



International Labour Office - Geneva
Bureau international du Travail - Genève
Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra

L'emploi des femmes : Tendances mondiales et réponses de l'OIT

**Contribution de l'OIT
à la 49ème Session de la
Commission sur le Statut de la Femme
Nations Unies, New York
28 février – 11 mars 2005**

Table des matières

	<i>Page</i>
Préface	3
1. Introduction.....	4
2. Vue d'ensemble du taux d'activité.....	5
Mondialisation et main-d'œuvre.....	5
Evolution de la nature de la main-d'œuvre.....	5
Persistance de l'écart entre les sexes.....	6
Caractéristiques du travail féminin.....	7
Les femmes et les activités de soins.....	9
3. Les tendances de l'emploi dans le monde - disparités fondées sur le sexe	10
Les tendances du chômage.....	10
L'emploi selon le statut.....	13
L'emploi par secteur.....	14
Salaires et gains.....	15
Briser le plafond de verre.....	19
L'emploi dans l'économie informelle.....	20
Les travailleuses migrantes.....	23
4. L'engagement de l'OIT pour l'égalité entre les sexes.....	25
L'action de l'OIT.....	25
Les normes internationales du travail (conventions).....	25
S'attaquer au déficit en matière de travail décent.....	26
Un engagement tripartite pour l'éradication de la pauvreté.....	26

Liste des tableaux

Tableau 1 : Indicateurs mondiaux du marché du travail, 1993 et 2003.....	6
Tableau 2 : Emploi selon le statut, économies choisies, dernière année disponible.....	13
Tableau 3 : Modifications du taux de rémunération par sexe en Amérique latine pendant les années 90.....	17
Tableau 4 : Gains des femmes pour 1 dollar des EU gagné par les hommes dans des pays choisis, 2000.....	18

Liste des figures

Figure 1 : Taux de chômage mondiaux et régionaux par sexe, 2003.....	11
Figure 2 : Salaires/gains féminins moyens en pourcentage des salaires/gains masculins dans certaines professions, dernière année disponible.....	16
Figure 3 : Gains professionnels féminins en pourcentage des gains masculins aux Etats-Unis, de 1990 à 2000.....	16

Préface

Le travail de l'Organisation internationale du Travail (OIT) pour l'égalité entre les sexes s'inscrit dans le contexte des engagements successifs des Nations Unies en faveur de l'égalité entre hommes et femmes et de l'éradication de la pauvreté à l'occasion du sommet mondial sur le développement social (Copenhague, 1995), de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes (Beijing, 1995), et des sessions spéciales respectives de suivi de l'Assemblée générale des Nations Unies en 2000. L'égalité entre hommes et femmes est considérée comme un élément essentiel du mandat fondamental de l'OIT qui consiste à promouvoir le travail décent, à la fois en tant que droit de la personne et facteur productif positif. L'approche de l'OIT pour l'intégration de l'égalité entre hommes et femmes implique des stratégies basées sur les droits de la personne visant à l'autonomisation des femmes et des hommes en tant qu'étape fondamentale pour la protection et la promotion des droits de tous les travailleurs.

Cette étude a pour objet de présenter une vue d'ensemble des tendances actuelles concernant les femmes au sein des marchés du travail et de mettre en lumière l'action de l'OIT pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. L'étude a été élaborée par le Bureau du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes et s'appuie sur des données récentes du marché du travail concernant les femmes. Nous remercions particulièrement EMP/TRENDS du Secteur de l'emploi du BIT d'avoir fourni des données et des statistiques récentes dans le cadre de sa publication *Tendances mondiales de l'emploi pour les femmes en 2004*. Nous remercions également le Bureau des statistiques du BIT.

1. Introduction

L'égalité entre hommes et femmes fait référence à l'égalité des droits, des chances et de traitement entre femmes et hommes, filles et garçons dans tous les domaines de la vie. Elle affirme que les droits des personnes, leurs responsabilités, leur statut social, leur accès aux ressources et le contrôle de ces ressources ne dépendent pas du fait qu'elles soient nées hommes ou femmes. Cela ne veut pas dire, toutefois, que les femmes et les hommes sont pareils ou doivent devenir pareils. L'égalité entre hommes et femmes implique que les femmes et les hommes sont libres de développer leurs capacités personnelles et de faire leurs choix sans être soumis aux contraintes imposées par les stéréotypes ou les préjugés sur la répartition des rôles en fonction du sexe ou les caractéristiques des femmes et des hommes.

Des progrès importants ont été réalisés en matière de promotion de la cause de l'égalité entre les sexes, et les réponses de certains gouvernements ont été encourageantes. La gamme des mesures prises inclut l'intégration des questions d'égalité entre les sexes dans les programmes et plans nationaux, y compris la création de structures nationales pour renforcer la participation des femmes aux efforts de développement. Des mesures importantes ont été prises en vue d'améliorer l'accès des femmes à l'éducation, à l'emploi, aux ressources productives et aux droits de propriété. Il reste néanmoins beaucoup à faire.

Cette étude présente des tendances récentes concernant les taux d'activité dans le monde. L'un des phénomènes les plus frappants de ces dernières années a été l'accroissement de la proportion des femmes dans la main-d'œuvre, ce qui a permis à beaucoup de femmes de mieux utiliser leur potentiel dans le marché du travail et de parvenir à l'indépendance économique¹. Mais le fait que les femmes accèdent au marché du travail en plus grand nombre signifie-t-il qu'il existe une plus grande égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail ? Et cela veut-il dire que toutes les femmes qui cherchent un emploi en trouvent un ? Lorsqu'elles trouvent un emploi, quelles sont les caractéristiques principales du travail féminin comparées à celles de leurs homologues masculins ?

Cette étude est pour une grande part une compilation des résultats des recherches de l'OIT sur les tendances mondiales de l'emploi pour les femmes ainsi que d'autres sources qui examinent les tendances du marché mondial de l'emploi, à la fois pour les secteurs structuré et non structuré². L'accent a été particulièrement mis sur les tendances relatives à l'activité des femmes au cours des dernières décennies³. Cette étude fournit également les grandes lignes des réponses de l'OIT à l'émergence des questions d'égalité entre les sexes dans le monde du travail.

¹ BIT, *L'heure de l'Égalité au Travail*, 2003.

² Pour des références complémentaires, prière de se reporter aux publications suivantes du BIT : *Tendances mondiales de l'emploi pour les femmes 2004* ; *L'heure de l'Égalité au Travail*, 2003 ; *Genre, Partenaires et Egaux*, 2001.

³ Le Bureau du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes remercie le Secteur de l'emploi du BIT pour son aide concernant l'adaptation des textes et des graphiques tirées des *Tendances mondiales de l'emploi pour les femmes 2004* aux fins de leur utilisation dans cette étude.

2. Vue d'ensemble du taux d'activité

Mondialisation et main d'œuvre

La mondialisation a créé de nouvelles possibilités de croissance et d'emploi mais aussi des difficultés et des problèmes tels que des suppressions et des pertes d'emploi, ainsi que des pressions et des tensions accrues sur les postes de travail exposés à une concurrence mondiale grandissante. De façon générale, on constate que pour profiter des nouvelles possibilités des marchés mondialisés, il est important de faire partie des flux commerciaux et d'investissements de l'économie mondiale. Si les pays ne participent pas à ces flux ou ne sont intégrés dans l'économie mondiale qu'en tant qu'exportateurs de matières premières, ils n'obtiendront que de piètres résultats pour leur économie et leur marché du travail. Les médiocres performances en matière de croissance, d'emploi et de lutte contre la pauvreté des pays exclus sont dus en grande partie à l'iniquité de la mondialisation selon la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation (WCSDG 2004)⁴.

