



Bureau
international
du Travail



Guide
sur les **questions** de **Genre**
dans les politiques de l'**emploi** et
du **marché du travail**

*Vers l'émancipation économique des femmes et
l'égalité des genres*



Guide sur les questions de genre dans les politiques de l'emploi et du marché du travail

Vers l'émancipation économique des femmes et l'égalité des sexes

Naoko Otake

Service des politiques de l'emploi
et du marché du travail

Département des politiques
de l'emploi

Copyright © Organisation internationale du Travail 2014

Première édition 2014

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: pubdroit@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.

Bureau international du Travail

Otobe, Naoko

Guide sur les questions de genre dans les politiques de l'emploi et du marché du travail / Naoko Otobe ; Bureau international du Travail ; Service des politiques de l'emploi et du marché du travail, Département des politiques de l'emploi. - Genève: BIT, 2014

ISBN: 9789222283620; 9789222283637 (web pdf) ; 978-92-2-228780-2 (CD-ROM)

Bureau international du travail, Service des politiques de l'emploi et du marché du travail.
égalité des genres / travailleuses / emploi / politique de l'emploi / rôle de l'OIT / guide
04.02.3

Également disponible en anglais: Resource guide on gender issues in employment and labour market policies : working towards women's economic empowerment and gender equality (ISBN 9789221283621 (print); 9789221283638 (web pdf); 978-92-2-128780-3 (CDROM) Genève, 2014.

Données de catalogage avant publication du BIT

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

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées. La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Conception et impression par le Centre international de formation de l'OIT, Turin – Italie



Préface

Le principal objectif de l'OIT est de favoriser, avec ses pays Membres, le plein emploi productif et un travail décent pour tous, y compris les femmes et les jeunes, objectif qui figure dans la Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable¹ et parmi les objectifs de la communauté internationale.

La perspective globale et intégrée pour atteindre cet objectif est énoncée dans la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, l'Agenda global pour l'emploi (2003), le Pacte mondial pour l'emploi (2009) en réponse à la crise économique mondiale de 2008 et dans les conclusions de la discussion récurrente sur l'emploi (2010, 2014).

Le Département des politiques de l'emploi se consacre pleinement à la sensibilisation à l'échelle internationale et aide les pays à placer la création d'emplois de qualité au centre des politiques économiques et sociales et des stratégies de croissance et de développement inclusifs.

La recherche en matière de politiques ainsi que la production et la diffusion des connaissances sont des éléments essentiels de l'action du Département des politiques de l'emploi et les publications comprennent des livres, des monographies, des documents de travail, l'examen des politiques de l'emploi des pays et des notes de synthèse².

Azita Berar Awad
Directrice du Département
des politiques de l'emploi

1 Voir http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099766/lang--en/index.htm. [consulté le 28 novembre 2014].

2 Voir <http://www.ilo.org/employment/lang--fr/index.htm> [consulté le 10 juillet 2014].

Avant-propos

L'objectif du présent guide est de renforcer les capacités des mandants de l'OIT et des décideurs en matière de formulation de politiques de l'emploi. On sait que de nombreux décideurs et intervenants tendent à considérer l'emploi comme une « retombée » de la croissance économique. Cependant, sous l'effet de la crise financière et économique mondiale de 2008 et des taux très élevés de chômage et de sous-emploi qui s'en sont suivis dans nombre de pays, la création d'emplois est passée au premier rang des priorités politiques. Ainsi, les questions relatives au genre et au marché du travail retiennent de nouveau l'attention.

Au cours des 20 dernières années, les femmes ont été de plus en plus nombreuses à entrer sur le marché du travail mais, même dans les pays où leur participation a augmenté, la qualité des emplois qu'elles occupent ne s'est pas nécessairement améliorée. Les femmes continuent à être surreprésentées dans les emplois précaires, atypiques et informels. En effet, il est toujours plus difficile pour une femme que pour un homme d'avoir accès aux emplois productifs et, malgré les progrès accomplis pour les femmes, l'égalité hommes-femmes dans le monde du travail est loin d'être réalisée.

De toute évidence, l'amélioration des perspectives d'emploi pour les femmes peut non seulement favoriser l'autonomisation économique des femmes, mais également engendrer des avantages économiques et sociaux plus larges. Pourtant, les questions de genre n'ont pas été pleinement intégrées aux politiques dominantes. Par conséquent, le besoin de sensibiliser les décideurs et de renforcer les capacités sur la manière d'intégrer les questions de genre dans la formulation, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques de l'emploi et du marché du travail garde toute son actualité.

Le présent guide s'adresse aux experts de l'OIT, ainsi qu'à tous ceux qui s'emploient à intégrer l'objectif d'égalité des sexes dans les cadres politiques nationaux.

Iyanatul Islam
Chef du Service des politiques
de l'emploi et du marché du travail



Table des matières

Préface	iii
Avant-propos	iv
Remerciements	viii
Acronymes	ix
1. Introduction	1
1.1 Pourquoi intégrer les questions d'égalité des sexes dans les politiques de l'emploi?.....	1
1.2 Cycle de la politique de l'emploi	2
1.3 Objectifs du guide, utilisateurs et public visé	5
1.4 Structure du guide	5
2. Promotion de l'égalité des sexes dans le monde du travail : principaux obstacles	6
2.1 Égalité des sexes et monde du travail	6
2.2 Genre et pauvreté au travail.....	7
2.3 Exercice - Discussion de groupe : les questions de genre dans le monde du travail des pays des participants.....	14
3. Points de vue de l'OIT sur l'égalité hommes-femmes et principaux concepts relatifs au genre, à l'économie et au monde du travail	15
3.1 Le paradigme de l'OIT et les mesures prises pour promouvoir l'égalité hommes-femmes dans le monde du travail.....	15
3.2 Intégration d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes.....	17
3.3 Normes internationales du travail qui visent l'égalité hommes-femmes dans le monde du travail	18
3.4 Exercice : La législation et les politiques nationales sur l'égalité hommes-femmes.....	22
3.5 Principes clés des politiques relatives au genre, au travail et à l'emploi	23
3.5.1 Travail productif et reproductif et travail rémunéré et non rémunéré	23
3.6 Exercice : Comprendre les termes relatifs au genre, au travail et aux politiques de l'emploi	26
4. Le genre et les indicateurs clés du marché du travail	29
4.1 L'égalité hommes-femmes et divers indicateurs du marché du travail	29
4.2 Exercice : L'égalité hommes-femmes et les indicateurs clés du marché du travail	37
4.3 Analyser la dimension de genre dans le monde du travail	38
4.3.1 Ventilation des indicateurs du marché du travail selon l'âge et le sexe	38
4.3.2 Qu'entend-on par analyse des données ventilées par sexe	46
4.4 Exercice : Analyser la dimension de genre des données du marché du travail	48
4.5 Utilisation des résultats d'une analyse sexospécifique des indicateurs du marché du travail dans l'élaboration de politiques.....	49

5. Détermination des principaux points d'entrée des politiques et intégration de mesures favorisant l'égalité des sexes dans les politiques de l'emploi 50

- 5.1 Intégration de l'objectif d'égalité des sexes dans les politiques macroéconomiques 50
- 5.2 Politiques sectorielles..... 53
- 5.3 Investir dans les filles et les femmes pour améliorer leurs connaissances, leurs compétences et leur aptitude à l'emploi 55
- 5.4 Soutenir l'accès des travailleuses au crédit et au développement de l'esprit d'entreprise... 57
- 5.5 Promouvoir les investissements publics à forte intensité de main-d'œuvre : une approche qui tient compte du genre 59
- 5.6 Politiques du marché du travail 61
- 5.7 Promouvoir l'égalité d'accès des femmes aux régimes de protection sociale 63
- 5.8 Favoriser la participation des femmes au dialogue social sur les politiques et leur assurer les moyens de se faire entendre..... 68
- 5.9 Promouvoir l'égalité des sexes et prévenir la discrimination contre les femmes migrantes.. 69
- 5.10 Exercice : Élaborer diverses politiques et stratégies de l'emploi sensibles au genre 70

6. Le suivi et l'évaluation des stratégies et des politiques nationales de l'emploi: la dimension de genre 74

- 6.1 Les questions de genre que soulèvent le suivi et l'évaluation d'un plan d'action national pour l'emploi..... 74
- 6.2 Suivi de l'impact des politiques de l'emploi et du marché du travail : les indicateurs du marché du travail 78
- 6.3 Le système d'information sur le marché du travail (SIMT) 78
- 6.4 Rassembler les données : l'importance de la dimension de genre..... 79
- 6.5 Quelles sont les indicateurs du marché du travail qui permettent de mieux contrôler l'impact des politiques sur l'égalité des sexes?..... 80
- 6.6 Exercice : Définir des indicateurs relatifs à l'égalité entre hommes et femmes..... 82

7. Résumé et conclusions 83

Annexes : Ressources 85

- Annexe 1 : Glossaire : genre, travail et politiques de l'emploi..... 86
- Annexe 2 : Agenda global pour l'emploi – Liste de contrôle 92
- Annexe 3 : Lectures et outils supplémentaires..... 98
- Annexe 4 : Liste des normes internationales du travail et autres documents relatifs à l'emploi, à l'égalité des sexes et à la non-discrimination 99

Références 102



Liste des tableaux et des figures

Figures :

Figure 1 : Soutien de l'OIT au cycle des politiques de l'emploi	3
Figure 2 : Concepts pour une pyramide de la pauvreté.....	8
Figure 3 : Nombre de ratifications : principales conventions sur l'égalité des droits 1952–2012.....	19
Figure 4 : Écart entre les sexes et taux de variation du chômage féminin (TCF) par région, 2007–2011 .	40
Figure 5 : Taux du chômage à Sri Lanka par sexe, 2000–2010.....	41
Figure 6 : Emplois vulnérables selon le sexe dans certaines régions en développement 2005–2011	43
Figure 7 : Bangladesh : Salaire mensuel de certains métiers selon le sexe, 2007	45
Figure 8 : Futurlande: PIB et taux de croissance sectoriels, 2003–2010	72
Figure 9 : Futurlande: Taux de chômage par âge et par sexe	73

Tableaux :

Tableau 1 : Travail productif et reproductif et emploi rémunéré et non rémunéré	23
Tableau 2 : Taux de chômage par région et sexe, 2005–2011	39
Tableau 3 : Pourcentage d'emplois vulnérables par région et par sexe, 2005–2011	42
Tableau 4 : Bangladesh : Salaire mensuel de certains métiers selon le sexe, 2007	44
Tableau 5 : Futurlande : Extrants sectoriels et emploi, 2000, 2010	72
Tableau 6 : Futurlande : Tendances démographiques et de la main-d'œuvre	73
Tableau 7 : Exemple d'un Plan d'action national pour l'emploi	75

Encadrés :

Encadré 1 : ECOSOC – Intégrer une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes : une définition	17
Encadré 2 : Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981	19
Encadré 3 : Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000	20
Encadré 4 : La budgétisation sensible au genre et les budgets axés sur le rendement et les résultats	52
Encadré 5 : Vérification des politiques macroéconomiques	53
Encadré 6 : Mécanismes mis en place pour faire face à la crise économique mondiale dans le secteur du textile et de la confection au Cambodge	54
Encadré 7 : Vérification des politiques sur le développement sectoriel	55
Encadré 8 : Formation pour l'autonomisation économique rurale (TREE)	56
Encadré 9 : Vérification des politiques sur l'employabilité et le développement des compétences	57
Encadré 10 : Programme de développement de l'entrepreneuriat féminin de l'OIT	58
Encadré 11 : Vérification de la politique sur le développement de l'entrepreneuriat	59
Encadré 12 : Programme national de garantie de l'emploi rural en Inde	60
Encadré 13 : Vérification de la politique sur les programmes d'investissement à forte intensité de main-d'œuvre	60
Encadré 14 : Vérification des politiques du marché du travail	63
Encadré 15 : La protection sociale – définitions	64
Encadré 16 : Principales mesures de protection de la maternité	66
Encadré 17 : Réduction de la mortalité maternelle en Guinée et au Bangladesh	67
Encadré 18 : Vérification des politiques de protection sociale	67
Encadré 19 : Des quotas dans les organes du dialogue social – La Belgique	68
Encadré 20 : Vérification des politiques sur le dialogue social	68
Encadré 21 : Vérification des politiques sur les travailleurs migrants	69

Remerciements

Le présent guide a été établi par Naoko Otobe du Bureau international du Travail. L'auteur remercie Simonetta Cavazza, Mariangeles Fortuny Corredo, Sukti Dasgupta, Claire Harasty, ainsi qu'Iyanatul Islam du BIT pour leurs nombreuses observations et suggestions d'ordre technique. Merci aussi à tous les collègues qui ont participé à l'atelier de validation : Séverine Deboos, Edward Lawton, Tariq Haq, Farid Hegazy, Vicky Leung, Dorothea Schmidt-Klau, Anie Van Klaveren, Igor Vocatch-Boldyrev et Sungpil Yang du BIT. L'auteur tient également à remercier Benedetta Magri, Valeria Morra, et Naima Pages du Centre international de formation de l'OIT à Turin pour les notes techniques et la conception de la publication. Les clauses usuelles de non responsabilité s'appliquent.



Acronymes

BIT	Bureau international du Travail
CIST	Conférence internationale des statisticiens du travail
CIT	Conférence internationale du Travail
ECOSOC	Conseil économique et social de l'Organisation des Nations Unies
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
FMI	Fonds monétaire international
IMT	Information sur le marché du travail
OIT	Organisation internationale du Travail
OMD	Objectifs du Millénaire pour le développement
ONG	Organisation non gouvernementale
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petites et moyennes entreprises
PNB	Produit national brut
PNUAD	Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
SCN	Système de comptabilité nationale
SIMT	Système d'information sur le marché du travail
TIC	Technologique de l'information et de la communication
TREE	Training for Rural Economic Empowerment (Formation pour l'autonomisation économique rurale)



© OIT/M. Crozet



1. Introduction

1.1 Pourquoi intégrer les questions d'égalité des sexes dans les politiques de l'emploi?

Assurer un accès égal à l'emploi et au revenu aux hommes et aux femmes en recherche d'emploi et qui possèdent les compétences et les connaissances voulues n'est pas seulement une question de droit, c'est aussi un moyen de favoriser la croissance économique, de réduire la pauvreté et de promouvoir le progrès social. Avoir un emploi apporte bien plus qu'un revenu pour vivre et survivre; le travail décent³ est aussi source d'estime de soi, de statut social, de sécurité et de dignité. Les sociétés ont donc l'obligation de créer un environnement socio-économique propice pour que tous les citoyens puissent exercer leur droit au travail en utilisant pleinement leur potentiel. En outre, selon les données disponibles, lorsque les femmes travaillent et qu'elles gèrent seules leurs revenus, il en découle des avantages socio-économiques tant directs qu'indirects pour elles-mêmes et leurs familles. Ces avantages se traduisent notamment par plus de bien-être et une plus grande autonomie des femmes qui s'imposent davantage au sein du ménage et de la communauté, une amélioration de la santé et de la nutrition, une plus grande assiduité scolaire des enfants, en particulier des filles d'âge scolaire, ainsi qu'une meilleure planification familiale et un nombre équilibré d'enfants.

Les femmes constituent la moitié de la population mondiale et représentent 40 pour cent de la main-d'œuvre. Au cours des 20 dernières années, l'égalité hommes-femmes dans le monde du travail a progressé, mais la rémunération des femmes demeure souvent inférieure à celle des hommes et les emplois qu'elles occupent sont généralement plus précaires et moins prestigieux. La participation des femmes au marché du travail a considérablement augmenté, en particulier dans les pays industrialisés et dans certains pays à revenu intermédiaire. L'amélioration de leur niveau d'instruction a permis aux femmes d'être plus nombreuses sur le marché du travail. Sous l'effet de la mondialisation, les femmes des pays en développement se sont intégrées au marché du travail de diverses manières, en travaillant dans les zones franches d'exportation ou dans les zones économiques spéciales, dans le secteur agricole axé sur l'exportation et, de plus en plus, en tant que travailleuses autonomes migrantes. Toutefois, l'augmentation du nombre d'emplois pour les femmes ne va pas toujours de pair avec une amélioration de leur qualité. Là où les préjugés sexistes continuent de définir les rôles respectifs des hommes et des femmes dans la société (le modèle de l'homme soutien de famille), l'objectif de l'égalité des sexes dans le monde du travail demeure hors de portée⁴.

Au cours de ces 20 dernières années, la mondialisation s'est traduite notamment par une augmentation des écarts de revenu et une diminution de la part du salaire des travailleurs dans le PIB, et ce dans un contexte de croissance économique « pauvre en

3 BIT : *Travail décent* (Genève, 1999).

4 BIT : *Les femmes sur le marché du travail : mesurer les progrès et identifier les défis* (Genève, 2010).

emplois »⁵. La récente crise économique mondiale s'est soldée par des pertes massives d'emplois, une augmentation du chômage et du sous-emploi, une détérioration des conditions de travail et une aggravation de la pauvreté, non seulement dans un grand nombre de pays en développement, mais aussi dans des pays industrialisés. Si au lendemain de la crise économique de 2008, les hommes étaient plus nombreux que les femmes à avoir perdu leur emploi, en 2012, le taux de chômage des femmes à l'échelle mondiale restait plus élevé que celui des hommes⁶.

Le rôle des politiques de l'emploi est de fournir un cadre stratégique susceptible de stimuler le potentiel de création d'emploi des économies. Ces politiques doivent également prévoir des mesures de soutien aux travailleurs des deux sexes afin qu'ils puissent acquérir les connaissances et les compétences dont ils ont besoin pour participer pleinement à la vie économique. Comme les femmes constituent une part croissante de la main-d'œuvre, il est essentiel que les cadres stratégiques proposés soient sensibles à l'égalité des sexes tout en favorisant l'égalité et l'équité dans le monde du travail. Les politiques de l'emploi doivent donc inclure les principes d'égalité des droits, c'est-à-dire l'accès égal des travailleurs à l'emploi et aux professions, sans distinction de sexe, d'âge, d'origine sociale, d'opinion politique, d'origine ethnique, de couleur, de race, de religion, de handicap ou d'orientation sexuelle. À cet égard, l'alinéa c) de l'article 2 de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, qui promeut le plein emploi, productif et librement choisi dispose que « ladite politique devra tendre à garantir : ... qu'il y aura libre choix de l'emploi et que chaque travailleur (et chaque travailleuse) aura toutes possibilités d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper un emploi qui lui convienne et d'utiliser, dans cet emploi, ses qualifications ainsi que ses dons, quels que soient sa race, sa couleur, son sexe, sa religion, son opinion politique, son ascendance nationale ou son origine sociale » (la parenthèse a été ajoutée par l'auteur)⁷. L'Agenda global pour l'emploi⁸, que le Conseil d'administration du BIT a adopté en 2003, fait de la non-discrimination une des priorités transversales.

L'objet du présent guide est d'expliquer comment intégrer la dimension de genre dans l'analyse des marchés du travail, cerner les principaux enjeux en ce qui concerne l'égalité des sexes et l'emploi et en tenir compte dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des politiques de l'emploi.

1.2 Cycle de la politique de l'emploi

Avant d'aborder la dimension de genre dans l'élaboration des politiques, nous allons commencer par exposer succinctement le processus de formulation des politiques de l'emploi. Comme on l'a déjà mentionné, l'objectif d'égalité des sexes doit être intégré à toutes les étapes de l'élaboration des politiques.

5 BIT : *Rapport sur le travail dans le monde 2008. Les inégalités de revenu à l'heure de la mondialisation financière* (Genève, 2008).

6 BIT : *Tendances mondiales de l'emploi des femmes, 2012* (Genève, 2012).

7 Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964 (voir : http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C122 [consulté le 28 novembre 2014]). La parenthèse a été ajoutée au texte original.

8 BIT : *Mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi : Stratégies de l'emploi en appui au travail décent, document de « vision »* (Genève, 2006) (voir : http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_140848/lang--fr/index.htm [consulté le 11 juillet 2014]).

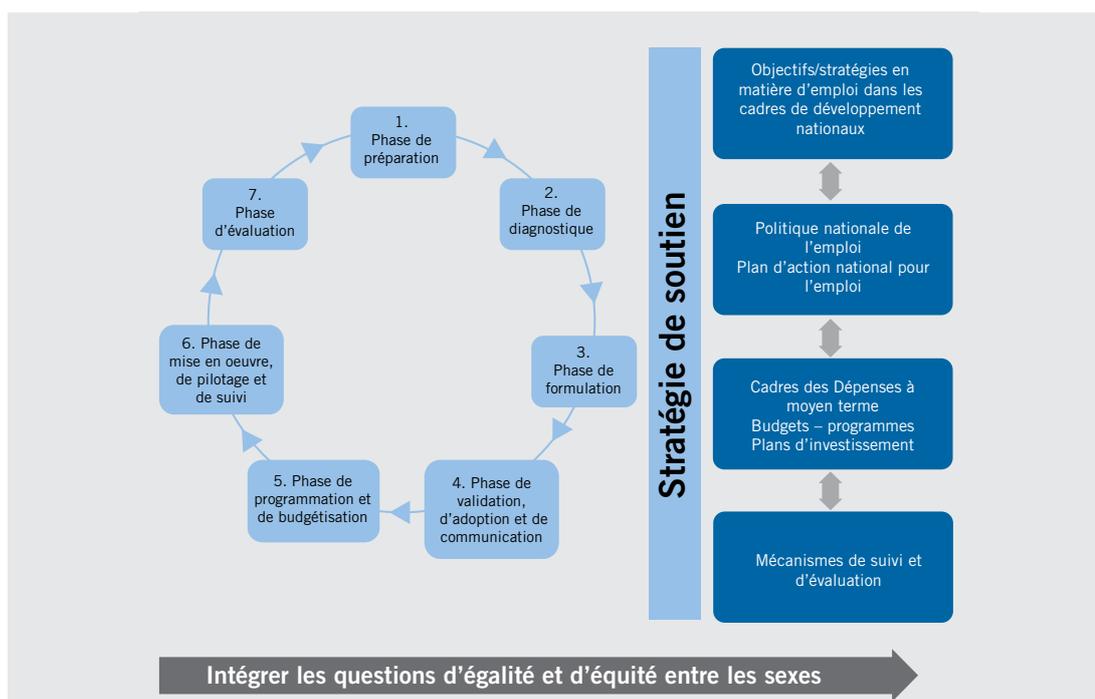


En vue de formuler des politiques de l'emploi, le BIT fournit une assistance technique aux États Membres, dans les phases suivantes :

1. La phase de préparation, qui comprend en général une mission d'évaluation préparatoire menée avec les mandants nationaux (gouvernement, employeurs et travailleurs) afin d'établir des mécanismes institutionnels et de renforcer les capacités en matière de formulation de politiques de l'emploi;
2. La phase de diagnostic, qui comprend l'examen des politiques socio-économiques existantes et passées, ainsi que l'analyse des données socio-économiques;
3. La phase de formulation, qui sur la base des résultats des analyses ci-dessus, permet de définir les éléments des politiques;
4. La phase de consultation et de validation, au cours de laquelle des consultations sont organisées au niveau national ou régional en vue de recueillir des données et de valider les projets d'éléments et de politiques retenus;
5. La phase de programmation et de budgétisation, au cours de laquelle le BIT fournit généralement une assistance aux fins de la formulation de projets et de programmes de création d'emplois et, au besoin, de la mise en œuvre de mesures clés;
6. La phase de mise en œuvre et de suivi, au cours de laquelle les politiques adoptées sont mises en œuvre par les partenaires nationaux, parfois avec les conseils et le soutien technique du BIT;
7. La phase d'évaluation, qui porte sur le suivi de certains indicateurs cibles.

Le cycle de formulation, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des politiques est représenté ci-dessous:

Figure 1 : Soutien du BIT au cycle des politiques de l'emploi



Source: BIT : Guide pour la formulation des politiques nationales de l'emploi (Genève, 2012).

Comme le montre la figure 1, l'égalité et l'équité entre les sexes doivent être prises en compte à toutes les étapes d'élaboration des politiques. En d'autres termes, il importe de collecter et d'analyser des données et des informations relatives aux questions d'égalité des sexes et à la dimension de genre; d'instaurer des partenariats avec d'autres institutions de développement qui s'intéressent à l'égalité hommes-femmes dans l'emploi; de veiller à ce que les questions relatives à l'égalité des sexes et à l'emploi fassent l'objet de consultations et d'une concertation sociale tripartite, dans laquelle les femmes et les hommes sont représentés de façon paritaire; d'assurer la cohérence des politiques en y intégrant pleinement le souci d'égalité des sexes et de non-discrimination; d'inclure les questions d'égalité des sexes et de non-discrimination dans la défense des droits et le renforcement des capacités pour les mandats de l'OIT. En outre, des indicateurs spécifiques, ventilés par sexe, doivent être élaborés afin de surveiller et d'évaluer la mise en œuvre des politiques de l'emploi. Dans le présent guide, l'accent sera non seulement



© OIT/M. Crozet



mis sur le développement des connaissances et la formulation des politiques, mais aussi la concertation et la cohérence des politiques qui en découlent et sur le suivi et l'évaluation des politiques de l'emploi.

1.3 Objectifs du guide, utilisateurs et public visé

L'objectif principal du présent guide est de faire en sorte que les questions de genre soient intégrées lors de la formulation, du suivi et de l'évaluation des politiques de l'emploi et du marché du travail. Il s'agit aussi de familiariser le public cible avec les notions fondamentales relatives au genre et au marché du travail ainsi qu'avec les questions de genre dans différents domaines d'intervention. Le guide montre également comment intégrer les préoccupations de genre à la fois dans l'analyse des politiques et des stratégies de l'emploi et dans les conseils sur ces politiques, en particulier dans les pays en développement. Il doit donc être utilisé parallèlement au *Guide pour la formulation des politiques nationales de l'emploi* (BIT 2012e)⁹. Il offre aussi des outils de base permettant un usage adapté aux besoins ou aux objectifs de ceux qui souhaitent en apprendre davantage sur les questions d'égalité des genres dans les politiques de l'emploi et du marché du travail ou qui veulent dispenser une formation en la matière; toutefois, il ne s'agit pas à proprement parler d'un programme de formation.

Le guide s'adresse au personnel du BIT et d'autres institutions des Nations Unies ainsi qu'aux experts et aux chercheurs qui seraient appelés à dispenser une formation sur les questions relatives au genre et au monde du travail dans un contexte de développement. Les utilisateurs du guide (formateurs) devront avoir une bonne connaissance des questions relatives à l'égalité des sexes et au monde du travail et, de préférence, être au fait des processus d'élaboration des politiques de l'emploi. Les principaux bénéficiaires de la formation sont les mandants tripartites de l'OIT, les décideurs et les experts qui participent à la formulation des politiques, programmes et projets de promotion de l'emploi et de réduction de la pauvreté dans les pays en développement.

1.4 Structure du guide

Le chapitre 2 donne un aperçu des principaux obstacles auxquels se heurtent la promotion de l'égalité des sexes dans le monde du travail, l'accent étant mis sur l'accès à l'emploi productif et au travail décent. Le chapitre 3 expose les perspectives de l'OIT en matière d'égalité des sexes ainsi que les concepts clés liés au genre, à l'économie et au monde du travail. Le chapitre 4 présente les manières d'appréhender et d'analyser les questions de genre dans le monde du travail grâce à une meilleure compréhension du caractère sexospécifique des indicateurs du marché du travail et des analyses pertinentes. Le chapitre 5 fournit des conseils sur la façon d'intégrer les préoccupations relatives à l'égalité des sexes dans divers domaines d'intervention ayant trait à l'emploi et au marché du travail. L'intégration de la dimension de genre dans les indicateurs de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre des politiques de l'emploi et du marché du travail est expliquée au chapitre 6. On trouvera, au chapitre 7, un résumé et des conclusions. Les annexes contiennent des outils de formation, une liste des normes internationales du travail et un glossaire.

⁹ BIT : *Guide pour la formulation des politiques nationales de l'emploi* (Genève, 2012) (voir : http://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_188049/lang--fr/index.htm [consulté le 11 juillet 2014]).

2. Promotion de l'égalité des sexes dans le monde du travail : principaux obstacles



Objectif d'apprentissage :

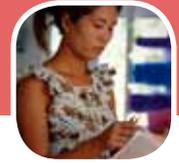
Mieux comprendre les enjeux et les obstacles liés à l'égalité des sexes dans le monde du travail, en particulier l'accès à l'emploi et au revenu dans un contexte de développement.

2.1 Égalité des sexes et monde du travail¹⁰

L'égalité des sexes est au cœur des préoccupations de l'Agenda du travail décent de l'OIT, dont l'objectif est que « chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité » (BIT, 1999). L'Agenda du travail décent de l'OIT vise à ce que tous les travailleurs, autant les femmes que les hommes, aient accès à des emplois et des revenus plus « décents ». Un vrai travail décent n'est possible que dans une société dans laquelle le marché du travail peut offrir aux différents groupes sociaux, indépendamment de leurs attributs personnels (qu'ils soient biologiques, sociaux, religieux ou politiques), l'égalité des chances et un revenu équitable. Cependant, les barrières sociales et les discriminations persistent à divers degrés dans tous les pays en raison des normes sociales relatives aux rôles respectifs des hommes et des femmes, lesquelles n'évoluent que très lentement. Plus précisément, partout dans le monde, malgré les progrès considérables accomplis dans la promotion de l'égalité des sexes et la réduction des écarts entre hommes et femmes dans le monde du travail au cours des cinquante dernières années, les femmes occupent toujours des emplois stéréotypés, plus précaires et plus vulnérables, et leur salaire reste moins élevé que celui des hommes (op. cit., BIT, 2010a). En conséquence, les femmes sont beaucoup plus touchées que les hommes par le déficit de travail décent, et donc par la pauvreté. Elles sont également les principales prestataires de soins dans la société, même si leur travail est en grande partie non rémunéré, statistiquement non reconnu et non comptabilisé en termes économiques.

Tout indique que, parmi les groupes sociaux victimes de discrimination, les femmes et les filles ont un statut socio-économique inférieur à celui de leurs homologues masculins. Qui plus est, les femmes appartenant à une minorité ethnique souffrent d'une double discrimination et sont en butte à plus d'obstacles et de difficultés lorsqu'il s'agit de trouver un emploi et un revenu décents et d'avoir accès à divers services sociaux. Par exemple, dans les villes du Brésil, parmi tous les travailleurs et quel que soit leur niveau d'instruction, les femmes qui ne sont pas de race blanche ont, en moyenne, le revenu le plus faible, suivies par les femmes blanches et les hommes qui

10 Otake, N. : « Gender dimensions of the world of work in a globalized economy », dans Elson, D. et Jain, D. (sous la direction de), *Harvesting feminist knowledge for public policy : rebuilding progress* (New Delhi, Sage & Ottawa, CRDI, 2011).



ne sont pas de race blanche, les hommes blancs étant au sommet de l'échelle¹¹. Il est donc crucial d'améliorer l'accès des femmes au marché du travail et à un emploi décent et productif si l'on veut instaurer une société plus égalitaire.

Il ressort de l'analyse des dernières données du rapport 2012 du BIT intitulé *Tendances mondiales de l'emploi des femmes* que le ratio emploi/population était de 47,8 pour cent, contre 48,5 pour cent il y a dix ans. Globalement, le taux d'activité n'a pas beaucoup varié, même si, au lendemain de la crise économique mondiale, il a baissé d'un point de pourcentage. La crise a également eu un impact sur le chômage féminin au niveau mondial, qui affiche de nouveau une légère tendance à la hausse après une diminution progressive entre 2004 et 2007. À l'échelle mondiale, les femmes courent plus de risques d'être au chômage que les hommes. Le rapport montre clairement que, jusqu'en 2007, avant la crise économique mondiale (BIT 2012a), le nombre d'emplois décents occupés par les femmes avait augmenté dans la plupart des régions. D'une manière générale, l'égalité complète entre les sexes en termes d'accès au marché du travail et de conditions de travail est encore loin d'être atteinte.



