



Organisation
internationale
du Travail

Les femmes et l'avenir du travail

Beijing + 20 et au-delà

Malgré les progrès significatifs réalisés depuis la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, qui s'est tenue à Beijing en 1995, la discrimination et l'inégalité envers les femmes au travail sont encore très répandues. Vingt années se sont écoulées et, à l'approche du centenaire de l'OIT en 2019, celle-ci a lancé l'initiative sur les femmes au travail, de même que l'initiative sur l'avenir du travail, afin d'attirer l'attention sur la question de genre et de procéder à une étude approfondie de ces problèmes, qui sont parmi les plus cruciaux de notre temps. L'avenir du travail suppose plus de femmes au travail, et cet avenir doit passer par l'égalité de genre.

Introduction

Si les gros titres de journaux internationaux devaient annoncer «La crise économique et sociale est imminente: 2,7 milliards de personnes en âge de travailler sont menacées» ou «La pression monte pour défendre les droits de l'homme et au travail de la moitié de la population mondiale», on pourrait s'attendre à ce que de telles nouvelles captent l'attention du public et soulèvent un élan considérable de réactions. On pourrait aussi espérer qu'une réelle volonté de faire face au problème en découle, ce qui passerait par la lutte contre la discrimination à l'égard des femmes dans le monde du travail et la mise à profit de l'immense potentiel qu'elles représentent. Or, la réalité est bien là: les inégalités entre hommes et femmes ayant toujours existé à travers les âges et dans toutes les régions du monde, il est indispensable de prendre conscience de ce problème considérable et des contributions que les femmes se doivent d'apporter au développement durable.¹

A l'heure où le monde célèbre la Journée internationale de la femme 2015, il convient de recentrer notre attention sur l'égalité de genre et l'autonomisation économique des femmes, qui sont en lien direct avec les droits fondamentaux de l'homme et constituent un élément moteur essentiel pour le progrès dans le monde. Dans la plupart des régions du monde, les femmes sont souvent surtout présentes dans des emplois sous-évalués

et sous-payés, dans lesquels les conditions de travail sont difficiles. Elles n'ont pas accès à l'éducation, à la formation, au recrutement et à l'égalité de rémunération et leur pouvoir est limité en termes de négociation et de prise de décisions. Les femmes ont un accès inégal aux ressources productives, tandis qu'elles sont surreprésentées dans le travail informel et les différentes formes d'emploi atypique. Les soins non rémunérés qu'elles effectuent sont disproportionnés par rapport à ceux qu'effectuent les hommes et bon nombre d'entre elles sont menacées de violence à leur domicile ou au travail.

Rien de nouveau dans tout cela. En 1995, la quatrième Conférence mondiale sur les femmes à Beijing mettait déjà l'accent sur ces points et dressait un ordre du jour audacieux visant à faire progresser l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes. L'OIT a un rôle essentiel à jouer dans l'aide qu'elle peut apporter à ses mandants dans la lutte contre les écarts homme-femme dans l'emploi, pour favoriser l'entrepreneuriat, la protection sociale et professionnelle, le dialogue social et l'accès aux droits, et pour en finir avec la ségrégation professionnelle, afin que les femmes puissent briller dans tous les secteurs de l'industrie et des services. L'objectif commun à atteindre, pour les femmes comme pour les hommes, serait d'obtenir un travail décent qui leur permette de subvenir à leurs besoins et d'assurer la prise en charge des membres de leur famille, tout en assumant leurs obligations vis-à-vis des entreprises, des communautés et des sociétés.

¹ Pour de plus amples informations, veuillez-vous référer au Rapport sur les disparités entre les sexes, Forum économique mondial, 2014.