Pourtant, même dans les pays où la mondialisation a eu un impact globalement positif, les travailleurs peuvent aussi en subir les effets négatifs, car la mondialisation peut contribuer à l'augmentation du chômage ainsi qu'à des problèmes d'ajustement du marché du travail. Les partisans et les adversaires de la mondialisation sont de fait répartis de manière inéquitable entre gagnants et perdants au sein même des pays, même si un pays s'en tire globalement à son avantage dans la mondialisation. Les marchés du travail créent en particulier des gagnants et des perdants: si des nouveaux emplois sont créés, d'autres sont perdus. Les pertes et les créations d'emploi n'interviennent pas dans les mêmes secteurs, les mêmes sociétés et les mêmes régions d'un pays, et ne se produisent pas en même temps. Quelquefois, des emplois sont perdus dans un pays et créés dans un autre. Les emplois détruits et créés diffèrent en général en termes de salaire, de qualifications, d'âge, de sexe, etc.

D'un point de vue sexospécifique, l'impact de la mondialisation sur les structures de l'emploi est assez complexe. Ainsi, entre autres conséquences, lorsque un secteur économique avec une forte concentration de travailleuses, comme le textile et la confection, subit des effets négatifs dans un pays, il peut y avoir des gains d'emplois dans d'autres pays. Les entreprises se déplacent à travers le monde, délocalisent leurs sites de production, recherchent des fournisseurs moins chers et plus efficaces, et sous-traitent fréquemment le travail à l'extérieur des pays d'origine, le plus souvent des pays industrialisés vers les pays en développement. Des régimes commerciaux différents ont aussi des impacts différents sur les hommes et les femmes, en fonction de la part de la main d'œuvre employée dans un secteur économique donné. Un autre facteur d'impact de la mondialisation sur l'emploi des femmes est le nombre croissant des femmes migrantes.

Evolution de la nature de la main d'oeuvre

La proportion croissante des femmes dans la main d'œuvre a été l'une des tendances les plus frappantes du marché du travail durant ces dernières années. Jamais auparavant on n'avait dénombré autant de femmes économiquement actives. La main d'œuvre féminine mondiale (total des femmes ayant un travail et des femmes au chômage) était de 1,2 milliard en 2003, contre 1 milliard en 1993. En outre, le taux d'activité des hommes a baissé dans la plupart des régions du monde. De ce fait, la différence entre hommes et femmes en termes de taux

⁴ Le rapport complet de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation peut être téléchargé à partir de <http://www.ilo.org/public/english/fairglobalization/report/index.htm>

d'activité s'est considérablement réduite. Néanmoins, dans aucune région du monde, l'écart entre les sexes n'est sur le point d'être comblé.

Le taux d'activité mesure la part des personnes ayant un emploi et des personnes au chômage par rapport à la population en âge de travailler⁵. Il donne une indication du nombre de personnes en âge de travailler qui participent activement au marché du travail structuré. L'écart entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes a baissé dans toutes les régions au cours de ces dix dernières années, mais à l'exception des économies en transition (où 91 femmes sont économiquement actives pour 100 hommes) et l'Asie de l'Est (avec une proportion de 83 femmes pour 100 hommes), toutes les autres régions connaissent toujours une différence, avec moins de 80 femmes économiquement actives pour 100 hommes. Au Moyen-Orient, en Afrique du Nord et en Asie du Sud, on ne compte qu'environ 40 femmes économiquement actives pour 100 hommes dans l'économie structurée, ce qui reflète bien la répartition traditionnelle des rôles en fonction du sexe.

De plus, les années 90 et le début des années 2000 ont connu une tendance à la hausse dans les pays industrialisés eu égard à la part des femmes dans l'emploi salarié du secteur non agricole, qui est passée de 42 à 44 pour cent. Pour les économies en transition, l'estimation de la part des femmes dans l'emploi salarié du secteur non agricole atteignait le pourcentage élevé de 49 pour cent pendant toute la décennie. L'estimation de la part des femmes dans l'emploi salarié pour les régions de l'Asie et du Pacifique a régulièrement augmenté, passant de 29 à 31 pour cent au cours de la période. L'estimation régionale pour l'Amérique latine et les Caraïbes a fait apparaître une tendance à la hausse pendant la décennie, avec une augmentation de 38 à 42 pour cent. Le manque de précision des estimations régionales pour l'Afrique subsaharienne, l'Afrique du Nord et le Moyen-Orient est dû à la pénurie des estimations nationales disponibles. Néanmoins, les statistiques disponibles pour ces régions indiquent une augmentation de 19 à 28 pour cent en Afrique subsaharienne et une baisse pour l'Afrique du Nord et le Moyen-Orient de 25 à 22 pour cent.

Tableau 1
Indicateurs mondiaux du marché du travail, 1993 et 2003

	Femmes		Hommes		Total	
	1993	2003	1993	2003	1993	2003
Main d'œuvre (millions)	1,006	1,208	1,507	1,769	2,513	2,978
Emploi (millions)	948	1,130	1,425	1,661	2,373	2,792
Chômage (millions)	58.2	77.8	82.3	108.1	140.5	185.9
Taux d'activité (%)	53.5	53.9	80.5	79.4	67.0	66.6
Rapport emploi-population (%)	50.4	50.5	76.1	74.5	63.3	62.5
Taux de chômage (%)	5.8	6.4	5.5	6.1	5.6	6.2

Source : BIT, *Modèle des tendances mondiales de l'emploi*, 2003.

Persistance de l'écart entre les sexes

L'accès accru des femmes à l'emploi n'a toutefois pas entraîné de réduction importante de l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Certains des pays ayant les écarts de rémunération entre les sexes les plus marqués sont ceux où la croissance de l'emploi féminin au cours des dernières années a été la plus rapide. On trouve aussi généralement dans cette catégorie des pays avec une forte orientation à l'exportation comme le Chili, la Chine, la République de Corée et Singapour. Ces tendances indiquent que la discrimination

⁵ Pour les comparaisons internationales, l'« âge d'activité » correspond à 15 ans et plus.

traditionnelle envers l'accès des femmes à l'emploi salarié a pu être remplacé dans certains cas par une préférence active pour les femmes. Mais cette préférence est souvent basée sur l'acceptation par les femmes d'emplois non qualifiés et de faibles rémunérations, et sur leur docilité et leur absence de protestation apparentes.

Certaines catégories de femmes sont particulièrement vulnérables aux inégalités dans le monde du travail. Ces catégories comprennent les femmes rurales, celles qui travaillent dans l'économie non structurée, les migrantes, les jeunes, les femmes âgées et les handicapées. Aux deux extrémités du spectre, les femmes jeunes et les femmes âgées sont confrontées à des difficultés particulières. Les filles risquent plus que les garçons d'être victimes de pires formes de travail des enfants, telles que l'esclavage et la prostitution. Les jeunes femmes ont tendance à connaître des taux de chômage plus élevés que leurs homologues masculins. La pandémie du VIH/SIDA et les situations de crise ont également accru la vulnérabilité des femmes à la pauvreté du fait de leur accès limité à la protection sociale et à la sécurité économique. Les femmes âgées, notamment dans les pays en développement, sont confrontées à une discrimination persistante dans le monde du travail et doivent souvent assumer des responsabilités en matière de soins au sein de leur famille en plus de leur travail en dehors de chez elles.

