

Résumé analytique

**EMBARGO**

Ne pas publier ou distribuer avant  
le lundi 7 mars 2016 à 17:00 GMT (18:00 CET)



Organisation  
internationale  
du Travail

# LES FEMMES AU TRAVAIL

TENDANCES

2016

# **Les femmes au travail**

## **Tendances 2016**

### **Résumé**

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

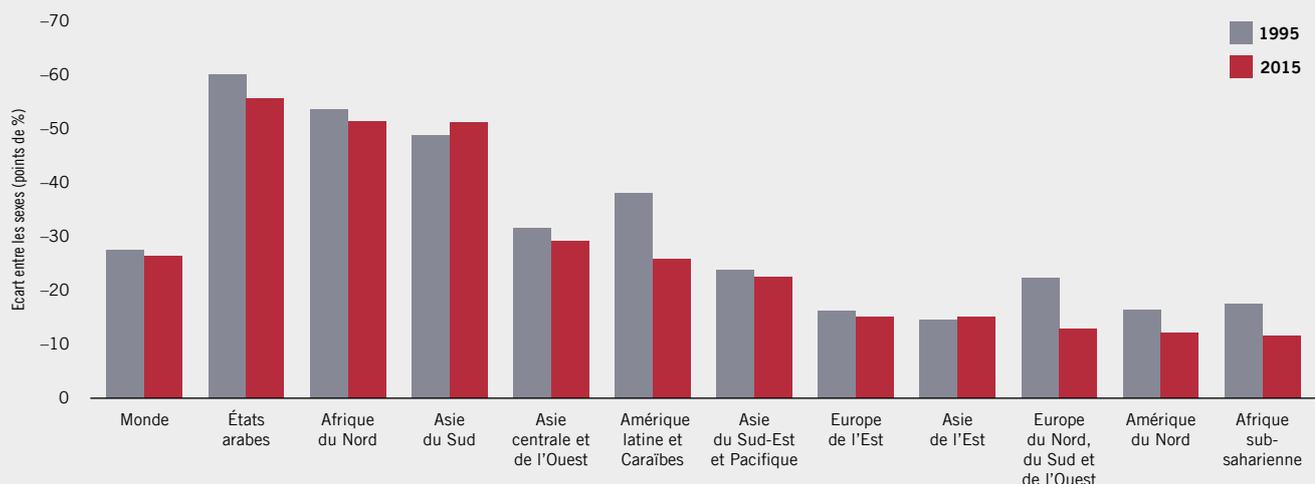
Tout au long de leur vie professionnelle, les femmes continuent de se heurter à des obstacles de taille pour accéder à des emplois décents. A la marge, des progrès ont été accomplis depuis la Quatrième conférence mondiale sur les femmes à Pékin en 1995, laissant de grandes lacunes à combler dans la mise en œuvre du Programme de développement durable pour 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 soins 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 pour 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 17 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 prestations 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 mondial de participation des femmes à la population active est passé de 52,4 pour cent à 49,6 pour cent. Pour les hommes, les chiffres correspondants sont respectivement de 79,9 pour cent et 76,1 pour cent. A 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 1). Dans les régions où les écarts de participation 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 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 d'emploi entre hommes et femmes en Amérique du Nord. Dans l'ensemble toutefois, l'évolution est quasi-inexistante.

**Figure I** Écarts entre les sexes de la participation au marché du travail par région, 1995 et 2015



Note: L'écart entre les sexes correspond à la différence entre les taux d'activité des hommes et des femmes. Les données couvrent 178 pays que l'on retrouve aussi dans les figures III et IV.

Source: Calculs de l'OIT basés sur les *Modèles économétriques des tendances* (OIT, 2015).