© OIT/M. Crozet

2.2 Genre et pauvreté au travail

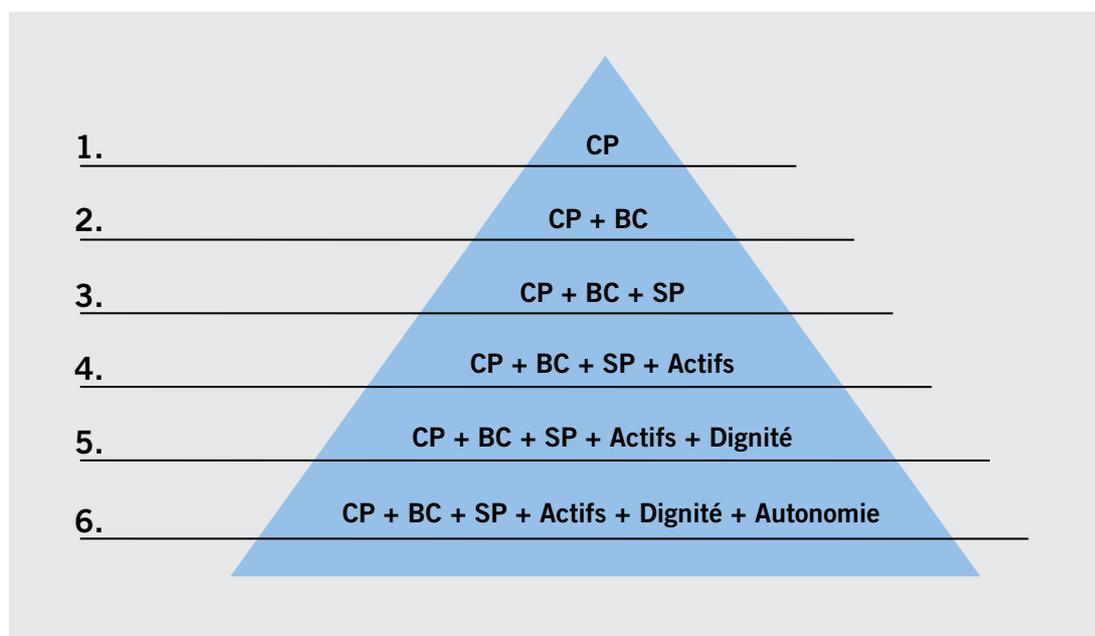
En 2012, sur une population mondiale active de trois milliards de personnes, 383,8 millions de travailleurs ne gagnaient pas assez pour qu'eux et leur famille puissent se hisser au-dessus du seuil de pauvreté, établi à 1,25 dollars des États-Unis par jour, et 853,7 millions n'avaient pas les ressources financières requises pour se hisser au-dessus du seuil de 2 dollars des États-Unis par jour, ce qui signifie qu'un travailleur sur quatre était pauvre. Les tendances générales de la réduction de la pauvreté ont également ralenti au cours de la récente récession mondiale. Le nombre total de femmes au chômage est passé de 75,8 millions en 2007 à environ 82,7 millions et le niveau de pauvreté des femmes semble avoir également augmenté en 2010 (BIT, 2013). Bien que l'incidence

11 BIT : *L'heure de l'égalité au travail : Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail* (Genève, 2003).

de la pauvreté en termes de consommation et de revenu soit mesurée au niveau des ménages et qu'il ne soit pas facile de la ventiler par sexe, on estime que les femmes sont surreprésentées dans la catégorie des plus démunis. Cette situation s'est encore aggravée au lendemain de la crise économique mondiale.

L'égalité des genres est une préoccupation à l'échelle du foyer, de la communauté, de la société, du marché du travail et de l'économie. Les rôles attribués aux femmes et aux hommes dictent la division du travail entre les sexes, tant au sein du ménage et que sur le marché du travail. Comme ces valeurs persistent dans un grand nombre de pays, il n'est pas surprenant que les femmes soient surreprésentées parmi les pauvres, surtout dans les pays en développement, où la société traditionnelle est discriminatoire à l'encontre des filles et des femmes¹². Cependant, même dans les pays industrialisés riches et plus égalitaires, les femmes, en particulier les mères célibataires, sont surreprésentées parmi les pauvres. Aux États-Unis, des études ont fait apparaître que des mères élevant seules leurs enfants constituaient la grande majorité des bénéficiaires de l'aide sociale dans les années 1990 et que le taux de pauvreté dans les familles monoparentales où les femmes chefs de famille travaillaient n'avait pas diminué entre 1995 et 1999 (Porter, Dupree, 2001; Université de Washington, 2010). En outre, des études complémentaires ont montré que dans les années 90 les femmes noires et hispaniques étaient plus pauvres, qu'elles avaient des revenus plus faibles et courraient un plus grand risque de tomber dans la pauvreté que les femmes blanches, de même que les femmes noires étaient plus souvent à la tête d'une famille monoparentale que les femmes blanches ou hispaniques (Wadley, 2008).

Figure 2 : Concepts pour une pyramide de la pauvreté



Note : CP : Consommation personnelle, BC: biens communs, SP : Services fournis par l'État (services publics).

Source : Baulch, B.: « Neglected Trade-offs in Poverty Measurement », dans IDS Bulletin (Sussex, IDS, 1996).

12 Rahman, R. I., et Otobe, N. : *The dynamics of the labour market and employment in Bangladesh : A focus on gender dimensions* (Genève, BIT, 2005).



Comme nous le montre la figure 2, selon Baulch, la pauvreté est multidimensionnelle et peut être définie de différentes manières. En haut de la pyramide la consommation personnelle (CP) correspond à la définition la plus étroite de la pauvreté; BC correspond aux biens communs et SP représente les services fournis par l'État (services publics). Suivant la définition du travail décent de l'OIT, d'autres aspects de la « liberté » et la « sécurité » pourraient être ajoutés, respectivement au septième et huitième niveau. La dimension de genre influe sur tous les aspects de la pauvreté et, même parmi les pauvres, les femmes tendent à être plus défavorisées que les hommes.



© OIT/M. Crozet

Chacun sait que, dans une société patriarcale¹³, les filles reçoivent généralement moins d'attention et de ressources que les garçons, même dans leur famille. Dans beaucoup de pays en développement, même si l'égalité entre garçons et filles a beaucoup progressé dans l'enseignement primaire, les filles demeurent moins scolarisées que les garçons. Parce qu'elles sont défavorisées dès les premières étapes de leur vie, les filles ont moins de chances de trouver un emploi plus tard. À l'âge adulte, les femmes sont plus souvent victimes de discrimination lorsqu'il s'agit d'avoir accès aux ressources et aux possibilités d'emploi décent et productif. Parce qu'une grande partie des biens communs appartiennent à un propriétaire et que la jouissance des droits d'usufruit¹⁴ qui y sont rattachés est établie dans une perspective patriarcale, celle de l'homme chef du ménage (soutien de famille), les femmes ont moins accès aux ressources productives et aux actifs nécessaires pour gagner un revenu ou pour produire les aliments nécessaires à la subsistance dans l'économie informelle. Quant aux services fournis par l'État, il est probable que les femmes en bénéficient davantage, puisqu'elles ont souvent la responsabilité d'aller chercher l'eau et le combustible ainsi que de cultiver et de préparer la nourriture pour la famille.

13 Le « patriarcat » est un système de société fondé sur des unités familiales où le père est le principal responsable du bien-être de sa famille et a autorité sur elle et où les hommes occupent un rang économique, social et politique plus élevé que les femmes.

14 Notamment le droit d'utiliser les ressources.

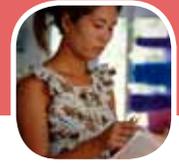
De ce fait, les femmes sont aussi les premières à subir les conséquences d'une réduction des aides publiques liées aux aliments, au combustible et à l'approvisionnement en eau. En règle générale, comme dans les sociétés patriarcales, les femmes ont moins de liberté de mouvement et de pouvoir de décision au sein du ménage, non seulement lorsqu'il s'agit d'entreprendre des activités économiques en dehors du foyer, mais aussi dans la répartition des ressources familiales, elles sont davantage menacées dans leur dignité et leur autonomie que si elles vivaient dans des sociétés plus égalitaires¹⁵.

Les femmes qui sont employées dans le secteur formel travaillent en règle générale moins longtemps et accumulent moins de prestations sociales et de revenus que les hommes, leur cycle de vie étant différent. Quant elles ont des enfants, il arrive qu'elles réduisent leur nombre d'heures de travail, quittent le marché du travail pendant un certain temps pour n'y retourner que lorsque les enfants ont grandi ou arrêtent définitivement de travailler. Dans de nombreux pays, l'âge de la retraite des femmes est inférieur à celui des hommes; souvent elles travaillent donc moins longtemps que les hommes, ce qui réduit la possibilité d'accumuler des revenus et des prestations de retraite. C'est une des raisons pour lesquelles les femmes deviennent plus facilement pauvres lorsqu'elles vieillissent, les prestations sociales accumulées étant normalement liées à un emploi régulier à plein temps. Les femmes sont toujours surreprésentées parmi les pauvres et se trouvent confinées au bas de l'échelle.

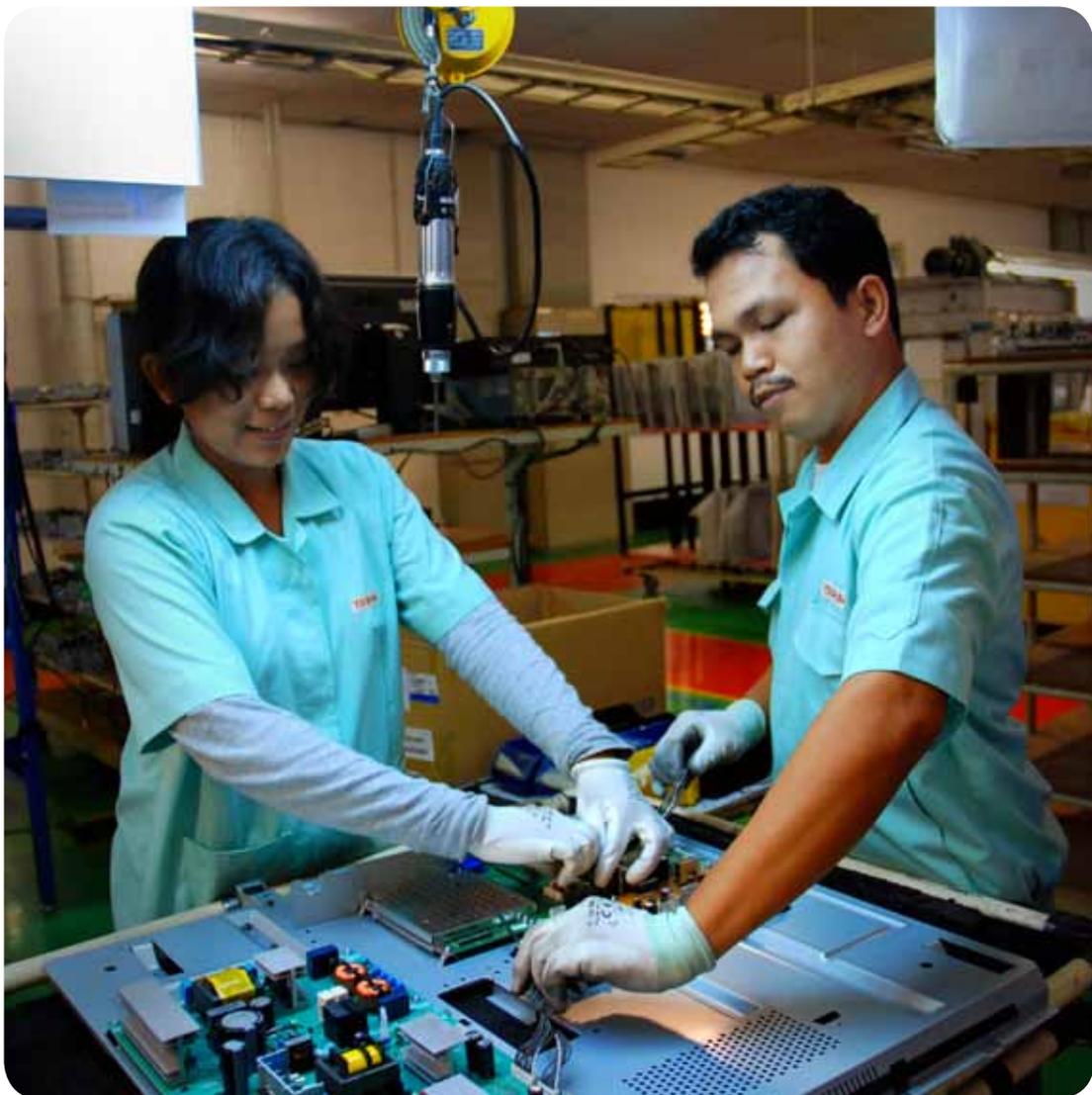
En ce qui concerne les travailleurs pauvres, on les trouve pour la plupart dans les économies informelles et rurales (BIT, 2012b). Ce sont les travailleurs agricoles des zones rurales et ceux qui travaillent dans l'économie informelle, notamment les travailleurs à domicile et les travailleurs domestiques, dont la grande majorité sont des femmes. Souvent, le travail des femmes dans l'agriculture est non rémunéré, comme c'est le cas en Afrique subsaharienne et dans les économies rurales de l'Asie du Sud, même si certaines femmes occupent des emplois salariés dans le secteur des plantations. Dans l'économie informelle, il est assez fréquent que les femmes travaillent sans rémunération dans une entreprise familiale ou pour leur propre compte (agriculture de subsistance, petit commerce ou services à la personne). Une grande partie de leur travail demeure invisible et n'est pas pris en compte dans les statistiques nationales; elles ne sont ni syndiquées ni protégées (protection sociale, assurance maladie ou pension de vieillesse), ne sont pas représentées et ne peuvent se faire entendre. Qu'elles travaillent dans l'économie informelle ou formelle, les femmes ne jouissent d'aucune protection de leurs droits au travail, notamment le salaire minimum, le nombre d'heures de travail ou le jour de congé hebdomadaire, sans parler de l'égalité des droits au travail et de la protection de la maternité¹⁶. De ce fait, dans le monde du travail, les femmes pâtissent d'une manière disproportionnée des déficits de travail décent et de la pauvreté, en particulier dans les pays les plus pauvres.

15 Par exemple, on sait que des femmes et des filles musulmanes ont été victimes de crimes d'honneur perpétrés par des hommes de leur famille. Voir aussi Kazemi, F. : « Gender, Islam and Politics – Iran », dans *Social Research*, 67(2), Iran : Since the Revolution (SUMMER 2000), p. 453 à 474 (New York, The New School, 2000).

16 BIT : *Travail décent et économie informelle. Rapport VI*, présenté à la 90e session de la CIT (Genève, 2002); Carr, M.; Chen, M.A.; et Tate, J., « Globalization and home-based workers », *Feminist Economics*, 6(3): 123–42 (T&F, 2000); et Chen, M.; Sebstad, J.; et O'Connell, L. « Counting the invisible workforce : the case of home-based workers » dans *World Development* 27(3): 603–10 (Elsevier Science Ltd, 1999).



Les femmes sont particulièrement exposées à la pauvreté, que ce soit en raison d'une crise économique et politique, d'une guerre civile, de la pandémie de VIH/SIDA dans certains pays pauvres, en particulier en Afrique subsaharienne, de catastrophes environnementales¹⁷, dont le nombre ne cesse de croître et de la réduction des aides sociales dans les économies en transition. L'impact négatif du VIH/SIDA a été bien documenté : multiplication des cas d'infection au VIH chez les femmes et augmentation concomitante du nombre d'orphelins - associée à une plus grande négligence à l'égard des orphelines¹⁸ et au travail des enfants, le fardeau des soins



© OIT/M. Crozet

- 17 Hemmings-Gapihan, G. : « Climate change, Subsistence Farming, Food Security and Poverty : The consequences of agricultural policies on women and men farmers in Burkina Faso and Cote d'Ivoire », dans *African Policy Journal* (IV) (Boston, John F. Kennedy School of Government, Harvard University, 2008).
- 18 La perte des parents renforce les inégalités entre les sexes : les orphelines sont surchargées de travail et souvent, elles sont exploitées sexuellement par les personnes qui prennent soin d'elles, elles sont plus exposées au risque d'abandon scolaire et, plus encore, à celui d'être dépossédées des biens de leurs parents. Voir *Les générations orphelines et vulnérables d'Afrique : les enfants affectés par le SIDA* (New York, UNICEF, 2006).

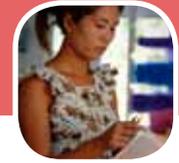
à la famille retombant sur les jeunes filles. En raison de l'augmentation du nombre de décès chez les mères, le fardeau des soins pèse également de plus en plus sur les épaules des femmes plus âgées. Les filles, de même que les jeunes femmes et les femmes âgées, sont davantage exposées à la pauvreté.

En raison de la pauvreté persistante et faute de perspectives d'emploi dans leur communauté d'origine, les femmes sont contraintes à l'exode rural ou à la migration internationale. Quand elles migrent à l'étranger, les femmes occupent le plus souvent des emplois subalternes (emplois dangereux, dégradants ou sales) dont les ressortissants des pays d'accueil ne veulent plus, par exemple le travail domestique et l'aide aux femmes (et aux hommes) qui travaillent dans le pays où elles ont migré, assumant ainsi des fonctions de soin relevant du « travail reproductif ». La tendance à l'exploitation, aux abus et à la violence contre les femmes et les enfants migrants est alarmante, en particulier dans le contexte de la traite à des fins de travail domestique ou d'exploitation sexuelle (industrie du sexe) (BIT, 2003b).

Telle est la situation présente, après des décennies d'efforts en faveur du développement, conduits dans une approche standard du développement et à travers des macroéconomiques classiques recommandées par les grandes institutions financières internationales. Pourquoi le progrès a-t-il été si lent - non seulement pour ce qui est de réaliser le développement et d'atténuer la pauvreté, mais aussi et surtout en ce qui concerne la réduction de la pauvreté absolue qui est le lot de millions de femmes et d'hommes dans les pays en développement?



© OIT/M. Crozet



Il est essentiel de combattre la discrimination sexiste, en particulier dans le contexte de la lutte contre la pauvreté, car la discrimination se traduit par une pauvreté structurelle des femmes. Elle est souvent enracinée dans des institutions sociales ou des systèmes de valeurs qui résistent au changement. Les institutions sociales déterminent qui peut avoir accès aux ressources naturelles et financières, aux actifs, aux moyens de production, à l'enseignement et à la formation, aux possibilités d'emploi et de revenu et à la protection sociale, et dictent aussi qui en a la maîtrise. Aussi longtemps que les institutions sociales fonctionneront de manière discriminatoire, le « laissez-faire » et les politiques macroéconomiques « néolibérales » axées sur la croissance économique ainsi que le libre jeu des forces du marché et la théorie « du ruissellement » ne pourront pas faire baisser automatiquement la pauvreté parmi les groupes victimes de discrimination, en particulier les femmes pauvres vivant dans les sociétés traditionnelles¹⁹. Il faudrait donc adopter une approche différente et appliquer un autre paradigme au cadre de politique macroéconomique, pour viser le développement et l'élimination de la pauvreté, de façon à ce que tous les êtres humains puissent exercer leur droit au travail et tirer pleinement parti de leur potentiel dans la liberté, l'équité, la dignité et la sécurité - ou, selon les termes de l'OIT, exercer leur droit à une vie et à un travail décents.

19 Elson, D. et Cağatay, N. : « The social content of macroeconomic policies », dans *World Development*, 28(7) : 1347–64 (Elsevier Science Ltd, 2000).

2.3 Exercice - Discussion de groupe : les questions de genre dans le monde du travail des pays des participants



Objectif : Mutualiser l'expérience des participants sur les questions de genre dans le monde du travail de leur pays.



Outils : Tableaux à feuilles mobiles, gros stylos



Durée : 30 à 45 minutes



- Instructions :**
1. Chaque groupe commence une discussion sur les questions de genre dans le monde du travail en posant les questions suivantes :
 - a. Quel est le taux de participation à la population active des hommes et des femmes dans votre pays? Y-a-t-il une différence?
 - b. Où les hommes et les femmes travaillent-ils? Dans quels secteurs les hommes et les femmes travaillent-ils et quel genre d'emploi occupent-ils? Y-a-t-il une différence entre les hommes et les femmes quant au lieu de travail?
 - c. Dans votre pays, le salaire et le revenu des femmes et des hommes sont-ils égaux? Y-a-t-il une différence de salaire entre les femmes et les hommes, même si l'emploi est le même?
 - d. D'après vous, quelles sont les causes sous-jacentes des différences dans les structures de l'emploi?
 2. Chaque groupe fait part du résultat de ses discussions en plénière.



3. Points de vue de l'OIT sur l'égalité hommes-femmes et principaux concepts relatifs au genre, à l'économie et au monde du travail

3.1 Le paradigme de l'OIT et les mesures prises pour promouvoir l'égalité hommes-femmes dans le monde du travail



Objectif d'apprentissage :

Mieux comprendre le paradigme du travail décent de l'OIT et les mesures prises pour promouvoir l'égalité des sexes dans le monde du travail.

Pour l'OIT, vouloir instaurer l'égalité entre les hommes et les femmes et le travail décent se justifie pour deux raisons. Premièrement, il y a le **principe de l'équité fondée sur les droits**²⁰ selon lequel il est nécessaire d'éliminer la discrimination dont les femmes sont victimes dans le monde du travail, au nom de la justice sociale et du respect des droits fondamentaux de l'être humain. Deuxièmement, il y a la **logique de l'efficacité économique**, selon laquelle les femmes ont un rôle important à jouer en tant qu'agents économiques capables de transformer les sociétés et les économies. L'égalité n'est pas seulement une valeur et un droit en soi, elle est aussi un facteur de croissance économique, de réduction de la pauvreté et de progrès social. Indépendamment du contexte culturel, l'émancipation économique permet aux femmes d'utiliser leur potentiel socio-économique et de le mettre au service du développement. Par ailleurs, la diversité de la main-d'œuvre favorise les réalisations financières de l'entreprise. Promouvoir l'égalité des sexes n'est donc pas qu'un choix « juste », c'est aussi un choix « judicieux ».

En 1999, l'OIT a adopté la **Politique visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité** au sein du Bureau international du Travail, suivie, en 2000, par une politique en matière d'égalité des sexes et le plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes, qui s'appliquent à l'ensemble de ses programmes, de sa structure et de son personnel. Ce plan d'action définit le fondement de l'approche adoptée par l'OIT pour réaliser l'égalité des sexes dans le monde du travail lequel comprend 1) une analyse comparative selon le sexe pour tous les emplois techniques du BIT et 2) des mesures ciblées, notamment des interventions sexospécifiques, pour améliorer la situation.

Le Programme et budget 2006–2007 comprenait une **stratégie intégrée de promotion de l'égalité des sexes**. La stratégie a été décrite d'une manière plus précise dans le Programme et budget 2008–2009 par rapport aux principes d'action communs : « **Toute action du BIT sera abordée sous l'angle de l'égalité entre les sexes pour évaluer son**

20 Les normes internationales du travail de l'OIT comprennent deux instruments principaux qui visent précisément la promotion de l'égalité des droits au travail : la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 et la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951.

incidence potentielle et réelle sur l'égalité de chances et de traitement pour les femmes et les hommes dans le monde du travail »²¹.

En 2009 lors de la Conférence internationale du Travail (CIT), il y a eu une discussion générale sur « l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent ». Le Plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes 2010–2015 a été élaboré en tenant compte des conclusions pertinentes de la CIT.

Sur le plan international, tant la Déclaration ministérielle sur le travail décent du Conseil économique et social de l'Organisation des Nations Unies que l'examen sur quinze ans de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing (2010) ont accordé de l'importance à la promotion du travail décent et du plein emploi productif pour les femmes et les hommes. En 2010, la nouvelle entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) est née de la refonte des deux principales entités des Nations Unies chargées de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Le Sommet des Nations Unies qui a évalué les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) au cours des dix dernières années a souligné l'importance du rôle des femmes et des préoccupations en matière d'égalité des sexes s'agissant de réduire la pauvreté dans les pays en développement.

Dans le même temps, l'OIT a été chargée de donner suite à la *Déclaration sur la justice sociale* de 2008²², la *Résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent*²³ et le **Pacte mondial pour l'emploi**²⁴ adopté en 2009, ainsi que la *Résolution concernant la discussion récurrente sur l'emploi* adoptée en 2010 et en 2014²⁵. L'OIT continue donc de mettre en œuvre l'**Agenda sur le travail décent** des programmes dans les pays pour promouvoir un travail décent pour une mondialisation équitable. L'égalité des sexes est également au cœur de l'Agenda sur le travail décent de l'OIT et est l'une des principales priorités de l'Agenda global pour l'emploi adopté par le Conseil d'administration du BIT en 2003.

Ces dernières années, l'OIT a adopté des mesures pour que les préoccupations relatives à l'emploi figurent dans les plans nationaux de développement, de manière que l'emploi soit au cœur des stratégies socio-économiques nationales des pays en développement pauvres. Au lendemain de la crise économique mondiale de 2008 et suite au **Pacte mondial pour l'emploi**, les pays intègrent de plus en plus une politique de l'emploi à leurs plans et stratégies de développement en étroite collaboration avec le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et d'autres institutions des Nations Unies

21 Programme et budget 2010–2011 du BIT voir <http://www.ilo.org/public/french/bureau/program/download/pdf/10-11/pb.pdf> [consulté le 10 juillet 2014].

22 Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, CIT, 97e session, Genève, 2008, voir http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099767/lang--fr/index.htm [consulté le 28 novembre 2014].

23 La résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent adoptée lors de la 98e session de la CIT. Voir : http://ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_113005.pdf [consulté le 28 novembre 2014].

24 BIT : *Surmonter la crise : un Pacte mondial pour l'emploi*, adopté par la CIT lors de sa 98e session (Genève, OIT, 2009), voir http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/98thSession/texts/WCMS_115077/lang--fr/index.htm [consulté le 10 juillet 2014].

25 La résolution concernant la discussion récurrente sur l'emploi 2010, CIT, voir http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/99thSession/texts/WCMS_143166/lang--fr/index.htm. [consulté le 10 juillet 2014].



actives au niveau national. À cet égard, il est essentiel que les préoccupations concernant l'emploi et l'égalité des sexes soient pleinement intégrées aux cadres stratégiques et de développement nationaux par la planification du développement national et les processus du **Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD)**.

3.2 Intégration d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes

En 1995, lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes de Beijing, les Gouvernements sont convenus de faire de **l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité** entre les sexes une stratégie pour réaliser l'égalité entre hommes et femmes. L'OIT a adopté sa propre politique en 1999 – *l'égalité entre hommes et femmes et l'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité dans les activités du Bureau international du Travail* dont les trois domaines d'action prioritaires sont les suivants: questions de personnel, questions de fond et structure.

Les analyses et les évaluations qui ont été effectuées dans diverses organisations et institutions de développement ont fait apparaître que l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité n'a été ni bien comprise ni bien soutenue et que la stratégie n'a donc pas été efficace pour traduire les engagements pris en matière d'égalité entre les sexes en ressources et en actions concrètes²⁶. Au nombre des recommandations en vue d'une action plus efficace, on peut citer : 1) l'adoption d'une approche plus stratégique qui analyse et précise les axes et points d'entrée prioritaires plutôt que de tenter de tout faire partout à la fois; 2) le renforcement des mécanismes de soutien et de responsabilité pour l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité entre hommes et femmes; 3) l'attention portée aux ressources humaines dans les politiques internes de même qu'aux dimensions opérationnelles et programmatiques du travail des organisations; 4) allouer les ressources nécessaires pour favoriser une analyse, une mise en œuvre, un suivi et une évaluation de qualité.

Encadré 1 : ECOSOC – Intégrer une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes : une définition

« Intégrer une démarche soucieuse d'équité entre les sexes consiste à évaluer les incidences pour les femmes et pour les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes dans les domaines politique, économique et social – de manière que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les sexes. »
[caractères gras ajoutés]

Source : Conseil économique et social de l'Organisation des Nations Unies, 1997.

26 PNUD : *Evaluation of gender mainstreaming in the UNDP* (New York, 2006), et Banque africaine de développement : *Intégration de l'égalité des sexes : Une voie vers des résultats ou une voie vers nulle part?* (Tunis, 2011).

Soulignons que l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité exige également des interventions propres à chaque sexe pouvant viser uniquement les femmes ou les hommes, ou à la fois les hommes et les femmes, en fonction de l'analyse comparative entre les sexes. Ces interventions propres à chaque sexe demeurent nécessaires et sont des plus efficaces pour atténuer l'ensemble des difficultés que rencontrent certains groupes de travailleurs. **L'enjeu consiste à définir les points d'entrée et les interventions les plus efficaces en effectuant une analyse comparative selon le sexe pour pouvoir dégager les disparités hommes-femmes, à la fois pour ce qui concerne la qualité et la quantité des emplois.** Ces analyses comprennent un examen des contraintes et des besoins précis de chaque sexe ou de ceux qui sont propres aux femmes ou aux hommes, en vue d'améliorer leur accès à l'emploi et à un revenu, y compris les difficultés et les contraintes des prestations de soins non rémunérées qui incombent habituellement aux femmes.

3.3 Normes internationales du travail qui visent l'égalité hommes-femmes dans le monde du travail

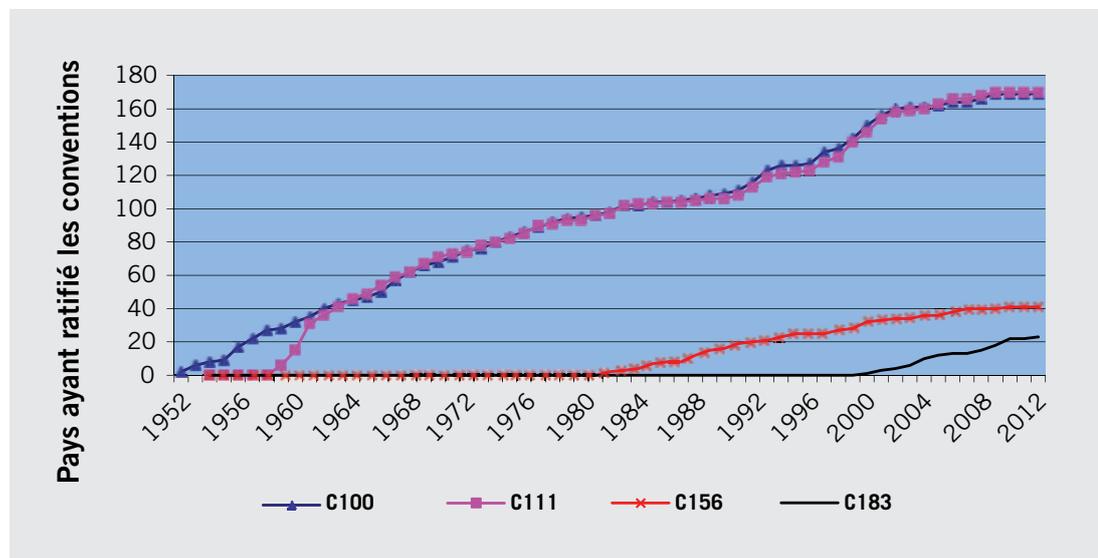
Si, le plus souvent, l'OIT s'intéresse à la discrimination fondée sur le sexe, qui est l'un des principaux types de discrimination, il existe d'autres formes dans le monde du travail, notamment la discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion, les opinions politiques, l'ascendance, l'origine sociale, l'âge et l'orientation sexuelle. Les six premières sources de discrimination, outre le sexe, sont visées non seulement par la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, mais aussi par la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi. La convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération,²⁷ 1951 est une autre norme internationale du travail qui vise précisément la discrimination fondée sur le sexe. En vertu de cette convention, les États Membres s'engagent à assurer l'application du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. Ces deux conventions font partie des principes et droits fondamentaux au travail.²⁸

27 Dans sa définition la plus large, le terme « rémunération » s'entend du salaire de base ou du salaire minimum, ainsi que de l'ensemble des autres avantages, payés directement ou non, en espèces ou en nature, à un travailleur pour son travail. (voir le site web de l'OIT : http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100 [consulté le 10 décembre 2014]).

28 La Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail adoptée en 1998 oblige les États Membres, qu'ils aient ou non ratifié les conventions correspondantes, à respecter et à promouvoir les principes et les droits, classés selon quatre catégories, à savoir : la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (voir le site web de l'OIT : <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/lang--fr/index.htm> [consulté le 2 juillet 2014]).