Caractéristiques du travail féminin

Une analyse de l'emploi selon trois indicateurs – statut, secteur et salaire/gains – montre que les femmes ont moins de chances que les hommes d'avoir un emploi salarié régulier, et que la contribution des femmes au travail ménager dépasse la contribution masculine dans presque toutes les économies pour lesquelles on dispose de données. En outre, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de gagner moins pour le même type de travail, même dans les professions traditionnellement considérées comme féminines. Les femmes sont également plus susceptibles de se retrouver dans l'économie non structurée que les hommes. Les emplois exercés se situent pour l'essentiel en dehors des cadres légaux et réglementaires, avec une sécurité sociale limitée et un haut degré d'instabilité.

Beaucoup d'alternatives de plus en plus courantes à l'emploi salarié régulier à plein temps, dans lesquelles les femmes se retrouvent en grand nombre – emploi indépendant, travail occasionnel, travail à temps partiel, emploi dans l'économie non structurée, travail à domicile, service domestique, travail migrant – se situent pour l'essentiel en dehors du champ d'application des systèmes de protection sociale traditionnels, qui ont généralement été conçus pour les soutiens de famille de sexe masculin occupant un emploi régulier à plein temps. Dans la mesure où des dispositifs de sécurité sociale et des aspects différents de la protection des travailleurs se développent pour répondre aux nouveaux besoins découlant du travail mondialisé, flexible et informel et de l'évolution démographique, il est essentiel que les besoins des travailleuses employées dans des professions et des formes de travail de plus en plus féminisés soient pris en compte.

Croissance induite par les exportations en Jordanie: un tableau mitigé pour les travailleuses

Malgré des taux officiels médiocres d'activité économique, l'emploi des femmes a presque doublé en Jordanie entre 1980 et 2000. Le taux d'emploi des femmes est passé de 14,7 à 24,6 pour cent de la main d'œuvre, et le taux de croissance de l'emploi féminin a dépassé le taux de l'emploi masculin au cours de la même période. Il semble qu'il y ait une visibilité de plus en plus marquée des travailleuses dans le secteur manufacturier. En 2002, l'OIT, dans le cadre

d'un groupe de travail tripartite, a mené une étude en vue d'évaluer les possibilités d'emploi et les conditions de travail pour les femmes dans les zones franches d'exportation (ZFE) nouvellement établies en Jordanie.

Les résultats de cette étude ont montré qu'environ 70 pour cent des travailleuses de moins de 25 ans avaient au moins suivi un deuxième cycle d'éducation secondaire et que la plupart venaient de familles traditionnelles et rurales. En tant que tel, l'accès des femmes à l'éducation et à l'emploi a été un succès important, en net contraste avec les possibilités dont disposaient leurs mères. De surcroît, elles étaient souvent les principaux soutiens de famille (16 pour cent étaient les seuls soutiens de famille et 57 pour cent l'un des deux soutiens de famille).

Néanmoins, les travaux de recherche ont également fait ressortir l'existence de mauvaises conditions de travail (par exemple, ventilation, conditions sanitaires et restauration médiocres). Les hommes étaient plus représentés dans les emplois techniques, alors que toutes les femmes étaient ouvrières des chaînes de montage, ce qui dénotait une ségrégation professionnelle évidente. En raison de leur âge et de leur sexe, les jeunes femmes étaient considérées comme des travailleuses bon marché, dont beaucoup étaient engagées comme stagiaires et percevaient la moitié du salaire minimal pendant les trois premiers mois d'emploi. Un taux élevé de rotation des effectifs, du à un manque de perspectives de carrière, a également été constaté. Enfin, la plupart des jeunes travailleuses n'avaient qu'une médiocre connaissance de leurs droits. Jusqu'à 86 pour cent des jeunes travailleurs ne faisaient pas partie d'un syndicat, parce qu'ils ignoraient son existence ou parce qu'ils ne croyaient pas qu'il pouvait contribuer à l'amélioration de leurs conditions de travail.

Source : BIT, *Les travailleuses dans l'industrie textile et de la confection en Jordanie: étude sur l'impact de la mondialisation*, 2002.

Le travail à temps partiel est devenu de plus en plus courant au cours des dernières décennies. En 2002, près de 18 pour cent de la population active totale au sein de l'Union européenne (UE) travaillait à temps partiel⁶. Toutefois, ce travail n'est pas également réparti entre les hommes et les femmes. Les chiffres montrent une prédominance des femmes dans l'emploi à temps partiel. Alors qu'une minorité d'hommes de l'UE, 6,6 pour cent, travaillaient à temps partiel en 2002, ce pourcentage est beaucoup plus élevé dans le cas des femmes, avec un taux de 33,5 pour cent. En outre, une perspective dynamique dans le temps montre que le travail à temps partiel a davantage augmenté chez les femmes de l'UE que chez les hommes, avec une hausse de 4,7 points de pourcentage durant une période de dix ans contre 2,4 points de pourcentage pour les hommes. Les raisons pour travailler à temps partiel sont très différentes lorsqu'il est tenu compte de considérations sexospécifiques. Si 23,6 pour cent des hommes travaillant à temps partiel invoquent des raisons liées à l'éducation, ce pourcentage s'abaisse à 7,6 pour cent chez les femmes. En revanche, les raisons liées aux soins des enfants et des adultes sont citées par 31,5 pour cent des travailleuses à temps partiel de l'UE, tandis que 4,2 pour cent seulement de leurs homologues masculins mentionnent cette raison. De plus, les travailleurs à temps partiel involontaires sont plus nombreux chez les hommes que chez les femmes (19,2 pour cent contre 12,8 pour cent, respectivement), ce qui montre que l'option du travail à temps partiel est plus attractive pour les femmes que pour les hommes. Toutefois, le fait que le travail à temps partiel constitue une option dans le contexte d'une limitation des

⁶ Les statistiques de ce paragraphe sont tirées de la publication de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Le travail à temps partiel en Europe*, 2004. <http://www.eurfound.eu.int/working/reports/ESO403TR01/ESO403TR01.pdf>

formules substitutives de soins aux enfants pourrait bien être le signe que la notion de « choix » est ambiguë et conditionnelle.

La réponse de l'OIT – les conventions internationales du travail

La convention de l'OIT (no 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales a pour objet de promouvoir l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales, et entre les travailleurs ayant ces responsabilités et les autres. Jusqu'à présent, 36 pays au total ont ratifié cette convention (plus de pays en développement et en transition que de pays industrialisés). L'OIT est en train de promouvoir la ratification de cette convention avec d'autres conventions essentielles pour l'égalité entre les sexes: les conventions nos 100 sur l'égalité, 1951 ; 111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ; et 183 sur la protection de la maternité, 2000.

L'accent mis par l'OIT sur la protection de la maternité, la conciliation du travail et des responsabilités familiales, et la durée du travail a mis en lumière les besoins spécifiques des femmes et des hommes au sein de la main d'œuvre, ainsi que la nécessité de prendre des mesures appropriées concernant l'aménagement des horaires de travail. Des projets de coopération technique sont mis en œuvre pour étendre la sécurité sociale afin de couvrir les prestations de maternité aux travailleuses assurées et aux épouses des travailleurs assurés.

