'affiliation effective aux régimes de pensions de retraite sont fondées sur 111 pays représentant 86 pour cent de l'emploi total, avec pondération en fonction de l'emploi total. Les chiffres se réfèrent aux seuls régimes contributifs (obligatoires ou facultatifs). La couverture effective est mesurée comme le nombre de cotisants à un régime de pensions de retraite rapporté à celui des actifs occupés, répartis selon le statut d'emploi. Les données sont celles de la dernière année disponible, allant de 2008 à 2013.

Source: Calculs du BIT à partir des données d'enquête auprès des ménages sur la protection effective par la sécurité sociale.

dans la plupart des régions cet écart s'est réduit depuis les années 1990. On observe des réductions significatives en Amérique latine et dans les Caraïbes, ainsi qu'en Asie de l'Est et en Asie centrale et occidentale, de même qu'en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, ainsi qu'en Europe orientale.

L'écart de couverture par les régimes contributifs est surtout compensé par le développement de régimes de pensions de retraite non contributifs étendus et, dans une certaine mesure, par des tentatives d'étendre la couverture aux régimes contributifs par des affiliations volontaires. Toutefois, les uns et les autres ne sont pas équivalents pour ce qui est du niveau de protection, du caractère sûr et durable de leur financement, ainsi que de leurs effets sur la transformation d'emplois informels en emploi formels. La couverture légale, suivant qu'elle est fondée sur des régimes contributifs (obligatoires ou facultatifs) ou non contributifs, se traduit dans la réalité par des degrés différents de protection effective. En effet, l'affiliation volontaire se traduit rarement par une forte couverture effective (BIT, 2015e). Inversement, des écarts sensibles continuent de se creuser dans les États arabes et en Afrique du Nord, principalement à cause des différences de taux d'activité et de taux de chômage entre hommes et femmes, ainsi que du caractère limité des régimes de pensions de retraite non contributifs.

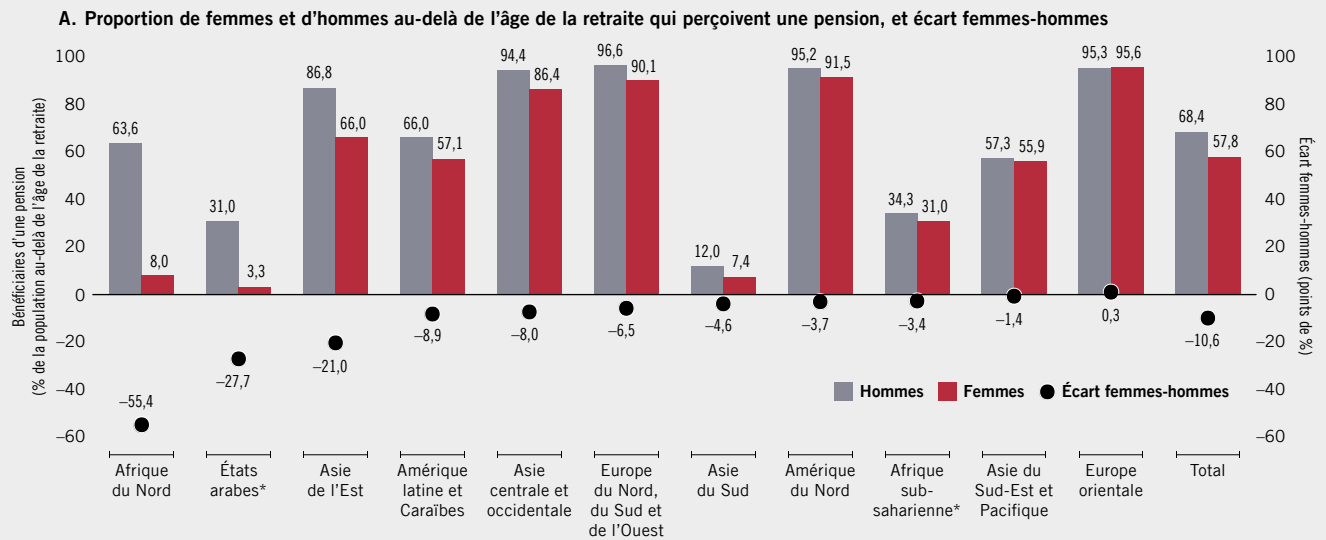
L'évolution de la couverture effective peut être évaluée en mesurant la proportion de femmes et d'hommes employés qui sont affiliés à un régime de pensions de retraite (figure 21), ou bien la proportion de femmes et d'hommes ayant dépassé l'âge du départ à la retraite qui perçoivent une pension (figure 22). Le premier indicateur met l'accent sur les régimes contributifs et les droits acquis dans le cadre de régimes d'assurance sociale, généralement liés à l'emploi (il s'agit en général d'emplois salariés même si certains régimes d'assurance sociale couvrent aussi d'autres catégories de travailleurs, sur une base soit obligatoire, soit facultative). Pour cette raison, l'affiliation à un régime contributif est nettement corrélée avec l'entretien d'une relation de travail réglementée, avec contrat, voire plus fortement avec la détention d'un contrat de travail de durée indéterminée (BIT, 2015e). À l'échelle mondiale, le pourcentage de femmes ayant un emploi et qui sont affiliées à un régime de pensions de retraite est inférieur à celui des hommes: de 1,7 point de pourcentage chez les salariés; de 2,9 points de pourcentage chez les travailleurs indépendants; de 2,3 points de pourcentage sur l'ensemble des actifs occupés²⁷.

Le second indicateur de la couverture effective va au-delà de la protection sociale par les régimes contributifs et inclut aussi la couverture des régimes non contributifs, le plus souvent financés par l'impôt. Non

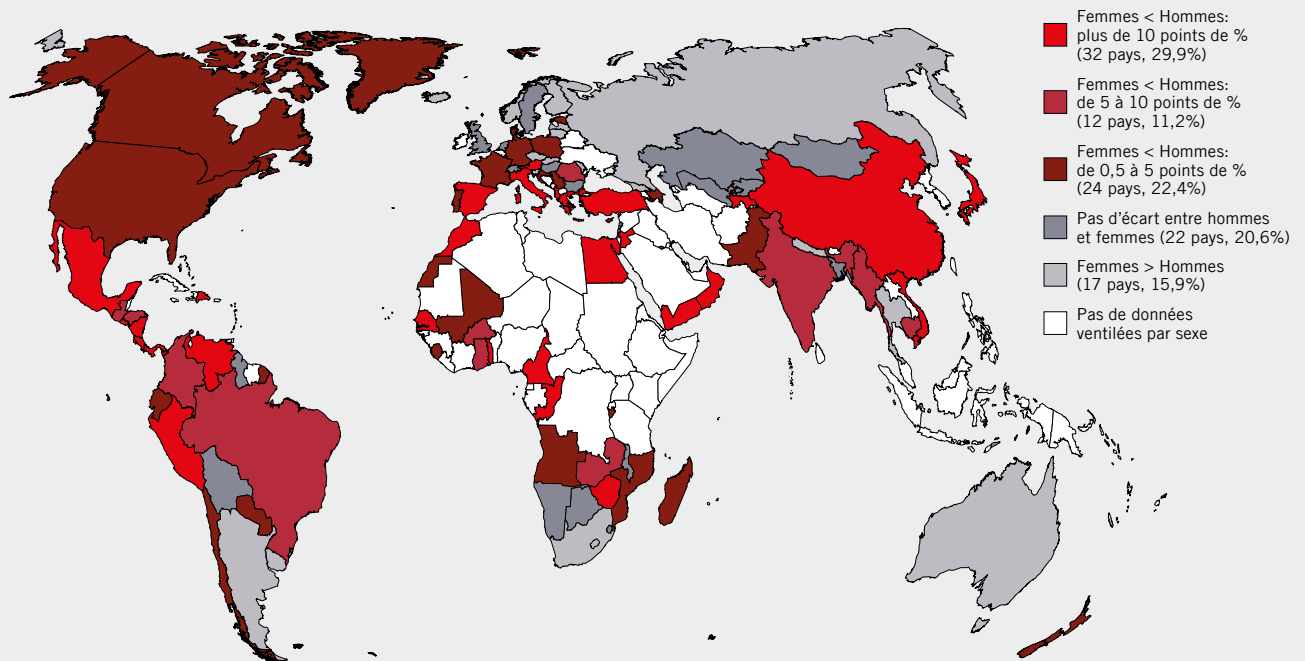
27. Les femmes ont un taux d'affiliation supérieur en Afrique du Nord, ainsi qu'en Amérique latine et aux Caraïbes (respectivement 21 et 2 points de pourcentage), ce qui dénote une corrélation négative avec l'écart de taux d'activité. Cela s'explique par le fait que peu de femmes ont accès à l'emploi, mais que cette minorité bénéficie en général de meilleures conditions d'emploi, notamment de contrats de durée indéterminée.

Figure 22

Bénéficiaires de pensions de retraite et écart femmes-hommes, 107 pays (dernière année disponible)



B. Écart femmes-hommes de couverture effective par les régimes de pensions de retraite (dernière année disponible)



* Ces moyennes ne sont pas représentatives, car calculées à partir d'un nombre limité de pays totalisant moins de 50 pour cent de la population ayant dépassé l'âge de la retraite fixé par la législation nationale.

Note: Les données sont celles de la dernière année disponible, allant de 2008 à 2013. Le second indicateur est calculé comme la proportion de la population ayant dépassé l'âge légal de départ à la retraite qui perçoit une pension de vieillesse ou de survivants. Dans la partie A, les estimations mondiales sont fondées sur les données de 107 pays représentant 83 pour cent de la population ayant dépassé l'âge de la retraite fixé par la législation nationale. Dans la partie B, la catégorie «pas d'écart entre hommes et femmes» correspond à une différence allant de -0,5 à +0,5 point de pourcentage; la catégorie «femmes > hommes», à un écart de 0,5 point de pourcentage ou plus.

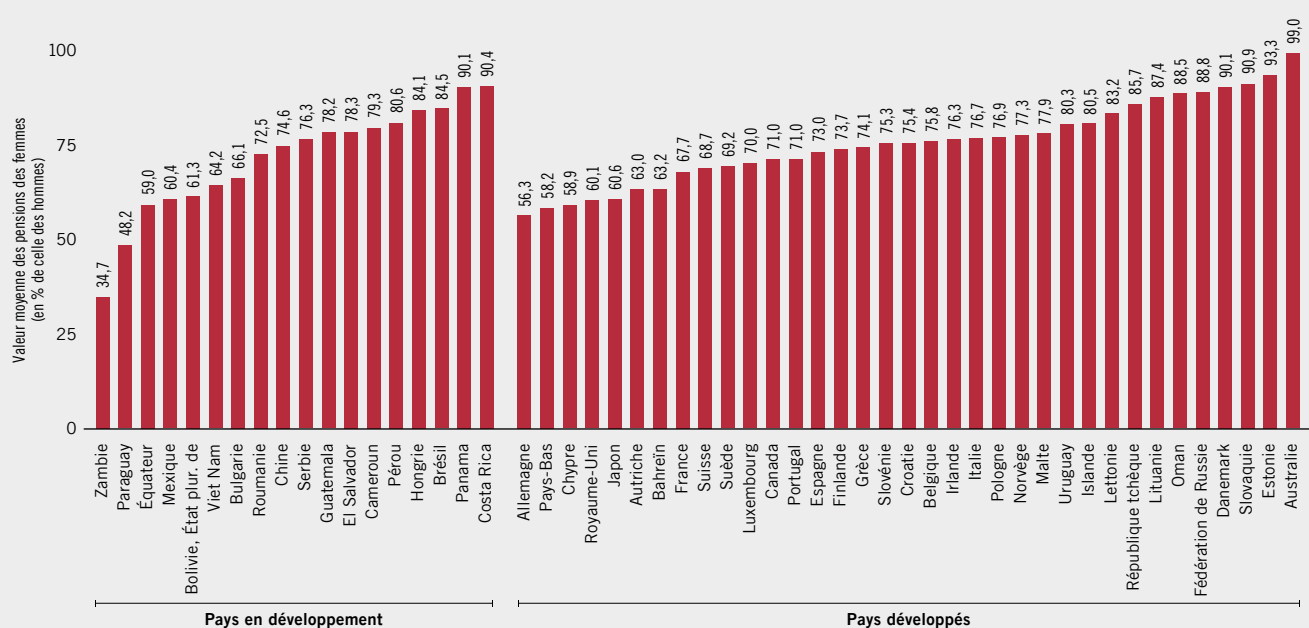
Source: Calculs du BIT à partir de données d'enquêtes auprès des ménages.

seulement les femmes sont moins protégées en vertu de la loi, mais elles sont aussi pénalisées par un moindre taux d'application de la loi²⁸, ce qui aggrave les inégalités de couverture effective. La proportion de femmes ayant dépassé l'âge de départ à la retraite et qui perçoivent une pension est en moyenne inférieure de 10,6 points de pourcentage à celle des hommes (figure 22, A). Parmi les personnes ayant dépassé

28. Une des raisons pour lesquelles la loi est moins bien appliquée lorsqu'il s'agit des femmes tient à leur engagement plus fréquent dans des activités pour compte propre ou dans le travail familial, activités où la protection sociale repose souvent sur une affiliation volontaire, ce qui donne une couverture effective moindre. D'autres facteurs sont une capacité de cotisation inférieure et la méconnaissance de leurs droits (BIT, 2014b).

Figure 23

Différence de niveau des pensions: valeur moyenne des pensions des femmes en pourcentage de celle des hommes (dernière année disponible)



Note: Les données portent sur les pensions de retraite et de survivants perçues par les personnes ayant dépassé l'âge de départ à la retraite. Ce sont les données de la dernière année disponible, allant de 2010 à 2013.

Source: Calculs du BIT à partir de données d'enquêtes auprès des ménages.

l'âge de la retraite qui ne perçoivent aucune pension de façon régulière, 65 pour cent sont des femmes. Cela signifie que 200 millions de femmes âgées vivent sans aucun revenu régulier issu de la protection sociale (pensions de vieillesse ou de survivants), contre 115 millions d'hommes. Sur 107 pays, 64 pour cent présentent un écart négatif de couverture effective entre les femmes et les hommes. Dans 17 pays (16 pour cent), la proportion de femmes qui perçoivent une pension une fois l'âge de la retraite atteint est supérieure – légèrement – à celle des hommes (figure 22, B).

Le faible taux d'activité des femmes et le développement limité des régimes de pensions de retraite non contributifs expliquent la faible couverture effective des femmes en Afrique du Nord, dans les États arabes et en Asie de l'Est. Pour ce qui est de leur protection sociale, l'existence de régimes non contributifs étendus peut, dans une certaine mesure, compenser le moindre taux d'activité des femmes et leurs conditions de travail inférieures. Toutefois, les prestations versées par les régimes non contributifs sont en général modestes et ne suffisent pas à maintenir les femmes âgées au-dessus du seuil de pauvreté²⁹. Plus de 85 pour cent des pays où l'écart de couverture effective par les régimes de pensions de retraite est soit nul, soit favorable aux femmes disposent de régimes non contributifs, à prestations universelles ou versées sous condition de ne percevoir aucune autre pension³⁰.

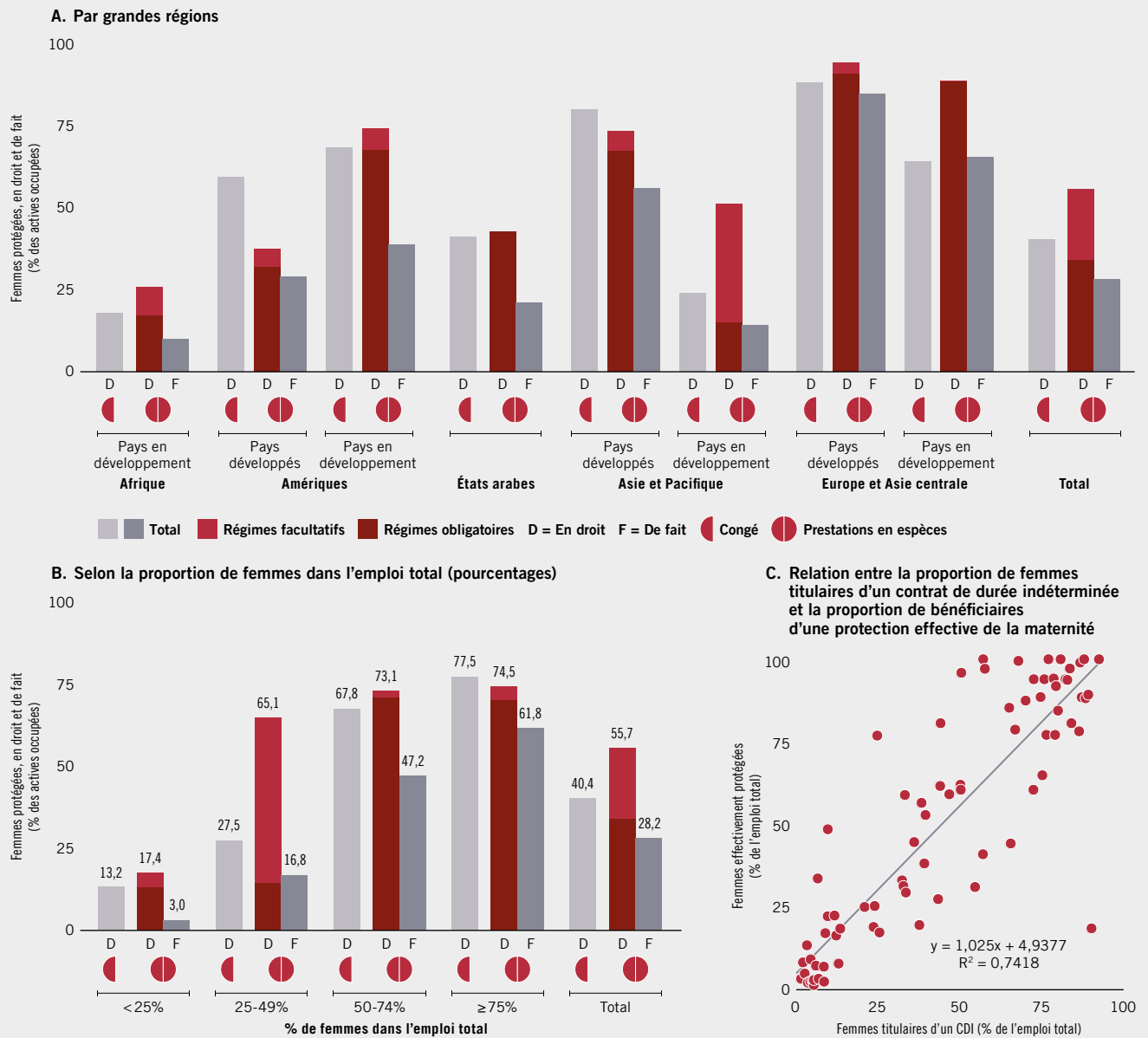
Au-delà de la question de la couverture, légale ou effective, se pose celle du niveau des prestations: les pensions dont bénéficient les femmes sont systématiquement inférieures à celles des hommes (figure 23). Cet écart a plusieurs causes: infériorité des salaires perçus par les femmes tout au long de leur vie professionnelle, interruptions de carrière, périodes de cotisation plus courtes, fréquence supérieure du travail à temps partiel, plus forte proportion de femmes percevant des pensions de survivants ou des pensions de vieillesse – relativement moindres – versées par des régimes non contributifs.

29. À l'échelle mondiale, l'écart de couverture effective par les régimes de pension est de 6,3 points de pourcentage en défaveur des femmes dans les pays pourvus de régimes non contributifs (universels ou non), à comparer aux 17,7 points de pourcentage observés dans les pays sans pensions d'aide sociale.

30. Les pensions attribuées sous condition de ne percevoir aucune autre pension sont servies aux personnes âgées qui ne perçoivent pas de pension d'un régime contributif.

Figure 24

Protection de la maternité, droit au congé de maternité et à des prestations en espèces durant ce congé: pourcentage d'actives occupées qui sont protégées, en droit et de fait (dernière année disponible)



Note: Estimations mondiales fondées sur 172 et 171 pays respectivement pour les droits formels au congé de maternité et prestations en espèces; 118 pays pour la protection effective. Les indicateurs de protection formelle et effective sont exprimés en pourcentage de l'emploi total. L'indicateur de protection effective de la maternité est calculé comme la proportion de femmes en situation d'emploi qui cotisent à un régime de sécurité sociale servant des prestations en espèces. Il inclut dans certains cas le nombre de femmes protégées par les rares régimes non contributifs servant des prestations de maternité financées par l'impôt.

Source: Calculs du BIT à partir de données sur la protection, formelle et effective, de la maternité. Voir BIT (2014d).

B. Lacunes dans la protection de la maternité

La plupart des pays garantissent aux femmes un certain degré de protection de la maternité (BIT, 2014c et 2014d). Toutefois, une grande majorité de travailleuses ne sont toujours pas protégées à cause de lacunes dans la couverture de certaines catégories de travailleurs du fait de leur statut d'emploi, de leur profession, de leur branche d'activité et de la nature de leur travail (figure 24). À l'échelle mondiale, près de 60 pour cent des travailleuses, presque 750 millions de femmes, ne bénéficient d'aucun droit légal au congé de maternité; et 65,9 pour cent, d'aucun revenu de remplacement durant leur congé de maternité. Lorsque la loi prévoit que certaines catégories de travailleurs, principalement les travailleurs indépendants,

domestiques ou agricoles, peuvent s'affilier volontairement à un régime de sécurité sociale, le droit à l'indemnisation du congé de maternité s'applique à presque 56 pour cent de l'ensemble des femmes ayant un travail rémunéré.

Nombre de femmes qui sont censées être protégées en vertu de la loi ne le sont pas de fait. Pour plusieurs raisons – difficultés de mise en application des textes, méconnaissance des droits, capacité contributive insuffisante, emploi informel, exclusion sociale – à peine plus d'un quart (28,2 pour cent) des femmes qui occupent un emploi sont effectivement protégées en cas de maternité par des régimes, contributifs ou non, assurant le versement d'allocations. En outre, 50 pour cent des femmes protégées vivent dans les pays à haut revenu. Il s'ensuit qu'environ 330 millions de travailleuses dans le monde, quel que soit leur statut d'emploi, percevraient un soutien monétaire en cas de naissance (BIT, 2014d). Comme on le voit à la figure 24, C, les femmes titulaires de contrats de travail de durée indéterminée ont plus de chances d'être protégées de façon effective en cas de maternité. En Afrique et en Asie, seulement une minorité de femmes en situation d'emploi (moins de 15 pour cent) ont effectivement droit à des allocations de congé de maternité. On ne trouve une couverture quasi universelle, c'est-à-dire supérieure à 90 pour cent des actives occupées, que dans 21 pays, en Europe pour l'essentiel.

Conclusion

Au cours des dernières décennies, l'écart de taux d'activité s'est légèrement réduit dans la plupart des régions, et à l'échelle mondiale on observe une diminution du nombre de femmes engagées dans le travail familial. Malgré ces avancées, plusieurs inégalités ou lacunes persistent, qui appellent des corrections. Notamment, l'écart de taux de chômage entre femmes et hommes reste important, affectant surtout les jeunes femmes. En outre, les femmes restent surreprésentées dans le travail familial et autres dispositifs informels qui les privent de l'accès à la protection sociale que confère l'emploi régulier: pensions de retraite, indemnités de chômage, prestations de maternité. À cela s'ajoute, dans plusieurs régions du monde, un risque accru de sous-emploi, de travail à temps partiel et de contrats temporaires.

Malgré certaines améliorations, les femmes continuent d'être pénalisées par un écart salarial significatif, par la ségrégation professionnelle et par les discriminations, ainsi que par la répartition déséquilibrée du travail rémunéré et non rémunéré. Dans les pays développés, les femmes sont tout particulièrement concentrées dans les secteurs les moins rémunérateurs: santé, travail social, éducation et autres services. Dans de nombreux pays en développement, notamment à faible revenu, les femmes sont surreprésentées dans les activités agricoles absorbant beaucoup de temps et de travail, qui sont souvent mal rémunérées, quand elles le sont.

Comblent les écarts entre les sexes, qu'ils concernent l'emploi ou les rémunérations, requiert un ensemble de politiques bien conçues et l'application de bonnes pratiques. Cela fera l'objet de la seconde partie du présent rapport.

**Inégalités
dans la qualité
du travail**

2

Partie II. Inégalités dans la qualité du travail

Améliorer l'accès des femmes au marché du travail constitue un moyen de promouvoir leur autonomie économique et de réduire les inégalités entre les sexes. Mais la qualité du travail importe tout autant. Celle-ci dépend pour beaucoup des termes et conditions d'emploi, ainsi que de la protection sociale associée à l'emploi (voir la première partie), tout comme des politiques relatives à la conciliation entre travail et vie de famille, à savoir les mesures qui permettent aux travailleurs qui doivent s'occuper de membres de leur famille d'obtenir un emploi, de le conserver et de progresser professionnellement, sans subir de discriminations, conformément aux dispositions de la convention (n° 156) de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981. Dans cette seconde partie, nous analyserons les inégalités dont pâtissent les femmes en matière de qualité du travail et les éléments essentiels des politiques susceptibles de changer les choses en faveur de l'égalité. Nous traiterons de trois dimensions des inégalités entre hommes et femmes au travail, ainsi que de leurs interrelations: ségrégation professionnelle et sectorielle (chapitre I), écart salarial entre hommes et femmes (chapitre II), lacunes dans le cadre politique relatif à la conciliation entre travail et vie de famille (chapitre III). Dans chaque chapitre nous commencerons par l'examen des problèmes (première partie de chaque chapitre), pour formuler ensuite des recommandations politiques (seconde partie).

I. Ségrégation professionnelle et sectorielle

A. Causes de la ségrégation sexuelle au travail

Le degré de ségrégation sexuelle au travail est reconnu comme indicateur de discrimination, telle que la définit la convention (n° 111) de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Il s'agit d'un des aspects les plus préjudiciables des inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail, car cette ségrégation s'accompagne en général de rémunérations inférieures et de moins bonnes conditions de travail dans les professions à dominante féminine. Elle constitue aussi l'une des caractéristiques les plus persistantes des marchés du travail partout dans le monde (Anker et coll., 2003). Comme on l'a vu dans la première partie, les femmes et les hommes continuent d'être concentrés dans des professions et des secteurs spécifiques.

La ségrégation professionnelle et sectorielle peut être considérée comme se manifestant de façon circulaire: du fait que les femmes et les hommes sont confinés dans certaines professions, les stéréotypes se renforcent quant à leurs aspirations, préférences et capacités respectives. À leur tour, ces stéréotypes affectent les perceptions des employeurs sur les compétences supposées des femmes et des hommes, mais aussi les attitudes et aspirations des travailleurs eux-mêmes. Ainsi, selon toute probabilité, femmes et hommes continuent d'effectuer leur carrière dans des branches d'activité et des professions étiquetées «féminines» ou «masculines», et sont dissuadés de faire autrement (Catalyst, 2005; KPMG, YSC et 30% Club, 2014).

Les branches d'activité et les professions sont considérées comme «féminines» ou «masculines» en fonction des compétences qu'elles requièrent, mais aussi des cultures professionnelles. Il est typique que les emplois qui demandent des compétences dans les relations interpersonnelles ou qui impliquent le soin d'autrui soient classés comme «féminins» parce qu'ils requièrent des qualifications «féminines», et que celles-ci sont considérées comme innées et s'inscrivant dans le prolongement de la division familiale du travail (Bettio et Verashchagina, 2009). Inversement, les emplois associés à la force physique, à la prise de risques et au pouvoir de décision sont jugés plus «masculins» (Anker, 1998; BIT, 2012a). Même, la rationalité – par opposition à l'émotivité – est considérée comme une caractéristique essentiellement «masculine», se rencontrant dans les professions à dominante masculine comme celles de l'ingénierie ou des techniques de l'information et de la communication (Kelan, 2008).

La culture des horaires longs de même que la pratique quelquefois dénommée «présentéisme» consistant à faire des horaires prolongés sans réelle nécessité sont typiquement considérées comme masculines (Watts, 2007). Par ailleurs, certains emplois du secteur public, à forte dominante féminine, sont perçus comme «féminins» parce qu'ils sont souvent accompagnés de dispositions qui satisfont les besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales (Vaughan-Whitehead, 2013).

Bien que les professions à dominante féminine ne soient pas toutes assorties de conditions de travail médiocres, les femmes sont en général plus concentrées que les hommes dans des professions et des branches où les rémunérations sont inférieures (Burchell et coll., 2014; BIT, 2012a, 2010a et 2009; Bettio et Verashchagina, 2009; Charles, 2003). En conséquence, la ségrégation professionnelle et sectorielle limite les possibilités et les choix qu'ont les femmes et les hommes de s'orienter vers des types de travail diversifiés. Elle limite aussi l'accès des femmes à des professions où les conditions de travail sont bonnes, qui donnent droit à une protection sociale et qui permettent de concilier travail et vie de famille.

B. Inégalités dans l'entrepreneuriat

Le grand groupe 1 de la Classification internationale type des professions CIP-88, «membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise», comprend de façon indifférenciée les propriétaires de petites et de grandes entreprises. Les femmes possèdent plus d'un tiers des entreprises formelles dans le monde, mais il s'agit surtout de petites et microentreprises en général situées sur des marchés saturés sans guère de perspectives de croissance (BIT, 2015g). En plus des obstacles systémiques auxquels se heurtent tous les entrepreneurs (comme l'accès aux intrants), les femmes entrepreneurs s'en voient opposer d'autres, dont le caractère discriminatoire des systèmes juridiques (droit de l'héritage, droit de la propriété et droit coutumier), ainsi que les attitudes et normes sociales qui les empêchent de créer une entreprise, de consolider et d'élargir leurs activités, ou encore de sortir de l'économie informelle. Il s'ensuit que le potentiel entrepreneurial des femmes est gravement sous-développé. Le BIT estime que 50 pour cent du potentiel productif des femmes est sous-utilisé, proportion qui est de 22 pour cent pour les hommes (BIT, 2014e). Une étude portant sur 83 économies a estimé à environ 7 pour 10 le rapport entre le nombre de femmes et d'hommes débutant dans l'entrepreneuriat³¹. Cela dit, entre 2012 et 2015, cet écart a diminué de 6 pour cent à l'échelle mondiale (GEM, 2015). Dans les pays du G20, l'écart du taux d'entrepreneuriat entre hommes et femmes va de 1,1 point de pourcentage en Australie à 5,3 points de pourcentage en Turquie (BIT et coll., 2014)³².

Des dispositions réglementaires discriminatoires affectent aussi les femmes entrepreneurs. Selon une étude de la Banque mondiale (2015a), 155 économies sur 173 opposent au moins une de ces entraves aux femmes, sous diverses formes d'interdictions: effectuer des déplacements, signer un contrat, détenir des droits de propriété, ouvrir un compte bancaire ou déclarer une entreprise. Certaines législations nationales empêchent en effet les femmes d'enregistrer formellement leur entreprise et d'obtenir les licences et permis d'activité. Certains droits coutumiers exigent la signature d'un homme lorsqu'une femme déclare une entreprise, ce qui rend plus difficile la transformation des activités des femmes en entreprises formelles. En outre, le caractère bureaucratique et la longueur des procédures pour passer à l'économie formelle prennent du temps, ce qui peut provoquer des conflits entre travail et vie de famille du fait que ce sont les femmes qui s'occupent pour l'essentiel des membres de la famille. Dans d'autres cas, les restrictions juridiques peuvent limiter la libre circulation des femmes, y compris la possibilité de se déplacer pour obtenir les documents nécessaires à la déclaration de leur activité (BAD, 2014).

Du fait des démarches exigées pour rendre une activité formelle, de nombreuses femmes entrepreneurs, surtout lorsqu'il s'agit de microentreprises, restent dans l'économie informelle. En Ouganda et en République-Unie de Tanzanie, les femmes entrepreneurs ont déclaré que le coût élevé de l'enregistrement et les taxes à payer sont les principaux obstacles à la déclaration de leur activité. En outre, les pressions de membres de la famille, comme les époux et beaux-parents, dissuadent les femmes de rendre leur activité formelle. D'autres facteurs les contraignent à rester dans l'économie informelle: le risque de harcèlement et de persécution de la part de fonctionnaires corrompus lors de la déclaration de l'entreprise, le manque de temps et le défaut d'informations sur leurs droits et sur la réglementation (BIT, 2015h)³³.

Les inégalités d'accès aux intrants dont pâtissent les femmes affectent l'échelle de production, les investissements et la croissance de leurs entreprises. Les femmes chefs de famille ont moins de chances que leurs homologues masculins d'obtenir du crédit ou de posséder de la terre (Banque mondiale, 2011a). En outre, selon la base de données Genre et le droit à la terre (GLRD) de la FAO, les femmes ont moins de chances que les hommes d'être exploitant agricole dans 103 des 104 pays et territoires pour lesquels on dispose de données³⁴. Dans 27 pays, dont le Bangladesh, le Burkina Faso, le Danemark, les Fidji, la Gambie et les Pays-Bas, les femmes représentent moins de 10 pour cent des exploitants agricoles (FAO, 2016). De même, les femmes détiennent une moindre proportion des terres que les hommes. Au Niger et au Nigéria, les hommes en sont les détenteurs exclusifs à 62 et 87 pour cent respectivement (Doss et coll., 2015, cité par De la Campos et coll., 2015)³⁵. Au Bangladesh et au Tadjikistan, la proportion de

31. Le nombre d'entrepreneurs débutant est celui des personnes âgées de 18 à 64 ans qui sont en train de lancer leur entreprise ou bien qui l'ont fait récemment. Cela comprend celles qui versent des salaires depuis plus de trois mois (entreprise naissante), ainsi que les nouveaux entrepreneurs qui versent des salaires depuis plus de trois mois, mais moins de quarante-deux mois (GEM, 2015).

32. Les données relatives à l'Afrique du Sud, au Canada et à la République de Corée sont de 2011, celles du Brésil de 2009.

33. Voir David et coll. (2012) sur le risque de harcèlement et les femmes entrepreneurs de la part de fonctionnaires. Voir aussi Mori (2014) et Mugabi (2014) pour leurs observations en Ouganda et en République-Unie de Tanzanie.

34. Un exploitant agricole est défini comme la personne qui prend les principales décisions relatives à l'utilisation des ressources et qui dirige les opérations de l'exploitation agricole (De la Campos et coll., 2015; FAO, 2010). Les données sont celles de la dernière année disponible entre 1991 et 2012. Les données sont compilées à partir de 4 pays d'Asie centrale et occidentale, 7 pays d'Europe orientale, 26 pays d'Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, 19 pays d'Amérique latine et des Caraïbes, 2 pays des États arabes, 5 pays d'Afrique du Nord, 5 pays d'Asie du Sud, 11 pays d'Asie du Sud-Est et du Pacifique, 20 pays d'Afrique subsaharienne, auxquels s'ajoutent les Samoa américaines, les îles Mariannes septentrionales et Porto Rico.

35. Ici la notion de propriété n'implique pas la propriété juridique; elle est déclarée par les intéressés.

terres tenues exclusivement par les hommes est de 88 et 86 pour cent respectivement (Kieran et coll., 2015, cité par De la Campos et coll., 2015).

Les services financiers sont indispensables pour assurer les moyens d'existence des femmes ayant de faibles revenus, qui sont des travailleuses indépendantes ou qui détiennent des entreprises de taille moyenne, c'est-à-dire trop grandes pour accéder à la microfinance, mais insuffisamment pour intéresser le secteur bancaire. À l'échelle mondiale, les femmes n'ont accès qu'à 77 pour cent des services financiers à la disposition des hommes: comptes bancaires, crédit ou services bancaires par téléphone (McKinsey Global Institute, 2015). Les inégalités d'accès aux services financiers entre les hommes et les femmes affectent la capacité qu'ont les uns et les autres de faire prospérer leurs affaires (Roever et Chen, 2014). En outre, une comparaison de l'intégration des hommes et des femmes dans le monde numérique – téléphonie mobile et Internet – montre que celle des femmes n'équivaut qu'à 84 pour cent de celle des hommes (McKinsey Global Institute, 2015). Pour les femmes, l'accès limité au crédit affecte aussi bien le lancement d'activités nouvelles que la croissance d'entreprises existantes.

C. Les femmes sous-représentées aux postes de direction et de décision

Ces dernières années, de nombreux travaux de recherche ont été entrepris pour démontrer les effets positifs d'une meilleure représentation des femmes aux postes de direction (BIT, 2015g; McKinsey and Company, 2013; Catalyst, 2013; Crédit Suisse, 2012; Commission européenne, 2010). En général, les entreprises dont la direction est plus équilibrée ont de meilleurs résultats financiers que les autres (McKinsey and Company, 2013). Comme l'indique un rapport de Catalyst (2013), une comparaison entre les entreprises qui ont le moins de femmes dans leur direction et celles qui en ont le plus montre que ces dernières ont une rentabilité des ventes supérieure de 16 pour cent et des retours sur investissement supérieurs de 26 pour cent. Une étude du Crédit Suisse (2014) montre que les entreprises ayant le plus de femmes dans leur conseil d'administration ou parmi leurs cadres dirigeants présentent un meilleur rendement de leurs capitaux propres, une valorisation supérieure et un taux de distribution des bénéfices plus élevés. En moyenne, sur neuf ans (2005-2013), les entreprises qui ont au moins une femme dans leur conseil d'administration affichent un rendement des capitaux propres de 14,1 pour cent, contre 11,2 pour cent pour les entreprises qui n'en ont pas. Dans une autre étude, menée par Thomson Reuters en 2014 sur un échantillon de 1843 entreprises internationales, on observe que les entreprises qui ont des conseils d'administration mixtes présentent un meilleur rendement et un moindre nombre d'erreurs de suivi. La comparaison, entre 2009 et 2013, des résultats de 863 entreprises sans femmes dans leur conseil d'administration et de 990 autres en ayant au moins 10 pour cent montre que ces dernières ont de meilleurs résultats (Chanavat et Ramsden, 2014).

Comme l'indique le rapport du BIT *Femmes d'affaires et femmes cadres: une montée en puissance* (2015g), on trouve plus de femmes à des postes de décision qu'il y a dix ans. Néanmoins, dans tous les domaines, les femmes sont encore sous-représentées aux postes de direction et de décision. Entre 2000 et 2012, la part des femmes dans les directions a augmenté de 5 pour cent dans 25 pays, tandis qu'elles représentent 30 pour cent ou plus de l'ensemble des dirigeants dans 70 pays. En 2013, comme l'a révélé une enquête du BIT auprès des entreprises, 26 pour cent des directeurs généraux étaient des femmes, avec la plus grande égalité entre les sexes en Amérique latine et aux Caraïbes (40 pour cent) et en Europe centrale et orientale (45 pour cent). À l'échelle mondiale toutefois, à l'exception de la Colombie, de la Jamaïque et de Sainte-Lucie, on trouve plus d'hommes aux postes de direction (BIT, 2015g)³⁶. La part des postes de direction occupés par les femmes a même diminué entre 2000 et 2011 dans certains pays, comme l'Allemagne, le Canada et l'Espagne (BIT et coll., 2014)³⁷.

S'agissant du pouvoir politique, le nombre de chambres basses ou uniques comptant au moins 30 pour cent de femmes est passé de 5 à 42 depuis 1995. Dans presque un parlement sur cinq, au moins 30 pour cent des parlementaires sont des femmes (UIP, 2015a). À l'échelle mondiale, même si le pourcentage de femmes parlementaires a doublé depuis 1995, seulement 22,8 pour cent des membres de chambres basses ou uniques étaient des femmes en décembre 2015, le pourcentage étant de 21,3 dans les chambres hautes ou sénats. Dans 37 pays, les femmes représentent moins de 10 pour cent des parlementaires des chambres basses ou uniques (UIP, 2015b).

36. La classification des dirigeants correspond aux grands groupes 1 de la CITP-88, «membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise», et de la CITP-08, «directeurs, cadres de direction et gérants». Les données des dernières années ont été utilisées pour la Jamaïque (2008), la Colombie (2010) et Sainte-Lucie (2004). Pour plus de précisions, voir BIT (2015g).

37. Cette information est fondée sur la comparaison de la fréquence des femmes aux postes de cadres dirigeants entre 2000 et 2011. Pour le Canada la dernière année disponible est 2008.

Si les femmes restent sous-représentées dans le domaine politique, leurs mouvements et organisations jouent traditionnellement un rôle essentiel pour faire valoir leurs droits politiques, sociaux et économiques, mouvements et organisations qui restent parmi les premiers moteurs du changement social. Les femmes sont aussi devenues de plus en plus actives dans le mouvement syndical et dans un nombre croissant d'organisations de travailleurs en situation informelle, organisations qui se sont créées ces dernières décennies, surtout dans les pays en développement. En plus des salaires et des conditions de travail, les femmes ont identifié de nouvelles questions sur lesquelles mener campagne et revendiquer la tenue d'un dialogue social et de négociations collectives: écart salarial entre hommes et femmes, protection de la maternité, services de garde des enfants, harcèlement sexuel au travail, etc. (BIT, 2012b; ONU Femmes, 2015). Ces dernières années, les syndicats ont aussi engagé des campagnes nationales et internationales d'importance pour promouvoir le travail décent des travailleurs domestiques, avant et après l'adoption de la convention de l'OIT (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

Une étude de 2012 montre que dans les deux tiers des 39 pays étudiés, développés et en développement, les femmes représentaient 40 pour cent de l'effectif syndical, et que dans 12 pays elles constituaient la majorité de cet effectif (Cobble, 2012). La part des femmes dans les effectifs syndicaux atteint même 68 pour cent en Lettonie et 59,2 pour cent en Pologne. En 2014, 44,2 pour cent des membres des confédérations syndicales nationales d'Europe étaient des femmes (Bouaffre et Sechi, 2014).

La représentation des femmes aux postes de direction des syndicats a aussi progressé, bien au-delà de la proportion de 1 pour cent observée par le BIT dans une étude de 2002 (BIT et CISL, 2002). Ainsi, les données du BIT sur la participation des femmes à la Conférence internationale du Travail (CIT) révèlent-elles une augmentation de la représentation féminine. En 2004, 18,7 pour cent des représentants (délégués, délégués suppléants et conseillers techniques) des organisations de travailleurs étaient des femmes (BIT, 2010b). En 2015, cette proportion était montée à 23,7 pour cent, tandis que la part des femmes atteignait 15 pour cent des délégués, qui sont en général les secrétaires généraux, présidents, vice-présidents et autres membres des directions des syndicats (BIT, 2015i et 2015j).

De même, on observe une augmentation sensible de la représentation des femmes dans les délégations des organisations d'employeurs à la CIT. En 2004, 18,5 pour cent des représentants des organisations d'employeurs étaient des femmes, proportion qui est passée à 26,4 pour cent en 2015, la part des femmes parmi les seuls délégués étant alors de 22,9 pour cent (*ibid.*).

Les femmes occupent des postes dirigeants dans un nombre croissant de syndicats. Une étude de 2014 sur les syndicats de l'Union européenne fait apparaître que les femmes en occupent les postes de direction dans les proportions suivantes: 10 pour cent des présidents, 26 pour cent des vice-présidents, 25 pour cent des secrétaires généraux, 35 pour cent des secrétaires généraux adjoints, et 36 pour cent des trésoriers (Bouaffre et Sechi, 2014). Les postes dirigeants du congrès des syndicats du Zimbabwe sont occupés par des femmes à 37 pour cent, dont 29 pour cent de présidents et 14,3 pour cent de vice-présidents de syndicats affiliés (Chinguno, 2014).

D. S'attaquer aux racines de la ségrégation professionnelle et sectorielle

1. Encourager, par l'éducation et la sensibilisation, filles et garçons à briser les stéréotypes

Dans le passé, l'élévation du niveau d'instruction a été un facteur significatif de l'atténuation de la ségrégation, mais aujourd'hui elle semble avoir peu d'effet sur les formes persistantes de cette ségrégation (Sookram et Strobl, 2009; ONU Femmes, 2015). Dans de nombreux pays, le niveau moyen d'instruction des femmes est identique à celui des hommes. En 2009, sur 184 pays, 73 pour cent avaient atteint la parité dans l'enseignement primaire (128 pays) ou secondaire (72 pays). À l'échelle mondiale, le taux de scolarisation des filles croît plus vite que celui des garçons (UNESCO, 2012). Dans l'enseignement secondaire, l'écart se comble rapidement et s'est même inversé dans de nombreux pays, notamment en Amérique latine, aux Caraïbes et en Asie de l'Est. Dans 45 pays en développement, le nombre de filles surpasse même celui des garçons dans l'enseignement secondaire. On trouve aussi plus de jeunes femmes que de jeunes hommes dans les universités de 60 pays, et les femmes constituent la majorité des diplômés de l'université dans le monde (Banque mondiale, 2011a). L'explosion de l'inscription des jeunes femmes dans l'enseignement supérieur s'explique par des changements dans la société et une évolution des attitudes familiales à l'égard de la scolarisation des filles. Parallèlement, dans certaines circonstances, les jeunes hommes s'orientent plus que les jeunes filles vers l'emploi ou vers une formation non formelle à l'issue de l'enseignement secondaire (UNESCO, 2012).

Les progrès de la parité dans l'éducation ne contribuent toutefois pas à atténuer la ségrégation professionnelle et sectorielle. Cela peut être attribué aux différences de domaines d'études entre filles et garçons qui ont des conséquences à l'embauche. Alors que l'écart se comble dans l'enseignement supérieur, les femmes sont surreprésentées dans les sciences sociales, la gestion et le droit dans les États arabes, en Europe centrale et orientale, en Asie de l'Est et dans le Pacifique, en Amérique latine et dans les Caraïbes, ainsi qu'en Amérique du Nord et en Europe occidentale. À l'exception de l'Asie centrale et des États arabes, les femmes sont sous-représentées dans les sciences. Au sein de ces dernières, elles sont concentrées dans les sciences de la vie, dont elles représentaient plus de 70 pour cent des diplômés dans les États arabes et en Europe centrale. Dans toutes les régions, la discipline où les femmes sont les moins bien représentées est l'informatique, dont elles ne constituent que de 21 à 33 pour cent des diplômés (*ibid.*). Une étude sur le manque de femmes travaillant dans les sciences, les techniques, l'ingénierie et les mathématiques au sein de l'Union européenne a montré que, bien que 29 femmes diplômées sur 1000 le soient en informatique, seulement 4 finissent par travailler dans les techniques de l'information et de la communication (Commission européenne, 2014b). Cela donne à penser qu'il ne faut plus considérer que l'amélioration de l'instruction des femmes est le meilleur moyen de lutter contre la ségrégation professionnelle (Banerjee, 2014).

Les femmes peuvent choisir certaines professions, ou en changer, lorsqu'elles prévoient d'avoir des enfants, parce qu'elles souhaitent avoir des modalités de travail plus souples et que celles-ci sont plus fréquentes dans certains secteurs (Gregory et Milner, 2009). Ainsi, au Royaume-Uni, les femmes médecins choisissent d'être généralistes, spécialité considérée comme inférieure, mais censée être plus compatible avec les obligations familiales. Les femmes médecins qui commencent leur carrière en secteur hospitalier se tournent vers la médecine générale autour de la trentaine, lorsqu'elles envisagent d'être mères (Crompton et Lyonette, 2011). Dans les secteurs à dominante masculine où les modalités de travail flexibles sont plus difficiles à mettre en œuvre, parce qu'on attend du personnel qu'il travaille plus longtemps, les mères ont tendance à quitter complètement leur emploi, ce qui renforce la ségrégation professionnelle (Cha, 2013). Comme on le verra dans le chapitre II, les femmes qui souhaitent réduire leur durée de travail n'ont le choix qu'entre un nombre très limité de professions.

Plutôt que le niveau d'instruction, c'est la ségrégation dans les domaines d'études qui est un facteur essentiel de la ségrégation professionnelle. De même, la décision de suivre un certain type d'études et le choix d'un métier sont fortement influencés par la culture et la société (Favara, 2012; Barone, 2011; Mastekaasa et Smeby, 2008). C'est pourquoi il est essentiel de s'attaquer aux normes et aux stéréotypes sexistes dès le plus jeune âge si l'on veut encourager les filles à s'engager dans des disciplines scolaires et universitaires à dominante masculine. Des initiatives, comme celles qui sont présentées dans l'encadré 2, qui mobilisent programmes éducatifs, formation, tutorat et mise en situation, peuvent inciter plus de femmes, et aussi de jeunes hommes, à faire des choix qui vont à l'encontre des préjugés sexistes en leur faisant découvrir des domaines d'études et de travail qui sortent des stéréotypes.

Encadré 2

Les programmes de lutte contre les stéréotypes doivent aussi cibler les garçons

Des pays comme l'Allemagne, le Danemark, la Finlande, l'Islande, les Pays-Bas et la Suède ont pris des initiatives pour contrecarrer les stéréotypes au moyen de programmes éducatifs dont le but est de faciliter les choix qui ne se conforment pas aux normes sexistes. Au départ ces initiatives ciblaient les filles pour les amener à s'orienter dans des domaines de travail à dominante masculine (Bettio et Verashchagina, 2009). Plusieurs pays d'Europe ont aussi adopté des initiatives qui ciblent tant les garçons que les filles, afin de les encourager à faire des choix non stéréotypés. En Autriche, le ministère des Affaires sociales parraine le « Jour des garçons » au cours duquel les jeunes garçons de 14 à 18 ans expérimentent le travail dans les écoles et les hôpitaux. L'opération a pour but de les encourager à s'orienter vers des métiers de l'éducation et du travail social, car dans ces secteurs seulement trois travailleurs sur dix sont des hommes (Conseil de l'Europe, 2015).

2. Proposer aux femmes et aux hommes des formations pour qu'ils s'orientent vers des domaines non stéréotypés

Une façon de recruter plus de femmes dans les secteurs et professions à dominante masculine et plus d'hommes dans les secteurs et professions à dominante féminine est de leur proposer des formations qui les orientent vers un domaine professionnel donné. En particulier, les programmes de formation entièrement subventionnés qui sont directement reliés à des possibilités d'emploi existantes devraient viser tout particulièrement les femmes et les hommes dès le début de leurs études ou à leur entrée sur le marché du travail. Cela est particulièrement important dans les domaines où il y a traditionnellement une forte surreprésentation masculine ou féminine.

Comme l'a montré une étude sur les hommes dans les services à l'enfance, le fait de suivre une formation bien structurée, de bénéficier des conseils de personnes travaillant dans le domaine, et surtout d'acquérir une expérience sous forme de stages, encourage les hommes à se tourner vers des activités à dominante féminine, comme la garde des enfants (Pirard, Schoenmaeckers et Camus, 2015). Ainsi, on peut accroître l'emploi des hommes dans des professions à dominante féminine en recrutant activement des hommes dans les programmes de formation à ces métiers. Par exemple, depuis 2001, l'organisme Men in Childcare Scotland Group a réussi à former 1200 hommes et a accru l'emploi de ces derniers dans les services de garde et d'éducation de la première enfance en proposant au moins une année de formation subventionnée réservée aux hommes (Cameron, 2013; Cameron et Moss, 2007). Ces dispositifs ont l'avantage supplémentaire de présenter aux enfants – et à leurs parents – des hommes dans le rôle de dispensateur de soin, ce qui contrecarre les stéréotypes sexistes (Peeters, 2007). En outre, la promotion du travail décent dans les professions à forte dominante féminine encouragera non seulement les hommes à choisir cette profession, mais réduira aussi les inégalités entre hommes et femmes qui découlent de la concentration de ces dernières dans certaines professions faiblement rémunérées (voir chapitre II).

3. Promouvoir l'entrepreneuriat des femmes

Afin d'encourager plus de femmes à devenir entrepreneur, il faut prendre des mesures pour lever les obstacles au lancement et au développement de leurs affaires. Cela réduira les multiples écarts entre hommes et femmes dans l'entrepreneuriat, qu'il s'agisse du taux de création d'entreprises, ou de la productivité et de la rentabilité de celles-ci, étant donné que les femmes sont plus fréquemment que les hommes détentrices de microentreprises.

À l'échelle macrosociale, les politiques publiques doivent bâtir un cadre juridique garant de l'égalité des sexes en matière de développement des entreprises et mettre en place des mécanismes qui préviennent et combattent les discriminations en matière de crédit, de droit foncier et de droits de propriété. Pour combler les écarts, toutes les lois discriminatoires doivent être abolies. Ainsi, en Afrique du Sud, au Lesotho et en Namibie, les textes désignant les maris comme chefs de famille ont été abolis. Cela a permis aux femmes de passer des contrats, d'enregistrer leurs biens à leur nom et d'établir des propriétés conjointes (Hallward-Driemeier, 2011, cité dans Banque mondiale, 2011a). Quelques gouvernements ont aussi pris des mesures pour éviter que certains services ne défavorisent les femmes. Ainsi, dans les programmes de redistribution des terres du Mexique, du Nicaragua et du Paraguay, les autorités ont-elles explicitement ciblé les femmes en émettant des titres de propriété conjoints sur la terre. En Afrique du Sud, le gouvernement les a attribués individuellement aux hommes et aux femmes, lors d'une phase de redistribution dont les bénéficiaires étaient des femmes à plus de 47 pour cent (Banque mondiale, 2011a).