Figure 3 : Nombre de ratifications : principales conventions sur l'égalité des droits 1952-2012



Source : Site web de l'OIT sur les normes internationales du travail - <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang--fr/index.htm>. Note : C100 = convention sur l'égalité de rémunération, 1951; C111 = convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; C156 = convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981; C183 = convention sur la protection de la maternité, 2000.

Les autres instruments juridiques des normes internationales du travail qui seraient fondamentaux en matière d'égalité des sexes sont : la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 et la convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919, remplacée par la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000.

Encadré 2 : Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

En vue d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, chaque Membre doit, parmi ses 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. Aux termes de la convention, les gouvernements doivent également prendre toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales pour tenir compte des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales dans l'aménagement des collectivités, locales ou régionales; développer ou promouvoir des services communautaires, publics ou privés, tels que des services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille.

(voir le site web de l'OIT : http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156 [consulté le 28 novembre 2014].)

Les dispositions de la convention sur la protection de la maternité qui visent les contraintes spécifiques que vivent les femmes en raison de leur sexe et qui découlent de leurs responsabilités maternelles et parentales, si elles sont appliquées, peuvent protéger la santé des mères qui travaillent et celle de leurs enfants et améliorer leur attachement et leur participation au marché du travail. Les dispositions de la convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales peuvent faciliter la mise en place d'un environnement de travail favorable à la famille, de sorte que les femmes et les hommes qui travaillent et qui ont des responsabilités familiales ne fassent pas l'objet de pratiques discriminatoires, en ce qui concerne l'accès à l'emploi aussi bien que sur le lieu du travail. Elles peuvent également favoriser un partage des responsabilités entourant les prestations de soins non rémunérées entre les femmes et les hommes.

En particulier, grâce aux mesures prises pour favoriser la ratification des conventions concernant les droits fondamentaux reconnus par les normes internationales du travail, les premières conventions (n° 100 et 111) sur l'égalité des droits fondamentaux ont été ratifiées par presque tous les États – soit 90 pour cent des États Membres de l'OIT (voir la figure 3, ci-dessus). Toutefois, à cause des normes sociales bien ancrées concernant les sexes et de la faiblesse des mécanismes d'application des législations nationales du travail associées au taux élevé d'emplois informels dans les pays en développement, le niveau élevé de ratification n'a pas encore donné lieu à des réalisations concrètes. On trouvera une liste des normes internationales du travail pertinentes en annexe 4.

Encadré 3 : Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000

La convention no 183 prévoit que toute femme à laquelle la convention s'applique a droit à un congé de maternité d'une durée de quatorze semaines. Toute femme qui s'absente de son travail pour congé de maternité doit toucher des prestations en espèces établies à un niveau tel qu'elle puisse subvenir à son entretien et à celui de son enfant dans de bonnes conditions de santé et selon un niveau de vie convenable et le montant des prestations ne doit pas être inférieur aux deux tiers du gain antérieur de la femme ou être d'un montant comparable.

La convention demande également aux États qui l'ont ratifiée d'adopter les mesures nécessaires pour que les femmes enceintes ou qui allaitent ne soient pas contraintes d'accomplir un travail qui a été déterminé comme préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant et prévoit également que les femmes sont protégées contre toute discrimination fondée sur la maternité. Il est également interdit à un employeur de licencier une femme durant sa grossesse ou pendant un congé de maternité ou pendant une période déterminée suivant son retour de congé, sauf pour des motifs sans lien avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement.

À l'issue du congé de maternité, la femme doit être assurée, lorsqu'elle reprend le travail, de retrouver le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux. La femme a droit à une ou plusieurs pauses quotidiennes ou à une réduction journalière de la durée du travail pour allaiter son enfant.

(voir le site web de l'OIT : http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183 [consulté le 28 novembre 2014])



© ILO/G. Palazzo

3.4 Exercice : La législation et les politiques nationales sur l'égalité hommes-femmes



Objectif : Échanger des informations sur la législation et les politiques nationales sur la promotion de l'égalité des sexes en général et, en particulier, dans le monde du travail.



Outils : Tableaux à feuilles mobiles, gros stylos



Durée : 30 à 45 minutes



- Instructions :**
1. Chaque groupe amorce une discussion au sujet de la législation et des politiques nationales sur l'égalité des sexes dans le pays de chaque participant à l'aide des questions suivantes :
 - a. Votre pays a-t-il ratifié l'une ou l'autre ou les deux conventions de l'OIT sur l'égalité des droits (à savoir la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession)). 1958?
 - b. Qu'en est-il des deux autres conventions clés sur l'égalité entre hommes et femmes : la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 et la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000?
 - c. Votre pays a-t-il adopté une stratégie pour augmenter la participation économique des femmes aux plans de développement nationaux?
 - d. Existe-t-il des politiques nationales précises pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail? Quelles sont-elles?
 2. Chaque groupe fait part du résultat de ses discussions en plénière.



3.5 Principes clés des politiques relatives au genre, au travail et à l'emploi

3.5.1 Travail productif et reproductif et travail rémunéré et non rémunéré



Objectif d'apprentissage:

Mieux comprendre les concepts clés concernant le travail rémunéré et non rémunéré, l'économie et les aspects de ces domaines qui concernent le genre.

Les femmes et les hommes sont engagés dans des formes de travail autant rémunérées que non rémunérées. Ces personnes exercent un travail non rémunéré à la fois à des fins de **production** (travail marchand) et de **reproduction** (prendre soin de son foyer et de sa famille). Le diagramme ci-dessous illustre les limites de ces deux sphères.

Tableau 1 : Travail productif et reproductif et emploi rémunéré et non rémunéré		
Sphère de travail	Travail rémunéré	Travail non rémunéré
<p>Production (travail reconnu par le SCN)</p> <p>(Cette sphère est le plus souvent considérée comme étant du domaine des hommes selon le paradigme traditionnel des sexes)</p>	<p>(Travail reconnu par le SCN)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Emploi rémunéré • Employeur • Travail indépendant • Membre d'une coopérative 	<p>(Travail reconnu par le SCN)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Travail familial contributif non rémunéré au sein d'une entité économique (entreprise ou exploitation agricole familiale) • Bénévolat • Corvée d'eau et approvisionnement en combustible pour la consommation familiale
<p>Reproduction</p> <p>(Selon le paradigme traditionnel des sexes, cette sphère est habituellement considérée comme étant du domaine des femmes)</p>	<p>(Travail reconnu par le SCN)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Travail de soin rémunéré : soins aux enfants, soins personnels, soins de santé, travail domestique 	<p>(Travail non reconnu par le SCN)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Travail de soin : soins aux enfants et aux personnes âgées ou malades; cuisine, ménage sans rémunération.

Note: SCN = Système de comptabilité nationale.

En raison de la persistance des normes sociales qui font de l'homme le soutien de famille et de la femme la responsable du foyer, les femmes consacrent plus d'heures que les hommes à effectuer des tâches domestiques non rémunérées ou un travail « reproductif », à savoir notamment la préparation des repas, le ménage, les soins aux enfants, aux malades et aux aînés de la famille. Le travail non rémunéré contribue au bien-être et à la croissance économique grâce au travail reproductif d'une main-d'œuvre en forme, productive et capable d'apprendre et de créer. Toutefois, parce que ce travail n'est pas rémunéré, il est invisible sur le plan de la statistique et demeure presque exclusivement exclu du système de comptabilité nationale (SCN)²⁹. Par contre, certaines mesures ont été prises pour évaluer la valeur monétaire et économique du travail non rémunéré au moyen de comptes satellites³⁰.

La division du travail selon le sexe concerne autant les formes de travail rémunérées que non rémunérées. La ségrégation des sexes apparaît dans tous les marchés du travail, tant sur le plan vertical, où elle touche le niveau de responsabilité, que sur le plan horizontal, où l'on retrouve une ségrégation sectorielle et professionnelle. En outre, dans



© ILO/G. Palazzo

29 ONU : Système de comptabilité nationale (New York, 2008), voir <http://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/sna2008.asp> [consulté le 6 décembre 2013]. Il s'agit d'une mise à jour du document sur le SCN publiée en 1993.

30 Les femmes assument la majorité des prestations de soins non rémunérées dans toutes les économies et dans toutes les cultures. Il est estimé que si ce travail se voyait attribuer une valeur monétaire, il constituerait entre 10 et 39 pour cent du PIB. Voir UNRISD: « Why care matters for social development », dans *Research and Policy Brief 9* (Genève, 2010).



de nombreux pays, lorsqu'on additionne les heures de travail rémunéré et non rémunéré des hommes et des femmes, on constate que les femmes consacrent plus d'heures au travail que les hommes³¹. En particulier, dans les pays les plus pauvres, comme les femmes consacrent davantage d'heures aux prestations de soins non rémunérées que les hommes, elles ont plus de contraintes de temps et de mobilité que les hommes, de sorte qu'il leur est plus difficile de participer aux activités économiques. Dans un grand nombre de sociétés conservatrices, il est interdit aux femmes de travailler à l'extérieur du foyer ou de se mêler aux hommes dans des lieux publics, ce qui les empêche souvent d'accepter un travail rémunéré à l'extérieur du foyer. Le travail non rémunéré reconnu par le SCN peut être un travail marchand, mais il peut également être effectué pour sa propre consommation ou celle de sa famille. À titre d'exemple, le travail effectué dans une exploitation familiale d'agriculture de subsistance ou dans une entreprise familiale. Toutefois, qu'ils soient hommes ou femmes, les travailleurs familiaux non rémunérés ne sont pas des travailleurs indépendants en mesure d'exercer un contrôle sur leur revenu ou leur rémunération et ils demeurent par conséquent vulnérables.

31 En Tanzanie et au Bénin, les femmes passent un total de 14 heures 17,4 minutes par semaine de plus que les hommes à travailler (voir Fontana, M. et Paciello, C., *Gender dimensions of rural and agricultural employment: Differentiated pathways out of poverty : A global perspective*, version préliminaire du rapport pour l'atelier FAO, FIDA et OIT (Rome, FAO, 2009).

3.6 Exercice : Comprendre les termes relatifs au genre, au travail et aux politiques de l'emploi



Objectif de l'exercice :

Les participants connaîtront certains termes choisis associés au genre, aux politiques économiques et au monde du travail qui ont des conséquences directes et indirectes sur l'égalité des sexes.



Outils :

Stylos, petites fiches, une boîte (ou un chapeau), des chocolats ou des bonbons (facultatif) comme récompense pour une « bonne » réponse



Durée :

30 à 45 minutes



Instructions :

1. Le formateur découpe les termes ou expressions qui se trouvent sur la page suivante et les dépose dans un chapeau ou dans une boîte pour qu'ils soient distribués aux participants.
2. Les participants « pêchent » un terme ou une expression et l'écrivent sur une fiche.
3. Les participants écrivent une définition du terme ou de l'expression sur la fiche.
4. À tour de rôle, les participants lisent l'expression ou le terme choisi et la définition inscrite au dos de la fiche.
5. Après avoir répété l'exercice un certain nombre de fois, le formateur distribue une copie du glossaire qui se trouve à l'annexe 1 du guide (en remettant un chocolat ou un bonbon aux participants qui ont trouvé la bonne définition – facultatif).



Liste des expressions du glossaire : genre, travail et politiques de l'emploi

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Action positive• Approche du développement fondée sur les droits• Argument économique d'efficacité• Capital humain• Ciblage de l'inflation• Croissance favorable aux pauvres• Discrimination• Dispositif social• Économie féministe• Économie informelle• Emplois à prédominance féminine ou masculine• Enquête sur l'utilisation du temps• Équité salariale• Filets de protection sociale• Flexicurité• Genre• Inégalités hommes-femmes• Intégration du genre | <ul style="list-style-type: none">• Néolibéralisme• Plafond de verre• Politique fiscale• Politique monétaire• Politiques actives du marché du travail• Politiques passives du marché du travail• Préjugé de l'homme soutien de famille• Préjugés sexistes• Rémunération• Socles de protection sociale• Système de comptabilité nationale• Transfert de revenus• Travail décent• Travail des soins• Travail non rémunéré dans l'économie des soins• Travailleurs découragés• Travail reproductif• Ventilation selon le sexe/genre |
|---|---|



© OIT/M. Crozet



4. Le genre et les indicateurs clés du marché du travail³²

Le travail et l'activité économique sont soit rémunérés soit non rémunérés. Il existe un certain nombre d'indicateurs du marché du travail dont les données sont obtenues dans le cadre d'enquêtes sur la main d'œuvre ou d'enquêtes auprès des ménages et à partir des recensements nationaux. On trouvera ci-dessous quelques-uns des indicateurs clés du marché du travail et certains aspects et questions sur l'égalité entre les sexes qui en facilitent la compréhension.

4.1 L'égalité hommes-femmes et divers indicateurs du marché du travail



Objectif d'apprentissage :

Apprendre à connaître les indicateurs clés du marché du travail et, en particulier, les aspects liés à l'égalité des sexes.

Population économiquement active et inactive

On peut répartir un groupe donné en deux catégories : ceux qui sont économiquement actifs et ceux qui sont économiquement inactifs.

La *population économiquement active* comprend l'ensemble des personnes des deux sexes qui participent à la production de biens et de services pendant une période de référence donnée. Selon la version de 1993 du système de comptabilité nationale³³, cette production comprend tous les biens ou services individuels ou collectifs fournis, ou destinés à être fournis, à des unités autres que celles qui les produisent, y compris la production de biens ou de services entièrement consommés au cours du processus de production de ces biens ou services; la production de tous les biens conservés par leurs producteurs pour leurs propre consommation finale; la production des services de logement occupés par leurs propriétaires et des services domestiques et personnels fournis par des travailleurs domestiques rémunérés.

Deux mesures utiles de la population active sont la *population habituellement active*, mesurée en fonction d'une longue période de référence, par exemple, une année, et la *population active du moment*, également appelée *main-d'œuvre*, mesurée par rapport à une courte période de référence, par exemple, une semaine ou un jour³⁴.

Comme on l'a indiqué plus haut, à cause du double fardeau du travail productif et reproductif qui pèse sur elles, les femmes ont un niveau d'activité économique inférieur

32 Pour un ensemble complet des indicateurs clés du marché du travail, voir BIT : *Indicateurs clés du marché du travail* (Genève, 2011).

33 ONU : *op. cit.*

34 Voir le site web LABORSTA du BIT: <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/c1f.html> [consulté le 2 juillet 2014].

à celui des hommes dans tous les pays. Le phénomène est plus marqué dans les pays où des normes sociales strictes (c'est-à-dire, l'homme soutien de famille et la femme gardienne du foyer) dictent le rôle des femmes et des hommes au sein du ménage et dans la société, ce qui influe sur la répartition du travail entre les femmes et les hommes.

L'expression « activité économique » n'a pas le même sens dans tous les pays; par exemple, certains pays ne tiennent pas compte du travail non rémunéré effectué dans les exploitations agricoles ou entreprises familiales par un grand nombre de femmes. Cette situation soulève donc un problème de comparabilité des données sur le sujet au niveau international³⁵. En outre, il se pourrait que le travail des femmes soit sous-comptabilisé en raison de préjugés sexistes qui se reflètent dans la manière dont les questions sont formulées dans les instruments d'enquête ou encore dans l'attitude ou la perception des personnes chargées de recueillir les données dans le cadre d'entretiens individuels - autrement dit, à cause de la façon dont les enquêtes sont menées.

Les personnes sont économiquement inactives pour diverses raisons; parce qu'elles sont à l'école ou en période de formation, parce qu'elles sont malades, handicapées ou âgées, ou encore parce qu'elles s'occupent d'une famille à plein temps. Dans une perspective de genre, il faut tenir compte des raisons pour lesquelles les femmes sont plus souvent inactives partout dans le monde – très souvent, ce sont les normes sociales courantes qui déterminent leur participation à la vie publique ainsi que ce qui constitue leur activité primaire, à savoir ce à quoi elles consacrent leur vie. Dans les sociétés plus conservatrices, il est fréquent qu'il soit interdit aux femmes de travailler à l'extérieur du foyer ou de sortir de la maison ou qu'elles doivent obtenir la permission d'un homme de la famille (père ou mari), ce qui limite leur mobilité physique. Ce type de normes sociales peut empêcher les femmes de participer pleinement à la vie publique en général et, en particulier, aux activités économiques à l'extérieur du foyer. En outre, puisqu'il est probable que, dans ces sociétés, les hommes ne participent pas au travail reproductif, si elles doivent aussi travailler à l'extérieur du foyer, les femmes consacrent au travail (marchand et domestique) beaucoup plus d'heures que les hommes.

Le taux d'activité de la main-d'œuvre

Le taux d'activité de la main-d'œuvre est une mesure du pourcentage de la population en âge de travailler d'un pays (selon la définition acceptée à l'échelle internationale, l'âge de travailler se situe entre 16 et 64 ans) qui participe au marché du travail soit en ayant un emploi soit en essayant d'en obtenir un. Comme on l'a déjà dit, partout au monde, le taux d'activité des femmes est, en règle générale, inférieur à celui des hommes. Les femmes ayant un cycle de vie différent de celui des hommes à cause de leurs responsabilités de mère, le taux d'activité des femmes en âge de procréer et d'élever des enfants a tendance à être plus bas que celui d'autres groupes d'âge, ce qui crée une courbe d'activité globale en forme de M suivant leur cycle de vie. Lorsqu'elles sont plus jeunes et qu'elles n'ont pas encore d'enfants, leur taux d'activité peut être plus élevé mais lorsqu'elles atteignent l'âge d'avoir des enfants et de les élever, ce taux tend à diminuer. Quand les enfants ont grandi, le taux d'activité des femmes augmente, même si certaines cessent totalement de participer au marché du travail après leur premier enfant. Par conséquent, le taux d'activité des femmes dépend de leur cycle de vie comme le reflète la courbe en M mentionnée plus haut.

35 *Ibid.*



Une analyse des données par secteur, sexe, âge, niveau d'instruction et de qualification, ainsi qu'entre les villes et la campagne, peut donner un aperçu de comment et où les gens travaillent ainsi qu'un profil des travailleurs eux-mêmes. Un examen des niveaux d'emploi par secteur économique et par sexe peut révéler le niveau de demande sur le marché du travail dans divers secteurs de l'économie et la ventilation des données par sexe donne un aperçu des lieux où les hommes et les femmes travaillent dans un marché du travail donné. La ventilation par âge de la main-d'œuvre peut également faciliter l'élaboration de politiques visant à remédier au sous-emploi dans certains groupes d'âge, par exemple, chez les jeunes travailleurs et les travailleurs âgés.

Le ratio emploi-population

Le ratio emploi-population s'entend de la proportion de la population d'un pays qui est en âge de travailler et qui a un emploi. Il exclut les personnes qui sont inactives et sans emploi. À l'instar du taux d'activité, le ratio emploi-population des femmes est inférieur à celui des hommes. Toutefois, ce ratio ne tient pas compte du fait qu'en réalité, toutes les femmes travaillent, qu'il s'agisse d'un travail productif ou reproductif.



© OIT/M. Crozet

La situation dans la profession

Les indicateurs du marché du travail sur la situation dans l'emploi comprennent les diverses catégories d'emploi que sont : a) les travailleurs salariés; b) les personnes travaillant pour leur propre compte; c) les employeurs; d) les travailleurs (non rémunérés) qui contribuent à l'entreprise familiale. La part de chaque catégorie est exprimée en proportion de la totalité des personnes qui ont un emploi. Les catégories des personnes travaillant pour leur propre compte et des travailleurs qui contribuent à

l'entreprise familiale constituent ensemble le groupe des « emplois vulnérables »³⁶. Ce concept a été créé par l'OIT, comme indicateur clé de l'emploi en rapport avec l'objectif du Millénaire pour le développement 1: Réduire l'extrême pauvreté et la faim; Cible 1b, assurer le plein-emploi et la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent et productif³⁷.

L'analyse de la structure de la main-d'œuvre par situation d'emploi selon le sexe peut faciliter la connaissance du niveau de développement, de sécurité et d'indépendance économiques des travailleurs des deux sexes dans une économie donnée. Les salariés bénéficient d'une plus grande sécurité sociale et, en règle générale, leur travail est régi par le droit national du travail. Habituellement, la situation économique des employeurs d'une entreprise qui compte des salariés est meilleure que celle des personnes travaillant pour leur propre compte. De plus, les travailleurs (non rémunérés) contribuant à une entreprise ou exploitation agricole familiale dépendent entièrement du propriétaire. La situation dans l'emploi d'une personne influe donc sur son niveau de sécurité, ainsi que sur l'application des législations du travail et sur la sécurité économique.

Les travailleurs salariés :

La participation des femmes à l'emploi rémunéré dans les secteurs autres qu'agricoles est également un indicateur de l'emploi s'agissant de l'objectif 3 des OMD : **Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes**. Alors que, globalement, la participation des femmes et des hommes aux emplois rémunérés est presque la même, dans l'ensemble, les chiffres révèlent d'importantes variations régionales, de même que des écarts entre les sexes. La proportion de travailleurs salariés tend à être plus élevée dans les pays plus développés et plus faible dans les pays pauvres. La grande majorité de la main-d'œuvre dans les pays industrialisés est composée de salariés et, fait intéressant, en 2012, la proportion de femmes salariées était plus élevée que celle des hommes. Par contre, par rapport à la totalité des emplois, en règle générale, la proportion de salariés dans les régions les plus pauvres d'Afrique subsaharienne et d'Asie du Sud était plus faible que dans d'autres régions, et plus faible encore pour les femmes que pour les hommes, l'écart entre les sexes étant respectivement de 13,9 et de 7,6 points de pourcentage (BIT, 2012a).

Les employeurs :

À l'échelle mondiale, la proportion d'employeurs ou de propriétaires d'entreprise ayant des employés par rapport à la totalité des emplois est faible. Les propriétaires d'entreprises ayant des employés sont plus souvent des hommes, et ce dans toutes les régions du monde (BIT, 2010a).

36 Ici, les deux catégories de situations d'emploi que sont « le travail à son compte » et « le travail contributif dans une entreprise familiale » sont des « emplois vulnérables » et sont courants dans les économies urbaines et rurales informelles qui sont caractérisés par une faible productivité, une rémunération peu élevée, de mauvaises conditions de travail et l'absence de protection juridique et sociale. Ce type d'emploi se distingue des emplois « flexibles », « précaires » ou « occasionnels » comme les emplois à temps partiel ou de courte durée (selon le type de contrat) dans le secteur formel qui peuvent bénéficier d'une certaine protection juridique ou sociale même si cette protection n'est pas aussi importante que dans le cas d'un emploi régulier à plein temps.

37 BIT: *Guide sur les nouveaux indicateurs d'emploi des objectifs du Millénaire pour le développement, y compris l'ensemble complet des indicateurs du travail décent* (Genève, 2009)



Les travailleurs (non rémunérés) qui contribuent à l'entreprise familiale :

En règle générale, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à contribuer à une entreprise familiale sans rémunération. Les travailleurs familiaux dépendant totalement du propriétaire de l'entreprise, leur situation économique est d'autant plus précaire et leur pouvoir de décision, plus faible. La proportion de travailleurs familiaux par rapport à la totalité des emplois varie de manière significative selon les régions, mais les écarts entre les sexes sont importants dans les régions les plus pauvres et les plus conservatrices, notamment en Asie du Sud et en Afrique du Nord.

Les personnes travaillant pour leur propre compte :

C'est dans les zones les moins développées et les plus pauvres que l'on trouve le plus de personnes travaillant pour leur propre compte. Globalement, la proportion de ceux qui travaillent pour leur propre compte est plus élevée chez les hommes que chez les femmes. En 2012, dans la région la plus pauvre d'Afrique subsaharienne, le pourcentage de ceux qui travaillent pour leur propre compte était de 44,7 pour cent pour les femmes et de 50,4 pour cent pour les hommes. En Asie du Sud, la proportion était encore plus élevée, soit de 64,2 pour cent pour les hommes contre 44,5 pour cent pour les femmes – ce qui montre que l'emploi informel est assez courant dans ces régions (BIT, *op. cit.*).

L'emploi par secteur

Cet indicateur du marché du travail ventile l'emploi selon trois larges secteurs économiques : l'agriculture, l'industrie et les services, chaque secteur étant exprimé en pourcentage de la totalité de l'emploi et la structure de l'emploi par secteur est liée au niveau de développement. Globalement, c'est le secteur des services qui représente la part la plus élevée dans l'emploi des femmes, suivi par l'agriculture et le secteur manufacturier. En règle générale, plus le secteur agricole compte d'emplois, plus pauvre est la région : par exemple, en Afrique subsaharienne, le secteur agricole occupe environ 62 pour cent de la main-d'œuvre, emplois qui sont répartis presque également entre les femmes et les hommes. En 2012, en Asie du Sud, près de 69 pour cent de l'emploi féminin était dans le secteur agricole contre 44,3 pour cent pour les hommes (*ibid.*). Le travail agricole dans les régions pauvres étant étroitement associé au phénomène des « travailleurs pauvres »³⁸, les femmes aussi bien que les hommes de la région subsaharienne, et en particulier les femmes en Asie du Sud, tendent à faire partie de la catégorie des travailleurs pauvres. Dans les régions où la part de l'agriculture dans l'emploi des femmes est plus élevée que pour les hommes, la « féminisation » de l'agriculture est préoccupante du point de vue tant de la dégradation de l'autonomisation économique des femmes que de leur pauvreté.

38 Un « travailleur pauvre » est un travailleur qui gagne moins de 1,25 dollars par jour, ou une somme qui n'est pas suffisante pour permettre au travailleur et à sa famille de s'affranchir de la pauvreté. Concernant l'emploi rural équitable en matière de genre, voir OIT, *L'emploi rural équitable en matière de genre pour réduire la pauvreté et stimuler la croissance économique* (Genève, 2011), voir http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_176237/lang--fr/index.htm [consulté le 10 juillet 2014].

Le travail à temps partiel

Cet indicateur est la part ou le pourcentage de l'emploi total qu'occupent les personnes qui travaillent moins d'heures que le nombre d'heures réglementaires (travail à temps plein). Toutefois, faute d'une norme internationale concernant le nombre hebdomadaire d'heures de travail qui constituent un emploi à temps plein, le seuil est déterminé pour chaque pays ou par application d'estimations spéciales (BIT, 2008a). Les femmes sont de plus en plus nombreuses à occuper un emploi à temps partiel, en particulier dans les pays industrialisés; par exemple, en 2009, dans tous les pays de l'UE, plus de 62 pour cent des travailleurs à temps partiel étaient des femmes; le temps partiel représentait entre 13 et 62 pour cent de l'emploi féminin contre deux à 16,2 pour cent pour les hommes (*op. cit.*, BIT, 2010a). Cette situation a notamment pour effet de permettre aux travailleuses de combiner travail marchand et travail reproductif (ou responsabilités familiales) mais elle a également des répercussions sur le niveau global du revenu gagné, ainsi que sur les prestations de sécurité sociale auxquelles ces travailleuses ont droit pendant leur vie et qui sont habituellement liées à leur emploi.

L'emploi informel

Le taux d'emploi informel représente le nombre de travailleurs dans une économie informelle par rapport au nombre de personnes ayant un emploi³⁹. L'emploi informel est un indicateur important pour mesurer la performance d'une économie, que celle-ci crée ou non des emplois de qualité, surtout dans les pays en développement, mais aussi dans les pays développés. Habituellement, les personnes qui ont un emploi informel, notamment les travailleurs domestiques, ne sont pas protégées par la législation nationale sur la protection sociale et le travail. Ce type de travail s'effectue dans de petits établissements, sans locaux ou lieu précis ou encore au domicile du travailleur ou sur sa terre. En règle générale, la productivité est faible, les travailleurs ne sont pas protégés et le travail s'effectue dans de mauvaises conditions. Dans de nombreux pays, la part de l'emploi informel chez les femmes est presque toujours plus élevée que chez des hommes, hormis dans le secteur agricole.

Le chômage

Le taux de chômage est la proportion de l'ensemble de la main-d'œuvre qui n'a pas d'emploi mais qui recherche activement un travail. Dans les pays où les pauvres n'ont pas les moyens d'être au chômage et n'ont d'autre choix que de participer aux activités économiques disponibles, le taux de chômage n'est pas le seul indicateur pouvant éclairer les politiques concernant la santé du marché du travail ou de l'économie. Après une décennie de ce que l'on a appelé une « croissance sans emploi » et au lendemain d'une crise économique mondiale, la grande pénurie d'emplois n'est plus seulement un problème temporaire affectant le marché du travail, mais un problème économique, politique et social de plus en plus permanent. Globalement, le taux de chômage chez les femmes demeure plus élevé que chez les hommes et, partout dans le monde, le taux de chômage chez les jeunes est beaucoup plus élevé que chez les adultes; en règle

39 Voir la définition du secteur informel à des fins statistiques dans OIT : *Directives concernant une définition statistique de l'emploi informel*, 17e CIST (Genève, 2003) (http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/guidelines-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087624/lang--fr/index.htm [consulté le 3 juillet 2014]).



générale, le taux de chômage chez les jeunes femmes est plus élevé que chez les jeunes hommes, sauf en Europe et dans les régions industrialisées.

Bien des circonstances et des raisons pourraient expliquer que les taux de chômage soient plus élevés chez les femmes : très souvent, les femmes n'ont pas accès à une aussi grande diversité d'emplois que les hommes à cause de la ségrégation sexuelle du marché du travail. Pour les femmes instruites, le salaire minimum accepté est plus élevé que le salaire que peut leur offrir le marché alors que les hommes sont davantage enclins à accepter n'importe quel emploi pour faire vivre leur famille; les femmes ont habituellement un contrat de travail plus incertain et précaire que les hommes et sont donc davantage touchées en cas de réduction des effectifs dans l'entreprise; très souvent, elles travaillent dans des secteurs plus vulnérables en cas de ralentissement de l'économie, comme le secteur manufacturier de biens destinés à l'exportation; les femmes ont tendance à entrer et à sortir du marché du travail notamment à cause de leurs responsabilités familiales et des pratiques discriminatoires des employeurs. Celles qui restent au chômage sur une longue durée se découragent souvent, perdent leurs qualifications ou leur motivation et finissent par se retirer tout à fait du marché du travail. Il s'agit non seulement d'une perte de ressources humaines mais aussi d'une cause de frustration personnelle et de détresse sociale. Quand un grand nombre de jeunes hommes sont sans emploi, la situation peut être une source d'instabilité politique.

Néanmoins, dans le cadre des principaux objectifs de développement, les pays peuvent adopter des « objectifs en matière d'emploi » qui visent notamment le taux de chômage (il s'agirait d'un objectif vers le bas qui viserait un taux moins élevé que le taux actuel ou la base de référence). Dans ce contexte, il serait plus utile de fixer des objectifs selon le genre et de les ventiler par groupe d'âge, notamment les jeunes (âgés de 15 à 24 ans) ou les travailleurs plus âgés (de 50 ans ou plus), ces groupes accusant habituellement un taux de chômage plus élevé que les autres.

Le sous-emploi

Le terme sous-emploi vise généralement les personnes qui travaillent moins qu'un certain nombre d'heures mais qui veulent et peuvent travailler davantage, qui ont un emploi peu rémunéré, qui ont un emploi où leurs compétences sont sous-utilisées, qui sont découragées (les personnes qui ont tenté sans succès de trouver un emploi pendant six mois, qui ont cessé de chercher activement au cours des quatre dernières semaines et qui sont découragées) et les personnes qui ne sont pas actives économiquement, qui veulent travailler mais qui ne cherchent pas un emploi pour des motifs autres que le découragement. Le BIT élabore présentement un indicateur composite de sous-utilisation du travail qui serait la somme de tous ces groupes, et viendrait s'ajouter au nombre de chômeurs qui ferait partie des indicateurs du travail décent⁴⁰. Dans les pays où des données sont disponibles, les femmes sont généralement, voire toujours, davantage sous-utilisées que les hommes (*ibid.*).