Les femmes sur le marché du travail sont plus nombreuses, mais l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est toujours aussi important

Depuis 1995, des progrès importants ont été accomplis dans les nombreux Etats Membres qui se sont fermement engagés à promouvoir l'égalité de genre afin d'éliminer la discrimination et de garantir l'équité salariale. En 1995, 126 Etats Membres avaient ratifié la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et 122 avaient ratifié la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Ces chiffres sont aujourd'hui de 171 et 172 respectivement. Concrètement, quels résultats ces engagements ont-ils pu avoir sur les femmes? D'une manière générale, l'écart du taux de participation entre les hommes et les femmes baisse progressivement depuis 1995, mais à un rythme beaucoup trop lent. Le taux de participation des femmes dans la population active est actuellement de 50 pour cent, comparé à 77 pour cent pour les hommes.² En 1995, ces chiffres étaient respectivement de 52 et de 80 pour cent. Par conséquent, si l'écart a été réduit de un pour cent (de 28 à 27 pour cent), le pourcentage d'hommes et de femmes qui travaillent est inférieur à ce qu'il était en 1995, cette réduction se faisant sentir surtout depuis le début de la crise financière mondiale en 2008.³ A la réunion du G20 de Brisbane, Australie, les gouvernements participants ont fixé comme objectif de réduire l'écart du taux de participation entre les hommes et les femmes de 25 pour cent d'ici à 2025 ... et de faire en sorte que plus de 100 millions de femmes intègrent le marché du travail.⁴

La qualité du travail continue à poser problème

La *Plate-forme d'action de Beijing* note que les femmes se trouvent principalement dans des emplois dont le salaire est bas et les conditions de travail difficiles, souvent sans accès à la protection de la maternité. Les choses n'ont pas changé, malgré quelques légers progrès. En 1995, 58 pour cent des femmes et 53 pour cent des hommes étaient classés comme ayant un «emploi vulnérable»⁵. Ces chiffres sont aujourd'hui, respectivement, de 46 et de 44 pour cent, ce qui correspond à une amélioration pour les uns comme pour les autres, bien que statistiquement plus marquée chez les femmes. Le fait que les bas salaires se retrouvent surtout chez les femmes est, en soi, une cause importante des écarts de rémunération relevés entre les hommes et les femmes. Cela étant dit, la surreprésentation des femmes dans les postes à salaire bas semble être une caractéristique propre à tous les marchés du travail. Le déséquilibre entre hommes et femmes dans les emplois dont les salaires sont bas tient aussi au fait que ces derniers concernent

surtout les postes où les femmes sont majoritaires.⁶ Dans l'ensemble, les femmes gagnent environ 77 pour cent de ce que les hommes gagnent,⁷ cette différence étant plus marquée pour les hauts salaires. Selon le BIT, si aucune action ciblée n'est menée, au rythme où vont les choses, l'équité salariale entre les hommes et les femmes ne saurait être atteinte avant 2086.⁸

Elan positif en faveur des femmes dans la prise de décisions et le leadership

Une dynamique positive a vu le jour parmi les mandats de l'OIT. Aujourd'hui, huit pour cent des Etats Membres de l'OIT sont dirigés par des femmes, contre trois pour cent en 1995.⁹ De même, le pourcentage des femmes parlementaires a doublé depuis 1995, même s'il est encore de 22 pour cent seulement à l'échelle mondiale.¹⁰ Les chiffres varient beaucoup d'une région à l'autre, et également à l'intérieur d'une même région. Dans 38 des Etats Membres de l'OIT, les femmes parlementaires représentent moins de 10 pour cent, et il n'existe qu'un parlement au monde (en l'occurrence le Parlement rwandais) dans lequel les femmes sont (ou ont été) majoritaires (63 pour cent).¹¹

Cette tendance se fait également sentir dans les organisations des travailleurs et des employeurs. Parmi les délégués présents à la Conférence internationale du Travail de 2014, 19 pour cent des travailleurs et 23 pour cent des employeurs étaient des femmes, ce qui représente une tendance positive par rapport aux chiffres de 2001 (9 pour cent pour les travailleurs et 8 pour cent pour les employeurs) - 2001 étant la première année au cours de laquelle le BIT a commencé à tenir ce type de statistiques.¹² La campagne lancée par la Confédération syndicale internationale (CSI) «*Count Us in*» vise à atteindre d'ici à

² Les chiffres pour 2015 sont des projections. BIT: Trends Econometric Models (Modèles économétriques de tendances), octobre 2014.

³ Ibid.