À l'échelle mésosociale, les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs, y compris celles qui représentent les femmes du milieu rural et du secteur informel, ont un rôle essentiel à jouer en prenant des mesures incitatives pour faciliter l'accès des femmes aux marchés. Ainsi, les entreprises détenues par les femmes doivent être ciblées comme fournisseurs dans les marchés publics et l'approvisionnement des cantines scolaires et d'autres services, publics ou privés.

Aux niveaux méso et microsocial, il est vital pour les entrepreneurs – femmes et hommes, mais surtout les travailleuses indépendantes et les exploitantes agricoles à petite échelle et à faible revenu – d'avoir un meilleur accès aux ressources productives et aux services financiers tels que le crédit, l'emprunt ou l'épargne. Tout d'abord ces services peuvent aider les ménages à absorber les chocs économiques et sociaux, comme d'importantes dépenses de santé non prises en charge. Ensuite, l'accès au crédit peut être vital pour lancer une entreprise et la faire vivre au jour le jour (BIT et coll., 2014; ONU Femmes, 2015).

La microfinance peut venir à l'appui de la sécurité économique des femmes, notamment lorsqu'elle est gérée par des organisations à but non lucratif et réglementées (ONU Femmes, 2015). En Inde, l'association des travailleuses indépendantes (Self Employed Women's Association – SEWA) propose à ses membres des prêts et autres services bancaires, y compris des cartes de retrait. En 2013, 400 000 comptes bancaires avaient été ouverts et 25 000 prêts accordés (SEWA, 2013). De même, au Népal, Didi Bahini Sewa Samaj, une organisation de travailleurs à domicile, propose des prêts sans intérêts ni garants (Inclusive Cities, 2012). Tout aussi important est le soutien des politiques publiques à l'établissement de coopératives et d'associations de femmes entrepreneurs, organisations particulièrement efficaces pour rassembler les intéressées, leur permettre de parler d'une seule voix et leur donner un meilleur accès aux marchés (BIT, 2015k).

Cela dit, si bien conçue soit-elle, la microfinance ne saurait dispenser d'une extension sans exclusive du champ d'activité des institutions financières et d'une amélioration de leur capacité de répondre aux besoins des femmes entrepreneurs et de leurs petites et moyennes entreprises. Ainsi, le gouvernement de l'Inde a-t-il mis en place un programme d'assistance et de développement pour les entreprises commerciales (Trade-related Entrepreneurship Assistance and Development – TREAD) qui propose des garanties de

crédit et des taux d'intérêt préférentiels à l'intention des femmes entrepreneurs. Le gouvernement du Brésil a établi en 2009 un programme à l'intention des microentrepreneurs individuels (Micro-Entrepreneur Programme – MEI) qui réduit les coûts d'enregistrement, lesquels cantonnaient auparavant les femmes entrepreneurs à faible revenu dans l'économie informelle. En vertu de ce programme, les microentrepreneurs déclarés ont droit à la sécurité sociale et ont accès à des lignes de crédit à faible taux d'intérêt dans les banques publiques (BIT et coll., 2014). Dans l'année qui a suivi sa mise en place, 1,9 million d'entrepreneurs se sont déclarés, dont 46 pour cent étaient des femmes. Ces dernières ont fait état d'une nette amélioration du fonctionnement de leur entreprise, du coût des crédits et de leur sécurité professionnelle (OCDE, 2012).

Les services non financiers, comme la formation à l'entrepreneuriat et au développement des entreprises, contribuent aussi à l'essor de l'entrepreneuriat féminin (Valdivia, 2015; voir aussi l'encadré 3 ci-dessous). En 2014, une évaluation du programme de formation lancé par le BIT Gérez mieux votre entreprise (GERME), qui est à l'œuvre dans plus de 100 pays, a montré qu'il s'était révélé efficace au Sri Lanka dans la formation des femmes en situation d'inactivité économique. Ce programme aide les entrepreneurs à faire démarrer leur activité plus rapidement, à en améliorer la gestion et à en accroître la rentabilité (De Mel, McKenzie et Woodruff, 2014). Les activités de formation et de perfectionnement ont un intérêt particulier pour les femmes microentrepreneurs qui n'ont eu qu'une scolarité courte, car elles les aident à combler les lacunes qui pourraient entraver la réussite de leur affaire (Mwobobia, 2012). Mais les programmes de formation doivent tenir compte du temps que les femmes consacrent à leurs responsabilités familiales et domestiques: s'ils exigent trop de temps, le taux d'abandon des femmes risque d'être élevé (Valdivia, 2011).

Encadré 3

Promouvoir l'entrepreneuriat des femmes par la formation et le développement des compétences

Organiser la formation et le développement des compétences des femmes entrepreneurs améliorera leur accès au marché et favorisera la croissance et la stabilité de leur affaire. Afin de mieux satisfaire les besoins des femmes en matière d'éducation financière et de capacité de gérer les petits budgets, du ménage ou de l'entreprise, comme de lancer et d'exploiter leur affaire, le programme du BIT Développement de l'entrepreneuriat féminin (WED) contribue depuis 2002 au renforcement de la capacité institutionnelle des mandants de l'OIT, ainsi que d'autres parties prenantes et partenaires en matière d'entrepreneuriat féminin: prestataires de services publics et privés, associations de femmes entrepreneurs, organisations non gouvernementales. Ce programme a réussi à améliorer la rentabilité des entreprises dirigées par des femmes. L'évaluation menée en 2010 en République démocratique populaire lao a montré que, après avoir bénéficié de la formation et du soutien de ce programme, des entreprises dirigées par des femmes ont vu leurs profits progresser de 50 pour cent, passant de 180 à 270 dollars par mois, et leurs ventes quadrupler, de 490 à 2150 dollars. Les femmes entrepreneurs sont aussi plus nombreuses à tenir une comptabilité en bonne et due forme (le pourcentage progressant de 22 à 38 pour cent) et à offrir des emplois à plein temps (BIT, 2014e).

En plus de la formation et du développement des compétences, un autre moyen important d'augmenter la productivité et les revenus des agricultrices est le soutien aux services de vulgarisation agricole destinés à améliorer l'accès aux moyens de production, aux services et aux marchés agricoles (BIT et coll., 2014). En outre, l'établissement d'infrastructures rurales – eau, électricité, assainissement, routes, transports sûrs – et de services sanitaires et sociaux destinés à réduire la charge du travail domestique non rémunéré est une condition préalable à la création et au développement d'entreprises par les femmes (ONU Femmes, 2015).

4. Soutenir la participation des femmes à la prise de responsabilités et de décisions

Les femmes devraient être les premiers acteurs sur leur lieu de travail. Les mesures et actions positives sont tout particulièrement importantes pour lutter contre la ségrégation professionnelle et promouvoir la participation des femmes aux prises de responsabilités et de décisions. L'action positive comprend des mesures particulières – en général temporaires – destinées à corriger les effets de discriminations passées ou persistantes et à établir concrètement l'égalité des chances et de traitement entre hommes et femmes (BIT, 2008). L'article 5 (2) de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, établit la liste des motifs de discrimination qui justifient de prendre des mesures spéciales: sexe, âge, invalidité, charges de famille, niveau social ou culturel. Ces mesures ne doivent pas être discriminatoires et doivent plutôt s'inscrire dans un large effort visant à garantir l'égalité des chances dans la pratique, en prenant en compte la diversité des situations des personnes intéressées, de manière à mettre

fin aux discriminations, corriger les effets des pratiques discriminatoires passées et rétablir l'équilibre. Ces mesures, qui doivent être prises après avoir consulté les parties prenantes, dont les organisations de travailleurs et d'employeurs, et obtenu leur consentement, doivent aussi avoir vraiment pour but d'établir l'égalité des chances, être proportionnées à la nature et à la portée de la protection ou de l'assistance que justifient les discriminations existantes, et faire l'objet d'un réexamen périodique en vue de s'assurer qu'elles sont efficaces et qu'elles restent nécessaires (BIT, 2012c).

Parmi la grande diversité de mesures d'action positive possibles en faveur des femmes, on relèvera comme étant d'une importance particulière la fixation d'objectifs, de cibles et de quotas relatifs à la présence des femmes dans des activités et des secteurs, ou à des niveaux où elles sont encore sous-représentées ou dont elles sont toujours exclues – notamment les postes de direction –, que ce soit dans les pouvoirs publics et les administrations, les syndicats et les organisations économiques, ou les entreprises. L'établissement de quotas électoraux s'est révélé efficace pour réaliser l'égalité entre les sexes dans les organes politiques. Si ces quotas étaient encore rares avant 1995, ils ont peu à peu gagné en popularité et sont maintenant appliqués dans 120 pays.

Dans de nombreux pays d'Amérique latine, les quotas sont inscrits dans la loi, et les partis politiques sont tenus de désigner un certain pourcentage de femmes parmi leurs candidats. Au début des années 2000, les quotas étaient de 30 pour cent en Amérique latine, mais au bout d'une décennie le Costa Rica, l'Équateur et l'État plurinational de Bolivie ont porté les leurs à 50 pour cent. C'est en Équateur que l'effet de ces quotas est le plus marqué: l'Assemblée nationale compte désormais plus de 40 pour cent de femmes, et l'une d'entre elles la préside. De même, en Afrique subsaharienne la représentation parlementaire des femmes a sensiblement progressé au cours des deux dernières décennies. En 2012, le Sénégal a modifié sa loi électorale afin de garantir que les listes de chacun des partis comportent un nombre égal d'hommes et de femmes, placés en alternance. Les partis qui ne se conforment pas à cette règle ne sont pas autorisés à participer aux élections. Résultat: la proportion de femmes au parlement est passée de 11,7 à 42,7 pour cent entre 1995 et 2015.

En Ouganda, un siège par circonscription électorale est réservé aux femmes. En outre, une représentation leur est garantie dans les sièges réservés aux militaires, aux jeunes, aux personnes handicapées et aux travailleurs. Entre 1995 et 2015, la proportion de femmes parlementaires a doublé, pour atteindre 35 pour cent (UIP, 2015a). Des quotas ont aussi été établis par la loi dans le secteur public, comme au Timor-Leste où l'équilibre hommes-femmes est obligatoire dans le personnel du Conseil administratif de l'emploi et du Fonds de formation professionnelle de l'Institut de la main-d'œuvre. D'autres pays ont également établi des quotas du même ordre dans leur administration publique: Belgique, Belize, Bulgarie, Cambodge, Cuba, El Salvador, Inde, Japon, Népal, Pakistan (BIT, 2012c).

Les quotas sont aussi de plus en plus fréquents dans le mouvement syndical aux niveaux national et international. Ainsi, l'Organisation régionale africaine de la Confédération syndicale internationale (CSI-Afrique) a-t-elle établi un quota de 30 pour cent de femmes à ses postes de direction ainsi qu'à ceux de ses confédérations nationales. Pour remédier au déséquilibre entre les sexes, le Congrès des syndicats du Ghana a fixé un quota minimal de 40 pour cent et pris des mesures pour accroître la participation des femmes à ses programmes de formation et d'éducation, ce qui a amélioré leur représentation aux postes de direction de l'organisation (Britwum, 2014). En Afrique du Sud, dans le cadre de la politique en matière d'égalité entre les sexes du Congrès des syndicats sud-africains (COSATU), il est conseillé aux syndicats de réserver des sièges aux femmes. Même si le quota de 50 pour cent reste à atteindre, un tiers des postes de direction sont désormais détenus par les femmes (Munakamwe, 2014). De même, dans le cadre de la campagne «Comptez avec nous!», lancée par la Confédération syndicale internationale (CSI), 80 pour cent des organisations affiliées, y compris les confédérations japonaise et italienne, se sont engagées à atteindre une représentation de 30 pour cent de femmes dans leurs organes de direction d'ici à 2018 (CSI, 2015).

L'évolution positive de la représentation des femmes dans les syndicats, notamment dans leurs directions, a entraîné une plus forte intégration du thème de l'égalité entre les sexes dans leurs campagnes (Britwum et Ledwith, 2014) et a accentué l'attention portée aux problèmes des femmes dans l'économie informelle, notamment des travailleuses domestiques (Hobden, 2015). Toutefois, il reste encore à faire pour combler l'écart dans la participation et la représentation des femmes dans les syndicats, notamment dans le cadre des efforts que doivent faire les syndicats pour prendre en compte les intérêts des travailleurs, hommes et femmes, de l'économie informelle (encadré 4). En outre, un autre moyen de faire progresser les femmes dans les organes de décision et de direction des syndicats est de renforcer leur présence en tant que déléguées dans la négociation collective. À cette fin, en plus de fixer des objectifs chiffrés, les syndicats devraient compiler des données ventilées par sexe sur la composition de leurs équipes et son évolution au cours du temps.

De plus, les pouvoirs publics peuvent prévoir que les entreprises fixent volontairement des objectifs et quotas pour promouvoir la nomination de femmes à des postes de direction et la diversité à tous les niveaux. Ainsi, en Norvège, un quota de femmes de 40 pour cent s'applique à certaines entreprises,

Le mouvement syndical devrait avoir pour priorité d'améliorer la représentation des femmes à ses postes de direction, car les inégalités existantes ont des causes culturelles et structurelles qui se manifestent aussi dans d'autres secteurs: culture machiste; stéréotypes qui cantonnent les femmes aux tâches administratives; manque de formation et de possibilités d'acquérir des compétences en matière de direction; responsabilités familiales qui limitent le temps que les femmes peuvent consacrer au syndicalisme. Dans un effort pour que les syndicats s'adressent à tous, le BIT a mené son travail d'évaluation sur la participation des femmes auprès de la CSI-Afrique entre 2011 et 2013, en mettant l'accent sur le renforcement des capacités en matière d'égalité entre les sexes et de participation et de représentation des femmes aux postes de dirigeants, avec l'implication de 789 dirigeants syndicaux provenant de 52 syndicats nationaux et de 24 pays. Il en est résulté la présence de 5 femmes parmi les 15 nouveaux élus au Conseil de la CSI-Afrique pour la période 2015-2019. En décembre 2012, 19 dirigeants syndicaux de 11 pays, dont le Bénin, le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, la Gambie, le Sénégal et le Togo, étaient des femmes. Le chiffre est passé à 23 dans 13 pays en 2013 (Saizonou, 2015).

comme celles qui sont propriétés de l'État (McKinsey Global Institute, 2015). De fait, en 2013, plus de 40 pour cent des membres des conseils d'administration étaient des femmes, alors que cette proportion n'était que de 6,8 pour cent en 2003 (BIT, 2015g). En 2015, l'Allemagne a fixé des quotas de 30 pour cent de sièges attribués aux femmes dans les conseils d'administration, mesure qui doit prendre effet en 2016 (Smale et Cain Miller, 2015).

Il est démontré que la progression des femmes dans la propriété des entreprises favorise la diversité au sein des conseils d'administration. Une analyse des données des enquêtes auprès des entreprises menées par la Banque mondiale dans 74 pays en développement entre 2009 et 2012 montre que la probabilité de trouver des femmes aux postes de direction augmente lorsque les femmes sont propriétaires des entreprises. Et celle qu'une femme soit directeur général est directement proportionnelle aux parts de l'entreprise détenue par les femmes. Les effets de la propriété féminine sur le nombre de postes de direction sont plus marqués si l'actionnaire principal est une femme et dans les entreprises à capitaux étrangers (Sekkat, Szafarz et Tojerow, 2015).

Il existe d'autres mesures d'action positive, s'appliquant au recrutement, à la formation aux responsabilités, au déroulement et à la progression des carrières: tutorat, mentorat, parrainage ou couplage au sein de réseaux existants et encouragés par des incitations financières publiques; campagnes d'information et de sensibilisation encourageant les employeurs à recruter et à promouvoir des femmes, en particulier dans des catégories et des secteurs spécialement désignés. Les pouvoirs publics peuvent jouer un rôle directeur dans la mise en œuvre de tels programmes lorsqu'il s'agit de l'emploi dans le secteur public. Les mesures d'action positive seront plus efficaces si elles sont mises au point et appliquées en consultant et en impliquant les organisations de travailleurs et d'employeurs concernées, si elles sont adaptées aux besoins et aux possibilités des employeurs et des salariés, et si elles font l'objet d'un contrôle et d'un suivi réguliers (BIT, 2012c).

L'Organisation internationale des employeurs (OIE) collabore aussi avec la Fédération internationale des femmes de carrières libérales et commerciales (FIFCLC) pour encourager la diversité, l'égalité entre les sexes et l'accès aux responsabilités des femmes dans le monde des affaires. De plus en plus de codes de conduite des entreprises inscrivent les politiques favorables à la diversité comme une exigence. Les entreprises doivent régulièrement publier des rapports sur la réalisation de leurs objectifs en la matière et fournir des explications en l'absence de progrès. Ainsi, le code de la Malaisie sur la bonne gouvernance des commissions de sécurité des entreprises demandait-il en 2012 que les conseils d'administration établissent une politique pour accroître la diversité de la composition des conseils et prennent des mesures pour recruter des femmes. Il leur est demandé d'explicitier dans leurs rapports annuels leur politique de diversité, avec les mesures prises et les objectifs fixés. De même, la banque centrale du Nigéria a-t-elle, par l'intermédiaire de la Commission bancaire, établi un programme triennal visant à faire progresser le pouvoir des femmes dans le système financier. Entre 2012 et 2014, la commission a fixé un objectif de 40 pour cent de femmes aux postes de direction les plus élevés des banques. En outre, 30 pour cent des postes sont réservés aux femmes dans les conseils d'administration des banques. Les entreprises sont aussi encouragées à mesurer les progrès réalisés et à les publier (BIT, 2015g).

II. L'écart salarial entre hommes et femmes

A. Persistance de l'écart salarial

Par écart salarial hommes-femmes (ci-après «écart salarial», sauf mention contraire), on désigne la différence de rémunération entre les hommes et les femmes. Celle-ci peut s'expliquer par des différences de niveau d'instruction, d'expérience professionnelle, de secteurs d'activité, de profession, de situation géographique (urbaine ou rurale), et par le temps respectivement consacré au travail rémunéré et non rémunéré. Bien que l'écart salarial puisse être expliqué par ces facteurs, il est aussi causé par la sous-évaluation du travail des femmes, leur concentration dans les emplois les moins bien rémunérés, la perception de celles-ci comme économiquement dépendantes et la faiblesse de leur représentation dans les syndicats (Goldin, 2014; Chen et coll., 2013; Grimshaw, 2011, cité dans BIT, 2015d).

Les différences de rémunération entre hommes et femmes sont un sujet de préoccupation politique, car nombre des facteurs responsables de l'écart salarial sont les conséquences d'inégalités plus générales sur le marché du travail. Comme on l'a vu, l'instruction des femmes s'élève de par le monde, mais celles-ci restent concentrées dans un petit nombre de professions. Du fait de leurs responsabilités familiales, les femmes travaillent plus souvent à temps partiel, effectuent moins d'heures que les hommes ou choisissent des emplois où la durée habituelle du travail n'est pas élevée (n'excède pas quarante-huit heures par semaine), mais qui présentent d'autres avantages permettant de concilier travail et responsabilités familiales, comme de longues périodes de congés. Tous ces éléments ont des effets directs sur la rémunération globale. Mais, même si on les prend en considération, une part sensible de l'écart salarial reste inexpliquée (*ibid.*).

Nous examinerons ici certains des soubassements de l'écart salarial: les liens entre ségrégation professionnelle, faibles rémunérations et écart salarial, ainsi que les effets sur cet écart des déterminants de la durée du travail associés au sexe. Nous examinerons aussi dans ce chapitre la part «inexpliquée» de l'écart salarial, y compris les différences de comportement des travailleurs qui ne sont pas facilement mesurables (comme le goût du risque ou le «présentéisme») et les discriminations directes et indirectes (comme l'écart salarial lié à la maternité et la prime salariale à la paternité).

Bien que l'écart de revenus entre hommes et femmes soit aussi un problème pour les femmes entrepreneurs et que certains aspects de ce chapitre valent aussi pour les travailleurs indépendants, celui-ci traite essentiellement des salaires, définis comme le sont les gains dans la Résolution concernant un système intégré de statistiques des salaires, adoptée par la douzième Conférence internationale des statisticiens du travail: «Les gains devraient comprendre: les salaires et traitements directs, la rémunération des heures non effectuées (à l'exclusion des indemnités de licenciement et de cessation de service), les primes et gratifications, les allocations de logement et les allocations familiales payées directement par l'employeur à son salarié» (BIT, 1973)³⁸.

B. Comment la ségrégation professionnelle et sectorielle perpétue l'écart salarial

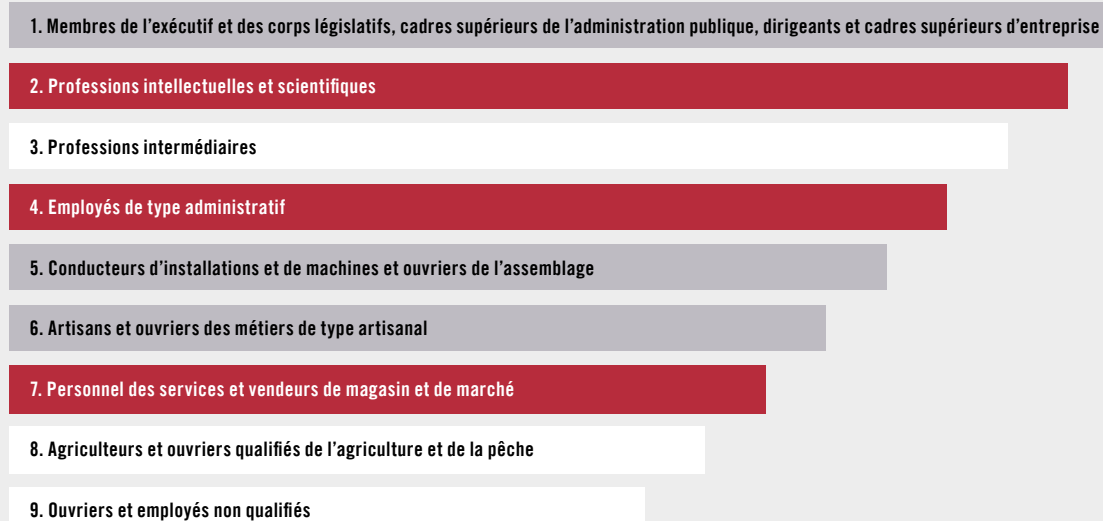
Comme on l'a vu plus haut, les hommes et les femmes sont concentrés dans des professions spécifiques. La ségrégation professionnelle contribue à l'écart salarial, car la rémunération moyenne varie selon la profession. À la figure 25, les catégories professionnelles sont classées en fonction de la rémunération moyenne, avec au premier rang les «membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise» (ci-après désignée par «dirigeants»), et au dernier les «ouvriers et employés non qualifiés». Les femmes sont sous-représentées dans la catégorie la mieux rémunérée, mais elles se concentrent dans celle qui vient en deuxième position, les «professions intellectuelles et scientifiques».

.....

38. Les salaires et traitements directs pour les heures de travail effectuées ou pour le travail accompli couvrent: les paiements aux taux normaux des travailleurs rémunérés au temps; les primes de stimulation pour les travailleurs rémunérés au temps; les gains des travailleurs aux pièces (à l'exclusion des majorations pour heures supplémentaires); les majorations pour heures supplémentaires, travail par équipes et de nuit et heures effectuées les jours fériés; les commissions payées au personnel de vente et à d'autres membres du personnel. Sont également compris: les primes pour ancienneté et qualifications spéciales, les primes compensatoires pour tenir compte de la zone géographique, les primes de responsabilité, les allocations pour un travail salissant, dangereux ou pénible, les versements effectués dans le cadre de systèmes de salaire garanti, les allocations de vie chère et d'autres allocations régulières. La rémunération des heures non effectuées comprend les paiements faits directement aux travailleurs au titre des jours fériés officiels, des congés annuels et d'autres congés payés accordés par l'employeur. Les primes et gratifications couvrent les primes saisonnières et les primes de fin d'année, les primes de vacances (s'ajoutant à la rémunération normale) et les primes de participation aux bénéfices.

Figure 25 Salaire moyen par catégorie professionnelle

Classement des catégories professionnelles en fonction du salaire moyen, depuis le plus élevé jusqu'au plus bas



Note: Les catégories professionnelles correspondent aux grands groupes de la CIP-88. La couleur grise indique une surreprésentation des hommes dans la catégorie professionnelle, la couleur rouge une surreprésentation des femmes, et l'absence de couleur signifie qu'il n'y a pas de surreprésentation de l'un ou l'autre sexe. Les catégories ont été classées en fonction de leur salaire moyen calculé sur un échantillon de 29 pays et territoires: Bélarus, Bermudes, Bolivie (État plurinational de), Brésil, Cambodge, Canada, République dominicaine, Égypte, Équateur, Espagne, Éthiopie, Hong-kong (Chine), Indonésie, Israël, Macao (Chine), Madagascar, Maurice, Mongolie, Pakistan, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Portugal, Qatar, Royaume-Uni, Fédération de Russie, Sri Lanka, République tchèque.

Source: BIT.

Dans les catégories qui se situent au milieu de l'échelle des rémunérations (3^e à 7^e), le deuxième niveau de rémunération est celui de la catégorie des «employés de type administratif» où les femmes tendent à être concentrées. Mais elles le sont aussi dans la catégorie «personnel des services et vendeurs de magasin et de marché» où les rémunérations sont inférieures à celles des catégories à dominante masculine qui regroupent les «conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage» et les «artisans et ouvriers des métiers de type artisanal».

Les différences de rémunération moyenne d'une catégorie professionnelle à l'autre font apparaître que certaines professions dans lesquelles les femmes ont une plus forte probabilité de travailler sont moins rémunératrices. Cela s'explique en partie par la sous-valorisation des secteurs et professions à dominante féminine. Une étude sur les États-Unis fait apparaître que les femmes comme les hommes sont moins bien rémunérés dans les professions à dominante féminine. Ainsi, une femme hautement qualifiée gagnera 24,04 dollars de l'heure dans un emploi à dominante féminine contre 36,06 dollars de l'heure dans un emploi à dominante masculine. Autrement dit, pour une durée du travail de quarante heures hebdomadaires, elle gagnera 25 000 dollars de plus par an dans un emploi à dominante masculine. De même, une femme occupant un emploi à faible qualification gagnera 5 990 dollars de plus par an dans un emploi à dominante masculine que dans un emploi à dominante féminine (Hegewisch et Hartmann, 2014).

En outre, on observe des écarts salariaux au sein d'une même profession. L'analyse des différences de rémunération dans des professions où les femmes sont légèrement surreprésentées, comme les «professions intellectuelles et scientifiques», et dans des professions où elles sont fortement surreprésentées, comme celles du «personnel des services et vendeurs de magasin et de marché», ainsi que dans des professions où ce sont les hommes qui dominent, soit légèrement («dirigeants»), soit fortement («artisans et ouvriers des métiers de type artisanal»), montrent qu'il existe un écart salarial dans toutes les professions³⁹.

39. On considère qu'il y a une «légère» surreprésentation des femmes (ou des hommes) lorsque la différence entre la part des femmes et celle des hommes dans l'emploi total est inférieure à 10 pour cent pour la majorité des pays étudiés. Ainsi, dans la catégorie des «professions intellectuelles et scientifiques», les femmes sont légèrement surreprésentées, car la différence en leur faveur se situe entre 5 et 10 points de pourcentage; dans celle des «dirigeants», ce sont les hommes avec une différence de 2 à 8 points de pourcentage. Lorsque cette différence dépasse 10 points de pourcentage dans la plupart des pays étudiés, on considère la surreprésentation comme forte, telle celle des femmes dans le «personnel des services et vendeurs de magasin et de marché». Enfin, on considère les catégories professionnelles comme celle des «artisans et ouvriers des métiers de type artisanal» comme à dominante masculine, car la différence se situe entre 10 et 30 points de pourcentage dans la majorité des pays.

Des écarts salariaux du même ordre peuvent être observés, au bénéfice des professions à dominante masculine, sur les gains hebdomadaires médians dans un emploi à plein temps. Les gains dans une profession à dominante féminine, exprimés en pourcentage des gains dans une profession à dominante masculine comparable, sont de 66,9 pour cent dans les professions à fortes qualifications et de 79,8 pour cent dans les professions à qualifications moyennes (Hegewisch et coll., 2010). Même si les femmes et les hommes effectuent plus d'heures dans les professions à dominante masculine, la durée du travail des hommes y est supérieure à celle des femmes, quels que soient le niveau de qualification ou la profession (Hegewisch et Hartmann, 2014).

Sur un échantillon de 26 pays et territoires pour lesquels les données étaient disponibles, on observe un écart salarial allant de 10 à plus de 40 pour cent dans la catégorie des «professions intellectuelles et scientifiques». Dans plus de la moitié de ces pays, l'écart est supérieur à 20 pour cent (figure 26 A). Dans 11 d'entre eux, cet écart a diminué avec le temps. Presque partout, on observe une légère concentration de femmes dans cette catégorie professionnelle, qui se situe au deuxième rang des rémunérations. Les études montrent toutefois que, si on la considère au sens large, le nombre des femmes surpasse celui des hommes dans les emplois les moins rémunérés. Ainsi, aux États-Unis, parmi les professionnels de la santé, les femmes ne représentent que 36 pour cent des médecins contre 90 pour cent des infirmières diplômées (ONU Femmes, 2015). De même, dans l'Union européenne, les hommes sont surreprésentés dans les emplois les mieux rémunérés de la catégorie, comme les ingénieurs ou les informaticiens, surtout dans le secteur privé (Burchell et coll., 2014).

S'agissant du «personnel des services et vendeurs de magasin et de marché», catégorie à dominante féminine, on observe un écart salarial supérieur à 20 pour cent dans 2 des 19 pays et territoires (figure 26 B). L'écart salarial est supérieur à 40 pour cent aux Émirats arabes unis, en Éthiopie, au Pérou et au Qatar. Comme dans la catégorie des «professions intellectuelles et scientifiques», l'écart salarial s'est réduit dans certains pays, par exemple en Autriche, en Slovaquie et en Thaïlande. Une comparaison entre ces deux catégories – «personnel des services et vendeurs de magasin et de marché» et «professions intellectuelles et scientifiques» – montre que l'écart salarial est plus important dans la première où, comme on l'a vu, il est partout supérieur à 20 pour cent, sauf dans 2 pays (l'Ex-République yougoslave de Macédoine et la République bolivarienne du Venezuela); alors que dans la seconde à peine plus de la moitié des pays présentent un écart salarial supérieur à 20 pour cent.

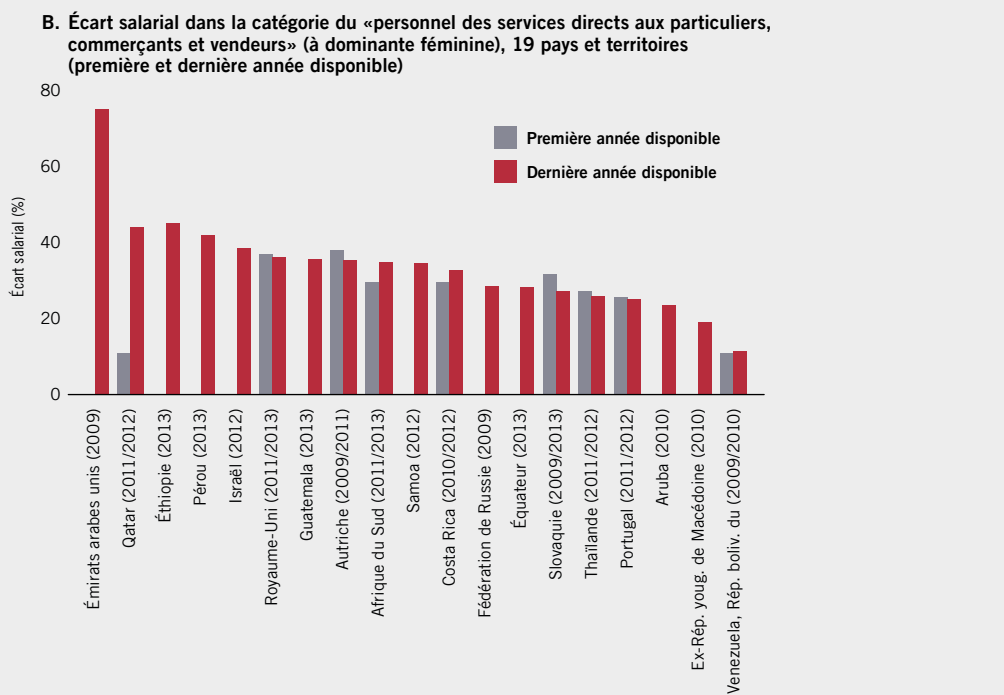
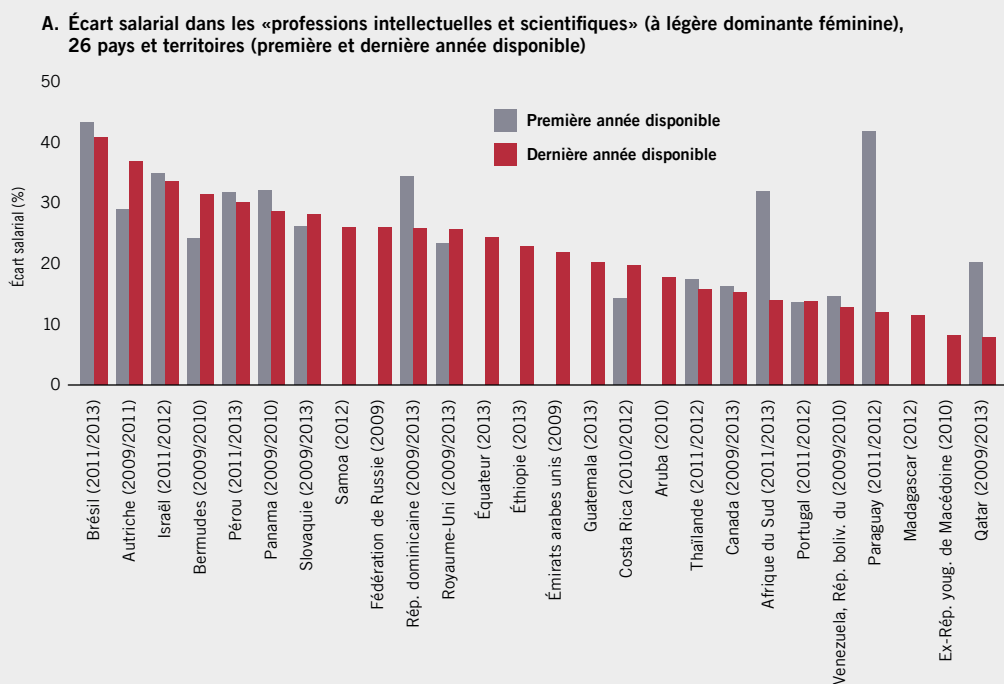
Si l'on en vient aux professions où le nombre des hommes surpasse celui des femmes, comme les «dirigeants», l'écart salarial y est supérieur à 20 pour cent dans plus de la moitié des 19 pays et territoires examinés (figure 27 A). Quatre pays – Afrique du Sud, Éthiopie, Panama, Pérou – présentent un écart salarial supérieur à 40 pour cent dans la catégorie professionnelle des «artisans et ouvriers des métiers de type artisanal»; cet écart est en tout cas presque partout supérieur à 20 pour cent, sauf en République bolivarienne du Venezuela (figure 27 B). Dans 25 pays et territoires, l'écart salarial moyen est nettement supérieur dans cette catégorie que dans celle des «dirigeants». Cela s'explique parce que dans tous les pays sauf un l'écart salarial dépasse 20 pour cent chez les «artisans et ouvriers des métiers de type artisanal», alors que ce n'est le cas que dans un peu plus de la moitié des pays chez les «dirigeants». L'analyse des écarts salariaux dans les quatre catégories professionnelles montre qu'il est plus important lorsque la ségrégation professionnelle est plus forte. Autrement dit, plus les femmes ou les hommes seront concentrés dans un secteur donné, plus l'écart salarial sera important.

Une plus forte ségrégation sectorielle est associée à une moindre ségrégation professionnelle. Dans les secteurs d'activité à dominante féminine, les femmes sont moins en concurrence avec les hommes et ont donc de meilleures chances d'accéder à des postes d'encadrement mieux rémunérés (Jarman, Blackburn et Racko, 2012; Hegewisch et Hartmann, 2014). Ce phénomène est confirmé par une étude du BIT sur l'enseignement privé en Jordanie, dont les femmes constituaient 87,6 pour cent de la main-d'œuvre et occupaient 75 pour cent des postes de direction (BIT, 2013e).

Toutefois, les hommes restent avantagés dans les professions et secteurs fortement féminisés, car ils y bénéficient de ce que l'on a appelé l'«escalator de verre» (Campos Soria, Marchante Mera et Ropero García, 2011; Wingfield, 2008). Ainsi, en Australie, les hommes qui entrent dans la profession d'infirmier ont plus de chances que les femmes d'occuper des postes d'encadrement (Huppatz et Goodwin, 2013). Il en va de même au Royaume-Uni (Mullan et Harrison, 2008). Du fait que les hommes sont perçus comme plus ambitieux et plus disposés à la concurrence, ils sont considérés comme plus adaptés que les femmes aux postes de direction. Ce résultat est confirmé par l'étude du BIT sur l'enseignement privé en Jordanie qui fait apparaître un écart salarial de 41,6 pour cent en faveur des hommes (BIT, 2013e).

La ségrégation horizontale et verticale affecte aussi les travailleurs de l'économie informelle. Une étude sur les travailleurs en situation informelle dans les chaînes mondiales de production horticoles montre que chez les petits exploitants on trouve plus de femmes que d'hommes travaillant en tant qu'aides familiaux (Chan, 2013). En revanche, les hommes ont plus de chances d'être employés au sein même de la chaîne de valeur. Les différences d'emplois occupés par les hommes et par les femmes dans le secteur horticole informel font que les femmes ont des rémunérations et des conditions de travail inférieures.

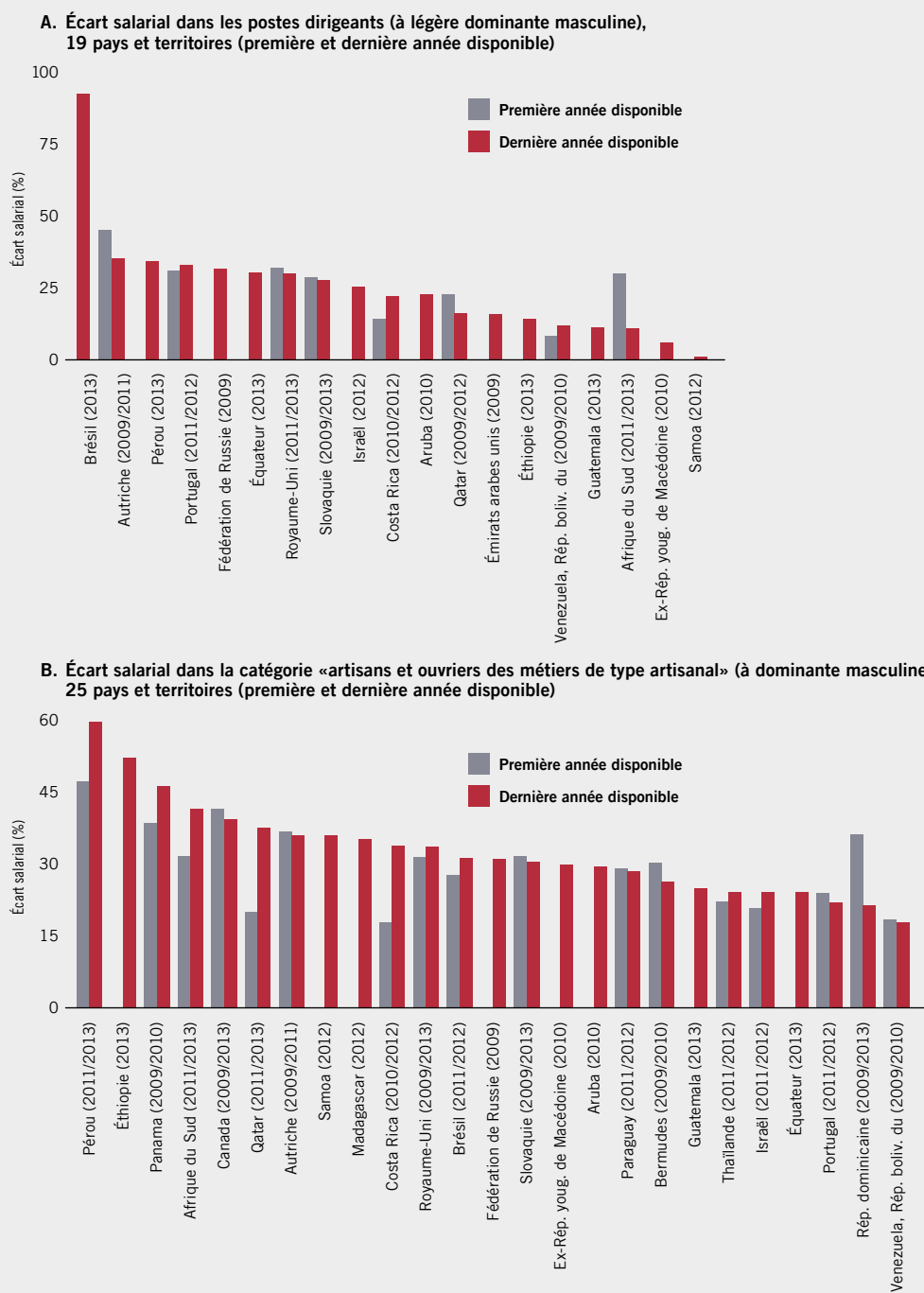
Figure 26 Écart salarial entre les sexes dans les professions à dominante féminine



Note: Les données utilisées sont celles du salaire brut moyen, annuel, mensuel ou hebdomadaire, de tous les salariés de la catégorie professionnelle, dans tous les secteurs économiques et institutionnels à l'échelle nationale.

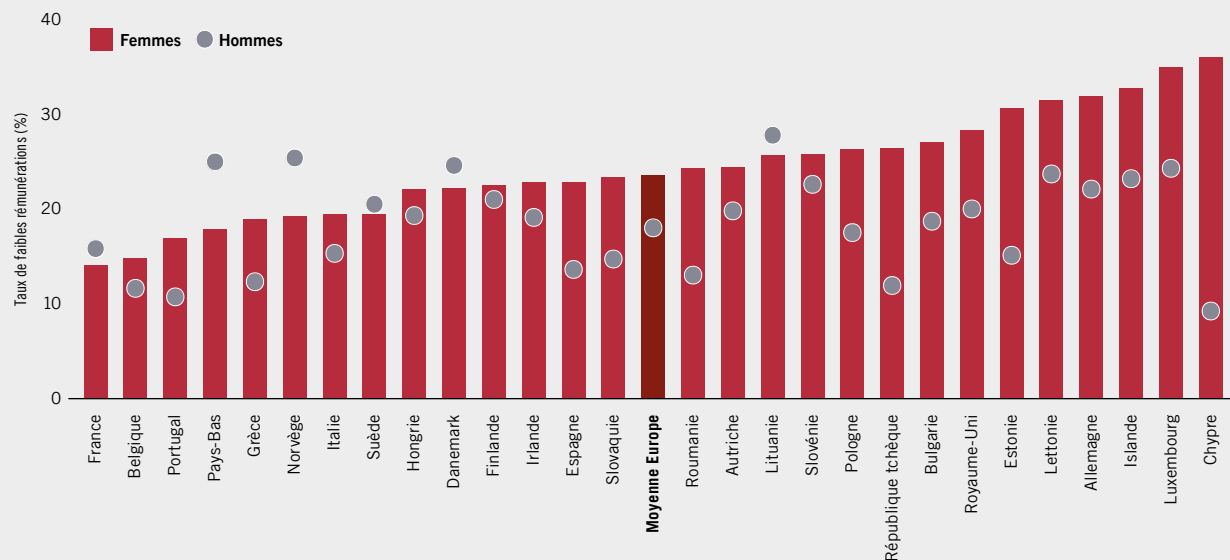
Source: Calculs du BIT à partir d'ILOSTAT.

Figure 27 Écart salarial entre les sexes dans les professions à dominante masculine



Note: Les données utilisées sont celles du salaire brut moyen, annuel, mensuel ou hebdomadaire, de tous les salariés de la catégorie professionnelle, dans tous les secteurs économiques et institutionnels à l'échelle nationale.

Source: Calculs du BIT à partir d'ILOSTAT.

Figure 28**Taux de faibles rémunérations chez les femmes et les hommes, 28 pays d'Europe, 2011**

Note: Le taux de faibles rémunérations est défini comme la proportion de travailleurs à plein temps gagnant moins des deux tiers de la rémunération brute médiane des salariés à plein temps de la tranche d'âge 16-65 ans.

Source: Calculs du BIT à partir d'Eurostat (EU-SILC), 2011.

C. Surreprésentation des femmes dans les emplois peu rémunérés

L'écart salarial est aggravé par la concentration des femmes dans les emplois faiblement rémunérés. Entre la deuxième moitié des années 1990 et celle des années 2000, de nombreux pays ont connu une élévation du taux d'emplois à bas salaires, taux défini comme le pourcentage de travailleurs dont les gains sont inférieurs aux deux tiers du salaire médian (BIT, 2010c). Entre 2006 et 2011, le taux de faibles rémunérations a légèrement diminué chez les femmes dans 21 des 28 pays européens représentés à la figure 28. Toutefois, dans 22 de ces pays ce taux reste plus élevé pour les femmes que pour les hommes (figure 28). Selon les statistiques de l'Union européenne sur les revenus et les conditions de vie (EU-SILC), 23,6 pour cent des femmes sont faiblement rémunérées, contre 17,8 pour cent des hommes. L'écart entre femmes et hommes – c'est-à-dire la différence entre le taux de faibles rémunérations des femmes et celui des hommes – était de 5,8 points de pourcentage en 2011, contre 8,9 en 2006. Mais la réduction de cet écart s'explique en partie par une augmentation (de 1,1 point de pourcentage) du nombre d'hommes entrant dans la catégorie des salariés faiblement rémunérés, du fait de la perte d'emplois masculins à rémunérations moyennes, dans la construction par exemple, à la suite de la crise financière mondiale. En conséquence, cette diminution relative de l'écart de taux de faibles rémunérations entre les sexes (de 3,1 points de pourcentage, ce qui reste marginal sur une période de cinq ans) est en partie due à une légère réduction du taux de faibles rémunérations chez les femmes associée à une augmentation de ce taux chez les hommes. Elle ne peut donc être interprétée comme une amélioration générale des salaires des femmes. Elle reflète plutôt un changement dans la composition du salariat faiblement rémunéré au sein duquel la part des hommes a augmenté de 51,9 pour cent en 2006 à 54,4 pour cent en 2011. Sur la même période, la proportion totale de personnes faiblement rémunérées dans l'ensemble du salariat (hommes et femmes) n'a guère varié, restant à 20 pour cent.

D. Écart salarial et durée du travail

Le temps que les femmes peuvent consacrer au travail rémunéré est un déterminant essentiel du niveau de leur salaire. Comme on l'a vu dans la première partie, un grand nombre de femmes de par le monde travaillent à temps partiel ou ne font qu'un nombre limité d'heures, au titre d'arrangements par lesquels la durée du travail est réduite et qui permettent à des catégories de travailleurs autrement exclues de l'emploi d'obtenir et de conserver un travail rémunéré, notamment les personnes qui ont des responsabilités familiales, les étudiants et les retraités. Les employeurs ont recours au travail à temps partiel, parce que les coûts en sont moindres et qu'il confère aux entreprises une flexibilité leur permettant de s'adapter aux fluctuations du marché (BIT, 2015m).

1. Effets du temps partiel sur la rémunération et les conditions de travail des femmes

La diminution des heures de travail est aussi associée à des conditions de travail moins favorables en termes de salaire (on parle quelquefois de pénalisation salariale du travail à temps partiel) ou autres: sécurité de l'emploi, protection sociale et perspectives de carrière. Ces inégalités ne sont pas inhérentes au travail à temps partiel en soi, mais sont plutôt dues à la façon dont celui-ci est conçu, du fait d'institutions du marché du travail qui favorisent l'activité à plein temps de personnes dans la force de l'âge et dans des professions à dominante masculine (Messenger et Ray, 2015).

Deux questions importantes se rapportent à la qualité du travail à temps partiel. La première est de savoir si celui-ci est volontaire ou subi, si les salariés le choisissent librement ou sont tenus de s'y engager faute d'autre solution, notamment s'il n'existe pas de congé parental rémunéré ni de services abordables pour prendre soin des enfants d'autres membres de la famille. La seconde est de savoir si le travail à temps partiel est un arrangement régulier, s'inscrivant dans la durée, ou bien de nature temporaire; dans le premier cas, associé à d'autres priorités dans la vie ou à des compétences limitées; dans le second, associé à une transition, dans le cas par exemple des étudiants, des retraités et, souvent, de personnes revenant d'un congé parental. Les travaux de recherche montrent que le temps partiel subi, récurrent ou de longue durée, est une source majeure d'inégalités, non seulement par rapport au travail à plein temps, mais aussi parce qu'il est caractéristique de l'emploi féminin faiblement qualifié (Kjeldstad et Nymoen, 2012).

Comme on l'a vu dans la première partie, les femmes constituent la majorité des personnes qui travaillent moins de trente-cinq heures par semaine, probablement parce que, dans la plupart des sociétés, ce sont elles qui assument principalement le soin à autrui. La ségrégation professionnelle et sectorielle explique de deux façons la proportion élevée de femmes travaillant à temps partiel. Premièrement la forte différence entre le nombre des femmes et celui des hommes qui s'engagent dans l'emploi à temps partiel aggrave la ségrégation professionnelle. Deuxièmement, le travail à temps partiel n'est proposé que dans un nombre limité de secteurs et de professions, en général à dominante féminine, comme la santé, le travail social, l'éducation, l'hôtellerie et la restauration (Eurofound, 2011) ou les services et les emplois de bureau intermédiaires (Fagan et coll., 2014).

De fait, de nombreux emplois, plus qualifiés et mieux rémunérés, ne sont tout simplement pas disponibles à temps partiel, et les qualifications requises constituent un obstacle significatif au passage du temps partiel au plein temps. Cela s'explique aussi par le coût plus élevé du recrutement de deux travailleurs ou plus très qualifiés à temps partiel plutôt que d'un seul à plein temps. D'où, aussi, le cantonnement du travail à temps partiel dans les professions à moindres qualifications (Rau Binder, 2010, cité dans Messenger et Ray, 2015), même si, comme le suggèrent Manning et Petrongolo (2008), c'est le recrutement et la formation en vue d'emplois de haut niveau qui augmentent le coût. Il s'ensuit que les employeurs seront plus disposés à autoriser les travailleurs en place à passer du plein temps au temps partiel plutôt qu'à recruter de nouveaux salariés souhaitant travailler à temps partiel.

En conséquence, la proportion plus élevée de femmes dans l'emploi à temps partiel aggrave leur cantonnement dans un nombre limité de secteurs et professions, ce qui accentue la ségrégation professionnelle. Comme le montre Sparreboom (2014) dans une étude sur 25 pays d'Europe, les effets de l'emploi à temps partiel sur la ségrégation professionnelle dépendent des taux d'emploi à temps partiel des hommes et des femmes⁴⁰. S'il existe un écart important entre ces taux d'emploi, l'accroissement du travail à temps partiel renforcera le cantonnement des femmes dans un nombre limité de professions. Inversement, si l'écart entre ces taux d'emploi est faible, le degré de ségrégation sera inférieur, car les hommes se porteront en nombre vers les emplois à temps partiel des professions à forte dominante féminine, ce qui réduira la ségrégation professionnelle.