40 BIT: *Réunion tripartite d'experts sur la mesure du travail décent* (Genève, 2008).

Le salaire mensuel moyen

Le salaire mensuel (qui comprend tous les paiements monétaires et autres prestations accumulés dus à un employé) est mesuré de deux façons : le salaire nominal mensuel moyen et les coûts moyens d'indemnisation assumés par l'employeur pour ses employés; ces deux indicateurs sont de nature différente et les objectifs visés ne sont pas les mêmes. Le salaire est important du point de vue du travailleur car il détermine approximativement son niveau de vie et indique la tendance de son pouvoir d'achat alors que le deuxième indicateur est une estimation de ce que l'employeur doit dépenser pour disposer d'une main-d'œuvre. Ces indicateurs sont complémentaires en ce qu'ils reflètent les deux principales facettes des mesures actuelles du salaire : l'un mesure le revenu des employés, l'autre révèle le coût du travail pour l'employeur. Les données relatives au salaire moyen sont parmi les plus importantes sur le marché du travail, le salaire constituant une part substantielle du revenu touché par une proportion importante de la population économiquement active, à savoir les salariés (employés). Il faudrait que les utilisateurs de cet indicateur tiennent compte du fait que la comparabilité des salaires a des limites et qu'ils fassent preuve de circonspection en comparant les données sur l'emploi entre les pays, les sources de données pouvant varier d'un pays à l'autre (*ibid.*; BIT 2010a; BIT 2011a).

Les écarts salariaux entre les sexes perdurent dans beaucoup de pays – l'écart salarial pour les professions qui exigent un très haut niveau de compétence (diplôme universitaire) atteint même 32 pour cent pour les programmeurs (Bahreïn) et 33 pour cent pour les comptables (République de Corée). Dans le cas d'emplois exigeant un niveau de qualification moyen (niveau du secondaire), l'écart salarial des vendeurs et vendeuses était supérieur à 40 pour cent en Bolivie et, dans la majorité des pays, il se situait entre 10 et 30 pour cent. En outre, l'analyse entre les pays révèle que l'écart salarial entre les sexes est encore plus important dans les professions majoritairement masculines comparativement aux professions à forte concentration féminine (*op. cit.*, BIT, 2010a).



4.2 Exercice : L'égalité hommes-femmes et les indicateurs clés du marché du travail



Objectif : Mieux comprendre et apprécier les indicateurs clés du marché du travail du point de vue du genre.



Outils :

- Tableau à feuilles mobiles
- Stylos



Durée : 1½ heure – 45 minutes pour le travail de groupe, 45 minutes pour la discussion



Instructions : Les participants font part de différentes situations du marché du travail dans leur pays respectif en se fondant sur certains des indicateurs clés du marché du travail en général et en tenant compte, en particulier, des aspects relatifs au genre.

1. Quelles sont les caractéristiques générales du marché du travail dans un pays donné?
2. Quelles sont celles qui permettront de mieux comprendre ou apprécier les écarts entre les sexes?
3. Le groupe présente les résultats de sa discussion en plénière.

4.3 Analyser la dimension de genre dans le monde du travail



Objectif d'apprentissage :

Comprendre et apprécier l'importance de la ventilation des données sur la main-d'œuvre par sexe et procéder à une analyse des données fondées sur le genre.

Dans les chapitres précédents, nous avons vu les concepts clés liés au genre et au monde du travail ainsi que les indicateurs du marché du travail. Dans ce chapitre, nous verrons comment ventiler les données du marché du travail par sexe et comment les analyser. Les données sont souvent présentées de façon regroupée dans l'analyse globale des données du marché du travail. Toutefois, étant donné que le marché du travail est composé de divers groupes sociaux et que les situations du marché du travail diffèrent donc selon le pays, il est essentiel de présenter l'ensemble des données ventilées non seulement par sexe, mais aussi par âge, exigence minimale qui permet de comprendre les principales caractéristiques d'une économie et d'un marché du travail donnés. Là où d'autres facteurs et qualités personnelles influent généralement sur la structure de l'emploi et l'accès aux ressources et aux services, il serait également utile d'analyser les différents aspects du marché du travail, non seulement en fonction du genre, mais également selon d'autres facteurs, par exemple l'origine ethnique, la couleur, la religion, la nationalité, en plus du niveau d'instruction et de l'âge.

En outre, il est important de noter que, pour comprendre les principales caractéristiques de l'emploi d'un pays donné, il faut tenir compte des tendances dans un ensemble d'indicateurs du marché du travail. Par exemple, il ne suffit pas d'analyser le taux de chômage pour comprendre les principaux défis de l'emploi dans un pays donné, en particulier dans les pays en développement, où beaucoup de travailleurs pauvres n'ont d'autre choix que de travailler.

4.3.1 Ventilation des indicateurs du marché du travail selon l'âge et le sexe

Dans ce sous-chapitre, certains ensembles de données sont présentés à titre d'exemples pour bien montrer à quel point il importe de ventiler les données par sexe, ce qui pourrait conduire à s'interroger sur les raisons pour lesquelles il existe des différences entre les sexes dans tel ou tel ensemble de données.



Exemple 1 – Mesurer l'écart entre les sexes dans les taux de chômage : tendances mondiales et régionales

Le tableau 2 ci-dessous présente le taux de chômage dans diverses régions entre 2005 et 2011. Quelles sont les différences dans le taux de chômage masculin et féminin de ces régions? Existe-t-il également des différences régionales?

Tableau 2 : Taux de chômage par région et sexe, 2005–2011 (pourcentage)

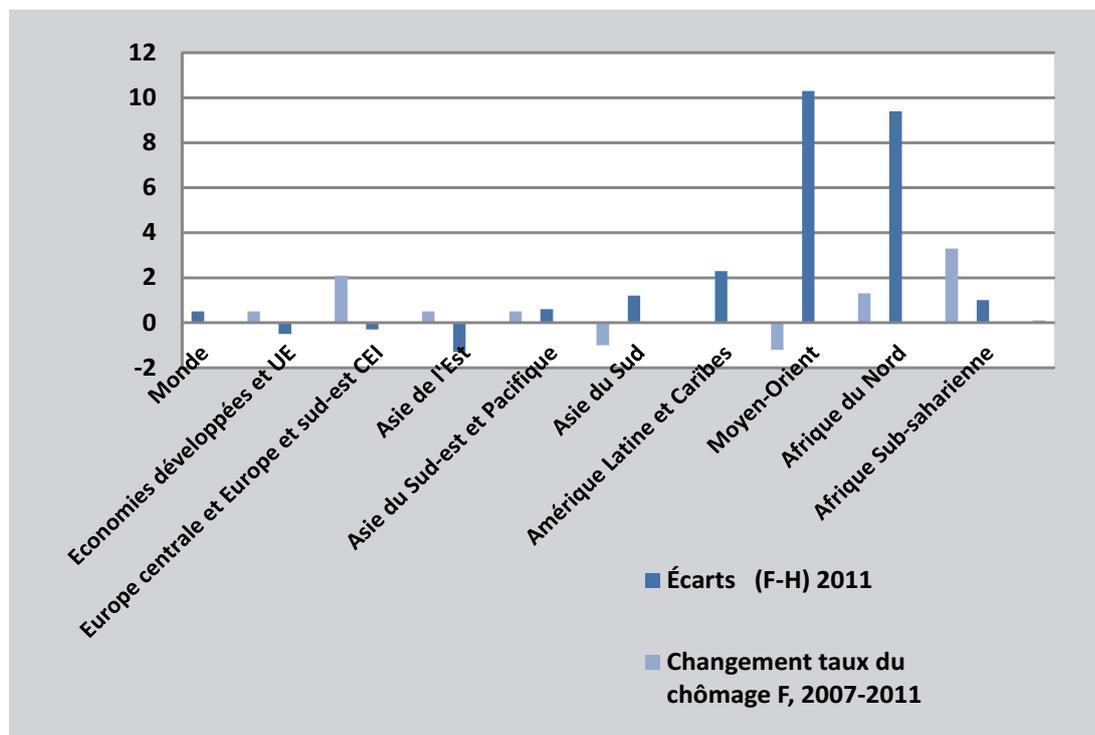
		2005	2007	2008	2009	2010	2011
Monde	Hommes	5,80	5,20	5,40	6,00	5,80	5,80
	Femmes	6,60	5,80	5,90	6,40	6,50	6,40
Économies développées et UE	Hommes	6,60	5,50	6,00	8,70	9,10	8,70
	Femmes	7,30	6,10	6,20	7,90	8,40	8,20
Europe centrale et Europe du Sud-Est (hors UE) et CEI	Hommes	9,40	8,60	8,60	10,60	9,80	8,80
	Femmes	9,00	8,00	8,10	9,70	9,20	8,50
Asie de l'Est	Hommes	4,60	4,30	4,80	4,90	4,70	4,70
	Femmes	3,40	3,10	3,60	3,60	3,50	3,40
Asie du Sud-Est et Pacifique	Hommes	6,00	5,30	5,20	5,20	4,50	4,40
	Femmes	7,00	5,80	5,50	5,20	5,20	5,10
Asie du Sud	Hommes	4,20	3,60	3,50	3,70	3,50	3,50
	Femmes	5,70	4,30	4,20	4,40	5,00	4,80
Amérique latine et Caraïbes	Hommes	6,40	5,60	5,30	6,40	5,90	6,20
	Femmes	10,10	9,00	8,60	9,60	9,10	8,50
Moyen-Orient	Hommes	9,30	8,40	8,60	8,20	8,10	8,30
	Femmes	19,30	18,60	18,90	18,70	18,50	18,70
Afrique du Nord	Hommes	9,00	8,10	7,50	7,30	7,40	8,20
	Femmes	19,60	16,10	16,00	16,50	16,40	19,00
Afrique subsaharienne	Hommes	7,80	7,60	7,60	7,70	7,70	7,70
	Femmes	9,00	8,80	8,80	8,70	8,70	8,80

Source : BIT : Tendances mondiales de l'emploi, 2012 (Genève, 2012).

Le tableau 2 révèle qu'il existe des différences entre les sexes dans les taux de chômage et que ces différences varient d'une région à l'autre. Globalement, le taux de chômage des femmes était supérieur de 0,6 points de pourcentage à celui des hommes et, dans la plupart des régions en développement, le taux de chômage des femmes était également plus élevé que celui des hommes, mais à des degrés variables. En 2011, tant au Moyen-Orient qu'en Afrique du Nord, le taux de chômage des femmes était de plus de deux fois supérieur à celui des hommes. Alors qu'en Asie de l'Est, le taux de chômage des femmes était inférieur de 1,0 point de pourcentage à celui des hommes

en 2011 – en fait, le taux de chômage des hommes comme des femmes y est demeuré relativement bas.

Figure 4 : Écart entre les sexes et taux de variation du chômage féminin (TCF) par région, 2007 – 2011 (pourcentage)



Source : BIT : op. cit.

La figure 4 présente les variations du taux de chômage des femmes entre 2007 et 2011 et les écarts selon le sexe par région en 2011. Il est à noter que les écarts entre les sexes en matière de chômage sont demeurés sensiblement plus élevés en 2011 au Moyen-Orient et Afrique du Nord, où le modèle plus traditionnel continue de freiner la participation des femmes au marché du travail – dans une mesure bien plus grande que dans d'autres régions. Dans les économies avancées et en Europe où, en général, le chômage a sensiblement augmenté, le taux chômage féminin a également grimpé de plus de 2 points de pourcentage entre 2007 et 2011. Cependant, il est intéressant de constater que, malgré la crise économique mondiale qui a eu des répercussions énormes sur les marchés du travail dans le monde, le taux de chômage des femmes a baissé dans toutes les sous-régions de l'Asie et du Pacifique, affichant une bonne résistance face à la crise. Il est donc important d'analyser les tendances et les changements au fil du temps ainsi que le niveau précis de chômage des femmes et des hommes à un moment donné, tant selon par genre qu'en termes de genre et comparatifs.

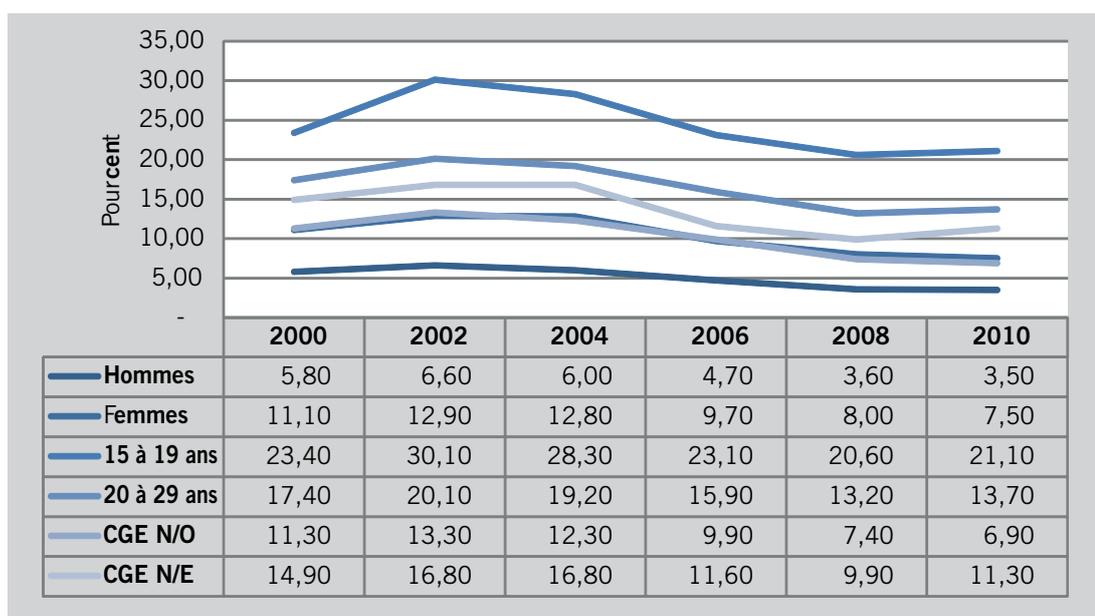


Exemple 2 – Mesurer les tendances du chômage selon le sexe, l'âge et le niveau d'instruction : le cas de Sri Lanka

Il est également très important de s'assurer que les données pertinentes sont ventilées non seulement par sexe, mais aussi par âge. De plus, la participation au marché du travail des jeunes (15 à 24 ou 15 à 29 ans) et des travailleurs plus âgés (plus de 50 ans) est différente de celle de la main-d'œuvre adulte (25 à 49 ans et de 30 à 49 ans). En fait, le taux de chômage dans ces groupes d'âge est généralement plus élevé que dans le groupe des adultes.

La figure 5 ci-dessous montre l'évolution du taux de chômage ventilé par sexe, âge et niveau d'instruction à Sri Lanka entre 2000 et 2010. La représentation graphique des données en fonction du sexe établit clairement l'évolution des différences dans les taux de chômage des hommes et des femmes au fil du temps. En outre, la représentation graphique des données par groupe d'âge révèle que le taux de chômage des jeunes est nettement plus élevé que celui des hommes ou des femmes et donc que le niveau d'instruction influe sur la participation des personnes au marché du travail au Sri Lanka.

Figure 5: Taux du chômage au Sri Lanka par sexe, 2000–2010 (pourcentage)



Note : CGE – Certificat général d'éducation, N/O – Niveau d'instruction ordinaire, N/E – Niveau d'instruction élevé)

Source : Ministère des finances et de la planification, Département du recensement et de la statistique : Sri Lanka Labour Force Survey Report, 2011 (Colombo, 2011).

Exemple 3 – Mesurer les écarts entre les sexes dans les tendances mondiales de l'emploi vulnérable

Le tableau 3 et la figure 6 présentent un schéma de l'emploi vulnérable par sexe et par région entre 2005 et 2011. L'emploi vulnérable est un concept relativement nouveau qui combine à la fois le « travail pour son propre compte » et le « travail familial contributif », qui sont tous deux reliés à un faible niveau de développement et à un niveau élevé de pauvreté. Le niveau de l'emploi vulnérable est également lié au pourcentage de travailleurs pauvres et d'emplois informels.

Tableau 3 : Pourcentage d'emplois vulnérables par région et par sexe, 2005–2011

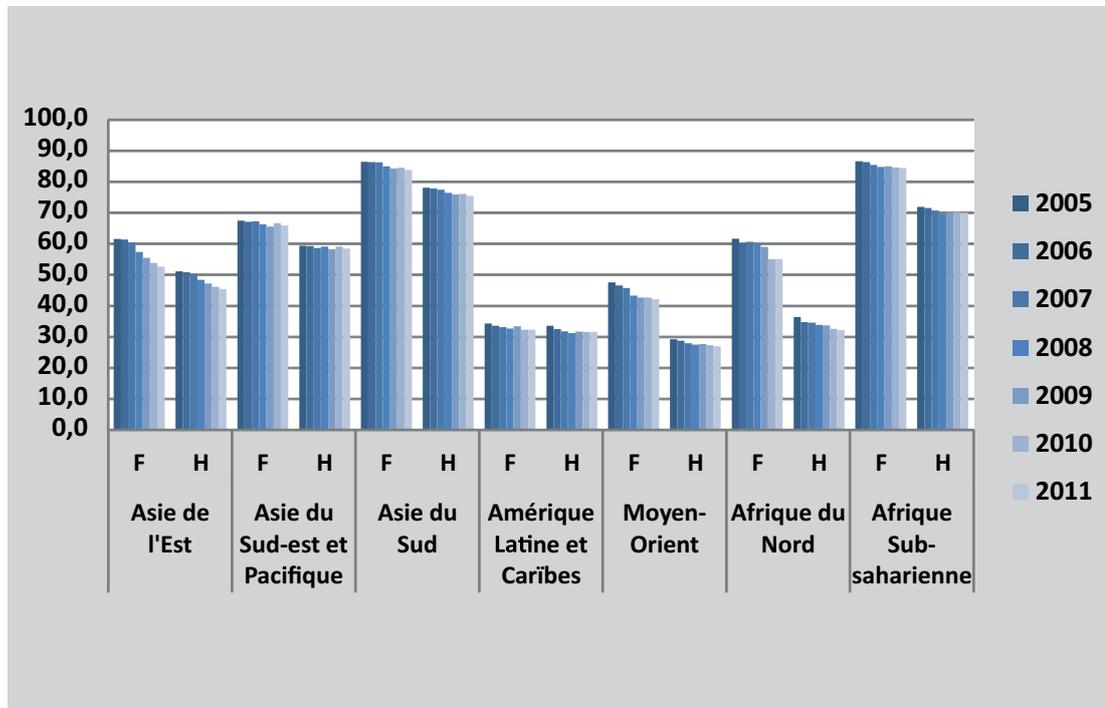
		2005	2007	2008	2009	2010	2011
Monde	Femmes	54,5	53,5	52,0	51,5	51,0	50,5
	Hommes	50,4	49,5	48,5	48,7	48,6	48,2
Économies développées et UE	Femmes	9,1	8,6	8,4	8,5	8,5	8,4
	Hommes	11,3	10,9	10,7	10,8	11,2	11,0
Europe centrale et Europe du Sud-Est (hors UE) et CEI	Femmes	21,8	20,1	19,9	19,8	20,5	20,2
	Hommes	23,4	21,1	20,7	21,2	21,2	20,9
Asie de l'Est	Femmes	61,6	60,5	57,4	55,5	53,9	52,7
	Hommes	51,1	50,2	48,4	47,2	46,1	45,4
Asie du Sud-Est et Pacifique	Femmes	67,5	67,3	66,3	65,6	66,7	65,9
	Hommes	59,4	58,7	59,1	58,3	59,1	58,5
Asie du Sud	Femmes	86,5	86,3	85,0	84,3	84,6	83,8
	Hommes	78,1	77,5	76,5	75,9	76,1	75,5
Amérique latine et Caraïbes	Femmes	34,3	33,1	32,7	33,4	32,3	32,3
	Hommes	33,6	31,8	31,2	31,7	31,6	31,6
Moyen-Orient	Femmes	47,6	45,8	43,3	42,7	42,7	42,1
	Hommes	29,2	28,0	27,5	27,7	27,3	27,0
Afrique du Nord	Femmes	61,7	60,7	60,0	59,0	55,0	55,1
	Hommes	36,4	34,6	33,9	33,7	32,6	32,2
Afrique subsaharienne	Femmes	86,7	85,5	84,8	85,0	84,7	84,5
	Hommes	71,9	70,8	69,8	70,4	70,3	70,0

Source : BIT, op. cit.

Compte tenu des écarts substantiels qui existent dans certaines des régions en développement les plus pauvres et des différents écarts entre les sexes dans diverses régions, il serait également très important, voire nécessaire, d'analyser les écarts entre les sexes et en chercher les motifs. Dans quelle région les taux sont-ils plus élevés pour les femmes et les hommes et quels sont les écarts entre les sexes? Même si, dans l'ensemble, les taux ont affiché une baisse, existe-t-il des différences entre les femmes et les hommes?



Figure 6 : Emplois vulnérables selon le sexe dans certaines régions en développement 2005–2011 (pourcentage)



Source: BIT, op. cit.

Exemple 4 – Mesurer les écarts salariaux entre les sexes

Le tableau 4 et la figure 7 présentent le salaire mensuel de certaines professions au Bangladesh en 2007, ventilé par sexe. On constate qu'il existe des écarts importants entre les hommes et les femmes (entre 55,87 et 8,26 pour cent) pour les différentes professions données. Il est également probable que les différences au niveau des heures de travail ainsi que la discrimination fondée sur le sexe influent sur ces écarts⁴¹.

Tableau 4 : Bangladesh : Salaire mensuel de certains métiers selon le sexe, 2007 (Taka BDT)

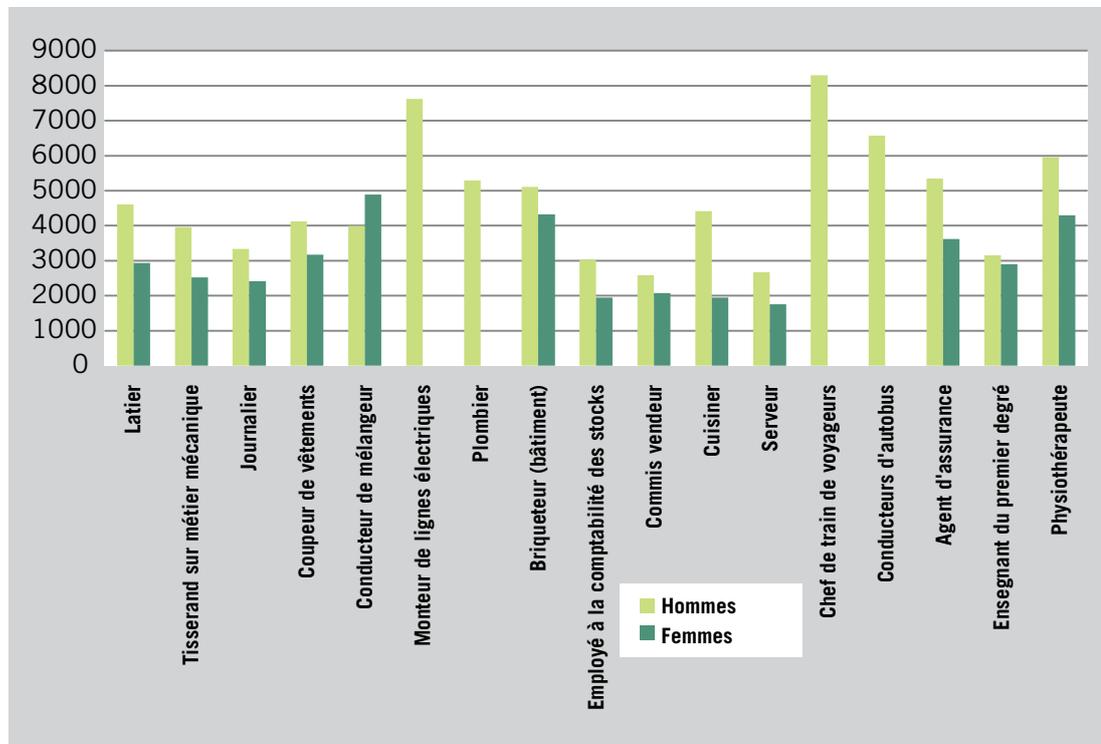
Métier	Hommes	Femmes	Écart salarial (H-F)/H (%)
Laitier	4609	2938	36,26
Tisserand sur métier mécanique	3962	2520	36,40
Journalier	3337	2413	27,69
Coupeur de vêtements	4121	3173	23,00
Conducteur de mélangeur	3999	4888	-22,23
Monteur de lignes électriques	7619	-	
Plombier	5289	-	
Briqueteur (bâtiment)	5111	4320	15,48
Employé à la comptabilité des stocks	3035	1950	35,75
Commis vendeur	2589	2075	19,85
Cuisinier	4412	1947	55,87
Serveur	2667	1758	34,08
Chef de train de voyageurs	8294	-	
Conducteur d'autobus	6572	-	
Agent d'assurances	5346	3625	32,19
Enseignant du premier degré	3159	2898	8,26
Physiothérapeute	5955	4293	27,91

Source: BIT LABOURSTA en ligne (Genève), voir http://laborsta.ilo.org/default_F.html [consulté le 4 juillet 2014]

41 Voir aussi Kapsos, S. : *Gender wage gap in Bangladesh* (Bangkok, Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique, 2008). En 2007, au Bangladesh, le pourcentage du salaire horaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes est compris entre 59,6 pour cent dans le secteur de la construction et 84,6 pour cent dans le secteur de l'éducation.



Figure 7 : Bangladesh : Salaire mensuel de certains métiers selon le sexe, 2007 (Taka BDT)



Source : BIT LABOURSTA en ligne (Genève), voir [consulté le 4 juillet 2014].

Partout dans le monde, les écarts salariaux entre les sexes persistent à des degrés divers; dans l'UE, l'écart salarial entre les hommes et les femmes ne cesse de se creuser. Selon l'analyse du BIT, il existe une corrélation inverse entre le taux de participation de la main-d'œuvre féminine et les écarts de salaires entre les sexes. Il existe également une corrélation entre un taux de chômage élevé et des écarts de salaire importants, même si ce n'est pas le cas pour toutes les régions (*op.cit.* BIT, 2010a). Les indicateurs clés du marché du travail⁴² du BIT ont permis d'analyser les écarts de salaire en fonction de la compétence et d'en déduire que les salaires moyens des cinq principales professions étaient plus de deux fois plus élevés que le salaire moyen des 14 autres professions analysées⁴³. Selon la même étude, les écarts entre les salaires n'ont cessé d'augmenter depuis les années 1980. Les salaires des travailleurs hautement qualifiés ont augmenté alors que ceux des travailleurs peu qualifiés ont augmenté plus lentement, sont restés au même niveau ou ont diminué. Alors que les écarts salariaux entre hommes et femmes varient selon les pays, même s'il s'agit de la même profession, les écarts sont fortement influencés par la ségrégation professionnelle fondée sur le sexe. Dans les pays où des données étaient disponibles, la différence moyenne de salaire entre les professions majoritairement féminines et masculines varie entre une valeur nulle à Cuba et 43,1 pour cent en République de Moldova, l'écart étant supérieur à 20 pour cent dans huit des 14 pays

42 BIT : *Key Labour Market Indicators* (Genève, 2008).

43 Les cinq principales professions étaient : ingénieur en distribution d'énergie; comptable; programmeur informatique; instituteur d'école primaire et infirmière.

analysés⁴⁴. Un salaire juste et décent est très important pour permettre aux travailleurs et à leurs personnes à charge de vivre une vie décente et digne. À cet égard, le fait qu'en général les femmes continuent de toucher un salaire plus bas que les hommes joue un rôle important dans ce qu'il est convenu d'appeler la féminisation de la pauvreté.

4.3.2 Qu'entend-on par analyse des données ventilées par sexe

Dans le sous-chapitre précédent, nous avons vu que certaines données du marché du travail peuvent être ventilées et qu'elles doivent l'être, non seulement selon l'âge, mais également selon le sexe. Les données sur la population active devraient également être analysées selon les disparités entre la ville et la campagne. Le point de départ pour élaborer des politiques de l'emploi inclusives est une meilleure compréhension des tendances de l'emploi ventilées selon l'âge et le sexe. Faute de ventiler les données selon l'âge et le sexe, il sera très difficile d'élaborer des politiques de l'emploi éclairées et efficaces, sur la réduction des taux de chômage et de sous-emploi dans certains groupes sociaux touchés. Il faudrait des interventions politiques bien réfléchies et ciblées pour supprimer les obstacles du marché du travail qui sont souvent spécifiques à un groupe social en particulier, ceux-ci pouvant varier d'un groupe à l'autre. En outre, cela signifierait que les données ventilées devraient aussi être analysées afin d'examiner les causes de ces écarts et différences.

Dans les chapitres précédents, il a été question de quelques unes des causes qui expliqueraient les taux d'inactivité plus élevés chez les femmes - une activité économique plus faible, le chômage et, généralement, une qualité de l'emploi inférieure. Toutefois, il faut toujours préciser **s'il existe des différences entre les sexes** dans les données disponibles sur les indicateurs clés du marché du travail et **les raisons pour lesquelles ces différences ou ces écarts**, qu'ils soient positifs ou négatifs, existent afin de trouver des réponses et d'expliquer les causes de ces différences. En outre, comme mentionné ci-dessus, le sexe et d'autres attributs personnels, notamment la couleur, la race, la religion et l'âge, peuvent aussi être source de discrimination multiple ou créer des difficultés plus grandes d'accès au marché du travail. Par exemple, lorsqu'il s'agit d'un marché du travail composé de groupes multiethniques, il est essentiel non seulement de recueillir les données mais aussi de les analyser selon le sexe et l'origine ethnique. Généralement, les femmes appartenant à un groupe victime d'une plus grande discrimination (comme une minorité ethnique) font face à des obstacles plus importants sur le marché du travail, à la fois par rapport aux groupes cohortes masculins et aux femmes des groupes ethniques majoritaires.

En outre, lorsque des données sont disponibles, il importe aussi d'analyser, par exemple, l'évolution du chômage non seulement selon le sexe, mais aussi selon le niveau d'instruction (voir exemple 2). Même si l'on suppose que plus le niveau d'instruction est élevé, plus le niveau de chômage est bas, ce n'est pas le cas dans tous les pays. Ainsi, chez les jeunes de Sri Lanka, le taux de chômage des jeunes femmes est beaucoup plus élevé que celui des jeunes hommes et cet écart est encore plus accentué chez les jeunes femmes instruites. Les raisons qui expliquent cette situation sont multiples : les femmes

44 Voir le tableau 4 dans BIT : *Les femmes sur le marché du travail: mesurer les progrès et identifier les défis* (Genève, 2010), p. 57.



préfèrent attendre de trouver un emploi dans le secteur public car ceux-ci sont mieux rémunérés, offrent une meilleure protection sociale et sont protégés par la législation du travail; le choix de professions pour les femmes instruites demeure limité en raison du sous-développement du marché de l'emploi dans le secteur privé; les employeurs dans le secteur privé exercent une discrimination sexiste à l'égard des femmes; les compétences et le niveau d'instruction des femmes ne correspondent pas aux emplois offerts dans le secteur privé.



© OIT/M. Crozet

4.4 Exercice : Analyser la dimension de genre des données du marché du travail



Objectif : Les participants apprendront à analyser les données du marché du travail en tenant compte des motifs de discrimination sexiste dans les données fournies.



Outils : Tableaux à feuilles mobiles, gros stylos



Durée : Total d'1 heure : une 1/2 heure pour le travail de groupe, une 1/2 heure pour la présentation (selon le nombre de groupes).



Instructions : Chaque groupe choisit un des exemples du chapitre 5: Analyser la dimension de genre des données du marché du travail.

1. Expliquer les différences entre les sexes dans l'exemple choisi ou donné.
2. Expliquer les raisons possibles des écarts entre les sexes.
3. Présenter les résultats des travaux de groupe en plénière.



4.5 Utilisation des résultats d'une analyse sexospécifique des indicateurs du marché du travail dans l'élaboration de politiques

Lorsque les données du marché du travail sont analysées dans une perspective de genre, les groupes les plus touchés par **le chômage, le sous-emploi, la pauvreté au travail, l'emploi vulnérable, le travail informel ainsi que l'inactivité involontaire** devraient tout naturellement être au premier rang des priorités des politiques de l'emploi. S'il en était ainsi, les femmes dans les pays en développement pauvres devraient être la première cible des politiques et des stratégies de l'emploi, tout comme les jeunes et les travailleurs plus âgés, ainsi que les personnes atteintes d'un handicap qui, en règle générale, sont plus susceptibles d'être au **chômage** et d'être **sous-employées**, d'occuper un **emploi informel** et de faire partie des **travailleurs pauvres**.