## Les jeunes femmes courent le 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.

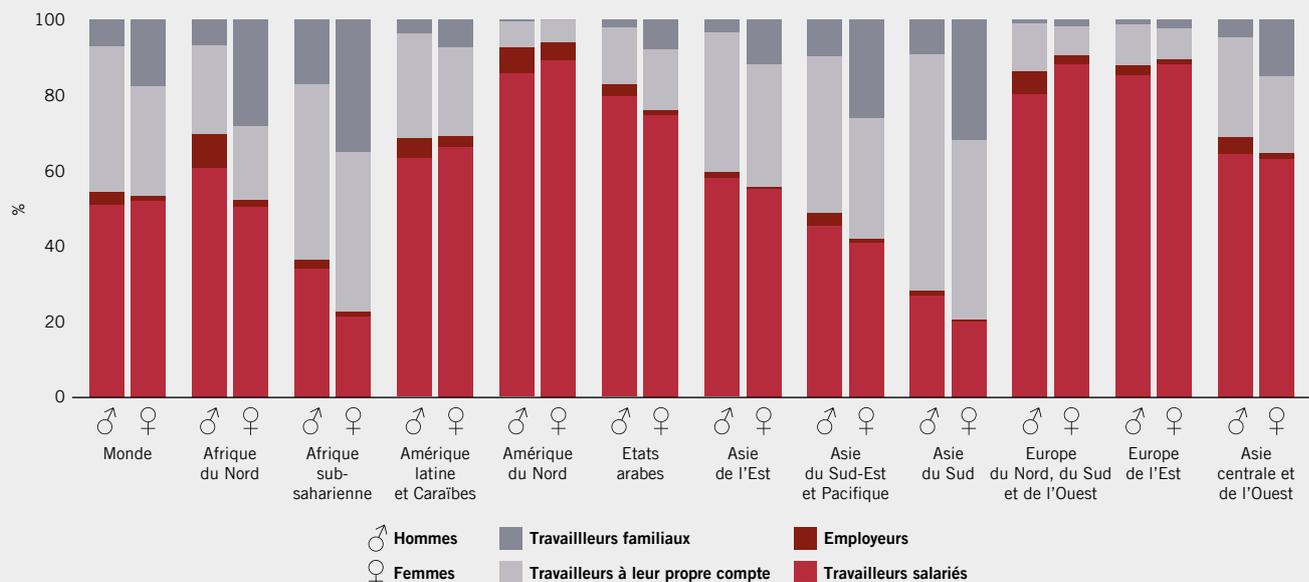
À l'échelle mondiale, le chômage des jeunes demeure un sujet de préoccupation. Il affecte davantage les jeunes femmes que les jeunes hommes dans pratiquement toutes les régions du monde. En Afrique du Nord et dans les États arabes, le taux de chômage des jeunes femmes est quasiment le double de celui des jeunes hommes, atteignant respectivement 44,3 pour cent et 44,1 pour cent. À 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

### Situation dans l'emploi et emploi informel

Les femmes sont toujours surreprésentées parmi les travailleurs qui contribuent à l'entreprise familiale. Des progrès ont été réalisés cependant pour réduire l'écart entre les sexes dans ce domaine. À l'échelle mondiale, la part des travailleurs contribuant à l'entreprise familiale 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'une restructuration de l'économie avec l'abandon 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 pour cent et 31,8 pour cent) ou pour leur propre compte (respectivement 42,5 pour cent et 47,7 pour cent).

**Figure II** Situation dans l'emploi par sexe, 2015



Note: Le terme de «travailleurs salariés» fait référence aux personnes qui travaillent et perçoivent une rémunération ou un salaire. Les employeurs, les travailleurs à leur compte et les travailleurs contribuant à l'entreprise familiale sont considérés comme autonomes. Les travailleurs familiaux sont ceux qui travaillent dans une entreprise ou une exploitation familiale.

Source: Calculs de l'OIT basés sur les *Modèles économétriques des tendances* (OIT, 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). A 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.

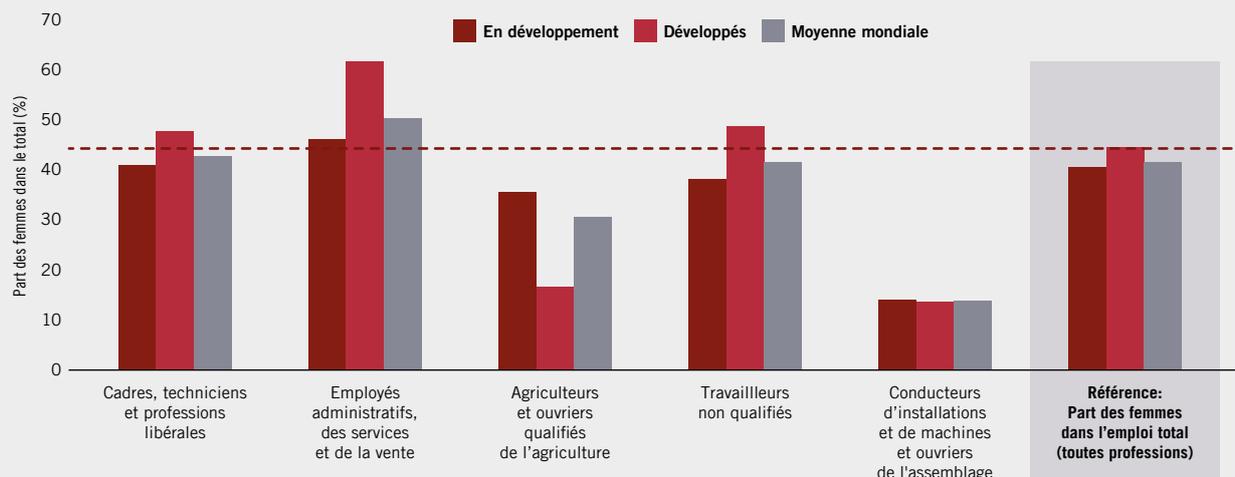
### Ségrégation sectorielle et professionnelle