En outre, les femmes doivent se tourner vers des professions moins qualifiées pour pouvoir réduire la durée de leur travail. Phénomène connu sous le nom de «déclassement professionnel», par lequel les salariés qui travaillent à plein temps et veulent réduire la durée de leur travail, le plus souvent en raison de responsabilités familiales, doivent changer d'emploi pour faire moins d'heures. Une étude sur la pénalisation du travail à temps partiel qu'encourent les femmes au Royaume-Uni montre que la quête d'un travail à temps partiel peut impliquer le passage d'une profession hautement qualifiée à une autre, à faible qualification. Certaines femmes occupant des professions intellectuelles et scientifiques se tournent vers des emplois de bureau, vers la vente ou vers l'aide à la personne, ce qui entraîne une sous-utilisation de leur instruction et de leur formation professionnelle. Selon les auteurs, le déclassement est plus grave pour les femmes ayant des professions à qualifications élevées plutôt que moyennes (Connolly et Gregory, 2008). Ce phénomène

.....
40. L'étude porte sur la période 2002-2011 et 25 économies développées: «l'ensemble des pays membres de l'Union européenne, sauf Malte, la Lettonie, la Lituanie et la Roumanie, mais en y ajoutant la Norvège et la Suisse». La notion de temps partiel correspond à une durée du travail inférieure à trente heures.

affecte sans nul doute le revenu des intéressées, de même que leurs perspectives de carrière et leur ancienneté. Une étude du même ordre montre que le changement d'employeur en vue d'un aménagement plus souple du travail s'accompagne d'un déclassement professionnel (Neuburger, Joshi et Dex, 2011).

Le salaire horaire des travailleurs à temps partiel sera en moyenne inférieur à celui des travailleurs à plein temps du fait que le travail à temps partiel se trouve plus communément dans les professions faiblement rémunérées et dans une gamme plus étroite d'emplois, et en raison des différences de rémunération entre les secteurs et professions (Matteazzi, Pailhé et Solaz, 2013)⁴¹. Ainsi, l'écart entre le salaire des femmes à plein temps et celui des femmes à temps partiel dépasse 20 pour cent en Allemagne, en Espagne, en Italie et au Royaume-Uni. Après avoir pris en compte l'écart salarial entre hommes et femmes travaillant à plein temps et l'écart salarial entre plein temps et temps partiel, les auteurs montrent que la pénalisation salariale du travail à temps partiel est majoritairement imputable à la ségrégation professionnelle, puis, dans une moindre mesure, aux différences d'expérience professionnelle et de niveau d'instruction entre travailleurs à plein temps et travailleurs à temps partiel.

Toutefois, la pénalisation salariale du travail à temps partiel n'est imputable qu'en partie à la ségrégation professionnelle. En matière de travail à temps partiel, la première des inégalités tient à la différence de salaire horaire avec un travailleur à plein temps dans une situation comparable (voir Manning et Petrongolo, 2008, ainsi que Fernández-Kranz et Rodríguez-Planas, 2009, cités dans Messenger et Ray, 2015). Même lorsque les travailleurs à plein temps et à temps partiel ont le même salaire horaire, ils peuvent ne pas bénéficier des mêmes primes ou autres compléments de rémunération: participation aux résultats, rendement, heures supplémentaires, travail en équipe (OCDE, 2015a). En outre, les travailleurs à temps partiel peuvent ne pas avoir droit à la rémunération des heures supplémentaires (Lee et Yoo, 2008) ou faire l'objet de pénalisations contractuelles. C'est le cas, par exemple, des travailleurs domestiques qui travaillent à l'heure pour plusieurs employeurs.

Le travail à temps partiel présente plus de risques d'exposition aux inégalités sur le marché du travail lorsqu'il est conçu pour réduire les coûts de main-d'œuvre des employeurs ou pour leur permettre de s'adapter à de fortes fluctuations de la demande (Messenger et Ray, 2015). Certains employeurs choisissent d'embaucher les travailleurs à temps partiel parce qu'ils n'atteignent pas les seuils ouvrant droit aux prestations de la sécurité sociale (Carré et Tilly, 2012; Greenhouse, 2012). Dans certains pays, comme l'Afrique du Sud, la République de Corée et le Japon, le droit aux prestations de chômage est conditionné par une durée minimale du travail, ce qui a des conséquences évidentes pour les travailleurs à temps partiel, occasionnels ou temporaires, y compris les travailleurs domestiques, dont la durée du travail est inférieure au seuil fixé (Fagan et coll., 2014; BIT, 2015c)⁴².

Le travail à temps partiel limite les perspectives de carrière, les augmentations de salaire correspondantes et le perfectionnement des qualifications. Les travailleurs à temps partiel sont supposés être moins soucieux de leur carrière, car le fait d'effectuer moins d'heures est perçu par certains employeurs comme un signal indiquant que le travailleur a d'autres priorités. Cela signifie que les travailleurs à temps partiel ont moins de chances d'être promus à des postes mieux rémunérés (McDonald, Bradley et Brown, 2009). Pour ce qui est des possibilités de formation, elles sont moindres pour les travailleurs à temps partiel, surtout lorsqu'ils ne sont pas titulaires de contrats de durée indéterminée (Fagan et coll., 2014; Asao, 2011).

2. Surreprésentation des femmes parmi les travailleurs à temps partiel de très courte durée

Au cours de la dernière décennie, le travail à temps partiel de très courte durée est devenu une forme courante de travail atypique, le seuil se situant, selon les pays, à moins de quinze ou vingt heures de travail par semaine (Messenger et Wallot, 2015). Cette forme de travail comprend les contrats «à la demande» et «zéro heure». L'horaire peut être extrêmement variable, imprévisible et n'offrant aucune sécurité. Dans certains cas, le travailleur ne sait pas quand le travail va commencer ni quand il finira. Le travail domestique est un secteur dans lequel les femmes sont très fortement surreprésentées, et où les horaires sont imprévisibles et ne présentent aucune sécurité. De nombreux travailleurs domestiques effectuent aussi de longues périodes de travail à la demande (BIT, 2011b et 2014f). Horaires atypiques, surtout subis, et mauvaises conditions de travail sont en général associés. En l'absence de dispositions fixant une durée minimale du travail, les employeurs n'ont aucune obligation d'offrir un nombre minimal ou déterminé d'heures de travail (BIT, 2015c). La fréquence du travail à temps partiel de très courte durée et la protection dont jouissent les travailleurs concernés diffèrent fortement d'un pays à l'autre (Messenger et Wallot, 2015).

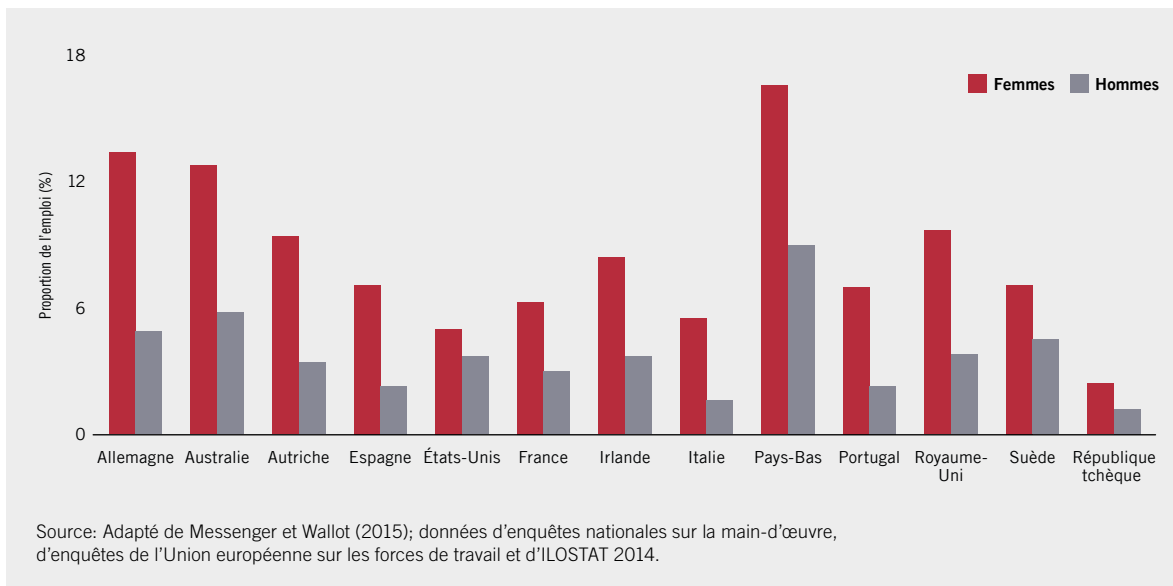
.....

41. Ces auteurs ont calculé les écarts salariaux entre travail à temps partiel et travail à plein temps, pour les femmes des pays suivants: Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Italie, Norvège, Pays-Bas, Pologne et Royaume-Uni.

42. Les seuils sont de 24 heures par mois en Afrique du Sud, 60 heures par mois ou 15 heures par semaine en République de Corée, et 20 heures par semaine au Japon.

Figure 29

Proportion des femmes et des hommes en situation d'emploi travaillant quatorze heures ou moins par semaine, 2014



De surcroît, l'incertitude quant aux horaires de travail risque d'engendrer des conflits entre les obligations de l'emploi rémunéré et les besoins de la vie personnelle (Messenger et Wallot, 2015; Keller et coll., 2012). Pour les employeurs, le travail à temps partiel de très courte durée fondé sur le système «à la demande» facilite l'embauche et le licenciement des travailleurs. Les personnes qui travaillent occasionnellement ont moins de chances de bénéficier d'une formation ou d'autres prestations. En Irlande, les travailleurs à la demande ont une probabilité de bénéficier d'une formation inférieure de 47 pour cent à celle des travailleurs titulaires de contrats de durée indéterminée (Layte, O'Connell et Russell, 2008).

Comme on l'a observé dans 13 pays développés, les femmes courent un risque plus élevé d'avoir un travail à temps partiel de très courte durée (figure 29). Cela peut s'expliquer par le fait que dans les professions à dominante féminine on recrute plus couramment sous contrat à la demande. En Suède, les secteurs de l'hôtellerie-restauration et des services aux personnes âgées ont tendance à recruter sous cette forme. En Italie, 60 pour cent de tous les salariés de l'hôtellerie-restauration et 13 pour cent de ceux de l'éducation, de la santé, du travail social et des services à la personne travaillent à la demande (Eurofound, 2015a). Au Royaume-Uni, nombre de ces contrats «zéro heure» se rencontrent dans l'éducation, la santé et l'administration publique (30 pour cent de l'ensemble), ainsi que dans l'hôtellerie-restauration et les services de détail (27 pour cent de l'ensemble) (Brinkley, 2013). Toujours au Royaume-Uni, de nombreux travailleurs des services aux personnes âgées travaillent sous de tels contrats (Koehler, 2014). Le fait que ces secteurs soient à forte dominante féminine explique la surreprésentation des femmes dans le travail à temps partiel de très courte durée. Celui-ci constitue un véritable problème, car il tire vers le bas le revenu des femmes et les expose au risque de l'insécurité économique.

3. Durée excessive du travail et attente d'horaires longs

Si une durée de travail excessivement courte constitue un problème, à l'autre extrême, une durée de travail longue (excessive) (soit plus de quarante-huit heures par semaine) affecte les travailleurs par ses effets sur la santé, le bien-être psychique et l'équilibre entre travail et vie de famille. Elle affecte tout particulièrement les travailleurs faiblement rémunérés ainsi que ceux qui n'ont guère de prise sur leurs conditions d'emploi ou leur milieu de travail, comme les travailleurs domestiques. D'un autre côté, pour certains travailleurs, comme les juristes ou les banquiers, effectuer plus d'heures signifie obtenir une rémunération plus élevée. Souvent, la législation nationale limitant la durée du travail ne s'applique pas à certaines catégories de travailleurs.

Les hommes sont majoritaires parmi les salariés qui effectuent de longues heures. Comme le montre un rapport d'Eurofound, dans les 27 pays de l'Union européenne, les hommes travaillent en moyenne 2,1 heures de plus que les femmes chaque semaine (Eurofound, 2010). Non seulement l'attente de voir le salarié effectuer plus d'heures limite la progression de carrière des femmes, mais encore elle exerce une pression sur les hommes, dont on compte qu'ils travaillent plus longtemps. En conséquence, les stéréotypes sexistes et les attentes culturelles relatives aux heures de travail perpétuent la division du travail existante (Lee, McCann et Messenger, 2007). En effet, la culture des longs horaires stigmatise les salariés des catégories supérieures qui choisissent des aménagements flexibles, comme le télétravail ou la réduction de

la durée du travail. La stigmatisation de la flexibilité est un phénomène lié aux préjugés sexistes (Williams, Blair-Loy et Berdahl, 2013). Les femmes qui choisissent des aménagements flexibles sont considérées comme donnant la priorité à leur famille plutôt qu'au travail (Stone, 2013; Stone et Ackerly Hernandez, 2013). Si elles réduisent la durée de leur travail, les femmes constatent une dégradation considérable de leur statut professionnel et de la qualité des missions qui leur sont confiées (Stone et Ackerly Hernandez, 2013). S'agissant des hommes, le postulat culturel veut qu'être un bon père soit synonyme d'être un bon travailleur et un bon soutien de famille. En conséquence, un homme qui choisira un aménagement flexible sera perçu comme n'étant pas un «vrai homme» (Williams, Blair-Loy et Berdahl, 2013; Berdahl et Moon, 2013; Rudman et Mescher, 2013; Vandello et coll., 2013).

Si l'attente de voir les salariés effectuer de longues heures constitue un obstacle à l'accès des femmes à des postes élevés et fortement rémunérés, celles qui ont des emplois faiblement rémunérés effectuent souvent de longues heures, elles aussi. De fait, les travailleurs indépendants ne sont pas couverts par la législation sur la durée du travail. Cela apparaît dans les résultats présentés dans la première partie de ce rapport qui montrent que ceux-ci sont plus nombreux que les salariés à travailler plus de quarante-huit heures par semaine.

Bien que parmi les salariés les hommes fassent en moyenne plus d'heures que les femmes, les travailleuses domestiques et les salariées assurant des prestations de service aux ménages privés effectuent elles aussi des horaires longs. Le travail domestique représente 3,6 pour cent de l'ensemble de l'emploi salarié. Les femmes constituent l'immense majorité des travailleurs domestiques dans le monde, avec des proportions allant de 63 pour cent au Moyen-Orient à 92 pour cent en Amérique latine et aux Caraïbes. À l'échelle mondiale, 57 pour cent de l'ensemble des travailleurs domestiques, soit 29,7 millions de personnes, ont une durée de travail sans limite légale. Une petite proportion – 3,6 pour cent – des travailleurs domestiques, soit 1,9 million de personnes, bénéficie d'une telle limite, mais dans des termes inférieurs à ceux des autres travailleurs. En moyenne, leur durée de travail est supérieure à la moyenne nationale. Ainsi, au Népal, les travailleurs domestiques effectuent en moyenne 52 heures par semaine alors que la moyenne nationale est de 39 heures. De même, les travailleurs domestiques de nombreux pays ont déclaré effectuer de longues heures de travail: Indonésie (51,6 heures), Malaisie (65,9 heures), Namibie (62 heures), Philippines (52 heures), Qatar (60 heures), Thaïlande (58,3 heures), République-Unie de Tanzanie (63 heures)⁴³. Dans les pays industrialisés, la durée hebdomadaire moyenne du travail est nettement plus courte, et les travailleurs domestiques connaissent le problème inverse de n'avoir pas assez de travail, en Europe par exemple (BIT, 2013f)⁴⁴.

La longueur des horaires et le manque de flexibilité sont aussi des sources significatives de conflits entre travail et vie de famille, ainsi que d'insatisfaction pour les travailleurs qui doivent réaliser un équilibre entre travail, vie de famille et autres obligations (Fagan et coll., 2012). Pour les femmes qui occupent des professions intellectuelles et scientifiques, la culture des horaires longs constitue un obstacle à la progression de leur carrière, tandis que la stigmatisation de la flexibilité dissuade les hommes de réduire la durée de leur travail pour assumer leurs responsabilités familiales. La longueur de la durée du travail réduit aussi la capacité de concilier travail et responsabilités familiales pour les femmes et les hommes qui occupent des emplois faiblement rémunérés (question qui sera approfondie dans le chapitre III).

E. La discrimination: composante «inexpliquée» de l'écart salarial

1. Évaluer l'écart salarial

L'écart salarial peut être décomposé en deux parties: une composante «expliquée», l'autre «inexpliquée». Le *Rapport mondial sur les salaires 2014/15* (BIT, 2015d) propose une évaluation des composantes expliquée et inexpliquée de l'écart salarial dans une série de pays, principalement développés. La composante expliquée peut être attribuée à des caractéristiques observables, comme l'expérience professionnelle, le niveau d'instruction ou la branche d'activité, tandis que la composante dite inexpliquée est surtout due à la discrimination, mais aussi à d'autres facteurs. Aux États-Unis, où les femmes occupent 62 pour cent des emplois rémunérés à hauteur du salaire minimum, voire moins, l'écart salarial dans les emplois faiblement rémunérés est largement expliqué (Krogstad, 2014). Pour les femmes mieux rémunérées, toutefois, une part plus importante de l'écart salarial reste inexpliquée. De même, au Chili et en Fédération de Russie, les éléments de la composante inexpliquée pèsent largement sur l'écart salarial entre hommes et femmes (BIT, 2015d).

Parmi les éléments de la composante inexpliquée que mentionne la littérature sur la question, et qui ne sont pas nécessairement sans lien avec la discrimination, figurent les effets de caractéristiques inobservables ou non mesurables: prise de risques, adaptabilité aux obligations professionnelles, acceptation d'horaires

43. Les chiffres correspondent aux années suivantes: Indonésie (2008), Malaisie (2008), Namibie (2007), Philippines (2010), Qatar (2009), Thaïlande (2003), République-Unie de Tanzanie (2006).

44. Une étude du BIT (2013f) portant sur 17 pays industrialisés donne une durée hebdomadaire de travail allant de 15,1 heures en Autriche à 39,6 heures en Lituanie.

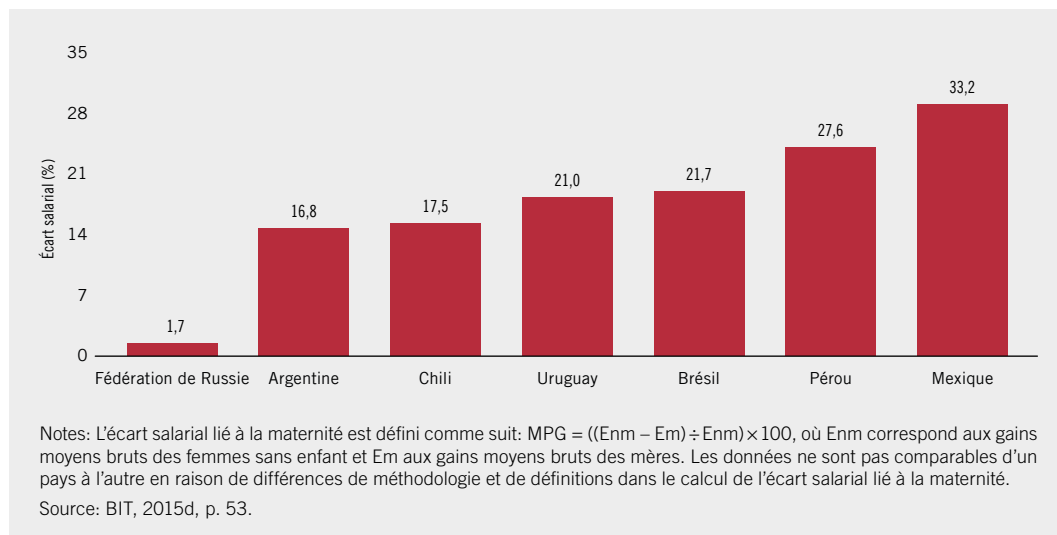
atypiques, mobilité élevée, goût de la concurrence, ambition, efforts au travail, degré de responsabilités, etc. En outre, la discrimination a pour effet d'accentuer l'écart salarial. Les employeurs peuvent avoir une attitude discriminatoire à l'encontre des travailleuses en fonction de leur subjectivité et de leurs préjugés sexistes (Petreski et Mojsoska Blazevski, 2015). Par exemple, les attentes sociales et les stéréotypes sur les femmes et leur maternité, effective ou potentielle, aggravent l'écart salarial. Les employeurs peuvent justifier de moins rémunérer les femmes, parce qu'ils les perçoivent comme moins engagées dans leur travail. Toutes les femmes sont perçues comme des mères ou des pourvoyeuses de soins potentielles et peuvent être sous-estimées lors de l'attribution de missions difficiles ou de promotions. Par conséquent les employeurs et les collègues présument que les femmes seront moins engagées lorsqu'elles ont des enfants, même si elles ne réduisent pas la durée de leur travail (Lips, 2013a). Ainsi les employeurs peuvent pratiquer ce que l'on appelle une «discrimination statistique» en supposant que toutes les femmes prévoient d'interrompre leur carrière, sont moins intéressées par des formations visant à améliorer leurs qualifications et sont moins susceptibles d'occuper des postes qui offrent des perspectives de progression salariale à long terme (Grimshaw et Rubery, 2015).

La discrimination à l'encontre des femmes enceintes et des travailleurs ayant des responsabilités familiales – «discrimination liée à la maternité» – est un problème endémique dans le monde entier. Il apparaît de plus en plus évident que le «harcèlement pour cause de maternité» – à savoir le harcèlement dont sont victimes les femmes en raison de leur grossesse, de la naissance d'un enfant, ou de leur état de santé du fait de cette grossesse ou de cette naissance, ou encore en raison de leurs responsabilités familiales – est lui aussi généralisé. On s'est aussi inquiété de voir se multiplier en de nombreux pays les pratiques discriminatoires et violentes lors de la crise économique (BIT, 2015n). Ainsi, une étude de la Commission de l'égalité et des droits de l'homme du Royaume-Uni (EHRC), menée en 2015, a-t-elle relevé que 11 pour cent des femmes interrogées ont déclaré avoir été licenciées, alors que leurs collègues ne l'étaient pas, ou bien avoir été si mal traitées qu'elles ont dû quitter leur emploi. Si l'on rapporte cette proportion à la population du Royaume-Uni, cela signifierait que 54 000 femmes perdent de la sorte leur emploi chaque année. L'étude montre aussi qu'une mère sur cinq a fait l'objet de harcèlement ou de commentaires négatifs de la part de son employeur ou de ses collègues à propos de sa grossesse ou de l'obtention d'un aménagement des conditions de travail. Ce qui pourrait correspondre à 100 000 mères chaque année (EHRC, 2015).

Une autre enquête de 2015, commanditée par le gouvernement du Japon, sur la fréquence du «harcèlement pour cause de maternité» (*matahara*), montre que 48,7 pour cent des femmes qui travaillent par l'intermédiaire d'agences, avec des contrats de courte durée, ont été victimes d'un licenciement abusif (plus d'une sur cinq), d'une rétrogradation, d'un traitement inéquitable ou de violences verbales. L'enquête fait aussi apparaître que 21,8 pour cent des salariées ayant des contrats fixes à plein temps ont subi des mauvais traitements du même ordre. Le nombre de plaintes pour harcèlement pour cause de maternité a augmenté de 18 pour cent depuis 2009, parallèlement à l'augmentation du nombre de femmes qui ont repris le travail après un congé de maternité (McCurry, 2015).

Toutefois, comme plusieurs auteurs l'ont suggéré, la discrimination a aussi des effets sur les éléments de la composante expliquée de l'écart salarial (Lips, 2013a et 2013b; Tharenou, 2013; Petreski et Mojsoska Blazevski, 2015). Ainsi, l'expérience professionnelle des hommes et des femmes différera du fait que les femmes sont susceptibles de faire moins d'heures, d'adopter des aménagements flexibles du travail ou d'interrompre leur carrière pour assumer des responsabilités familiales (*ibid.*). Comme on l'a vu, les décisions des hommes et des femmes relatives à la flexibilité sont largement conditionnées par la culture du travail, ce qui fait que les femmes continuent d'interrompre plus souvent leur carrière que ne le font les hommes. De même, la ségrégation professionnelle et sectorielle conduit à la concentration des femmes dans des emplois moins rémunérés, ce qui explique aussi en partie l'écart salarial. Ces deux derniers facteurs sont eux-mêmes déterminés par les responsabilités familiales, ainsi que par les stéréotypes, cultures et normes sexistes, et ne peuvent relever du seul choix individuel.

Les institutions sociales peuvent aussi perpétuer les discriminations, et réduire ou accentuer les inégalités entre les sexes, écart salarial compris. Ces institutions sociales, qui englobent à la fois les règles formelles et informelles, peuvent être considérées comme discriminatoires lorsqu'elles induisent une dévalorisation du statut des femmes, dans le ménage ou dans la main-d'œuvre, et lorsqu'elles limitent leur pouvoir de décision (Branisa, Klasen et Ziegler, 2013; Gonzales et coll., 2015; Demirguc-Kunt, Klapper et Singer, 2013). Comme on l'a vu dans la partie de ce rapport sur l'entrepreneuriat féminin, des institutions sociales discriminatoires, relatives à l'autorité parentale, ou à l'accès à la terre, à d'autres actifs ou aux services financiers, peuvent compromettre les possibilités d'activité des femmes. L'inégalité de traitement juridique entre hommes et femmes, ainsi que des lacunes dans les lois relatives à la discrimination dans l'emploi ou à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale débouchent aussi sur des pratiques discriminatoires qui affectent la sécurité du revenu (BIT et coll., 2014). L'absence de protection légale suffisante des femmes enceintes et des mères, en matière de non-discrimination, de congés de maternité rémunérés et de garantie de retrouver un emploi affecte le taux de maintien des mères dans la main-d'œuvre (voir, plus avant, la section F).

Figure 30**L'écart salarial lié à la maternité dans un échantillon de pays (dernière année disponible, salaires non ajustés)****2. Pénalisation de la maternité et prime à la paternité**

Dans toutes les régions, les mères qui travaillent subissent une pénalisation salariale qui aggrave l'écart entre les sexes. En moyenne, les mères gagnent moins que les femmes qui n'ont pas d'enfant à charge et bien moins encore que les pères dans une situation familiale et professionnelle similaire. Même après que les enfants ont grandi, la pénalisation de la maternité persiste (Grimshaw et Rubery, 2015). L'aggravation de l'écart salarial avec l'âge, que l'on observe dans de nombreux pays, donne à penser que les mères subissent une perte de revenu à cause de leurs interruptions de carrière ou de la réduction de leur temps de travail pour s'occuper des enfants et assumer leurs responsabilités familiales, perte qu'elles ne peuvent rattraper par la suite au moyen de promotions. En conséquence, elles se retrouvent piégées dans des carrières sans perspective de progression (Davies, Joshi et Peronaci, 2000).

Les études comparant les salaires moyens des mères et des femmes sans enfant montrent que les premières sont pénalisées. Ainsi, une étude sur 21 pays en développement fait apparaître une pénalisation de la maternité de 42 pour cent (Agüero, Marks et Raykar, 2011). En Chine, celle-ci est de 37 pour cent (Zhang, Hannum et Wang, 2008), tandis qu'en Italie le salaire des mères est inférieur de 15 euros au salaire hebdomadaire moyen, qui est de 360 euros, et que la croissance annuelle de leur salaire est inférieure de 3 pour cent à celle des autres travailleurs (Pacelli, Pasqua et Villosio, 2012). La figure 30 montre l'écart salarial lié à la maternité dans un certain nombre de pays en développement et en transition, écart qui est inférieur à 5 pour cent en Fédération de Russie et supérieur à 30 pour cent au Mexique.

En plus de la pénalisation que subissent les mères, l'écart salarial lié à la maternité est aggravé par la prime à la paternité dont bénéficient les hommes lorsqu'ils ont des enfants (Budig, 2014). Une étude longitudinale (1979-1996) sur l'écart salarial entre les sexes en Norvège montre que, malgré une forte réduction de la pénalisation salariale de la maternité du fait de politiques favorables à la famille, les primes salariales qui profitent aux maris et aux pères sont devenues les premières causes de l'écart salarial lié à la maternité (Petersen, Penner et Høgsnes, 2014). De même, une étude portant sur 8 pays industrialisés montre que les pères bénéficient d'une prime salariale, notamment en Allemagne, au Canada, aux États-Unis et en France (Lundberg, 2012).

Certains travaux de recherche donnent à penser que la prime à la paternité peut être exceptionnellement élevée pour les hommes en fonction de leur niveau d'instruction, de leur origine ethnique, de leur statut matrimonial hétérosexuel et de leur profession, intellectuelle, scientifique ou directoriale (Hodges et Budig, 2010). Ainsi, aux États-Unis, alors que les femmes subissent une diminution de leur revenu à chaque nouvelle maternité, les hommes voient le leur progresser lorsqu'ils deviennent pères et qu'ensuite ils ont d'autres enfants. Tous les hommes bénéficient d'une prime à la paternité, mais le montant de celle-ci varie en fonction de leur origine ethnique. En moyenne, chez les diplômés du premier cycle de l'enseignement supérieur, la prime est de 5258 dollars pour les Blancs, 4170 pour les Hispaniques et 1500 pour les Noirs (Budig, 2014).

F. S'attaquer à l'écart salarial entre les sexes

D'une manière générale, les différences de rémunération sont associées à des différences objectives de valeur du travail réalisé (qualifications, conditions de travail, responsabilités et efforts). Toutefois, comme le démontre le présent chapitre, l'écart salarial est aussi imputable à d'autres facteurs, dont la discrimination. Bien que ces différences de rémunération soient le symptôme d'une inégalité plus générale entre hommes et femmes sur le marché du travail, il existe des mécanismes d'ordre politique susceptibles de promouvoir l'égalité de rémunération.

1. Supprimer tout traitement inégal entre les sexes sur le marché du travail

Un cadre législatif clair, établissant des règles du jeu égales pour tous, garantira aux femmes un accès égal au marché du travail et une protection contre toute forme de harcèlement et de discrimination, directe ou indirecte. De plus, un cadre législatif qui préviendra toute discrimination au travail, fondée sur le sexe, la maternité, la paternité ou les responsabilités familiales (encadré 5), fournira une structure formelle pour la levée des obstacles à l'emploi et à la progression professionnelle des femmes, comme les restrictions sur la propriété ou sur l'accès des femmes à certaines professions, ou encore en matière d'horaires de travail.

Il existe un certain nombre de protections conférées par la loi qui sont essentielles à la poursuite de la carrière professionnelle des femmes, notamment après une naissance: à la suite d'un congé, garantir le droit au retour au travail, au même poste ou dans un emploi et avec une rémunération qui soient équivalents; transférer à l'employeur la charge de la preuve en cas de licenciement; adopter des lois qui interdisent la discrimination et la violence sexistes en général et en rapport avec la maternité et les responsabilités familiales en particulier; prévoir des mesures sexospécifiques de protection de la santé au travail.

Garantir le droit de retour au poste antérieur ou dans un emploi équivalent à la fin du congé de maternité est important pour assurer la continuité et la progression de l'emploi rémunéré après une naissance. Dans une étude sur 146 pays, le BIT observe que seulement 38 pays garantissent par la loi le retour au poste antérieur ou dans un emploi équivalent et 26 pays au poste antérieur, tandis que 82 n'offrent aucune garantie (BIT, 2014d). Les systèmes juridiques qui placent la charge de la preuve sur les employeurs protègent mieux les femmes contre les licenciements pour cause de maternité. De même, une législation

Encadré 5

Mesures visant à éliminer les inégalités de traitement associées à la maternité et aux responsabilités familiales

De nombreux pays ont pris des mesures pour garantir que tous les travailleurs, y compris les travailleurs indépendants, soient protégés, sans aucune discrimination. Ainsi, en Espagne, les travailleurs occasionnels, saisonniers et indépendants, ainsi que les étudiants, bénéficient du congé parental. En Azerbaïdjan, au Brésil et à Singapour, il est obligatoire d'assurer aux travailleurs indépendants des prestations de maternité en espèces. Au Canada, en République de Corée et aux États-Unis, la loi garantit le droit de retour au poste antérieur ou dans un emploi équivalent rémunéré au même taux, après un congé de maternité. En France, la loi de 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes établit qu'aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié, hommes compris, pendant les quatre semaines suivant la naissance de son enfant. Le sexe, la grossesse et les responsabilités familiales sont explicitement cités comme des motifs prohibés de discrimination par les législations de l'Australie, de la République de Corée, de la France et de l'Italie. La charge de la preuve que les motifs de licenciement sont sans rapport avec la maternité revient à l'employeur dans la loi de plusieurs pays dont l'Allemagne, l'Argentine, la Colombie, la Mauritanie, le Sri Lanka et la Zambie. Dans d'autres, comme l'Autriche, le Chili, le Guatemala et le Panama, les employeurs sont tenus de demander une autorisation judiciaire ou administrative avant de donner son préavis de licenciement à une femme enceinte ou allaitante. En Guinée équatoriale, en Slovaquie et en République bolivarienne du Venezuela, les employeurs doivent obtenir l'autorisation de l'inspection du travail avant de licencier. En 2013, sur 144 pays étudiés, 38 pour cent avaient pris des mesures pour transférer la charge de la preuve à l'employeur.

Une législation du travail aux dispositions contraignantes protège effectivement les femmes enceintes ou allaitantes contre l'affectation à des travaux dangereux et insalubres. Dans certains pays – Espagne, France, Japon par exemple –, il est prévu que les salariés soient temporairement affectés à un autre poste, ou bien que leurs tâches soient adaptées pour des raisons médicales. En Italie, au Mexique et en Fédération de Russie, il existe aussi des dispositions obligatoires relatives à l'aménagement du temps de travail pour faciliter l'allaitement. Plusieurs pays – République de Corée, Guinée-Bissau, Turquie, Viet Nam par exemple – prévoient des absences rémunérées pour les examens prénataux.

Source: BIT, 2014d.

prohibant toute discrimination fondée sur la maternité ou la grossesse devrait porter sur de nombreux aspects de l'emploi: accès au marché du travail, recrutement, licenciement, ancienneté, promotion, formation, changements d'affectation, retraite et autres conditions de travail.

Les mesures relatives à la sécurité et la santé au travail peuvent aider à rendre le milieu de travail salubre pour les femmes comme pour les hommes. Toutefois les politiques non différenciées risquent de ne pas satisfaire les besoins des femmes enceintes ou allaitantes. Par exemple, celles-ci peuvent avoir besoin d'aménagements particuliers du temps de travail en raison d'examen médicaux, avant ou après la naissance. En outre, leurs tâches auront éventuellement à être adaptées pour éviter les activités dangereuses pour leur santé ou celle de l'enfant né ou à naître (BIT, 2014d).

Cependant, certaines dispositions légales, adoptées pour protéger des catégories de travailleurs, en particulier les femmes, peuvent se révéler discriminatoires. Ainsi, l'interdiction à toutes les femmes des travaux dangereux, du travail de nuit ou des heures supplémentaires, aussi louable soit-elle pour son souci de la santé des femmes, va à l'encontre du principe d'égalité des chances de traitement en matière d'emploi et de profession et alimente une discrimination sexiste au travail. Le BIT a observé qu'il existe des dispositions légales relatives aux travaux dangereux et insalubres affectant les femmes enceintes ou allaitantes dans 111 pays sur 160 pour lesquels on disposait d'informations et que dans 78 d'entre eux (49 pour cent) leur affectation à ces travaux est explicitement interdite. Près de la moitié de ce dernier groupe de pays interdisent la participation de toutes les femmes à des activités classées comme dangereuses (BIT, 2014d).

En outre, le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale doit être inscrit dans la loi et pris en compte dans la négociation collective (encadré 6). Lorsque les salaires sont fixés au niveau de la branche ou de la profession, il est nécessaire que le salaire minimum des branches ou professions à forte concentration féminine soit fixé à un niveau égal ou comparable à celui des branches ou professions à dominante masculine.

Les gouvernements, ainsi que les organisations de travailleurs et d'employeurs, peuvent lutter activement contre les inégalités de traitement entre hommes et femmes au travail. Des mécanismes favorables à l'égalité de traitement peuvent être mis en place sous forme de mesures correctives et de sanctions dissuasives, assorties d'un contrôle et de mesures d'application par l'inspection du travail ou d'autres organes, spécialisés dans l'égalité, ainsi que d'un accès effectif à la justice. En outre, la collecte de données sur la discrimination facilitera le contrôle de l'efficacité des mesures en faveur de l'égalité (BIT et coll., 2014).

Encadré 6

Consacrer l'égalité de rémunération par la loi et la renforcer par la négociation collective

Inscrit dans la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale devrait être appliqué au moyen de la législation nationale. La notion de «travail de valeur égale» est essentielle pour l'élimination de la discrimination salariale fondée sur le sexe, notamment dans les cas où les femmes et les hommes réalisent des travaux différents, mais de valeur équivalente. Cette notion est particulièrement utile pour s'attaquer aux écarts salariaux dus à la ségrégation professionnelle et sectorielle. Plusieurs pays ont inscrit le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale dans leur législation. L'État plurinational de Bolivie et l'Équateur l'ont même inscrit dans leur Constitution. En Ouganda et au Togo, les employeurs sont tenus par la loi de garantir l'égalité de rémunération entre tous les travailleurs pour un travail identique ou de valeur égale.

L'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale peut encore être renforcée par la négociation collective. Ainsi, la convention collective du secteur manufacturier qui a été renouvelée au Danemark en 2010 institue-t-elle un tribunal de l'égalité de rémunération. Celui-ci, présidé par un juge du tribunal du travail, connaîtra des différends en la matière. Les principales organisations de travailleurs et d'employeurs ont la responsabilité de nommer les membres de son bureau. Des conventions collectives du même type ont été signées dans d'autres branches, comme le transport, la construction et le secteur du nettoyage. En conséquence de quoi, ce tribunal est compétent pour tous les secteurs et toutes les organisations qui y sont représentées.

Afin de renforcer l'application concrète de ce principe, diverses méthodes sont possibles, par exemple par le truchement de l'inspection du travail. Ainsi, dans plusieurs pays – Belgique, El Salvador, Espagne, Kenya, Maroc, République tchèque –, les inspecteurs du travail reçoivent une formation en matière à la fois de conditions de travail et de rémunération, notamment sur la façon d'évaluer les emplois afin de savoir si une rémunération égale est versée pour un travail de valeur égale.

Source: Oelz, Olney et Tomei, 2013.

2. Promouvoir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale par la transparence des salaires, la formation et des méthodes d'évaluation des emplois exempts de sexisme

Le principe d'égalité de rémunération des hommes et des femmes pour un travail de valeur égale, inscrit dans la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, est un concept opérationnel pour combattre la discrimination. Ce principe a aussi été réaffirmé dans l'objectif de développement durable 8, qui vise à «promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous», dont la cible 8.5 prévoit que les pays devraient, d'ici à 2030, «parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale».

Toutefois, ce principe est souvent mal interprété. Dans certains pays, les lois et règlements font référence à l'égalité de rémunération uniquement pour un travail «identique» ou «similaire», et non «de valeur égale». En outre, dans de nombreux pays, le manque de données fiables et ventilées par sexe sur les salaires masque l'existence d'écart salariaux entre hommes et femmes, ce qui rend difficiles le suivi de leur évolution et l'identification de leurs causes. Les distorsions, en défaveur des femmes, de la structure des salaires et des méthodes de rémunération, qui sont des causes sous-jacentes de l'écart salarial, induisent une sous-évaluation des emplois des femmes. Il est essentiel de fournir une formation et des conseils pratiques sur l'application du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale dans la législation et la pratique nationales, avec pour objectif d'aider les organes nationaux chargés de l'égalité, les institutions de fixation des salaires et les partenaires sociaux lorsque ces derniers négocient les dispositions relatives à l'égalité de rémunération inscrites dans les conventions collectives ou dans les règles de conduite des entreprises (BIT, 2015c).

Les méthodes d'évaluation des emplois exemptes de biais sexistes sont un outil essentiel de l'égalité de rémunération. Ces méthodes permettent de déterminer la valeur des différents emplois de façon objective et non discriminatoire (Oelz, Olney et Tomei, 2013). Cela est essentiel du fait que les hommes et les femmes restent cantonnés dans certaines professions. Ainsi, des activités de soins, typiquement considérées comme «féminines», peuvent être perçues comme requérant peu de qualifications et l'on sous-estimerait systématiquement les compétences qu'elles nécessitent. Inversement, un métier de la construction, considéré comme «masculin», sera plus facile à évaluer, parce que les compétences nécessaires sont évidentes: ceux qui sont engagés doivent déployer des efforts physiques importants. En estimant convenablement les qualifications, responsabilités, conditions de travail et efforts, les méthodes d'évaluation garantiraient que nombre des caractéristiques et des qualifications requises dans les professions à dominante féminine ne soient pas sous-évaluées. Il faut ajouter que les évaluations des emplois exemptes de biais sexistes atténueraient les effets de la ségrégation professionnelle et sectorielle, comme le montre le cas de la restauration au Portugal (encadré 7).

Encadré 7

Réévaluation des emplois dans une branche à dominante féminine au Portugal

Au Portugal, la restauration est une branche à forte dominante féminine. La majorité des entreprises sont petites et se caractérisent par de faibles rémunérations, une productivité basse, une forte rotation du personnel et un degré élevé d'absentéisme. Vu les conditions de travail en vigueur, la majorité des effectifs de la branche est constituée par de jeunes migrantes, venues du Brésil ou d'Afrique lusophone.

Dans le cadre d'un projet financé par la Commission européenne et le BIT sur la période 2005-2008, on a appliqué une méthode d'évaluation des emplois exempte de biais sexistes pour lutter contre la sous-évaluation des emplois à dominante féminine du secteur de la restauration et des boissons. La participation des partenaires sociaux a permis de prendre en compte les préoccupations des travailleurs et des employeurs. Sur la base des outils qui ont été élaborés dans le cadre du projet, un cours de formation de vingt-cinq heures sur l'égalité de rémunération a été inclus dans le catalogue national des formations publiques proposées dans différents secteurs. En outre, une fédération syndicale portugaise du secteur de la chaussure a publié un guide de formation sur l'égalité de rémunération destiné aux membres des syndicats participant à la négociation collective.

Source: BIT, 2015c.

Pour mettre en œuvre convenablement le principe d'égalité de rémunération, certaines catégories stratégiques doivent bénéficier de façon ciblée d'informations et de formations spécialisées sur l'égalité de rémunération: fonctionnaires des services de l'emploi, responsables des organismes chargés de l'égalité ou des droits de l'homme, juges, inspecteurs du travail, responsables des ressources humaines et consultants, membres des organisations de travailleurs et d'employeurs ainsi que des organisations de femmes. Une façon de diffuser l'information spécialisée est d'instaurer la transparence des structures de rémunération et de promotion (Oelz, Olney et Tomei, 2013; BIT, 2012c). Ainsi, le médiateur suédois pour l'égalité a-t-il publié une brochure sur les enquêtes sur les salaires, expliquant la différence entre travail égal et travail de valeur égale (Oelz, Olney et Tomei, 2013). De même, dans le cadre de son plan d'action national pour l'égalité entre les sexes sur le marché du travail, l'Autriche a institué l'obligation pour les entreprises de publier tous les deux ans un rapport sur l'égalité de rémunération. Elles doivent y faire figurer des données ventilées par sexe sur les revenus moyens et médians des différentes catégories de personnel, avant et après ajustement en fonction du temps de travail (Commission européenne, 2014b).

3. Agir en faveur d'un salaire minimum suffisant et applicable à tous, et renforcer la négociation collective

Au cours de la dernière décennie, de plus en plus de pays ont orienté leur politique en matière de salaire minimum vers la lutte contre les faibles rémunérations et contre la pauvreté, en vue d'accroître le pouvoir d'achat des travailleurs, de s'attaquer à la discrimination salariale fondée sur le sexe, ainsi qu'à la vulnérabilité des femmes prises au piège du travail à bas salaires (BIT, 2010c). Le regain d'intérêt que suscite le salaire minimum est en partie dû au fait que l'on a prouvé que celui-ci, s'il est bien conçu et bien appliqué, améliore la protection des travailleurs sans guère d'effets négatifs sur l'emploi ou l'inflation. En conséquence, la contribution du salaire minimum à l'amélioration de la rémunération des femmes doit être reconnue comme un objectif des politiques publiques en faveur de l'égalité entre les sexes, puisque les femmes bénéficieront plus que les hommes de l'augmentation de ce salaire (*ibid.*).

La politique du salaire minimum devrait s'appliquer à tous les travailleurs et être élaborée sur la base de faits établis, en consultant les organisations d'employeurs et de travailleurs à toutes les étapes de la conception et de la mise en application du système, afin de prendre en compte de bonne foi les intérêts contradictoires des partenaires sociaux, conformément aux dispositions de la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, et de la recommandation n° 135 qui l'accompagne.

En 2015, environ 90 pour cent des 151 pays et territoires examinés dans une étude du BIT disposaient de textes législatifs ou de conventions collectives comprenant des dispositions relatives au salaire minimum (BIT, 2015c). En outre, dans environ la moitié de ces pays le salaire minimum s'applique uniformément à l'échelle nationale ou régionale, ce qui donne en règle générale une meilleure couverture. En effet, lorsque le salaire minimum est fixé sur une base sectorielle ou professionnelle, certains travailleurs sont exclus de sa protection, en particulier les moins bien rémunérés et les moins qualifiés. À cet égard, la législation sur le salaire minimum peut fournir l'occasion d'instituer un salaire plancher proportionnel, afin d'inclure le travail à temps partiel et les mini-emplois et de limiter leur sous-rémunération systématique (Fagan et coll., 2014). Ainsi, une étude du BIT a montré que l'institution en 2012 du salaire minimum en Ex-République yougoslave de Macédoine aurait contribué à réduire l'écart salarial entre les sexes entre 2011 et 2014, en atténuant le phénomène du «plancher collant», par lequel les travailleurs se retrouvent piégés dans les emplois peu qualifiés et mal rémunérés (Petreski et Mojsoska Blazevski, 2015).

Bien que les politiques en matière de salaire minimum puissent être conçues pour cibler certaines catégories particulières de travailleurs, par exemple les travailleurs domestiques, il est essentiel que les salaires minima sectoriels ne soient pas affectés par des préjugés sexistes menant à sous-évaluer certaines compétences prétendues «féminines» (BIT, 2012c) (encadré 8). Un autre objectif des politiques relatives au salaire minimum devrait être l'application du principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale. Les taux de rémunération devraient être fixés en fonction de critères objectifs, sans distorsions sexistes. Lors de la fixation des salaires minima, un vocabulaire épïcène devrait être utilisé pour désigner les divers emplois et professions (*ibid.*).

S'agissant du salaire minimum, les normes de l'OIT insistent sur la prise en compte à la fois des besoins des travailleurs et de leurs familles et des facteurs économiques. Les travaux de recherche montrent que dans les pays de l'OCDE l'écart salarial est moindre (8 pour cent) dans les pays où le salaire minimum obligatoire est relativement élevé (40 pour cent du salaire moyen) (Grimshaw et Rubery, 2011). Ainsi, le Portugal et le Chili ont progressivement augmenté le salaire minimum des travailleurs domestiques au niveau du salaire minimum national, ce qui a aussi été un moyen de garantir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale (BIT, 2015c). Comme il est déclaré dans le rapport de la Maison Blanche de 2014, porter le salaire minimum à 10,10 dollars de l'heure réduirait l'écart salarial de 5 pour cent aux États-Unis (Maison Blanche, 2014).

Encadré 8**Supprimer les différences entre le salaire minimum des travailleurs domestiques et celui des autres catégories de salariés**

Selon les estimations de l'OIT, quelque 42,5 pour cent des travailleurs domestiques dans le monde ne bénéficiaient pas du salaire minimum en 2010, malgré l'existence, dans le pays où ils travaillaient, d'un salaire minimum pour les autres catégories de travailleurs. Par ailleurs, 5,9 pour cent d'entre eux bénéficient d'un salaire minimum, mais à un taux inférieur à celui des autres salariés (BIT, 2013f).

Lorsque l'on fixe un salaire minimum spécifique aux travailleurs domestiques, sur une base sectorielle et professionnelle, il est important de ne pas sous-évaluer ce travail. Dans les pays qu'ils ont étudiés, Oelz et Rani (2015) ont observé des différences entre le taux du salaire minimum des travailleurs domestiques et celui des autres branches d'activité. Ainsi, aux Philippines en 2013, le salaire minimum mensuel des travailleurs domestiques était égal à un cinquième de celui des travailleurs des secteurs non agricoles dans la région de la capitale du pays. Au Mali, il existe des salaires minima pour sept catégories de travailleurs domestiques, le plus bas étant égal aux deux tiers du plus élevé, et inférieur au salaire minimum national. En Afrique du Sud, le salaire minimum, mensuel ou horaire, d'un travailleur domestique n'atteint que 60 pour cent de celui des travailleurs du secteur du nettoyage. De même, en Inde les salaires minima du travail domestique sont inférieurs aux salaires les plus bas du secteur du nettoyage. Enfin, malgré la faiblesse du taux du salaire minimum fixé pour les travailleurs domestiques, on observe un taux de respect de ce salaire inférieur à 50 pour cent dans la majorité des pays étudiés, dont les suivants: Afrique du Sud, Brésil, Costa Rica, Inde, Mali et Turquie.

Adoptée pour remédier à cette situation, la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, dispose en son article 11 que les États Membres doivent «prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient du régime de salaire minimum, là où un tel régime existe, et que la rémunération soit fixée sans discrimination fondée sur le sexe» (voir aussi Oelz, 2014). En outre, les pays qui ratifient cette convention doivent s'assurer que seulement «un pourcentage limité de la rémunération des travailleurs domestiques» se fasse sous la forme de paiements en nature (article 12 (2)). Depuis lors, plusieurs pays ont inclus les travailleurs domestiques dans le champ de leur législation sur le salaire minimum, avec pour objectif de résoudre le problème de la faiblesse de leurs rémunérations (Oelz et Rani, 2015).

Dans les pays où la syndicalisation est élevée, les accords collectifs jouent un rôle essentiel pour réduire la dispersion des salaires et les inégalités, donc, potentiellement, l'écart salarial (encadré 9). Les travaux de recherche ont aussi montré que les pays de l'OCDE où la négociation collective est faible et le salaire minimum bas ou inexistant sont aussi ceux où l'écart salarial est le plus fort, alors que ceux où la négociation collective est forte (avec une couverture de 80 pour cent et plus) présentent des écarts salariaux moindres (Grimshaw et Rubery, 2011).

Encadré 9**Réduire l'écart salarial entre les sexes par la négociation collective**

En Autriche, en 2005, alors que le taux de couverture de la négociation collective était d'environ 99 pour cent, l'écart salarial atteignait 31 pour cent dans le dernier décile de l'échelle des rémunérations, phénomène en partie imputable aux différences entre les taux de salaire minimum fixés par les conventions collectives de branche. Les taux des branches à dominante féminine étaient systématiquement inférieurs à ceux des branches à dominante masculine. Pour y remédier, les partenaires sociaux ont négocié un minimum interprofessionnel. En Suède, le constat selon lequel les branches caractérisées par une forte proportion de femmes avaient les salaires minima les plus bas a conduit les partenaires sociaux à augmenter ces derniers dans le cadre de la négociation collective. Au Sri Lanka, après la réactivation des conseils des salaires, y compris dans les secteurs du tabac et de la cannelle, on a mis fin à la différenciation des taux de rémunération en fonction du sexe.

Malgré ces évolutions, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT a souligné «que cela n'était pas suffisant pour garantir que le processus était exempt de tout préjugé sexiste et a relevé que, dans de nombreux cas, une terminologie sexiste était utilisée dans les définitions des différents emplois et professions figurant dans les décisions des conseils des salaires, ce qui renforçait les stéréotypes en ce qui concerne les emplois qui devraient être accomplis spécifiquement par des hommes ou par des femmes et augmentait la probabilité d'inégalité salariale».

Source: Sobeck, 2015.

Inspection du travail dotée de moyens suffisants, syndicats, instances d'arbitrage et tribunaux du travail, et sanctions dissuasives sont autant d'éléments essentiels en cas de violation des dispositions relatives à la protection des salaires. Le non-versement des salaires ainsi que leur versement partiel ou à retardement restent des problèmes endémiques, en particulier au détriment des travailleurs faiblement qualifiés et des migrants. Dans une situation où les moyens sont limités, le contrôle de l'application des lois sur les salaires et la sanction de leur violation sont d'une importance stratégique fondamentale. Des travaux de recherche suggèrent qu'il faudrait à cet effet classer les branches par ordre de priorité, renforcer les mesures dissuasives, améliorer la coordination des activités d'enquête et de traitement des plaintes et élaborer des politiques propres à renforcer durablement le respect de la législation (BIT, 2015c).

4. Promouvoir un travail à temps partiel de bonne qualité et accepté comme normal

Toute une série de mesures doivent être prises afin d'améliorer sensiblement la qualité de l'emploi à temps partiel et de le normaliser, c'est-à-dire faire en sorte qu'il soit un aménagement du temps de travail accepté et disponible dans les entreprises et pour tous les travailleurs, hommes et femmes. La convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, en appelle à l'application du principe d'égalité de traitement, sur la base de la proportionnalité des salaires et autres prestations, entre travailleurs à temps partiel et travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable. Cela est fondamental pour réduire les inégalités associées au travail à temps partiel.