Pour pouvoir élaborer des programmes promotion de l'emploi direct ou concevoir des mesures actives du marché du travail, il faudrait effectuer un plus grand nombre d'analyses microéconomiques, ce qui nécessiterait des entretiens et des enquêtes structurées, telles que des enquêtes sur le passage de l'école au monde du travail⁴⁵ ou des enquêtes socio-économiques, pour connaître les contraintes auxquelles ces groupes font face. Ces enquêtes peuvent porter sur le type d'activité économique; les heures de travail (à la fois pour le travail rémunéré et non rémunéré, les activités inscrites dans le SCN et celles qui n'en font pas partie); le revenu; le niveau et le type d'éducation et de compétence; l'expérience de travail et les derniers emplois occupés (le cas échéant); la distance pour se rendre au marché le plus proche, etc. Une telle enquête structurée peut également être complétée par des discussions de groupe dans la population cible des régions géographiques concernées, qui sont les plus touchées par le chômage, le sous-emploi et la pauvreté. Cependant, les méthodes spécifiques à utiliser pour procéder à de telles analyses ne font pas partie du sujet du présent guide.

45 Voir les données du BIT sur la transition entre l'école et le monde du travail : http://www.ilo.org/employment/areas/WCMS_140862/lang--en/index.htm [consulté le 7 décembre 2013].

5. Détermination des principaux points d'entrée des politiques et intégration de mesures favorisant l'égalité des sexes dans les politiques de l'emploi⁴⁶



Objectif d'apprentissage :

Mieux comprendre l'intégration de l'égalité des sexes dans les diverses mesures d'intervention prévues dans les politiques de l'emploi. La structure de travail est fondée en grande partie sur la liste de vérification du document d'orientation de l'Agenda global pour l'emploi (voir l'annexe 2).⁴⁷

5.1 Intégration de l'objectif d'égalité des sexes dans les politiques macroéconomiques

Au cours des vingt dernières années, les politiques macroéconomiques ont surtout porté sur le contrôle de l'inflation tandis que les politiques d'ajustement structurel visaient à réduire le rôle de l'État, à promouvoir le développement du secteur privé, à déréglementer les marchés intérieurs et à libéraliser le commerce international et les flux de capitaux. L'intégration croissante des économies internationales a fait que ce sont des facteurs externes qui déterminent de plus en plus la marge de manœuvre des gouvernements en matière de politique. Les inégalités de revenu entre les pays et à l'intérieur de ceux-ci se creusent, alors que la part des salaires dans le PIB diminue dans tous les pays (BIT, 2008b). La nécessité d'attirer et de retenir des capitaux mobiles a obligé les pays à maintenir des taux d'intérêt élevés, un faible taux d'inflation, un marché du travail flexible et des incitations fiscales pour attirer des investissements étrangers directs. Toutefois, aujourd'hui, ces politiques sont remises en question car, surtout dans les pays pauvres, la marge de manœuvre des politiques tend à diminuer et les mesures contre-cycliques qui seraient nécessaires sont assujetties à des restrictions (ONU, 2009).

En outre, pendant les deux dernières décennies de libéralisation des marchés dans le cadre de la mondialisation, les politiques macroéconomiques ont été, pour la plupart, insensibles aux questions d'égalité. Les hommes et les femmes n'ont pas le même accès à certaines ressources et les incitations économiques prévues par les politiques macroéconomiques peuvent donc avoir un impact différent sur l'un et l'autre sexe pour ce qui touche la répartition des ressources (notamment les ressources naturelles, le capital et les terres agricoles). La situation se traduit par des changements sectoriels, et donc une transformation et une nouvelle répartition de la main-d'œuvre (entre les hommes et les femmes) et des heures consacrées aux prestations de soins rémunérées ou non-rémunérées, effectuées par les femmes (et les filles) et les hommes (et les garçons).

46 Otobe, N.: *Global economic crisis, gender and employment: the impact and policy response* (Genève, BIT, 2011).

47 BIT : *Mise en oeuvre de l'Agenda global pour l'emploi : stratégies d'emploi à l'appui du travail décent: document de « vision »* (Genève, 2006) (voir : http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_140848/lang--fr/index.htm [consulté le 28 novembre 2014]. Voir aussi BIT : *Guide genre et politiques d'emploi* (Genève, 2009), pour un examen plus poussé de l'intégration de la dimension hommes-femmes dans les politiques de l'emploi.



Il faut donc surveiller l'impact des diverses politiques macroéconomiques sur les hommes et les femmes dans le domaine de l'emploi, certaines de ces politiques étant susceptibles d'avoir un effet différent sur les deux groupes selon le secteur d'activité et l'environnement économique qui leur est propre. Toute analyse du contenu social des politiques macroéconomiques et de leurs effets potentiels doit tenir compte du genre pour mieux cerner les répercussions de ces politiques sur le marché du travail, pour les hommes comme pour les femmes.

De nombreux pays en développement ont subi les contrecoups de la diminution des échanges commerciaux, des investissements directs et des envois de fonds de l'étranger au lendemain de la crise économique mondiale de 2008-2009. Étant donné la concentration de femmes dans les secteurs de l'exportation à forte intensité de main-d'œuvre dans beaucoup de pays en développement, la mise en place d'un environnement macroéconomique, tant sur le plan de la stabilité macroéconomique que sur celui de la politique monétaire visant à assurer la compétitivité des exportations, serait utile au maintien et à l'augmentation de l'emploi dans le secteur de l'exportation, surtout pour les femmes (Heintz, 2006).

Outre la lutte contre l'inflation et la stabilité macroéconomique, les politiques macroéconomiques peuvent viser des objectifs d'emploi. De plus, comme mesure anticyclique, les politiques budgétaires expansionnistes sont plus susceptibles de créer de l'emploi que les politiques de resserrement budgétaire, surtout chez les femmes (*ibid.*). La création d'un espace budgétaire plus favorable à l'investissement public dans le domaine du développement social, notamment en matière de santé et d'éducation, peut également créer davantage d'emplois pour les femmes, celles-ci étant plus nombreuses dans ces secteurs.

Les données actuelles montrent que la main-d'œuvre féminine est plus touchée par l'imposition que la main-d'œuvre masculine. Une diminution du fardeau fiscal pour les salariés secondaires (surtout des femmes) par l'imposition individuelle plutôt que familiale peut également avoir un effet bénéfique sur l'ensemble du marché du travail (FMI, 2013).

Une réduction des impôts, par exemple de la taxe sur la valeur ajoutée, et le maintien et l'augmentation des subventions de l'État pour les principaux intrants de production et les denrées alimentaires de base (comme les engrais et les combustibles) peuvent également favoriser un plus grand pouvoir d'achat des pauvres, plus précisément des femmes, en cas de crise économique. Les agricultrices fournissent de 60 à 80 pour cent des cultures de base dans les pays en développement et elles travaillent pendant plus d'heures que les hommes, si l'on tient compte du travail tant productif que reproductif non rémunéré (pour prendre soin des membres de la famille, par exemple). Ces mesures d'aide sont particulièrement utiles pour éviter d'alourdir encore le fardeau de travail des femmes pauvres, surtout lorsque se produisent en même temps une crise alimentaire, une crise énergétique, une crise économique et une crise de l'emploi.

Nombre de pays en développement ont également adopté une budgétisation sensible au genre⁴⁸, qui peut être mise en place dans le cadre de la conception et de la révision des plans de relance. Cette budgétisation peut être utile pour que les femmes bénéficient de manière plus équitable des mesures anticycliques financées par l'investissement public

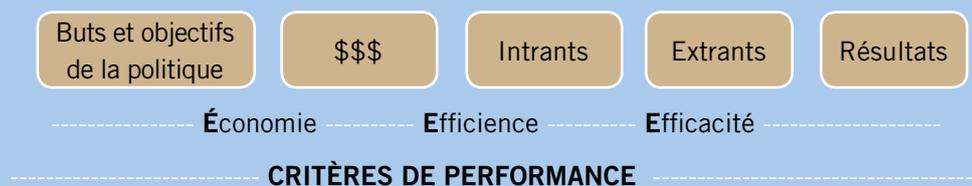
48 Voir également le site web d'UNIFEM sur la budgétisation sensible au genre <http://www.gender-budgets.org/index.php> [consulté le 28 novembre 2014].

visant à conserver et créer des emplois et à améliorer la protection sociale des pauvres et des personnes les plus vulnérables (voir l'encadré 4).

Encadré 4 : La budgétisation sensible au genre et les budgets axés sur le rendement et les résultats

Soucieux de transparence et d'efficacité, les pays sont de plus en plus nombreux à adopter une budgétisation axée sur les résultats. Cette tendance qui s'écarte de la budgétisation par poste a connu diverses variantes, notamment la budgétisation par activité, par programme et axée sur le rendement et les résultats. D'une manière générale, l'approche comprend l'intégration de données sur le rendement au processus de budgétisation de manière à influencer les décisions budgétaires.

Le diagramme ci-dessous démontre comment les critères de performance que sont l'économie, l'efficacité et l'efficacités sont appliqués dans le cadre conventionnel de la budgétisation axée sur le rendement et les résultats.



- Les intrants sont mesurés en tenant compte de la situation économique
- Les extrants sont mesurés selon leur efficacité
- Les résultats sont mesurés en rapport avec leur efficacité.

Dans *Budgeting For Equity*, Sharp⁴⁹ examine comment ce cadre peut faciliter une budgétisation sensible au genre qui comporterait trois volets :

- l'inclusion de mesures des intrants, des extrants et des résultats ventilés par sexe;
- l'ajout d'un critère de performance fondé sur l'équité, c'est-à-dire d'un quatrième « E » aux critères actuels d'économie, d'efficacité et d'efficacités;
- une analyse approfondie de la budgétisation conventionnelle fondée sur les extrants et les résultats, qui permettra l'ajout d'indicateurs de performance pour mesurer les progrès accomplis en matière d'égalité des sexes.

L'ajout du quatrième « E » sera difficile, surtout du fait que les 3 « E » sont mesurés en fonction de ratios, c'est-à-dire que l'économie des intrants est mesurée en fonction d'un coût minimum, l'efficacité selon un ratio intrants-extrants et l'efficacités selon un ratio extrants-résultats. Néanmoins, Sharp⁵⁰ propose des exemples concrets d'utilisation d'indicateurs d'équité aux trois étapes de l'activité budgétaire.

Source : Quinn, S.: *Gender budgeting: Practical implementation (Strasbourg, Direction générale des droits de l'homme et de l'état de droit, Conseil de l'Europe, 2009)*, p. 43.

49 Sharp, R. : *Budgeting for equity : Gender budget initiatives within a framework of performance oriented budgeting* (New York, UNIFEM, 2009).

50 Voir également Budlender, D. & Sharp, R. et Allen, K.: *How to do a gender-sensitive analysis: Contemporary research and practice* (Londres, Secrétariat du Commonwealth, Agence australienne pour le développement, 1998).



Encadré 5 : Vérification des politiques macroéconomiques

- Les politiques macroéconomiques proposées tiennent-elles compte de l'impact direct et indirect qu'elles peuvent avoir sur les femmes, les hommes, les garçons et les filles?
- Sinon, quelles sont les questions dont il faut tenir compte pour que les femmes comme les hommes tirent avantage de ces politiques macroéconomiques? Les mesures proposées pourraient-elles contribuer à creuser encore les écarts entre les sexes qui existent dans l'économie et le marché du travail?
- Quel est le régime d'imposition en vigueur? – est-ce que le régime d'imposition proposé pourrait être discriminatoire ou avoir un impact négatif sur les femmes en tant que consommatrices et travailleuses?
- Les dépenses publiques ont-elles été réparties en tenant compte de leur impact potentiellement différent sur les femmes, les hommes, les garçons et les filles?

5.2 Politiques sectorielles

À mesure que les pays se développent, leur économie se transforme. Cette transformation économique entraîne également une transformation sectorielle du marché du travail. La création d'emplois plus productifs et d'un travail décent repose sur une progression, dans la chaîne des valeurs, de divers secteurs de l'économie qui devront également se diversifier. Compte tenu de la ségrégation entre les sexes sur le marché du travail et de la concentration plus forte des femmes dans le secteur manufacturier à forte intensité de main-d'œuvre, généralement les usines de montage (par exemple, le textile et la confection, la transformation des aliments, le matériel électronique) et dans le secteur des services dans les pays en développement, les mesures d'incitation mises en place par l'État pour favoriser les « secteurs en expansion » auraient un impact sur le lieu de travail des femmes et des hommes.

Si un pays devait opter pour une croissance sectorielle susceptible d'employer un plus grand nombre d'hommes, par exemple le secteur minier, il n'y aurait aucune croissance de l'emploi pour les femmes qui en subiraient les contrecoups. Il faut donc tenir compte non seulement du type d'emploi créé et prévu par une croissance sectorielle mais aussi des répercussions éventuelles sur divers segments de la main-d'œuvre. C'est la raison pour laquelle il est utile de promouvoir, par exemple, le secteur des services et le secteur social (notamment la santé et l'éducation), dans lesquels les femmes occupent généralement un plus grand nombre d'emplois, surtout si le taux de chômage féminin est beaucoup plus élevé que celui des hommes dans un pays en particulier. En même temps, il faut encourager les femmes et leur donner le même accès à la formation et au perfectionnement professionnel, leur permettre d'acquérir des compétences dans les nouvelles technologies novatrices et surtout de pouvoir s'insérer dans de nouveaux secteurs d'emploi, tels que les technologies de l'information et de la communication (TIC). Comme on l'a indiqué plus haut, plus le niveau de connaissances et de compétences demandé dans un emploi est élevé, plus le salaire est intéressant. Par conséquent, il importe également de promouvoir l'élimination des stéréotypes sexistes dans les professions et les compétences, non seulement pour les femmes mais aussi pour les hommes.

Encadré 6 : Mécanismes mis en place pour faire face à la crise économique mondiale dans le secteur du textile et de la confection au Cambodge⁵¹

À cause du ralentissement économique mondial et à la suite d'une forte diminution des importations américaines à la fin de 2009, plus de 70 000 emplois dans l'industrie du textile et du vêtement ont été perdus (des jeunes femmes des régions rurales constituaient 90 pour cent de la main-d'œuvre dans ce secteur). Le secteur du textile et du vêtement n'employait que quatre pour cent de la totalité de la main-d'œuvre⁵², mais c'est dans ce secteur que les femmes occupaient le plus grand nombre d'emplois formels. Pire encore, un très grand nombre de femmes (selon les estimations, entre 80 000 et 100 000) travaillaient dans l'industrie du sexe⁵³ et certaines femmes qui avaient perdu leur emploi dans l'industrie de la confection risquaient d'être attirées par ce secteur faute de trouver un nouvel emploi ou d'autres sources de revenu.

L'OIT a entrepris une enquête témoin sur l'impact de la crise économique mondiale sur les travailleurs dans l'industrie de la confection du vêtement et du textile entre 2009 et 2010. Au début de la crise, un pourcentage élevé de travailleurs s'est plaint de la détérioration de leurs conditions de sécurité et de santé depuis 2008 à cause du versement tardif des salaires et de la difficulté à obtenir une journée de congé. Plus de la moitié des travailleurs (55 pour cent) ont dit qu'ils n'arrivaient pas toujours à trouver l'argent nécessaire pour payer l'épicerie alors qu'un an plus tôt, seulement 28 pour cent d'entre eux se trouvaient dans cette situation. Une majorité de travailleurs (58 pour cent) ont affirmé ne pas avoir assez d'argent pour en envoyer à leur famille par rapport à 43 pour cent un an plus tôt⁵⁴. L'enquête de 2009 a porté sur 60 pour cent de 958 travailleurs et 60 pour cent d'entre eux étaient toujours à la recherche d'un emploi, 55 pour cent tentaient d'obtenir un emploi dans le secteur de la confection alors que 30 pour cent avaient tenté de trouver un emploi dans d'autres secteurs⁵⁵.

Le gouvernement avait l'intention de mettre en œuvre les mesures suivantes :

- Suspendre l'impôt de un pour cent sur le revenu anticipé;
- Annoncer une diminution de dix pour cent de certains coûts, notamment des frais de gestion de l'exportation;
- Se préparer à négocier un assouplissement des règles d'origine avec l'UE pour que le contenu local exigé soit porté de 45 pour cent à 25 pour cent;
- Continuer de tenter d'obtenir un traitement de faveur de la part des États-Unis ou une diminution des droits de douane dans le cadre de projets sous le Système généralisé de préférences;
- Recommander l'adoption de certaines mesures suivant la réunion de janvier 2009 de la fédération du textile et de la confection de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) (la présidence était assurée par l'Association des fabricants de vêtements du Cambodge) :
 - Obtenir davantage de matières premières des pays de l'ASEAN plutôt que de la Chine;
 - Appliquer un régime d'importation en franchise de droits non seulement avec l'UE mais aussi avec le Japon et le Canada;
 - Renforcer les liens avec le Vietnam (il existe déjà un accord bilatéral) et conclure un accord semblable avec le Laos et la Thaïlande;
 - Appliquer le programme guichet unique de l'ASEAN pour accélérer de façon significative le dédouanement de la marchandise et offrir aux commerçants un accès à l'ensemble de la région de l'ASEAN par le port de Sihanoukville.

Source : Jalilian, H. et al., Global financial crisis discussion series, Paper 4: Cambodge, (Londres, ODI 2009).

51 L'OIT a également apporté un appui technique sous la forme d'une étude de l'impact de la crise sur l'industrie de la confection, d'autres analyses ainsi que du programme « Better Work ». Voir Dasgupta, S.; Poutianen, T. et Williams, D.: *From downturn to recovery: Cambodia's garment sector in transition* (Bangkok, OIT, 2011)

52 Dasgupta, S., *The impact of the economic crisis on women workers in Cambodia's garment sector*, présenté lors du quatrième séminaire de haut niveau sur la réduction de la pauvreté de l'ASEAN+3. Voir aussi BIT: *Asia-wide Regional High-level Meeting on The Impact of the Global Economic Slowdown on Poverty and Sustainable Development in Asia and the Pacific* (Bangkok, 2009).

53 *Phnom Penh Post*, 14 février 2003.

54 Chandarot, K. et Darnet, L., *Tracking study of Cambodian garment sector workers affected by the global economic crisis: Benchmarking survey report* (ébauche miméographiée) (Bangkok, OIT, 2009).

55 *Ibid.* p. 12.



Encadré 7 : Vérification des politiques sur le développement sectoriel

- Comment sont formées les structures économiques et du marché du travail? Certains secteurs comptent-ils surtout des hommes ou surtout des femmes?
- Lorsqu'une croissance de l'emploi est prévue, les secteurs économiques visés emploieront-ils des hommes ou des femmes?
- Si les femmes ont un taux de chômage et de sous-emploi beaucoup plus élevé, peut-on envisager le développement du secteur social dans le cadre d'une stratégie de développement sectoriel?

5.3 Investir dans les filles et les femmes pour améliorer leurs connaissances, leurs compétences et leur aptitude à l'emploi

Non seulement il est logique, sur le plan économique, d'investir dans le développement humain des femmes, mais cet investissement peut également contribuer au développement durable et à mettre fin au cycle intergénérationnel de la pauvreté. Les enfants de mères scolarisées sont souvent en meilleure santé et ont une meilleure alimentation que les autres et les filles de ces femmes sont plus susceptibles d'être instruites. Les données révèlent que le fait d'assurer un accès égal à l'éducation et à la formation est essentiel pour accroître les chances des filles de trouver un emploi productif plus tard dans la vie (ONU, 2012).

En élaborant les politiques de l'emploi, les plans de relance et les mesures de lutte contre la crise, il faut favoriser l'éducation des fillettes et l'acquisition de compétences par les jeunes femmes compte tenu des besoins présents et à venir du marché du travail. En particulier, les mesures de lutte contre la crise peuvent tenir compte de la reconversion des jeunes travailleuses qui ont été exclues du secteur formel pour qu'elles puissent mieux s'adapter aux nouvelles technologies et aux nouveaux emplois dans d'autres secteurs, dans le cadre des ajustements économiques et du marché du travail.

Encadré 8 : Formation pour l'autonomisation économique rurale (TREE)

Le programme de formation communautaire (Training for Rural Economic Empowerment (TREE)) de l'OIT a été mis en place en Asie et en Afrique. Le programme favorise la création de revenus et de possibilités d'emploi pour les femmes et les hommes défavorisés en leur permettant d'acquérir les compétences et les connaissances qui seront utiles dans leurs communautés. Il prévoit une planification avec les institutions locales partenaires, un examen approfondi permettant de déterminer les débouchés économiques, une évaluation des besoins en formation dans la communauté, la préparation et l'offre de cours de formation professionnelle adaptés et une aide post-formation afin de faciliter l'accès au revenu et au travail autonome des stagiaires.

Au Bangladesh, TREE a encouragé les femmes à adopter un métier non traditionnel, notamment la réparation d'électroménagers et d'ordinateurs. L'approche choisie combinait une formation technique et commerciale et une formation sur l'égalité des sexes, ainsi que des sessions de sensibilisation au genre pour les familles et la communauté des stagiaires et les organismes partenaires. Dans les communautés rurales du Pakistan où les normes sociales empêchent les femmes de suivre une formation à l'extérieur du foyer, des femmes-ressources ont été mobilisées dans les villages pour dispenser une formation à domicile. Cela a entraîné une augmentation des activités génératrices de revenus des stagiaires et un plus grand respect des femmes dans la communauté; davantage de femmes sont devenues plus mobiles, ont eu une meilleure estime de soi et une plus grande autonomie socio-économique.

Source : OIT : A Generic Manual on Training for Rural Economic Empowerment (TREE) (Genève, 2009), voir http://www.ilo.org/employment/units/rural-development/WCMS_166183/lang--fr/index.htm [consulté le 4 juillet 2014].

Dans les économies en développement, les perspectives d'emploi des femmes n'existent que dans un petit nombre de métiers et de secteurs (des emplois dits « féminins »). De plus, les préjugés sexistes perdurent dans le marché du travail, ce qui justifie l'adoption de mesures de soutien qui visent plus particulièrement les travailleuses en difficulté, surtout en situation de crise de l'emploi⁵⁶.

56 Brochure de l'OIT: *Compétences et entrepreneuriat : Réduire le fossé technologique et les inégalités de genre* (Genève, 2008). Voir : http://www.ilo.org/gender/Events/Campaign2008-2009/WCMS_100286/lang--fr/index.htm [consulté le 28 novembre 2014].



Encadré 9 : Vérification des politiques sur l'employabilité et le développement des compétences

- Quel est le niveau de sensibilité au genre du système de formation professionnelle et technique dans le pays?
- Les programmes d'enseignement des centres de formation professionnelle sont-ils sensibles au genre ou renforcent-ils au contraire les stéréotypes sexistes traditionnels?
- Les jeunes femmes et les jeunes hommes ont-ils également accès aux professions dont le marché du travail a besoin ?
- Qu'en est-il des compétences scientifiques et techniques – les femmes participent-elles autant que les hommes?
- Les femmes et les hommes ont-ils un accès égal à une formation dans des domaines qui leur permettront d'acquérir des compétences professionnelles non stéréotypées?
- Les femmes et les hommes ont-ils la même motivation pour suivre une formation professionnelle en technologies de l'information et de la communication et leur offre-t-on la possibilité de suivre cette formation dans une mesure égale?

5.4 Soutenir l'accès des travailleuses au crédit et au développement de l'esprit d'entreprise

Même lorsqu'elles créent leur propre entreprise pour être autonomes, il est plus difficile pour les femmes d'obtenir du crédit, d'avoir accès à la technologie, aux services d'appui aux entreprises et au marché. Il est donc essentiel de tenir compte des contraintes qui pèsent sur les femmes défavorisées du fait de leur sexe dans l'élaboration des stratégies d'aide au développement des petites et moyennes entreprises (PME). Ces contraintes sont notamment liées à des conditions sociales ou coutumières ainsi qu'à un environnement juridique et politique défavorables : la société accepte mal la mobilité des femmes chefs d'entreprises (dans les familles traditionnelles et conservatrices, il leur est interdit de travailler à l'extérieur du foyer et de se mêler aux hommes dans les lieux publics); les femmes consacrent beaucoup de temps au travail non rémunéré (soins à la famille, approvisionnement en eau et en combustible, agriculture de subsistance); peu instruites, elles ne savent pas compter; elles n'ont pas accès au crédit institutionnel, au savoir, à l'information et aux nouvelles technologies; il n'existe guère d'organisations et d'institutions susceptibles de les aider à mettre sur pied une petite entreprise.

Encadré 10 : Programme de développement de l'entrepreneuriat féminin de l'OIT

Le Programme de développement de l'entrepreneuriat féminin de l'OIT fait partie du programme favorable au développement des petites entreprises. Le Programme de développement améliore les débouchés économiques pour les femmes par des mesures d'action positive qui appuient les femmes qui créent, formalisent et font croître leur entreprise et en intégrant l'égalité entre les sexes aux activités de l'OIT en développement des entreprises. Cette approche est mise en évidence dans la Stratégie de l'OIT pour le développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes adoptée par le Conseil d'Administration en mars 2008.

L'approche adoptée par le Programme de développement comporte trois volets – travailler de pair avec les gouvernements, les organisations d'employeurs, les syndicats et les organisations communautaires pour créer un environnement favorable à l'entrepreneuriat féminin qui génère des emplois de qualité; développer les capacités institutionnelles relativement à l'entrepreneuriat féminin et élaborer des outils et des services d'appui aux femmes entrepreneurs. Le Programme a adopté une démarche ciblée et vise l'intégration de l'égalité des sexes, en ayant un objectif clair de contribuer à l'égalité hommes-femmes et à l'autonomisation économique des femmes .

*Source : Site web de l'OIT sur le développement de l'entrepreneuriat féminin.
<http://www.ilo.org/empent/areas/womens-entrepreneurship-development-wed/lang--fr/index.htm>
[consulté le 7 décembre 2014]*

La récente crise semble avoir ralenti la tendance à la diminution de l'emploi précaire dans certaines régions. Dans les pays en développement les plus pauvres, où les emplois formels sont rares, nombreux sont ceux qui ont été exclus du secteur formel ou qui sont au chômage ; ils n'ont d'autre choix que de gérer une petite entreprise informelle. Plutôt que de contribuer à l'entreprise familiale, les femmes ont tout intérêt à gérer une petite entreprise pour gagner un revenu pour elles-mêmes et pour leur famille. À l'heure où la crise a limité la possibilité, pour les marchés financiers, d'offrir du microcrédit en raison de la diminution globale des liquidités, les politiques de l'emploi et les programmes d'incitation peuvent prévoir un mécanisme spécial d'octroi de crédits aux PME, ainsi qu'une formation commerciale à l'intention de ceux qui ont été licenciés ou qui sont au chômage, en particulier les femmes.



Encadré 11 : Vérification de la politique sur le développement de l'entrepreneuriat

- La législation et les politiques relatives aux PME favorisent-elles le développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes? Sinon, quels sont les principaux obstacles de genre dans la législation et les politiques, ainsi que dans leur application?
- Est-ce que les divers services d'appui aux entreprises s'adressent tant aux femmes qu'aux hommes, notamment en tenant compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes? Sinon, quelles sont les principales contraintes?
- Les institutions financières officielles prêtent-elles autant aux femmes qu'aux hommes? Sinon, quels changements faut-il apporter à la pratique et aux procédures des fournisseurs de services financiers?
- Les entreprises ont-elles adopté le principe d'offrir aux hommes et aux femmes perspectives égalitaires (profession et emploi) et en font-elles la promotion?
- La législation sur les coopératives est-elle inclusive et assure-t-elle une égalité des chances aux femmes et aux hommes?

5.5 Promouvoir les investissements publics à forte intensité de main-d'œuvre : une approche qui tient compte du genre⁵⁷

L'investissement public dans le développement des infrastructures, souvent considéré comme un secteur « masculin », peut également créer des emplois pour les femmes. En Inde, le gouvernement a promulgué une loi sur la garantie de l'emploi rural. Cette loi a mis en place une politique reconnaissant le « droit au travail » des populations rurales ou « l'emploi de dernier recours » pendant 100 jours par année, surtout dans le développement des infrastructures rurales, y compris l'écologisation des communautés (voir encadré 12). Au lendemain de la crise financière asiatique, en République de Corée, le pourcentage des femmes chez les bénéficiaires du programme a progressivement atteint 50 pour cent après que le gouvernement eut assoupli ses règles concernant le type de travail offert (afin d'augmenter le nombre d'emplois dans les services sociaux et l'écologisation) et supprimé le critère qui limitait l'admissibilité aux seuls « chefs de famille » (ONU, 2009).

57 Le programme du BIT des investissements à haute intensité de main-d'oeuvre (EMP/INVEST) conseille les gouvernements sur les stratégies de développement d'infrastructures à forte intensité d'emploi pour les travaux publics. Voir <http://www.ilo.org/emppolicy/areas/employment-intensive-investment/lang--fr/index.htm> [consulté le 4 juillet 2014].

Encadré 12 : Programme national de garantie de l'emploi rural en Inde

Le programme qui encourage les possibilités d'emploi et de revenu pour les femmes comporte essentiellement les garanties suivantes :

- Un tiers des emplois doivent être réservés aux femmes;
- Un salaire égal pour un travail d'égale valeur;
- Des services de crèche sur place lorsque plus de cinq femmes participent à un programme.

À l'échelle nationale, la participation des femmes en moyenne était de 49 pour cent. Dans 20 États, en 2008, au moins 30 pour cent des participants étaient des femmes. Le programme a entraîné une diminution de la migration pour cause de détresse et une augmentation du revenu et une meilleure alimentation dans les familles des travailleurs. Les salaires étant versés dans les bureaux de poste ou les banques, certains groupes de la communauté ont été encouragés à avoir recours aux institutions financières formelles pour la première fois.

Source : ONU : Étude mondiale sur le rôle des femmes dans le développement : Maîtrise sur les ressources économiques et accès des femmes aux ressources financières, y compris le micro financement (New York, 2009), p. 74 et 75.

Encadré 13 : Vérification de la politique sur les programmes d'investissement à forte intensité de main-d'œuvre

- Est-ce que le gouvernement prévoit des investissements publics pour le développement des infrastructures (routes, irrigation, reforestation, centres communautaires et établissements scolaires, etc.)? Le cas échéant, tient-il compte de la composante main-d'œuvre dans le choix des technologies?
- En ce qui concerne les travaux publics communautaires, a-t-on permis aux hommes et aux femmes d'exprimer leurs besoins respectifs et en a-t-on tenu compte dans la planification du type d'infrastructures publiques choisi et de leur situation géographique?
- Les femmes sont-elles aussi informées que les hommes sur les possibilités d'emploi rémunéré offertes par les programmes de travaux publics?
- Tient-on compte de la distance entre le domicile et le lieu du travail?
- Le programme prévoit-il des mesures de protection de la maternité et un salaire égal pour un travail d'égale valeur?
- Le projet offre-t-il des installations permettant aux travailleuses d'allaiter leur enfant et des crèches aux pères et mères qui travaillent et ont des enfants en bas âge?
- Les femmes reçoivent-elles une formation en perfectionnement des compétences au même titre que les hommes, en particulier sur la capacité d'exercer un rôle de premier plan et de devenir des entrepreneurs autonomes?
- Lorsque le gouvernement envisage de mettre en place un programme d'emploi public, examine-t-il la possibilité d'offrir les services sociaux nécessaires (notamment les soins aux enfants et aux personnes âgées) dans le cadre du programme?



5.6 Politiques du marché du travail

Tout en assurant l'équité, les pays peuvent adopter des **politiques du marché du travail actives et passives**. Ces politiques doivent faciliter l'équilibre entre l'offre et la demande, prévoir une **flexicurité** pour les travailleurs et offrir des filets de protection de base pour les chômeurs et les travailleurs sous-employés.

a) Politiques actives du marché du travail

Les politiques actives du marché du travail sont un ensemble de mesures que le gouvernement peut adopter et mettre en œuvre pour aider les chômeurs et les travailleurs sous-employés à trouver un emploi. Les pays peuvent adopter et mettre en œuvre les mesures suivantes :

- *Les services publics pour l'emploi*, notamment les centres d'emploi et les bourses du travail, aident les chômeurs dans leur recherche d'un emploi en recueillant et en diffusant des informations sur les postes vacants et en les aidant à mieux se présenter aux entretiens d'embauche et à rédiger leur curriculum vitae, grâce à des services d'orientation professionnelle⁵⁸.
- *Les programmes de formation*, notamment des classes et des stages d'apprentissage aident les chômeurs à améliorer leurs compétences professionnelles et donc à augmenter leur employabilité.
- *Les subventions à l'emploi* dans le secteur public ou privé créent des emplois pour les chômeurs. En règle générale, il s'agit de mesures à court terme destinées à permettre aux chômeurs d'acquérir une expérience de travail et à éviter que leurs compétences ne s'érodent. Des systèmes publics ou privés de crédit assortis d'incitations à la création d'entreprises peuvent également être mis en place.