A travers son Centre international de formation de Turin, l'OIT propose également des programmes de formation à ses mandants sur la manière d'appliquer les normes internationales du travail à la promotion des droits des travailleurs de deux sexes ayant des responsabilités familiales, et d'intégrer la promotion de l'emploi pour les femmes dans des politiques durables contre la pauvreté.

Les femmes et les activités de soins

Dans la plupart des économies du monde, les femmes sont d'abord chargées des soins aux membres de la famille et des tâches ménagères, et sont de fait confrontées à des contraintes accrues par rapport aux hommes quant au temps et aux efforts qu'elles peuvent consacrer à l'emploi rémunéré et au travail productif. Dans les pays en développement, on s'appuie encore beaucoup sur la famille élargie – en général les femmes et les filles – pour s'occuper des enfants, des malades et des personnes âgées, et bien peu de services publics ou privés sont apparus en réponse à l'importante demande de soins. Les mesures publiques ou la législation visant à harmoniser le travail et les obligations familiales sont très limitées, même là où l'impact du VIH/SIDA a considérablement accru la charge des soins pesant sur les travailleuses. La contribution du travail ménager aux résultats de l'économie nationale est encore très peu reconnue, et il n'y a de ce fait que peu d'évolution des politiques économiques et sociales correspondantes pour la promotion des activités de soins.

Dans certains pays et secteurs, des pratiques de travail sont apparues pour aider les femmes à concilier le travail et leurs obligations familiales. Cela commence à être perçu comme une question pour les hommes dans certains pays, et davantage d'hommes se mettent à partager les activités familiales de soins. La répartition des tâches au sein des ménages est étroitement liée aux inégalités dans le monde du travail et a donc toujours été une question en matière d'égalité entre les sexes, faisant ressortir la nécessité d'une répartition plus équitable entre hommes et femmes des soins aux enfants et des responsabilités ménagères et communautaires.

Changement structurel en Europe orientale et centrale

Tendance structurelle commune au monde entier, la déréglementation des marchés du travail a entraîné un recours accru aux contrats flexibles qui donnent une plus grande liberté de recruter et de licencier et dans lesquels la durée du travail peut varier considérablement. La déréglementation des marchés du travail s'est aussi accompagnée d'obstacles accrus pour l'organisation des travailleurs. Les groupes vulnérables sont particulièrement exposés à ces tendances, et notamment les femmes vivant dans la pauvreté.

L'Europe centrale et orientale constitue un exemple de la façon dont les changements structurels ont suscité de nouveaux obstacles et menaces pour les travailleuses. Les réductions des dépenses sociales ont entraîné, entre autres, la suppression des soins gratuits aux enfants. De surcroît, beaucoup d'entreprises ont été forcées de réduire l'ampleur des services fournis à leurs salariés, y compris les services de garde d'enfants. Elles ont commencé à faire payer ces services ou à les transférer à des prestataires privés. La double pression pesant sur les femmes, au travail et à domicile, se renforce dès lors qu'une société les soumet à cette dure alternative: soit consacrer leur temps et leurs efforts à leur travail rémunéré et à leur carrière, soit s'occuper de leur famille. Les emplois à temps partiel sont encore très rares, et les nouveaux employeurs privés s'attendent à des heures supplémentaires volontaires et à une plus forte productivité.

Source : BIT, *Dossier modulaire sur l'égalité entre les sexes, la pauvreté et l'emploi*, 2000.

Une analyse de six indicateurs du marché du travail (taux de chômage féminin, taux de chômage des jeunes femmes, rapports emploi-population, statut dans l'emploi, emploi par secteur et salaires/gains) fait clairement apparaître qu'il existe un lien positif entre l'augmentation du taux d'activité des femmes et l'amélioration de la qualité de l'emploi pour les femmes. En 2003, sur les 2,8 milliards de personnes qui travaillaient, 1,1 milliard étaient des femmes⁷. La part des femmes dans l'emploi total a augmenté légèrement au cours des dix dernières années pour s'établir légèrement au-dessus de 40 pour cent. Toutefois, l'égalité accrue eu égard au nombre de travailleurs de l'un et l'autre sexe ne s'est pas encore traduite par une autonomisation socioéconomique réelle pour les femmes, une répartition équitable des responsabilités ménagères, un salaire égal pour un travail d'égale valeur, et un équilibre des sexes dans toutes les professions. En résumé, les inégalités entre les sexes dans le monde du travail et dans l'accès aux ressources persistent encore et restent un facteur déterminant dans la création et la perpétuation des revenus et de la pauvreté.

3. Les tendances de l'emploi dans le monde – les disparités fondées sur le sexe

Les tendances du chômage⁸

La situation mondiale du chômage pour les femmes ne paraît pas s'être améliorée pendant ces dix dernières années, à l'exception des économies industrialisées, du Moyen-Orient, de l'Afrique du Nord et de l'Asie du Sud. La majorité des régions a connu peu ou pas d'évolution des taux de chômage féminin au cours de la période 1993-2003. En Asie du Sud-

⁷ BIT, *Tendances mondiales de l'emploi pour les femmes 2004*.

<http://www.ilo.org/english/employment/strat/download/trendsw.pdf>

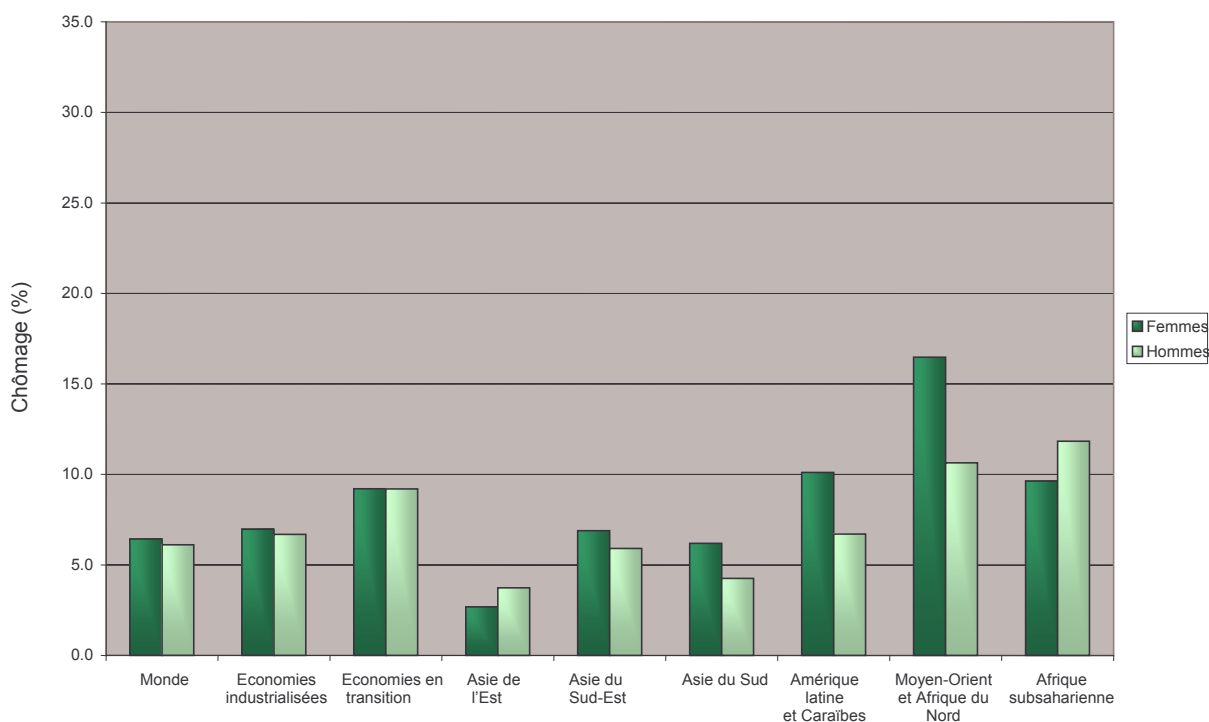
⁸ Les statistiques de cette section sont tirées de la publication du BIT, *Tendances mondiales de l'emploi pour les femmes 2004*.