En outre, les seuils fixés par la réglementation pour bénéficier de protections et prestations sociales devraient être établis en tenant compte des besoins spécifiques et des conditions de travail des travailleurs en situation d'emploi atypique ou informel, ainsi que des travailleurs domestiques. Par exemple, au Brésil et aux Pays-Bas, le droit du travail protège les travailleurs domestiques, mais nombre d'entre eux ne bénéficient pas de cette protection, parce que la durée de leur travail est inférieure au seuil de deux jours de travail auprès du même employeur dans la semaine. En conséquence, il faudrait établir les seuils en question en prenant en compte l'ensemble des heures effectuées par le travailleur.

Un autre moyen d'action important est le renforcement du droit des travailleurs de demander la modification de leur durée de travail, et notamment de revenir à plein temps après être passés à temps partiel, ce que l'on appelle la clause de «réversibilité». Cela faciliterait la réintégration dans la main-d'œuvre des parents de retour de congé de maternité ou parental et limiterait le risque de voir le travail à temps partiel se transformer en piège (Messenger et Ray, 2015). En Allemagne, en France, aux Pays-Bas et en Pologne, la législation relative au travail salarié établit le droit des travailleurs à temps partiel de revenir à plein temps dans la même entreprise (BIT, 2015c). Les gouvernements et les entreprises devraient aussi prendre des mesures pour développer le travail à temps partiel dans les professions supérieures et hautement qualifiées, promouvoir le recours à ce type de travail chez les hommes comme chez les femmes, notamment pour encourager les hommes à prendre une plus grande part des activités de soins non rémunérées et pour permettre aux femmes de s'engager plus pleinement dans les activités professionnelles (Messenger et Ray, 2015).

Enfin, la protection des travailleurs à temps partiel est d'autant plus indispensable que les relations d'emploi non salariales se développent. Les autorités publiques ont donc pour tâche d'assurer la protection des travailleurs qui, engagés dans ce type de relations, ne sont pas convenablement protégés par la législation existante. Certains pays, comme les Pays-Bas, ont adopté des positions législatives pour garantir que les travailleurs ne correspondant pas à la définition traditionnelle du travail à temps partiel soient suffisamment protégés (encadré 10).

Les Pays-Bas disposent de l'un des systèmes les plus complets de protection des travailleurs à temps partiel. La loi de 1996 sur l'égalité de traitement (durée du travail) interdit toute différence de traitement au motif du nombre d'heures travaillées. Quant à la loi de 2000 sur l'aménagement du temps de travail, elle permet aux salariés, sous certaines conditions, de modifier leurs horaires. Cette loi vise également à encourager les hommes à passer à temps partiel avec le souci de promouvoir l'égalité entre les sexes (BIT, 2015c). Cette protection a été étendue aux personnes engagées dans des relations atypiques de travail à temps partiel. La loi de 1999 sur la flexibilité et la sécurité restreint le recours aux contrats «zéro heure», tout en établissant un compromis entre le besoin de flexibilité des employeurs et celui des salariés. Cette loi considère trois formes atypiques de travail à temps partiel:

- Premièrement, les travailleurs sous contrat «préalable» peuvent décider d'accepter ou de refuser le travail lorsqu'ils sont contactés par l'employeur, sans conséquences négatives. Après trois contrats de durée déterminée, l'employeur doit offrir un contrat de durée indéterminée en vertu duquel il doit payer au salarié les heures convenues, même s'il ne les propose plus (c'est-à-dire si le travailleur n'est pas appelé).
- Deuxièmement, les travailleurs au titre de contrat «zéro heure» n'ont pas de durée de travail garantie durant les six premiers mois de leur emploi et ne sont rémunérés que pour les heures effectuées. Après six mois, que le travailleur soit appelé ou non, l'employeur est tenu de le rémunérer à hauteur du nombre moyen d'heures effectuées au cours des trois mois précédents. Cette règle s'applique aux travailleurs qui travaillent au moins une fois par semaine ou au moins vingt heures par mois.
- Troisièmement, les travailleurs sous contrat «minimum-maximum» – par lequel l'employeur spécifie un nombre minimal et un nombre maximal d'heures de travail hebdomadaires, mensuelles ou annuelles – ont droit au paiement d'heures supplémentaires au-delà du maximum spécifié (Messenger et Wallot, 2015; Eurofound, 2015a).

Au-delà de l'intégration de ces trois formes atypiques de travail à temps partiel dans son champ, la législation des Pays-Bas garantit aux travailleurs occasionnels des droits identiques, sur une base proportionnelle, à ceux des travailleurs à plein temps: salaire minimum, assurances maladie, congés payés, pensions de retraite, protection contre le licenciement abusif (*ibid.*). Bien que les travailleurs engagés dans les formes atypiques de travail à temps partiel soient protégés par la législation nationale, il reste que leur durée de travail est irrégulière et qu'ils ne bénéficient pas de certains droits, comme les congés annuels, même s'ils sont prévus par la loi (Messenger et Wallot, 2015).

5. Limiter les horaires longs et la surcharge de travail

La recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, encourage, en son paragraphe 18, les États Membres à prendre des mesures générales, s'appliquant à l'ensemble des travailleurs, destinées à améliorer les conditions de travail et la qualité de la vie au travail, y compris à des mesures visant à «réduire progressivement la durée journalière du travail et réduire les heures supplémentaires» et à «introduire plus de souplesse dans l'organisation des horaires de travail, des périodes de repos et des congés», en tenant compte «du stade de développement ainsi que des besoins particuliers du pays et des divers secteurs d'activité» (encadré 11).

Ces dernières années, certains pays ont admis les effets négatifs sur la santé d'une durée de travail excessive. Au Japon, la culture de l'excès de travail provoque des décès par surmenage (*karoshi*), car près d'un tiers des hommes travaillent plus de quarante-huit heures par semaine. Les pouvoirs publics du pays ont légiféré pour prévenir les *karoshi*, commandité des travaux de recherche sur le surmenage, mis en place une commission pour promouvoir les mesures contre l'excès de travail et contraint l'État, les autorités locales et les entreprises à collaborer pour prévenir les décès. En outre, le Japon a mis en place à l'intention des employeurs et des salariés une assistance téléphonique sur les conditions de travail, y compris les heures supplémentaires excessives ou non rémunérées. De même, en réaction aux préoccupations que suscitaient les décès par surmenage, les pouvoirs publics de la République de Corée ont réduit la durée légale du travail de quarante-quatre à quarante heures sur sept jours et encouragé l'augmentation du temps de loisirs. En 2011, la loi sur les normes du travail a fixé, pour l'ensemble des travailleurs, une limite de quarante heures. Ces dispositions ont réduit la durée du travail, notamment de ceux pour qui elle était particulièrement longue (BIT, 2015c).

Certains pays ont fixé des limites à la durée quotidienne et hebdomadaire du travail en modifiant leur législation en la matière, surtout à l'intention des travailleurs domestiques. Au Viet Nam, les travailleurs domestiques ont droit à quatre jours de congé par mois ou vingt-quatre heures consécutives de repos chaque semaine en plus de huit heures de repos toutes les vingt-quatre heures. En Thaïlande, ce sont plus de 250000 travailleurs domestiques qui ont bénéficié d'une nouvelle réglementation selon laquelle

Depuis février 2015, le personnel infirmier des établissements pour personnes âgées de Göteborg expérimente une durée du travail quotidienne raccourcie pour en évaluer les effets sur la qualité et l'efficacité du travail. Les travailleurs engagés dans un essai contrôlé ont vu passer leur journée de travail de huit à six heures, à salaire égal. Les résultats font apparaître une augmentation de la productivité et une baisse de la rotation de la main-d'œuvre. Le personnel fait également état d'une amélioration de son bien-être et de sa satisfaction au travail. La maison de retraite a dû recruter de nouveaux salariés et réorganiser ses équipes pour compenser ce raccourcissement de la durée quotidienne du travail, mais, selon la direction, les gains en termes de performance et de bien-être du personnel, ainsi qu'en qualité des soins, compenseraient l'augmentation des coûts. Cette expérience amène d'autres entités publiques suédoises à envisager de réduire la durée quotidienne du travail, par exemple celui des médecins dans le secteur sanitaire. En outre, quelques petites entreprises ont commencé à réduire la durée quotidienne du travail (Crouch, 2015).

De même, Chongqing, une municipalité du sud-ouest de la Chine, qui compte environ 30 millions d'habitants, s'apprête à instaurer la semaine de travail de quatre jours et demi pour stimuler l'économie locale. Le projet consisterait à accorder le vendredi après-midi libre, sans réduction de salaire, aux travailleurs des secteurs public et privé au titre d'un contrat de travail de quarante heures par semaine. Le but est d'augmenter la consommation intérieure et les dépenses privées dans les activités de loisirs, notamment le tourisme. Les provinces du Hebei et du Jiangxi, qui comptent ensemble quelque 115 millions d'habitants, envisagent un dispositif du même ordre (Macauley, 2015).

ils ont droit à au moins un jour de repos chaque semaine et aux treize jours fériés traditionnels chaque année. Après une année de service continu, ils ont droit à six jours de congé payés par an. Les travailleurs domestiques ont aussi droit à une compensation particulière s'ils doivent travailler les jours fériés, à des congés maladie rémunérés et au paiement des jours de congé qu'ils n'ont pas pris en cas de cessation de leur contrat de travail. Dans des pays comme le Brésil et l'Argentine, où les travailleurs domestiques jouissent déjà d'un certain degré de protection, de nouvelles mesures sont venues promouvoir le travail décent. Au Brésil, en vertu d'un nouvel amendement constitutionnel, les travailleurs domestiques jouissent du même degré de protection que les autres travailleurs, y compris la limitation de la durée hebdomadaire du travail à quarante-quatre heures, avec réglementation des heures supplémentaires. En Argentine, une nouvelle loi limite la durée hebdomadaire de leur travail à quarante-huit heures et leur donne droit à la rémunération des heures supplémentaires, ainsi qu'à des congés de maladie et de maternité (BIT, 2015c).

6. Modifier les attitudes à l'égard des activités de soins non rémunérées pour éliminer l'écart salarial lié à la maternité

La pénalisation salariale de la maternité est l'expression d'une norme sociale selon laquelle il appartient à la femme de sacrifier la progression de sa carrière et de ses revenus pour faire des enfants et les élever. Le fait que cette pénalisation ne soit pas compensée au cours de la suite de leur carrière révèle la persistance du préjugé qui veut qu'elles apportent un revenu secondaire, tandis que les hommes sont les principaux soutiens de famille. En conséquence, la persistance de l'écart salarial lié à la maternité pose la question de la capacité des sociétés d'apporter un soutien à la procréation et aux soins aux enfants, tout en garantissant l'égalité de chances et de traitement au travail. Cela soulève une question fondamentale quant au rôle et aux effets des politiques en matière de conciliation du travail et de la vie de famille pour réduire et répartir autrement le travail ménager et les activités de soins aux membres de la famille et permettre aux femmes d'entrer dans le monde du travail, de s'y maintenir et d'y progresser. Pour encourager les hommes à recourir davantage aux dispositifs flexibles d'organisation du travail, il faut que les normes et les attitudes sociales changent. Sinon, l'institution de ces dispositifs ne se traduira pas par une évolution de la culture du «présentéisme». Bien que l'on ne connaisse pas de méthode claire et nette pour modifier les normes et les attitudes sociales, l'adoption de mesures telles que celles qui sont présentées dans le chapitre suivant – encourager les hommes à recourir aux dispositifs flexibles d'organisation du travail et aux congés parentaux, et donner une place centrale aux politiques de conciliation entre travail et vie familiale – devrait amener, avec le temps, un changement de ces normes et attitudes.

III. Politiques de conciliation entre travail et vie de famille: le chaînon manquant pour que les femmes aient plus d'emplois et de meilleure qualité

Un emploi qui ne permet pas aux travailleurs de réaliser l'équilibre entre leurs obligations professionnelles et la nécessité de s'occuper des membres de leur famille n'est pas un emploi décent. Ces tensions entre travail rémunéré et activités de soins sont une préoccupation majeure pour les femmes qui travaillent et elles affectent leurs possibilités d'avoir un travail de bonne qualité. En 2015, la consultation d'un échantillon de plus de 9500 femmes des pays du G20 désignait l'équilibre entre travail et vie de famille comme la première préoccupation des femmes en matière de travail, avec 44 pour cent de réponses. En deuxième et en troisième position venaient respectivement l'égalité de rémunération et le harcèlement (Ipsos MORI, 2015). Toujours en 2015, une enquête du BIT auprès de 1300 entreprises privées de 39 pays en développement a fait apparaître comme premier obstacle à l'accession des femmes aux postes de direction le fait que celles-ci assument la plus grande part des responsabilités familiales (BIT, 2015g).

Comme on l'a vu dans la première partie, les activités ménagères et de soins non rémunérées incombent de façon disproportionnée aux femmes. Toute une série d'inégalités sur le marché du travail découlent de cette répartition inégale des responsabilités familiales, d'une part entre hommes et femmes et, de manière plus générale, aussi entre les familles, et d'autre part entre le secteur public, le marché et le secteur à but non lucratif (dans l'économie formelle et informelle). Cela fait baisser le taux d'activité des femmes, accentue la ségrégation professionnelle et sectorielle, accroît le travail à temps partiel subi des femmes, sans compter les disparités de salaires et de revenus. La répartition inégale des activités de soins non rémunérées peut aussi induire une discrimination, directe ou indirecte, ainsi que des tensions entre travail, responsabilités familiales et vie privée, au détriment du bien-être individuel et collectif.

Le manque de modes de garde abordables, accessibles et de bonne qualité, de services sociaux à l'intention des membres de la famille, de dispositifs souples d'aménagement du travail, ainsi que d'un congé parental rémunéré et adéquat, pousse les femmes, qui sont souvent moins bien payées que leur conjoint, à quitter leur emploi, de façon temporaire ou permanente. La longueur, le manque de souplesse et le caractère imprévisible des horaires sont des sources significatives de conflits entre le travail et la vie de famille. Comme on l'a montré au chapitre précédent, la culture des longs horaires en vigueur dans certaines professions peut aussi conduire les femmes à quitter leur travail. Même si l'interruption est courte, il peut être difficile pour les femmes de reprendre le travail sans être pénalisées (Aisenbrey, Evertsson et Grunow, 2009). Ainsi, lors d'une enquête menée aux États-Unis en 2014, 61 pour cent des femmes ont déclaré ne pas travailler du fait de leurs responsabilités familiales. Les trois quarts des femmes au foyer envisageraient de travailler si elles pouvaient aménager leurs horaires ou travailler à domicile (Cain Miller et Alderman, 2014).

Certaines femmes peuvent accepter un déclassement professionnel pour travailler moins d'heures et assumer leurs responsabilités familiales. En Espagne, en 2012, tous les hommes sont revenus à plein temps après leur départ en congé, contre seulement 55 pour cent des femmes, 35 pour cent d'entre elles reprenant le travail à temps partiel, et 7 pour cent abandonnant leur emploi ou le perdant (3 pour cent) (Escobedo et Meil, 2013). On l'a vu au chapitre II, le fait d'accepter un travail à temps partiel reste problématique, car les intéressés, qui sont surtout des femmes, pâtissent d'une pénalisation salariale et ont un accès réduit à la protection sociale, par rapport à leurs homologues à plein temps. En outre, les emplois à temps partiel sont souvent de qualité médiocre et cantonnés dans un nombre limité de secteurs et de professions.

L'absence de dispositifs d'aide à l'intention des mères et des pères pourrait indiquer que les jeunes femmes choisissent certaines professions ou certaines branches d'activité, voire l'économie informelle, plus compatibles avec leurs responsabilités familiales (Cassirer et Addati, 2007). En Thaïlande, les travailleurs à domicile ont mentionné la possibilité d'avoir un travail rémunéré tout en s'occupant des enfants et en assumant leurs autres responsabilités familiales comme un avantage décisif de cette forme de travail (Horn, Namsonboon et Tulaphan, 2013). En Malaisie, les femmes qui ont un emploi faiblement qualifié dans le secteur manufacturier ou les services choisissent, après qu'elles ont eu des enfants, de lancer leur propre petite affaire plutôt que de retourner à l'emploi formel, même si leurs enfants sont assez âgés pour aller à l'école. Bien que l'une des raisons qu'elles mentionnent soit l'indépendance économique, nombre d'entre elles ont situé leur activité près de leur domicile pour pouvoir assumer leurs responsabilités familiales (Franck, 2011).

Quant aux femmes qui travaillent à plein temps, le fait qu'elles assument une part plus importante des responsabilités familiales a aussi des effets sur leurs revenus, la progression de leur carrière et leur situation une fois à la retraite. Elles sont moins à même de faire plus d'heures, prennent plus souvent des congés pour raisons familiales et interrompent leur carrière pour élever leurs enfants lorsqu'ils sont petits. Tout cela affecte leurs revenus. Lors d'une enquête menée en Amérique latine, 52 pour cent des femmes ont déclaré que le besoin d'avoir plus de temps pour leur famille est la principale raison pour laquelle elles avaient volontairement abandonné leur emploi au milieu de leur carrière, voire après avoir atteint des postes supérieurs (McKinsey Global Institute, 2015). Du fait que les systèmes de sécurité sociale sont conçus sur la base de l'emploi rémunéré continu, les femmes ont moins de chances d'atteindre le minimum de cotisations requises du fait de leurs interruptions de carrière pour s'occuper de leur famille, ce qui les prive de certains droits en matière de pensions de vieillesse (BIT, 2009).

Les activités rémunérées de soins à la personne constituent un gisement d'emplois significatif. Toutefois, ici encore, les inégalités entre les sexes sont sensibles, qu'il s'agisse des personnes qui effectuent le travail ou de leurs conditions d'emploi. Comme on l'a vu, les femmes représentent une forte proportion du personnel des activités de soins, travail souvent sous-évalué et mal rémunéré. Ces services peuvent être proposés par l'intermédiaire d'organismes ou d'institutions ou effectués au domicile du client. Dans ce dernier cas, le travail est majoritairement effectué par des travailleurs domestiques de l'économie informelle. Dans certains pays, une bonne partie de ces services sont proposés par des agences publiques ou privées. Sans considération de son caractère plus ou moins informel, l'emploi dans ce secteur est souvent de très médiocre qualité, comme on l'a vu plus haut. Nous montrerons dans ce chapitre que, malgré une demande permanente de tels services à domicile, peu de gouvernements ont réussi à garantir des conditions de travail décentes: salaires convenables, travail à plein temps, limitation de la durée du travail, protection sociale effective.

Les normes de l'OIT, qui promeuvent la non-discrimination, l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, la protection sociale, la protection de la maternité et le soutien aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, établissent une feuille de route pour s'attaquer aux inégalités sur le marché du travail comme dans le ménage. En particulier, les dispositions visant à concilier travail et vie de famille constituent des moyens, applicables à l'échelle du pays, de la localité, de la branche d'activité ou de l'entreprise, pour que les travailleurs puissent obtenir un travail de qualité, s'y maintenir et y progresser. Cela suppose de prendre en considération, de façon explicite et systématique, leurs responsabilités en matière d'activités de soins et de tâches ménagères non rémunérées, et de leur apporter de l'aide à cet égard.

Comme les précédents, ce troisième chapitre se partage en deux sections. La première, la section A, propose un examen des inégalités entre hommes et femmes dans la répartition du travail non rémunéré, définit les activités de soins comme une forme de travail et présente les grandes tendances à l'œuvre ainsi que les défis que représente la mise en place d'un cadre politique intégré en matière de conciliation entre travail et vie de famille, notamment quant à l'étendue des services de soins et aux conditions de travail de ceux qui les dispensent. La seconde, la section B, contient une évaluation des politiques existantes pour s'attaquer aux lacunes en matière de soins à la personne et propose des recommandations adaptées à la réalité ainsi que des exemples d'expériences nationales. Ces éléments pourront éclairer le travail d'élaboration d'un cadre cohérent en vue de la conciliation entre travail et responsabilités familiales, conditions essentielles à la réalisation effective de l'égalité entre les sexes.

A. Élaboration d'un cadre politique intégré en faveur de la conciliation entre travail et vie de famille: évolution et défis

1. Les activités de soins et les tâches ménagères non rémunérées: une forme de travail essentiellement réalisé par les femmes et les filles

Tout être humain bénéficie des activités de soins. L'immense majorité des gens auront besoin, à plusieurs reprises dans leur vie, de soin ou de soutien, dont la qualité aura une forte incidence sur leur bien-être. Ce soin et ce soutien peuvent être rémunérés ou non, et peuvent prendre plusieurs formes: élever des enfants, s'occuper de personnes âgées, soutenir des personnes souffrant d'une maladie ou d'un handicap, temporaire ou permanent. Les activités de soins passent par quatre grandes institutions, quelquefois désignées comme le «carré des soins»: la famille ou le ménage, l'État, le secteur à but non lucratif (économie sociale, services bénévoles ou communautaires, etc.), le marché (prestataires privés, y compris les travailleurs domestiques et les entreprises spécialisées). Le degré d'intervention de chacune de ces institutions diffère selon la situation nationale et selon le soutien public aux diverses dimensions des soins (Razavi, 2007).

Les activités de soins non rémunérées sont définies comme le fait de prendre soin d'autrui ou de lui apporter du soutien, sans contrepartie monétaire explicite, au sein de la famille ou du ménage, ou entre familles et ménages (Razavi, 2007). Elles comprennent aussi tous les travaux bénévoles dans le cadre associatif ou communautaire, ainsi que certaines tâches domestiques. Les activités de soins proprement dites consistent à s'occuper de membres de la famille, à assurer leur toilette et leur alimentation, allaitement compris, à interagir avec eux – par exemple en jouant avec les enfants ou en aidant aux tâches ménagères –, à les accompagner chez le médecin et à leur faire prendre des médicaments. Les tâches ménagères – courses, cuisine, ménage, etc. – sont aussi directement liées au soin et au soutien aux membres de la famille (*ibid.*).

La société s'attend à ce que les femmes, dès leur plus jeune âge, s'acquittent de la majorité des activités de soins et des tâches ménagères (Boudet et coll., 2012). Une étude du BIT portant sur 33 pays montre que beaucoup plus de filles que de garçons de 7 à 14 ans s'acquittent de tâches ménagères, ce qui suppose souvent de s'occuper de frères et sœurs plus jeunes ou de personnes âgées. Dans certains pays, comme l'Ouganda, filles et garçons consacrent presque autant de temps au travail non rémunéré, alors que les tâches ménagères prennent un peu plus de temps aux filles en Mongolie, aux Philippines et en Roumanie. L'écart est plus fort au Brésil (avec un rapport de 2 à 1), au Portugal (2,5 à 1) et au Sénégal (4 à 1)⁴⁵. Cette division précoce du travail se perpétue tout au long de la vie des femmes et enracine solidement l'inégalité du partage des tâches ménagères et des activités de soins.

Dans de nombreux pays à revenu moyen ou faible, le temps consacré par les filles et les femmes au travail non rémunéré est allongé par les inégalités d'accès aux techniques et infrastructures de base – eau courante, équipement ménager, etc. –, surtout dans les zones rurales (Razavi, 2007). Le manque de transports publics sûrs limite les possibilités de travail des femmes, surtout si elles ont de faibles revenus, les cantonne à un nombre limité d'emplois et d'employeurs, et réduit leur capacité de négocier leurs conditions d'emploi ou d'obtenir leur amélioration (Salon et Gulyani, 2010; Dickerson, 2002). En cas de lacunes dans la répartition des activités de soins, le manque de moyens de transport réduit encore plus les possibilités d'emploi des femmes (Schwanen, 2007; Taylor et Mauch, 1996; Preston et McLafferty, 1993).

Comme on l'a vu dans la première partie, au cours des dernières décennies les hommes se sont mis à assumer une part plus grande des activités de soins non rémunérées. Toutefois, même dans les pays à revenu élevé ou moyen, où le taux d'activité des femmes est relativement élevé et où les femmes bénéficient plus ou moins de l'égalité des droits, leur participation aux activités de soins non rémunérées est deux fois supérieure à celle des hommes⁴⁶. Les femmes y consacrent même trois fois plus de temps que les hommes, voire plus encore, dans des pays tels que la République de Corée, l'Estonie, l'Inde, le Japon, le Mexique, le Portugal ou la Turquie (figure 31).

Les préjugés sur le partage des responsabilités en matière d'activités de soins alimentent aussi des inégalités qui restent généralisées, même dans les pays où les femmes semblent jouir d'une plus grande autonomie économique, politique et sociale. Comme le montre un rapport de la Commission européenne (2015b), 50 pour cent des hommes et des femmes interrogés dans 28 pays considèrent que les hommes sont moins compétents que les femmes pour exécuter les tâches ménagères. C'est en Italie (71 pour cent), en Hongrie (71 pour cent), en Bulgarie (66 pour cent) et en Roumanie (63 pour cent) que cette opinion est la plus répandue. Les attentes sexospécifiques relatives aux activités de soins affectent aussi les perceptions des hommes quant au temps qu'ils consacrent au travail non rémunéré à la maison. Selon une étude sur 8 pays, dont le Brésil, le Chili, le Mexique et la République démocratique du Congo, et bien que les enquêtes sur l'utilisation du temps indiquent le contraire, entre 36 et 70 pour cent des hommes déclarent passer autant ou plus de temps que leur conjointe à s'occuper des enfants. Si l'on omet l'Inde, ils sont entre 46 et 62 pour cent à déclarer que leur contribution aux tâches ménagères est égale ou supérieure à celle de leur conjointe. Les études suggèrent que, lorsque les hommes s'occupent des enfants, ils prennent les tâches les moins pénibles, la plus courante consistant à jouer (Kato-Wallace et coll., 2014; Levto et coll., 2015)⁴⁷.

Du fait que les activités de soins sont traditionnellement effectuées, sans rémunération, par les femmes, les qualifications qu'elles requièrent et qui sont considérées comme innées chez les femmes sont sous-évaluées ou dévalorisées dans la mesure de l'activité nationale, comme l'est la prestation de soins en général (BIT, 2012c). Toutefois, selon la résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la

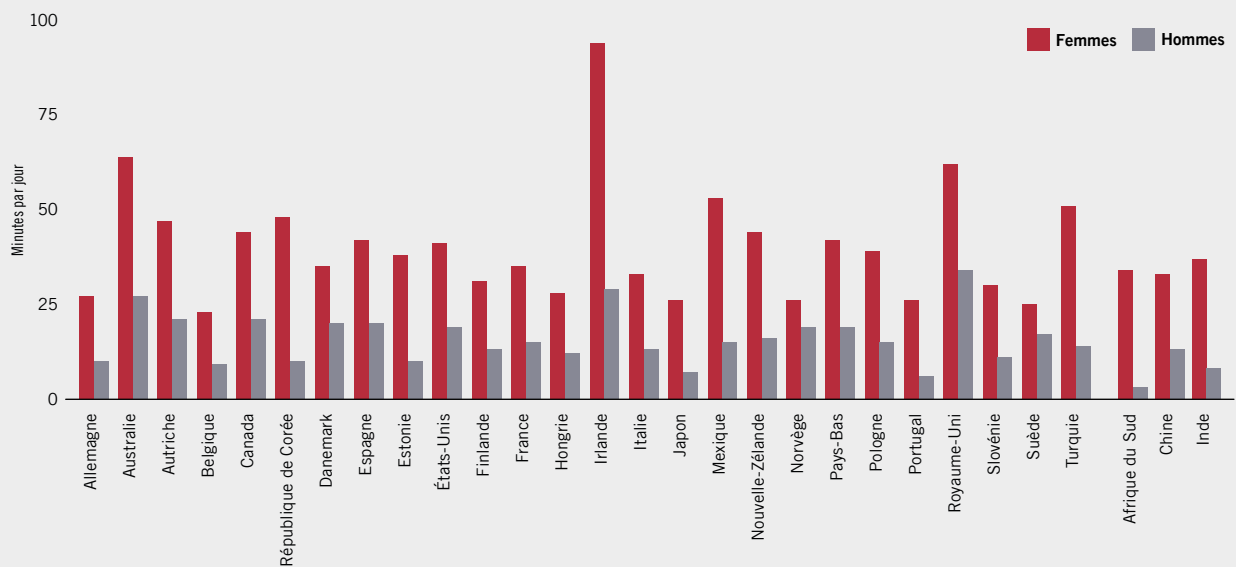
45. Les données sont celles de l'année la plus récente entre 1998 et 2006. Elles proviennent du Statistical Information and Monitoring Programme on Child Labour (SIMPOC) et d'enquêtes auprès des ménages.

46. Les disparités de droits sont très fréquentes: il existe dans 155 pays sur 173 au moins une loi restreignant les possibilités économiques des femmes (Banque mondiale, 2015a).

47. L'analyse est fondée sur les données de l'Enquête internationale sur les hommes et l'égalité des sexes (International Men and Gender Equality Survey, IMAGES). Elles ont été collectées dans les pays suivants: Bosnie-Herzégovine, Brésil, Chili, Croatie, Inde, Mexique, République démocratique du Congo et Rwanda. Les enquêtes sont coordonnées par Promundo et le Centre international de recherches sur les femmes. Voir Levto et coll., 2014.

Figure 31

Temps consacré chaque jour par les femmes et par les hommes à prendre soin d'un membre de la famille (dernière année disponible)



Note: Estimations de l'OCDE à partir d'enquêtes nationales sur l'utilisation du temps. On trouvera la documentation méthodologique consacrée aux enquêtes nationales sur l'utilisation du temps dans Miranda (2011). La classification des activités étant différente d'un pays à l'autre, la répartition du temps alloué aux différentes catégories d'activité définies par l'OCDE ne peut être qu'approximative pour certains pays à propos desquels on ne dispose pas de données détaillées. Il faut donc être prudent dans la comparaison entre pays lorsque les différences mesurées en minutes sont faibles. Les données sont normalisées sur 1440 minutes par jour. Autrement dit, pour les pays où l'utilisation du temps n'atteignait pas cette valeur, les minutes manquantes ont été réparties de façon égale entre les diverses activités.

Source: OCDE, 2014a, à partir d'enquêtes nationales sur l'utilisation du temps.

sous-utilisation de la main-d'œuvre, adoptée en 2013 par la dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail, les tâches ménagères et les activités de soins non rémunérées sont reconnues comme une forme de travail⁴⁸. Sous cet éclairage, toutes les femmes sont des travailleuses, au vu du temps, de l'énergie et des compétences que suppose leur travail non rémunéré.

Cette évolution majeure de la façon de définir et de mesurer le travail et l'emploi aura d'importantes conséquences sur l'égalité entre les sexes dans le travail. Cette nouvelle définition est un premier pas vers une meilleure mesure statistique – donc vers la reconnaissance – de toute la gamme des travaux non rémunérés des femmes et des hommes. Elle aidera aussi à concevoir, appliquer et évaluer les politiques visant à réduire et à mieux répartir le travail non rémunéré. L'importance de s'intéresser au travail non rémunéré et de le mesurer a aussi été relevée dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030, récemment adopté. Comme le déclare la cible 5.4, liée à l'objectif 5 «parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles». Les activités de soins et les tâches ménagères non rémunérées doivent être reconnues et valorisées «par l'apport de services publics, d'infrastructures et de politiques de protection sociale et la promotion du partage des responsabilités dans le ménage et la famille, en fonction du contexte national» (Nations Unies, 2015b)⁴⁹. Les indicateurs du système de suivi de la réalisation des dix-sept objectifs – que l'Assemblée générale des Nations Unies doit adopter fin 2016 – comprennent une proposition d'indicateurs spécifiques pour mesurer le nombre d'heures consacrées chaque jour aux activités de soins et aux tâches ménagères selon le sexe, l'âge et le lieu de résidence. Ce système de suivi rendra possible une mesure du travail non rémunéré plus systématique et se prêtant mieux aux comparaisons.

48. Tel que le définit la résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, le travail non rémunéré est considéré comme entrant dans la catégorie du «travail de production pour la consommation personnelle» qui comprend «toute activité destinée à produire des biens ou fournir des services pour leur usage final propre». Cela consiste à: assurer la comptabilité et la gestion du ménage, préparer et servir des repas, nettoyer, décorer et entretenir l'habitation ou des locaux du ménage, éduquer et prendre soin des enfants, transporter et prendre soin des membres âgés, dépendants ou autres membres du ménage (BIT, 2013b).

49. Dans le présent rapport, nous utilisons l'expression «tâches ménagères» plutôt que «travail domestique» non rémunéré afin de bien faire la distinction avec le travail effectué de façon professionnelle par les travailleurs domestiques, tel qu'il est défini par la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

Les récessions économiques ont aussi des effets sur le volume et la répartition des activités de soins non rémunérées. Dans certains pays, la dernière crise économique et les mesures d'austérité budgétaire qui ont suivi se sont traduites par des coupes dans les dépenses publiques qui non seulement ont de graves effets négatifs sur tous les citoyens, mais sont aussi considérées comme incompatibles avec la réalisation effective de l'égalité entre les sexes (Rubery, 2015; ONU Femmes, 2014). À l'échelle mondiale, 125 pays (dont 90 en développement) ont réduit leurs dépenses publiques en 2015. Depuis le début de la première vague de restrictions budgétaires (2010-11), 130 gouvernements ont prévu un gel ou une contraction de l'emploi public et des coupes dans leur masse salariale (Ortiz et coll., 2015). Ainsi, en Grèce, en Hongrie, en Irlande, en Lettonie et au Portugal, les coupes dans le secteur public ont-elles entraîné des pertes d'emplois pour les femmes dans des professions dont elles constituent une forte part des effectifs (Vaughan-Whitehead, 2013). Cela n'affecte pas seulement le revenu des femmes, mais aussi leur accès aux mesures facilitant la conciliation avec la vie familiale, qui sont plus fréquemment associées aux emplois du secteur public qu'à ceux du secteur privé (Rubery, 2013). En outre, les coupes budgétaires ont touché les allocations familiales et les prestations aux enfants, les allocations logement et le subventionnement du gazole, et des produits agricoles et alimentaires. Cela risque d'affecter plus gravement les femmes, qui dépendent plus de ces aides que les hommes. Dans 14 pays européens sur 23 pour lesquels on dispose de données sur les dépenses réelles, on observe que les dépenses consacrées aux allocations familiales et aux enfants sont passées en 2012 au-dessous de leur niveau de 2008 (ONU Femmes, 2014).

Le BIT estime que 105 pays prévoient de nouvelles mesures de restriction – y compris de réformer les régimes de pensions de retraite, ce qui pourrait se traduire par une réduction des prestations de vieillesse, ou bien des systèmes de santé (56 pays), ou encore d'autres dispositifs sociaux (107 pays) – qui pourraient prendre effet entre 2016 et 2020 (Ortiz et coll., 2015). Les travaux de recherche montrent que les pertes d'emplois publics et les coupes dans les prestations et services sociaux sont systématiquement compensées par une dépense supplémentaire de temps et d'efforts de la part des femmes, dans les activités non rémunérées, de soins ou autres, car en cas de crises économiques elles jouent le rôle de «filet de sécurité de dernier recours» (Elson, 2014; UNRISD, 2010). Par exemple, une étude d'évaluation des effets de la crise de 2008 sur les pays en développement montre que, dans 10 villes examinées, de nombreux travailleurs en situation informelle ont augmenté leur production domestique non rémunérée. Globalement, la crise a aggravé la pauvreté et eu d'autres conséquences néfastes sur le bien-être des travailleurs urbains en situation informelle et celui de leur famille (Horn, 2010).

Enfin, les mesures de réduction de la protection sociale dans les pays à revenu supérieur ont aussi accru la demande de main-d'œuvre féminine immigrée, en particulier dans l'économie des soins à la personne. Ces femmes se trouvent souvent privées de protection sociale et de droits sociaux. Ainsi, au cours de la dernière décennie, les migrants ont compté pour 47 pour cent de l'accroissement de la main-d'œuvre aux États-Unis et pour 70 pour cent en Europe (OCDE, 2014b). Les estimations montrent qu'en Australie les travailleurs nés à l'étranger représentaient 25 pour cent de la main-d'œuvre des soins à la personne, proportion qui atteignait 50 pour cent en Autriche (Fujisawa et Colombo, 2009). En Italie les travailleurs migrants jouent un rôle encore plus grand dans les activités de soins, au sein desquelles leur proportion est passée de 16,5 pour cent en 1991 à 73 pour cent en 2005, sachant que 87 pour cent d'entre eux étaient des femmes (Rostgaard, Chiatti et Lamura, 2011; Di Santo et Ceruzzi, 2010). Ces tendances illustrent le rôle essentiel des femmes immigrées pour combler les manques en matière de soins à la personne, en particulier à la suite de la crise. On les observe aussi dans des pays à revenu intermédiaire d'Asie, d'Amérique latine et d'Afrique (BIT, 2014g).

2. Les évolutions démographiques, sociales et environnementales accroissent la demande de services rémunérés de soins à la personne

On s'attend à ce qu'un certain nombre de tendances à l'œuvre à l'échelle mondiale fassent monter la demande de services de soins à la personne, alors même que l'on manque déjà d'effectifs dans les professions en question. Avec le vieillissement de la population dans de nombreux pays à revenu élevé et intermédiaire et le nombre considérable de jeunes gens arrivant en âge de procréer en Afrique subsaharienne, la demande de soins à la personne devrait augmenter encore. Dans certaines régions du monde, le VIH-sida, ainsi que d'autres pandémies font que dans les familles il faut aussi s'occuper d'adultes, en plus des enfants. Le changement des structures familiales, avec moins de familles étendues et plus de ménages monoparentaux, l'engagement croissant des femmes dans l'emploi rémunéré en dehors du ménage, l'urbanisation et les migrations, intérieures et internationales, ont aussi érodé les formes traditionnelles et informelles d'entraide. Dans les pays à faible revenu, les tensions se sont aggravées sur le temps dont disposent les femmes, du fait des pressions exercées par les événements liés aux changements

climatiques, la déforestation et les crises alimentaires ou énergétiques, toutes choses qui augmentent le temps consacré au travail non rémunéré⁵⁰.

Comme on le verra plus loin, la demande croissante de services rémunérés de soins à la personne n'est pas absorbée par la création d'emplois publics décents dans ce secteur d'activité. Ainsi, les travailleurs engagés dans des activités de soins à la personne au domicile des intéressés, qui sont souvent en situation d'emploi informel et faiblement rémunérés, restent les premiers prestataires de services sociaux de soins à la personne pour les ménages à revenu intermédiaire qui n'ont pas accès aux services sociaux formels. Les mesures inefficaces qui ont été prises en réaction à ce que l'on a appelé la « crise mondiale des soins », de même que les inégalités de salaires et de conditions de travail d'un pays à l'autre, ont fait apparaître le phénomène des « chaînes mondiales de soins, ou de services à la personne ». En réaction à la pénurie de services à la personne dans les pays industrialisés et dans ceux dont la population vieillit, on observe une expansion des migrations internationales de travailleurs de ces services, en particulier des travailleurs domestiques, des assistantes maternelles et des infirmières, qui laissent derrière eux les personnes dépendantes de leur propre famille (Addati et Cheong, 2013). De nombreux pays en développement ont désormais intégré les migrations dans leur stratégie de développement national, en prenant des mesures pour que la main-d'œuvre concernée soit qualifiée et en s'engageant directement dans l'exportation de femmes vers les pays importateurs de main-d'œuvre (Williams, 2014; Guevarra, 2014; Sophal, 2009).

L'échelle d'activité des chaînes mondiales de soins est loin d'être négligeable. En 2015, le BIT a estimé le nombre de travailleurs migrants dans le monde à 83,7 millions pour les hommes et 66,6 millions pour les femmes. Sur ce total de 150,3 millions, 11,5 millions, soit 17,2 pour cent, étaient des travailleurs domestiques, dont une grande majorité de femmes (73,4 pour cent). La région Asie du Sud-Est et Pacifique accueille 24,0 pour cent des travailleuses domestiques migrantes, l'Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest en accueille 22,1 pour cent, et les États arabes 19,0 pour cent (BIT, 2015o).

3. Partout dans le monde, montée de la fréquentation des services de garde et d'éducation de la petite enfance

Entre le moment où prend fin un éventuel congé parental rémunéré permettant de s'occuper des enfants en bas âge et le début de leur scolarité – à supposer que l'école soit effectivement universelle et gratuite –, les parents qui travaillent doivent trouver une solution pour les faire garder. S'il n'y a pas de continuité des moyens de garde et d'instruction depuis la naissance, les femmes risquent fort d'abandonner ou de réduire leur activité rémunérée. Avec la protection de la maternité (voir la première partie) et les congés destinés aux pères (voir la section B ci-après), les services de garde, qui participent de « la protection et l'éducation de la petite enfance », constituent un élément essentiel de cette continuité pour les parents qui travaillent. La garde et l'éducation de la petite enfance s'étendent sur la période qui va de la naissance à l'entrée à l'école primaire, en passant par l'enseignement préscolaire⁵¹. Ces activités devraient se développer en raison de l'évolution démographique, puisque la population de moins de 5 ans devrait passer de 738 millions en 2005 à 776 millions en 2020. Évolution qui touchera tout particulièrement l'Afrique subsaharienne et, dans une moindre mesure, les États arabes (BIT, 2012d).

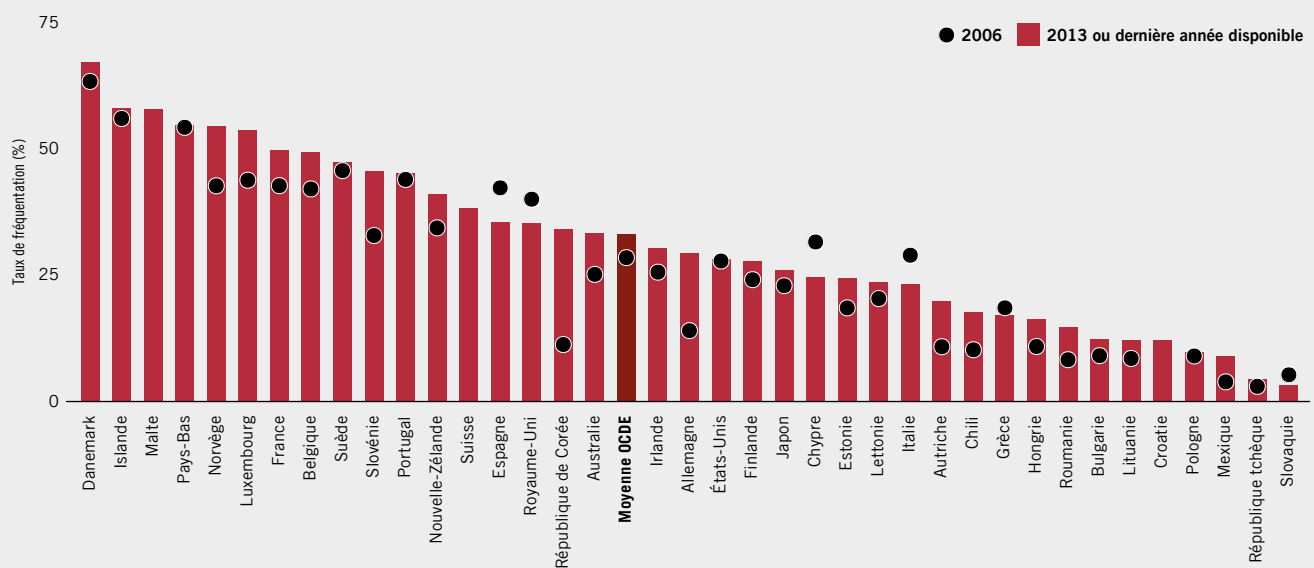
À l'échelle mondiale, un plus grand nombre de jeunes enfants fréquentent des structures de garde ou d'enseignement préscolaire. Entre 1999 et 2012, le taux mondial d'inscription est passé de 33 à 54 pour cent, soit presque 184 millions d'enfants (UNESCO, 2015). Cette amélioration se traduit par un accroissement de 81 pour cent dans les pays en développement et de 87 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire.

50. Voir Razavi et Staab (2010) pour une étude du besoin croissant de services rémunérés de soins à la personne du fait de l'augmentation du taux d'activité des femmes et des évolutions démographiques (notamment le vieillissement), ainsi que des crises sanitaires, dont l'épidémie de VIH-sida. Pour des études sur les soins non rémunérés aux personnes vivant avec le VIH, voir Akintola (2008) sur l'Afrique du Sud, et Makina (2009) sur l'Afrique du Sud et le Zimbabwe. À propos des effets sexospécifiques du changement climatique, voir Röhr (2007), UN WomenWatch (2009), Demetriades et Esplen (2010), PNUD (2011), Banque mondiale (2011b) et Hallegatte et coll. (2016). Sur les conséquences de la déforestation sur la situation des femmes et des hommes, voir Peach Brown (2011) pour le bassin du Congo Basin, et Djoudi et Brockhaus (2011) pour le Mali. En ce qui concerne la sécurité alimentaire, une étude de Heltberg et coll. (2012) analyse le rôle « d'amortisseur » joué par les femmes en cas de crises alimentaires, énergétiques ou financières. De même, un rapport conjoint FAO et BAD (2013) étudie les effets disproportionnés des crises (économique et financière, écologique, et du prix des produits alimentaires) sur les femmes.

51. Selon la Classification internationale type de l'éducation, les programmes de l'« éducation de la petite enfance » possèdent une composante éducative volontaire et visent à encourager le développement cognitif, physique, social et émotionnel précoce des jeunes enfants et à les préparer à un enseignement organisé en dehors du contexte familial, c'est-à-dire à entrer à l'école primaire (BIT, 2014h). En 2000, lors du Forum mondial sur l'éducation organisé par l'UNESCO, 164 pays et d'autres parties prenantes à l'éducation ont adopté, dans le Cadre d'action de Dakar, une nouvelle formulation, « la protection et l'éducation de la petite enfance », plus globale et qui fait référence à une large gamme de services relatifs à la santé, à la nutrition, à l'hygiène, et au développement cognitif et psychosocial des enfants, ainsi qu'au soutien dont ont besoin les mères et les autres personnes qui s'occupent des enfants. Cette notion englobe l'enseignement préscolaire pour les enfants ayant atteint l'âge requis et d'autres formes de garde pour les plus jeunes.

Figure 32

Taux de fréquentation des services de garde et de l'enseignement préscolaire par les enfants de 0 à 2 ans, 38 pays, 2006 et 2013



Note: Pour l'Australie, les données proviennent du Bureau australien de statistiques; pour le Chili, le Japon et le Mexique, des correspondants nationaux; pour le Danemark, la Finlande, l'Islande, la Norvège et la Suède, de NOSOSCO, Social Protection in the Nordic Countries; pour l'Allemagne, de Destatis; pour la République de Corée, du Bureau coréen d'informations statistiques; pour la Nouvelle-Zélande, d'Education Counts; pour les États-Unis, du Bureau de recensement des États-Unis; et pour les autres pays, de l'Enquête sur les revenus et les conditions de vie, de l'Union européenne (EU-SILC). Les données de 2006 ne sont pas disponibles pour la Croatie, Malte et la Suisse.

Source: OCDE, 2015c.

Par région, les taux de fréquentation sont les suivants: 74 pour cent en Amérique latine et aux Caraïbes, 55 pour cent en Asie du Sud et de l'Ouest et 20 pour cent en Afrique subsaharienne (Shaeffer, 2015).

Les enfants de 3 à 6 ans ont en général un taux de fréquentation supérieur à celui des enfants de moins de 3 ans. Cette augmentation est aussi due à l'adoption de lois qui rendent l'inscription obligatoire ou instituent la gratuité, comme au Ghana et au Pérou où le taux brut de fréquentation des enfants de 3 à 5 ans dans ces structures est passé de 47 et 56 pour cent respectivement à 116 et 78 pour cent entre 1999 et 2012. En 2012, l'enseignement préscolaire était obligatoire dans 40 pays. Le taux brut de fréquentation entre 3 et 5 ans dépasse 80 pour cent dans des pays tels que l'Angola, Cuba, la Lettonie, le Liban, la Mongolie, le Sri Lanka et la Thaïlande (UNESCO, 2015). Dans les pays de l'OCDE⁵², le taux moyen de fréquentation des enfants de 3 à 5 ans a augmenté d'environ 10 points de pourcentage entre 2002 et 2013, et même de plus de 20 points de pourcentage au Chili, en Irlande, au Mexique, en Pologne et en Turquie. L'enseignement préscolaire a une couverture pratiquement universelle dans des pays tels que l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, la France et le Royaume-Uni (OCDE, 2015b).

S'agissant du taux de fréquentation des structures de garde formelles au-dessous de 3 ans, les données sont plus disparates pour les pays en développement. On sait toutefois que dans nombre de ces pays de plus en plus d'enfants sont confiés à des structures de garde pour la petite enfance (BIT, 2012d). Dans la plupart des pays à revenu élevé et intermédiaire, de 20 à 50 pour cent des enfants de 0 à 2 ans fréquentent des crèches. Entre 2006 et 2013, le taux de fréquentation moyen mesuré sur 35 pays est passé de 28 à 33 pour cent, avec les accroissements les plus marqués en Allemagne (15,7 points de pourcentage) et en République de Corée (23,2 points de pourcentage) (figure 32). Sur la même période, le taux de fréquentation des enfants de 0 à 2 ans a diminué dans 6 pays particulièrement touchés par les mesures d'austérité budgétaire: Chypre, Espagne, Grèce, Italie, Royaume-Uni et Slovaquie, la plus forte baisse s'observant en Espagne (-6,6 points de pourcentage).

52. L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) comprend 34 pays: Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Chili, Corée (République de), Danemark, Espagne, Estonie, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Israël, Italie, Japon, Luxembourg, Mexique, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse, République tchèque, Turquie.

4. Couverture insuffisante, prix inabordables et problèmes de qualité

La garde des enfants, d'ordre privé et au domicile des parents, le plus souvent non rémunérée ou de nature informelle – qu'elle soit assurée par un membre de la famille, une personne du voisinage ou un travailleur domestique – reste toutefois la plus fréquente (ONU Femmes, 2015). Dans 134 pays sur 173 pour lesquels nous disposons d'informations, la législation nationale prévoit des services publics de garde des enfants, ou bien des allocations pour subvenir à cette garde ou pour compenser le coût de l'enseignement préscolaire (Banque mondiale, 2016). Selon une enquête menée par le Forum économique mondial sur la période 2011-2013, et portant sur 87 pays, seulement un quart des services publics de garde de jour s'accompagne d'une allocation (Forum économique mondial, 2015). Dans la plupart des pays, hormis certains pays à revenu élevé comme le Danemark, les services formels de garde des enfants ne sont pas universels et sont socialement stratifiés, ce qui signifie que les enfants des familles à faible revenu ont bien moins de possibilités d'en bénéficier que ceux des familles plus aisées (Van Lancker, Ghysels et Cantillon, 2012; UNESCO, 2015). Très peu de pays considèrent la garde des enfants comme un bien public et établissent un droit universel à en bénéficier, bien qu'il soit prouvé qu'investir dans la petite enfance, sous forme de modalités de garde de qualité, se traduit par de meilleurs résultats en termes d'apprentissage, de santé, d'employabilité et de revenus ultérieurs (*ibid.*). Un tel investissement a aussi des retours économiques: augmentation des recettes fiscales et diminution des dépenses publiques. Il contribue donc à la fois à la qualité des budgets publics et au développement des enfants, tout en améliorant le fonctionnement du marché du travail et en réduisant la transmission des inégalités d'une génération à l'autre (Heckman et Raut, 2013).

Même lorsque de tels dispositifs existent, leur couverture est souvent insuffisante et ne correspond pas à l'évolution des besoins des enfants, des travailleurs, et du personnel de soin et d'éducation, tels que les énoncent les normes de l'OIT (voir ci-après). Au regard des besoins et des préférences des parents qui travaillent à plein temps, font des heures supplémentaires ou sont engagés dans des formes d'emploi atypique, les lacunes sont notamment les suivantes: manque de proximité par rapport au domicile ou au lieu de travail des parents, périodes d'ouvertures dans l'année, horaires d'ouverture quotidiens. Dans les pays de l'OCDE, les établissements de garde et d'éducation de la petite enfance sont ouverts de 25 à 35 heures par semaine, et même moins dans certains pays comme les Pays-Bas ou le Royaume-Uni, avec une moyenne de 16 à 17 heures (OCDE, 2015b). Le taux de couverture est extrêmement bas, surtout dans les zones rurales. Le manque de cantines, de garderies extrascolaires ou de dépannage, ainsi que de services adaptés aux enfants handicapés affecte durement la capacité des femmes d'occuper un emploi à plein temps (Hein et Cassirer, 2010).