Ces mesures sont particulièrement utiles pour les jeunes, surtout les jeunes femmes qui font généralement face à plus de difficultés dans la recherche d'un emploi pendant la période de transition qui suit la fin des études et en période de crise de l'emploi (par exemple, au lendemain de la crise économique mondiale de 2008-2009). Dans les pays développés, notamment en Europe, l'étude effectuée par Bergermann et Van den Berg a montré que les politiques actives du marché du travail ont eu un effet positif sur l'emploi des femmes et que leurs effets sont souvent plus importants que chez les hommes, surtout dans les pays où le taux d'activité des femmes est faible (Bergermann; Van den Berg, 2006).

Dans un grand nombre de pays à faible revenu, les politiques du marché du travail qui visent à faciliter l'emploi et la participation au marché du travail dans un emploi formel sont souvent peu élaborées pour la simple raison que ces emplois sont rares. Cependant, il est important de tenir compte du niveau d'instruction des femmes et des hommes et de la mobilité souvent réduite des femmes (à cause des barrières sociales et culturelles qui restreignent leurs mouvements) qui ont donc moins accès à l'information et aux centres d'emploi. Dans les pays en développement où le réseau des technologies de l'information et de la communication est sous-développé, plutôt que de miser exclusivement sur une bourse du travail informatisée, il faudrait également faire connaître les emplois disponibles en les

58 Voir, par exemple, Corbanese, V. : *Gender mainstreaming in the Public Employment Service in Ukraine: Trainer's guide* (Ukraine, BIT, 2011).

affichant publiquement ou encore en publiant une annonce dans les journaux. On peut aussi afficher les postes vacants et les cours de formation professionnelle dans les lieux publics tels que les bureaux de poste, les centres communautaires et les centres jeunesse. Il devrait également être interdit par la loi de mentionner toute préférence de genre pour les postes vacants. Il faudrait sensibiliser les conseillers en emploi à la dimension de genre pour que les femmes et les hommes aient un accès égal aux mesures actives du marché du travail. Lorsque le taux de participation à la main-d'œuvre révèle un écart important entre les sexes et un taux de chômage plus élevé chez les femmes, le gouvernement et les entreprises peuvent adopter des **mesures d'action positive** pour que les femmes qui possèdent les mêmes compétences que les hommes aient accès prioritairement aux emplois disponibles. De la même façon, les pays peuvent accorder un intérêt particulier aux femmes les plus pauvres, qui sont disponibles et qui veulent un emploi rémunéré, en adoptant des stratégies de promotion de l'emploi et des politiques de réduction de la pauvreté tout comme ils peuvent le faire pour les hommes.



© OIT/M. Crozet

b) Politiques passives du marché du travail

Les politiques passives du marché du travail comprennent l'assurance chômage, ainsi que les avantages sociaux destinés aux pauvres et aux personnes qui sont exclues du marché du travail.

Dans les pays en développement, les programmes d'assurance chômage sont rudimentaires. Les femmes de ces pays exercent, plus que les hommes, des emplois précaires, temporaires ou informels; de ce fait, leur accès à l'assurance chômage, quand cette assurance existe, est généralement plus limité que celui des hommes. Par conséquent, il serait important que les gouvernements, lorsqu'ils adoptent des mesures passives applicables au marché du travail, veillent à ce que les femmes en bénéficient dans la même mesure que les hommes.



Encadré 14 : Vérification des politiques du marché du travail

- Le pays a-t-il adopté une loi précise sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale? Et en ce qui concerne l'interdiction de toute discrimination en matière de salaire fondée sur le sexe?
- Les femmes et les hommes ont-ils un accès égal aux diverses mesures actives relatives au marché du travail? À défaut, quels sont les principaux obstacles?
- Les services d'emploi sont-ils sensibles à la situation des femmes de manière à n'exercer aucune discrimination à leur égard dans le cadre de la prestation des services?

5.7 Promouvoir l'égalité d'accès des femmes aux régimes de protection sociale

Au tout début de la crise économique mondiale en 2008-2009, les gouvernements ont élargi l'application de diverses mesures de protection sociale. Toutefois, les principales économies étant menacées par la crise de la dette souveraine (au moment de la rédaction du présent document), les gouvernements risquent de suspendre l'application de ces mesures. Étant donné la nature précaire et « atypique » de l'emploi des femmes (ainsi que de l'emploi des jeunes), les femmes risquent davantage de perdre leur emploi en temps de crise. Il faudrait adopter des mesures spécifiques pour que ceux ont un travail précaire ou à temps partiel puissent toucher les prestations de chômage là où l'assurance chômage existe. La plupart des pays en développement n'offrent pas de régime d'assurance chômage et bon nombre de personnes travaillent dans l'économie informelle. En plus de veiller à ce que les employeurs versent promptement les indemnités de licenciement prévues par la loi, les gouvernements peuvent mettre en place des programmes de soutien du revenu, notamment les régimes d'aide financière conditionnelle (voir l'encadré ci-dessous), ainsi que les régimes de pensions sociales



© ILO/M. Crozet

financés par des fonds publics, surtout en faveur des femmes pauvres. Ces mesures pourraient cibler en particulier les mères célibataires et les veuves chefs de famille, ces dernières étant plus vulnérables sur le plan économique que les femmes qui vivent dans un foyer dans lequel le mari ou les deux conjoints travaillent.

Encadré 15 : La protection sociale – définitions

Transferts sociaux

Les transferts sociaux sont une redistribution du revenu qui s'opère soit en nature (accès à des biens et services sociaux), soit en espèces, d'une catégorie sociale à une autre (par exemple des actifs à la population âgée). Peuvent y prétendre les personnes qui se sont acquittées de certaines obligations (par exemple le versement de cotisations) ou qui remplissent certains critères sociaux ou fonctionnels (maladie, pauvreté, emploi dans les travaux publics). Depuis quelques années, on utilise cette expression pour désigner les régimes universels qui délivrent des prestations à l'ensemble de la population, la résidence étant la seule condition d'ouverture des droits, ou les dispositifs d'aide sociale qui imposent d'autres obligations concrètes aux bénéficiaires (on parle de transferts en espèces soumis à conditions voir ci-dessous)

Protection sociale

Les termes « protection sociale » revêtent souvent un sens plus large que ceux de « sécurité sociale » (et englobent notamment la protection mutuelle des membres d'une famille ou d'une collectivité). L'expression est également utilisée dans certains contextes dans un sens plus étroit (auquel cas elle sert à désigner uniquement les dispositifs destinés aux membres les plus pauvres ou les plus vulnérables ou aux exclus de la société). « Protection sociale » et « sécurité sociale » sont souvent utilisées de manière interchangeable, ce qui est regrettable. Dans le présent guide, par souci de pragmatisme, les termes « protection sociale » désigneront la protection offerte par les systèmes de sécurité sociale contre certains risques et besoins sociaux.*

Sécurité sociale

La notion de sécurité sociale retenue ici couvre l'ensemble des dispositifs de prestations, en espèces ou en nature, visant à garantir une protection contre, notamment:

- l'absence de revenu tiré du travail ou son insuffisance, imputable à l'un des facteurs suivants: maladie, invalidité, maternité, accident du travail et maladie professionnelle, chômage, vieillesse, décès d'un membre de la famille;
- le manque d'accès ou l'accès inabordable aux soins de santé;
- l'insuffisance du soutien familial, en particulier pour les enfants et les adultes à charge;
- la pauvreté et l'exclusion sociale en général.

Les régimes de sécurité sociale peuvent être contributifs (assurance sociale) ou non contributifs.



Aide sociale

On parle généralement d'aide sociale pour désigner les prestations sociales dont l'octroi est subordonné au niveau de revenu du bénéficiaire et qui sont donc soumises à des conditions de ressources ou autres (ciblage géographique). Ces prestations visent généralement à atténuer ou à réduire la pauvreté. Elles peuvent être fournies en nature ou en espèces.

Les dispositifs d'aide sociale soumis à conditions imposent aux bénéficiaires (et/ou aux membres de leurs familles), notamment, de participer à des programmes publics déterminés (en matière de santé ou d'éducation). Depuis quelques années, on parle de systèmes ou mécanismes de Transferts en espèces soumis à conditions pour désigner les dispositifs de ce type.

L'aide sociale est généralement financée par l'impôt, et l'ouverture des droits aux prestations n'est pas subordonnée à une contribution directe du bénéficiaire ou de son employeur.

Socle de protection sociale ou socle social

Ces termes servent à désigner un ensemble de droits, services et infrastructures de base dont chacun devrait pouvoir jouir. Ils correspondent par bien des aspects aux «obligations fondamentales» destinées à garantir la réalisation des droits consacrés par les traités sur les droits de l'homme, à tout le moins à des niveaux essentiels minimums. Les Nations Unies proposent que le Socle de protection sociale comporte deux composantes principales qui contribuent à la réalisation de certains droits de l'homme :

- composante services: accès géographique et financier aux services essentiels (eau, assainissement, santé, éducation);
- composante transferts: ensemble élémentaire de transferts sociaux de base, en nature ou en espèces, destinés à assurer un revenu minimal et à garantir l'accès aux services essentiels, dont les soins de santé.

* Pour des informations plus détaillées : BIT : Extending social security to all : A guide through challenges and options (Genève, 2010), p. 125 à128.

Source : BIT : La sécurité sociale pour la justice sociale et une mondialisation équitable, Rapport VI : Discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale) en vertu de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2011 (Genève, 2011).

En matière de protection sociale, les pays peuvent notamment adopter des dispositions législatives et consacrer une partie des dépenses sociales à la protection de la maternité et aux soins à l'enfant. Les mesures de protection salariale et de l'emploi (non discriminatoires) pour les femmes enceintes financées par les fonds publics peuvent encourager les femmes à rester sur le marché du travail⁵⁹. Grâce aux congés parentaux pour les pères, les femmes peuvent consacrer moins d'heures à prendre soin des enfants et les deux parents peuvent concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales⁶⁰. De plus, le soutien financier aux garderies de qualité et abordables

59 OIT : Kit de ressources sur la protection de la maternité: <http://mprp.itcilo.org/pages/fr/index.html> [consulté le 4 juillet 2014].

60 BIT : Wise-R Training guide on family-friendly measures : http://www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS_110322/lang--en/index.htm [consulté le 28 novembre 2014].

est essentiel pour accroître le nombre de mères actives sur le marché du travail. Les entreprises peuvent également permettre aux parents de jeunes enfants (hommes et femmes) d'avoir un horaire de travail flexible.

Encadré 16 : Principales mesures de protection de la maternité

Ces mesures sont importantes pour éviter que le travail mette en péril la santé de la femme ou celle de son enfant et que le fait d'être mère compromette sa sécurité économique et sa sécurité d'emploi. Elles comprennent le droit :

- Au congé de maternité;
- Aux prestations en espèces pour permettre à la mère de subvenir à ses besoins et à ceux de son enfant, pendant son congé;
- Aux soins médicaux;
- À la protection de la santé de la femme enceinte, de la femme qui allaite ainsi que de ses enfants contre les risques sur le lieu de travail;
- À la protection contre le licenciement et la discrimination;
- Au soutien de l'allaitement sur le lieu de travail après le congé de maternité.

Source : voir le Kit de ressources sur la protection de la maternité de l'OIT, <http://mprp.itcilo.org/pages/fr/index.html> [consulté le 4 décembre 2014]



© OIT/G. Palazzo



Encadré 17 : Réduction de la mortalité maternelle en Guinée et au Bangladesh

En Guinée, le Centre International de Développement et de Recherche (CIDR) a lancé un programme « maternité sans risque » afin d'encourager les femmes à se rendre à l'hôpital pour accoucher. Le programme inclut une évacuation d'urgence en ambulance et plusieurs services à valeur ajoutée comme les visites prénatales. Lors de la première phase, le programme a surtout eu un impact sur la mortalité maternelle : il y a eu deux décès sur 1 271 accouchements, soit un taux de mortalité maternelle de 0,26 %; il était de 4,52 % selon une enquête sur les ménages menée auprès de la même population avant le lancement du programme.

La SAJIDA Foundation, au Bangladesh, est un programme de microfinance qui compte 500 000 membres; SAJIDA propose un ensemble d'assurances obligatoires comprenant (santé, vie, éducation et sinistres, notamment incendies). Ce programme de microfinance inclut des services à valeur ajoutée qui connaissent un essor rapide : des professionnels de santé fournissent des soins de santé primaires et des services de prévention de proximité et qui mettent l'accent sur les soins maternels et l'accouchement sans risque. Ils procèdent à des tests de diagnostic simples (tests de grossesse, tension artérielle, glycémie) pour les clients et les membres du foyer à un tarif subventionné, identifient les besoins en menant régulièrement des enquêtes sanitaires, incitent les femmes enceintes à accoucher à l'hôpital et les y envoient, et assurent un suivi après la sortie de l'hôpital. Les membres du programme qui bénéficient de l'aide de professionnels de la santé pour accoucher à l'hôpital enregistrent un taux de mortalité infantile de 1 pour cent et aucun décès maternel, tandis qu'avec les naissances à domicile, le taux de mortalité infantile atteint 5 pour cent et celui de mortalité maternelle 0,6 pour cent. Lorsque les femmes accouchent à l'hôpital sans avoir bénéficié d'un suivi prénatal professionnel, le taux de mortalité infantile est de 1,6 pour cent. On voit donc, comme on pouvait s'y attendre, que l'accouchement à l'hôpital réduit nettement les risques de mortalité infantile, mais que ces risques sont encore moins élevés lorsqu'un professionnel de la santé suit la grossesse.

Source : BIT : Rapport annuel 2012 : Fonds pour l'innovation en micro-assurance (Genève, 2012).

Encadré 18 : Vérification des politiques de protection sociale

- Quelles mesures de protection sociale ont-elles été mises en place? Sont-elles inclusives et axées sur l'égalité d'accès entre les sexes, les besoins spécifiques des femmes et, plus précisément, la protection de la maternité?
- Quels sont les principaux problèmes à surmonter pour assurer un accès égal et équitable des femmes aux mesures de protection sociale?
- Les femmes sont-elles plus vulnérables face aux risques propres aux différents âges de la vie que les hommes?

5.8 Favoriser la participation des femmes au dialogue social sur les politiques et leur assurer les moyens de se faire entendre

De manière générale, dans tous les pays, les syndicats et les organisations d'employeurs comptent peu de femmes et celles-ci sont aussi beaucoup moins nombreuses que les hommes à occuper un poste de direction dans diverses organisations tripartites. Les stratégies et les politiques de l'emploi doivent être fondées sur des données par sexe et analysées en conséquence, elles doivent aborder les problèmes clés liés à l'emploi dans une perspective de genre et être formulées de manière à refléter l'opinion et les besoins des femmes aussi bien que des hommes.

Il est essentiel d'associer le ministère de la femme, la section féminine (s'il en existe une) des organisations d'employeurs et des syndicats ainsi que les organisations de femmes à participer à la concertation et aux discussions tripartites qui doivent présider à l'élaboration de toute politique de l'emploi. L'OIT peut aussi encourager les institutions tripartites (organisations gouvernementales, syndicats et organisations d'employeurs) à se faire représenter par des femmes aux ateliers et aux rencontres sur le dialogue⁶¹.

Encadré 19 : Des quotas dans les organes du dialogue social – La Belgique

En Belgique, le gouvernement a pris deux décrets, l'un en 1997 et l'autre en 1999, imposant un quota aux organes consultatifs statutaires. Le personnel de tout organe consultatif constitué en vertu d'une loi, d'un décret ou d'une décision de nature consultative du gouvernement ou du ministère concerné doit comprendre un maximum de deux-tiers des membres du même sexe. Aux termes de la loi, à compter du premier janvier 2002, les organes qui ne respectent pas les décrets sur les quotas ne sont plus autorisés à donner un avis consultatif. C'est peut-être la raison de la participation de 26,92 pour cent de femmes au Conseil national du travail de Belgique, pourcentage qui atteint presque le quota exigé par la loi et qui est un des plus élevés des 48 organes visés par l'étude.

Source : Breneman-Pennas, T. et Rueda Cartry, M.: Women's participation in social dialogue institutions at national level (Genève, BIT, 2008).

Encadré 20 : Vérification des politiques sur le dialogue social

- Quel est le taux de participation des hommes et des femmes aux institutions de dialogue social – organisations d'employeurs et de travailleurs? Quel est le taux de participation des femmes à leur direction?
- Les femmes participent-elles au même titre que les hommes à la concertation politique? Sinon, quels sont les principaux obstacles auxquels elles font face?

61 Voir le site web de l'OIT sur l'égalité entre hommes et femmes dans le dialogue social et les relations professionnelles: <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/areas/gender.htm> [consulté le 4 juillet 2014].



5.9 Promouvoir l'égalité des sexes et prévenir la discrimination contre les femmes migrantes

Presque autant de femmes que d'hommes migrent pour trouver un emploi et, à l'échelle mondiale, environ la moitié des migrants sont des femmes. En règle générale, il s'agit d'une expérience positive qui permet aux migrants d'avoir une vie meilleure et d'améliorer leur situation économique et sociale. Toutefois, très souvent, les travailleurs migrants et surtout les femmes sont victimes de pratiques discriminatoires et leurs droits en matière de travail et de protection ne sont pas toujours respectés. Les pays de destination devraient donc accepter un nombre égal de travailleurs et de travailleuses plutôt que d'en restreindre le nombre, surtout en temps de crise économique. Les pays qui ont un système d'assurance chômage pourraient en faire bénéficier les migrants qui sont installés chez eux depuis de nombreuses années, au même titre que les citoyens qui ont droit aux prestations comme mesure transitoire en temps de crise.

De plus, la législation nationale du travail doit prévoir, pour les travailleurs migrants, un même niveau de protection que celui dont jouissent les citoyens, tant en droit qu'en pratique. Les femmes étant plus vulnérables, les autorités nationales doivent mettre en place des dispositions législatives et des mesures de protection en faveur des catégories de travailleurs vulnérables comme les travailleurs domestiques⁶², par exemple⁶³.

Encadré 21 : Vérification des politiques sur les travailleurs migrants

- Les politiques tiennent-elles compte de la vulnérabilité des jeunes filles et des femmes migrantes?
- Prévoient-elles un accès égal des hommes et des femmes aux services de facilitation des migrations (notamment une formation avant le départ et une sensibilisation aux droits des travailleurs)?
- Dans le pays de destination, la politique et la législation prévoient-elles l'égalité de traitement dans l'emploi ou la profession, en droit et en pratique, entre les ressortissants du pays concerné et les travailleurs/travailleuses migrants?
- Le pays de destination a-t-il mis en place des mesures d'intégration culturelle, sociale et économique des travailleurs/travailleuses migrants?
- La politique du pays d'origine des migrants prévoit-elle des mesures de réinsertion sociale et économique pour les femmes et les hommes qui rentrent au pays?

62 Convention (n° 189) de l'OIT sur les travailleurs et travailleuses domestiques, 2011 (http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460 [consulté le 4 juillet 2014]).

63 On trouvera une description exhaustive des questions relatives au genre et à l'emploi dans BIT : *Empêcher la discrimination, l'exploitation et l'abus de travailleuses migrantes : un guide d'information* (Genève : 2003) Voir aussi : http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_116358/lang-en/index.htm [consulté le 15 décembre 2014].

5.10 Exercice : Élaborer diverses politiques et stratégies de l'emploi sensibles au genre



Objectif : Apprendre à intégrer les questions d'égalité entre hommes et femmes dans les stratégies et les politiques de l'emploi.



Outils : Tableaux à feuilles mobiles, gros stylos, grandes fiches pouvant être fixées sur les tableaux



Durée : 2 heures seront consacrées au travail de groupe et aux présentations (1 heure de discussion en groupe, 1 heure de présentations)



- Instructions :**
1. Le groupe décide d'étudier le cas de la *Futurlande* présenté dans le guide ou de parler du pays d'un participant (si les informations et les données pertinentes sont disponibles).
 2. Chaque groupe décrit, de façon générale, les principaux défis que pose l'emploi dans une perspective de genre et en discute. Le groupe peut également noter les informations et les données manquantes.
 3. Chaque groupe formule diverses politiques et stratégies qui permettront de régler les problèmes d'emploi relevés en intégrant les questions d'égalité des sexes selon les étapes suivantes :
 - a. Relever les principaux défis en matière d'emploi et plus particulièrement les questions relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes : inscrire trois ou quatre questions;
 - b. Préciser les causes sous-jacentes de ces difficultés, obstacles ou problèmes;
 - c. Proposer des mesures de politique susceptibles de surmonter ces difficultés – pour promouvoir l'égalité des hommes et des femmes en matière d'emploi et de revenu et relever les principaux défis rencontrés à l'aide de la structure suivante :
 - Objectifs
 - Stratégie
 - Mesures précises à prendre dans le cadre des politiques de l'emploi soucieuses d'égalité des sexes et axées sur l'inclusion sociale.
 4. Le groupe fait rapport de son travail en plénière.



Étude de cas : la *Futurlande*

Dans l'économie ouverte de la *Futurlande*, les femmes participent pleinement aux exportations, aux transferts en devises étrangères et à l'économie en général. Certains secteurs clés de l'exportation, notamment le textile et la confection, ainsi que le travail à l'étranger, emploient surtout des femmes. Or, la plupart des femmes qui travaillent dans ces secteurs sont mal payées et font un travail pénible dans de mauvaises conditions. Seulement une minorité de femmes ayant un niveau d'instruction très élevé ont réussi à se trouver un emploi de meilleure qualité, surtout dans le secteur public.

Dans l'ensemble, la situation des femmes s'est beaucoup améliorée grâce à la promotion des droits de la femme et à l'éducation qui a fait progresser l'objectif d'égalité des sexes, mais il y a toujours de grands écarts entre les hommes et les femmes en *Futurlande*, en ce qui concerne tant la qualité que la quantité des emplois disponibles. Le sexe, l'ethnie et la classe sociale des travailleurs continuent d'influer sur la qualité et la quantité des emplois et le recrutement de la main-d'œuvre est toujours marqué par le favoritisme et le rôle des réseaux sociaux, notamment politiques et ethniques.

La récente crise économique mondiale s'est soldée par un très grand nombre de licenciements dans les secteurs de l'industrie légère, du bâtiment et des services. En *Futurlande*, plus d'hommes que de femmes ont perdu leur emploi au lendemain de la crise, mais le secteur du textile et de la confection, important secteur d'exportation qui employait une forte majorité de femmes, a aussi été très durement frappé. Toutefois, après un ralentissement économique entre 2008 et 2009, le pays a rapidement renoué avec la reprise. Le taux de croissance économique a rebondi pour atteindre plus de 8 pour cent entre 2010 et 2011.

Dans l'ensemble, les taux de chômage diminuent depuis dix ans, mais le taux de chômage chez les jeunes, et surtout chez les jeunes femmes, demeure obstinément très élevé. En même temps, des milliers de travailleurs partis travailler à l'étranger sont à l'origine d'importants transferts de fonds en devises qui contribuent à l'ensemble de l'économie. Pendant les dix dernières années, presque une fois et demie plus de femmes que d'hommes sont parties travailler à l'étranger, la plupart du temps comme



© OIT/M. Crozet

domestiques, souvent dans des conditions de travail difficiles où elles subissent des violences physiques et sexuelles.

Figure 8: Futurlande: PIB et taux de croissance sectoriels, 2003–2010 (pourcentage)

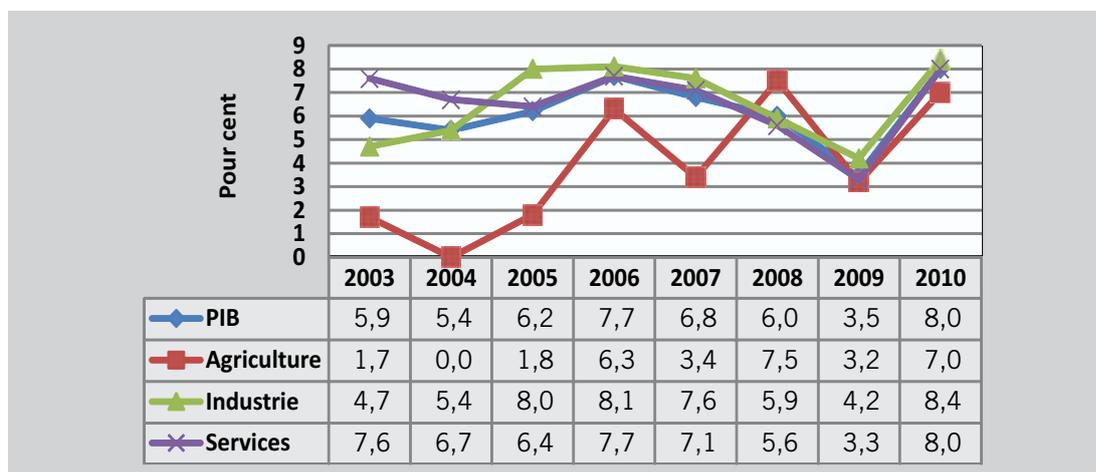


Tableau 5: Futurlande : Extrants sectoriels et emploi, 2000, 2010 (pourcentage)

	2000			2010		
	Croissance ^a	Part du PIB	Part de l'emploi	Croissance ^b	Part du PIB	Part de l'emploi
PIB	4,0			8,0		
Agriculture	0,5	19,7	36,0	7,0	11,9	32,5
Industrie	3,3	25,7	23,7	8,4	28,7	24,6
Services	5,4	54,6	40,3	8,0	59,3	42,9

Notes : a) Moyenne annuelle pour 2000–2004; b) Moyenne annuelle pour 2005–2010.



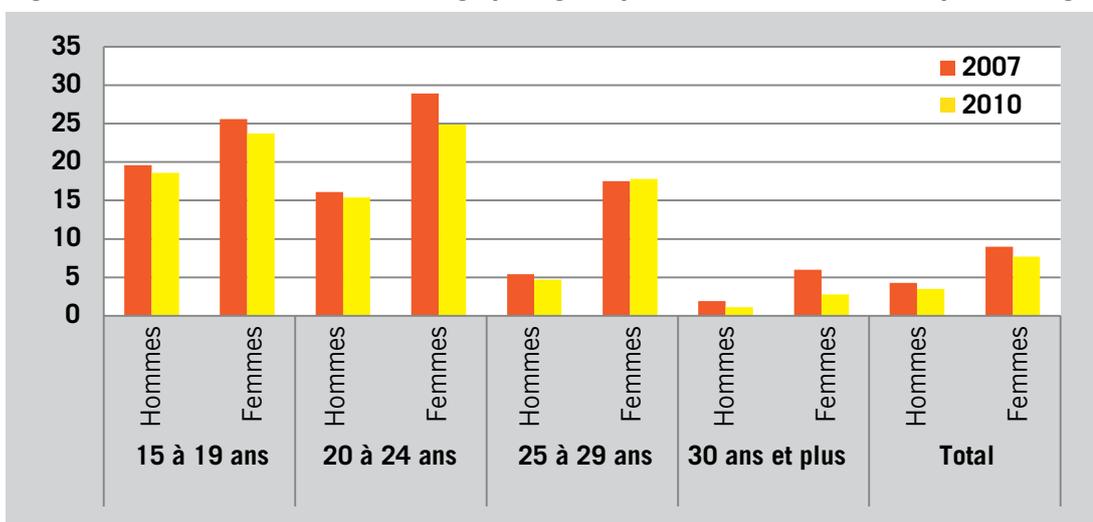
Tableau 6: Futurlande : Tendances démographiques et de la main-d'œuvre

	2000	2002	2004	2006	2008	2010
Population (en milliers de personnes)	19,102	19,007	19,462	19,886	20,217	20,653
Main-d'œuvre (en milliers personnes)	6,827	7,145	8,061	7,599	7,569	7,610
Taux d'activité (%)	50,3	50,3	48,6	51,2	50,2	48,6
Hommes	67,2	67,9	66,7	68,1	67,9	67,3
Femmes	33,9	33,6	31,5	35,7	34,3	32,1
Taux de chômage (%)	7,6	8,8	8,3	6,5	5,2	4,9
Par sexe :						
Hommes	5,8	6,6	6,0	4,7	3,6	3,5
Femmes	11,1	12,9	12,8	9,7	8,0	7,5
Par groupe d'âge :						
15 à 19 ans	23,4	30,1	28,3	23,1	20,6	21,1
20 à 29 ans	17,4	20,1	19,2	15,9	13,2	13,7
Par niveau d'instruction :						
CGE (N/O)	11,3	13,3	12,3	9,9	7,4	6,9
CGE (N/E)	14,9	16,8	16,8	11,6	9,9	11,3
Taux de sous-emploi (%)	n/a	n/a	n/a	5,3	4,0	3,8
Hommes	n/a	n/a	n/a	4,8	3,4	3,3
Femmes	n/a	n/a	n/a	6,3	5,2	4,9

Source: Banque centrale de Futurlande, Rapport annuel, rapports divers.

Note : n/a = données non disponibles

Figure 9. Futurlande: Taux de chômage par âge et par sexe , 2007 et 2010 (pourcentage)



6. Le suivi et l'évaluation des stratégies et des politiques nationales de l'emploi: la dimension de genre



Objectif d'apprentissage :

Apprendre à intégrer les questions de genre dans le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre des politiques et des stratégies nationales de l'emploi et du marché du travail.

Le suivi des résultats et de l'impact des politiques et des stratégies de l'emploi et du marché du travail comporte deux volets : le suivi des interventions, au moyen d'une approche semblable à celle du cadre de gestion axé sur les résultats, et le suivi de l'évolution et des changements des données nationales ou régionales sur le marché du travail. Dans le présent chapitre, il sera surtout question du suivi et de l'évaluation en ce qui concerne le marché du travail.

6.1 Les questions de genre que soulèvent le suivi et l'évaluation d'un plan d'action national pour l'emploi

Une fois les politiques du marché du travail et de l'emploi formulées, le pays concerné peut élaborer un plan de mise en œuvre (BIT 2012d, p. 154-167). Par conséquent, chaque domaine d'intervention prévu dans la politique peut préciser les résultats, les activités et les extrants immédiats. Dans la mesure où les femmes et les hommes font partie de certains extrants ou résultats, il faudra décider s'il y a lieu d'inclure des points de référence ou des cibles ventilés par sexe dans le plan opérationnel. Par exemple, pour ce qui est des politiques de développement des compétences, il pourrait y avoir une cible précise concernant le nombre d'hommes ou de femmes qui bénéficieront d'une formation professionnelle donnée. Quant au développement des PME, le cadre de contrôle et d'évaluation pourrait comprendre le nombre (ou le pourcentage) de petites et moyennes entreprises créées par une femme ou dont une femme est propriétaire et ainsi de suite (voir le tableau 7 ci-dessous, à titre d'exemple).