Est, le taux de chômage des femmes a augmenté de plus deux points de pourcentage (de 4,7 à 6,9 pour cent).

Le taux de chômage mondial en 2003 était de 6,4 pour cent pour les femmes et de 6,1 pour cent pour les hommes. Cela représente 77,8 millions de femmes et un peu plus de 74 millions d'hommes sans emploi, qui sont désireux de travailler et recherchent activement un emploi. La situation est plus marquée dans certaines régions du monde. Les régions qui accusaient les plus fortes disparités de taux entre hommes et femmes étaient l'Amérique latine et les Caraïbes, avec une différence de 3,4 points de pourcentage, et le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord où le taux de chômage féminin était supérieur de six points de pourcentage au taux masculin. Les taux de chômage pour les hommes sont plus élevés que pour les femmes en Afrique subsaharienne et en Asie de l'Est.

La difficulté de trouver un travail est même plus accentuée pour les jeunes femmes (de 15 à 24 ans). Etre à la fois femme et jeune représente une double source de discrimination – les jeunes femmes semblent connaître les pires difficultés pour entrer sur le marché du travail et conserver leur emploi en périodes de récession économique. Le taux de chômage des jeunes des deux sexes est plus élevé que celui des adultes dans toutes les régions du monde. Là encore, dans toutes les régions hormis l'Asie de l'Est et l'Afrique subsaharienne, le taux régional féminin dépasse le taux masculin (figure 1).

Figure 1
Taux de chômage mondiaux et régionaux par sexe, 2003



Source : BIT, *Modèle des tendances mondiales de l'emploi*, 2003

Il est important de remarquer que les informations sur le chômage sont en elles-mêmes un indicateur assez limité de l'inadéquation de la situation du marché du travail, et ne doivent pas être utilisées isolément des autres indicateurs tels que le rapport emploi-population, l'emploi selon le statut et les données par secteur, ainsi que les indicateurs relatifs aux salaires et aux

gains. Beaucoup de définitions nationales du chômage excluent des personnes qui désirent travailler mais ne recherchent pas activement un emploi, parce qu'elles estiment qu'il n'y a pas d'emploi disponible pour elles ou parce qu'elles ont une mobilité professionnelle réduite ou sont confrontées à la discrimination ou à des obstacles structurels, sociaux ou culturels. Elles sont ce qu'on appelle des travailleurs découragés, dont la majorité sont généralement des femmes. Bien qu'il soit difficile d'obtenir des données sur les travailleurs découragés, un examen des données disponibles pour les économies industrialisées a montré que les femmes représentaient environ les deux tiers de l'ensemble des travailleurs découragés en Allemagne, Australie, Belgique, Grèce, Norvège, Pays-Bas et Portugal, tandis que la proportion des femmes pour l'ensemble des travailleurs découragés s'élevait à près de 90 pour cent en Italie et en Suisse⁹.

Il faut par conséquent se montrer prudent dans l'interprétation d'une tendance à la baisse du chômage des femmes car elle peut indiquer une situation où les femmes s'adaptent à la détérioration des conditions économiques en quittant tout à fait le marché du travail ou en acceptant de réduire leur durée du travail plutôt que de ne pas travailler du tout.

La réponse de l'OIT concernant la création d'emplois

L'OIT reconnaît la nécessité de stratégies pour lutter contre le chômage et créer plus d'emplois pour les femmes et les hommes. L'un des objectifs opérationnels de l'OIT est d'aider les Etats membres et les mandants à élaborer et mettre en œuvre des programmes de création d'emplois, en mettant particulièrement l'accent sur la situation des femmes. A travers le Programme focal de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises (PFPE/DPP), l'OIT travaille de façon proactive à créer un cadre politique stable permettant aux petites entreprises de fournir aux femmes et aux hommes des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité de façon équitable. A travers sa coopération technique avec les pays membres, l'OIT s'efforce de concevoir des programmes nationaux d'action pour la création d'emplois et la réduction de la pauvreté en Afrique. En Asie et dans le Pacifique, l'accent est mis en outre sur le renforcement des capacités nationales à répondre au besoin de création d'emplois productifs à travers les projets Créer/Développer votre entreprise.

Pour de plus amples renseignements, prière de suivre le lien vers IFP/SEED à travers la page web du Secteur de l'emploi du BIT à <http://www.ilo.org/public/english/employment>

Le Réseau pour l'emploi des jeunes

Le Réseau pour l'emploi des jeunes (REJ) a été créé dans le cadre de la Déclaration du millénaire dans laquelle les chefs d'Etat et de gouvernement ont résolu d'« élaborer et de mettre en œuvre des stratégies pour donner partout aux jeunes une réelle chance de trouver un travail décent et productif ». L'emploi des jeunes est à la fois partie intégrante de la Déclaration du millénaire et constitue une contribution essentielle à la réalisation des autres objectifs du millénaire, y compris ceux relatifs à la réduction de la pauvreté. L'emploi des jeunes est une composante essentielle du programme élargi sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté.

L'OIT a accueilli le secrétariat du REJ, qui est un partenariat entre les Nations Unies, la Banque mondiale et l'OIT visant à réunir les dirigeants de l'industrie, les représentants de la jeunesse et de la société civile et les décideurs afin d'explorer des approches imaginatives aux défis du chômage des jeunes. Le processus est soutenu par une résolution de l'Assemblée

⁹ OCDE, *Perspectives de l'emploi*, 2003

générale des Nations Unies sur la promotion de l'emploi des jeunes. Les Etats membres ont été encouragés à préparer des études nationales et des plans d'action sur l'emploi des jeunes d'ici mars 2004. L'OIT, le Secrétariat des Nations Unies, la Banque mondiale et d'autres organisations spécialisées ont été invités à aider les gouvernements dans leurs efforts.

Le REJ comprend un groupe de haut niveau composé de douze experts et praticiens en matière d'emploi des jeunes qui ont élaboré un ensemble de recommandations directives examinées lors de l'Assemblée générale des Nations Unies en 2001. Ces recommandations sont axées sur quatre secteurs d'action prioritaires à l'échelon mondial : l'aptitude à l'emploi, l'égalité des chances, l'entrepreneuriat et la création d'emplois.

L'Azerbaïdjan, le Brésil, l'Egypte, la Hongrie, l'Indonésie, l'Iran, la Namibie, le Sénégal et le Sri Lanka sont des pays qui se sont hissés au premier rang dans ce processus et dont les pratiques performantes en matière d'emploi des jeunes peuvent servir d'exemples pour d'autres pays.