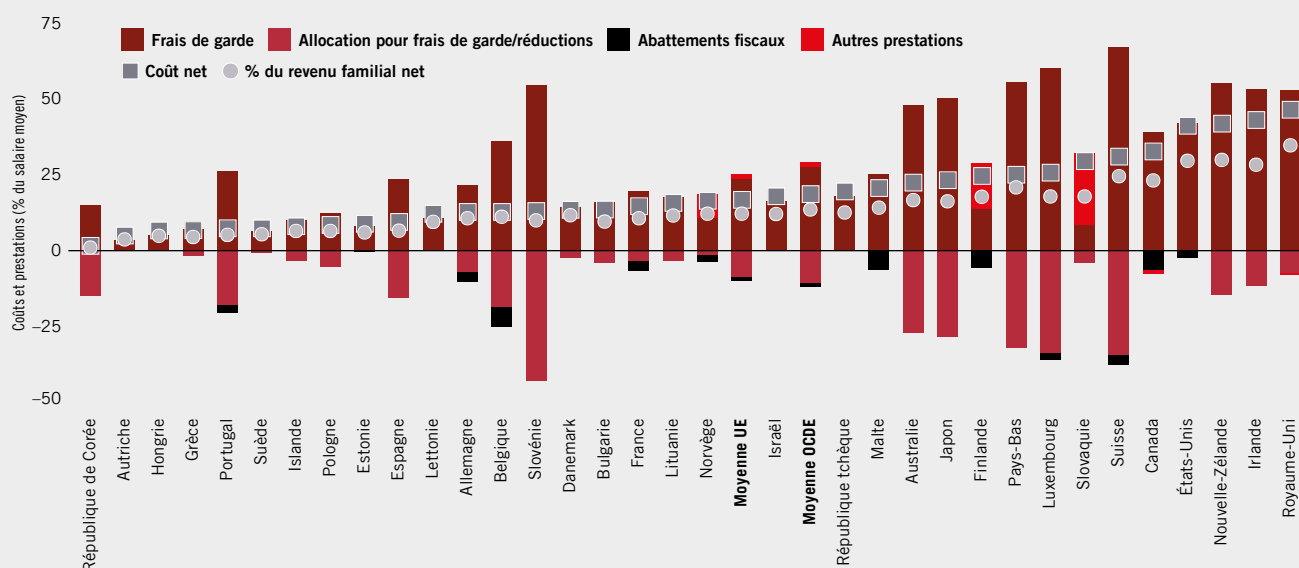
Le caractère abordable de ces services, au regard des revenus des parents, est une préoccupation toute particulière. En cas d'insuffisance de services publics de qualité ou de soutien public sous forme de prestations de sécurité sociale ou d'allègements fiscaux pour neutraliser le coût de la garde des enfants, ce dernier peut absorber un tiers, voire plus, du budget familial. Comme on le voit à la figure 33, dans les pays de l'OCDE le coût moyen net de la garde à plein temps de deux enfants équivaut à 17 pour cent du revenu moyen des couples à deux revenus équivalant à 150 pour cent du salaire brut moyen, avec de fortes variations d'un pays à l'autre (OCDE, 2014d). Le coût net supporté par les parents est bas dans les pays où la garde des enfants est subventionnée par des prestations significatives, accordées sous condition de revenus, comme en République de Corée ou au Portugal, ou bien lorsque le prix même de cette garde est relativement bas, comme en Autriche ou en Hongrie. Dans ces pays, le coût net à la charge des familles tourne autour de 5 pour cent du salaire moyen. Les coûts sont plus élevés et atteignent 40 pour cent, ou presque, du revenu net des familles en Irlande et au Royaume-Uni (*ibid.*).

Le coût élevé de la garde des enfants constitue un obstacle à l'emploi des femmes. Dans une famille, c'est une incitation financière à maintenir les mères à la maison pour s'occuper des enfants, plutôt que de s'acquitter de frais de garde. En conséquence, les femmes, notamment dans les familles à faible revenu, sont susceptibles de quitter le marché du travail pour s'occuper des enfants. Bien que cela puisse apparaître pour un ménage comme le choix le plus avantageux à court terme, les estimations montrent qu'aux États-Unis, par exemple, une enseignante qui quitte son travail après la naissance d'un enfant perdra plus 1,5 million de dollars (de 2012) sur l'ensemble de sa vie, si l'on considère le salaire après impôts, les prestations associées au travail et la pension de retraite (Kaplan, 2012).

Les parents qui travaillent comptent aussi sur les grands-parents, surtout les grands-mères, pour s'occuper des enfants, notamment dans les pays où les autorités publiques n'investissent pas dans les structures formelles de garde. Ainsi, dans les pays d'Europe méridionale, les grands-parents sont deux fois plus nombreux à s'occuper des enfants que dans les pays nordiques. En Italie et en Espagne, environ 30 pour cent des grands-parents gardent des enfants, contre 2 pour cent au Danemark et en Suède (Del Boca, 2015). En Chine, les grands-parents représentent souvent la seule possibilité de garde dont disposent les parents qui travaillent. À Shanghai, 90 pour cent des jeunes enfants sont confiés à la garde d'au moins un de leurs grands-parents; les proportions sont moindres à Beijing, avec 70 pour cent, et à Guangzhou, avec 50 pour cent. L'abaissement de l'âge de la retraite est un des facteurs qui contribuent au fait que

Figure 33

Coût net de la garde des enfants pour une famille où les deux parents travaillent, avec des gains à plein temps équivalant à 150 pour cent du salaire moyen*, 2012



*Le salaire moyen est défini comme le gain d'un «travailleur moyen». Aux fins de cette figure, le travailleur moyen est défini par l'OCDE (2007) comme englobant les travailleurs manuels et intellectuels (en étendant la catégorie D de la CITI, Rev.3, pour y inclure les catégories C-K). Il s'agit des gains bruts versés aux travailleurs avant déductions et cotisations. Dans de nombreux pays, le salaire moyen est supérieur au niveau moyen des gains calculés pour un «ouvriers moyen». Pour plus de précisions, voir OCDE (2007).

Source: OCDE, 2014d.

beaucoup de grands-parents gardent les enfants (60 ans pour les hommes et dès 45 ou 50 ans pour les femmes dans certaines professions) (Yang, 2013).

Les parents ont aussi besoin de services de qualité suffisante durant les horaires de travail. La qualité des soins aux très jeunes enfants reste en effet un sérieux problème (UNESCO, 2015). Les jeunes femmes qui ont des enfants et qui souhaiteraient travailler citent souvent la médiocrité des services de garde comme la raison qui les empêche de le faire (Hein et Cassirer, 2010). Lorsqu'elles choisissent des services de garde ou d'éducation de la petite enfance, les catégories à revenu élevé donnent priorité à la qualité par rapport à d'autres critères. Par contre, le choix des catégories à faible revenu est dicté par la seule disponibilité des services. De nombreuses femmes à faible revenu, en particulier en situation monoparentale, sont contraintes de recourir à des services de garde de faible qualité sur la base de critères pratiques en relation avec leur travail (Kim et Fram, 2009).

La question de la qualité est d'autant plus essentielle que les avantages des soins à la petite enfance signalés ci-dessus dépendent précisément de cette qualité: des services médiocres peuvent être néfastes et avoir des effets pernicieux sur le développement des enfants (UNESCO, 2015). Parmi les éléments importants de cette qualité figure le taux d'encadrement, c'est-à-dire le nombre d'enfants par membres du personnel. En 2010, dans les pays pour lesquels on disposait de données, ce taux allait, pour les enfants de moins de 3 ans, de 4 en République de Corée à 11 au Portugal (OCDE, 2010). Un autre élément important de la qualité est la nature des interactions entre le personnel et les enfants, qui affecte le bien-être de ces derniers. Cela dépend largement des qualifications et de la formation du personnel, de son statut et de ses conditions de travail, ainsi que de la taille et de la qualité des installations, de l'existence de services de soins de santé et de nutrition, des programmes à l'intention des enfants, du soutien à ceux qui pâtissent de handicaps, de l'intégration d'éléments éducatifs dans les services de garde, et enfin de la valorisation de la diversité culturelle et linguistique, notamment à l'égard des langues autochtones et minoritaires (BIT, 2014h).

Une autre préoccupation essentielle est la difficulté d'établir un équilibre entre la qualité des services et leur caractère abordable. Ce dernier est souvent obtenu par la réduction des salaires, de moindres exigences en matière de qualifications et une détérioration des conditions de travail, au détriment du personnel chargé de la garde et de l'éducation des enfants. Toutes choses qui font obstacle à la professionnalisation de ce personnel et à l'amélioration de la qualité des services. Sous la pression de la demande d'augmentation du nombre de places dans les services formels de garde, les autorités publiques ont souvent donné priorité à l'aspect quantitatif au détriment de la qualité (Hein et Cassirer, 2010).

5. Vieillesse de la population et besoin croissant de soins de longue durée

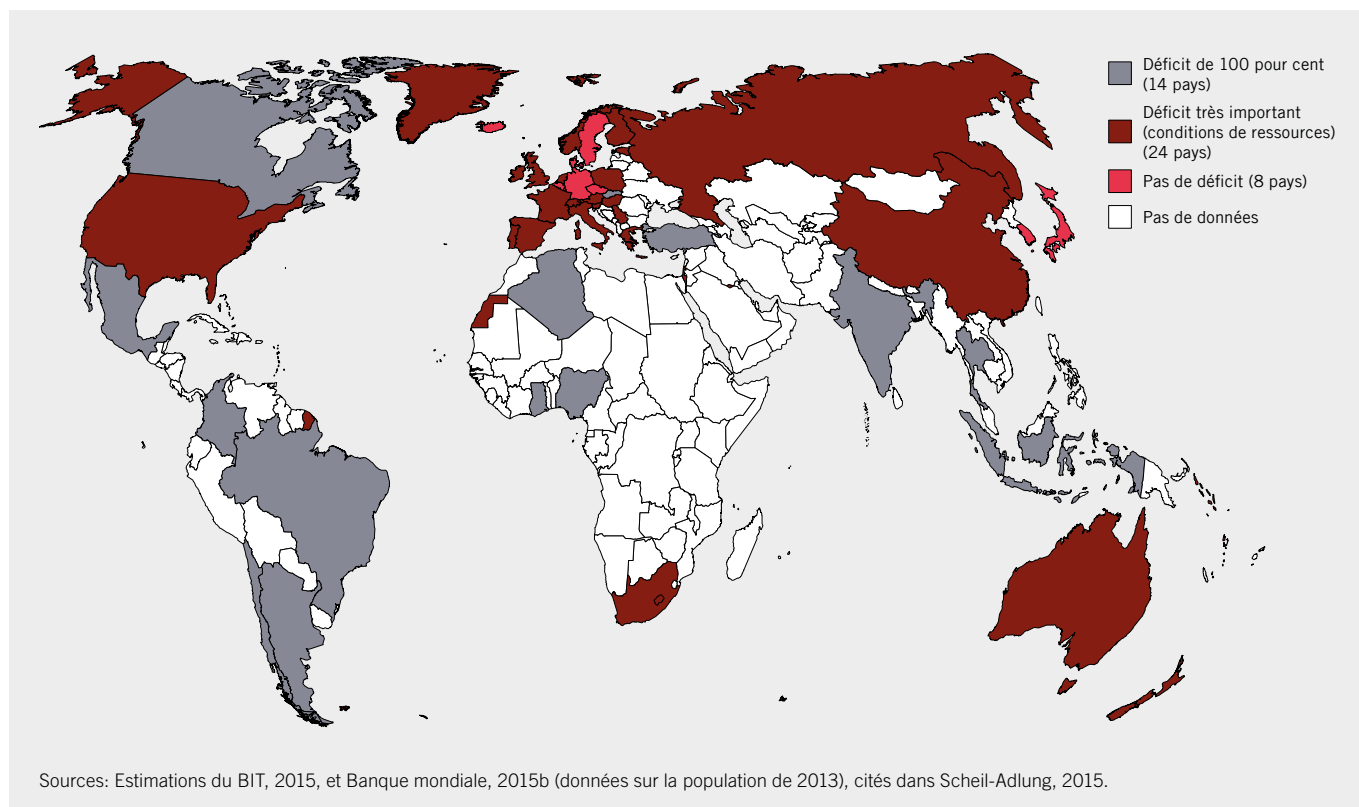
En 2012, environ 810 millions de personnes étaient âgées de 60 ans ou plus, soit 11,5 pour cent de la population mondiale. Les projections indiquent qu'en 2050 elles seront 2 milliards, que leur nombre surpassera celui des enfants de moins de 15 ans, et que dans 64 pays elles représenteront plus du tiers de la population. Aujourd'hui, les régions qui ont la plus forte proportion de personnes âgées de 60 ans ou plus (20 pour cent) se situent dans le monde développé: Europe, Canada, Australie et Japon. Toutefois, on s'attend à une augmentation de cette proportion dans toutes les régions, et à un rythme plus élevé encore dans les pays en développement. En 2050, la population de plus de 60 ans atteindra 10 pour cent en Afrique, 24 pour cent en Asie et en Océanie, et 25 pour cent en Amérique latine et aux Caraïbes. Les proportions les plus élevées devraient s'observer en Europe et en Amérique du Nord, avec 34 et 27 pour cent respectivement (FNUAP et HelpAge International, 2012).

Le vieillissement est un signe de santé et de prospérité pour les sociétés. Beaucoup de citoyens âgés restent engagés et actifs, notamment en tant que pourvoyeurs de soins à autrui. Mais le vieillissement rapide de la population fait apparaître de nouveaux défis, en particulier dans les relations entre générations (BIT, 2015p). Il s'ensuit qu'aujourd'hui de plus en plus de travailleurs sont confrontés à la responsabilité de s'occuper de personnes âgées, en plus des enfants. Ainsi, au Royaume-Uni, un actif sur neuf combine travail rémunéré et soins non rémunérés à une personne âgée fragile ou à un autre membre de la famille, malade ou handicapé (Carers UK, 2015).

La notion de soins de longue durée fait référence à un ensemble de services, publics ou privés, de soutien aux personnes âgées qui ont des capacités réduites de s'occuper d'elles-mêmes du fait de leur état physique ou mental. Les emplois associés à ces soins sont hétérogènes, de nature sanitaire ou sociale, allant des aides ménagères aux aides-soignantes. À la différence de ce qui se passe dans les pays à revenu élevé, dans les pays à faible revenu le personnel des soins de longue durée est le plus souvent non rémunéré, ou bien en situation de travail informel, voire les deux. Le BIT estime qu'il existe dans ce domaine un manque de main-d'œuvre en situation formelle, de l'ordre de 13,6 millions de travailleurs. Le manque le plus criant se situe en Asie et dans le Pacifique (8,2 millions de travailleurs) du fait du plus grand nombre de personnes âgées (Scheil-Adlung, 2015).

Figure 34

Déficits dans la couverture des soins de longue durée établie par la loi, 2015 (pourcentage de la population totale non protégée par la législation nationale)



Du fait que les liens familiaux se sont affaiblis, en raison de l'urbanisation ou d'autres évolutions démographiques, on observe une demande croissante de services de soins de longue durée accessibles, abordables et de bonne qualité, tant dans les pays en développement que dans les pays développés (Ho et coll., 2009; Tawiah, 2011; Scheil-Adlung, 2015). Toutefois, la plupart des pays n'ont institué aucune protection légale en matière de soins de longue durée (figure 34). Dans les 46 pays pour lesquels nous disposons d'informations, plus de 48 pour cent des personnes âgées de 65 ans et plus ne sont protégées par aucune législation nationale, tandis que 46,3 pour cent en sont exclus en raison de réglementations restrictives. Cela signifie que les personnes âgées de 65 ans et plus et qui ont besoin de soins de longue durée doivent devenir pauvres avant de pouvoir bénéficier de services en la matière. Seulement 5,6 pour cent de la population observée vit dans des pays où une couverture universelle pour les services de soins de longue durée a été instituée par la loi. Toutes ces lacunes signifient que certaines catégories de la population se retrouvent dans une situation de vulnérabilité lorsqu'elles sont âgées: les femmes, les personnes qui vivent seules, sans membres de leur famille, les personnes très âgées (80 ans et plus) et les pauvres qui ne peuvent assumer le coût élevé des soins de longue durée. Ces catégories sont exposées au risque de la marginalisation et d'un décès prématuré (*ibid.*).

Face à ces lacunes en matière de soins de longue durée, les membres de la famille restent les principaux recours. Dans certains pays, comme la Chine, la loi peut contraindre la famille à assumer la responsabilité qui lui incombe de prendre soin des personnes âgées, avec des sanctions comprenant amendes et emprisonnement (Wong et Leung, 2012; BIT, 2014c). De même, en Inde les enfants peuvent être poursuivis s'ils manquent à soutenir leurs parents (*ibid.*). Même si un nombre croissant d'hommes s'occupent désormais de personnes âgées, ce sont surtout les femmes de la famille qui dispensent les soins de longue durée. À cette fin, il n'est pas rare qu'elles quittent leur emploi, temporairement ou définitivement, perdant ainsi leur droit à la protection sociale, à la formation ou à tout soutien professionnel (Scheil-Adlung, 2015). Comme on l'a déjà noté à propos de la petite enfance, le recours excessif à des services non rémunérés ou informels aggrave, ici aussi, les inégalités entre les sexes sur le marché du travail.

6. Défis de travail décent dans les emplois des soins à la personne

Comme on l'a vu au chapitre II, les femmes sont surreprésentées dans les activités de soins rémunérées, qui sont perçues comme des prolongements de ces mêmes activités dans le cadre domestique et sont donc largement dévalorisées ou sous-évaluées (BIT, 2007). Une étude de 2013 montre qu'au Royaume-Uni les travailleurs de ce secteur ne sont rémunérés que pour les heures qu'ils passent effectivement à dispenser des soins et qu'il n'est tenu aucun compte du temps considérable qu'ils consacrent à des tâches connexes, comme les trajets entre les domiciles des divers clients (Pennycook, 2013). En outre, pour satisfaire la demande croissante de services, de nombreux employeurs s'efforcent de maintenir les coûts au niveau le plus bas. Il s'ensuit que, dans de nombreux pays développés, les travailleurs du secteur sont employés de façon temporaire, ou sur appel, ou encore de façon informelle (*ibid.*; Eurofound, 2015b). De plus, les services de soins à la personne sont pour beaucoup assurés par des personnes ayant déjà d'autres tâches. Les situations spécifiques des travailleurs domestiques, du personnel de la garde et de l'éducation de la petite enfance et des prestataires de soins de longue durée sont considérées ci-après.

Travailleurs domestiques assurant des soins à la personne

Les travailleurs domestiques s'acquittent d'une pléthore de tâches ménagères. Ils s'occupent aussi directement des enfants, des personnes âgées et des personnes handicapées, assurant alors un rôle traditionnellement dévolu aux femmes (BIT, 2011b). Compte tenu du manque de services sociaux de soins à la personne adéquats, abordables et de qualité, de plus en plus de ménages s'en remettent aux travailleurs domestiques pour assurer les soins à la personne. Cela exerce une pression supplémentaire sur un secteur d'activité qui est largement informel et où il est difficile de faire respecter les règles en matière de travail et de protection sociale, ainsi que d'en contrôler l'application (BIT, 2013f).

Souvent, les travailleurs domestiques ne sont pas protégés par la législation sur le salaire minimum et le temps de travail et n'ont qu'un accès limité à la protection sociale, essentiellement parce qu'un tiers d'entre eux ne sont pas inclus dans le champ de la législation nationale (BIT, 2014c). Presque la moitié des travailleuses domestiques sont en âge de procréer, ont des chances d'être enceintes ou ont de jeunes enfants, alors même qu'elles travaillent. Toutefois, la maternité est la principale source de discrimination dans le travail domestique (Addati et Cheong, 2013). À l'échelle mondiale, presque 40 pour cent des travailleuses domestiques n'ont pas droit à un congé de maternité rémunéré, pas plus qu'elles n'ont accès à des soins de santé maternelle et infantile abordables et de qualité. Les longues heures de travail demandées aux travailleurs domestiques rendent aussi difficile la conciliation des exigences de leur travail et de leur vie de famille. Sans accès à des services abordables de garde des enfants, les travailleurs domestiques donnent priorité aux besoins des personnes à charge de leur employeur plutôt qu'aux besoins de leurs propres personnes à charge (*ibid.*).

On a identifié un certain nombre de raisons des mauvaises conditions de travail et de la faible rémunération des travailleurs domestiques. Premièrement, de même que les autres travailleurs des activités de soins à la personne, leur travail est sous-évalué du fait des perceptions culturelles, que nous avons déjà mentionnées, à propos des activités de soins et du travail ménager non rémunérés. En conséquence, les travailleurs domestiques ne sont pas considérés comme de «véritables travailleurs», dignes d'avoir les mêmes termes et conditions d'emploi que les autres travailleurs. Parmi les autres facteurs, on relèvera: un faible niveau d'instruction et de formation formelles, une fréquence élevée du travail informel, le manque de représentation collective, la faiblesse de la capacité individuelle de négociation, un statut social marqué par la vulnérabilité. Ainsi, une étude a montré que, dans la majorité des pays observés, les travailleurs domestiques étaient analphabètes (Inde, Mali) ou n'avaient qu'un niveau d'instruction primaire (Costa Rica, Indonésie, Mexique, Turquie et Viet Nam). Parallèlement, en Afrique du Sud, au Brésil, au Pérou et aux Philippines, une proportion significative de travailleurs domestiques a un niveau d'instruction secondaire (Oelz et Rani, 2015).

Personnel de la garde et de l'éducation de la petite enfance

Les professions de la garde et de l'éducation de la petite enfance sont à dominante largement féminine, la proportion de femmes y atteignant 94 pour cent. Dans certains pays, seulement 2 ou 3 pour cent de tous les éducateurs de jeunes enfants sont des hommes (Shaeffer, 2015). Une étude portant sur 11 pays montre que la profession est plus féminisée dans le secteur privé que dans le secteur public (BIT, 2012d)⁵³. Comme on l'a vu pour les travailleurs domestiques, les femmes sont aussi surreprésentées dans la garde et l'éducation de la petite enfance à cause de croyances culturelles sur la nature du travail considéré comme une extension du rôle maternel (Urban, 2009; Van Laere et coll., 2014). Ce stéréotype constitue aussi une barrière à l'entrée des hommes dans ce domaine de l'emploi, avec un préjugé clair et fort à l'encontre de leur présence dans une profession du fait de leur inadaptation présumée aux «tâches maternelles» (Shaeffer, 2015). Ces normes sociales ont aussi pour effet une sous-évaluation de la garde et de l'éducation de la petite enfance en tant que profession, ce qui se répercute sur les salaires, les carrières et l'évolution professionnelle. Du fait que les femmes et les mères sont perçues comme «naturellement» équipées pour remplir ces fonctions, on présume aussi que la profession ne requiert guère de formation ou de qualifications (BIT, 2012d).

Les éducateurs de la petite enfance sont les éléments essentiels de la qualité des services dans ce domaine, mais ils manquent souvent de qualifications et de formation, de même qu'ils perçoivent des salaires inférieurs à ceux de leurs collègues de l'enseignement des niveaux primaire ou supérieur. En conséquence, le niveau de rémunération actuelle ne reflète pas l'importance du travail de garde et d'éducation de la petite enfance (BIT, 2014h). Dans le secteur public des pays à revenu élevé et intermédiaire, les salaires des éducateurs de la petite enfance sont en général inférieurs à ceux des enseignants de l'école primaire. Par exemple, c'est systématiquement le cas au Danemark, au Kazakhstan et en Norvège. En revanche, en République dominicaine et en Nouvelle-Zélande, les salaires des éducateurs de la petite enfance sont équivalents à ceux des enseignants de l'école primaire (BIT, 2012d)⁵⁴.

Dans le secteur privé, la rémunération des éducateurs de la petite enfance dépend du pays ou de la région dans le pays. Ainsi, au Brésil, si les salaires sont plus bas dans les écoles privées des régions pauvres et si les éducateurs des écoles communautaires ne gagnent que le salaire minimum national, dans les zones urbaines prospères les salaires peuvent être de 6 à 12 fois supérieurs au salaire minimum (*ibid.*). Toutefois, à mesure que les exigences en termes de qualifications s'élèvent pour entrer dans la profession, les salaires augmentent; ainsi, en Australie, en Nouvelle-Zélande, au Portugal et au Royaume-Uni, les salaires des éducateurs de la petite enfance sont comparables à ceux des enseignants de l'école primaire. Cela sera plus probablement le cas lorsque ces éducateurs travaillent en relation étroite avec des structures publiques, s'ils sont employés au titre de contrats stables, voire avec le statut de fonctionnaire. Par contre, cela sera moins souvent le cas pour les éducateurs qui travaillent dans des zones rurales ou reculées (Shaeffer, 2015).

En outre, et à la différence d'autres professions, dans les métiers de la petite enfance, les perspectives de carrière sont moins attrayantes. Ainsi, en Finlande, les enseignants des jardins d'enfants qui ont dix ans d'expérience gagnent 2170 euros par mois, alors que le salaire de départ pour les diplômés se situe autour de 3100 euros (AKAVA, 2009, cité dans BIT, 2012d). De même, l'UNESCO estime que, dans de nombreux pays à revenu intermédiaire, les salaires de l'enseignement préscolaire sont inférieurs à la moyenne nationale, que ce soit au début ou à la fin de la carrière (UNESCO, 2006). Les éducateurs

.....
53. Le pourcentage de femmes travaillant dans le secteur public de l'éducation de la petite enfance est calculé à partir de données sur les pays suivants: Belgique, Ghana, Kazakhstan, Liban, Monténégro, Nouvelle-Zélande, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les-Grenadines, Slovaquie et Sri Lanka. Les données proviennent d'une enquête du BIT, non publiée, sur l'éducation de la petite enfance en 2011.

54. Ces informations proviennent d'un rapport non publié du BIT (2011c).

qui travaillent avec des enfants de moins de 3 ans ont encore moins de possibilités de perfectionnement professionnel (Shaeffer, 2015). Du fait de la faiblesse des salaires dans l'éducation de la petite enfance et de ces difficultés de progression, la rotation de la main-d'œuvre y est forte, atteignant même des taux de 40 pour cent au Kenya ou de plus de 30 pour cent en Australie (Hein et Cassirer, 2010).

Les éducateurs de la petite enfance ont souvent une durée de travail élevée. Dans la plupart des pays de l'OCDE, les membres de cette profession travaillent chaque semaine une demi-heure ou une heure de plus que les autres enseignants⁵⁵. Non seulement les horaires contractuels, hebdomadaires et quotidiens, sont longs, mais ils ne tiennent pas compte du temps de préparation des leçons, des rencontres avec les parents, des activités extrascolaires et du perfectionnement professionnel (Shaeffer, 2015). Très souvent, les travailleurs de la garde et de l'éducation de la petite enfance ne sont pas organisés et sont privés de négociations collectives.

Prestataires de soins de longue durée

Non seulement les femmes sont les premiers prestataires de services informels de soins de longue durée mais, lorsque ces services sont formels, leur main-d'œuvre est aussi essentiellement composée de femmes, en particulier de femmes âgées de 40 ans et plus. Les femmes représentent plus de 85 pour cent de cette main-d'œuvre dans de nombreux pays comme le Canada (92 pour cent), la République de Corée (93 pour cent), le Danemark (96 pour cent), les États-Unis (90 pour cent) et le Japon (87 pour cent)⁵⁶. Dans les pays développés, les travailleurs immigrés représentent jusqu'à 70 pour cent de cette main-d'œuvre. Une étude de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) sur les soins aux personnes âgées dans une série de pays montre que les travailleurs migrants jouent un rôle significatif dans la prestation des soins à la personne dans les sociétés vieillissantes. En Irlande et au Royaume-Uni, la plupart des soins demandant le moins de qualifications sont assurés par des travailleurs migrants en provenance d'Afrique subsaharienne, des Philippines et de Pologne⁵⁷, tandis qu'au Canada et aux États-Unis ce sont des immigrés venant du Mexique et des autres pays d'Amérique latine, ainsi que d'Asie, qui constituent le gros de la main-d'œuvre des soins à la personne (OIM, 2010).

Dans les services de soins de longue durée, les conditions de travail, y compris les salaires et la protection sociale, sont en général médiocres. Aux États-Unis, les travailleurs de ces services gagnent 51 pour cent du salaire national moyen, tandis qu'en Slovénie cette proportion se situe entre 50 et 70 pour cent (Colombo et coll., 2011). Les salaires sont exceptionnellement bas dans le cas des travailleurs assurant les services au domicile des personnes âgées. Les travailleurs migrants sont exposés à un plus grand risque de mauvaises conditions de travail, surtout s'ils travaillent au domicile des personnes dont ils s'occupent. Les travailleurs des services de soins de longue durée ont fait état de cas de traitements discriminatoires en ce qui concerne les horaires de travail, les responsabilités exercées, les taux de rémunération et le paiement des heures supplémentaires. Certains travailleurs migrants ont fait l'objet d'agressions verbales de la part de collègues originaires du pays d'accueil ou bien de la part des personnes dont ils s'occupaient.

En outre, les travailleurs migrants des services de soins de longue durée sont plus vulnérables, parce que leur statut dans le pays dépend de leur relation d'emploi. Les travailleurs migrants qui sont étudiants ou qui sont en situation irrégulière sont plus exposés au risque d'avoir de mauvaises conditions de travail ou de voir leurs droits de travailleurs réduits (OIM, 2010; BIT, 2012c). Ainsi, certains régimes de permis de travail ou certains systèmes de parrainage peuvent empêcher les travailleurs de changer d'employeur, de lieu de travail ou de parrainage, ce qui donne aux employeurs un pouvoir disproportionné et peut mener à des discriminations pour des motifs énoncés dans la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, comme la race, la couleur ou l'ascendance nationale.

.....
55. En République de Moldova, les éducateurs de la petite enfance font beaucoup plus d'heures, alors qu'en Pologne et en Slovaquie ils en font moins.

56. Ces données sont tirées d'une étude sur la main-d'œuvre des soins de longue durée au Canada, en République de Corée, au Danemark, aux États-Unis et au Japon (Colombo et coll., 2011).

57. Par exemple, les travailleurs immigrés sont plus fréquents dans les activités sociales des services de soins à la personne que dans les soins infirmiers. Cela donne à penser qu'ils sont essentiellement recrutés par des voies informelles (OIM, 2010).

B. Élaborer un cadre complet en faveur de la conciliation entre travail et responsabilités familiales

Selon une enquête Eurobaromètre de 2014 menée dans 28 pays de l'Union européenne, les femmes et les hommes interrogés ont identifié les aménagements flexibles du travail et des modes de garde accessibles comme des moyens efficaces d'élever le taux d'activité des femmes (Commission européenne, 2015b). Faute de mieux connaître et d'aplanir les difficultés que rencontrent les travailleurs pour s'acquitter de leurs responsabilités en matière d'activités ménagères et de soins à autrui non rémunérées, on perpétuera et on aggravera les inégalités entre les sexes sur le marché du travail. En fait, le travail non rémunéré affecte fortement les possibilités d'emploi des femmes, leur accès à des emplois de qualité, y compris le bénéfice d'une protection sociale convenable et de bonnes conditions de travail. L'OIT a adopté un ensemble complet de normes internationales du travail qui constitue un cadre intégré pour s'attaquer aux difficultés de la conciliation entre travail et vie de famille. La convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, la recommandation (n° 202), sur les socles de protection sociale, 2012, et plus récemment la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, entre autres, font notamment du droit à la protection de la maternité une condition préalable à la réalisation de l'égalité de chances et de traitement au travail. Ces normes, ainsi que d'autres instruments des Nations Unies, mettent en évidence le caractère universel du droit à la protection de la maternité et appellent à l'étendre à toutes les femmes (Addati, 2015).

Enfin, selon la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la recommandation n° 165 qui l'accompagne, les signataires devraient, parmi leurs objectifs de politique nationale, viser à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales (convention 156, art. 3 (1), et recommandation 165, paragraphe 6). En conséquence, la non-discrimination et l'égalité effective entre les sexes, au travail comme à la maison, devrait être un objectif explicite de politiques nationales fondées sur des données factuelles (voir la recommandation n° 165, paragr. 11 a)). À cet effet, la convention et la recommandation prévoient un ensemble de mesures dans les domaines suivants:

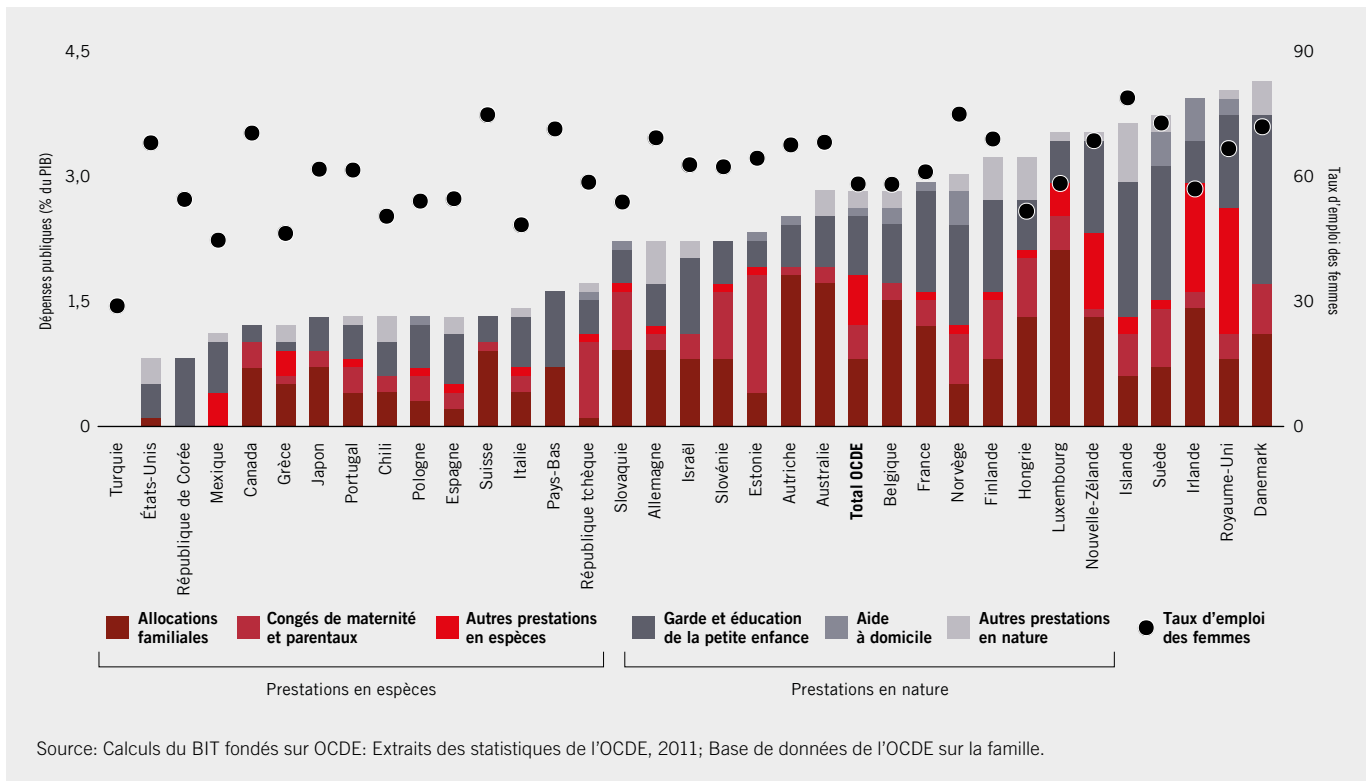
- congés (congé parental, en plus du congé de maternité et autres congés pour raisons familiales);
- services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille, et autres services communautaires ou services d'aide familiale et de soins à domicile;
- sécurité sociale (prestations en espèces et en nature, allègements fiscaux, allocations familiales);
- organisation du travail et des horaires;
- retour à l'emploi (formation et services d'orientation professionnelle, de conseil, d'information et de placement);
- services à la collectivité et infrastructures permettant de réduire le travail non rémunéré (transports publics, approvisionnement en eau et en énergie, logements fonctionnels visant à alléger les tâches ménagères);
- informations et éducation visant à encourager le partage des responsabilités familiales entre les sexes (convention n° 156 et recommandation n° 165).

La figure 35 met en relation l'ensemble des dépenses publiques consacrées à la politique familiale (en pourcentage du PIB) et le taux d'emploi des femmes en 2011, dans 34 pays de l'OCDE. Dans la plupart des pays, les dépenses publiques prennent surtout la forme d'allocations familiales. Dans d'autres, comme l'Islande, la Norvège ou la Suède, où l'on observe un taux d'emploi féminin élevé, une part importante des dépenses publiques affectées aux politiques familiales est consacrée à la garde et à l'éducation de la petite enfance. Si l'on ordonne les pays en fonction de la part de leurs dépenses publiques consacrées aux politiques familiales, il apparaît que ces dernières sont associées positivement avec le taux d'emploi des femmes⁵⁸. Dans certains pays, comme le Canada et les États-Unis, un taux d'emploi féminin élevé est traditionnellement associé à un faible niveau de dépenses publiques consacrées à la conciliation entre travail et vie de famille, mais on observe au cours des dix dernières années un déclin du taux d'activité des femmes, aux États-Unis par exemple. Comme l'ont montré Blau et Kahn (2013), le manque d'investissement dans les politiques de conciliation entre travail et vie de famille aux États-Unis explique pratiquement

58. Les dépenses publiques consacrées à la conciliation entre travail et vie de famille correspondent au premier axe vertical (gauche); le taux d'emploi au second axe vertical (droit). Les dépenses consacrées à la conciliation entre travail et vie de famille comprennent: les prestations en nature (garde et éducation de la petite enfance, aide à domicile et services d'hébergement, autres prestations) et en espèces (rémunération des congés de maternité et parentaux, allocations familiales et autres allègements fiscaux). La droite de régression met en rapport ces dépenses et le taux d'emploi féminin. L'équation est la suivante: taux d'emploi féminin = $y = 4,875x + 49,106$; $R^2 = 0,2627$.

Figure 35

Dépenses publiques en matière de conciliation entre travail et vie de famille et taux d'emploi des femmes, 34 pays membres de l'OCDE, 2011



Source: Calculs du BIT fondés sur OCDE: Extraits des statistiques de l'OCDE, 2011; Base de données de l'OCDE sur la famille.

Encadré 13

Mesures intégrées de soutien à la coresponsabilité parentale en Italie

En 2013, 22,4 pour cent des femmes qui travaillaient avant leur grossesse se retrouvaient sans emploi deux ans plus tard. En Italie, les femmes étaient aussi surreprésentées dans le travail à temps partiel subi et l'emploi précaire, tandis que l'écart salarial entre les sexes passait de 4,9 pour cent en 2008 à 7,3 pour cent en 2013. Seulement 12 pour cent des pères prenaient le jour de congé de paternité obligatoire (Bruno, 2015). Ce pays a procédé en 2015 à une série de réformes visant à améliorer l'égalité entre les sexes au travail, la protection de la maternité et le partage des responsabilités de soins entre hommes et femmes. Les nouvelles lois ont établi des clauses de non-discrimination pour assurer une meilleure représentation des femmes dans les candidatures aux élections; des programmes scolaires sur la diversité et la non-discrimination; une rémunération en espèces du congé de maternité même lorsque l'employeur ne cotise pas à la sécurité sociale; la possibilité de choisir le travail à temps partiel, avec réversibilité, au lieu du congé parental; des incitations financières en faveur des dispositions facilitant la conciliation entre travail et vie de famille dans les entreprises, y compris le télétravail; un investissement de 100 millions d'euros dans la création de crèches. Enfin, un nouveau système d'enregistrement centralisé des démissions «volontaires» des salariés a été mis en place, dont le but est de mettre fin à la pratique largement répandue des lettres de démission en blanc, non datées, que les salariés étaient contraints de signer lors de leur recrutement et qui permettait de les «démissionner» en cas de grossesse, de maladie de longue durée ou de responsabilités familiales. En novembre 2015, un texte proposait d'allonger le congé de paternité de un à quinze jours, rémunérés au niveau des gains antérieurs; de faire passer les allocations pour congé parental de 30 à 50 pour cent de la rémunération antérieure; d'établir une déduction fiscale allant jusqu'à 80 pour cent du salaire d'un travailleur domestique; des incitations fiscales à l'intention des entreprises qui adoptent, par le truchement de la négociation collective, des mesures visant à faciliter la conciliation entre travail et vie de famille.

Sources: Bruno, 2015; Bettio et coll., 2015.

30 pour cent du déclin du taux d'activité des femmes entre 1990 et 2010, par comparaison avec celui des autres pays de l'OCDE qui ont amplifié ces politiques au cours de la même période⁵⁹.

Le montant des dépenses publiques consacrées à la conciliation entre travail et vie de famille importe, mais la nature et le dosage des diverses mesures de soutien peuvent donner des résultats différents en termes d'emploi et peuvent soit aggraver, soit atténuer les inégalités entre les sexes. Ainsi, lorsque ces politiques visent directement les femmes ou bien les dissuadent de continuer à travailler, ou encore lorsque les employeurs sont directement responsables du financement des prestations, l'emploi des femmes risque d'en pâtir. Comme on va le voir ici, la conception des politiques est donc de première importance (BIT, 2011d). Ainsi qu'en disposent les normes internationales du travail de l'OIT, les organisations de travailleurs et d'employeurs, les travailleurs domestiques, les éducateurs de la petite enfance et le personnel des services de soins de longue durée, ainsi que leurs employeurs, les représentants de la société civile, y compris les femmes, les parents, les personnes âgées et les personnes handicapées, ont tous un rôle à jouer dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques visant à concilier travail et vie de famille et doivent s'assurer qu'elles sont financées de façon suffisante et durable.

1. Garantir la protection de la maternité à toutes les femmes, conformément aux normes internationales du travail

La protection de la maternité constitue un ensemble de droits fondamentaux des travailleurs consacrés par des instruments et traités, universels et régionaux, relatifs aux droits de l'homme⁶⁰. Comme l'énonce la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, cette protection comprend le droit à un congé de maternité rémunéré, des pauses pour l'allaitement, des soins de santé maternelle et infantile, la prévention de l'exposition aux risques pour la santé des femmes enceintes ou qui allaitent, la protection contre les discriminations au travail et la garantie de retrouver le même poste ou un poste équivalent au retour du congé de maternité.

L'existence d'un congé de maternité rémunéré par les assurances sociales ou sur fonds publics a un effet positif direct sur l'emploi des femmes en les encourageant à reprendre le travail, ce qui limite les interruptions de leur carrière et leur permet ainsi d'accéder à des postes plus élevés et d'accumuler des droits à pension pour la retraite. En l'absence de congé assorti d'une garantie de retour à l'emploi et de sécurité du revenu, les femmes doivent interrompre ou réduire leur activité rémunérée, souvent avec une perte considérable de revenu. Par ailleurs, des périodes de congés très longues, souvent prises par les femmes, en particulier en absence de protection de l'emploi, peuvent aussi affaiblir leurs liens avec le marché du travail et faire obstacle à la progression de leur carrière, avec des pénalités salariales supplémentaires (Grimshaw et Rubery, 2015). De même, lorsque les femmes ne perçoivent pas un revenu de remplacement suffisant pendant leurs congés, elles sont exposées au risque de pauvreté ou contraintes de reprendre le travail au risque de compromettre leur santé et celle de leur enfant (BIT, 2014d et 2008). Le fait de ne pas rémunérer le congé de maternité renforce aussi l'idée selon laquelle s'occuper des enfants n'est pas un véritable travail et n'a pas de valeur monétaire.

La convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, énonce un certain nombre d'exigences minimales quant au congé de maternité et aux droits qui lui sont associés. En 2015, 102 pays sur 185 pour lesquels nous disposons de données (55 pour cent) avaient établi un congé de maternité d'au moins 14 semaines, conformément à cette convention. Un certain nombre de pays ont allongé la durée de ce congé depuis 2013: El Salvador (de 12 à 16 semaines), la Gambie (de 12 semaines à 6 mois), le Paraguay (de 12 à 18 semaines), Trinité-et-Tobago (de 13 à 14 semaines), l'Uruguay (de 12 à 14 semaines). Israël a aussi étendu ce droit de 14 à 20 semaines rémunérées.

S'agissant de la durée du congé, en 2015, 45 pour cent des pays pour lesquels nous disposons d'informations (77 sur 167) avaient établi la rémunération du congé de maternité à hauteur d'au moins deux tiers du salaire antérieur, et sur 14 semaines, alignant ainsi la durée et la rémunération de ce congé sur les dispositions de la convention n° 183 (figure 36). Comme on va le voir, lorsque l'on considère la durée du

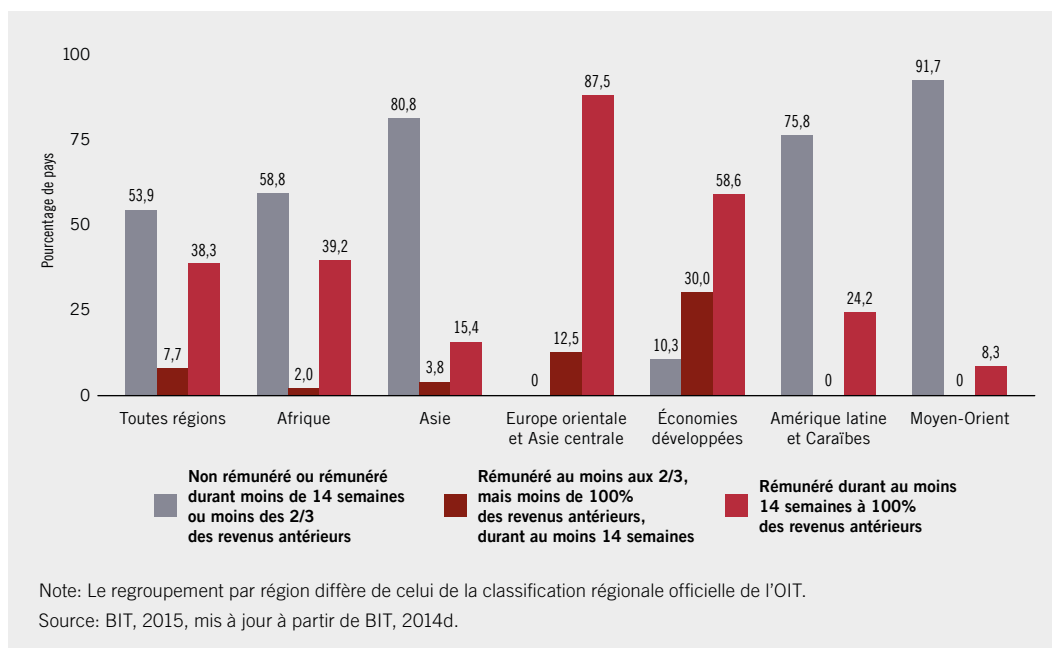
.....

59. Blau et Kahn (2013) suggèrent aussi que, si le taux d'activité féminin a décliné aux États-Unis par rapport aux autres pays de l'OCDE, les femmes qui travaillent aux États-Unis ont davantage de chances d'avoir des emplois plus rémunérateurs. Cela serait lié au fait que les femmes des autres pays de l'OCDE recourent au travail à temps partiel et aux congés parentaux qui sont généreux; cela affecte leur accès aux emplois élevés qui exigent de travailler à plein temps tout au long de l'année. Il a été relevé que la réussite des femmes dans les emplois de haut niveau aux États-Unis est aussi fondée sur le recours à une main-d'œuvre peu rémunérée, essentiellement féminine, pour pallier le manque de services publics de soins à la personne (Mandel et Shalev, 2009).

60. Il s'agit notamment de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948), du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966), de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) et de la Convention relative aux droits de l'enfant (1989); à l'échelle régionale, du Protocole additionnel à la Convention américaine sur les droits humains en matière de droits économiques, sociaux et culturels (1988) ou du Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes (2003). Pour un examen approfondi, voir le module 5 «Directives et droits internationaux liés à la protection de la maternité au travail» dans BIT, 2012b.

Figure 36

Congé de maternité: durée et prestations en espèces, par région (167 pays), 2015



congé de maternité et ses effets sur la situation professionnelle des femmes, il est important de prendre en compte les différences de droits entre les femmes et les hommes, en plus de la durée absolue du congé accordé aux femmes.

Lorsque les employeurs sont contraints par la loi de supporter, en partie ou en totalité, le coût direct des mesures en faveur de la conciliation entre travail et vie de famille, par exemple en finançant le revenu de remplacement durant les congés (responsabilité de l'employeur) ou bien les crèches et garderies ou autres installations de soins, cela peut les inciter à ne pas embaucher de travailleurs ayant des responsabilités familiales, et donc induire des pratiques discriminatoires. Sur 185 pays, on a observé entre 1994 et 2013 une diminution de 31 à 26 pour cent de la proportion de ceux où les employeurs étaient responsables du financement des prestations monétaires en matière de maternité, un nombre croissant de pays se tournant vers la sécurité sociale pour financer le congé de maternité, comme l'Angola, la Chine, la Côte d'Ivoire, la Jordanie et le Mozambique. Toutefois, la responsabilité des employeurs reste le système dominant en Afrique, en Asie et dans le Pacifique, ainsi qu'au Moyen-Orient. En outre, les employeurs demeurent toujours responsables du paiement de l'intégralité des prestations d'assurance sociale, dans des pays tels que Cabo Verde, la Colombie, l'Inde, la République démocratique populaire lao et le Mexique. Enfin, dans 16 pour cent des 185 pays étudiés, parmi lesquels l'Allemagne, la République de Corée, l'Égypte, le Honduras, Madagascar, le Royaume-Uni et la Thaïlande, les employeurs assument une partie du coût des prestations (système mixte).

Même lorsque la totalité des coûts directs du salaire de remplacement sont assumés par la collectivité, la protection de la maternité n'est pas financièrement neutre pour les employeurs, du fait de divers coûts: administration des congés, remplacement du personnel en congé, avances de trésorerie avant le remboursement par la sécurité sociale des prestations en espèces, et autres procédures administratives. Toutefois, les données montrent que lorsque l'on mesure ces coûts indirects ils se révèlent inférieurs aux anticipations et sont largement compensés par un certain nombre d'avantages: gains de productivité dus à un absentéisme et une rotation moindres du personnel, plus grand engagement de la part de la main-d'œuvre, meilleure organisation du travail et performances plus élevées, conservation des qualifications, et réduction des coûts de maladie du fait de la meilleure santé des parents comme des enfants (Gornick et Hegewisch, 2010; Cuomo et Mapelli, 2009; BIT, 2014i).

Les travaux de recherche menés par le BIT montrent que la parentalité devient un phénomène normal dans la vie économique à condition que les lois et les politiques nationales visant à protéger la maternité et à faciliter la conciliation entre travail et vie de famille aient un coût minimal ou nul pour les employeurs et comprennent des mesures de soutien ciblées afin de prendre en compte les caractéristiques et les besoins spécifiques des petites et moyennes entreprises (*ibid.*). Ainsi, au Mexique, les pouvoirs publics subventionnent le régime d'assurance de la maternité en complément des cotisations des employeurs et des salariés. C'est une bonne façon de protéger les salariés qui ont de faibles revenus, tout comme les employeurs des petites et moyennes entreprises. Au Royaume-Uni, les petites entreprises déduisent

de leurs impôts leur participation financière obligatoire relative à la maternité. Lorsque les impôts sont inférieurs aux prestations en espèces, les entreprises peuvent demander des avances pour financer ces prestations. En outre, les employeurs et les entreprises moyennes et grandes peuvent demander le remboursement sur fonds publics de 92 pour cent des revenus antérieurs des salariés, tandis que pour les petites entreprises cette proportion est de 103 pour cent.

Concernant les petites et moyennes entreprises, d'autres bonnes pratiques qui n'ont qu'un faible coût, voire aucun, permettent d'éviter les perturbations: information et formation sur les mesures régissant les congés, ainsi que sur la sécurité et la santé au travail durant la grossesse ou l'allaitement; «gestion de la maternité» entre les travailleurs, les cadres et les employeurs; maintien des contacts, de conseils et de l'accompagnement professionnel pendant le congé et lors du retour au travail; retour progressif au travail sous forme d'aménagements du travail et de temps partiel temporaire et de qualité. Le dialogue social sur le lieu de travail est essentiel pour aboutir à une gestion collective de la maternité au sein de l'entreprise (*ibid.*).

La loi doit aussi explicitement prévoir une protection suffisante et effective de la maternité à l'intention de catégories de travailleurs qui en sont souvent exclues: titulaires de contrats atypiques; travailleurs de l'agriculture, de l'économie informelle ou des petites et moyennes entreprises; travailleurs indépendants, y compris les travailleurs familiaux; travailleurs domestiques; travailleurs à domicile; chômeurs. En 2015, les travailleurs domestiques bénéficiaient d'une protection équivalente à celle des autres travailleurs dans au moins 54 pays. Plusieurs pays d'Amérique latine, comme l'Argentine, le Brésil, El Salvador et l'Uruguay, ont pris des dispositions pour étendre la rémunération du congé de maternité aux travailleurs domestiques.