⁴ Communiqué des dirigeants du G20 - Sommet de Brisbane, 15 et 16 novembre 2014.

⁵ *Vulnerable employment – the share of own-account work and contributing family employment (World Employment and Economic Outlook* (Genève, 2015).

⁶ BIT: Rapport mondial sur les salaires 2010/11: Politiques salariales en temps de crise (Genève, BIT, 2010). Sur la base d'un échantillonnage de 14 pays, la proportion de femmes parmi les emplois mal rémunérés est comprise entre environ 49 pour cent aux Philippines et environ 69 pour cent en Israël.

⁷ BIT: Rapport mondial sur les salaires 2010/11: Politiques salariales en temps de crise (Genève, BIT, 2010). Sur la base d'un échantillonnage de 14 pays, la proportion de femmes parmi les emplois mal rémunérés est comprise entre environ 49 pour cent aux Philippines et environ 69 pour cent en Israël.

⁸ BIT, Rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, 2011.

⁹ En mars 2015, sur les 185 Etats Membres de l'OIT, 15 femmes étaient chefs de gouvernement. En 1995, on en dénombrait 6 sur 175 Etats Membres. Par «chef de gouvernement», on entend la personne qui dirige la branche exécutive du gouvernement. (Les calculs ont été effectués par l'auteur sur la base du Dossier d'information UIP et ONU Femmes: Les femmes en politique, 2014).

¹⁰ Leadership et participation à la vie politique: Quelques faits et chiffres, ONU Femmes, 2014.

¹¹ Calculs effectués par l'auteur sur la base de ONU Femmes, Leadership et participation à la vie politique: Quelques faits et chiffres, ONU Femmes, 2014.

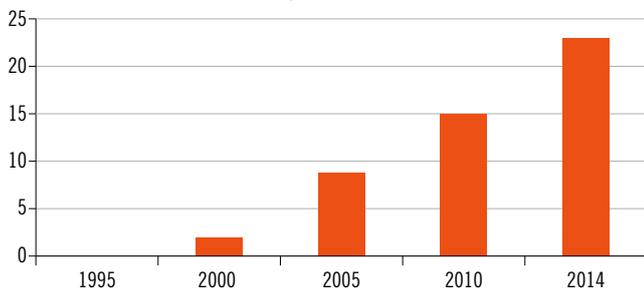
¹² Équilibre entre hommes et femmes à la Conférence internationale du Travail, Département des conditions de travail et de l'égalité, BIT, 2014.

2018 une participation de 80 pour cent de ses adhérents, dont 30 pour cent de femmes, dans ses organes de décision. Par ailleurs, en 2010, la CSI a élu une femme au poste de secrétaire générale. L'Organisation internationale des Employeurs (OIE) œuvre en partenariat avec la Fédération internationale des femmes d'affaires et professionnelles pour encourager la diversité sur le lieu de travail, l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes dans l'ensemble du monde des affaires.

Malgré cela, les femmes ont encore bien des obstacles à surmonter en termes de gestion de l'entreprise

Malgré les progrès réalisés, un rapport du BIT publié début 2015, intitulé: «*Women in Business and Management: Gaining Momentum*» (Les femmes dans la gestion d'entreprise: un mouvement qui prend de plus en plus d'ampleur) révèle que les femmes qui se trouvent au sommet de l'échelle sociale sont encore bien peu nombreuses et que plus l'organisation ou l'entreprise est importante, plus les chances qu'elle soit dirigée par une femme sont faibles. Aujourd'hui, les femmes possèdent et dirigent plus de 30 pour cent de l'ensemble des entreprises, mais ont tendance à être concentrées surtout dans les petites et les microentreprises. A l'échelle mondiale, 19 pour cent des femmes siègent dans les conseils d'administration, et seulement cinq pour cent (voire moins) des PDG des grands groupes internationaux sont des femmes.