L'emploi selon le statut

Il n'existe pas d'indicateur unique unanimement reconnu pour évaluer les conditions d'emploi. Néanmoins, on peut en avoir certains aperçus en analysant trois indicateurs : le statut dans l'emploi, l'emploi par secteur, et les salaires/gains. Une évaluation initiale de ces trois indicateurs montre que, bien que des progrès aient été faits eu égard au taux d'activité féminine, cela ne s'est pas nécessairement accompagné d'un progrès concomitant dans la création de possibilités de travail décent pour les femmes.

Les responsabilités familiales incombent encore largement aux femmes. Lorsqu'elles doivent concilier la procréation et le travail productif, les femmes sont obligées de trouver une solution pour équilibrer ces deux rôles. L'incompatibilité des rôles est susceptible d'être un problème majeur pour les femmes occupant un emploi salarié, mais c'est moins le cas pour celles ayant un travail indépendant, et encore moins pour les travailleuses familiales qui ne sont pas rémunérées (mais sont néanmoins comptabilisés comme des personnes ayant un emploi selon la définition type de l'emploi).

Tableau 2
Emploi selon le statut, économies, dernière année disponible

Economie et dernière année disponible	Travailleurs salariés		Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale		Travailleurs indépendants	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Bangladesh 2000	8.3	15.2	73.2	10.1	11.0	49.8
Pakistan 2000	33.1	36.0	50.1	16.7	16.8	47.3
Cambodge 2001	13.6	19.1	53.3	31.6	33.0	40.9
Thaïlande 2000	38.8	40.2	39.8	16.4	21.4	43.3
Zimbabwe 1999	22.0	50.8	n.c.	n.c.	58.0	29.2
Cisjordanie et Bande de Gaza 2001	63.9	61.9	27.3	6.0	8.8	32.2
Yémen 1999	13.8	50.7	0.3	0.3	63.4	49.0
Egypte 2000	57.2	60.6	26.0	8.2	16.8	31.1

n.c. : données non connues

Source : BIT, *Indicateurs clés du marché du travail*, 2003

Malheureusement, beaucoup de pays en développement ne disposent pas de données homogènes sur le statut dans l'emploi ventilées par sexe. Lorsqu'elles existent, ces informations montrent que dans les régions les plus pauvres du monde, la part des travailleuses familiales dans l'emploi total est beaucoup plus élevée que celle des hommes, et les femmes sont moins susceptibles d'occuper un emploi salarié (tableau 2).

Cette tendance devrait se poursuivre dans la plupart des régions du monde en développement. Dans les périodes de crises ou de récessions économiques en particulier, les femmes sont les premières à quitter le travail salarié. Elles peuvent alors être forcées d'entrer dans l'économie non structurée en tant que travailleuses indépendantes ou travailleuses familiales non rémunérées.

Même parmi les travailleurs salariés, de plus en plus de femmes sont susceptibles de se retrouver dans des emplois irréguliers ou atypiques. Alors que les hommes ont plus de chances d'être engagés à des postes de base ou réguliers et mieux rémunérés, les femmes sont de plus en plus recrutées à des postes périphériques, instables et de moindre valeur, y compris le travail à domicile, le travail occasionnel ou le travail temporaire. Ces emplois se caractérisent généralement par des rémunérations très faibles, un revenu irrégulier, peu ou pas de sécurité de l'emploi ou des revenus et une absence de protection sociale.

Tant dans l'économie structurée que dans l'économie non structurée, les entrepreneuses représentent un nombre considérable d'entreprises et apportent une contribution substantielle aux économies nationales. Dans de nombreux pays toutefois, les femmes se heurtent à des obstacles lors de la création d'une entreprise. Les femmes éprouvent des difficultés pour accéder aux moyens de financement, et même lorsqu'elles y parviennent, elles obtiennent de plus faibles prêts que les hommes. Les femmes sont aussi moins susceptibles d'être membres d'associations professionnelles ou patronales et manquent souvent de confiance en soi dans leurs tentatives commerciales et craignent de ne pas être prises au sérieux par les autres.

L'emploi par secteur

Une analyse des données sectorielles donne une indication supplémentaire que le travail des femmes n'est pas susceptible de renforcer leur statut ou de les autonomiser. Les femmes représentent une proportion élevée de l'emploi agricole en Asie, en Afrique subsaharienne et au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, et dans certaines économies d'Amérique latine et des Caraïbes, en particulier dans les économies avec un faible revenu par tête. Dans toutes les régions en développement, la part des femmes dans l'industrie est inférieure à celle des hommes, bien que l'industrialisation induite par les exportations soit à forte densité de main d'œuvre féminine, notamment dans les zones franches d'exportation (ZFE) des pays en développement. Les ZFE ont créé d'importantes possibilités pour les femmes d'entrer dans l'économie structurée avec de meilleurs salaires que dans l'agriculture et le service domestique.

Dans le secteur des services, les femmes sont encore concentrées dans des secteurs qui sont traditionnellement associés aux rôles dévolus à leur sexe, en particulier dans les services communautaires, sociaux et personnels, tandis que les hommes sont majoritaires dans les emplois mieux rémunérés du secteur comme les services financiers et commerciaux et l'immobilier.

La réponse de l'OIT concernant le renforcement de l'influence et de la représentation des femmes

Dans sa programmation et à travers la coopération technique, l'OIT s'efforce d'accroître la participation et la représentation des femmes dans tous les domaines. L'OIT promeut des stratégies qui soutiennent les entrepreneuses et défendent l'intérêt pour les entreprises de l'égalité entre les sexes, ainsi que les avantages liés à la participation et au leadership des femmes pour renforcer le rôle et la représentation des syndicats. L'OIT s'efforce aussi de sensibiliser à la situation spéciale des travailleuses dans les zones franches d'exportation et de mettre l'accent sur les meilleures pratiques pour traiter les problèmes qu'elles rencontrent. L'OIT a également produit divers outils et ressources qui peuvent servir au renforcement des capacités des organisations de travailleurs¹⁰.