2. Garantir une protection sociale appropriée afin de reconnaître, réduire et répartir autrement le travail non rémunéré de soin à autrui

Les inégalités entre les sexes sur le marché du travail et dans la répartition des responsabilités familiales peuvent être véhiculées par les systèmes de protection sociale qui, dans bien des cas, sont défavorables aux femmes en termes d'ouverture des droits, de couverture et de prestations de la sécurité sociale. En outre, les femmes sont exposées tout au long de leur vie à une plus grande vulnérabilité face aux risques en raison des inégalités à leur encontre et d'un manque de considération pour leurs besoins spécifiques en matière de protection sociale (maternité et part disproportionnée du travail de soin non rémunéré). S'attaquer aux risques économiques et sociaux associés à la maternité et aux activités de soins est une priorité, en particulier pour les femmes qui travaillent dans l'économie informelle ou qui ont de faibles revenus. Ainsi, le Programme de développement durable à l'horizon 2030, récemment adopté, souligne-t-il, dans la cible 5.4 de son objectif 5, «parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles», le rôle des politiques de protection sociale pour «faire une place aux soins et travaux domestiques non rémunérés et les valoriser» en vue d'atteindre cet objectif 5. Il est donc indispensable d'adopter une approche sexospécifique de la protection sociale, qui promeuve l'égalité entre les sexes et prenne en compte les besoins spécifiques des femmes.

Dans son préambule, la recommandation de l'OIT (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, reconnaît que la sécurité sociale est un outil important pour promouvoir l'égalité des chances et l'égalité entre les sexes. Le texte mentionne aussi la non-discrimination et l'égalité entre les sexes parmi les principes que devraient appliquer les États Membres de l'OIT pour donner effet à la recommandation. Elle demande notamment à ces derniers d'établir des socles de protection sociale comportant, pour tous les résidents, des garanties élémentaires de sécurité sociale, parmi lesquelles l'accès à des soins de santé essentiels, y compris les soins de maternité, et une sécurité élémentaire de revenu, y compris pour les enfants et en cas de maternité. Ces socles de protection sociale, définis à l'échelle nationale, devraient jouer un rôle essentiel pour conférer aux femmes autonomie et capacité d'action, ainsi que pour réduire les inégalités entre les sexes. Plus récemment, l'OIT a adopté la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, selon laquelle ses États Membres «devraient progressivement étendre, dans la législation et la pratique, à tous les travailleurs de l'économie informelle, la sécurité sociale, la protection de la maternité, des conditions de travail décentes». En complément d'autres normes de l'OIT, ces deux recommandations constituent des outils puissants pour renforcer la protection sociale des femmes de façon coordonnée et cohérente. Toutes deux sont l'expression d'engagements forts à réduire les écarts entre les sexes quant à la couverture et au niveau de la protection sociale, ce qui n'améliorera pas seulement l'accès à la protection sociale, mais aussi la capacité des femmes de s'engager davantage dans l'emploi, et un emploi décent.

Pour maximiser ces effets potentiels, la dimension sexospécifique doit être présente à toutes les étapes de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques nationales d'établissement des socles et des systèmes de protection sociale. En effet, pour être sûr de s'attaquer effectivement aux inégalités entre les sexes, il faut que les régimes de protection sociale soient conçus pour garantir l'égalité de traitement, tenir compte des rôles respectifs des femmes et des hommes, et servir de mécanismes de promotion de l'égalité des sexes. En outre, les socles de protection sociale peuvent et doivent être des

outils qui transforment les relations entre les sexes s'ils prennent en compte les événements spécifiques de la vie des femmes, comme la maternité, et s'ils contribuent à réduire et à répartir autrement les activités de soins non rémunérées. En adoptant cette double approche sexospécifique (promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et tenir compte des besoins spécifiques des femmes), la protection sociale, et notamment les socles de protection sociale, deviendront des instruments efficaces pour réduire la pauvreté et les inégalités, pour favoriser l'égalité de traitement entre les sexes, et pour que l'équité de ces prestations compense en partie les discriminations et inégalités produites en dehors du système de protection sociale.

Les régimes contributifs et non contributifs de transferts sociaux, les services sociaux de soins à la personne et les systèmes de garantie de l'emploi, bien qu'ils soient encore limités, présentent un potentiel de réduction des inégalités, au travail et dans la famille, tout au long de la vie. Pour que les systèmes de protection sociale participent à la transformation des relations entre les sexes, ils doivent venir en soutien des besoins des femmes en matière de procréation, promouvoir une répartition plus équitable des responsabilités familiales et favoriser une division plus légitime du travail entre hommes et femmes, dans la famille comme au travail (Holmes et Jones, 2013). Les travaux de recherche montrent que les régimes de protection sociale peuvent être améliorés en ce sens de plusieurs manières: en soutenant l'activité des femmes et en réduisant les risques liés à la procréation; en s'attaquant aux diverses formes de discrimination; en assurant des conditions de travail sûres, décentes, et permettant de concilier travail et vie de famille, protection de la maternité comprise; en fournissant des services et des infrastructures qui réduisent la charge de travail non rémunéré des femmes et des filles et qui améliorent leur accès aux soins de santé, à l'éducation et à la formation, ainsi qu'au travail décent (Kabeer, 2013). La protection de la santé est une priorité première pour garantir une protection sociale convenable aux femmes (BIT, 2014c). Dans bien des parties du monde, des progrès significatifs ont été réalisés en ce qui concerne les soins de maternité, même s'il reste des défis à relever en ce qui concerne leurs besoins plus généraux en matière de santé sur tout le cycle de vie et pour parvenir à une protection universelle de la santé (BIT, 2015q).

Les régimes contributifs peuvent aussi être conçus en tenant compte des inégalités entre les sexes et de façon à s'attaquer aux problèmes posés par les activités de soins non rémunérées. La poursuite des cotisations au régime de pensions de retraite durant les périodes de congés est essentielle pour la reconnaissance et la valorisation du travail de soin des femmes comme des hommes, pour garantir à tous des droits à pension suffisants, et pour réduire les inégalités entre les sexes en matière de pensions de vieillesse, inégalités dues aux périodes d'inactivité professionnelle des femmes. En plus des périodes de congés, de nombreux pays, essentiellement développés, ont institué des droits à pension octroyés pour reconnaître et rétribuer les périodes consacrées aux soins des proches. Certains pays, comme la France, sont allés de l'avant en étendant ces droits aux pères (Fultz, 2011). Au Royaume-Uni, les personnes, quel que soit leur sexe, qui dispensent des soins à raison d'au moins vingt heures par semaine ont des droits à pension spécifiques, ce qui permet de combler les manques de cotisations au système national d'assurance sociale (Gouvernement du Royaume-Uni, 2015). Il faut toutefois noter que, lorsqu'il n'y a pas de lien avec une situation d'emploi, le niveau des prestations est souvent faible.

Les systèmes non contributifs peuvent jouer un rôle essentiel pour promouvoir l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes. Encore faut-il qu'ils soient conçus de manière à ne pas renforcer les rôles traditionnellement assignés aux femmes et aux hommes (encadré 14). Une étude comparative sur les systèmes de transferts monétaires de l'Afrique du Sud, du Brésil, du Chili, de l'Inde et du Mexique a identifié des domaines dans lesquels les dispositions de la recommandation n° 202 sont particulièrement pertinentes pour orienter l'organisation ou la restructuration de ces systèmes, notamment en ce qui concerne, d'une part, le niveau des prestations, qui doit être suffisant pour permettre aux femmes (et aux hommes) d'épargner et d'investir dans la formation de revenus à venir et, d'autre part, le statut juridique des prestations qui doivent être des droits établis par la loi, celle-ci précisant le montant des transferts, les conditions d'ouverture des droits et les voies de recours (Fultz et Francis, 2013).

En outre, l'extension de la couverture sociale aux travailleurs antérieurement non protégés, comme les travailleurs domestiques, peut aussi améliorer sensiblement la situation des travailleuses. Les travailleurs domestiques doivent avoir des conditions de travail qui ne soient pas inférieures à celles des autres travailleurs en ce qui concerne la sécurité sociale, y compris la protection de la maternité, comme en dispose la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011. Afin d'inciter les employeurs et les travailleurs à cotiser aux régimes de sécurité sociale, certains gouvernements, comme ceux de la Belgique et de la France, ont institué des allègements fiscaux et simplifié la procédure d'affiliation et de paiement des cotisations (Addati et Cheong, 2013). Entre 2002, date à laquelle l'Afrique du Sud a étendu l'assurance-chômage aux travailleurs domestiques – ce qui comprend aussi l'attribution de quatre mois consécutifs de congé de maternité rémunéré – et 2008, quelque 633 000 travailleurs s'y sont nouvellement affiliés (BIT, 2015c).

Ces exemples montrent qu'il est essentiel, pour œuvrer à l'égalité entre les sexes et à l'autonomisation des femmes, de prendre soigneusement en considération les inégalités entre hommes et femmes et leurs spécificités, dans la conception et la mise en œuvre des systèmes de protection sociale, notamment des socles de protection sociale.

Au Pérou, le programme public d'allocations en espèces dénommé Juntos s'adresse aux ménages qui ont les revenus les plus faibles et qui ont des enfants de moins de 14 ans, ainsi qu'aux femmes enceintes. En 2012, 490 000 ménages bénéficiaient ainsi d'une allocation d'environ 70 dollars tous les deux mois, attribuée sous conditions, notamment de se rendre aux visites prénatales et postnatales à l'intention de la mère et de l'enfant, et de participer, dans un centre de santé, à des séances d'information sur la santé génésique et la planification familiale. Des évaluations ont fait apparaître une augmentation de 65 pour cent de l'accès aux services de santé maternelle et infantile, de laquelle on peut attendre une amélioration en matière de santé en général, étant donné le niveau élevé de la mortalité liée à la maternité dans les zones rurales défavorisées. Les bénéficiaires ont aussi fait état d'une plus grande équité dans la répartition des responsabilités familiales entre les sexes, les hommes indiquant qu'ils s'occupaient plus des enfants et s'impliquaient davantage dans les tâches ménagères. Mais, dans le même temps, ce programme continue de promouvoir le rôle des femmes en tant que principales responsables des soins à autrui, ce qui, combiné avec les conditions d'obtention de l'allocation, risque d'aggraver leur «pauvreté en temps», c'est-à-dire leur manque de temps disponible (Holmes et Jones, 2013). En fait, les transferts sociaux associés à l'éducation et à l'état de santé ne donnent en général pas de meilleurs résultats que les allocations inconditionnelles; ils peuvent même alourdir le fardeau des femmes et entraver la recherche d'un travail rémunéré, tout en renforçant les attentes sociales selon lesquelles les soins dispensés à autrui sont la responsabilité première et unique des femmes (Molyneux, 2008; Fultz et Francis, 2013).

Le programme Brasil sem Miséria (Brésil sans misère) est une extension du programme de transferts monétaires Bolsa Família dans les régions du nord-est du pays. Ce programme propose aux femmes des microcrédits et de la formation, et il est complété par des services à financement public pour les enfants de moins de 6 ans, dans le cadre du sous-programme Brasil Carinhoso (Fultz et Francis, 2013). Le gouvernement brésilien indique qu'en 2014 quelque 580 000 enfants avaient fréquenté les centres pour enfants opérant dans le cadre de ce programme (Aifers, 2015).

Les régimes de protection sociale peuvent être adaptés aux besoins des personnes qui ont des responsabilités familiales, comme le montre le programme Filet de sécurité productif, de l'Éthiopie. Ce programme public d'emploi, qui cible les ménages très pauvres, touche 9 millions de personnes. Il propose des travaux publics dans divers domaines: préservation de l'eau et des sols; construction d'écoles, de postes de santé et de centres de soins à l'enfance; réalisation de routes. Les travaux ont lieu après la saison des récoltes, ce qui garantit aux participants un apport monétaire pendant les périodes de pénurie alimentaire saisonnière. Ce programme tient dûment compte des responsabilités maternelles des femmes par des aménagements du travail leur permettant, sans perte de revenu, d'exercer leurs responsabilités familiales, y compris l'allaitement. Les femmes enceintes bénéficient de périodes d'absence sans perte de rémunération, ce qui de fait équivaut à un congé de maternité rémunéré (Naqvi, Campbell et Raysarkar, 2015).

Les programmes publics d'emploi peuvent aussi être conçus dans le but explicite de réduire la charge du travail non rémunéré en investissant dans l'extension des services sociaux de soins. Comme nous l'indiquons ci-dessous, l'investissement dans le secteur des soins à autrui est porteur d'un potentiel significatif de création d'emplois – en libérant du temps que les femmes peuvent consacrer au travail rémunéré – et d'apport de revenu pour les pauvres (Antonopoulos et Kim, 2011). En Afrique du Sud, le Programme élargi de travaux publics vise, entre autres, la création d'emplois dans le secteur de l'éducation de la petite enfance et dans celui des soins à domicile aux personnes atteintes du sida, de la tuberculose et du paludisme. Les travailleurs ciblés sont des bénévoles et/ou des parents et des soignants au chômage ou sous-employés. Dans le cadre du volet éducation de la petite enfance, les soignants obtiennent un emploi temporaire, une formation et un agrément (South Africa Department of Public Works, 2009). Toutefois, le programme a eu des difficultés à réaliser le quota de 60 pour cent de femmes. En outre, les salaires offerts sont extrêmement faibles et les femmes qui sont bénéficiaires du programme ont ensuite peu de perspectives d'intégration sur le marché du travail (Plagerson et Ulriksen, 2015).

Les services sociaux de proximité dans le secteur des soins à la personne qui sont organisés dans le cadre de programmes de travaux publics connaissent des difficultés quant à la qualité des services, en particulier du fait du caractère temporaire des programmes, ce qui ne permet pas d'établir des relations durables entre les personnes qui prodiguent les soins et celles qui en bénéficient. Les effets de déplacement au détriment des services publics sont aussi préoccupants. Ces services sociaux de proximité, dont le personnel provient de programmes de travaux publics, peuvent constituer une étape transitoire importante pour combler certains manques, mais l'objectif devrait rester l'établissement de services de soins dotés de ressources et de qualifications suffisantes et durables, tout en étant accessibles et abordables, avec une forte dimension publique.

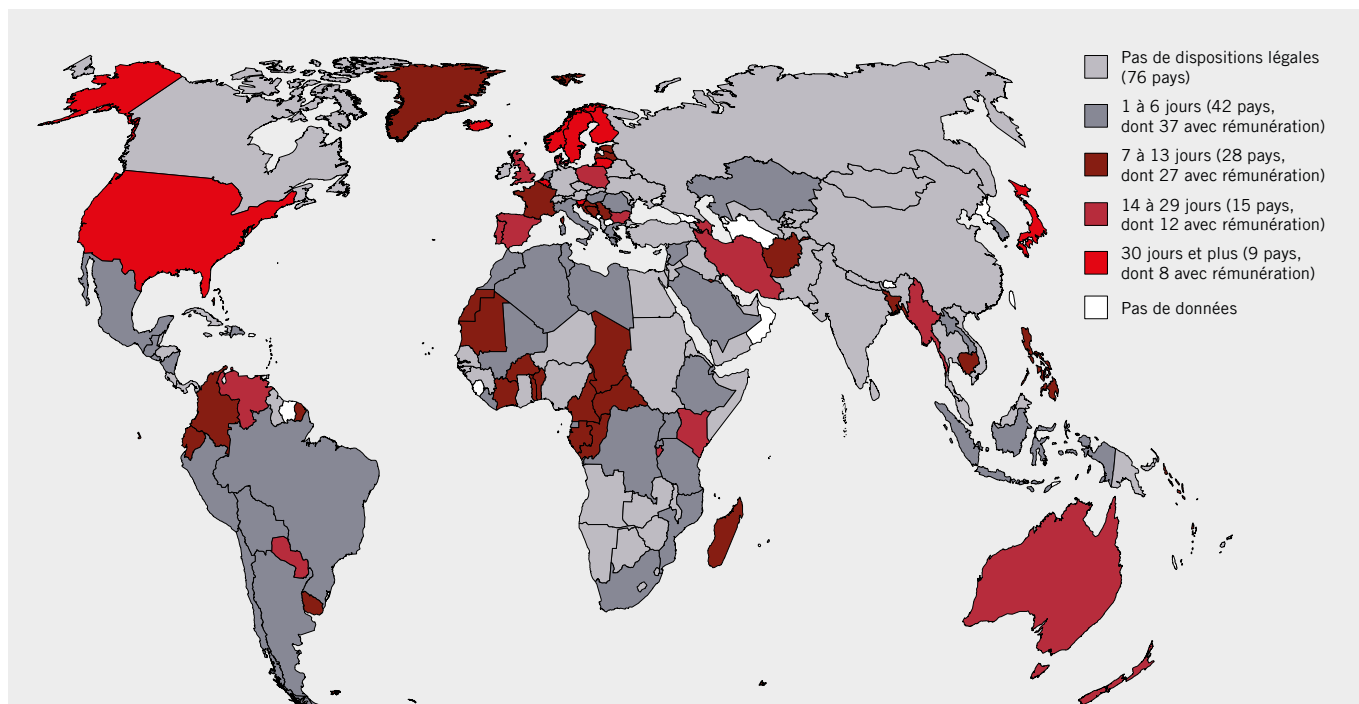
3. Établir des régimes de congés qui transforment les relations entre les sexes: davantage de congés pour les pères, et plus utilisés

La conception des politiques en matière de congés présente un énorme potentiel pour promouvoir une répartition plus égalitaire des tâches ménagères et des activités de soins non rémunérées, et pour évoluer ainsi vers un modèle où les hommes et les femmes sont à égalité, qu'il s'agisse d'apporter un revenu ou de prodiguer des soins à autrui (Castro-García et Pazos-Moran, 2015). À l'exception du temps nécessaire à la récupération après un accouchement et de l'allaitement exclusif au sein, les soins dont a besoin un nourrisson ne relèvent pas du rôle biologique de la mère et peuvent être partagés entre les deux parents. Les travaux de recherche montrent aussi que le développement physique et psychologique de l'enfant ne dépend pas du sexe de la personne qui s'en occupe, mais de la qualité des soins qu'elle prodigue et de ses interactions avec l'enfant (Levtov et coll., 2015; OMS, 2004).

Il a été démontré que les congés accordés aux pères lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, sous forme de congés de paternité ou de parts non transférables du congé parental, sont bénéfiques à plusieurs égards: santé de l'enfant; plus grande satisfaction des hommes, que ce soit au travail ou dans la vie familiale; situation des femmes sur le marché du travail (Levtov et coll., 2015). Des études suggèrent aussi que les congés accordés aux pères sont corrélés avec la prise de responsabilités familiales par ces derniers et avec le développement des enfants. Les pères qui prennent des congés, en particulier d'une durée de deux semaines ou plus, immédiatement après la naissance d'un enfant, s'impliquent plus dans les débuts de la vie de celui-ci (Huerta et coll., 2013; Nepomnyaschy et Waldfogel, 2007). En retour, cela aura des effets positifs sur l'égalité dans le foyer qui est à la base de l'égalité au travail. Bien que ces avantages soient reconnus, des congés n'existent pour les pères que dans la moitié des pays du monde. Et, lorsque c'est le cas, leur durée est inférieure à une semaine (42 pays, par exemple Malte ou le Mozambique), ou encore ils ne sont pas rémunérés (comme dans 8 pays au moins, par exemple l'Éthiopie ou les États-Unis) (figure 37).

Figure 37

Congés rémunérés et non rémunérés pour les pères, lors de la naissance d'un enfant, selon la durée en jours, 170 pays, 2015



Note: Cette carte fait état des congés institués par les législations nationales ou fédérales à l'intention des pères lors de la naissance d'un enfant, ou bien des congés qui peuvent être pris exclusivement par les pères comme congés de paternité ou parentaux. Elle ne fait pas état des congés parentaux qui peuvent être pris soit par le père, soit par la mère ou bien des jours de congé de maternité que les mères peuvent transférer aux pères. Elle fait aussi état de certains congés spéciaux qui s'ajoutent aux congés annuels et peuvent être pris par les pères au moment d'une naissance, mais sans être classés comme «congés de paternité».

Source: Données du BIT, 2015.

Cela commence à changer, à mesure que les pays reconnaissent que les hommes ont à la fois le souhait et le devoir de s'impliquer davantage lors de cette période critique du début de la vie d'un enfant et, d'une manière plus générale, de partager plus également les activités de soins et les tâches ménagères non rémunérées. Les dispositions réglementaires établissant des droits à congé pour les pères sont en augmentation. En 1994 elles existaient dans 40 pays sur 141 pour lesquels le BIT disposait de données. En 2015 ces chiffres étaient de 94 pays sur 170. En 2012, un congé de paternité rémunéré de 5 jours a été institué par le Mexique, de 3 jours par l'État plurinational de Bolivie et la Guinée équatoriale, et de 1 jour par le Bahreïn. Le Myanmar a allongé le congé de paternité de 6 à 15 jours, avec une rémunération de 70 pour cent du salaire antérieur par les assurances sociales. En 2013, la République islamique d'Iran a institué un congé obligatoire de 2 semaines pour les pères; et la République démocratique populaire lao, un congé de 3 jours pour la naissance d'un enfant. L'Uruguay a allongé son congé de paternité de 3 à 10 jours, rémunérés par les assurances sociales. En 2014, le Nicaragua a institué un congé de maternité rémunéré de 5 jours, tandis que le Paraguay allongeait le sien de 3 à 15 jours. Cette même année, le Portugal augmentait la durée du congé obligatoire de 10 à 15 jours, sur 20 possibles.

Malgré ces évolutions, les préjugés selon lesquels les femmes s'occupent des enfants tandis que les hommes gagnent le pain de la famille restent extraordinairement persistants, y compris dans le monde du travail. En 2015, selon une enquête sur 28 pays membres de l'Union européenne, même si 41 pour cent des femmes et des hommes interrogés considéraient qu'un changement d'attitude des hommes et des garçons à l'égard des activités de soins était nécessaire à la réduction des inégalités entre les sexes sur le marché du travail, 60 pour cent d'entre eux pensaient que la famille est affectée, voire «souffre», lorsque les mères travaillent à plein temps. Cela dit, 66 pour cent des Européens désapprouvaient l'idée selon laquelle les pères devaient donner priorité à leur carrière plutôt que de s'occuper de leurs enfants, mais 29 pour cent persistaient à penser l'inverse (Commission européenne, 2015b). En conséquence, si les hommes sont valorisés en tant que travailleurs, leur paternité et leurs responsabilités familiales sont souvent négligées. Leur perception est que, même si les mesures de conciliation entre travail et vie de famille sont conçues pour les parents en général, il appartient seulement aux femmes d'y recourir. Cette perception a plusieurs raisons: la pression sociale, le fait que les autres hommes ne prennent pas leurs congés paternels ou parentaux, et l'absence de soutien à ces mesures dans le monde du travail (Burnett et coll., 2013). Cela constitue un obstacle au recours plus général des hommes au congé et aux autres mesures de conciliation entre travail et vie de famille, donc un obstacle à l'égalité entre les sexes.

Comme on l'a vu au chapitre II, le déséquilibre des taux d'utilisation des congés a des répercussions sur l'écart salarial. Ainsi, en Suède, chaque mois de congé parental diminue le revenu de 4,5 pour cent pour les femmes et de 7,5 pour cent pour les hommes. En revanche, chaque mois supplémentaire de congé parental pris par un père fait augmenter le salaire de la mère de 6,7 pour cent (Johansson, 2010). L'écart de taux d'utilisation du congé parental entre les sexes a aussi une incidence négative sur le salaire des femmes dans leur ensemble – pas seulement celui des mères – en raison des effets des discriminations (voir, au chapitre II, l'écart salarial «inexpliqué»). En conséquence, les dispositions relatives aux congés doivent être conçues avec pour objectif explicite de transformer la division sexuelle du travail ménager et des activités de soins, conformément aux termes de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981.

De plus en plus de pays encouragent les pères à plus utiliser les congés parentaux auxquels ils ont droit (voir encadré 15). Un premier pas consiste à s'assurer que la loi accorde à tous les hommes qui travaillent, y compris les travailleurs indépendants, des droits à des congés rémunérés ou à des allocations de congé. Il s'agit ensuite de garantir aux deux parents le droit à des absences pour les visites médicales prénatales et postnatales, comme c'est le cas en France et au Portugal, ce qui favorise une implication précoce des hommes. Toutefois les incitations à une participation plus active viendront de droits à des congés obligatoires et non transférables, et assortis d'une rémunération ou d'allocations, versées par les assurances sociales ou des fonds publics et liées aux revenus antérieurs. Une étude menée sur 21 pays d'Europe à partir des données disponibles sur les taux d'utilisation des congés parentaux montre qu'en général les femmes prennent tous les congés fortement rémunérés qu'elles peuvent (y compris la part transférable), mais que le recours aux congés parentaux faiblement ou non rémunérés dépend de deux facteurs: la disponibilité de services de garde abordables ou bien le fait que le père prenne une part des responsabilités de soins durant les premiers mois qui suivent la naissance. Par ailleurs, la plupart des hommes ne prennent leur congé que s'il est non transférable et pleinement rémunéré ou presque, c'est-à-dire à près de 100 pour cent des revenus antérieurs. L'étude conclut qu'une participation équilibrée des hommes aux soins aux jeunes enfants (50 pour cent) ne peut être obtenue que par des congés parentaux de durée égale, non transférables, et assortis d'un taux élevé de remplacement du revenu antérieur (Castro-García et Pazos-Moran, 2015).

Ainsi, l'Islande, qui applique l'une des politiques les plus égalitaires du monde en matière de congé parental, avec le Japon, la Norvège, le Portugal et la Suède, a aussi institué pour les pères l'une des plus longues périodes de congés non transférables (trois mois, qui seront étendus à cinq mois en 2016), assortie d'une rémunération sur toute la période, égale à 80 pour cent des revenus antérieurs (avec un

Depuis 2007, l'Allemagne s'est départie d'une politique de congés qui aidait les mères qui le souhaitent à rester à la maison durant trois ans après la naissance d'un enfant. Le congé parental est désormais réduit à douze mois. Sa durée totale monte toutefois à quatorze mois si les deux parents prennent au moins deux mois du congé parental rémunéré (Geisler et Kreyenfeld, 2012). On est aussi passé d'une allocation forfaitaire sous condition de ressources à un revenu de remplacement égal à 67 pour cent des revenus antérieurs. La proportion de pères qui ont pris le congé est passée de 3 pour cent en 2006 à 28 pour cent 2012, 83 pour cent de ces derniers prenant les deux mois auxquels ils ont droit. Comme l'indique Bünning (2015), les pères qui prennent le congé parental ont réduit leur durée hebdomadaire de travail tout en augmentant le temps qu'ils passent à s'occuper des enfants et à effectuer des tâches ménagères. La réforme a aussi débouché sur la réduction du nombre total de parents prenant plus d'une année de congé rémunéré, ce qui était un objectif déclaré de la réforme. En fait, seulement 11 pour cent des parents ont choisi de prolonger leur congé jusqu'à deux ans, avec une rémunération alors égale à 33,5 pour cent des revenus antérieurs (Blum et Erler, 2013). En outre, l'Allemagne a fortement investi dans l'établissement de crèches et garderies (voir figure 35) et, depuis août 2013, la loi établit le droit d'avoir une place dans une crèche ou une garderie pour tout enfant ayant entre 1 an et l'âge d'entrée à l'école.

En France, le régime des congés parentaux a été réformé par la loi de 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dont l'objectif est que le nombre d'hommes qui prennent un congé parental passe de 18 000 à 100 000 d'ici à 2017. Les parents qui ont un seul enfant, et qui avaient antérieurement droit à six mois de congé parental, peuvent désormais le prolonger de six mois, à condition que le second parent en soit le bénéficiaire. À partir de deux enfants, la durée du congé reste de trois ans à condition que six mois soient pris par le second parent, sinon elle est raccourcie à deux ans et demi. Sera aussi expérimentée pendant dix-huit mois la possibilité d'opter pour un congé parental plus court et mieux rémunéré (BIT, 2014d).

plafond), versée par la sécurité sociale. En 2009, on comptait 96 pères, pour 100 mères, qui ont pris des congés, d'une durée de 99 jours contre 178 pour les mères (Eydal et Gíslason, 2013). En outre, selon une enquête de 2007, 86 pour cent des femmes et 73 pour cent des hommes ont déclaré que leur employeur avait une attitude positive à l'égard de leur congé parental (Jónsdóttir, 2007, cité par Asher, 2011).

Un nombre croissant de pays, dont l'Allemagne, la Belgique et la Norvège, offrent quelque souplesse quant au moment où le congé parental peut être pris, soit en une fois tout de suite après la naissance de l'enfant, soit sous forme de périodes d'absence du travail à prendre jusqu'au moment où l'enfant atteint l'âge d'entrer à l'école; le congé peut être aussi pris à plein temps ou à temps partiel. En Fédération de Russie, les allocations de congé parental peuvent être transférées aux grands-parents ou à des personnes qui gardent les enfants. D'autres pays favorisent l'utilisation des allocations de congé parental pour compenser les coûts de la garde des enfants et encourager ainsi les mères à reprendre le travail plus tôt. En Slovaquie, une réforme de 2011 autorise les parents à percevoir l'intégralité des allocations de congé parental (environ 270 dollars par mois en 2014) quels que soient leur nombre d'heures de travail ou leur niveau de revenu. S'ils choisissent de travailler, les parents peuvent échanger les allocations de congé parental contre des allocations pour la garde des enfants qui couvrent les frais dont ils peuvent justifier qu'ils sont alloués à cette garde (avec un plafond d'environ 315 dollars par mois et par enfant jusqu'à l'âge de 3 ans), à condition que l'enfant soit confié à une institution reconnue ou à une aide maternelle agréée (UE, 2014).

4. Instituer un droit universel à une protection et une éducation de la petite enfance de qualité

Pour promouvoir l'emploi des mères et faciliter l'émancipation économique des femmes, il est essentiel d'accroître les fonds publics consacrés à la protection et à l'éducation de la petite enfance, en particulier aux services d'accueil des enfants les plus jeunes à l'issue des périodes de congés rémunérés (Gornick et Hegewisch, 2010; Nollenberger et Rodríguez-Planas, 2011; Brilli, Del Boca et Pronzato, 2013; Lefebvre, Merrigan et Verstraete, 2009; Elborgh-Woytek et coll., 2013). On estime que, si le prix de la garde des enfants diminuait de 50 pour cent, le taux d'activité des jeunes mères augmenterait de 6,5 à 10 pour cent (Gong, Breunig et King, 2010). La garde des enfants favorise aussi l'accès des femmes à des emplois formels (Banque mondiale, 2011a; BIT, 2014j).

Selon le paragraphe 21 de la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, les États Membres de l'OIT devraient encourager la prestation de services de garde d'enfants et d'aide à la personne qui soient de qualité et financièrement abordables, afin de promouvoir l'égalité entre les sexes en matière d'entrepreneuriat et d'emploi et permettre la transition vers l'économie formelle. Pour réduire la pauvreté et éliminer les inégalités, il est essentiel d'établir un droit universel à des

services de garde de qualité, inscrits dans des systèmes de protection sociale complets, durables et sans exclusive. Il faut aussi faire référence à la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, dont le paragraphe 5 *b*) énonce que les socles de protection sociale devraient inclure la sécurité élémentaire de revenu pour les enfants, se situant au moins à un niveau minimal défini à l'échelle nationale, assurant l'accès à l'alimentation, à l'éducation, aux soins et à tous autres biens et services nécessaires.

En matière de garde des enfants, la reconnaissance accordée aux besoins des parents qui travaillent, des employeurs et du personnel de la protection et de l'éducation de la petite enfance, ainsi que la façon dont ces besoins sont satisfaits, dépend pour beaucoup des contextes nationaux et locaux et de la grande diversité des approches publiques en la matière. La garde des enfants peut être financée sur les recettes fiscales ou par l'assurance sociale selon deux grandes orientations: d'une part, financer l'offre de services de garde par le subventionnement des prestataires, y compris par des exemptions fiscales, ou bien par l'organisation directe de services de garde publics; d'autre part, financer la demande en versant des allocations aux parents. Ces deux stratégies ne sont pas exclusives et peuvent être combinées, comme c'est le cas en France et au Royaume-Uni, par exemple.

En reconnaissant la protection et l'éducation de la petite enfance comme relevant d'un droit universel, en assurant leur financement de façon directe et suffisante, et en les assujettissant à des normes minimales, les pouvoirs publics garantissent une offre de services de qualité relativement abordable, notamment pour les familles les plus modestes (Hein et Cassirer, 2010). Comme le montrent les figures 32 et 35, dans des pays comme le Danemark, la France et l'Islande, les dépenses publiques consacrées à la garde et à l'éducation de la petite enfance (prestations en nature) représentent plus de 1,0 pour cent du PIB, et le taux de fréquentation des services de garde formelle par les enfants de moins de 2 ans dépasse 50 pour cent. Par comparaison avec les crèches et garderies, les dépenses publiques sont globalement supérieures dans l'enseignement préscolaire s'adressant aux enfants de 3 à 5 ans, le fonctionnement et les locaux étant directement financés par la collectivité publique (OCDE, 2014d).

Dans certains pays, les pouvoirs publics préfèrent accorder un soutien financier, souvent sous la forme d'allègements fiscaux, aux familles qui ont des enfants et qui peuvent alors choisir le service ou l'établissement auquel ils recourent. Aux Pays-Bas, les parents, les employeurs et les pouvoirs publics supportent conjointement les coûts de la garde de l'éducation des enfants jusqu'à l'âge de 13 ans. Chacune des parties paie un tiers du coût, ce qui rend les services plus accessibles à toutes les catégories de revenus. La contribution publique est fonction du revenu, supérieure pour les familles à faible revenu. Les parents recourent aux services d'un prestataire agréé et sont remboursés dans le cadre de la fiscalité.

L'inconvénient du subventionnement de la demande est que les parents continuent de supporter une forte proportion du coût de la garde et de l'éducation des jeunes enfants. En outre, ceux qui bénéficient de déductions fiscales se situent en général dans les tranches élevées de l'impôt, tandis que les travailleurs qui ont de faibles revenus sont moins aidés alors qu'ils en ont plus besoin. Les travailleurs qui sont payés aux environs du salaire minimum ne peuvent bénéficier des déductions fiscales pour subvenir aux dépenses de garde, car leur salaire n'est pas assez élevé pour qu'ils aient droit à de telles déductions. En outre, le subventionnement de la demande est souvent mis à profit pour engager des personnes qui gardent les enfants au domicile des parents. D'un côté, il s'agit là d'un moyen de rendre formel l'emploi des travailleurs domestiques et d'améliorer leurs conditions de travail, notamment lorsque est organisée une formation qui permet d'améliorer la qualité du service, lequel est fourni par l'intermédiaire d'organismes, publics ou privés, à but lucratif ou non, comme c'est le cas en France par exemple. D'un autre côté, ce subventionnement de la demande peut accentuer le risque de prolifération de services dont la qualité et les normes sont inférieures à celles des services de garde professionnels (Hein et Cassirer, 2010). En conséquence, il est possible qu'un soutien accru à la garde des enfants ne se traduise pas par une activité accrue des femmes.

Depuis 2004, la République de Corée mène une politique de services de garde universels, soutenue par une augmentation sensible des dépenses publiques allouées à la garde des enfants de moins de 2 ans (Shin, 2015). Un programme gratuit de garde et d'éducation a été lancé en 2013 qui assure la gratuité de la garde des enfants de moins de 5 ans, moyennant un coût de 5500 milliards de won sud-coréens (environ 4,5 milliards de dollars) en 2013 (OCDE, BAD et BIT, à paraître). Parallèlement, le montant des subventions à la demande a augmenté de façon significative, pour atteindre 86,2 pour cent des dépenses publiques consacrées à la garde des enfants en 2014. Il en est résulté une augmentation de 76 pour cent du nombre de places offertes dans les crèches et garderies privées ou à domicile. Le service proposé est de douze heures de garde pour les travailleurs à plein temps, et peut être de six ou huit heures pour d'autres bénéficiaires. Comme en République de Corée 44 pour cent des femmes ont des emplois atypiques (OCDE, 2013), nombre d'entre elles ne remplissent pas les conditions pour bénéficier d'un service à plein temps, ce qui limite leur activité lorsque les horaires longs sont la norme. Aussi, au cours de la décennie, le taux d'emploi des femmes n'a augmenté que de 3,3 points de pourcentage, passant de 53,0 pour cent en 2004 à 56,3 pour cent en 2014. Le taux de fécondité est aussi resté à 1,2 pour cent en 2014, contre 1,15 pour cent en 2004 (Shin, 2015).

Parmi les prestataires à but non lucratif, les entreprises sociales, notamment les coopératives de travailleurs, proposent des solutions efficaces pour assurer les services de garde, surtout dans les zones rurales moins couvertes par les autres formes de services (encadré 16).

Même si certaines familles perçoivent des subventions pour faire garder les enfants, le coût reste supérieur lorsque ceux-ci sont handicapés. Ainsi, au Royaume-Uni, les coûts de garde sont huit fois plus élevés pour les familles qui ont des enfants handicapés. En conséquence, 72 pour cent des mères déclarent avoir quitté leur travail, ou bien réduit sa durée, pour s'occuper de leur enfant. Même si les familles ont les moyens de payer les frais de garde, le personnel n'a pas nécessairement la formation et l'expérience nécessaires pour s'occuper d'enfants handicapés. Face à ce problème, le gouvernement projette d'augmenter à partir de 2017 l'aide financière aux familles concernées, dans le cadre d'un nouveau système de garde défiscalisée. Dans ce cadre, les parents paieront en ligne les frais de garde sur des comptes spéciaux ouverts à cet effet. Tout apport de 80 parties par les parents sera complété par un apport public de 20 parties sur leur

Encadré 16

La «troisième voie» du soin à autrui: le secteur à but non lucratif et l'exemple des coopératives en Italie

Les coopératives sont des organisations dont la propriété est détenue par les membres. Elles obéissent aux principes de l'adhésion ouverte et volontaire, de la démocratie et du souci de la collectivité (BIT, 2015k). Les coopératives sont porteuses des droits des travailleurs, elles leur permettent de négocier ensemble des améliorations de leurs salaires, de leurs contrats, de leurs conditions de travail et de la sécurité de leur emploi. En outre, elles offrent de nombreux services à leurs membres: services de l'emploi, formation, éducation, services financiers, services sociaux et de soins (BIT, 2014k). En Italie, les coopératives et les entreprises sociales fournissent des services sociaux de santé et d'éducation dans le cadre de centres pour enfants et personnes âgées, de centres de santé et de services à domicile pour les personnes âgées. Ainsi, le consortium PAN, qui assure des services aux enfants, rassemble trois grands consortiums d'entreprises sociales italiennes et une banque ayant pour objectif de créer et de renforcer des services de garde des enfants répondant à des normes élevées et proposés à des prix conformes à des critères d'éthique et de viabilité. La qualité des services est garantie par des spécialistes et par un comité scientifique qui publie régulièrement des travaux de recherche et qui assure la formation des éducateurs. La marque-label est enregistrée par l'Union européenne. En dix ans, plus de 460 crèches ont été affiliées au consortium PAN, ce qui représente la création de 13 000 places. Malgré la crise financière, le consortium a créé plus de 3 000 emplois. La démarche coopérative met aussi l'accent sur l'adéquation avec les horaires des parents qui travaillent et sur la formation en cours d'emploi, en impliquant les familles, qui peuvent être membres de la coopérative. Du fait que la coopérative fournit des services de qualité à un prix abordable, les enfants des familles à faible revenu de toutes les régions du pays, y compris les zones rurales du sud, peuvent en bénéficier.

Source: Fiaschi et Carabini, 2015.

Encadré 17

L'éducation de la petite enfance peut aussi améliorer le partage entre les sexes des activités de soins non rémunérées

L'examen de 263 politiques en matière de garde et d'éducation de la petite enfance fait apparaître que seulement 40 d'entre elles reconnaissent le rôle de la femme dans l'apport de revenu à la famille et prennent en compte l'inégalité de la répartition des activités de soins non rémunérées dans la famille. Dans le cadre des programmes relatifs à la petite enfance, on s'en remet souvent aux mères pour s'assurer que les enfants fréquentent l'enseignement préscolaire et les centres de santé, ce qui, s'ajoutant aux obligations familiales habituelles, fait obstacle à l'activité rémunérée des femmes. Toutefois, certains programmes ont intégré dans leurs objectifs la réduction des activités de soins non rémunérées à la charge des femmes et s'attachent à promouvoir leur autonomisation économique tout autant que le bien-être des enfants. En Albanie, les «Jardins de mères et d'enfants» sont des établissements de proximité abordables qui assurent un enseignement préscolaire à l'intention des enfants et des formations à l'intention des mères, tout en encourageant les hommes à prendre plus de responsabilités en matière de soins à autrui. Le centre héberge des rencontres entre pères lors desquelles ces derniers peuvent échanger et discuter de la santé, de la nutrition et du développement des enfants, ainsi que de leurs jeux et de leurs droits. De même, au Chili, le programme Chile Crece Contigo (Le Chili grandit avec toi) associe garde des enfants et soutien aux pères dans leur rôle auprès de leurs enfants, tout en promouvant l'accès des femmes au travail rémunéré. Certains programmes associés aux politiques de la petite enfance offrent des moyens d'impliquer les pères dans la garde et l'éducation des enfants. En Jordanie, les pères y contribuent en préparant les repas et en consacrant du temps aux jeux avec les enfants. En Ukraine, ils suivent des cours spécifiques et reçoivent une formation pour lutter contre les stéréotypes sexistes et encourager l'implication des hommes dans le développement de la petite enfance.

Source: IDS, 2014.

compte, avec un plafond de 10 000 livres par an. L'apport public sera doublé pour les familles ayant un enfant handicapé de moins de 17 ans faisant l'objet de soins, pour atteindre un total de 20 000 livres par an (16 000 livres apportées par les parents et 4 000 livres de complément public) (Cafamily, 2015).

De plus en plus de pays proposent des services de garde comme moyen de faciliter l'activité des femmes et leur accès à des emplois formels, en mettant l'accent sur les besoins des familles à faible revenu. Certains programmes commencent à s'attaquer aux inégalités entre les sexes dans la répartition des responsabilités lorsqu'il s'agit de s'occuper des enfants (encadré 17).

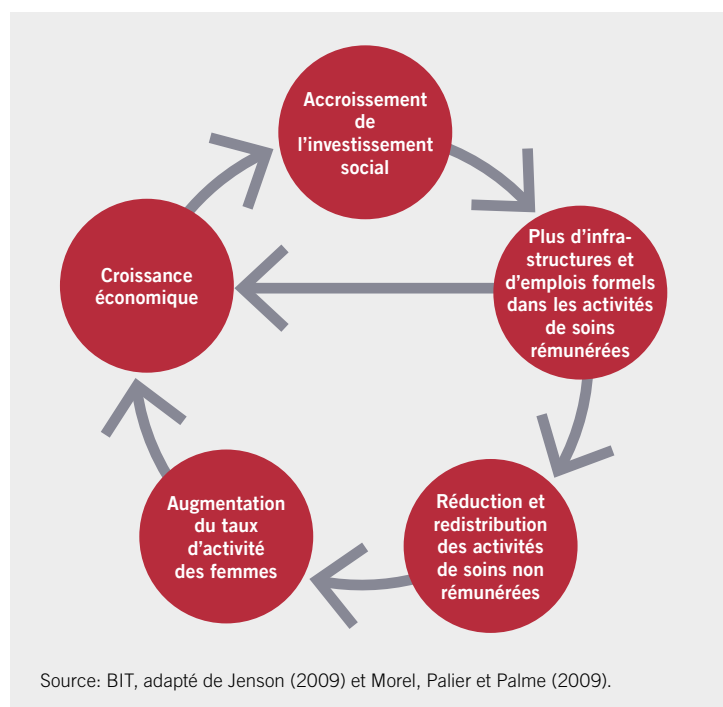
5. Offrir des emplois de qualité dans les activités de soins à autrui

Le vieillissement accéléré des populations et leur croissance font que les activités de soins à autrui seront probablement l'une des deux principales sources d'emploi dans les pays industrialisés comme en développement, l'autre étant l'économie verte (BIT, 2015r). Le fait de fournir, sur financements publics, des services de garde des enfants, et autres services sociaux et sanitaires, améliore l'accès des femmes à l'emploi, mais aussi crée des emplois dans ce secteur d'activité, emplois qui se substituent aux activités domestiques et de soins non rémunérées, en général à la charge des femmes. Ces investissements sociaux – dans les soins aux enfants et aux personnes âgées ou handicapées – suscitent un cercle vertueux où s'enchaînent réduction et redistribution des activités de soins non rémunérées et création d'emplois rémunérés, ce qui soutient la croissance, réduit la transmission intergénérationnelle de la pauvreté et favorise l'intégration sociale (Jenson, 2009). Comme ils stimulent la création d'emplois, les investissements sociaux sont des mesures anticycliques particulièrement efficaces en période de récession économique (Morel, Palier et Palme, 2009) (figure 38).

Les simulations réalisées sur l'économie des États-Unis indiquent que l'investissement de 50 milliards de dollars dans les activités de soins à la personne induirait la création de 1,2 million d'emplois, ce qui représenterait 80 pour cent des nouveaux emplois. Par comparaison, le même investissement dans les infrastructures du secteur de la construction serait à l'origine de 40 pour cent des nouveaux emplois (Antonopoulous et coll., 2010). Des travaux du même ordre sur la Turquie indiquent qu'un investissement de 20,7 milliards de livres turques par an (soit 9,5 milliards de dollars, équivalant à 1,18 pour cent du PIB de 2014) induirait la création de 719 000 emplois dans le secteur des soins à la personne (surtout dans les activités de garde et d'éducation de la petite enfance), contre 290 000 emplois dans le secteur du bâtiment et des travaux publics. En outre, les auteurs suggèrent que les emplois créés dans le secteur des soins à la personne sont plus souvent assortis d'une couverture sociale, dans une proportion de 85 pour cent contre 30 pour cent dans la construction (Ilkcaracan, Kim et Kaya, 2015).

Figure 38

Le cercle vertueux de l'investissement social dans les activités de soins à autrui



Comme on l'a déjà vu, les coupes dans les emplois publics affectent de façon disproportionnée les femmes et détériorent des services essentiels qui ont des fonctions de soutien et d'entraînement dans la société. Même en période de rigueur budgétaire, les pouvoirs publics devraient sauvegarder et même promouvoir l'existence de services publics efficaces, de qualité et suffisamment financés. Le dialogue social, avec un engagement actif des organisations de travailleurs du secteur public, devrait inspirer des mesures conçues pour garantir l'efficacité et le caractère intégrateur de ces services, tout en offrant des salaires et des conditions de travail convenables.

6. Promouvoir le travail décent des professionnels des soins à la personne, y compris des travailleurs domestiques et migrants

La pénurie de professionnels des soins à la personne constitue à la fois un défi à relever et l'indication d'une source d'emploi pour les femmes et les hommes. Pour s'attaquer à la question du déficit de travail décent dans les professions du soin, y compris chez les travailleurs domestiques et les migrants, cette profession exigeante doit être réévaluée sur la base du type de travail qu'elle implique. Lorsqu'il existe des lacunes dans la protection sociale et les droits des travailleurs, il faut y remédier en garantissant un travail décent aux travailleurs qui assurent des services de soins à la personne, que ce soit dans des institutions ou au domicile des intéressés. Il faut aussi élever le niveau général de valorisation et de reconnaissance du travail de soin. Cela doit être associé à des formations adaptées et à une reconnaissance des qualifications pour garantir des services de qualité aux ménages qui sont prêts à payer pour en bénéficier. L'amélioration des conditions de travail, des salaires et des relations d'emploi qui en résulterait encouragerait les jeunes à s'engager dans la profession. De même, il est essentiel de changer la perception des activités de soins en encourageant plus d'hommes à travailler dans ce secteur, car il est nécessaire de combler le déficit d'offre de main-d'œuvre que connaissent les sociétés, qu'elles soient jeunes ou vieillissantes. Dans le cas des travailleurs domestiques et des travailleurs migrants, les dispositions de la convention (n° 189) et de la recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, ainsi que de la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, devraient inspirer les législations, politiques et pratiques permettant d'inscrire dans la réalité la non-discrimination, le travail décent et la professionnalisation.

S'agissant des soins de longue durée, certains pays ont institué des programmes qui favorisent le recrutement de catégories de la population sous-représentées ou à forte inactivité. Ces programmes permettent à des personnes qui n'ont guère de perspectives de trouver un emploi d'avoir un revenu et un travail digne de ce nom, tout en apportant de la diversité dans la composition de la main-d'œuvre des soins de longue durée. Toutefois, ces programmes devraient comprendre une formation adéquate et apporter un soutien à ces travailleurs pour s'assurer qu'ils ont les compétences nécessaires pour prodiguer des soins de longue durée. Cette plus grande diversité dans le personnel des soins de longue durée devrait faciliter l'acceptation des soins formels, y compris dans les cultures où il y a une forte résistance à l'intervention de professionnels, par opposition à la famille. Il est nécessaire d'avoir un nombre suffisant de travailleurs formés, en situation formelle et avec des conditions de travail décentes pour garantir l'accessibilité aux services de soins de longue durée, conserver le personnel existant et réduire le fardeau des activités de soins informelles.

De plus, compte tenu du rôle essentiel que jouent les travailleurs migrants pour combler les déficits en matière d'activités de soins dans les pays à revenu élevé et intermédiaire, il faut prendre des dispositions pour lutter contre la fuite des cerveaux et le gaspillage des compétences parmi les travailleuses migrantes qualifiées. Les gouvernements devraient être encouragés à établir des mécanismes de reconnaissance des compétences pour s'assurer que ces travailleuses continuent d'exercer leur métier sans déclassement.

Les Directives de l'OIT sur la promotion du travail décent pour le personnel de l'éducation de la petite enfance (BIT, 2014h) proposent des orientations aux parties prenantes de la protection et de l'éducation de la petite enfance afin d'améliorer la qualité des services grâce au travail décent. Pour les éducateurs de la petite enfance, une amélioration de leur statut, de leur formation, de leur rémunération et de leurs conditions de travail signifierait que l'on reconnaît l'importance de leur travail, ce qui devrait élever la qualité du service. Cela peut se faire par la compensation des heures supplémentaires, du travail en équipe de nuit ou de fin de semaine et en prenant des mesures incitatives pour recruter des éducateurs disposés à travailler dans les zones rurales reculées (BIT, 2014b). En outre, la formation en cours d'emploi peut améliorer les progressions de carrière. Certains pays ont commencé à investir dans ce domaine en améliorant les conditions de travail des éducateurs de la petite enfance et en organisant des formations en cours d'emploi. Ainsi, la République de Moldova a doublé leur salaire entre 2002 et 2008, tandis que la Chine et Singapour prenaient des mesures incitatives spéciales. La Nouvelle-Zélande et le Portugal pratiquent la parité des salaires à tous les niveaux (BIT, 2012d). Au Bhoutan, 50 pour cent des éducateurs de la petite enfance participent à des activités de formation continue chaque année; au Cambodge, des activités de ce type sont organisées cinq jours par an; au Viet Nam, elles se déroulent pendant les vacances scolaires et les fins de semaine; et, à Nauru, elles prennent la forme de cours de formation à distance dispensés depuis l'Australie (Shaeffer, 2015).

Une façon de promouvoir le travail décent pour les professionnels des activités de soins est d'adopter des méthodes d'évaluation des emplois exemptes de préjugés sexistes, qui garantissent que l'on ne considère pas le travail de soin comme une aptitude strictement féminine et que l'on apprécie les caractéristiques de ce travail à leur juste valeur. Les méthodes analytiques d'évaluation des emplois subdivisent ceux-ci en de nombreux éléments: compétences et qualifications, responsabilités (vis-à-vis des installations, de l'argent et des personnes), efforts (physiques, mentaux et psychosociaux) et conditions de travail. Chacun de ces éléments se voit attribuer une note, ce qui permet de comparer la valeur de deux emplois différents (Oelz, Olney et Tomei, 2013).

7. Étendre la couverture des soins de longue durée aux personnes âgées

Reconnaître le droit aux soins de longue durée comme un droit à part entière face à un risque social est la condition préalable à une couverture universelle en la matière. Ainsi, la protection sociale à cet égard doit être un droit universel consacré par la législation nationale. Le cadre le plus approprié est tracé dans la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012. Aux termes de celle-ci, les États devraient établir et maintenir leurs socles de protection sociale, qui comportent des garanties élémentaires assurant au minimum à toute personne dans le besoin, tout au long de la vie, l'accès à des soins de santé essentiels et une sécurité élémentaire de revenu (paragraphes 4 et 5). Ces garanties contribuent à minimiser le risque social associé aux soins de longue durée.