Tableau 7. Exemple d'un Plan d'action national pour l'emploi

Mesures visées par la politique	Extrants/Action	Indicateur	Source de vérification
Résultat 1 : Plus de femmes et d'hommes ont des compétences dans les professions non traditionnelles dont le marché du travail a besoin.			
Réforme et modernisation du programme d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP)	1.1.1 Examen du système EFTP en place (ventilé par sexe et analyse des stagiaires) 1.1.2 Évaluation des besoins en compétences (y compris les professions éventuelles pour les hommes et les femmes) 1.1.3 Nouvelle formation sur les technologies vertes et les nouvelles technologies	1.1 Le nombre et le pourcentage de femmes et d'hommes qui complètent avec succès une formation en compétences non traditionnelles. 1.2 Pourcentage des diplômés (femmes et hommes) qui auront un emploi régulier	1. Rapports de référence et de suivi comportant une ventilation par établissements d'EFTP

Mesures visées par la politique	Extrants/Action	Indicateur	Source de vérification
Résultat 2:			
Plus de jeunes femmes et jeunes hommes travaillent dans une PME			
2.1 Réforme de la législation et des politiques sur le développement des PME	2.1.1 Examen des lois et des politiques en vigueur sur les PME (y compris celles qui ont un impact sur les femmes d'affaires)	2.1 Nombre et pourcentage de jeunes femmes et de jeunes hommes ayant créé une entreprise ou dont l'entreprise a pris de l'ampleur (augmentation du revenu et du nombre d'employés)	2. Enquête de référence sur les PME dirigées par des jeunes femmes et des jeunes hommes
2.2 Intégration du matériel de développement des PME aux programmes d'enseignement secondaire et d'EFTP	2.2.1 Cartographie des institutions pouvant offrir des activités de formation pour les PME	2.2 Nombre et pourcentage de jeunes femmes et de jeunes hommes qui auront suivi une formation en développement des entreprises	Enquête de suivi des PME dirigées par des jeunes femmes et des jeunes hommes
2.3 Amélioration de l'accès au micro crédit pour les jeunes femmes et les jeunes hommes	2.2.2 Développement du matériel pédagogique (voir à ce que le matériel soit sensible au genre et inclut les jeunes)	2.3 Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes qui auront accès au microcrédit pour leur entreprise	
	2.2.3 Dispenser la formation à l'aide du matériel pédagogique		
	2.3 1. Établir un guichet spécial pour permettre aux jeunes et aux femmes d'avoir accès au microcrédit		



Mesures visées par la politique	Extrants/Action	Indicateur	Source de vérification
Résultat 3 :			
Les services publics de l'emploi sont pleinement opérationnels			
3.1 Réforme et renforcement des services publics de l'emploi	3.1.1 Examen des services publics de l'emploi actuels 3.1.2 Renforcement des capacités des centres de services de l'emploi	3.1 Nombre de femmes et d'hommes employés par les services de l'emploi qui ont eu une formation appropriée 3.2 Nombre de femmes et d'hommes qui auront obtenu un emploi régulier grâce aux services publics de l'emploi	3. Rapports d'enquêtes de référence et de suivi sur les activités de formation et de placement ventilées par sexe et par profession



© ILO/M. Crozet

6.2 Suivi de l'impact des politiques de l'emploi et du marché du travail : les indicateurs du marché du travail

S'agissant du marché du travail, les politiques de l'emploi doivent être fondées sur une analyse régulière des données et de l'évolution du marché. De même, l'évaluation des politiques de l'emploi et du marché du travail doit être fondée sur les données fournies par le système d'information du marché. Il faut assurer un contrôle soutenu des changements globaux du marché ventilés par sexe et par groupe d'âge. À cet égard, l'un des principaux obstacles tient au fait que, dans de nombreux pays en développement, les enquêtes main-d'œuvre sont trop rares pour permettre un suivi régulier de l'évolution du marché du travail. Les données pertinentes proviennent habituellement des enquêtes main-d'œuvre, des recensements, des enquêtes auprès des établissements, des enquêtes auprès des ménages et des registres administratifs. Comme ces données portent sur le statut professionnel et les caractéristiques des travailleurs/travailleuses, elles doivent non seulement être ventilées selon le sexe et l'âge lorsqu'elles sont compilées mais, plus important encore, elles doivent être analysées de manière à bien faire ressortir les problèmes auxquels certains groupes font face sur le marché du travail et dans l'emploi (voir également le chapitre 4).

6.3 Le système d'information sur le marché du travail (SIMT)

En règle générale, l'expression « information sur le marché du travail » (IMT) s'entend, à des fins opérationnelles, de :

« toute information et tout renseignement quantitatifs ou qualitatifs sur le marché du travail susceptible d'aider les agences concernées à préparer des plans, à faire des choix et à prendre des décisions en toute connaissance de cause sur les exigences d'affaires, la planification et la préparation des carrières, les cours et la formation qui seront offerts, la recherche d'emploi, l'embauche, la politique publique et les stratégies d'investissement dans la main-d'œuvre » (Woods; O'Leary, 2006).

Cette définition démontre qu'il est possible de le définir selon des activités distinctes qui seront donc utiles lors de l'étude et de l'analyse à des fins pratiques comme comprenant toute information au sujet de :

- L'ampleur et la composition du marché du travail ou d'une partie de celui-ci;
- Son mode de fonctionnement;
- Les occasions disponibles et les problèmes et questions internes et externes qu'ils soulèvent;
- Les intentions et les aspirations liées à l'emploi des intéressés.

Les informations sur le marché du travail concernent les conditions du marché et son opération. Cette information peut être de nature statistique ou descriptive. Elle peut découler de circonstances historiques, actuelles ou prévues. Certains types particuliers d'IMT comprennent des données sur l'emploi et le chômage, les postes vacants, les qualifications, la rémunération et les conditions de travail⁶⁴.

64 Voir *Making Career Sense of Labour Information* – <http://makingcareersense.org/tofcontents.htm> [consulté le 11 novembre 2011].



Le SIMT s'entend de l'ensemble des mécanismes de collecte, d'analyse et de distribution de l'IMT qui comprend un réseau d'institutions privées et publiques. Le système a pour objet de faciliter les transactions du marché du travail, c'est-à-dire la recherche d'emploi et de candidatures, le placement ainsi que le partage et la communication des informations sur la situation du marché du travail (notamment, l'emploi et le chômage, les postes vacants, les qualifications, les conditions de travail et la formation). Il faut un SIMT fonctionnel et efficace pour que les politiques du marché du travail soient dûment mises en pratique et pour que l'impact des politiques fasse régulièrement l'objet d'un suivi et d'une évaluation.

Comme il est expliqué au chapitre 4, la ségrégation selon le sexe et l'âge persiste dans le marché du travail, et les divers groupes sociaux (les femmes qui vivent en milieu rural, les jeunes, les travailleurs âgés, les travailleurs handicapés, séropositifs ou atteints du sida ou d'une affection du même ordre) qui sont souvent exclus du marché du travail ont également des contraintes, qu'elles soient semblables ou différentes. Il est important de veiller à ce que le premier niveau de collecte et d'analyse des données sur le marché du travail tienne compte du sexe et de l'âge. On peut également compléter cette étape en ventilant les données selon l'origine ethnique, l'origine sociale et d'autres facteurs qui concernent les travailleurs, selon le contexte national. Pour être réellement fonctionnel, il faut que le SIMT dispose des données les plus récentes.

6.4 Rassembler les données : l'importance de la dimension de genre

Les questionnaires d'enquête qui servent à recueillir des données sont souvent empreints de préjugés sexistes et les enquêteurs n'échappent pas non plus aux idées préconçues. Il importe que chaque membre des ménages visés par l'enquête soit inscrit et fasse l'objet d'un entretien individuel; les questions doivent être formulées de manière à pouvoir cerner la véritable nature de l'emploi des personnes interviewées. Par exemple, il se pourrait qu'en réponse à la question de savoir si elle a travaillé pendant la période de référence, une femme qui pratique l'agriculture de subsistance réponde



© OIT/M. Crozet

« qu'elle ne travaille pas », estimant que l'agriculture de subsistance n'est pas une « activité économique » (ou activité SCN). Ou encore, un « chef de famille », souvent un homme, pourrait dire à l'enquêteur, lors de l'enquête sur un ménage en particulier, que sa femme n'a pas travaillé. De telles omissions peuvent être évitées si l'on utilise un questionnaire qui propose une liste d'activités économiques parmi lesquelles on peut choisir, plutôt que de poser des questions auxquelles il faut répondre par oui ou par non; il est également préférable d'interviewer directement la femme elle-même. Les enquêteurs pourraient par ailleurs être sensibilisés à la dimension de genre, ce qui permettrait d'obtenir des données plus précises sur tous les aspects du travail et de l'emploi des femmes.

Les enquêtes sur l'emploi du temps⁶⁵ sont également utiles pour mesurer le nombre d'heures consacrées à la production et à la reproduction ainsi qu'au travail rémunéré et non rémunéré. Des mesures intéressantes ont été prises pour qu'il y ait régulièrement des enquêtes sur l'emploi du temps dans un grand nombre de pays, y compris des pays en développement. Ce type d'enquête peut non seulement valoriser le travail reproductif non rémunéré mais aussi mieux évaluer l'emploi informel⁶⁶.

6.5 Quelles sont les indicateurs du marché du travail qui permettent de mieux contrôler l'impact des politiques sur l'égalité des sexes?

Pour être en mesure de contrôler l'impact des politiques de l'emploi, il faut disposer de certaines données clés sur le marché du travail et d'autres indicateurs pertinents permettant de bien cerner la qualité et la quantité de l'emploi. En règle générale, comme on l'a indiqué au chapitre 5, il faut disposer de données ventilées par sexe et suivre l'évolution des différences entre les sexes pour tous les indicateurs du marché du travail sur lesquels des données ont été obtenues. Les pays peuvent cependant choisir certains indicateurs du marché du travail, notamment le taux d'activité, le chômage, la situation d'emploi (employeur, employé, travailleur pour son propre compte et travailleur qui contribue à l'entreprise familiale), le caractère informel de l'emploi, le pourcentage de travailleurs pauvres, le pourcentage de femmes qui ont un emploi précaire, le pourcentage de femmes salariées dans les secteurs autres qu'agricoles ou les catégories professionnelles comme indicateurs clés de la dimension de genre qui sont plus susceptibles de décrire la sexospécificité d'un marché du travail en particulier (ou du monde du travail).

Les cibles visées au titre de l'objectif du Millénaire pour le développement 3 - Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU 2012) ont permis d'évaluer la participation des femmes aux emplois rémunérés dans les secteurs autres qu'agricoles. Le taux de travailleurs pauvres⁶⁷, ventilé par sexe, serait également un indicateur utile pour savoir si la pauvreté se « féminise » dans un pays en particulier.

65 Les enquêtes sur l'emploi du temps révèlent le temps consacré à diverses activités, notamment au travail rémunéré et non rémunéré ainsi qu'aux soins aux personnes et aux loisirs.

66 Voir ONU: *Guide des statistiques du budget-temps : mesures du travail rémunéré et non rémunéré* (New York, 2005). Voir également *Allocation of Time and Time Use*, <http://unstats.un.org/unsd/demographic/sconcerns/tuse/> [consulté le 11 novembre 2011].

67 Le pourcentage de travailleurs qui, eux-mêmes ou leur famille, gagnent moins de 1,25 dollar ou moins de 2 dollars par jour.



Le BIT a développé certains indicateurs du travail décent pour mieux comprendre la discrimination qui se manifeste dans le marché du travail (y compris dans une perspective de genre), notamment: ségrégation professionnelle selon le sexe; proportion de femmes dans les groupes 11 et 12 de la Classification internationale type des professions (CITP) (cadres de direction et cadres supérieurs); écart salarial entre hommes et femmes; indicateur des principes et droits fondamentaux au travail (abolition de la discrimination dans l'emploi et la profession) en train d'être mis au point par le Bureau; mesure de la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique/à l'encontre des autochtones/travailleurs migrants (arrivés récemment dans le pays)/travailleurs ruraux, le cas échéant et selon les données disponibles à l'échelon national; mesure de dispersion pour la répartition sectorielle/professionnelle des travailleurs migrants (arrivés récemment dans le pays); mesure de l'emploi des personnes handicapées (BIT, 2009a)⁶⁸.

Les femmes étant souvent plus défavorisées que les hommes dans les diverses catégories mentionnées, ces indicateurs du travail décent peuvent également être regroupés et analysés par sexe dans le cadre du suivi et de l'évaluation d'ensemble de l'impact des politiques et programmes relatifs à l'emploi et au marché du travail.

68 Voir également le site de l'OIT: <http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/lang--en/index.htm> [consulté le 7 décembre 2013].

6.6 Exercice : Définir des indicateurs relatifs à l'égalité entre hommes et femmes



Objectif : Apprendre à définir les principaux indicateurs d'égalité entre les sexes, notamment dans le marché du travail, pour surveiller et évaluer la mise en œuvre des stratégies et des politiques de l'emploi.



Outils : Tableaux à feuilles mobiles, gros stylos, grandes fiches pouvant être fixées sur les tableaux



Durée : 1 heure pour le travail en groupe et les présentations (½ heure de discussion en groupe et ½ heure de présentations)



Instructions :

1. En se référant aux résultats de l'exercice 5.10, chaque groupe recherche des idées sur les indicateurs de succès (soit en rapport avec les résultats soit en rapport avec le marché du travail ou les deux) qui permettront de surveiller la dimension hommes-femmes dans la mise en œuvre des politiques et des stratégies de l'emploi.
2. Expliquer et justifier votre choix d'indicateurs.
3. Présenter les résultats du travail de groupe en plénière.



7. Résumé et conclusions

Dans le présent guide, il a été question des principaux concepts relatifs au genre dans le monde du travail, l'accent étant mis sur la nécessité de comprendre en quoi les normes sociales et culturelles influent sur l'évolution du monde du travail et de l'emploi. Ainsi, les écarts entre les sexes dans le monde du travail persistent dans tous les pays. Divers concepts relatifs au travail et les indicateurs du marché du travail ont été décrits, ainsi que la dimension de genre qui s'y rattache. On a souligné à quel point il importe de ventiler les données pour mieux cerner les principaux obstacles qui empêchent l'égalité entre les sexes en matière d'emploi et de trouver des solutions ou formuler des politiques et des stratégies de l'emploi. Pour s'assurer que les politiques favorisent l'emploi de manière inclusive et équitable et qu'elles s'adressent aussi à ceux qui sont le plus exposés au chômage et au sous-emploi et aux plus vulnérables, les décideurs doivent non seulement se fonder sur des données ventilées par sexe mais aussi s'intéresser aux causes sous-jacentes des écarts entre les sexes qui auront été décelés.

Le présent guide a également exposé le point de vue de l'OIT sur les questions de genre et expliqué comment les préoccupations qu'elles soulèvent peuvent être intégrées aux diverses mesures adoptées par l'Agenda global pour l'emploi, les questions d'égalité des sexes devant être prises en compte dans diverses politiques. Les pays doivent également choisir des indicateurs sexospécifiques du marché du travail et du travail décent, dans le cadre de la surveillance globale des tendances du marché du travail et, plus précisément, dans le cadre du suivi et de l'évaluation des politiques nationales de l'emploi.

Malgré d'importants progrès réalisés dans la promotion de l'égalité des sexes dans le monde du travail, et malgré une diminution globale de la pauvreté au cours des 50 dernières années, les femmes sont toujours beaucoup plus défavorisées que les hommes en termes de travail décent et de pauvreté et, à l'échelle mondiale, une très grande majorité des pauvres sont des femmes. L'objectif du travail décent et les cibles en matière de réduction de la pauvreté ne seront atteints que si l'on parvient à éliminer toute discrimination fondée sur le sexe et les inégalités entre les pays. Mais il y a loin de la coupe aux lèvres. En particulier, la crise économique mondiale de 2008–2009 a réduit à néant certains progrès accomplis sur le plan de l'égalité des sexes et de l'émancipation économique des femmes.

Les divers partenaires du développement (les gouvernements, la communauté des donateurs, le système des Nations Unies, y compris l'OIT, et les organisations de la société civile) doivent intégrer les questions d'égalité des sexes dans les mesures d'atténuation de la pauvreté, sachant que plusieurs millions de femmes continuent d'être défavorisées par rapport aux hommes dans les pays en développement. Il nous faut porter une attention particulière aux liens entre la croissance économique, les tendances de l'emploi (ou du travail) et la réduction de la pauvreté et, plus particulièrement, l'égalité des sexes dans les tendances globales. Les politiques économiques n'ayant pas donné de résultats satisfaisants sur le plan du développement et de l'atténuation de la pauvreté, surtout pour les femmes, la récente crise a été une excellente occasion de faire valoir une approche féministe de l'économie et

un paradigme alternatif, celui d'un développement plus inclusif, où les politiques macroéconomiques auraient davantage de contenu social. Pour ce faire, il faudra une répartition plus équitable des ressources, une rémunération plus juste du travail par rapport à celle du capital (et des travailleurs rémunérés ou non) et une meilleure prise en compte des plus démunis sur le plan économique.

La pauvreté a de multiples facettes et il existe de nombreux moyens de la combattre, mais le plus efficace est de favoriser l'accès des plus démunis, surtout les femmes, à l'emploi et aux perspectives économiques, ce qui leur permet d'échapper au dénuement matériel et économique et de s'émanciper sur le plan socio-économique. Les nouvelles interventions directes en faveur des pauvres doivent mesurer l'impact sur le travail des femmes, qu'il soit rémunéré ou non, pour que l'aide fournie les rende plus autonomes et non plus dépendantes.

La pauvreté continue de sévir dans le monde, surtout parmi les femmes. Compte tenu de l'impact négatif de la crise économique mondiale de 2008–2009 sur les pauvres, principalement les femmes des pays en développement, répondre aux besoins des groupes les plus vulnérables devrait être l'élément central des programmes mis en œuvre pour faire face à la crise, qui doivent soutenir les travailleurs pauvres et non seulement renflouer les grandes banques. Comme l'Agenda pour le travail décent de l'OIT et les OMD prévoient que les stratégies de lutte contre la pauvreté tiennent impérativement compte de l'égalité des sexes, il serait utile d'adopter une approche intégrée des questions de pauvreté et de genre qui viserait plus précisément les personnes employées dans les économies rurales et informelles. Cette stratégie pourrait conjuguer l'approche normative et d'autres instruments de création d'emploi, de protection et de concertation sociale, qui peuvent être mis en œuvre à divers niveaux : macroéconomique, législatif, institutionnel ainsi qu'au niveau des programmes et des projets, à partir de l'expérience acquise et des leçons apprises. Les politiques nationales de l'emploi sensibles au genre pourraient certainement offrir un cadre politique national permettant une telle approche intégrée. En outre, l'approche pourrait être mise à l'essai et présentée dans le cadre de la mise en œuvre de l'Agenda pour le travail décent à l'échelle nationale et appliquée conjointement avec les donateurs et d'autres institutions du système des Nations Unies.



Annexes : Ressources

Annexe 1 : Glossaire : genre, travail et politiques de l'emploi⁶⁹

Action positive : Mesures spécifiques qui sont prises ou conçues dans les domaines, notamment du recrutement, de l'embauche et du perfectionnement pour éliminer les effets actuels d'une discrimination antérieure ou prévenir la discrimination.

Approche du développement fondée sur les droits : Stratégie utilisée par les organisations non gouvernementales (ONG) pour lutter contre la dépendance à l'aide des communautés locales en améliorant la capacité des gouvernements. Cette pratique atténue la distinction entre les droits et le développement. L'approche vise deux groupes intéressés, les **détenteurs de droits** ou les personnes qui ne jouissent pas de tous les droits et les **détenteurs d'obligation** ou institutions qui sont tenues d'assurer aux détenteurs de droits la jouissance de leurs droits. L'approche du développement fondée sur les droits a pour objet de renforcer la capacité des détenteurs d'obligation et de rendre les détenteurs de droits capables d'exercer leur pouvoir.

Argument économique d'efficacité : L'égalité des sexes favorise l'efficacité économique en ce que la participation des femmes sur le plan social et économique stimule l'économie et contribue à une diminution de la pauvreté ce qui prouve que l'égalité des sexes est une bonne pratique économique.

Capital humain : Il s'agit de la qualité de la main-d'œuvre (les connaissances, aptitudes et attitudes de la main-d'œuvre). Elle peut être améliorée par des investissements, l'éducation et la formation.

Ciblage de l'inflation : Politique monétaire qui consiste, pour une banque centrale, à chercher à maintenir l'inflation dans une fourchette cible déclarée – habituellement en ajustant les taux d'intérêt. Théoriquement, l'inflation est une indication de croissance de la masse monétaire et l'ajustement des taux d'intérêt va augmenter ou réduire la masse monétaire et partant, l'inflation.

Croissance favorable aux pauvres : Désigne une croissance qui favorise une réduction de la pauvreté. Il existe deux définitions principales de ce concept. La définition absolue prend seulement en considération les revenus des pauvres. On peut juger à quel point la croissance est « favorable aux pauvres » en fonction de la vitesse à laquelle les revenus des pauvres augmentent en moyenne. La définition relative compare les changements de revenus des pauvres avec les changements des revenus de ceux qui ne sont pas pauvres. La croissance est « favorable aux pauvres » si les revenus des pauvres augmentent plus rapidement que ceux de la population dans son ensemble⁷⁰.

Discrimination : Acte intentionnel ou involontaire qui a des répercussions négatives sur les possibilités d'emploi à cause de la race, de la couleur, de la religion, du sexe, d'un handicap, de la situation matrimoniale ou de l'origine nationale, ou d'autres facteurs tels que l'âge (au titre de lois particulières).

L'article premier de la convention (n° 111) concernant la discrimination énonce :

69 Voir Glossaire BIT : *Guide genre et politiques d'emploi* (Genève, 2010), p. 67.

70 Voir le site de la Banque mondiale, www.worldbank.org [consulté le 9 décembre 2013].



« 1. Aux fins de la présente convention, le terme **discrimination** comprend :

a) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession;

b) toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés.

2. Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations.

3. Aux fins de la présente convention, les mots emploi et profession recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi. »

Dispositif social : L'expression « dispositif social » s'emploie pour décrire une méthodologie émergente de l'**économie féministe**. Cette méthodologie compte cinq composantes principales : a) l'incorporation des soins et du travail non rémunéré aux activités économiques fondamentales; b) la reconnaissance du fait que le bien-être est signe de réussite économique; c) l'analyse des processus économiques, politiques et sociaux et des rapports de pouvoir; d) l'inclusion d'objectifs et de valeurs éthiques comme partie intrinsèque de l'analyse; e) un examen des différences par classe, race et groupe ethnique et d'autres facteurs.

Économie féministe : De façon générale, il s'agit d'un nouveau champ de la théorie économique qui met en valeur les points de vue féministes. La recherche dans ce domaine est souvent interdisciplinaire ou hétérodoxe. Elle englobe les débats entourant les liens entre le féminisme et l'économie sur plusieurs plans : depuis l'application des méthodes économiques habituelles aux domaines dits « féminins » qui, selon les économistes féministes, sont insuffisamment étudiés, jusqu'à la contestation de la manière dont les théories économiques habituelles apprécient le travail reproductif et l'examen de l'épistémologie et de la méthodologie économiques.

Les économistes féministes soutiennent notamment que le PIB ne mesure pas adéquatement le **travail non rémunéré** effectué principalement par des femmes, notamment le travail domestique, le soin des enfants et des personnes âgées. Une grande partie du travail des femmes passant inaperçue, ces féministes soutiennent que les politiques visant à augmenter le PIB peuvent, dans plusieurs cas, contribuer à l'appauvrissement des femmes même si le but visé consiste à augmenter la prospérité.

Économie informelle : L'économie informelle est une activité économique qui n'est soumise ni à une imposition ni à une surveillance d'un gouvernement, et qui n'est pas incluse dans le produit national brut (PNB) d'un gouvernement, par opposition

à l'économie formelle. L'économie informelle comprend les travailleurs salariés, les travailleurs pour leur propre compte et les membres de la famille non rémunérés qui apportent une contribution. Le travail dans l'économie informelle est caractérisé par des lieux de travail restreints ou non définis, des conditions de travail peu sûres, de faibles niveaux de compétence et de productivité, des revenus irréguliers, de longues heures de travail et le manque d'accès à l'information, aux marchés, aux finances et à la formation. Elle n'est pas visée par la législation et, en règle générale, ne bénéficie pas d'un filet de protection sociale.

Emplois à prédominance féminine ou masculine : Emplois qui sont associés à l'un ou l'autre sexe, en fonction de critères quantitatifs ou qualitatifs.

Enquête sur l'utilisation du temps : Une enquête sur l'utilisation du temps est une étude statistique qui vise à communiquer des données sur la façon dont les gens passent leur temps en moyenne. Entre autres, les enquêtes sur l'utilisation du temps peuvent révéler le volume de travail domestique et de bénévolat effectué au-delà du travail rémunéré. Ces enquêtes peuvent également permettre de mieux évaluer le travail informel productif des femmes, souvent de nature domestique.

Équité salariale : Mise en œuvre du principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans discrimination fondée notamment sur le sexe.

Filets de protection sociale : Ces filets atténuent les effets de la pauvreté et d'autres risques sur les ménages vulnérables. Ils peuvent être privés ou informels, par exemple lorsque les membres de la famille dans différents ménages se soutiennent mutuellement dans les moments difficiles en fournissant de l'argent, de la nourriture, de la main-d'œuvre ou un toit. Des programmes officiels, gérés par des gouvernements, des organismes donateurs ou des ONG fournissent un revenu supplémentaire ou des programmes de transfert en nature, des subventions et des programmes de travaux publics à forte main-d'œuvre. Les filets de protection sociale comprennent également des programmes qui assurent l'accès aux services publics essentiels, notamment la gratuité des services de soins de santé et les bourses d'études.

Flexicurité : Contraction de flexibilité et sécurité. C'est un système qui vise à conjuguer une grande facilité d'embauche et de licenciement pour les entreprises (flexibilité pour les employeurs) et un niveau élevé d'indemnités pour les salariés licenciés (sécurité pour les travailleurs). Il a été mis en œuvre pour la première fois au Danemark dans les années 1990. Le terme évoque une combinaison de la flexibilité du marché du travail dans une économie dynamique et de la sécurité pour les travailleurs. Pour le gouvernement du Danemark, la flexicurité est un « triangle doré » dont les trois côtés sont 1) la flexibilité du marché du travail, 2) la sécurité sociale et 3) une politique active du marché du travail aux droits et obligations des chômeurs.

Genre : Le « genre » renvoie aux rôles, droits et responsabilités socialement construits que chaque communauté considère appropriés pour les hommes et les femmes, tandis que le mot « sexe » renvoie aux différences biologiques entre les hommes et les femmes. Nous sommes de sexe masculin ou féminin à la naissance, mais nous apprenons auprès de nos familles et de nos sociétés à être des filles, des garçons, des femmes et des hommes.



Inégalités hommes-femmes : Dans le contexte d'inégalité économique, cette expression renvoie généralement aux différences systémiques des rôles sociaux et économiques et des salaires des hommes et des femmes, ou des garçons et des filles. Il y a un débat autour de la mesure dans laquelle cela résulte des différences des genres, de choix de mode de vie ou de la discrimination.

Intégration du genre : L'évaluation des répercussions pour les femmes comme pour les hommes de toute intervention prévue, notamment sur le plan de la législation, des politiques ou des programmes, dans quelque domaine ou à quelque niveau que ce soit. Il s'agit d'une stratégie qui met les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes au cœur de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et programmes dans tous les domaines politiques, économiques et sociaux de manière à ce que tant les femmes que les hommes puissent en bénéficier également sans aucune inégalité. **Ultimement, l'intégration du genre vise l'égalité entre les sexes.**

Néolibéralisme : De façon générale, le néolibéralisme cherche à transférer le contrôle de l'économie de l'État au secteur privé. L'on admet souvent que la déclaration qui fait autorité sur les politiques concrètes préconisées par le néolibéralisme est le « Consensus de Washington⁷¹ » de John Williamson, une liste de propositions de politiques qui aurait obtenu l'approbation consensuelle des organisations financière internationale basée à Washington (comme le Fonds monétaire international (FMI) et la Banque mondiale).

Plafond de verre : Le terme désigne le fait que, dans une structure hiérarchique, l'ascension d'une personne qualifiée est stoppée à un certain niveau en raison de l'une ou l'autre forme de discrimination, le plus souvent sexiste ou raciste.

Politique fiscale : Une politique fiscale vise à orienter l'économie en apportant des changements au système d'imposition du gouvernement ou par certaines dépenses (abattements fiscaux). Les deux principaux instruments de la politique fiscale sont les dépenses publiques et l'imposition.

Politique monétaire : Désigne le processus par lequel le gouvernement, la banque centrale ou l'autorité monétaire d'un pays contrôle i) la masse monétaire, ii) la disponibilité monétaire et iii) le loyer de l'argent ou taux d'intérêt, dans le but d'atteindre une série d'objectifs tournés vers la croissance et la stabilité de l'économie.

Politiques actives du marché du travail : Ce sont des programmes et des politiques mis en place par les administrations publiques sur le marché du travail afin d'encourager les chômeurs à retrouver un emploi. Les politiques actives du marché du travail comprennent a) des efforts pour créer des emplois par des programmes de travaux publics qui stimulent l'emploi, b) une aide à l'embauche, c) la promotion des PME et de l'emploi indépendant d) la formation professionnelle et le recyclage et e) des

71 Voir Williamson, J., *A Short History of the Washington Consensus*, Document demandé par la fondation CIDOB pour la conférence, "From the Washington Consensus towards a new Global Governance" (Barcelone, 2004). Voir <http://studentorgs.law.smu.edu/getattachment/International-Law-Review-Association/Resources/LBRA-Archive/15-1/SMB118.pdf.aspx> [consulté le 9 décembre 2013].

programmes de développement des compétences et de l'employabilité. Ces politiques peuvent s'avérer très efficaces pour favoriser la participation des femmes au marché du travail, faciliter la transition entre l'école et le marché du travail et combattre le chômage.

Politiques passives du marché du travail : Mesures publiques pour soutenir l'emploi et les prestations sociales, comprenant l'aide au revenu, l'assurance-chômage et la législation du travail, des régimes de sécurité sociale et des dispositions relatives à la protection de la maternité.

Préjugé de l'homme soutien de famille : Se fonde sur l'idée que le domaine de la reproduction sociale (hors marché) s'articule sur l'économie de marché de la production de marchandises par le salaire versé à un homme, soutien de famille, qui pourvoit largement aux besoins financiers de diverses personnes à charge (femmes, enfants, personnes âgées, malades). Le « préjugé de l'homme soutien de famille » constitue le fondement du droit de réclamer des avantages sociaux à l'État (accès aux services, transferts en espèces) par suite de l'application d'une norme de participation à plein temps, pendant toute la vie active, au marché du travail. Celles et ceux qui s'écartent de cette norme jouissent habituellement de moins de droits et, souvent, elles ne peuvent d'ailleurs les faire valoir qu'en tant que personnes à la charge des travailleurs qui suivent la norme. Par conséquent, bon nombre de femmes n'ont pas droit à certains avantages et beaucoup d'autres ne bénéficient que d'une partie de ces avantages, ce qui les rend dépendantes des hommes, en particulier lorsqu'elles consacrent une grande partie de leur temps à s'occuper des enfants et des personnes âgées ou qu'elles-mêmes sont âgées.

Préjugés sexistes : Les préjugés sexistes font que certains emplois sont plus ou moins avantageux en fonction du sexe. Ils peuvent se manifester à n'importe quel stade d'un programme d'équité salariale.

Rémunération : Paiement ou compensation reçu pour services rendus ou dans le cadre d'un emploi. Comprend le salaire de base et toute prime ou autre avantage économique ou social que perçoit l'employé ou le cadre en cours d'emploi.

Socles de protection sociale : Un ensemble élémentaire de droits, de services et d'établissements sociaux dont toute personne peut se prévaloir. Selon l'ONU, les socles de protection sociale doivent comporter deux éléments essentiels qui favorisent le respect des droits de l'homme.

1. L'accès universel aux **services essentiels** (notamment la santé, l'éducation, le logement, l'approvisionnement en eau et les installations sanitaires, qui sont considérés comme nécessaires à l'échelle nationale).
2. Les **transferts sociaux** en nature ou en espèces qui garantissent la sécurité du revenu, la sécurité alimentaire, une nutrition adéquate et l'accès aux services essentiels.

L'OIT a adopté la **Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012**, qui fournit aux Membres des orientations pour : a) établir ou maintenir, selon le cas, des socles de protection sociale en tant qu'élément fondamental de leurs systèmes nationaux



de sécurité sociale; b) mettre en œuvre les socles de protection sociale dans le cadre de stratégies d'extension de la sécurité sociale qui assurent progressivement des niveaux plus élevés de sécurité sociale au plus grand nombre de personnes possible, selon les orientations données par les normes de l'OIT relatives à la sécurité sociale.

Système de comptabilité nationale : (souvent désigné par l'acronyme SCN) Il s'agit d'un système international standard de comptabilité nationale. La première version a été publiée en 1953 et des manuels portant sur les versions révisées de 1968, de 1993 et de 2008 ont été publiés. Le système de comptabilité nationale des Nations Unies est un système de comptabilité complet et intégré qui permet de comparer, à l'échelle internationale, toutes les activités économiques significatives. Il est proposé que chaque pays s'inspire du SCN pour établir son propre système de comptabilité nationale en vue de favoriser la comparabilité internationale des données.