Salaires et gains¹¹

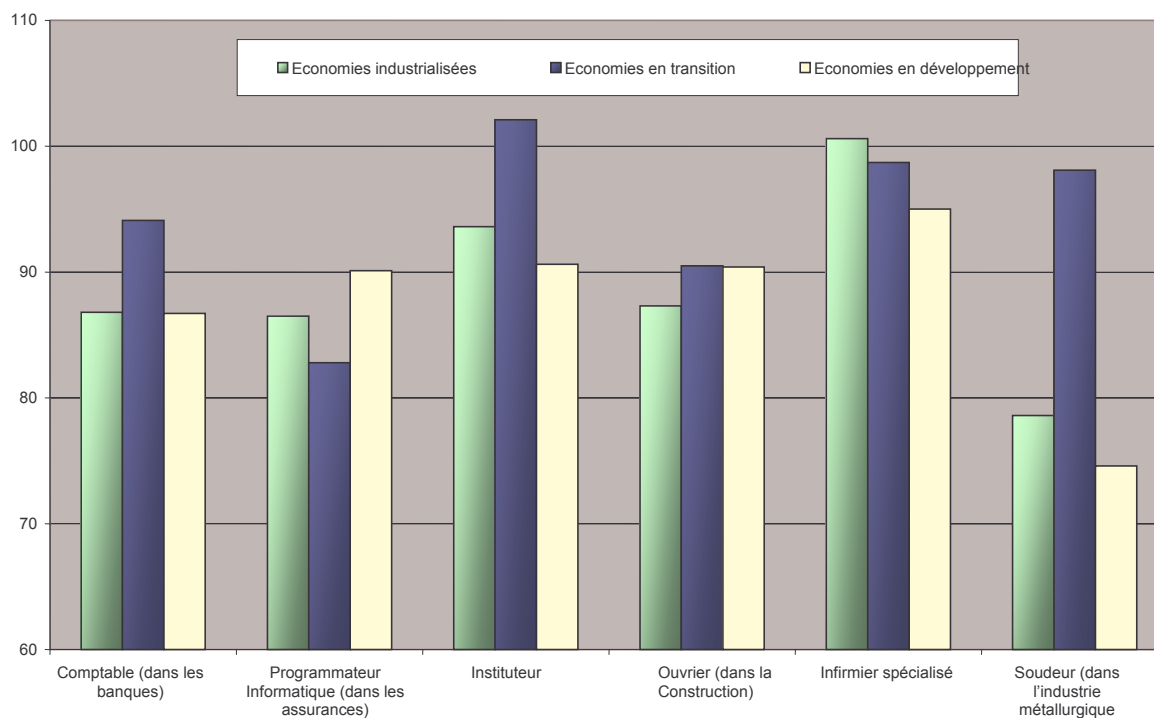
La discrimination en matière de rémunération se produit quand l'élément principal pour la détermination des salaires n'est pas le contenu du travail à effectuer, mais plutôt le sexe, la couleur ou d'autres attributs personnels de la personne effectuant le travail. La suppression de la discrimination en matière de rémunération est cruciale pour parvenir à l'égalité entre les sexes. Partout, les femmes perçoivent d'ordinaire une rémunération inférieure à celle des hommes. Un examen des données disponibles pour six catégories professionnelles diverses montre que dans la plupart des économies, les femmes continuent à moins gagner que leurs collègues masculins, avec une différence de 10 pour cent ou plus. Dans une profession traditionnellement dominée par les hommes comme le soudage dans l'industrie métallurgique, les disparités salariales sont même encore plus fortes. Les soudeuses dans les économies industrialisées gagnent en moyenne 79 pour cent de ce que gagnent leurs homologues masculins, et moins encore dans les économies en développement. Même dans les professions traditionnellement féminines comme les soins infirmiers et l'enseignement, on n'est pas encore parvenu à l'égalité salariale entre hommes et femmes. A Singapour par exemple, les enseignants de sexe masculin de l'éducation primaire gagnent environ 6 pour cent de plus que les enseignantes, et les infirmiers 21 pour cent de plus que les infirmières.

Ce sont la moindre valeur supposée du capital humain représenté par les femmes et l'intermittence de leurs carrières qui sont pour une grande part considérées comme la raison principale des disparités salariales en fonction du sexe. A l'exception toutefois de certains pays d'Afrique et d'Asie du Sud, non seulement l'écart salarial dans l'enseignement primaire et secondaire se resserre dans le monde, mais le taux d'inscription des femmes dans l'enseignement supérieur atteint également le niveau des hommes ou le dépasse. Et pourtant les femmes continuent à occuper des professions moins rémunérées que les hommes ayant une instruction et une expérience professionnelle équivalentes.

¹⁰ Ceux-ci comprennent notamment les publications suivantes: BIT, *Promotion de l'égalité entre les sexes : trousse de ressources pour les syndicats*, 2002 ; BIT, *La qualité électronique au travail : base de données d'information sur l'égalité dans les chances dans l'emploi pour les hommes et les femmes* CD Rom, 2002. Pour de plus amples renseignements, prière de se reporter à <http://www.ilo.org/public/english/employment/gems>.

¹¹ Les données de cette section sont tirées des publications du BIT, *Tendances mondiales de l'emploi pour les femmes 2004*, et *L'heure de l'égalité au travail*, 2003.

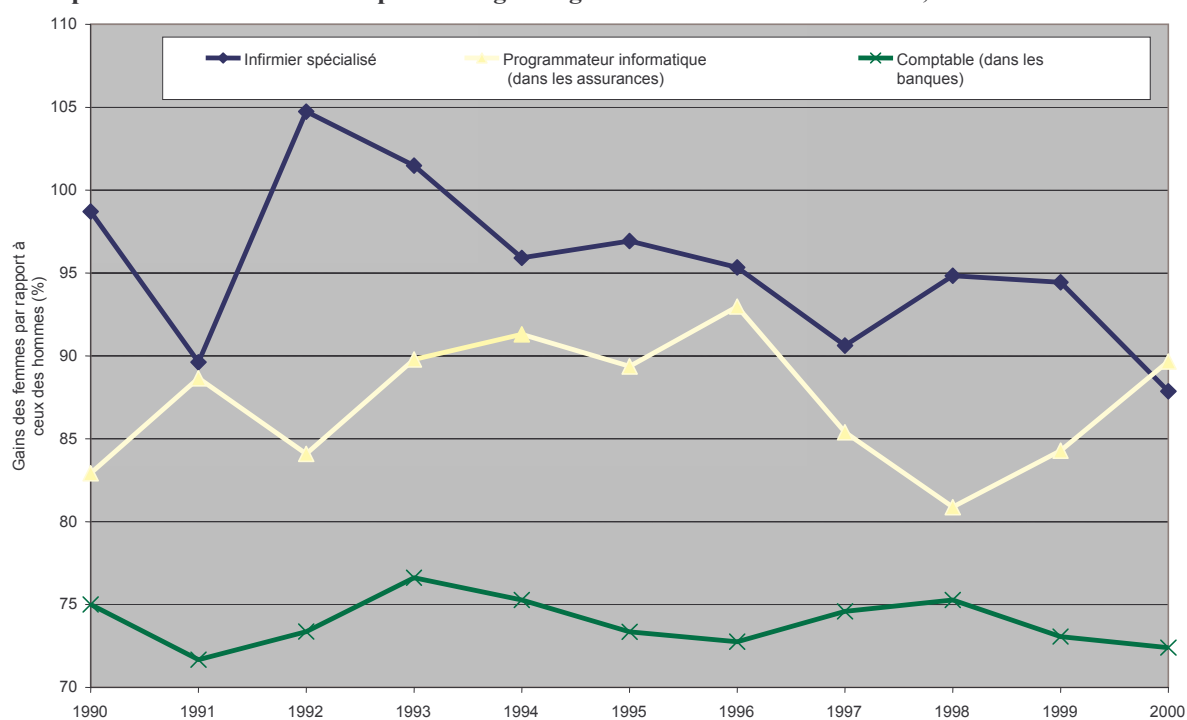
Figure 2
Salaires/gains féminins moyens en pourcentage des salaires/gains masculins dans certaines professions, dernière année disponible



Note: La moyenne dans ce diagramme correspond à une moyenne de base pour les pays pour lesquels on dispose de données, à savoir 12 économies appartenant à la catégorie des économies industrialisées, 17 à celle des économies en développement, et 7 à celles des économies en transition.

Source : BIT, *Indicateurs clés du marché du travail*, 2003

Figure 3
Gains professionnels féminins en pourcentage des gains masculins aux Etats-Unis, de 1990 à 2000



Source : BIT, *Indicateurs clés du marché du travail*, 2003.