Globalement, 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 mondiale 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 pour cent à 61,5 pour cent.

La ségrégation sectorielle et professionnelle 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

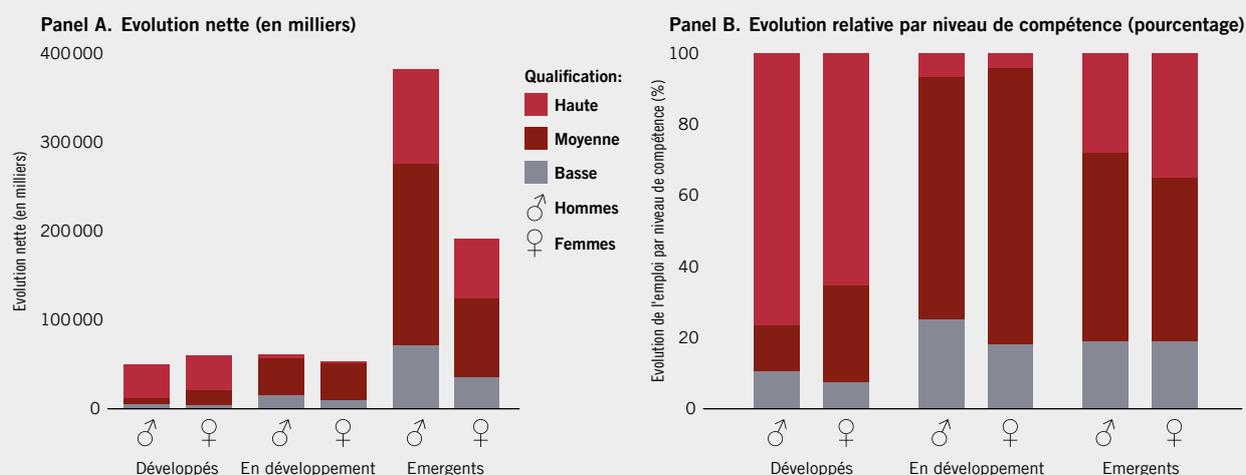
**Figure III Ségrégation professionnelle dans 142 pays (dernière année disponible)**



Note: Estimations globales basées sur 142 pays (81 pays en développement et 61 pays développés), représentant 87 pour cent de l'emploi total. Utilisation des dernières années disponibles. Plus de 80 pour cent des pays ont des données pour 2010 et après; plus de 60 pour cent ont des données pour 2013 ou 2014. Pondérées en fonction de l'emploi total.

Source: Calculs de l'OIT basés sur les *Modèles économétriques des tendances* (OIT, 2015).

**Figure IV Emploi par professions exigeant différents niveaux de compétence et évolution de l'emploi au cours de la période 1995-2015**



Note: Les panels A et B décrivent l'évolution de l'emploi entre 1995 et 2015 (évolution en chiffres absolus de l'emploi et évolution relative par niveau de compétence). Les professions sont regroupées par niveau de compétence, selon la Classification internationale type de l'éducation (CITE), qui correspond à la division selon les grands groupes de professions de la CIP-88.

Source: Calculs de l'OIT basés sur les *Modèles économétriques des tendances* (OIT, 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). A 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 une évolution technologique axée sur les compétences, 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, panel 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 pour cent 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 pour cent contre 46,4 pour cent – voir figure IV, Panel 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.