Transfert de revenus : Paiement non compensatoire du gouvernement aux particuliers, par exemple, les prestations d'aide sociale ou de sécurité sociale.

Travail décent : Le but fondamental de l'OIT est que chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité.

Travail de soins : Pourvoir aux besoins de santé et de bien-être d'une autre personne. Comprend les soins prodigués aux personnes âgées, aux malades et aux handicapés dans des établissements de soins ou au domicile des intéressés. Les soins comprennent du travail tant rémunéré que non rémunéré.

Travail non rémunéré dans l'économie des soins : Toutes les tâches nécessaires au maintien du bien-être des membres de la famille, telles que la préparation des repas, le ménage, le soin des enfants, des personnes âgées et des malades. Le travail non rémunéré n'est pas toujours reconnu tant sur le plan de la statistique que sur le plan de l'économie. En règle générale, les femmes qui travaillent et qui vivent dans la pauvreté effectuent un très grand nombre d'heures de travail non rémunéré. Les **enquêtes sur l'utilisation du temps** permettent de mieux comprendre la répartition du travail (tant rémunéré que non rémunéré) (voir ci-dessus). Le travail non rémunéré est également appelé **travail reproductif**.

Travailleurs découragés : Il s'agit des personnes qui ont essayé de trouver du travail, qui sont disposées à accepter un emploi, mais qui ont abandonné leur recherche d'emploi parce qu'elles croient, ou savent, qu'il n'y a rien qui puisse leur convenir sur le marché du travail. Ces personnes sont exclues des calculs de la population active au même titre, notamment que les retraités ou celles et ceux qui ont choisi d'assumer des tâches domestiques ou de s'occuper des enfants.

Travail reproductif : Toutes les tâches nécessaires pour prendre soins des enfants, des personnes âgées et des familles ou les tâches quotidiennes nécessaires au bien-être des membres de la famille, dont s'acquittent le plus souvent les femmes.

Ventilation selon le sexe/genre : Décomposition des ensembles de données en fonction du sexe/genre.

Annexe 2 – Agenda global pour l'emploi – Liste de contrôle⁷²

Stratégie nationale pour l'emploi : Liste des principaux domaines d'action⁷²

Priorités transversales : Intégration de la dimension de genre et réduction de la pauvreté

Politiques économiques influant sur la demande

- Politiques macroéconomiques
- Politiques financières
- Commerce et intégration régionale

Questions:

- Les politiques macroéconomiques proposées tiennent-elles compte de l'impact direct et indirect qu'elles peuvent avoir sur les femmes, les hommes, les garçons et les filles?
- Sinon, quelles sont les questions dont il faut tenir compte pour que les femmes comme les hommes tirent avantage de ces politiques macroéconomiques? Les mesures proposées risquent-elles de creuser encore les écarts entre les sexes qui existent dans l'économie et le marché du travail?
- Quel est le régime d'imposition en vigueur? – le régime d'imposition proposé pourrait-il être discriminatoire ou avoir un impact négatif sur les femmes en tant que consommatrices et travailleuses?
- Les dépenses publiques ont-elles été réparties compte tenu de l'impact potentiellement différent qu'elles peuvent avoir sur les femmes, les hommes, les garçons et les filles?

Politiques d'investissement et climat favorable à l'investissement, y compris les infrastructures

Questions:

- Est-ce que le gouvernement prévoit des investissements publics en développement des infrastructures (routes, irrigation, reforestation, développement de centres communautaires et d'établissements scolaires, etc.)? Le cas échéant, tient-il compte de la composante main-d'œuvre dans le choix des technologies?
- En ce qui concerne les travaux publics communautaires, a-t-on permis aux hommes et aux femmes d'exprimer leurs besoins respectifs et en a-t-on tenu compte dans la planification des infrastructures publiques et de leur situation géographique?
- Les femmes sont-elles aussi informées que les hommes sur les possibilités d'emploi rémunéré offertes par les programmes de travaux publics?
- Tient-on compte de la distance entre le domicile et le lieu du travail?
- Le programme prévoit-il des mesures de protection de la maternité et un salaire égal pour un travail d'égale valeur?

72 Afin de bien comprendre les diverses mesures de politiques, voir BIT : *Mise en oeuvre de l'Agenda global pour l'emploi : Stratégies de l'emploi en appui au travail décent, document de « vision »* (Genève, 2006). Voir <http://www.ilo.org/employment/areas/global-employment-agenda/lang--fr/index.htm> [consulté le 1 décembre 2014].



- Le projet offre-t-il des installations permettant aux travailleuses d'allaiter leur enfant et des crèches aux pères et mères qui travaillent et ont des enfants en bas âge?
- Les femmes reçoivent-elles une formation et la possibilité de perfectionner leurs compétences au même titre que les hommes, en particulier pour acquérir la capacité d'exercer un rôle de premier plan et de devenir des entrepreneurs autonomes?
- Lorsque le gouvernement envisage de mettre en place un programme d'emploi public, examine-t-il la possibilité d'offrir les services sociaux nécessaires (notamment les soins aux enfants et aux personnes âgées) dans le cadre du programme?

Politiques sectorielles : industrie, services, agriculture et environnement (services et industrie) Favoriser une croissance à forte intensité d'emploi

Questions:

- Comment sont formées les structures économiques et du marché du travail? Certains secteurs comptent-ils surtout des hommes ou surtout des femmes?
- Lorsqu'une croissance de l'emploi est prévue, les secteurs économiques visés emploieront-ils des hommes ou des femmes?
- Si le taux de chômage et de sous-emploi est beaucoup plus élevé chez les femmes, peut-on envisager de développer le secteur social dans le cadre d'une stratégie de développement sectoriel?

Mobilité et migration de la main-d'œuvre

Questions:

- Les politiques tiennent-elles compte de la vulnérabilité des jeunes filles et des femmes migrantes?
- Prévoient-elles un accès égal des hommes et des femmes aux services de facilitation des migrations (notamment une formation avant le départ et une sensibilisation aux droits des travailleurs)?
- Dans le pays de destination, la politique et la législation prévoient-elles l'égalité de traitement dans l'emploi ou la profession, en droit et dans pratique, entre les ressortissants du pays concerné et les migrants des deux sexes?
- Le pays de destination a-t-il mis en place des mesures d'intégration culturelle, sociale et économique des migrants des deux sexes?
- La politique du pays d'origine des migrants prévoit-elle des mesures de réinsertion sociale et économique pour les femmes et les hommes qui rentrent au pays?

Compétences et employabilité

- Politiques et systèmes de formation
- Examen et formulation de la politique en matière de formation professionnelle
- Gestion des institutions et systèmes de formation
- Investissement dans la formation
- Compétences professionnelles de base
- Apprentissage sur le lieu de travail, formation en cours d'emploi et de stage
- Technologie
- Amélioration de la formation au moyen des TIC
- Augmentation de la capacité d'innover et d'investir
- Amélioration de l'accès aux TIC pour réduire le déficit de compétences
- Amélioration de l'accès à la formation et à l'emploi (approche ciblée)
- Travailleurs de l'économie informelle (notamment les pauvres en milieu rural et les femmes)
- Handicapés et autres groupes vulnérables

Questions:

- Quel est le niveau de sensibilité au genre du système de formation professionnelle et technique dans le pays?
- Les programmes d'enseignement des centres de formation professionnelle sont-ils sensibles au genre ou renforcent-ils au contraire les stéréotypes sexistes traditionnels?
- Les jeunes femmes et les jeunes hommes ont-ils également accès aux professions dont le marché du travail a besoin ?
- Qu'en est-il des compétences scientifiques et techniques – les femmes participent-elles autant que les hommes?
- Les femmes et les hommes ont-ils un accès égal à une formation dans des domaines qui leur permettront d'acquérir des compétences professionnelles non stéréotypées?
- Les femmes et les hommes ont-ils la même motivation pour suivre une formation professionnelle en technologies de l'information et leur offre-t-on la possibilité de suivre cette formation dans une mesure égale?



Développement de l'entreprise

- Un environnement propice : thèmes nationaux et transversaux
- Gouvernance et situation politique
- Infrastructure
- Réglementation et coût de l'activité
- Entreprenariat
- Accès au financement
- Renforcement de la chaîne de valorisation et regroupement
- Développement de l'économie locale
- Promotion de bonnes pratiques sur le lieu de travail
- Ciblage de groupes d'entreprises et d'entrepreneurs :
 - PME
 - Entreprises multinationales
 - Coopératives
 - Entrepreneurs de l'économie informelle
- Accès au financement pour le développement des PME
- Emplois verts

Questions:

- La législation et les politiques relatives aux PME favorisent-elles le développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes? Sinon, quels sont les principaux obstacles de genre dans la législation et les politiques, ainsi que dans leur application?
- Est-ce que les divers services d'appui aux entreprises s'adressent tant aux femmes qu'aux hommes, notamment en tenant compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes? Sinon, quelles sont les principales contraintes?
- Les institutions financières officielles prêtent-elles autant aux femmes qu'aux hommes? Sinon, quels changements faut-il apporter à la pratique et aux procédures des fournisseurs de services financiers?
- Les entreprises ont-elles adopté le principe d'offrir aux hommes et aux femmes les mêmes perspectives (profession et emploi) et en font-elles la promotion?
- La législation sur les coopératives est-elle inclusive et assure-t-elle une égalité des chances aux femmes et aux hommes?

Institutions et politiques du marché du travail

- Institutions et politiques, y compris en matière de salaires
- Politiques et programmes d'ajustement du marché du travail
- Politiques passives et actives du marché du travail
- Développement et réforme des services de l'emploi
- Rôle des agences privées de l'emploi
- Orientation professionnelle
- Relations professionnelles et concertation sociale

Questions:

- Le pays a-t-il adopté une loi précise sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale? Et en ce qui concerne l'interdiction de toute discrimination en matière de salaire fondée sur le sexe?
- Les femmes et les hommes ont-ils un accès égal aux diverses mesures actives du marché du travail? À défaut, quels sont les principaux obstacles?
- Les services d'emploi sont-ils sensibles à la situation des femmes de manière à n'exercer aucune discrimination à leur égard dans le cadre de la prestation des services?

Protection sociale

- Transferts sociaux
- Sécurité sociale (remplacement du revenu - assurance-chômage, protection de la maternité, assurance accident), soins de santé, allocations familiales, pension de vieillesse, pension sociale.
- Aide sociale (typiquement l'octroi est subordonné au niveau de revenu du bénéficiaire).

Questions:

- Quelles mesures de protection sociale ont-elles été mises en place? Sont-elles inclusives et axées sur l'égalité d'accès entre les sexes, les besoins spécifiques des femmes et, plus précisément, la protection de la maternité?
- Quels sont les principaux problèmes à surmonter pour assurer un accès égal et équitable des femmes aux mesures de protection sociale?
- Les femmes sont-elles plus vulnérables face aux risques propres aux différents âges de la vie que les hommes?



Gouvernance, autonomisation et composition organique du capital

- Représentation, participation et sensibilisation
- Liberté syndicale/négociation collective
- Renforcement des institutions
- Dialogue social

Questions:

- Quel est le taux de participation des hommes et des femmes aux institutions de dialogue social – organisations d'employeurs et de travailleurs? Quel est le taux de participation des femmes à leur direction?
- Les femmes participent-elles au même titre que les hommes à la concertation politique? Sinon, quels sont les principaux obstacles auxquels elles font face?

Annexe 3 : Lectures et outils supplémentaires

Rapports de recherche :

- Goulding K. 2013. *Gender dimensions of national employment policies: A 24 country study* (Genève, BIT).
- Otobe, N. 2011. *Global economic crisis, gender and employment: The impact and policy response*, Document de travail n° 74, Secteur de l'emploi (Genève, BIT).
- BIT.2010. *Les femmes sur le marché du travail : mesurer les progrès et identifier les défis* (Genève).
- Chant, S. et Pedwell, C. 2008. *Femmes, égalité entre les sexes et économie informelle : évaluation des recherches menées par l'OIT et propositions concernant la marche à suivre* (Genève, BIT).
- Heintz, J. 2006. *Globalization, economic policy and employment: Poverty and gender implications*, Document de travail n° 06/3, Secteur de l'emploi (Genève, BIT).
- Rubery, J. 2005. *Mainstreaming gender into the Global Employment Agenda* (Genève, BIT).

Outils :

- BIT.2012. *L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique: Un guide de réflexion* (Genève).
- BIT.2011. *Assessment of the environment for the development of women's entrepreneurship in Cameroun, Mali, Nigeria, Rwanda and Senegal* (Genève).
- BIT.2010. *Gender Mainstreaming in Local Economic Development Strategies: A guide* (anglais et espagnol) (Genève).
- Ameratunga-Kring, S. et Kwar, M. 2009. *Guide genre et politiques d'emploi* (BIT, Genève) (également disponible en anglais et en espagnol).
- BIT.2009. *Micro-assurance pour les femmes : une approche par le genre des programmes de micro-assurance* (Genève).
- BIT.2009. *Assessment framework for growth-oriented women entrepreneurs* (Genève).
- BIT.2007. *FAMOS Check, 2007 (Service Quality Check for Supporting Female and Male Operated Small Enterprises)* (swahili, anglais) (Genève).
- BIT.2004. *GET Ahead gender and entrepreneurship together* (Genève). (Disponible en swahili, anglais, bemba et nyanja, arabe, kurde, khmer, lao, vietnamien).
- BIT.2004. *Assessing the enabling environment for women in growth enterprises: An AfDB/ILO Integrated Framework Assessment Guide* (Genève).
- Secteur de l'emploi. 2006. *Measuring gender dimensions of the world of work in Bangladesh: A training guide* (Genève BIT).
- Programme de promotion des questions de genre. 2004. *A Guide on employment of older women workers in Estonia*, Series on Gender and Life Cycle (Genève, BIT).
- Programme de promotion des questions de genre. 2003. *Preventing discrimination, exploitation and abuse of migrant women workers: An information guide* (Genève, BIT).



Annexe 4 : Liste des normes internationales du travail et autres documents relatifs à l'emploi, à l'égalité des sexes et à la non-discrimination

Principales conventions sur l'égalité des sexes⁷³

- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 et recommandation (n° 90), 1951;
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 et recommandation (n° 111), 1958;
- Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 et recommandation (n° 165), 1981;
- Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000 et recommandation (n° 191), 2000.

Autres normes internationales du travail relatives à la non-discrimination et aux groupes spécifiques de travailleurs

- Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989;
- Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010;
- Recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980^{*74};
- Recommandation (n° 136) sur les programmes spéciaux pour la jeunesse, 1970*;
- Voir aussi la norme internationale du travail relative aux personnes handicapées.

Autres conventions qui visent particulièrement les travailleuses

- Convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996 et recommandation (n° 184), 1996;
- Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 et recommandation (n° 201), 2011.

Conventions relatives à la politique de l'emploi⁷⁵

1) Politiques économiques visant à développer les marchés et à augmenter la demande de main-d'œuvre

- Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964 et recommandation (n° 122) concernant la politique de l'emploi, 1964;
- Recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984;
- Convention (n°168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988 et recommandation (n° 176) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988.

73 Pour un Guide complet de ressources sur l'égalité des sexes dans le monde du travail, voir <http://www.ilo.org/public/french/support/lib/resource/subject/gender.htm> [consulté le 7 juillet 2014].

74 * Statut intérimaire (décision du Conseil d'administration).

75 Pour une liste complète des instruments revêtant une importance particulière pour la promotion de l'emploi, voir <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/employment-promotion/lang--fr/index.htm> [consulté le 28 novembre 2014], p. 13.

2) Politiques du marché du travail

- Normes applicables à la politique de l'emploi, y compris la réadaptation professionnelle et la sécurité de l'emploi (voir ci-dessus);
- Normes relatives à l'accès au marché du travail pour les groupes traditionnellement victimes de discrimination :
 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 et recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958;
 - Recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980*;
 - Recommandation (n° 136) sur les programmes spéciaux pour la jeunesse, 1970*;
 - Instruments répondant aux besoins des personnes handicapées (voir ci-dessus);
- Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989 et recommandation (n° 104) relative aux populations autochtones et tribales, 1957;
- Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010;
- Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail, 2001;
- Normes traitant de l'égalité de rémunération :
 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 et recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951;
- Instruments concernant les politiques migratoires :
 - Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 et recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949;
 - Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975;
 - Recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975.
- Instruments concernant la protection/sécurité sociale :
 - Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952;
 - Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012.

3) Compétences, technologies et employabilité

- Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975;
- Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004;
- Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983 et recommandation (n° 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983; recommandation (n° 99) sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955;
- Recueil de directives pratiques du BIT sur la gestion du handicap sur le lieu de travail, 2002.



4) Développement de l'entreprise et des coopératives

- Recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998;
- Recommandation (n° 193) concernant la promotion des coopératives, 2002.

Les huit principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT⁷⁶

La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective :

- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948;
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire :

- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930;
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.

L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession :

- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951;
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

L'abolition effective du travail des enfants :

- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973;
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

Conventions relatives à l'amélioration de la gouvernance

- Les instruments relatifs à la création d'institutions en vue de promouvoir l'emploi, comprennent :
 - Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948* et recommandation (n° 83) sur le service de l'emploi, 1948; *
 - Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997;
 - Recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997;
- Les instruments offrant des orientations sur les questions de gouvernance liées aux entreprises multinationales et à leur impact sur le développement économique et social, comprennent :
 - Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, 1977 (modifiée en 2000).

76 Pour plus d'information, Programme de promotion de la Déclaration de l'OIT, voir <http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm> [consulté le 28 novembre 2014].

Références

- Banque africaine de développement. 2011. *Intégration de l'égalité des sexes : Une voie vers des résultats ou une voie vers nulle part?* (Tunis).
- Banque mondiale. 2001. *World Development Report, 2001: Engendering development through gender quality in rights, resources and voice* (Washington).
- . 2012. *World Development Report, 2012: Gender equality and development* (Washington, DC).
- . 2013. Site web : <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTPOVERTY/EXTPGI/0,,contentMDK:20292383~menuPK:524081~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:342771,00.html> [consulté le 21 novembre 2013].
- Baulch, B. 1996. « Neglected Trade-offs in Poverty Measurement », dans *IDS Bulletin: Poverty, Policy and Aid*, 27(1) (Sussex, Institute of Development Studies).
- Bergemann, A. et Van den Berg, G. 2006. Discussion Paper N° 2365, octobre 2006, *Active labour market policy effect for women in Europe: Survey* (Bonn, Institute for the Study of Labor).
- BIT. 1999. *Travail décent* (Genève).
- . 2002. *Travail décent et économie informelle*. Rapport VI, présenté à la 90^e session de la CIT (Genève).
- . 2003a. *Directives concernant une définition statistique de l'emploi informel*, 17^e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) (Genève).
- . 2003b. *L'heure de l'égalité au travail : Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail* (Genève).
- . 2003c. *Empêcher la discrimination, l'exploitation et l'abus de travailleuses migrantes : un guide d'information* (Genève).
- . 2006. *Mise en oeuvre de l'Agenda global pour l'emploi : Stratégies de l'emploi en appui au travail décent, document de « vision »* (Genève).
- . 2008a. *Key Labour Market Indicators* (Genève).
- . 2008b. *Rapport sur le travail dans le monde 2008. Les inégalités de revenu à l'heure de la mondialisation financière* (Genève).
- . 2008c. *Réunion tripartite d'experts sur la mesure du travail décent* (Genève).



- 2008d. Brochure : *Compétences et entrepreneuriat : Réduire le fossé technologique et les inégalités de genre* (Genève). Voir, http://www.ilo.org/gender/Events/Campaign2008-2009/WCMS_100286/lang--fr/index.htm [consulté le 7 juillet 2014].
- 2009a. *Guide sur les nouveaux indicateurs d'emploi des objectifs du Millénaire pour le développement, y compris l'ensemble complet des indicateurs du travail décent* (Genève).
- 2009b. *Guide genre et politiques d'emploi : Manuel d'information* (Genève).
- 2009c. *Asia-wide Regional High-level Meeting on The Impact of the Global Economic Slowdown on Poverty and Sustainable Development in Asia and the Pacific* (Bangkok).
- 2009d. *Surmonter la crise : un Pacte mondial pour l'emploi, adopté par la CIT lors de sa 98^e session* (Genève).
Voir : http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/98thSession/texts/WCMS_115077/lang--fr/index.htm [consulté le 14 juillet 2014].
- 2009e. *Programme et budget pour l'exercice biennal 2010–2011* (Genève).
- 2010a. *Les femmes sur le marché du travail : mesurer les progrès et identifier les défis* (Genève).
- 2010b. *Extending social security to all: A guide through challenges and options* (Genève).
- 2011a. *Indicateurs clés du marché du travail* (Genève).
- 2011b. *La sécurité sociale pour la justice sociale et une mondialisation équitable, Rapport VI : Discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale) en vertu de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable* (Genève).
- 2011c. *L'emploi rural équitable en matière de genre pour réduire la pauvreté et stimuler la croissance économique* (Genève). Voir : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_176237.pdf [consulté le 7 juillet 2014].
- 2012a. *Tendances mondiales de l'emploi des femmes, 2012* (Genève).
- 2012b. *Statistical update on employment in the informal economy* (Genève).
- 2012c. *Tendances mondiales de l'emploi, 2012* (Genève).
- 2012d. *Fonds pour l'innovation en micro-assurance; Rapport annuel 2012* (Genève).
- 2012e. *Guide pour la formulation des politiques nationales de l'emploi* (Genève).
- 2013. *Global Employment Trends, 2013* (Genève).

- Breneman-Pennas, T. et Rueda Cartry, M. 2008. *Women's participation in social dialogue institutions at national level* (Genève, BIT).
- Budlender, D. et Sharp, R., et Allen, K. 1998. *How to do a gender-sensitive analysis: Contemporary research and practice* (Londres, Secrétariat du Commonwealth, Agence australienne pour le développement).
- Carr, M.; Chen, M. A.; et Tate, J. 2000. « Globalization and home-based workers », dans *Feminist Economics*, 6(3) : 123–42 (Philadelphie, Taylor & Francis en ligne).
- Chandarot, K. et Dannel, L. 2009. *Tracking study of Cambodian garment sector workers affected by the global economic crisis: Benchmarking survey report* (ébauche miméographiée) (Bangkok, OIT).
- Chen, M.; Sebstad, J.; et O'Connell, L. 1999. « Counting the invisible workforce: the case of homebased workers », dans *World Development* 27(3): 603 à 610 (Elsevier Science Ltd).
- Corbanese, V. 2011. *Gender mainstreaming in the Public Employment Service in Ukraine: Trainer's guide* (Ukraine, BIT).
- Dasgupta, S. 2009. *The impact of the economic crisis on women workers in Cambodia's garment sector*, présenté lors du 4^e séminaire de haut niveau sur la réduction de la pauvreté de l'ASEAN+3.; Poutianen, T.; Williams, D. 2011. From downturn to recovery; Cambodia's garment sector in transition (Bangkok, OIT).
- Elson, D. et Ca atay, N. 2000. « The social content of macroeconomic policies », dans *World Development*, 28(7): 1347 à 1364 (Elsevier Science Ltd).
- FMI 2013. *Women, work and the economy: Macroeconomic gains from gender equity* (Washington).
- Fontana, M. et Paciello, C. 2009. *Gender dimensions of rural and agricultural employment: differentiated pathways out of poverty – a global perspective*, version préliminaire du rapport pour l'atelier FAO, FIDA et OIT (FAO, Rome).
- Heintz, J. 2006. *Globalization, economic policy and employment : Poverty and gender dimensions*, Employment Strategy Paper N°. 06/3 (Genève, BIT).
- Hemmings-Gapihan, G. 2008. « Climate change, Subsistence Farming, Food Security and Poverty: The consequences of agricultural policies on women and men farmers in Burkina Faso and Côte d'Ivoire », dans *African Policy Journal* (IV) (Boston, John F. Kennedy School of Government, Harvard University).
- Jalilian, H., et al. 2009. *Global financial crisis discussion series*, Paper 4: Cambodge (Londres, Overseas Development Institute).
- Kazemi, F. 2000. « Gender, Islam and Politics – Iran », dans *Social Research* 67(2), Iran: Since the Revolution, p. 453 à 474 (New York, The New School).



Kapsos, S. 2008. *Gender wage gap in Bangladesh* (Bangkok, Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique).

Korale, R. B. M. 2011. *Labour market and employment services* – document présenté dans le cadre d'une politique nationale des ressources humaines et de l'emploi à Sri Lanka (National Human Resources and Employment Policy in Sri Lanka) (mimeograph) (Colombo, ILO).

Laczko, F. 2005. « Data and research on human trafficking : A global survey », dans *International Migration*, 43 (1–2), p. 5 à 16 (Genève, Organisation internationale pour les migrations).

Making Career Sense of Labour Information – <http://makingcareersense.org/tofcontents.htm> [consulté le 11 novembre 2013].

Ministère des Finances et de la planification, Département du recensement et de la statistique : *Sri Lanka Labour Force Survey Report, 2011* (Colombo).

NU. 2005. *Guide des statistiques du budget-temps : mesures du travail rémunéré et non rémunéré* (New York).

—. 2008. *Système de comptabilité nationale*. Mise à jour en ligne du document de 1993, voir <http://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/sna.asp> [consulté le 6 décembre 2013] (New York).

—. 2009. *Étude mondiale sur le rôle des femmes dans le développement : Maîtrise sur les ressources économiques et accès des femmes aux ressources financières, y compris le microfinancement* (New York).

—. 2012. *Rapport des Objectifs du Millénaire pour le développement* (New York).

Otobe, N. 2011a. *Global economic crisis, gender and employment: The impact and policy response*, Document de travail N° 74, Secteur de l'emploi (Genève, BIT).

—. 2011b. « Gender dimensions of the world of work in a globalized economy » Elson, D. et Jain, D. (sous la direction de), *Harvesting feminist knowledge for public policy: rebuilding progress* (New Delhi, SAGE, Ottawa, CRDI).

PNUD. 2006. *Evaluation of gender mainstreaming in the UNDP* (New York).

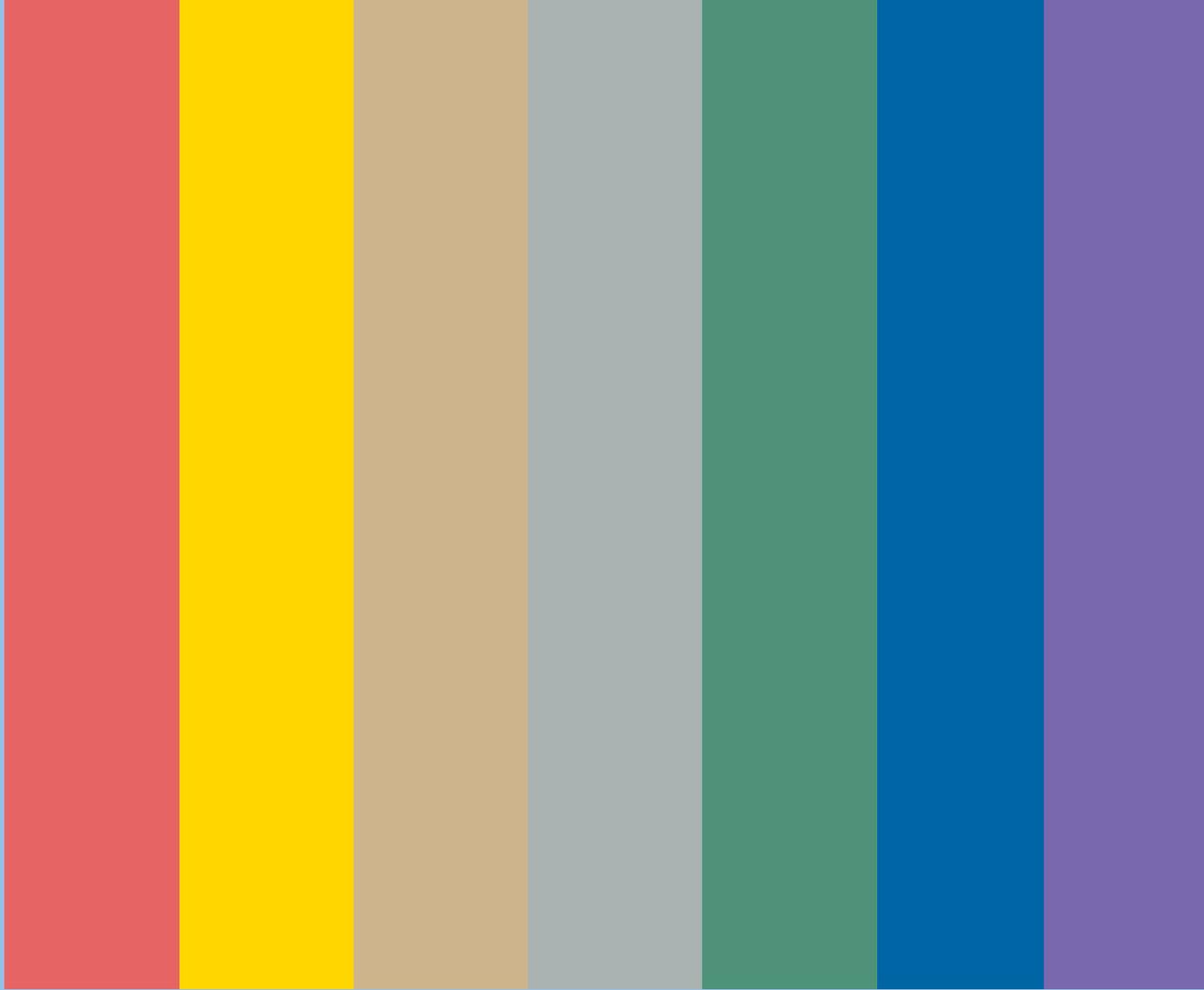
Porter, K. H. et Dupree, A. 2001. « Poverty Trends for Families Headed by Working Single Mothers, 1993 to 1999 », voir <http://www.cbpp.org/cms/?fa=view&id=595> [consulté le 6 décembre 2013] (Washington, DC, Center on Budget and Policy Priorities).

Quinn, S. 2009. *Gender budgeting: Practical implementation* (Strasbourg, Direction générale des Droits de l'homme et état de droit, Conseil de l'Europe), p. 43.

Rahman, R. I. et Otobe, N. 2005. *The dynamics of the labour market and employment in Bangladesh: A focus on gender dimensions* (Genève, BIT).

- Razavi, S. et Miller, C. 1995. « From WID to GAD: Conceptual Shifts in the Women and Development Discourse », in *Occasional Paper* (Genève, UNRISD).
- Rubery, J. 2005. *Mainstreaming gender into the Global Employment Agenda* (Genève, BIT).
- Sharp, R. 2003. *Budgeting for equity: Gender budget initiatives within a framework of performance oriented budgeting* (New York, UNIFEM).
- UNICEF. 2006: *Les générations orphelines et vulnérables d'Afrique : les enfants affectés par le SIDA* (New York).
- UNIFEM. Site web <http://www.unifem.org/> [consulté le 20 novembre 2011].
- Université de Washington. 2010. Site web : <http://depts.washington.edu/wcpc/Inequality> [consulté en août 2013].
- UNRISD. 2010. « Why care matters for social development », dans *Recherche et politique - Synthèse 9* (Genève).
- Wadley, J. 2008. « Study: More frequent, but shorter, poverty spells among single mothers after welfare reform » (Ann Arbor, MI, University of Michigan News Service).
- Williamson, J. 2004. *A Short History of the Washington Consensus*, Document soumis à la conférence « From the Washington Consensus towards a new Global Governance », septembre 2004 (Barcelone, Fundación CIDOB). Voir <http://www.iie.com/publications/papers/williamson0904-2.pdf> [consulté le 9 décembre 2013].
- Woods, J. F. et O'Leary, C. J. 2006. *Conceptual framework for an optimal labour market information system* (Québec, Ressources humaines et Développement social Canada et Michigan, W. E. Upjohn Institute for Employment Research).





Bureau international du Travail

4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22,
Suisse

www.ilo.org

Photos de couverture © OIT/M.Crozet

ISBN: 978-92-2-228362-0



9 789222 283620