Nombre de femmes PDG d'entreprises de Fortune 500 (Année)



Source: Catalyst

Parmi les obstacles auxquels sont confrontées les femmes qui démarrent une entreprise et qui la développent, on peut citer les éléments suivants: pauvreté discriminatoire, législation matrimoniale et successorale et/ou pratiques culturelles, non-accès aux mécanismes financiers officiels, mobilité restreinte et accès limité aux réseaux. Pourtant, en présence d'un environnement propice et de cadres politiques appropriés, les femmes entrepreneurs représentent une source importante de croissance économique et d'emplois. D'après les estimations du Fonds monétaire international, 853 millions de femmes du monde entier pourraient contribuer plus largement aux économies nationales, et 812 millions d'entre elles vivent dans les pays en développement.¹³

¹³ L'emploi des femmes et l'économie: Les avantages macroéconomiques de l'égalité des sexes (FMI, 2013)

Pour que d'autres progrès aient lieu, il convient de traiter les problèmes liés aux soins à la famille

L'évolution démographique et celle des rôles respectifs des hommes et des femmes obligent nécessairement à rechercher des solutions aux problèmes des soins à la famille, si l'objectif est réellement de promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes dans le monde du travail. La double charge qui incombe aux femmes qui travaillent ne peut plus être ignorée étant donné le vieillissement de la population, qui est une réalité dans tous les pays, les gens vivant plus longtemps. Il faut tenir compte également des soins aux personnes souffrant d'une maladie de courte durée ou chronique et/ou handicapées. En tant que telle, l'économie se rapportant aux soins représente pour les années à venir un potentiel considérable en termes de création d'emploi. La redéfinition des politiques et des priorités de protection sociale ainsi que des prestations universelles contribueront grandement à la protection des plus nécessiteux économiquement parlant ou en termes de santé.

La *Plate-forme d'action* de Beijing insiste sur le fait que les femmes n'ont qu'un accès limité à un emploi rémunéré lorsque le partage des responsabilités familiales, non rémunérées, n'est pas équitable. En raison de leur rôle reproductif, les femmes continuent à supporter la charge des tâches ménagères et à assumer les responsabilités familiales, ce qui les exclut souvent complètement des emplois rémunérés ou les confine dans des postes à temps partiel, qui sont par essence moins bien rémunérés.¹⁴ Ces problèmes se posent de façon aussi cruciale qu'il y a 20 ans. Par exemple, dans l'Union européenne (UE), les femmes passent en moyenne 26 heures par semaine aux activités domestiques et aux soins à la famille, alors que les hommes n'en passent en moyenne que 9.¹⁵

D'une manière générale, une meilleure couverture sociale de la maternité et de la paternité, des aménagements flexibles du temps de travail, le partage des responsabilités familiales et des services de garde d'enfants à un coût abordable sont parmi les solutions qu'il convient de rechercher, et des progrès ont été réalisés dans ce sens ces 20 dernières années. En 1994, pour ce qui est de la protection de la maternité et de la paternité, 38 pour cent des pays ayant fait l'objet d'une enquête offraient au moins 14 semaines de congé de maternité. En 2013, ce chiffre est passé à 51 pour cent. Les Etats eux-mêmes reconnaissent de plus en plus la part que doivent avoir les hommes dans les responsabilités familiales. En 1994, 28 pour cent des pays ayant fait l'objet d'une enquête offraient un congé de paternité, sous une forme ou une autre. En 2013, ce chiffre a augmenté à 47 pour cent.¹⁶

¹⁴ Rapport mondial sur les salaires (BIT, Genève, 2015).

¹⁵ Rapport sur les progrès sur l'égalité entre hommes et femmes, Commission européenne, 2013.

¹⁶ Maternité et paternité au travail: Loi et pratique à travers le monde (BIT, Genève, 2014).

Le problème de la violence aussi doit être abordé

Parmi tous les fléaux répertoriés, la violence est celui qui porte atteinte au plus grand nombre de droits fondamentaux de l'homme. Dans le monde du travail, elle revêt de nombreuses formes, dont le harcèlement, les brimades et le harcèlement moral, la traite des personnes et la prostitution forcée, et les violences physiques. La violence coûte cher aux travailleurs, aux employeurs et à la société en général.¹⁷ Elle peut entraîner des niveaux de stress élevés, une perte de motivation, une augmentation des accidents, des handicaps, voire même la mort.