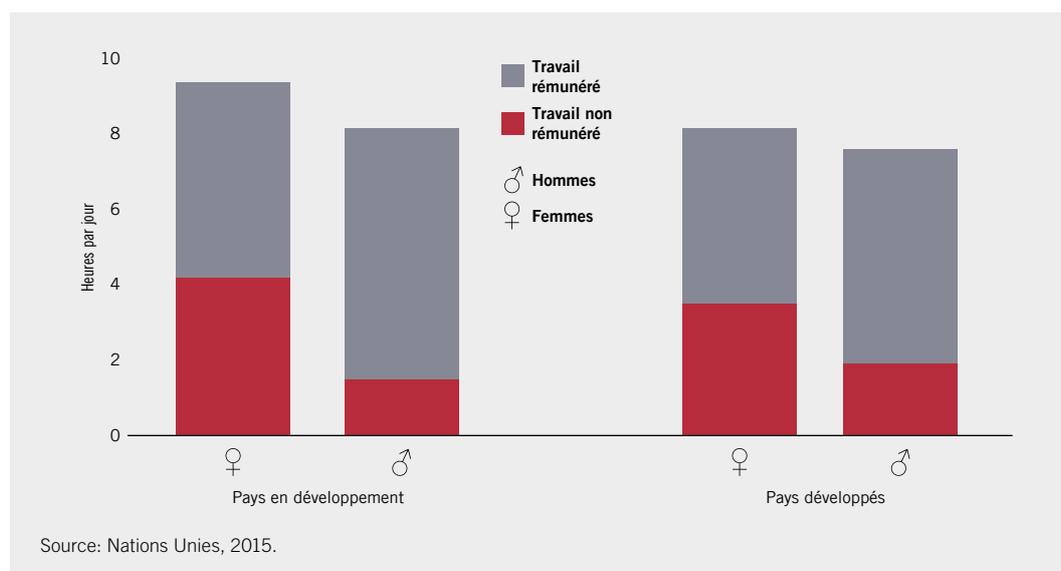
## La répartition inégale du travail domestique et de soin non rémunéré entre hommes et femmes signifie que les femmes ont tendance à consacrer moins d'heures à une activité rémunérée

### Travail domestique et prestations de soin 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 prestations de soins non rémunérés. En moyenne, les femmes assurent au moins deux fois et demi plus de tâches domestiques et de prestations 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 consacré 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 (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 prestations de soins non rémunérés, ce qui limite leurs capacités à augmenter leur durée de travail rémunéré, formel et salarié.

Figure V

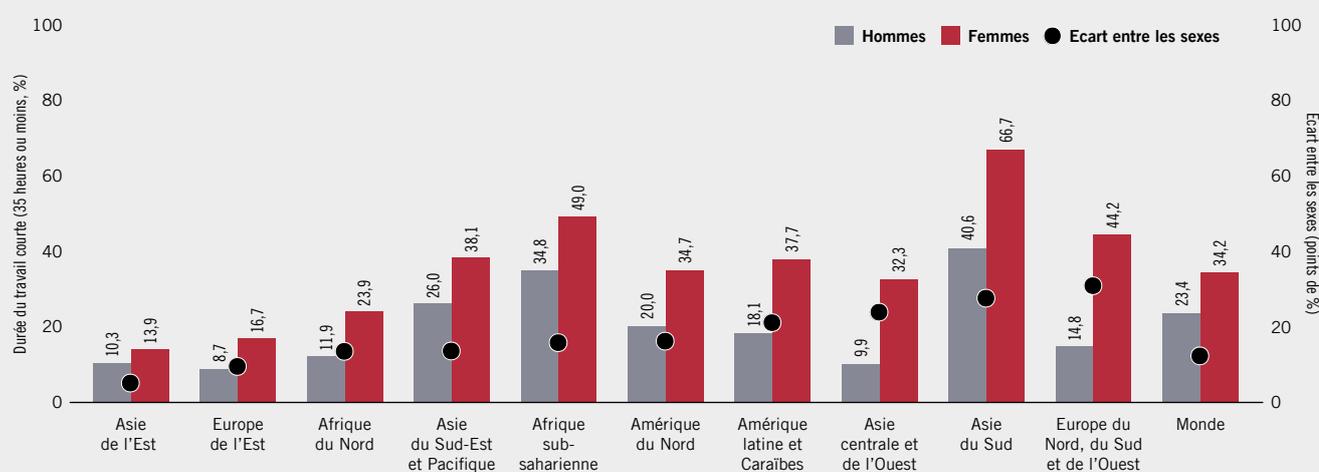
Temps consacré au travail rémunéré et non rémunéré par les personnes employées dans 23 pays en développement et 23 économies développées, par sexe (dernière année disponible)



## Durée du travail plus courte

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»). A 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 de l'Ouest, 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** Personnes travaillant moins de 35 heures par semaine et écart entre les sexes dans 100 pays (dernière année disponible)



Note: Estimations mondiales basées sur 100 pays représentant plus de 87 pour cent de l'emploi total. Les Etats 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 de l'OIT basés sur les données 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 de l'Ouest, 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 prestations de soins non rémunérées entre hommes et femmes.