Étant donné que le vieillissement de la population mondiale affecte les femmes de façon disproportionnée, le fait d'établir, pour les soins de longue durée, des prestations en nature et en espèces, à l'intention tant des personnes dépendantes que de celles qui leur prodiguent des soins de façon informelle, réduirait de façon sensible les inégalités entre les sexes. Ces prestations peuvent être financées par l'impôt ou par des cotisations liées aux revenus. Les régimes privés d'assurance et le paiement direct par les intéressés sont les formes les plus régressives de financement et ne sont pas appropriés à un accès universel et équitable aux services de soins de longue durée. Il faut largement mutualiser les risques pour assurer un partage de la charge et le caractère durable du financement.

Il est indispensable, pour garantir l'accessibilité aux soins, de fixer des règles d'ouverture des droits suffisamment larges et de mettre en place un cofinancement conforme à la capacité de paiement des individus, de sorte que des personnes qui ont besoin de soins ne soient pas laissées de côté. Il faut éviter les conditions de ressources restrictives, qui font que les personnes âgées doivent devenir pauvres pour avoir droit aux services de soins de longue durée. Alors que, dans de nombreux pays, les services publics de soins de longue durée sont accessibles sous condition de ressources, donc réservés aux ménages pauvres, dans d'autres pays, comme la Suède, ils sont orientés vers les personnes qui en ont le plus besoin, sans condition de ressources, mais en limitant le cofinancement en fonction du niveau de revenu. En outre, il faut disposer d'un nombre suffisant de professionnels des soins de longue durée en situation formelle (voir ci-avant) et améliorer la coordination entre les divers régimes et systèmes sociaux et de santé.

8. Promouvoir des modalités de travail flexibles adaptées à la vie de famille

Proposer des modalités de travail flexibles peut être profitable tant aux travailleurs qu'aux employeurs lorsque ces mesures sont conçues pour prendre en compte les besoins et les préférences des deux parties, comme le préconisent les normes internationales du travail. Associés à des dispositifs de garde des enfants, de tels aménagements de l'organisation du travail contribuent à la conciliation entre travail et vie de famille, car les travailleurs, les mères surtout, n'ont pas à interrompre leur carrière ou à y mettre un terme pour exercer leurs responsabilités familiales. Un rapport de 2014 montre que, là où ces aménagements existent, les aspirations professionnelles des femmes augmentent de près de 30 pour cent; et le taux de maintien des femmes dans l'entreprise, de 40 pour cent (CEB, 2014). Pour les employeurs, même dans les petites et moyennes entreprises, ces modalités améliorent le maintien du personnel dans l'entreprise, sa motivation et son engagement, sans difficultés de mise en œuvre ou coûts pénalisant l'activité économique (CIPD, 2012).

Les modalités de travail flexibles sont des variantes des modalités normales du travail des salariés qui donnent à ces derniers la possibilité d'ajuster la durée, les horaires et le lieu de leur travail en fonction de leur situation individuelle et familiale. Elles comprennent des dispositifs tels que les aménagements flexibles du temps de travail où horaires variables, les crédits d'heures, les horaires hebdomadaires compressés, le temps partiel avec des conditions d'emploi équivalentes et des prestations proportionnelles, la souplesse dans l'utilisation des congés et le télétravail. Ainsi, l'aménagement du temps de travail permet-il aux travailleurs de choisir leurs horaires quotidiens, pour autant qu'ils soient présents durant certaines plages horaires fixes. Les horaires hebdomadaires compressés permettent d'effectuer les quarante heures en quatre jours.

Un certain nombre de pays ont légiféré afin de donner aux travailleurs le droit de demander des aménagements flexibles des horaires ou de l'organisation du travail, comme le télétravail: Allemagne, Argentine, Australie, Belgique, France, Pays-Bas et Portugal. Au Royaume-Uni, à compter de juin 2014, tous les salariés ayant au moins vingt-six semaines d'ancienneté dans une entreprise ont le droit de demander de tels aménagements du travail, et les employeurs sont tenus de prendre cette demande en considération de façon raisonnable (BIT, 2015c). Afin de réduire la pénalisation que subissent les travailleurs ayant des responsabilités familiales, ces dispositifs devraient être ouverts à tous les travailleurs, sans considération de leur sexe ou de leur situation familiale, comme c'est le cas au Danemark ou aux Pays-Bas.

En Amérique latine, la négociation collective s'est révélée être un outil essentiel pour faire avancer les dispositifs de travail adaptés à la vie de famille. Près de 91 pour cent des dispositions sexospécifiques négociées concernent la protection de la maternité et la conciliation entre travail et responsabilités familiales. À peine plus de la moitié (55 pour cent) vont au-delà des exigences fixées par la loi, tandis que les autres précisent des droits déjà établis par cette loi (Abramo et Valenzuela, 2005).

9. Encourager l'imposition individuelle pour stimuler l'activité économique des femmes

Les politiques fiscales et de sécurité sociale sont largement mises à contribution pour alléger le coût des responsabilités familiales et comprennent des mesures d'incitation s'appliquant à l'offre de travail, surtout sur le marché du travail formel. En particulier, le degré de progressivité de l'impôt et le fait que celui-ci s'applique au niveau de l'individu ou du ménage ont des conséquences sur les décisions des femmes qui vivent en couple de travailler ou non. Les études montrent que l'imposition des revenus du travail affecte le taux d'activité des femmes plus que celui des hommes (Meghir et Phillips, 2008; Blundell, Pistaferri et Preston, 2008; Evers, de Mooij et van Vuuren, 2008). Un taux d'imposition élevé sur les faibles revenus a donc un effet négatif disproportionné sur la situation des femmes en matière d'emploi, du fait qu'elles gagnent moins que les hommes, en moyenne (Gonzales et coll., 2015; Elborgh-Woytek et coll., 2013; Pissarides et coll., 2005; Jaumotte, 2003). Cet effet négatif a des répercussions sur le bien-être général (Immervoll et coll., 2009). Cet «impôt sur le mariage» ou «pénalisation du mariage» dans le système d'imposition conjointe, associé au coût élevé de la garde des enfants, est considéré comme particulièrement discriminatoire à l'encontre des femmes. Dans beaucoup de pays économiquement avancés, les systèmes fiscaux comportent de fortes incitations contraires à l'activité des femmes du fait du coin fiscal élevé supporté par les travailleurs à faible revenu (OCDE, 2012; Rastrigina et Verashchagina, 2015).

Plusieurs pays développés ont un système d'imposition conjoint, obligatoire ou optionnel: Allemagne (couples mariés), Espagne (optionnel), États-Unis (couples mariés), France (familles), Irlande (couples mariés), Luxembourg (couples mariés), Norvège (optionnel), Pologne (couples mariés), Suisse (couples mariés), République tchèque (couples avec enfants). Les simulations réalisées au moyen du modèle Impôts-Prestations de l'OCDE montrent que le système des impôts et des prestations est neutre entre couples à un ou deux revenus en Estonie, en Hongrie, en Pologne, en Slovaquie et en République tchèque. En Allemagne et en France, il est nettement favorable aux couples à deux revenus, surtout pour les revenus élevés dans le cas de l'Allemagne (OCDE, 2015d). Aux États-Unis, lorsque le revenu de l'un des conjoints augmente, le taux marginal d'imposition de l'autre augmente aussi. Ce système de déclaration conjointe avec un taux marginal progressif peut décourager les travailleurs à faible revenu de travailler, parce que l'imposition de leur revenu se fait au taux marginal, plus élevé, appliqué à celui des deux conjoints qui a le revenu le plus élevé (Frankel, 2014). En outre, en plus du coût élevé de la garde des enfants, les crédits d'impôt calculés sur le revenu familial peuvent décourager les femmes ayant les revenus les plus bas de travailler (BIT, 2012a; OCDE, 2011).

10. Prendre des mesures pour faciliter la reprise du travail

Pour apporter du soutien aux travailleurs ayant des responsabilités familiales lorsqu'ils s'efforcent de réintégrer la main-d'œuvre après avoir interrompu leur carrière pour s'occuper des enfants, il est essentiel que les services de l'emploi leur proposent des sessions de formation professionnelle, d'acquisition de qualifications et de requalification après les périodes de congés (comme en Fédération de Russie) ou des services de garde des enfants pour les personnes à la recherche d'un emploi (comme en France). Ces mesures de réintégration dans la main-d'œuvre comprennent notamment les éléments suivants: formation, prestations en espèces, développement des compétences, services de placement, tutorat, orientation professionnelle (BIT, 2014d).

Les programmes de réintégration ont fait leur apparition dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques en raison de la difficulté de conserver les femmes ayant une formation scientifique après leur interruption de carrière. Il a été montré que ces femmes mettent, plus souvent que leurs homologues masculins, fin à leur carrière pour s'occuper des enfants (Mavriplis

Pour faciliter la transition que constitue le retour à l'emploi après une interruption de carrière dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques, le ministère des Finances et de l'Économie de l'Allemagne a mis en place en 2011 un projet pilote dénommé «WING», destiné à aider les femmes ingénieurs et scientifiques qui ont interrompu leur carrière pour des raisons familiales au moyen d'un programme comprenant formation, certification et constitution d'un réseau. WING propose aux femmes divers cours pour qu'elles améliorent leurs compétences en vue de leur recherche d'emploi, y compris des cours sur la gestion de projets. Parallèlement aux cours, le programme comprend des tables rondes avec les entreprises pour permettre aux femmes d'avoir des interactions avec des praticiens et de se constituer un réseau. Elles ont ainsi l'occasion de rencontrer des représentantes de l'Association allemande des femmes ingénieurs. En fin de parcours, les participantes se voient décerner par l'Académie aérospatiale allemande un certificat qui atteste de leurs qualifications en tant que chef de projet dans l'ingénierie. Le gouvernement finance l'essentiel du projet, à hauteur de 260 000 euros, tandis que chaque participante paie 750 euros (German Aerospace Academy, 2013).

De même, au Royaume-Uni, la Daphne Jackson Trust offre des bourses aux professionnels des domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques afin qu'ils puissent reprendre dans la recherche une carrière interrompue pendant deux ans ou plus. Le programme comprend tutorat et formation complémentaire pour permettre aux femmes et aux hommes d'acquérir les qualifications et la confiance dont ils ont besoin pour reprendre leur carrière ou pour postuler à des emplois. La formation complémentaire comprend des cours de deuxième et troisième cycle universitaire, des ateliers, la participation à des conférences de recherche et l'apprentissage de nouvelles techniques d'analyse. En outre sont dispensés des cours sur l'équilibre entre travail et vie familiale, les médias et les relations publiques, les compétences professionnelles et l'aptitude à présenter des sujets. Il existe des options à temps partiel sur deux ans pour les scientifiques qui ont des responsabilités familiales. Ce programme de bourses a bien permis aux hommes et aux femmes ayant interrompu leur carrière de reprendre le travail, puisque 7 participants sur 10 travaillaient toujours dans le domaine de la recherche deux ans après avoir bénéficié de la bourse (Daphne Jackson Trust, 2015).

et coll., 2010). L'absence de modalités flexibles d'organisation du travail dans ce type d'activités fait que les femmes interrompent leur carrière, puis ne reprennent pas le travail. Le premier obstacle au retour à l'emploi est la stigmatisation à l'encontre des personnes qui ont des carrières non linéaires ou qui recourent aux modalités de travail flexibles. En outre, les femmes qui reprennent leur carrière après des interruptions longues sont confrontées au problème de la discrimination en raison de l'âge (Tanenbaum et Upton, 2014; Herman, 2015; Mavriplis et coll., 2010; Ceci, Williams et Barnett, 2009). En conséquence, les femmes qui font des carrières scientifiques et les interrompent quelques années peuvent avoir à faire le constat que leur carrière est terminée. Certaines femmes ont signalé que des agences d'emploi refusent les clients qui ont des interruptions de carrière d'un an ou deux (Williams, Blair-Loy et Berdahl, 2013). En conséquence, les programmes comportant financement et formation à l'intention des femmes scientifiques et ingénieurs favoriseront le maintien de celles-ci dans la vie active après leur interruption de carrière (encadré 18).

Cette présentation générale des problèmes qui se posent et des mesures à prendre pour réaliser l'égalité entre les sexes au travail, en mettant l'accent sur trois dimensions essentielles – la ségrégation professionnelle et sectorielle, l'écart salarial et les lacunes en matière de soin à autrui –, fait ressortir qu'il faut mettre en place un cadre complet pour s'attaquer aux racines des inégalités entre les sexes au travail. En particulier, les normes culturelles et sexistes, qui induisent une dévalorisation du travail ménager et des activités de soins non rémunérées et en imputent la responsabilité exclusive aux femmes, font obstacle à l'accès des femmes à des emplois de qualité et en plus grand nombre. Les principes et les mesures qui figurent dans les normes internationales du travail adoptées par l'OIT, ainsi que les exemples nationaux présentés dans la seconde partie du présent rapport, fournissent des orientations sur la façon de promouvoir l'égalité et l'égalité de chances de traitement au travail entre les femmes et les hommes, de garantir à tous une protection sociale et de concilier travail et exercice des responsabilités familiales; toutes choses qui sont des moyens essentiels de faire en sorte que l'égalité entre les sexes devienne une réalité dans le monde du travail.

Conclusion

Par le présent rapport, nous nous sommes attachés à démontrer que, pour réaliser pleinement l'égalité entre les sexes, il est essentiel que les sociétés reconnaissent que femmes et hommes ont le droit de travailler et de s'occuper de leur famille. En particulier, les lacunes dans les politiques relatives aux responsabilités familiales des travailleurs ont pour effet la ségrégation professionnelle et sectorielle, et des écarts ou inégalités en termes de salaire, de durée du travail et de protection sociale. En conséquence, les inégalités entre les sexes ne peuvent être éliminées que par la compensation des pénalisations induites par la fonction procréatrice des femmes et par la promotion d'un partage égal des activités de soins non rémunérées entre les hommes et les femmes, et entre la famille et la société tout entière. Cela suppose des mesures intégrées et transformatrices, orientées par les normes internationales du travail de l'OIT qui placent l'élimination des discriminations et la réalisation de l'égalité entre les sexes, au travail comme à la maison, au cœur de toutes les politiques.

Compte tenu des répercussions de la crise économique sur les activités de soins à l'échelle mondiale, que nous avons examinées dans les pages qui précèdent, l'intervention politique internationale suppose une profonde réorganisation des relations entre les sphères financière, productive et reproductive, avec pour objectif de s'assurer que l'économie mondiale soit préservée des crises et équitable pour les femmes comme pour les hommes. Avec ce changement de paradigme, la finance et la production devraient être au service de la reproduction, autrement dit de la sphère des activités de soins qui est au cœur du bien-être humain (Elson, 2014). Réaliser l'égalité entre les sexes dépend aussi de la façon de poser les questions des déficits de soins à l'échelle mondiale et des chaînes mondiales de services à la personne, avec leurs répercussions sur les migrations associées à l'économie du soin, qui sont au cœur de l'évolution de l'offre et de la demande de travailleurs migrants dans de nombreuses situations. À cet égard, il sera essentiel de garantir que les politiques en matière sociale, de travail et de migration soient harmonisées afin de protéger le droit de prodiguer des soins comme le droit de bénéficier de soins (Hennebry, 2014; BIT, 2014).

Comme on l'a vu ici, une égalité authentique entre les sexes sera profitable à nos sociétés comme à nos économies grâce à une croissance économique riche en emplois, à la réduction de la pauvreté et de l'exclusion sociale, et à une augmentation générale du bien-être. Il est donc temps d'agir. Nous récapitulons ci-dessous les mesures essentielles envisagées dans le rapport, et assises sur les conventions et recommandations de l'OIT, qu'il faudrait mettre en œuvre, conformément aux termes du Programme de développement durable à l'horizon 2030, un développement durable qui ne laisse personne sur le bord de la route.

Principales interventions en vue de réaliser l'égalité entre les sexes au travail, dans le respect des normes internationales du travail de l'OIT

S'attaquer aux racines de la ségrégation professionnelle et sectorielle

- Encourager, par l'éducation et la sensibilisation, filles et garçons à briser les stéréotypes
- Proposer aux femmes et aux hommes des formations pour qu'ils s'orientent vers des domaines non stéréotypés
- Promouvoir l'entrepreneuriat des femmes
- Soutenir la participation des femmes à la prise de responsabilités et de décisions, y compris au sein des pouvoirs publics et des organisations d'employeurs et de travailleurs

S'attaquer à l'écart salarial entre les sexes

- Supprimer tout traitement inégal entre les sexes sur le marché du travail
- Promouvoir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale par la transparence des salaires, la formation et des méthodes d'évaluation des emplois exemptes de sexisme
- Agir en faveur d'un salaire minimum suffisant et applicable à tous, et renforcer la négociation collective
- Promouvoir un travail à temps partiel de bonne qualité et accepté comme normal
- Limiter les horaires longs et la surcharge de travail
- Réformer les institutions pour prévenir et éliminer les discriminations
- Modifier les attitudes à l'égard des activités de soins non rémunérées pour éliminer l'écart salarial lié à la maternité

Élaborer un cadre complet en faveur de la conciliation entre travail et responsabilités familiales

- Garantir la protection de la maternité à toutes les femmes, conformément aux normes internationales du travail
- Garantir une protection sociale appropriée afin de reconnaître, réduire et répartir autrement le travail non rémunéré de soin à autrui
- Assurer la mise à disposition d'une infrastructure de base, en particulier dans les zones rurales
- Établir des régimes de congés qui transforment les relations entre les sexes: davantage de congés pour les pères, et plus utilisés
- Instituer un droit universel à une protection et une éducation de la petite enfance de qualité
- Offrir des emplois de qualité dans les activités de soins à autrui
- Promouvoir le travail décent des professionnels des soins à la personne, y compris des travailleurs domestiques et migrants
- Étendre la couverture des soins de longue durée aux personnes âgées
- Promouvoir des modalités de travail flexibles adaptées à la vie de famille
- Encourager l'imposition individuelle pour stimuler l'activité économique des femmes
- Prendre des mesures pour faciliter la reprise du travail

Groupement des pays et territoires par région et par niveau de revenu

Afrique

Afrique du Nord

Algérie
Égypte
Libye
Maroc
Sahara occidental
Soudan
Tunisie

Afrique subsaharienne

Afrique du Sud
Angola
Bénin
Botswana
Burkina Faso
Burundi
Cabo Verde
Cameroun
République centrafricaine
Comores
Congo
Côte d'Ivoire
Djibouti
Érythrée
Éthiopie
Gabon
Gambie
Ghana
Guinée
Guinée-Bissau
Guinée équatoriale
Kenya
Lesotho
Libéria
Madagascar
Malawi
Mali
Maurice
Mauritanie
Mozambique
Namibie
Niger
Nigéria
Ouganda
République démocratique
du Congo
Réunion
Rwanda
Sao Tomé-et-Principe
Sénégal
Seychelles
Sierra Leone
Somalie
Soudan du Sud
Swaziland
Tanzanie, République-Unie de
Tchad
Togo
Zambie
Zimbabwe

Amériques

Amérique latine et Caraïbes

Antigua-et-Barbuda
Antilles néerlandaises
Argentine
Bahamas
Barbade
Belize
Bolivie, État plurinational de
Brésil
Chili
Colombie
Costa Rica
Cuba
République dominicaine
Dominique
El Salvador
Équateur
Grenade
Guadeloupe
Guatemala
Guyana
Guyane française
Haïti
Honduras
Îles Vierges américaines
Jamaïque
Martinique
Mexique
Nicaragua
Panama
Paraguay
Pérou
Porto Rico
Saint-Kitts-et-Nevis
Sainte-Lucie
Saint-Vincent-et-les-Grenadines
Suriname
Trinité-et-Tobago
Uruguay
Venezuela, Rép. bolivarienne du

Amérique du Nord

Canada
États-Unis
Groenland

États arabes

Arabie saoudite
Bahreïn
Émirats arabes unis
Iraq
Jordanie
Koweït
Liban
Oman
Qatar
République arabe syrienne
Territoire palestinien occupé
Yémen

Asie et Pacifique

Asie de l'Est

Chine
Corée, République de
Corée, République
démocratique de
Hong-kong, Chine
Japon
Macao, Chine
Mongolie
Taiwan, Chine

Asie du Sud-Est et Pacifique

Australie
Brunéi Darussalam (le)
Cambodge
Fidji (les)
Guam
Îles Cook
Îles Marshall (les)
Îles Salomon
Indonésie
Kiribati
République démocratique
populaire lao
Malaisie
Micronésie (États fédérés de)
Myanmar
Nauru
Nouvelle-Calédonie
Nouvelle-Zélande
Palaos (les)
Papouasie-Nouvelle-Guinée
Philippines
Polynésie française
Samoa
Singapour
Thaïlande
Timor-Leste (le)
Tonga
Tuvalu
Vanuatu
Viet Nam

Asie du Sud

Afghanistan
Bangladesh
Bhoutan
Inde
Iran, République islamique d'
Maldives
Népal
Pakistan
Sri Lanka

Europe et Asie centrale

Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest

Albanie
Allemagne
Andorre
Autriche
Belgique
Bosnie-Herzégovine
Croatie
Danemark
Espagne
Estonie
Ex-République yougoslave
de Macédoine
Finlande
France
Grèce
Îles anglo-normandes (les)
Irlande
Islande
Italie
Lettonie
Liechtenstein
Lituanie
Luxembourg
Malte
Monaco
Monténégro
Norvège
Pays-Bas
Portugal
Royaume-Uni
Saint-Marin
Serbie
Slovénie
Suède
Suisse

Europe orientale

Bélarus
Bulgarie
Hongrie
Moldova, République de
Pologne
Roumanie
Fédération de Russie
Slovaquie
République tchèque
Ukraine

Asie centrale et occidentale

Arménie
Azerbaïdjan
Chypre
Géorgie
Israël
Kazakhstan
Kirghizistan
Ouzbékistan
Tadjikistan
Turkménistan
Turquie

Source: Département de statistique du BIT.

Économies développées

Allemagne
Andorre
Antigua-et-Barbuda
Antilles néerlandaises
Arabie saoudite
Argentine
Australie
Autriche
Bahamas
Bahreïn
Barbade
Belgique
Brunéi Darussalam (le)
Canada
Chili
Chypre
Corée, République de
Croatie
Danemark
Émirats arabes unis
Espagne
Estonie
États-Unis
Finlande
France
Grèce
Groenland
Guam
Guinée équatoriale
Guyane française
Hong-kong, Chine
Hongrie
Îles anglo-normandes (les)
Îles Vierges américaines
Irlande
Islande
Israël
Italie
Japon
Koweït
Lettonie
Liechtenstein
Lituanie
Luxembourg
Macao, Chine
Malte
Martinique
Monaco
Nouvelle-Calédonie
Nouvelle-Zélande
Norvège
Oman

Pays-Bas
Pologne
Polynésie française
Portugal
Porto Rico
Qatar
Réunion
Royaume-Uni
Russie, Féd. de
Saint-Kitts-et-Nevis
Saint-Marin
Seychelles
Singapour
Slovaquie
Slovénie
Suède
Suisse
Taiwan, Chine
République tchèque
Trinité-et-Tobago
Uruguay
Venezuela, Rép. bolivarienne du

Économies en développement

Afghanistan
Afrique du Sud
Albanie
Algérie
Angola
Arménie
Azerbaïdjan
Bangladesh
Biélorus
Belize
Bénin
Bhoutan
Bolivie, État plurinational de
Bosnie-Herzégovine
Botswana
Brésil
Bulgarie
Burkina Faso
Burundi
Cabo Verde
Cambodge
Cameroun
République centrafricaine
Chine
Cisjordanie et bande de Gaza
Colombie
Comores
Congo
Corée, République démocratique de

Costa Rica
Côte d'Ivoire
Cuba
Djibouti
République dominicaine
Dominique
Égypte
El Salvador
Équateur
Érythrée
Éthiopie
Ex-République yougoslave de Macédoine
Fidji (les)
Gabon
Gambie
Géorgie
Ghana
Grenade
Guadeloupe
Guatemala
Guinée
Guinée-Bissau
Guyana
Haïti
Honduras
Îles Cook
Îles Marshall (les)
Îles Salomon
Inde
Indonésie
Iran, République islamique d'
Iraq
Jamaïque
Jordanie
Kazakhstan
Kenya
Kirghizistan
Kiribati
République démocratique populaire lao
Lesotho
Liban
Libéria
Libye
Madagascar
Malaisie
Malawi
Maldives
Mali
Maroc
Maurice
Mauritanie
Mexique
Micronésie (États fédérés de)

Moldova, République de
Mongolie
Monténégro
Mozambique
Myanmar
Namibie
Nauru
Népal
Nicaragua
Niger
Nigéria
Ouganda
Ouzbékistan
Pakistan
Palaos (les)
Panama
Papouasie-Nouvelle-Guinée
Paraguay
Pérou
Philippines
République démocratique du Congo
Roumanie
Rwanda
Sahara occidentale
Sainte-Lucie
Saint-Vincent-et-les-Grenadines
Samoa
Sao Tomé-et-Principe
Sénégal
Serbie
Sierra Leone
Somalie
Soudan du Sud
Sri Lanka
Suriname
Swaziland
République arabe syrienne
Tanzanie, République-Unie de
Tchad
Thaïlande
Timor-Leste
Togo
Tonga
Tunisie
Turquie
Turkménistan
Tuvalu
Ukraine
Vanuatu
Viet Nam
Yémen
Zambie
Zimbabwe

Note: Les groupes de pays correspondent à la classification selon le revenu de la Banque mondiale.

Source: Banque mondiale, *Country and Lending Groups*. Disponible à l'adresse <http://data.worldbank.org/about/country-and-lending-groups>.

Bibliographie

- Abramo, L.; Valenzuela, M. E. 2005. «Emploi des femmes en Amérique latine: un bilan», *Revue internationale du Travail*, vol. 144, n° 4, pp. 387-419.
- Addati, L. 2015. «Extending maternity protection to all women: Trends, challenges and opportunities», *International Social Security Review*, vol. 68, n° 1, pp. 69-93.
- ; Cheong, L. T. 2013. «Meeting the needs of my family too»: Maternity protection and workfamily measures for domestic workers, Domestic Work Policy Brief No. 6, Programme des conditions de travail et d'emploi (Genève, BIT).
- Agüero, J. M.; Marks, M.; Raykar, N. 2011. *Do children reduce their mother's earnings? Evidence from developing countries*, Indian Statistical Institute paper. Disponible à l'adresse http://www.isid.ac.in/~pu/conference/dec_11_conf/Papers/MindyMarks.pdf [11 juil. 2016].
- Aisenbrey, S.; Evertsson, M.; Grunow, D. 2009. «Is there a career penalty for mothers' time out? A comparison of Germany, Sweden and the United States», *Social Forces*, vol. 88, n° 2, pp. 573-605.
- AKAVA (Confederation of Unions for Professional Managerial Staff in Finland). 2009. *Akavalaisset Työmarkkinat*. Disponible à l'adresse <http://www.akava.fi/files/67/atm2009nettiin.pdf> [13 juil. 2016].
- Akintola, O. 2008. «Unpaid HIV/AIDS care in southern Africa: Forms, context, and implications», *Feminist Economics*, vol. 14, n° 4, pp. 117-147.
- Alfers, L. 2015. *WIEGO child care initiative literature review* (Manchester, WIEGO).
- Anker, R. 1998. *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world* (Genève, BIT).
- ; Chernyshev, I.; Egger, P.; Mehran, F.; Ritter, J. 2003. *Measuring decent work with statistical indicators*, Working Paper No. 2 (Genève, BIT).
- Antonopoulos, R.; Kim, K. 2011. *Public job creation programs: The economic benefits of investing in social care. Case studies in South Africa and the United States*, Working Paper No. 671 (Annandale-on-Hudson, NY, Levy Economics Institute of Bard College).
- ; —; Masterson, T.; Zacharias, A. 2010. *Investing in care: A strategy for effective and equitable job creation*, Working Paper No. 610 (Annandale-on-Hudson, NY, Levy Economics Institute of Bard College).
- Asao, Y. 2011. «Overview of non-regular employment in Japan», *Non-regular Employment – Issues and Challenges Common to the Major Developed Countries*, 2011 JILPT Seminar on Non-regular Employment, JILPT Report No. 10. Disponible à l'adresse <http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.10.pdf>.
- Asher, R. 2011. *Shattered: Modern motherhood and the illusion of equality* (Londres, Harkvill Secker).
- BAD (Banque asiatique de développement). 2014. *Gender tool kit: Micro, small, and medium-sized enterprise finance and development* (Manille).
- . 2015a. *Women in the workforce: An unmet potential in Asia and the Pacific* (Manille).
- . 2015b. *Balancing the burden? Desk review of women's time poverty and infrastructure in Asia and the Pacific* (Manille).
- Banerjee, B. 2014. «Occupational segregation and gender differentials in earnings in Macedonia», *IZA Journal of European Labor Studies*, vol. 3, n° 4, pp. 1-27.
- Banque mondiale. 2009. *Female labor force participation in Turkey: Trends, determinants and policy framework* (Washington, DC).
- . 2011a. *World Development Report 2012* (Washington, DC).
- . 2011b. *Gender and climate change: 3 things you should know* (Washington, DC).
- . 2014. *Levelling the field, improving opportunities for women farmers in Africa* (Washington, DC).

- . 2015a. *Women, business and the law 2016* (Washington, DC).
- . 2015b. *World Development Indicators*. Disponible à l'adresse <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators> [1^{er} nov. 2015].
- . 2016. *Women, business and the law database*. Disponible à l'adresse <http://wbl.worldbank.org/data/exploretopics/all-indicators> [10 déc. 2015].
- Barone, C. 2011. «Some things never change: Gender segregation in higher education across eight nations and three decades», *Sociology of Education*, vol. 84, pp. 157-176.
- Başlevant, C.; Onaran, Ö. 2003. «Are married women in Turkey more likely to become added or discouraged workers?», *Labour*, vol. 17, n° 3, pp. 439-458.
- Behrendt, C.; 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* (Cheltenham, UK, Edward Elgar Publishing), pp. 242-262.
- Bentolila, S.; Ichino, A. 2008. «Unemployment and consumption near and far away from the Mediterranean», *Journal of Population Economics*, vol. 21, n° 2, pp. 255-280.
- Berdahl, J. L.; Moon, S. H. 2013. «Workplace mistreatment of middle class workers based on sex, parenthood, and caregiving», *Journal of Social Issues*, vol. 69, n° 2, pp. 341-366.
- Bettio, F.; Carlini, R.; Corsi, M.; Gramaglia, M.; Rosselli, A.; Simonazzi, A.; Villa, P. 2015. «Conciliazione vita-lavoro. Ecco cosa cambia con il Jobs Act», *Ingenere*, 18 juin. Disponible à l'adresse <http://www.ingenere.it/articoli/conciliazione-vita-lavoro-cosa-cambia-jobs-act> [13 juil. 2016].
- ; Verashchagina, A. 2009. *Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU* (Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne).
- BIT (Bureau international du Travail). 1973. *Résolution concernant un système intégré de statistiques des salaires*, adoptée par la douzième Conférence internationale des statisticiens du travail. Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087498.pdf [11 juil. 2016].
- . 2007. *Observations générales (CEACR) – Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951* (Genève).
- . 2008. *ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes* (Genève).
- . 2009. *L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent*, rapport VI, Conférence internationale du Travail, 98^e session, Genève, 2009 (Genève).
- . 2010a. *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges* (Genève).
- . 2010b. *La parité à la Conférence internationale du Travail: statistiques sur la représentation des femmes et des hommes à la CIT*, Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes (Genève).
- . 2010c. *Rapport mondial sur les salaires 2010/11* (Genève).
- . 2011a. *Une nouvelle ère de justice sociale*, rapport I (A), Conférence internationale du Travail, 100^e session, Genève, 2011 (Genève).
- . 2011b. *Durée du travail dans le travail domestique*, Travail domestique, Note d'information 2 (Genève).
- . 2011c. *Responses to an ILO questionnaire on early childhood education (ECE)* (Genève, non publié).
- . 2011d. *Équilibre entre vie professionnelle et vie privée*, Quatrième question à l'ordre du jour, Conseil d'administration 312^e session, Genève, novembre 2011, GB.312/POL/4 (Genève).
- . 2012a. *Global Employment Trends for Women 2012* (Genève).
- . 2012b. *Kit de ressources sur la protection de la maternité: réaliser les aspirations de tous* (Genève).
- . 2012c. *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 de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Conférence internationale du Travail, 98^e session, Genève, 2012 (Genève).
- . 2012d. *Un bon départ: Éducation et éducateurs de la petite enfance*, Rapport soumis aux fins de discussion lors du Forum de dialogue mondial sur les conditions d'emploi du personnel de l'éducation de la petite enfance (22-23 février 2012) Genève (Genève).
- . 2013a. *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, deuxième édition (Genève).
- . 2013b. *Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre* (Genève).
- . 2013c. *Structure de la CITP-08 et correspondance préliminaire avec la CITP-88*. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/public/french/bureau/stat/isco/isco08/index.htm> [12 juil. 2016].
- . 2013d. *Key Indicators of the Labour Market (KILM)*, 8^e édition (Genève).

- 2013e. *A study on the gender pay gap in the private education sector in Jordan*, Working Paper No. 70 (Genève).
- 2013f. *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection* (Genève).
- 2014a. *Global Employment Trends 2014: The risk of a jobless recovery* (Genève). Résumé en français: «Tendances mondiales de l'emploi 2014: vers une reprise sans emplois?», disponible à l'adresse http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/2014/WCMS_234109/lang--fr/index.htm.
- 2014b. *World of Work Report 2014: Developing with jobs* (Genève). Résumé en français: «Le travail dans le monde 2014: un développement riche en emplois», disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_243963.pdf [11 juil. 2016].
- 2014c. *World Social Protection Report 2014/15: Building economic recovery, inclusive development and social justice* (Genève).
- 2014d. *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world* (Genève).
- 2014e. *Women's entrepreneurship development: Encouraging women entrepreneurs for jobs and development* (Genève).
- 2014f. *Temps de travail des travailleurs domestiques logés chez l'employeur*, Travail domestique, Note d'information n° 7 (Genève).
- 2014g. *Promoting cooperation for safe migration and decent work* (Dhaka, Bureau de pays de l'OIT pour le Bangladesh).
- 2014h. *Directives de l'OIT sur la promotion du travail décent pour le personnel de l'éducation de la petite enfance* (Genève).
- 2014i. *Maternity protection in SMEs: An international review* (Genève).
- 2014j. *La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle*, rapport V (1), Conférence internationale du Travail, 103^e session, Genève, 2014 (Genève).
- 2014k. *Cooperating out of isolation: Domestic workers' cooperatives*, Cooperatives and the World of Work Series No. 2 (Genève).
- 2014l. *Migration équitable: un programme pour l'OIT*, rapport du Directeur général, rapport I (B), Conférence internationale du Travail, 103^e session, Genève, 2014 (Genève).
- 2015a. *World Employment and Social Outlook: Trends 2015* (Genève). Résumé en français: «Perspectives pour l'emploi et le social dans le monde: tendances pour 2015», disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_337071.pdf [11 juil. 2016].
- 2015b. *Global Employment Trends for Youth 2015* (Genève). Résumé en français: «Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2015: accroître les investissements dans l'emploi décent pour les jeunes», disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_412019.pdf [11 juil. 2016].
- 2015c. *La protection des travailleurs dans un monde du travail en mutation*, Discussion récurrente sur l'objectif stratégique de la protection sociale (protection des travailleurs), rapport VI, Conférence internationale du Travail, 104^e session, Genève, 2015 (Genève).
- 2015d. *Rapport mondial sur les salaires 2014/15: salaires et inégalités de revenus* (Genève).
- 2015e. *World Employment and Social Outlook: The changing nature of jobs 2015* (Genève). Résumé en français: «Emploi et questions sociales dans le monde: des modalités d'emploi en pleine mutation», disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368645.pdf [11 juil. 2016].
- 2015f. NORMLEX: Base de données sur les normes internationales du travail. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/> [1^{er} sept. 2015].
- 2015g. *Femmes d'affaires et femmes cadres: une montée en puissance: rapport mondial* (Genève).
- 2015h. *Engaging informal women entrepreneurs in East Africa: Approaches to greater formality*, ILO-WED Issue Brief (Genève).
- 2015i. *La parité à la Conférence internationale du Travail – Statistiques sur la représentation des femmes et des hommes à la CIT (2009-2015)* (Genève).
- 2015j. *Liste finale des délégations*, Conférence internationale du Travail, 104^e session, Genève, 2015 (Genève).
- 2015k. *Achieving gender equality: The co-operative way* (Genève).
- 2015l. *Engaging men in women's economic empowerment and entrepreneurship development interventions*, ILO-WED Issue Brief (Genève).

- . 2015m. *Les formes atypiques d'emploi*, Rapport pour discussion à la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi, Genève, 16-19 février 2015 (Genève).
- . 2015n. Ordre du jour de la Conférence internationale du Travail, Conseil d'administration, 325^e session, Genève, 29 oct.-12 nov. 2015, GB.325/INS/2 (Genève).
- . 2015o. *ILO global estimates on migrant workers: Results and methodology, special focus on migrant domestic workers* (Genève).
- . 2015p. *Le travail et la famille: comment créer un lieu de travail favorable à la famille* (Genève).
- . 2015q. *Addressing the global health crisis: Universal health protection policies* (Genève).
- . 2015r. *L'initiative du centenaire sur l'avenir du travail*, rapport du Directeur général, rapport I, Conférence internationale du Travail, 104^e session, Genève, 2015 (Genève).
- . 2016. *World Employment and Social Outlook: Trends 2016* (Genève). Résumé en français: «Emploi et questions sociales dans le monde: tendances pour 2016», disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_443504.pdf [11 juil. 2016].
- ; BAD (Banque asiatique de développement). 2011. *Women and labour markets in Asia: Rebalancing for gender equality* (Bangkok, Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique).
- ; CISL (Confédération internationale des syndicats libres). 2002. *The role of trade unions in promoting gender equality: Report of the ILO-ICFTU survey* (Genève, BIT).
- ; OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2014. *Promoting better labour market outcomes for youth*, rapport sur l'emploi des jeunes et l'apprentissage préparé pour la réunion des ministres du Travail et de l'Emploi du G20, Melbourne, 10-11 sept. (Genève et Paris). Disponible à l'adresse <https://www.oecd.org/els/emp/OECD-ILO-Youth-Apprenticeships-G20.pdf> [13 juil. 2016].
- ; —; FMI (Fonds monétaire international); Banque mondiale. 2014. *Achieving stronger growth by promoting a more gender-balanced economy*, Rapport préparé pour la réunion des ministres du Travail et de l'Emploi du G20, Melbourne, 10-11 sept. (Genève, Paris et Washington, DC). Disponible à l'adresse <https://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/ILO-IMF-OECD-WBG-Achieving-stronger-growth-by-promoting-a-more-gender-balanced-economy-G20.pdf> [12 juil. 2016].
- Blau, F.; Kahn, L. 2013. *Female labor supply: Why is the US falling behind?*, IZA Discussion Paper Series No. 7140 (Bonn, Institute for the Study of Labour).
- Blum, S.; Erler, D. 2013. «Germany country note», dans l'ouvrage publié sous la direction de P. Moss: *International review of leave policies and research 2013*. Disponible à l'adresse http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Country_notes/2015/Germany.pm.pdf [17 nov. 2015].
- Blundell, R.; Pistaferri, L.; Preston, I. 2008. «Consumption inequality and partial insurance», *American Economic Review*, vol. 98, n° 5, pp. 1887-1921.
- ; —; Saporta-Eksten, I. 2012. *Consumption inequality and family labor supply*, NBER Working Paper No. 18445 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- Booz and Company. 2012. *Empowering the third billion: Women and the world of work in 2012*.
- Bouaffre, A.; Sechi, C. 2014. *ETUC 8th March Survey 2014 (7th Edition)* (Bruxelles, European Trade Union Institute). Disponible à l'adresse https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/other/files/etuc_8th_march_survey_2014_en_ah.pdf.
- Boudet, A. M.; Petesch, P.; Turk, C.; Thumala, A. 2012. *On norms and agency: Conversations about gender equality with women and men in 20 countries* (Washington, DC, Banque mondiale).
- Branisa, B.; Klasen, S.; Ziegler, M. 2013. «Gender inequality in social institutions and gendered development outcomes», *World Development*, vol. 45, pp. 252-268.
- Bredtmann, J.; Otten, S.; Rulff, C. 2014. *Husband's unemployment and wife's labor supply – The added worker effect across Europe*, Economics Working Papers No. 2014-13 (Aarhus, DK, School of Economics and Management, Université d'Aarhus).
- Brilli, Y.; Del Boca, D.; Pronzato, C. D. 2013. *Does child care availability play a role in maternal employment and children's development? Evidence from Italy*, CHILD Working Papers Series 13 (Turin, Centre for Household, Income, Labour and Demographic Economics).
- Brinkley, I. 2013. *Flexibility or insecurity? Exploring the rise in zero hours contracts* (Londres, The Work Foundation).
- Britwum, A. O. 2014. «The female factor in Ghana's trade union movement», dans l'ouvrage publié sous la direction d'A. O. Britwum et S. Ledwith: *Visibility and voice for union women: Country case studies from Global Labour University researchers* (Munich, Rainer Hampp Verlag), pp. 117-137. Disponible à l'adresse http://www.global-labour-university.org/fileadmin/books/Visibility_and_Voice_for_Union_Women.pdf [11 juil. 2016].

- ; Ledwith, S. 2014. «Introduction: Setting the scene», dans l'ouvrage publié sous la direction d'A. O. Britwum et S. Ledwith: *Visibility and voice for union women: Country case studies from Global Labour University researchers* (Munich, Rainer Hampp Verlag), pp. 1-14. Disponible à l'adresse http://www.global-labour-university.org/fileadmin/books/Visibility_and_Voice_for_Union_Women.pdf [11 juil. 2016].
- Bruno, C. 2015. «Genitorialità e legge di stabilità. Cosa bolle in pentola», *Ingenere*, nov. Disponible à l'adresse <http://www.ingenerere.it/articoli/genitorialita-legge-di-stabilita-cosa-bolle-pentola> [13 juil. 2016].
- Budig, M. J. 2014. *The fatherhood bonus and the motherhood penalty: Parenthood and the gender gap in pay* (Washington, DC, Third Way).
- Bünning, M. 2015. «What happens after the 'Daddy Months'? Fathers' involvement in paid work, childcare and housework after taking parental leave in Germany», *European Sociological Review*, vol. 31, n° 6, pp. 738-748.
- Burchell, B.; Hardy, V.; Rubery, J.; Smith, M. 2014. *A new method to understand occupational gender segregation in European markets* (Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne).
- Burnett, S. B.; Gatrell, C. J.; Cooper, C. L.; Sparrow, P. 2013. «Fathers at work: A ghost in the organizational machine», *Gender, Work & Organization*, vol. 20, n° 6, pp. 632-646.
- Burnham, L.; Theodore, N. 2012. *Home economics: The invisible and unregulated world of domestic work* (New York, National Domestic Workers Alliance).
- Busso, M.; Fonseca, D. R. 2015. *Female labor force participation in Latin America: Patterns and explanations*, CEDLAS Working Paper 0187 (Buenos Aires, CEDLAS, Universidad Nacional de La Plata).
- Cafamily. 2015. *Tax-free childcare scheme – what are the government's plans?*, 12 fév. Disponible à l'adresse <http://www.cafamily.org.uk/news-and-media/tax-free-childcare-scheme-what-are-the-governments-plans/> [13 juil. 2016].
- Cain Miller, C.; Alderman, L. 2014. «Why US women are leaving jobs behind», *New York Times*, 12 déc. Disponible à l'adresse <http://www.nytimes.com/2014/12/14/upshot/us-employment-women-not-working.html> [11 juil. 2016].
- Cameron, C. 2013. «Male workers in ECEC services: Changes in the debate?», *He Kupu*, vol. 3, n° 3, pp. 33-44.
- ; Moss, P. 2007. *Care work in Europe: Current understandings and future directions* (Londres, Routledge).
- Campos Soria, J. A.; Marchante Mera, A.; Ropero García, M. Á. 2011. «Patterns of occupational segregation by gender in the hospitality industry», *International Journal of Hospitality Management*, vol. 30, n° 1, pp. 91-102.
- Caraway, T. L. 2007. *Assembling women: The feminization of global manufacturing* (Ithaca, NY, ILR Press).
- Carers UK. 2015. *Caring and isolation in the workplace: Impact report and recommendations* (Londres).
- Carré, F.; Tilly, C. 2012. «Part-time and short hours in retail in the United States, Canada, and Mexico: How institutions matter», *Employment Research*, vol. 19, n° 4, pp. 4-6.
- Cassirer, N.; Addati, L. 2007. *Accroître les opportunités de travail des femmes: les travailleurs de l'économie informelle et les services de garde des enfants* (Genève, BIT).
- Castro-García, C.; Pazos-Moran, M. 2015. «Parental leave policy and gender equality in Europe», *Feminist Economics*. Disponible à l'adresse <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13545701.2015.1082033> [13 juil. 2016].
- Catalyst. 2005. *Women «take care,» men «take charge:» Stereotyping of US business leaders exposed* (New York).
- . 2013. «2013 Catalyst census: Fortune 500», plate-forme d'information. Disponible à l'adresse <http://www.catalyst.org/knowledge/2013-catalyst-census-fortune-500>.
- CEB (Corporate Executive Board). 2014. *Four imperatives to increase representation of women in leadership positions* (Arlington, VA).
- Ceci, S. J.; Williams, W. M.; Barnett, S. M. 2009. «Women's underrepresentation in science: Sociocultural and biological considerations», *Psychological Bulletin*, vol. 135, n° 2, pp. 218-261.
- CEE-ONU (Commission économique des Nations Unies pour l'Europe). 2014. *Work-Life Balance, Gender Statistics Database*.
- CEPALC (Commission économique des Nations Unies pour l'Amérique latine et les Caraïbes). 2014. *Special tabulation on time use statistics*.

- Cha, Y. 2013. «Overwork and persistence of gender segregation in occupations», *Gender & Society*, vol. 27, n° 2, pp. 158-184.
- Chan, M. K. 2013. *Informal workers in global horticulture and commodities value chains: A review of literature*, WIEGO Working Paper No. 28 (Cambridge, MA, WIEGO).
- Chanavat, A.; Ramsden, K. 2014. *Climb to the top – tracking gender diversity on corporate boards* (Londres, New York, Thomson Reuters). Disponible à l'adresse <http://thomsonreuters.com/content/dam/openweb/documents/pdf/corporate/corporate-responsibility/tracking-gender-diversity-on-corporate-boards.pdf> [13 juil. 2016].
- Charles, M. 2003. «Deciphering sex segregation: Vertical and horizontal inequalities in ten national labor markets», *Acta Sociologica*, vol. 46, pp. 267-287.
- Chaudhary, R.; Verick, S. 2014. *Female labour force participation in India and beyond*, ILO Asia-Pacific Working Paper Series (New Delhi, OIT).
- Chen, Z.; Ge, Y.; Lai, H.; Wan, C. 2013. «Globalization and the gender wage inequality in China», *World Development*, vol. 44, pp. 256-266.
- Chinguno, C. 2014. «Trade union leadership and gender: Cases from Zimbabwe», dans l'ouvrage publié sous la direction de A. O. Britwum et S. Ledwith: *Visibility and voice for union women: Country case studies from Global Labour University researchers* (Munich, Rainer Hampp Verlag), pp. 180-196. Disponible à l'adresse http://www.global-labour-university.org/fileadmin/books/Visibility_and_Voice_for_Union_Women.pdf [11 juil. 2016].
- Chowdhury, M. J. A. 2009. *Micro-enterprises, and self-employment of women: Experience from the Grameen Bank in Bangladesh*, présenté lors de la Réunion technique sur les écarts, les tendances et recherches actuelles sur les aspects liés à l'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi agricole et rural: des voies différenciées pour sortir de la pauvreté, organisée conjointement par l'OIT, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) et le Fonds international de développement agricole (FIDA), Rome, 31 mars-2 avril 2009.
- CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development). 2012. *Flexible working provision and uptake* (Londres).
- Cobble, D. S. 2012. *Gender equality and labor movements: Towards a global perspective* (Washington, DC, Solidarity Center).
- Colombo, F.; Llana-Nozal, A.; Mercier, J.; Tjadens, F. 2011. *Besoin d'aide? La prestation de services et le financement de la dépendance*, Études de l'OCDE sur les politiques de santé (Paris, OCDE).
- Commission européenne. 2010. *Plus de femmes aux postes à responsabilité – La clé de la croissance et de la stabilité économique* (Bruxelles).
- . 2014a. *Gender inequalities in the school-to-work transition in Europe*, Short statistical report No. 4 (Bruxelles).
- . 2014b. *Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'Union européenne* (Luxembourg).
- . 2015a. *Mutual information system on social protection (MISSOC)*. Disponible à l'adresse <http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTableSearch.jsp> [12 juil. 2015].
- . 2015b. *Special eurobarometer 428, gender equality report* (Bruxelles, Commission européenne, Direction générale de la communication).
- Connolly, S.; Gregory, M. 2008. «Moving down? Women's part-time work and occupational change in Britain, 1991-2001», *The Economic Journal*, vol. 118, n° 526, pp. F62-F76.
- Conseil de l'Europe. 2015. Commission pour l'égalité de genre (Strasbourg). Disponible à l'adresse <http://www.coe.int/fr/web/genderequality/gender-equality-commission> [11 juil. 2016].
- Crédit Suisse. 2012. *Gender diversity and corporate performance*. Disponible à l'adresse <https://publications.credit-suisse.com/tasks/render/file/index.cfm?fileid=88EC32A9-83E8-EB92-9D5A40FF69E66808> [24 nov. 2015].
- . 2014. *The CS Gender 3000: Women in senior management*. Disponible à l'adresse <https://publications.credit-suisse.com/tasks/render/file/index.cfm?fileid=8128F3C0-99BC-22E6-838E2A5B1E4366DF> [13 juil. 2016].
- Crompton, R.; Lyonette, C. 2011. «Women's career success and work-life adaptations in the accountancy and medical professions in Britain», *Gender, Work & Organization*, pp. 231-254.
- Crouch, D. 2015. «Efficiency up, turnover down: Sweden experiments with six-hour working day», *The Guardian*, 17 sept. 2015. Disponible à l'adresse <https://www.theguardian.com/world/2015/sep/17/efficiency-up-turnover-down-sweden-experiments-with-six-hour-working-day> [11 juil. 2016].