Où que la violence se produise, elle a des répercussions sur le monde du travail: elle entraîne une baisse de la productivité, une augmentation de l'absentéisme, et un renouvellement plus fréquent du personnel.¹⁸ Dans certaines cultures, la menace de la violence a suffi pour cantonner les femmes à la sphère familiale. La violence dans certains secteurs de services, notamment la santé, l'éducation et le tourisme, pose un problème en termes de protection des travailleurs car la confrontation peut concerner également les collègues de travail qui interviennent pour mettre fin à une altercation, ou encore ceux qui sont témoins d'un acte de violence, que ce dernier soit commis par un collègue, un client ou un étranger.

Les derniers chiffres de la Banque mondiale indiquent que chaque année, plus de 700 millions de femmes sont victimes de violence physique ou sexuelle, commise souvent dans le cadre d'une relation étroite. Au Moyen-Orient et en Afrique, 40 pour cent des femmes souffrent de violence, ce chiffre

¹⁷ À titre d'exemple, selon les estimations d'une étude menée en 2014 par la Nouvelle-Zélande, la violence domestique coûterait 368 millions de dollars néo-zélandais (NZD) par an aux employeurs, les projections de coûts s'élevant à 3,7 milliards au cours des dix prochaines années. Des études similaires ont été menées en Australie, aux États-Unis et au Royaume-Uni.

¹⁸ Dans l'ensemble, les estimations les plus prudentes de la perte de productivité due à la violence domestique vont de 1,2 du PNB en Tanzanie à 1,4 du PNB au Viet Nam. Plus important: l'estimation de la perte de la productivité due à la violence révèle que les femmes victimes de violence au Viet Nam ont une rémunération de 35 pour cent inférieure à celles qui ne subissent pas de violence, ce qui représente une charge supplémentaire importante pour l'économie nationale.

atteignant 43 pour cent en Asie du Sud-Est.¹⁹ La promotion de lois et de politiques de prévention et de protection contre le harcèlement et d'autres formes de violence dans le monde du travail, de même que l'instauration de mécanismes de plaintes et de contrôle destinés à protéger les travailleurs, doivent faire partie intégrante de la solution à trouver. Le dialogue social, notamment la négociation collective, est de plus en plus reconnue comme un moyen de résoudre ces problèmes.

De toute urgence, accélérons le rythme des progrès à accomplir en matière d'égalité de genre

La conclusion qui prévaut vingt ans après Beijing est que la situation des femmes dans le monde du travail s'est améliorée, mais pas au niveau espéré. Des progrès, il y en a eu: les femmes ayant un emploi vulnérable sont moins nombreuses; plus de femmes ont accès à la protection de la maternité; leurs conditions de travail se sont améliorées; et l'écart de rémunération se réduit. Cela dit, même si les pourcentages sont positifs, les progrès ne sont pas assez rapides. Les femmes ont beau représenter la moitié de la population mondiale, il reste encore un long chemin à parcourir avant qu'elles puissent bénéficier des mêmes avantages et des mêmes droits que les hommes.

Alors que la date du 100^{ième} anniversaire de l'OIT approche, l'initiative sur les femmes au travail faisant partie de celles que le Directeur Général a sélectionnées pour célébrer ce centenaire, il convient de faire preuve d'innovation, de recadrer le débat et d'intensifier la promotion de l'égalité de genre et de l'autonomisation économique des femmes. Ceci ne saurait avoir lieu en interne, mais nécessite plutôt des interventions spécifiques et ciblées

Le BIT s'emploie activement à relever ce défi.

¹⁹ *Voice and Agency: Empowering Women and Girls for Shared Prosperity* (Moyen d'expression et de représentation: Autonomisation des femmes et des filles en vue d'un partage de la prospérité), Banque mondiale, 2014.

Service du genre, de l'égalité et de la diversité (GED)
Département des conditions de travail et de l'égalité

Bureau international du travail (BIT)
4, Route des Morillons
CH-1211 Genève 22 (Suisse)
Tél.: (+41-22) 799 6730
ged@ilo.org
www.ilo.org/ged