## **Au rythme actuel, il faudra 70 ans pour résorber les écarts salariaux entre hommes et femmes**

A 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 70 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.

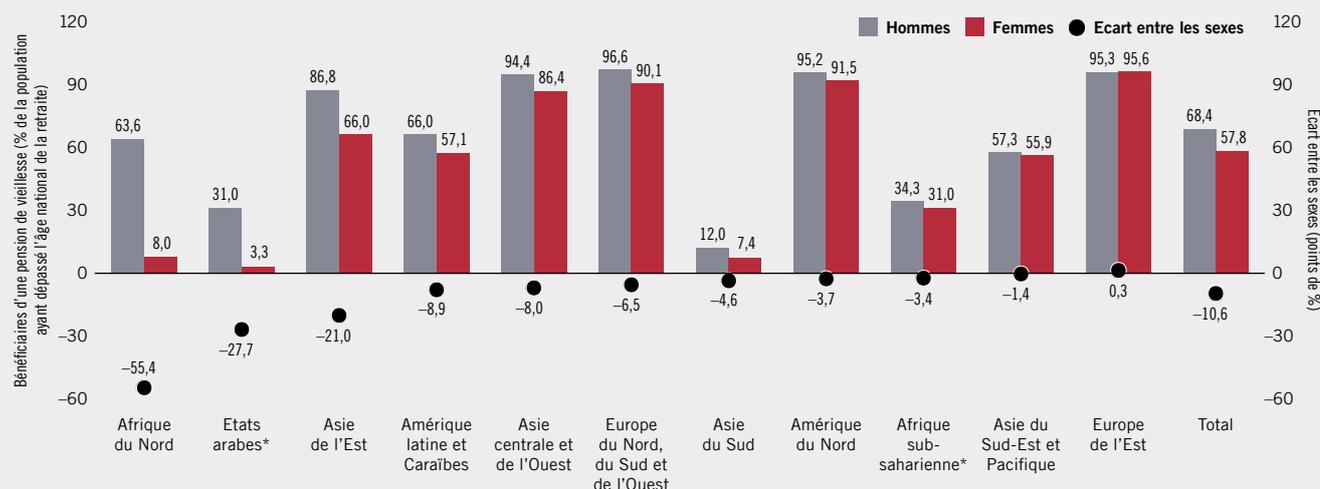
## **Les inégalités entre hommes et femmes au travail se traduisent par des écarts entre les sexes pour l'accès à la protection sociale, en particulier pour les prestations liées à la maternité et à la vieillesse**

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. A 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 Etats 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

## Écart réel entre les sexes des bénéficiaires de pension dans 107 pays (dernière année disponible)



Note: Estimations mondiales basées 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. Ce second indicateur de couverture est mesuré comme la proportion de la population au-delà de l'âge légal de la retraite recevant une pension de vieillesse ou de réversion. L'astérisque pour les régions des Etats arabes et de l'Afrique subsaharienne signifie que ces moyennes ne sont pas représentatives parce qu'elles sont basées sur un nombre limité de pays (représentant moins de 50 pour cent de la population ayant franchi l'âge national de la retraite).

Source: Calculs de l'OIT basés sur les données d'enquêtes nationales 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 pour 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 second siècle, en 2019.

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

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. A 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 encouragent et permettent aux filles, aux garçons et aux jeunes des deux sexes de s'engager davantage dans des domaines d'études ou

de travail non stéréotypés. En particulier, pour réduire la ségrégation sectorielle et professionnelle, 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.

## **Les écarts salariaux entre hommes et femmes doivent être résorbés**

La lourde charge des activités de soin 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. A 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 minimaux 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.

## **Les prestations de soin non rémunérées doivent être reconnues, réduites et réparties et l'équilibre trouvé entre travail et vie familiale**

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 inadéquat 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'en suivent 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 de prestations 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, les travailleurs et les infirmières des soins de longue durée, dont un nombre grandissant sont des travailleurs migrants.