- Cruz, A.; Klinger, S. 2011. *Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography*, Working Paper 3/2011, Bureau de l'égalité entre hommes et femmes (Genève, BIT).
- CSI (Confédération syndicale internationale). 2015. *Comptez avec nous!* Disponible à l'adresse <http://www.ituc-csi.org/count-us-in?lang=fr> [12 juil. 2016].
- Cuberes, D.; Teignier, M. 2012. *Gender gaps in the labor market and aggregate productivity*, SERP 2012017 (Sheffield, UK, Université de Sheffield).
- . 2014. *Aggregate costs of gender gaps in the labor market: A quantitative estimate*, UB Economics Working Papers E14/308 (Barcelone, Université de Barcelone).
- Cuomo, S.; Mapelli, A. (directeurs de publication). 2009. *Maternità quanto ci costi? Un'analisi estensiva sul costo di gestione della maternità nelle imprese italiane* (Milan, Bocconi School of Management).
- Daphne Jackson Trust. 2015. *Find out more about Daphne Jackson fellowships*. Disponible à l'adresse <http://www.daphnejackson.org/fellowships/DJT%20Fellows%20Info%20Leaflet%20Nov14%20WEB.pdf> [13 juil. 2016].
- David, S.; Ulrich, O.; Zelesek, S.; Majoe, N. 2012. *Managing informality: Local government practices and approaches towards the informal economy – Learning examples from five African countries* (Pretoria, South African Local Government Association).
- Davies, R.; Joshi, H.; Peronaci, R. 2000. «Forgone income and motherhood: What do recent British data tell us?», *Population Studies*, vol. 54, n° 3, pp. 293-305.
- Degirmenci, S.; Ilkcaracan, I. 2013. *Economic crises and the added worker effect in the Turkish labor market*, Working Paper No. 774 (Annandale-on-Hudson, NY, Levy Economics Institute of Bard College).
- De la Campos, A. P.; Warring, N.; Bunelli, C.; Doss, C.; Kieran, C. 2015. *Gender and land statistics: Recent developments in FAO's Gender and Land Rights Database*, Gender and Land Rights Database, note technique (Rome, FAO). Disponible à l'adresse <http://www.fao.org/3/a-i4862e.pdf> [11 juil. 2016].
- Del Boca, D. 2015. *Child care arrangements and labor supply*, IDB Working Paper Series No. WP-569 de la Banque interaméricaine de développement (BID). Disponible à l'adresse <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/6812/Child%20Care%20Arrangements%20and%20Labor%20Supply.pdf?sequence=1> [13 juil. 2016].
- De Mel, S.; McKenzie, D.; Woodruff, C. 2014. «Business training and female enterprise start-up, growth, and dynamics: Experience evidence from Sri Lanka», *Journal of Development Economics*, vol. 106, pp. 199-210.
- Demetriades, J.; Esplen, E. 2010. «The gender dimensions of poverty and climate change adaptation», dans l'ouvrage publié sous la direction de R. Mearns et A. Norton: *Social dimensions of climate change: Equity and vulnerability in a warming world* (Washington, DC, Banque mondiale), pp. 133-144.
- Demirguc-Kunt, A.; Klapper, L.; Singer, D. 2013. *Financial inclusion and legal discrimination against women: Evidence from developing countries*, Policy Research Working Paper 6416 (Washington, DC, Banque mondiale). Disponible à l'adresse http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/2013/04/19/000158349_20130419105349/Rendered/PDF/wps6416.pdf [11 juil. 2016].
- Dickerson, N. T. 2002. «Is racial exclusion gendered? The role of residential segregation in the employment status of black women and men», *Feminist Economics*, vol. 8, n° 2, pp. 199-208.
- Di Santo, P.; Ceruzzi, F. 2010. *Migrant care workers in Italy. A case study* (Rome et Vienne, Interlinks).
- Djoudi, H.; Brockhaus, M. 2011. «Is adaptation to climate change gender neutral? Lessons from communities dependent on livestock and forests in northern Mali», *International Forestry Review*, vol. 13, n° 2, pp. 123-135.
- Doss, C.; Kovarik, C.; Peterman, A.; Quisumbing, A.; van den Bold, M. 2015. «Gender inequalities in ownership and control of land in Africa: Myth and reality», *Agricultural Economics*, vol. 46, n° 3, pp. 403-434.
- Drudy, S. 2008. «Gender balance/gender bias: The teaching profession and the impact of feminisation», *Gender and Education*, vol. 20, n° 4, pp. 309-323.
- Durbin, S.; Tomlinson, J. 2009. *Female part-time managers: Networks and career mobility*, Centre for Employment Relations, Innovation and Change Working Paper No. 4 (Leeds, UK, University of Leeds).
- Duvvury, N.; Callan, A.; Carney, P.; Raghavendra, S. 2013. *Intimate partner violence: Economic costs and implications for growth and development*, Women's Voice, Agency and Participation Research Series 2013 No. 3 (Washington, DC, Banque mondiale).

- EHRC (Equality and Human Rights Commission). 2015. *Pregnancy and maternity-related discrimination and disadvantage, first findings: Surveys of employers and mothers* (Londres).
- Elborgh-Woytek, K.; Newiak, M.; Kochhar, K.; Fabrizio, S.; Kpodar, K.; Wingender, P.; Clements, B.; Schwartz, G. 2013. *Women, work and the economy: Macroeconomic gains from gender equity*, IMF Staff Discussion Notes No. 13/10 (Washington, DC, FMI).
- Elder, S.; Kring, S. 2016. *Young and female – a double strike? Gender analysis of school-to-work transition surveys in 32 developing economies*, Work4Youth Publication Series No. 32 (Genève, BIT).
- Elson, D. 2014. «Economic crises from the 1980s to the 2010s: A gender analysis», dans l'ouvrage publié sous la direction de S. M. Rai et G. Waylen: *New frontiers in feminist political economy* (Abingdon, UK, Routledge), pp. 189-212.
- Escobedo, A.; Meil, G. 2013. «Spain country note», dans l'ouvrage publié sous la direction de P. Moss: *International review of leave policies and related research 2013*. Disponible à l'adresse http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2013_annual_review.pdf [11 juil. 2016].
- Esteve-Volart, B. 2004. *Gender discrimination and growth: Theory and evidence from India*, STICERD Development Economics Papers (Londres, London School of Economics).
- Eurofound. 2003. *Violence, bullying and harassment in the workplace* (Dublin).
- . 2010. *Working time developments* (Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne).
- . 2011. *Enquête sur les entreprises en Europe 2009 – Rapport de synthèse* (Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne).
- . 2015a. *Nouvelles formes d'emploi* (Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne).
- . 2015b. *Rapport annuel 2014 de l'ERM: les restructurations dans le secteur public* (Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne).
- Eurostat. 2011. *Temps passé, temps de participation et taux de participation dans l'activité principale par sexe et groupe d'âge – vague d'enquête 2000*. Disponible à l'adresse <http://data.europa.eu/euodp/fr/data/dataset/Car2JfjAeOC43OUprWA/resource/209ccc8a-7c88-4313-b152-46c55f7cb0e5>.
- Evers, M. R.; de Mooij, R.; van Vuuren, D. 2008. «The wage elasticity of labour supply: A synthesis of empirical estimates», *De Economist*, vol. 156, pp. 25-43.
- Eydal, G. B.; Gislason, I. V. 2013. «Icelandic family policies», dans l'ouvrage publié sous la direction de M. Robila: *Family policies across the globe* (New York, Springer), pp. 104-129.
- Fagan, C.; Lyonette, C.; Smith, M.; Saldaña-Tejeda, A. 2012. *The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence*, Conditions of Work and Employment Series n° 32 (Genève, BIT).
- ; Norman, H.; Smith, M.; González Menéndez, M. C. 2014. *In search of good quality part-time employment*, Conditions of Work and Employment Series No. 43 (Genève, BIT).
- Fairlie, R.; Reedy, E. J.; Morelix, A.; Russell, J. 2015. *The Kauffman Index: Start up activity national trends* (Kansas City, KS, Ewing Marion Kauffman Foundation). Disponible à l'adresse http://www.kauffman.org/~media/kauffman_org/research%20reports%20and%20covers/2015/05/kauffman_index_startup_activity_national_trends_2015.pdf [1^{er} déc. 2015].
- FAO (Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture). 2010. *Programme mondial de recensement de l'agriculture 2010* (Rome).
- . 2015. *Running out of time: The reduction of women's work burden in agricultural production* (Rome).
- . 2016. Base de données Genre et le droit à la terre. Disponible à l'adresse <http://www.fao.org/gender-landrights-database/fr/> [11 juil. 2016].
- ; BAD (Banque asiatique de développement). 2013. *Gender equality and food security: Women's empowerment as a tool against hunger* (Philippines, BAD).
- Favara, M. 2012. *The cost of acting «girly»: Gender stereotypes and educational choices*, Discussion Paper No. 7037, IZA Discussion Paper Series No. 5709 (Bonn, Institute for the Study of Labour).
- Fernández-Kranz, D.; Rodríguez-Planas, N. 2009. *The part-time pay penalty in a segmented labour market*, IZA Discussion Paper Series No. 4342 (Bonn, Institute for the Study of Labour).
- ; —. 2011. *Unintended effects of a family-friendly law in a segmented labor market*, IZA Discussion Paper Series No. 5709 (Bonn, Institute for the Study of Labour).
- Fiaschi, C.; Carabini, C. 2015. *Il futuro dei servizi per la prima infanzia, Le proposte del Consorzio PAN*, présentation, Servizi Alla Prima Infanzia, fattore di crescita economica e sociale: esperienze, risultati, proposte, Milan, 28 janv. 2012.

- FMI (Fonds monétaire international). 2015. *World Economic Outlook Database*. Disponible à l'adresse <https://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2015/02/weodata/index.aspx> [11 juil. 2016].
- FNUAP (Fonds des Nations Unies pour la population); HelpAge International. 2012. *Ageing in the twenty-first century: A celebration and a challenge* (New York, UNFPA). Résumé en français: «Vieillir au vingt et unième siècle: une victoire et un défi», disponible à l'adresse https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Ageing%20Report%20Executive%20Summary%20FRENCH%20Final%20draft_0.pdf [13 juil. 2016].
- Forum économique mondial. 2015. *The global gender gap report 2015* (Genève).
- Franck, A. K. 2011. «Factors motivating women's informal micro-entrepreneurship: Experiences from Penang, Malaysia», *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, vol. 4, n° 1, pp. 65-78.
- Frankel, A. 2014. «Taxation of couples under assortative mating», *American Economic Journal: Economic Policy*, vol. 6, n° 3, pp. 155-177.
- Fujisawa, R.; Colombo, F. 2009. *The long-term care workforce: Overview and strategies to adapt supply to a growing demand*, OECD Health Working Papers No. 44 (Paris, OCDE).
- Fultz, E. 2011. *Pension crediting for caregivers: Policies in Finland, France, Germany, Sweden, the United Kingdom, Canada, and Japan*, Report D479 for Institute for Women's Policy Research (Washington, DC, Institute for Women's Policy Research).
- ; Francis, J. 2013. *Cash transfer programmes, poverty reduction and empowerment of women: A comparative analysis, Experiences from Brazil, Chile, India, Mexico and South Africa*, GED Working Paper 4/2013 (Genève, BIT).
- Gauthier, A. H.; Smeeding, T. M.; Furstenberg, F. F. 2004. «Are parents investing less time in children? Trends in selected industrialized countries», *Population and Development Review*, vol. 30, n° 4, pp. 647-671.
- Geisler, E.; Kreyenfeld, M. 2012. *How policy matters: Germany's parental leave benefit reform and fathers' behavior 1999–2009*, MPIDR Working Paper WP 2012-021 (Rostock, Max-PlanckInstitut für demografische Forschung).
- GEM (Global Entrepreneurship Monitor). 2015. *Special Report: Women's entrepreneurship 2015* (Londres). Disponible à l'adresse <http://www.babson.edu/Academics/centers/blank-center/global-research/gem/Documents/GEM%202015%20Womens%20Report.pdf> [11 juil. 2016].
- German Aerospace Academy. 2013. *Project re-entry W.I.N.G. for women engineers and scientists*. Disponible à l'adresse <http://www.german-asa.com/projects/wing/project-reentry-wing-for-women-engineers-and-scientists-register-now/> [13 juil. 2016].
- Goldin, C. 2014. «A grand gender convergence: Its last chapter», *American Economic Review*, vol. 104, n° 4, pp. 1091-1119.
- Gong, X. 2010. *The added worker effect and the discouraged worker effect for married women in Australia*, IZA Discussion Paper Series No. 4816 (Bonn, Institute for the Study of Labor).
- ; Breunig, R.; King, A. 2010. *How responsive is female labour supply to child care costs: New Australian Estimates*, Discussion Paper Series No. 5119 (Bonn, Institute for the Study of Labor).
- Gonzales, C.; Jain-Chandra, S.; Kochhar, K.; Newiak, M. 2015. *Fair play: More equal laws boost female labor force participation*, IMF Staff Discussion Note 15/2 (Washington, DC, FMI).
- Gornick, J. C.; Hegewisch, A. 2010. *The impact of «family-friendly» policies on women's employment outcomes and the costs and benefits of doing business*, rapport pour la Banque mondiale (Washington, DC, Banque mondiale).
- Gouvernement du Royaume-Uni. 2015. *Benefits and credits: Carer's credit*. Disponible à l'adresse <https://www.gov.uk/carers-credit/overview> [4 janv. 2016].
- Greenhouse, S. 2012. «A part-time life, as hours shrink and shift», *The New York Times*, 27 oct. Disponible à l'adresse <http://www.nytimes.com/2012/10/28/business/a-part-time-life-as-hours-shrink-and-shift-for-american-workers.html> [11 juil. 2016].
- Gregory, A.; Milner, S. 2009. «Editorial: Work-life balance: A matter of choice?», *Gender, Work & Organization*, vol. 16, n° 1, pp. 1-13.
- Grimshaw, D. 2011. *What do we know about low-wage work and low-wage workers? Analysing the definitions, patterns, causes and consequences in international perspective*, Conditions of Work and Employment Series No. 28 (Genève, BIT).
- ; Rubery, J. 1997. *The concentration of women's employment and relative occupational pay: A statistical framework for comparative analysis*, Politique du marché du travail et politique sociale, document hors-série n° 26 de l'OCDE (Paris, OCDE).
- ; —. 2007. *Undervaluing women's work*, Equal Opportunities Commission Working Paper Series No. 53 (Manchester, UK, Equal Opportunities Commission).

- ; —. 2011. «Gender and the minimum wage», dans l'ouvrage publié sous la direction de S. Lee et D. McCann: *Regulating for decent work* (Genève, BIT).
- ; —. 2015. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, Conditions of Work and Employment Series No. 57 (Genève, BIT).
- Guevarra, A. R. 2014. «Supermaids: The radical branding of global filipino care labour», dans l'ouvrage publié sous la direction de B. Anderson et I. Shutes: *Migration and care labour* (Basingstoke, UK, Palgrave Macmillan), pp. 130-150.
- Hallegatte, S.; Bangalore, M.; Bonzanigo, L.; Fay, M.; Kane, T.; Narloch, U.; Rozenberg, J.; Treguer, D.; Vogt-Schilb, A. 2016. *Shock waves: Managing the impacts of climate change on poverty* (Washington, DC, Banque mondiale).
- Hallward-Driemeier, M. 2011. *Improving the legal investment climate for women in Sub-Saharan Africa* (Washington, DC, Banque mondiale).
- Heckman, J.; Raut, L. K. 2013. *Intergenerational long term effects of preschool: Structural estimates from a discrete dynamic programming model*, IZA Discussion Paper Series No. 7415 (Bonn, Institute for the Study of Labour).
- Hegewisch, A.; Hartmann, H. 2014. *Occupational segregation and the gender wage gap: A job half done* (Washington, DC, Institute for Women's Policy Research).
- ; Liepmann, H.; Hayes, J.; Hartmann, H. 2010. *Separate and not equal? Gender segregation in the labor market and the gender wage gap*, IWPR C377 (Washington, DC, Institute for Women's Policy Research).
- Hein, C.; Cassirer, N. 2010. *Workplace solutions for childcare* (Genève, BIT). Résumé en français: «Les solutions de garde d'enfants sur le lieu de travail», disponible à l'adresse http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2010/110B09_12_engl_resume_executif.pdf [13 juil. 2016].
- Heintz, J. 2006. *Globalization, economic policy and employment: Poverty and gender implications*, Employment Strategy Papers 2006/3 (Genève, BIT).
- Heltberg, R., Hossain, N., Reva, A., Turk, C. 2012. «Coping and resilience during the food, fuel and financial crises», *The Journal of Development Studies*, vol. 49, n° 5, pp. 705-718.
- Hennebry, J. 2014. «Falling through the cracks? Migrant workers and the global social protection floor», *Global Social Policy*, vol. 14, n° 3, pp. 369-388.
- Herman, C. 2015. «Rebooting and rerouting: Women's articulations of frayed careers in science, engineering and technology professions», *Gender, Work & Organization*, vol. 22, n° 4, pp. 324-338.
- Ho, S. C.; Chan, A.; Woo, J.; Chong, P.; Sham, A. 2009. «Impact of caregiving on health and quality of life: A comparative population-based study of caregivers of elderly persons and noncaregivers», *The Journal of Gerontology*, vol. 64, pp. 873-879.
- Hobden, C. 2015. «Domestic workers organize – but can they bargain? Mapping collective bargaining and other forms of negotiation in the domestic work sector», *ILO's Work in Progress* (Genève, BIT). Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_345704.pdf [11 juil. 2016].
- Hodges, M. J.; Budig, M. J. 2010. «Who gets the daddy bonus? Organizational hegemonic masculinity and the impact of fatherhood on earnings», *Gender & Society*, vol. 24, n° 6, pp. 717-745.
- Holmes, R.; Jones, N. 2013. *Gender and social protection in the developing world: Beyond mothers and safety nets* (Londres, Zed Books).
- Horn, Z. E. 2010. «The effects of the global economic crisis on women in the informal economy: Research findings from WIEGO and the Inclusive Cities partners», *Gender and Development*, vol. 18, n° 2, pp. 263-276.
- ; Namsonboon, B.; Tulaphan, P. S. 2013. *Home-based workers in Bangkok, Thailand* (Cambridge, MA, WIEGO).
- Huerta, M. 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* (Paris, OCDE).
- Huppatz, K.; Goodwin, S. 2013. «Masculinised jobs, feminised jobs and men's 'gender capital' experiences: Understanding occupational segregation in Australia», *Journal of Sociology*, vol. 49, n° 2-3, pp. 291-308.
- IDS (Institute of Development Studies). 2014. *Connecting unpaid care work and childhood development for gains in women and children's rights*, IDS Policy Briefing Issue 51 (Sussex, UK, Institute of Development Studies). Disponible à l'adresse <http://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/bitstream/handle/123456789/3429/PB?sequence=4> [13 juil. 2016].

- IFF Research. 2015. *Pregnancy and maternity-related discrimination and disadvantage*, BIS Research Paper No. 235 (Londres). Disponible à l'adresse https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/465930/BIS-15-447-pregnancy-and-maternity-related-discrimination-and-disadvantage.pdf [13 juil. 2016].
- İlkkaracan, I.; Kim, K.; Kaya, T. 2015. *The impact of public investment in social care services on employment, gender equality, and poverty: The Turkish case* (Istanbul et Annandale-on-Hudson, NY, Istanbul Technical University and The Levy Economics Institute).
- Immervoll, H.; Jacobsen, H.; Thustrup-Kreiner, C.; Verdellin, N. 2009. *An evaluation of the tax-transfer treatment of married couples in European countries*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 76 (Paris, OCDE).
- Inclusive Cities. 2012. *Empowerment to reach markets: Didi Bahini Sewa Samaj HomeNet, Nepal*. Disponible à l'adresse http://www.inclusivecities.org/wp-content/uploads/2012/07/HomeNet_Nepal_Success_Story_Reach-Markets.pdf [11 juil. 2016].
- Ipsos MORI. 2015. *The 5 key issues facing women working in the G20*. Disponible à l'adresse <http://poll2015.trust.org/> [11 juil. 2016].
- Jarman, J.; Blackburn, R. M.; Racko, G. 2012. «The dimensions of occupational gender segregation in industrial countries», *Sociology*, vol. 46, n° 6, pp. 1003-1019.
- Jaumotte, F. 2003. *Female labour force participation: Past trends and main determinants in OECD countries*, OECD Economics Department Working Papers No. 376 (Paris, OCDE).
- Jenson, J. 2009. «Redesigning citizenship regimes after neoliberalism. Moving towards social investment», dans l'ouvrage publié sous la direction de N. Morel, B. Palier et J. Palme: *What future for social investment?* (Stockholm, Institute for Futures Studies).
- Johansson, E.-A. 2010. *The effects of own and spousal parental leave on earnings*, Working Paper 2010:4 (Uppsala, The Institute for Labour Market Policy Evaluation). Disponible à l'adresse <http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2010/wp10-4-The-effect-of-own-and-spousal-parental-leave-on-earnings.pdf> [13 juil. 2016].
- Jónsdóttir, B. 2007. *Upplifun foreldra á fæðingarorlofi*, thèse de maîtrise non publiée (Reykjavík, Université d'Islande).
- Kabeer, N. 2013. *Paid work, women's employment and inclusive growth: Transforming the structures of constraint* (New York, UN Women).
- Kaplan, E. 2012. «Can you really afford to be a stay-at-home parent?», *Forbes*, 23 avr. 2012. Disponible à l'adresse <http://www.forbes.com/sites/feenonlyplanner/2012/04/23/can-you-really-afford-to-be-a-stay-at-home-parent/#1ac8506f19a0> [13 juil. 2016].
- Kapsos, S.; Silberman, A.; Bourmpoula, E. 2014. *Why is female labour force participation declining so sharply in India?*, ILO Research Paper No. 10 (Genève, BIT).
- Karaoglan, D.; Okten, C. 2012. *Labor force participation of married women in Turkey: Is there an added or a discouraged worker effect?*, IZA Discussion Papers Series No. 6616 (Bonn, Institute for the Study of Labor).
- Kato-Wallace, J.; Barker, G.; Eads, M.; Levtov, R. 2014. «Global pathways to men's caregiving: Mixed methods findings from the international men and gender equality survey and the men who care study», *Global Public Health*, vol. 9, n° 6, pp. 706-722.
- Kelan, E. K. 2008. «Emotions in a rational profession: The gendering of skills in ICT work», *Gender, Work & Organization*, vol. 15, n° 1, pp. 49-71.
- Keller, M.; Bamberg, E.; Friedrich, J.; Vahle-Hinz, N.; Schulz, A. 2012. «Bei Anruf Arbeit: Ansätze zur Gestaltung von Rufbereitschaft», *Personal Quarterly*, vol. 64, n° 1, pp. 30-33.
- Khitarishvili, T. 2013. *The economic crisis of 2008 and the added worker effect in transition countries*, Working Paper No. 765 (New York, Levy Economics Institute of Bard College).
- Kieran, C.; Sproule, K.; Doss, C.; Quisumbing, A.; Kim, S. M. 2015. *Examining gender inequalities in land rights indicators in Asia*, IFPRI Discussion Paper 01429 (Washington, DC, IFPRI).
- Kim, J.; Fram, M. S. 2009. «Profile of choices: Parents' patterns of priority in child care decision-making», *Early Childhood Research Quarterly*, vol. 24, n° 1, pp. 77-91.
- Kjeldstad, R.; Nymoen, E. H. 2012. «Underemployment in a gender segregated labour market», *Industrial Relations & Labor*, vol. 33, n° 2, pp. 207-224.
- Klasen, S.; Lamanna, F. 2009. «The impact of gender inequality in education and employment on economic growth: New evidence for a panel of countries», *Feminist Economics*, vol. 15, n° 3, pp. 91-132.
- Koehler, I. 2014. *Key to care: Report of the Burstow Commission on the future of the home care workforce* (Londres, LGiU). Disponible à l'adresse <http://www.lgiu.org.uk/wp-content/uploads/2014/12/KeyToCare.pdf> [11 juil. 2016].

- Kohara, M. 2010. «The response of Japanese wives' labor supply to husbands' job loss», *Journal of Population Economics*, vol. 23, n° 4, pp. 1133-1149.
- KPMG; YSC; 30% Club. 2014. *Cracking the code* (Londres, KPMG). Disponible à l'adresse <https://www.kpmg.com/UK/en/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Documents/PDF/About/Cracking%20the%20code.pdf> [11 juil. 2016].
- Krogstad, J. M. 2014. *More women than men earn the federal minimum wage* (Washington, DC, Pew Research Centre). Disponible à l'adresse <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2014/05/05/more-women-than-men-earn-the-federal-minimum-wage/> [11 juil. 2015].
- Kucera, D.; Tejani, S. 2014. «Feminization, defeminization, and structural change in manufacturing», *World Development*, vol. 64, pp. 569-582.
- Layte, R.; O'Connell, P.; Russell, H. 2008. «Temporary jobs in Ireland: Does class influence job quality?», *Economic and Social Review*, vol. 39, n° 2, pp. 81-104.
- Lee, S.; McCann, D.; Messenger, J. C. 2007. *Working time around the world: Trends in working hours, laws and politics in a global comparative perspective* (Londres, Routledge).
- ; Yoo, B. 2008. «The Republic of Korea: From flexibility to segmentation», dans l'ouvrage publié sous la direction de S. Lee et F. Eyraud: *Globalization, flexibilization and working conditions in Asia and the Pacific* (Genève, BIT).
- Lefebvre, P.; Merrigan, P.; Verstraete, M. 2009. «Dynamic labour supply effects of childcare subsidies: Evidence from a Canadian natural experiment on low-fee universal child care», *Labour Economics*, vol. 16, n° 5, pp. 490-502.
- Levtov, R.; Barker, G.; Contreras-Urbina, M.; Heilman, B.; Verma, R. 2014. «Pathways to gender-equitable men: Findings from the International Men and Gender Equality Survey in eight countries», *Men and Masculinities*, vol. 17, n° 5, pp. 467-501.
- ; van der Gaag, N.; Greene, M.; Kaufman, M.; Barker, G. 2015. *State of the world's fathers report: Executive summary* (Washington, DC, Promundo, Tugers, Save the Children, Sonke Gender Justice, and the MenEngage Alliance).
- Lips, H. M. 2013a. «Acknowledging discrimination as a key to the gender pay gap», *Sex Roles*, vol. 68, pp. 223-230.
- . 2013b. «The gender pay gap: Challenging the rationalizations. Perceived equity, discrimination and the limits of the human capital models», *Sex Roles*, vol. 38, pp. 169-185.
- Lundberg, I. 2012. *Gender-differentiated effects of parenthood on earnings: Understanding cross-national variations in the motherhood penalty and the fatherhood bonus*, LIS Working Paper Series No. 576 (Luxembourg, Cross-National Data Centre). Disponible à l'adresse <http://www.lisdatacenter.org/wps/liswps/576.pdf> [4 nov. 2015].
- Macauley, R. 2015. «China wants a 4.5-day work week – to boost its economy», *Quartz*, 8 déc. Disponible à l'adresse <http://qz.com/568349/china-wants-a-4-5-day-work-week-to-boost-its-economy/> [11 juil. 2016].
- Maison Blanche. 2014. *The impact of raising the minimum wage on women. And the importance of ensuring a robust tipped minimum wage* (Washington, DC). Disponible à l'adresse <https://www.whitehouse.gov/sites/default/files/docs/20140325minimumwageandwomenreportfinal.pdf> [11 juil. 2016].
- Makina, A. 2009. «Caring for people with HIV: State policies and their dependence on women's unpaid work», *Gender and Development*, vol. 17, n° 2, pp. 309-319.
- Mandel, H.; Shalev, M. 2009. «Gender, class and varieties of capitalism», *Social Politics*, vol. 16, n° 2, pp. 161-181.
- Manning, A. B.; Petrongolo, B. 2008. «The part-time pay penalty for women in Britain», *The Economic Journal*, vol. 118, n° 526, pp. 28-51.
- Mastekaasa, A.; Smeby, J.-C. 2008. «Educational choice and persistence in male- and female-dominated fields», *Higher Education*, vol. 55, n° 2, pp. 189-202.
- Matteazzi, E.; Pailhé, A.; Solaz, A. 2013. *Does part-time employment widen the gender wage gap? Evidence from twelve European countries*, ECINEQ Working Paper No. 293. Disponible à l'adresse <http://www.ecineq.org/milano/WP/ECINEQ2013-293.pdf> [11 juil. 2016].
- Mattingly, M. J.; Smith, K. E. 2010. «Changes in wives' employment when husbands stop working: A recession–prosperity comparison», *Family Relations*, vol. 59, n° 4, pp. 343-357.
- Mavriplis, C.; Heller, R.; Beil, C.; Dam, K.; Yassinskaya, N.; Shaw, M.; Sorensen, C. 2010. «Mind the gap: Women in STEM career breaks», *Journal of Technology Management and Innovation*, vol. 5, n° 1, pp. 141-151.

- McCurry, J. 2015. «Japanese women suffer widespread 'maternity harassment' at work», *The Guardian*, 18 nov. Disponible à l'adresse <https://www.theguardian.com/world/2015/nov/18/japanese-women-suffer-widespread-maternity-harassment-at-work> [11 juil. 2016].
- McDonald, P.; Bradley, L.; Brown, K. A. 2009. «Full-time is a given here: part-time versus full-time job quality», *British Journal of Management*, vol. 20, pp. 143-157.
- McIlwaine, C. 2013. «Urbanization and gender-based violence: Exploring the paradoxes in the global South», *Environment and Urbanization*, vol. 25, n° 1, pp. 65-79.
- McKinsey and Company. 2013. *Gender diversity in top management: Moving corporate culture, moving boundaries*, 6th Women Matter Study. Disponible à l'adresse <http://www.mckinsey.com/global-locations/europe-and-middleeast/france/en/latest-thinking/women-matter-2013> [13 juil. 2016].
- McKinsey Global Institute. 2015. *The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth* (Londres, San Francisco et Shanghai, McKinsey and Company). Disponible à l'adresse http://www.mckinsey.com/insights/growth/how_advancing_womens_equality_can_add_12_trillion_to_global_growth [11 juil. 2016].
- Meghir, C.; Phillips, D. 2008. *Labour supply and taxes*, IFS Working Paper (W08/04) (Londres, Institute for Fiscal Studies).
- Messenger, J. C.; Ray, N. 2015. «The 'deconstruction' of part-time work», dans l'ouvrage publié sous la direction de J. Berg: *Labour markets, institutions and inequality* (Cheltenham, Edward Elgar Publishing), pp. 184-210.
- ; Wallot, P. 2015. *The diversity of «marginal» part-time employment*, INWORK Policy Brief No. 7 (Genève, BIT).
- Miranda, V. 2011. *Cooking, caring and volunteering: Unpaid work around the world*, OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 116 (Paris, OCDE).
- Molyneux, M. 2008. *Conditional cash transfers: A pathway to women's empowerment?*, Institute of Development Studies Working Paper No. 5 (Brighton, UK, Institute of Development Studies).
- Morel, N.; Palier, B.; Palme, J. (directeurs de publication). 2009. *What future for social investment?* (Stockholm, Institute for Futures Studies).
- Mori, N. 2014. *National Women's Entrepreneurship Development (WED) assessment Tanzania*, rapport non publié du programme du BIT «Développement de l'entrepreneuriat féminin» (WED).
- Mugabi, E. 2014. *Uganda national Women's Entrepreneurship Development (WED) assessment*, rapport non publié du programme du BIT «Développement de l'entrepreneuriat féminin» (WED).
- Mullan, B.; Harrison, J. 2008. «Male and female nursing applicants' attitudes and expectations towards their future careers in nursing», *Journal of Research in Nursing*, vol. 13, pp. 527-539.
- Munakamwe, J. 2014. «Women in the South African trade union movement», dans l'ouvrage publié sous la direction d'A. O. Britwum et S. Ledwith: *Visibility and voice for union women: Country case studies from Global Labour University researchers* (Munich, Rainer Hampp Verlag), pp. 158-179. Disponible à l'adresse http://www.global-labour-university.org/fileadmin/books/Visibility_and_Voice_for_Union_Women.pdf [11 juil. 2016].
- Mwobobia, F. M. 2012. «The challenges facing small-scale women entrepreneurs: A case of Kenya», *International Journal of Business Administration*, vol. 3, n° 2, pp. 112-121.
- Naqvi, M.; Campbell, L.; Raysarkar, C. 2015. *In Ethiopia, a safety net program helps improve gender roles*, World Bank Blogs. Disponible à l'adresse <http://blogs.worldbank.org/voices/ethiopia-safety-net-program-helps-improve-gender-roles> [13 juil. 2016].
- Nations Unies. 2011. *L'accès et la participation des femmes et des filles à l'éducation, à la formation, à la science et à la technologie, y compris pour la promotion de l'égalité d'accès au plein emploi et à un travail décent*, Commission de la condition de la femme, 55^e session, New York, 22 fév.-4 mars 2011 (New York).
- . 2015a. *The World's Women 2015: Trends and statistics* (New York, Nations Unies, Division de statistique du Département des affaires économiques et sociales).
- . 2015b. *Objectifs de développement durable*, Plate-forme de connaissances sur le développement durable. Disponible à l'adresse <http://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/> [13 juil. 2016].
- Nepomnyaschy, L.; Waldfogel, J. 2007. «Paternity leave and fathers' involvement with their young», *Community, Work & Family*, vol. 10, n° 4, pp. 427-453.
- Neuburger, J.; Joshi, H.; Dex, S. 2011. *Part-time working and pay amongst Millennium Cohort Study mothers*, GeHet Working Paper No. 38. Disponible à l'adresse <http://www.genet.ac.uk/workpapers/GeNet2010p38.pdf> [12 août 2015].
- Nollenberger, N.; Rodríguez-Planas, N. 2011. *Child care, maternal employment and persistence: A natural experiment from Spain*, IZA Discussion Paper Series No. 5888 (Bonn, Institute for the Study of Labour).

- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2007. *Benefits and wages* (Paris).
- . 2010. *Quality of childcare and early education services* (Paris).
- . 2011. *Assurer le bien-être des familles* (Paris).
- . 2012. *Inégalités hommes-femmes. Il est temps d'agir* (Paris).
- . 2013. *Strengthening social cohesion in Korea* (Paris).
- . 2014a. *Gender Data Portal: Time use across the world* (Paris).
- . 2014b. *Is migration good for the economy?*, Migration Policy Debates (Paris).
- . 2014c. *PF3.1 Public spending on childcare and early education* (Paris). Disponible à l'adresse http://www.oecd.org/els/soc/PF3_1_Public_spending_on_childcare_and_early_education.pdf
- . 2014d. *PF3.4 Childcare support* (Paris).
- . 2015a. *In it together: Why less inequality benefits all* (Paris).
- . 2015b. *PF3.2 Enrolment in childcare and pre-school*, Base de données de l'OCDE sur la famille (Paris). Disponible à l'adresse http://www.oecd.org/els/soc/PF3_2_Enrolment_childcare_preschool.pdf [11 juil. 2016].
- . 2015c. *OECD Family Database*. Disponible à l'adresse <http://www.oecd.org/els/family/database.htm> [10 nov. 2015].
- . 2015d. *PF1.4 Neutrality of tax-benefit systems* (Paris).
- ; BAD; BIT. À paraître. *A decade of social policy development in selected asian countries* (Paris).
- Oelz, M. 2014. «La convention et la recommandation de l'OIT sur les travailleurs domestiques: une ouverture pour la justice sociale», *Revue internationale du Travail*, vol. 153, n° 1, pp. 159-191.
- ; Olney, S.; Tomei, M. 2013. *Guide d'introduction à l'égalité de rémunération* (Genève, BIT).
- ; Rani, U. 2015. *Domestic work, wages, and gender equality: Lessons from developing countries*, Working Paper No. 5/2015, Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité (GED) (Genève, BIT).
- OIM (Organisation internationale pour les migrations). 2010. *The role of migrant care workers in ageing societies: Report on research findings in the United Kingdom, Ireland, Canada and the United States*, IOM Migration Research Series No. 41 (Genève). Disponible à l'adresse <http://publications.iom.int/system/files/pdf/mrs41.pdf> [13 juil. 2016].
- OMS (Organisation mondiale de la santé). 2004. *The importance of caregiver-child interactions for the survival and healthy development of young children: A review* (Genève).
- . 2013. *Global and regional estimates of violence against women: Prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence* (Genève). Résumé en français: «Estimations mondiales et régionales de la violence à l'encontre des femmes: prévalence et conséquences sur la santé de la violence du partenaire intime et de la violence sexuelle exercée par d'autres que le partenaire», disponible à l'adresse http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/85242/1/WHO_RHR_HRP_13.06_fre.pdf [13 juil. 2016].
- ONU Femmes. 2014. *The global economic crisis and gender equality* (New York).
- . 2015. *Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016: transformer les économies, réaliser les droits* (New York).
- ; CIS (Confédération syndicale internationale). 2013. *Domestic workers count too: Implementing protections for domestic workers* (New York). Disponible à l'adresse www.unwomen.org/~media/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2013/3/UNWomen_IUTC_Factsheets.pdf [11 juil. 2016].
- Ortiz, I.; Cummins, M.; Capaldo, J.; Karunanethy, K. 2015. *The decade of adjustment: A review of austerity trends 2010–2020 in 187 countries*, ESS Working Paper No. 53 (Genève, BIT).
- Pacelli, L.; Pasqua, S.; Villosio, C. 2012. *Labour market penalties of mothers: The role of reconciliation policies*, Working Paper No. 121 (Moncalieri, Laboratorio R. Revelli). Disponible à l'adresse http://www.laboratoriorevelli.it/_pdf/wp121.pdf [11 juil. 2016].
- Peach Brown, H. C. 2011. «Gender, climate change and REDD+ in the Congo Basin forests of Central Africa», *International Forestry Review*, vol. 13, n° 2, pp. 163-176.
- Peeters, J. 2007. «Including men in early childhood education: Insights from the European experience», *NZ Research in Early Childhood Education*, vol. 10, pp. 15-24.
- Pennycook, M. 2013. *Does it pay to care? Under-payment of the national minimum wage in the social care sector* (Londres, Resolution Foundation).

- Petersen, T.; Penner, A. M.; Høgsnes, G. 2014. *From motherhood penalties to husband premia: The new challenge for gender equality and family policy, lessons from Norway*, IRLE Working Paper #119-14, mars (Berkeley, CA, University of California). Disponible à l'adresse <http://www.irlle.berkeley.edu/workingpapers/119-14.pdf> [11 juil. 2016].
- Petreski, M.; Mojsoska Blazevski, N. 2015. *The gender and motherhood wage gap in the Former Yugoslav Republic of Macedonia. An econometric analysis* (Genève, BIT).
- Pirard, F.; Schoenmaeckers, P.; Camus, P. 2015. «Men in childcare services: From enrolment in training programs to job retention», *European Early Childhood Education Research Journal*, vol. 23, n° 3, pp. 362-369.
- Pissarides, C.; Garibaldi, P.; Olivetti, C.; Petrongolo, B.; Wasmer, E. 2005. «Women in the labor 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 et New York, Oxford University Press), pp. 7-120.
- Plagerson, S.; Ulriksen, M. S. 2015. *Cash transfer programmes, poverty reduction and economic empowerment of women in South Africa* (Genève, BIT).
- PNUD (Programme des Nations Unies pour le développement). 2011. *Africa adaptation programme experience. Gender and climate change: Advancing development through an integrated gender perspective*, Discussion Paper Series, vol. 1, mars (New York).
- Preston, A.; Yu, S. 2015. «Is there a part-time/full-time pay differential in Australia?», *Journal of Industrial Relations*, vol. 57, n° 1, pp. 24-47.
- Preston, V.; McLafferty, S. 1993. «Income disparities and employment and occupational changes in New York», *Regional Studies*, vol. 27, n° 3, pp. 223-235.
- Prieto-Carrón, M.; Thomson, M.; Macdonald, M. 2007. «No more killings! Women respond to femicides in Central America», *Gender and Development*, vol. 15, n° 1, pp. 25-40.
- Rastrigina, O.; Verashchagina, A. 2015. *Secondary earners and fiscal policies in Europe* (Luxembourg, Commission européenne).
- Rau Binder, T. 2010. «El trabajo a tiempo parcial en Chile», *Economía Chilena*, vol. 10, n° 1, pp. 39-59.
- Razavi, S. 2007. *The political and social economy of care in a development context: Conceptual issues, research questions and policy options*, Gender and Development Programme Paper No. 3 (Genève, UNRISD).
- ; Staab, S. 2010. «Des travailleurs exploités: une perspective internationale sur les emplois dans les services à autrui», *Revue internationale du Travail*, vol. 149, n° 4, pp. 449-467.
- Rodrik, D. 2013. «Africa's structural transformation challenge», *Project Syndicate*, 12 déc. Disponible à l'adresse <https://www.project-syndicate.org/commentary/dani-rodrik-shows-why-sub-saharan-africa-s-impressive-economic-performance-is-not-sustainable?barrier=true> [13 juil. 2016].
- Roever, S.; Chen, M. 2014. *Making women's self-employment more viable*, document d'information pour *Progress of the World's Women 2015–2016* (New York, ONU Femmes).
- Röhr, U. 2007. *Gender, climate change and adaptation. Introduction to the gender dimensions*, document d'information préparé pour le Both Ends Briefing Paper, août (Berlin, Genanet).
- Rostgaard, T.; Chiatti, C.; Lamura, G. 2011. «Tensions related to care migration: The south-north divide of long-term care», dans l'ouvrage publié sous la direction de B. Pfau-Effinger et T. Rostgaard: *Care between work and welfare in European societies* (Londres, Palgrave Macmillan), pp. 129-154.
- Rubery, J. 2013. «Public sector adjustment and the threat to gender equality», dans l'ouvrage publié sous la direction de D. Vaughan-Whitehead: *Public sector shock: The impact of policy entrenchment in Europe* (Cheltenham, UK, et Genève, Edward Elgar et BIT), pp. 23-43.
- . 2015. «Austerity, the public sector and the threat to gender equality», *The Economic Social Review*, vol. 46, n° 1, pp. 1-27.
- 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. 332-340.
- Saavedra Martinez, M. 2011. «Los determinantes del trabajo a tiempo parcial en Lima Metropolitana», *Contabilidad y Negocios*, vol. 6, n° 12, pp. 50-66.
- Saizonou, G. 2015. «La dimension genre dans les syndicats en Afrique: les résultats d'une expérience de l'audit participatif de genre», présentation, Projet de Programme du déroulement de l'Académie, Dakar, 18-21 nov.
- Salon, D.; Gulyani, S. 2010. «Mobility, poverty and gender: Travel 'choices' of slum residents in Nairobi, Kenya», *Transport Reviews*, vol. 30 n° 5, pp. 641-657.

- Scheil-Adlung, X. 2015. *Long-term care protection for older persons: A review of coverage deficits in 46 countries* (Genève, BIT).
- Schwanen, T. 2007. «Gender differences in chauffeuring children among dual-earner families», *The Professional Geographer*, vol. 59, n° 4, pp. 447-462.
- Sekkat, K.; Szafarz, A.; Tojerow, I. 2015. *Women at the top in developing countries: Evidence from firm-level data*, IZA Discussion Paper Series No. 9537 (Bonn, Institute for the Study of Labour).
- SEWA (Self Employed Women's Association). 2013. *SEWA Bank: Changing with the times*, SEWA's electronic newsletter No. 52. Disponible à l'adresse <http://www.sewa.org/Fifty-two.asp> [11 juil. 2016].
- Shaeffer, S. 2015. *The promotion of decent work for early childhood education personnel: The professionalization of a neglected profession*, document d'information en vue des discussions de la 12^e session du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant, 20-24 avr. (Paris).
- Shin, Y. 2015. «Expansion of childcare policy in Korea and future direction», présenté au 2^e Family Policy Seminar, President Hotel, Séoul, Corée, 19 oct.
- Smale, A.; Cain Miller, C. 2015. «Germany sets gender quotas in boardrooms», *New York Times*, 6 mars. Disponible à l'adresse <http://www.nytimes.com/2015/03/07/world/europe/german-law-requires-more-women-on-corporate-boards.html> [28 juil. 2016].
- Sobeck, K. 2015. *Wages and labour productivity across developed economies, 1999-2013*, document préparé pour la 4th Conference of the Regulating for Decent Work Network. Disponible à l'adresse http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/239/Wages_and_labour_productivity_across_developed_economies__SOBECK__July_2015_Draft.pdf (Genève, BIT).
- Sookram, S.; Strobl, E. 2009. «The role of educational choice in occupational gender segregation: Evidence from Trinidad and Tobago», *Economics of Education Review*, vol. 28, n° 1, pp. 1-10.
- Sophal, C. 2009. *Review of labour migration management, policies and legal framework in Cambodia*, ILO Asia-Pacific Working Paper Series (Bangkok, Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique).
- South Africa Department of Public Works. 2009. *Expanded public works programme, five year report, 2004/05–2008/09: Reaching the one million target* (Pretoria). Disponible à l'adresse http://www.epwp.gov.za/documents/Cross_Cutting/Monitoring%20and%20Evaluation/EPWP_Five_Year_Report.pdf [13 juil. 2016].
- Sparreboom, T. 2014. «Travail à temps partiel, ségrégation professionnelle et égalité entre hommes et femmes en Europe», *Revue internationale du Travail*, vol. 153, n° 2, pp. 267-292.
- SSA (Social Security Administration of the United States). 1989. *Social Security Programs Throughout the World: 1989*, SSA publication No. 13-11805 (Washington, DC).
- . 1999. *Social Security Programs Throughout the World: 1999*, SSA Publication No. 13-11805 (Washington, DC).
- ; AISS (Association internationale de la sécurité sociale). 2013. *Social Security Programs Throughout the World: Asia and the Pacific, 2012* (Washington, DC, et Genève).
- . 2014a. *Social Security Programs Throughout the World: Africa, 2013* (Washington, DC, et Genève).
- . 2014b. *Social Security Programs Throughout the World: The Americas, 2013* (Washington, DC, et Genève).
- . 2014c. *Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2014* (Washington, DC, et Genève).
- Steinberg, C.; Nakane, M. 2012. *Can women save Japan?*, IMF Working Paper, WP 12/248 (Washington, DC, FMI).
- Stone, P. 2013. *Gender and work: Challenging conventional wisdom*, Research Symposium (Cambridge, Harvard Business School). Disponible à l'adresse <http://www.hbs.edu/faculty/conferences/2013-w50-research-symposium/Documents/stone.pdf> [13 juil. 2016].
- ; Ackerly Hernandez, L. 2013. «The all-or-nothing workplace: Flexibility stigma and 'opting out' among professional-managerial women», *Journal of Social Issues*, vol. 69, n° 2, pp. 235-256.
- Tanenbaum, C.; Upton, R. 2014. *Early academic career pathways in STEM: Do gender and family status matter?*, note d'information, STEM, American Institutes for Research (Washington, DC, American Institutes for Research).
- Tawiah, E. O. 2011. «Population ageing in Ghana: A profile and emerging issues», *African Population Studies*, vol. 25, n° 2, pp. 623-645.
- Taylor, B.; Mauch, M. 1996. «Gender, race, and travel behavior: An analysis of household-serving travel and commuting in the San Francisco Bay Area», *Women's Travel Issues: Proceedings from the Second National Conference*, octobre (Washington, DC, US Department of Transportation).

- Tharenou, P. 2013. «The work of feminists is not yet done: The gender pay gap – a stubborn anachronism», *Sex Roles*, vol. 68, n° 3, pp. 198-206.
- Theodoropoulou, S.; Watt, A. 2011. *Withdrawal symptoms: An assessment of the austerity packages in Europe*, Working Paper 2011.02 (Bruxelles, Institut syndical européen – ETUI).
- UE (Union européenne). 2014. *Slovaquie: encourager les parents et les personnes âgées à travailler*, Plateforme européenne pour l'investissement dans l'enfance, Profil de pays. Disponible à l'adresse http://europa.eu/epic/countries/slovakia/index_fr.htm [12 juil. 2016].
- UIP (Union interparlementaire). 2015a. *Les femmes dans les parlements: regard sur les 20 dernières années* (Genève).
- . 2015b. *Les femmes dans les parlements nationaux*. Disponible à l'adresse <http://www.ipu.org/wmn-fi/classif.htm> [12 juil. 2016].
- UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture). 2006. *Un bon départ. Éducation et protection de la petite enfance*, Rapport mondial de suivi sur l'EPT 2007 (Paris). Disponible à l'adresse <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001500/150022F.pdf>.
- . 2012. *Atlas mondial de l'égalité des genres dans l'éducation* (Paris). Disponible à l'adresse <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/unesco-gender-education-atlas-2012-fr.pdf> [13 juil. 2016].
- . 2015. *Éducation pour tous 2000-2015: progrès et enjeux*, Rapport mondial de suivi sur l'éducation pour tous 2015 (Paris).
- UNIFEM (Fonds de développement des Nations Unies pour la femme). 2006. *The story behind the numbers: Women and employment in Central and Eastern Europe and the Western Commonwealth of Independent States* (Bratislava).
- UNRISD (Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social) (directeur de publication). 2010. *Combating poverty and inequality. Structural change, social policy and politics* (Genève).
- UN WomenWatch. 2009. *Women, gender equality and climate change fact sheet*. Disponible à l'adresse http://www.un.org/womenwatch/feature/climate_change/.
- Urban, M. 2009. *Early childhood education in Europe: Achievements, challenges and possibilities* (Bruxelles, Internationale de l'éducation).
- Valdivia, M. 2011. *Training or technical assistance? A field experiment to learn what works to increase managerial capital for female entrepreneurs*, document non publié. Disponible à l'adresse http://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/336003-1303333954789/final_report_bustraining_BM_march31.pdf [11 juil. 2016].
- . 2015. «Business training plus for female entrepreneurship? Short and medium-term experimental evidence from Peru», *Journal of Development Economics*, vol. 113, pp. 33-51.
- Vandello, J. A.; Hettinger, V. E.; Bosson, J. K.; Siddiqi, J. 2013. «When equal isn't really equal: The masculine dilemma of seeking work flexibility», *Journal of Social Issues*, vol. 69, n° 2, pp. 303-321.
- Vanek, J.; Chen, M.; Carré, F.; Heintz, J.; Hussmanns, R. 2014. *Statistics on the informal economy: Definitions, regional estimates and challenges*, WIEGO Working Paper No. 2 (Cambridge, MA, WIEGO). Disponible à l'adresse <http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Vanek-Statistics-WIEGO-WP2.pdf> [13 juil. 2016].
- Van Laere, K.; Vandemboreck, M.; Roets, G.; Peeters, J. 2014. «Challenging the feminisation of the workforce: Rethinking the mind-body dualism in early childhood education and care», *Gender and Education*, vol. 26, n° 3, pp. 232-245.
- Van Lancker, W.; Ghysels, J.; Cantillon, B. 2012. *An international comparison of the impact of child benefits on poverty outcomes for single mothers*, Working Paper No. 12/03, Herman Deleeck Centre for Social Policy (Anvers, Université d'Anvers).
- Vaughan-Whitehead, D. (directeur de publication). 2013. *Public sector shock: The impact of policy retrenchment in Europe* (Cheltenham et Genève, Edward Elgar et BIT).
- Vu, N. T. H.; Velzen, van R.; Lensik, R.; Bulte, E. 2015. *The impact of gender and business training for female microfinance clients in Vietnam*, 3^e Grantee Final Report (New Delhi, International Initiative for Impact Evaluation).
- Watts, J. H. 2007. «Porn, pride and pessimism: Experiences of women working in professional construction roles», *Industrial Relations & Labor*, vol. 21, n° 2, pp. 299-316.
- . 2009. «'Allowed into a man's world' meanings of work-life balance: Perspectives of women civil engineers as 'minority' workers in construction», *Gender, Work & Society*, vol. 16, n° 3, pp. 37-57.

- Williams, F. 2014. «Making connections across the transnational political economy of care», dans l'ouvrage publié sous la direction de B. Anderson et I. Shutes: *Migration and care labour* (Basingstoke, UK, Palgrave Macmillan), pp. 11-30.
- Williams, J. C.; Blair-Loy, M.; Berdahl, J. L. 2013. «Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma», *Journal of Social Issues*, vol. 69, n° 2, pp. 209-234.
- Wingfield, A. H. 2008. «Racializing the glass escalator: Reconsidering men's experiences with women's work», *Gender & Society*, vol. 23, n° 1, pp. 5-26.
- Wong, Y. C.; Leung, J. 2012. «Long-term care in China: Issues and prospects», *Journal of gerontological social work*, vol. 55, n° 7, pp. 570-586.
- Yang, K. 2013. «In China, it's the grandparents who 'lean in'», *The Atlantic*, 30 sept. Disponible à l'adresse <http://www.theatlantic.com/china/archive/2013/09/in-china-its-the-grandparents-who-lean-in/280097/> [13 juil. 2016].
- Young, B.; Bakker, I.; Elson, D. (directeurs de publication). 2013. *Questioning financial governance from a feminist perspective* (Abingdon, UK, Routledge).
- Zhang, Y.; Hannum, E.; Wang, M. 2008. «Gender-based employment and income differences in urban China: Considering the contributions of marriage and parenthood», *Social Forces*, vol. 86, n° 4, pp. 1529-1560.

LES FEMMES AU TRAVAIL

TENDANCES
2016

Depuis la fondation de l'Organisation internationale du Travail en 1919, l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination sont au cœur de sa mission dans le monde du travail en faveur de la justice sociale. À l'approche de son centenaire, il a été décidé de mettre l'accent sur les femmes au travail. Ainsi, l'initiative du centenaire de l'OIT sur les femmes au travail revêt-elle une importance toute particulière au regard du Programme de développement durable récemment adopté par la communauté internationale en vue de transformer notre monde à l'horizon 2030. Vingt ans après l'adoption de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing, ce programme d'action réaffirme le consensus universel sur l'importance de parvenir à l'égalité des sexes et à l'autonomie de toutes les femmes et les filles, objectif qui conditionne la réalisation de tous les autres et qui se situe donc au centre de la vision pour 2030.

Femmes au travail: tendances 2016 constitue un apport essentiel à l'Initiative du centenaire de l'OIT sur les femmes au travail. Ce document fait le point sur la situation actuelle des femmes dans le monde du travail et sur leurs avancées au cours des vingt dernières années. Il présente les grandes tendances du marché du travail aux échelles mondiale et régionale: écarts entre les sexes en termes de taux d'activité, d'emploi et de chômage; différences entre hommes et femmes en ce qui concerne la nature et le statut d'emploi, ainsi que le temps consacré au travail, rémunéré et non rémunéré; discrimination professionnelle et sectorielle; inégalités de salaires et de protection sociale. Il propose aussi une analyse approfondie des inégalités entre les sexes en matière de qualité du travail, assortie d'une exploration des pistes à suivre pour opérer des changements qui transformeront les situations respectives des hommes et femmes, et ce dans trois domaines: la ségrégation professionnelle et sectorielle, l'écart salarial entre hommes et femmes, et les lacunes du cadre relatif à la conciliation entre travail et vie de famille.

ISBN 978-92-2-231052-3



9 789222 310523