A 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 soins 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, de prendre en compte les rôles attribués à chaque sexe et servir d'instrument pour atteindre

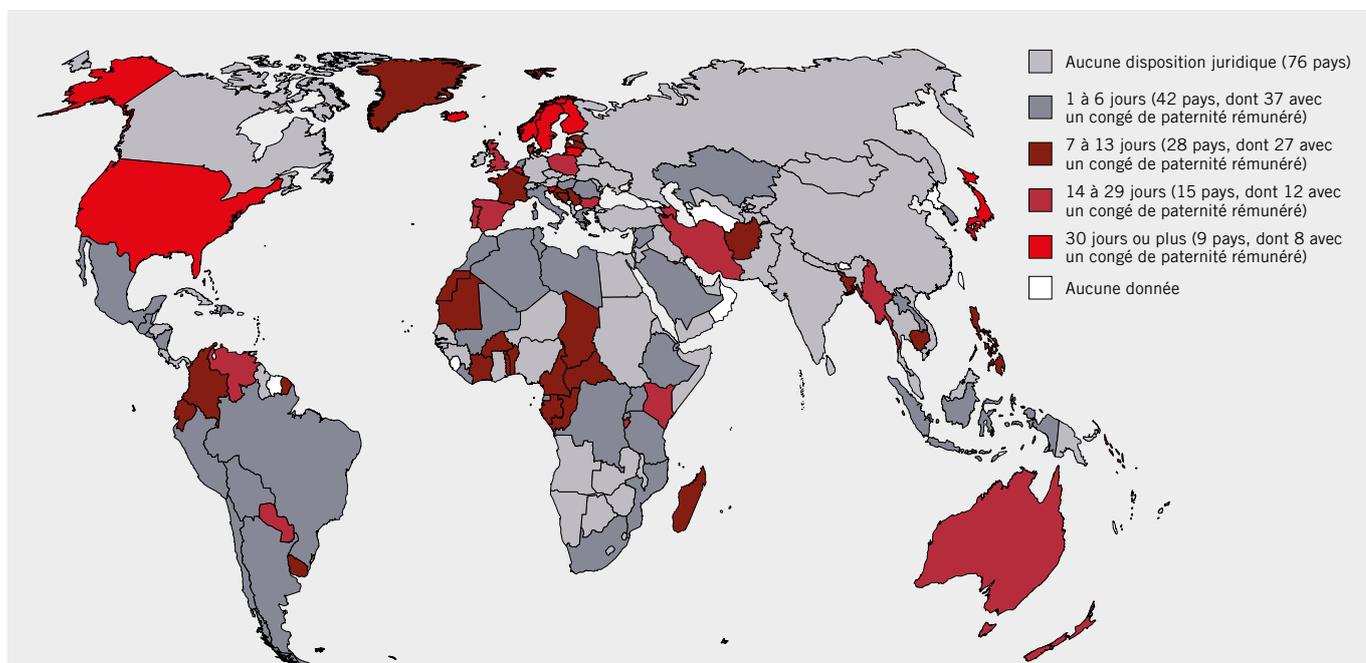
l'égalité entre hommes et femmes. De plus, les socles de protection sociale conçus à l'échelon national peuvent et doivent servir d'outil de transformation en faveur de l'égalité hommes-femmes en tenant compte des circonstances de vie particulières des femmes, telles que la maternité, et en reconnaissant, en limitant et en redistribuant les prestations 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 la fourniture 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 des droits et des responsabilités au travail comme dans la 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 prestations de soins non rémunérées, les réduisent et les partagent entre hommes et femmes, mais aussi entre les familles et la société. Les prestations 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 pour 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.

**Figure VIII** Pays qui octroient un congé, rémunéré ou non, aux pères pour la naissance d'un enfant, par durée (en jours), dans 170 pays, en 2015



Note: Cette carte recense les dispositions de la législation nationale ou fédérale relatives au congé réservé aux pères en relation avec la naissance d'un enfant ou à un congé qui peut être exclusivement pris par le père dans le cadre d'un congé de paternité ou d'un congé parental. Elle n'inclut pas les dispositions relatives au congé parental qui peut être pris soit par le père soit par la mère ni aux fractions de congé de maternité que la mère peut transférer au père. Elle comprend certaines dispositions de congé spécial en plus du congé annuel qui peut être utilisé par les pères au moment de la naissance mais qui n'est pas étiqueté comme «congé de paternité».

Source: Données 2015 de l'OIT.