L'équité salariale entre les sexes en Amérique latine

En Amérique latine, les niveaux moyens d'équité salariale entre les travailleurs des deux sexes se sont améliorés durant les années 90. Dans l'ensemble des 15 pays figurant dans le tableau 3, le salaire moyen relatif de travailleuses par rapport à celui des hommes est passé d'une fourchette de 56 – 88 pour cent à une fourchette de 68 – 94 pour cent. On a constaté dans tous les pays une amélioration de la rétribution des femmes, et dans cinq pays (Colombie, Paraguay, Pérou, Honduras et Nicaragua), l'augmentation a dépassé dix points de pourcentage, avec un maximum de 19 points au Paraguay. Dans d'autres (Equateur, Venezuela, Salvador, Chili et Panama), la progression a été plus modeste – pas plus de cinq points de pourcentage. Les données ne fournissent pas une base précise pour des comparaisons transnationales dans la mesure où dans cinq pays les données sont limitées aux régions métropolitaines alors que dans d'autres elles couvrent l'ensemble de l'économie. Il convient dès lors de considérer avec précaution le classement établi dans le tableau 3.

Les structures de rémunération des travailleuses dans l'économie non structurée ont été explorées plus en détail pour certains pays d'Amérique latine. S'il existe des problèmes liés à la comparabilité transnationale de ces données, les différences de rémunération entre les pays sont frappantes. Les travailleuses domestiques sont généralement moins payées, mais leur situation est particulièrement médiocre au Brésil et au Chili où leur rémunération par rapport à la moyenne pour l'ensemble des travailleuses de l'économie ne correspond qu'à un peu plus d'un tiers; comparée à la moyenne pour l'ensemble des travailleurs de sexe masculin, leur rémunération relative est seulement de 27 et 29 pour cent, respectivement. On trouve une structure toute différente en Argentine où les travailleuses domestiques gagnent 71 pour cent de la rémunération totale féminine et 67 pour cent de la rémunération totale masculine. Les femmes travaillant dans de petites entreprises (c'est-à-dire n'employant pas plus de cinq personnes) sont lourdement pénalisées au Brésil, au Chili et au Mexique mais le sont moins en Argentine et en Colombie. Dans l'ensemble, s'il existe une tendance commune au comblement de l'écart salarial entre les sexes dans tous les pays d'Amérique latine, cela s'accompagne d'une forte diversité des structures de rémunération et d'emploi à travers les secteurs et les professions.

Tableau 3

Modifications du taux de rémunération par sexe en Amérique latine pendant les années 90

	Taux de rémunération par sexe 1990-1994 (%)	Taux de rémunération par sexe 1999-2000 (%)	Evolution
Argentine	88	94	+0.06
Colombie	77	91	+0.14
Costa Rica	81	90	+0.09
Panama	85	88	+0.03
Venezuela	80	85	+0.05
Mexique	78	85	+0.07
Pérou	72	84	+0.12
Uruguay	73	81	+0.08
Paraguay	59	78	+0.19
Chili	69	74	+0.05
Equateur	73	74	+0.01
Brésil	63	72	+0.09
El Salvador	65	70	+0.05
Nicaragua	56	69	+0.13
Honduras	57	68	+0.11

Source : BIT, *Salaires minimaux et équité salariale en Amérique latine*, 2003

Les statistiques montrent que dans les pays de l'OCDE considérés globalement, l'écart salarial s'est quelque peu comblé au cours des 15 dernières années. En 2003, l'écart salarial moyen entre les sexes dans l'OCDE s'élevait à 18,6 pour cent, contre 19,2 pour cent en 2002.

Tableau 4
Gains des femmes pour 1 dollar des EU gagné par les hommes dans des pays choisis, 2000

	Industrie et services	Industries manufacturières
Australie	0.90	0.85
Azerbaïdjan	0.53	n/a
Brésil	0.76	0.54
Czech Republic	0.81	n/a
El Salvador	0.89	0.95
Erythrée	0.58	n/a
France	0.81	0.79
Corée	0.62	0.56
Lettonie	0.80	0.89
Malaisie	n/a	0.58
Mexique	0.78	0.71
Myanmar	n/a	0.96
Pays Bas	0.77	n/a
Portugal	0.67	0.69
Sri Lanka	0.90	0.85
Suède	n/a	0.90
Royaume Unis	0.80	0.72

Source : FDNUF, *Progrès des femmes dans le monde*, 2000

Le tableau 4 montre que les gains des femmes représentent entre 53 et 90 pour cent des gains des hommes dans les secteurs de l'industrie et des services, et entre 54 et 95 pour cent dans le secteur des industries manufacturières. Dans beaucoup de pays industrialisés et en développement, l'évolution des femmes vers des emplois d'une gamme plus étendue et mieux rémunérés a entraîné une augmentation des gains pour les femmes des déciles les plus élevés par rapport au revenu moyen des hommes. Il en a résulté une plus grande égalité entre hommes et femmes mais au prix d'une plus forte inégalité entre les femmes, dans la mesure où la majeure partie d'entre elles reste concentrée dans des « emplois féminins » mal rémunérés et peu prestigieux. Les disparités salariales sont particulièrement marquées dans les pays en développement qui optent pour une industrialisation induite par les exportations ou sont dotés de zones franches d'exportation. Les disparités salariales ont aussi tendance à être importantes dans les pays qui mettent l'accent sur le rôle traditionnellement non égalitaire des femmes sur le marché du travail (comme le Japon) ou dans lesquels la détermination des salaires axés sur le marché a été décentralisée au niveau de la négociation dans l'entreprise (comme les Etats-Unis).

On pourrait s'attendre à trouver une quasi-égalité salariale dans les professions très qualifiées où le niveau d'instruction et de formation des candidats est censé être comparable. Ce n'est toutefois pas le cas. Même dans ces professions, le salaire féminin moyen ne représente encore que 88 pour cent du salaire masculin. L'une des raisons identifiées pour expliquer cette disparité salariale est le manque de capacités et de pouvoir de négociation des femmes.

La réponse de l'OIT concernant l'équité salariale

La convention (no 100) de l'OIT sur l'égalité de rémunération, 1951, appelle les gouvernements à promouvoir et à assurer l'application du « principe de l'égalité de rémunération pour les travailleurs des deux sexes pour un travail de valeur équivalente ». Jusqu'à présent, 161 Etats membres ont ratifié cette convention, mais son application et sa mise en pratique effective peuvent encore être améliorées. Par ailleurs, la Conférence

internationale du Travail a adopté en 2004 une résolution appelant les gouvernements à prendre une série de mesures spécifiques pour remédier à l'écart de salaire entre les sexes. Entre autres choses, la résolution propose que les mandants tripartites de l'OIT (gouvernements, organisations d'employeurs et organisations de travailleurs) négocient l'instauration de dispositifs d'évaluation non sexiste des emplois, d'indicateurs statistiques, ainsi que d'études sexospécifiques sur le lieu de travail.

Briser le plafond de verre¹² ?

La discrimination fondée sur le sexe sur le marché du travail persiste pratiquement partout et à tous les niveaux. Les progrès enregistrés eu égard à trois indicateurs essentiels et corrélés pour l'égalité entre les sexes sont encore insuffisants, à savoir le « plafond de verre » (les femmes dans l'encadrement supérieur), l'écart salarial entre les sexes, et le « plancher gluant » (les femmes occupant les emplois les moins payés). Plus la situation est élevée dans une organisation ou une société, et plus l'écart entre les sexes est flagrant. En outre, le rôle déterminant du travail non rémunéré, accompli pour l'essentiel par les femmes, continue à ne pas être reconnu. Les indicateurs macroéconomiques n'intègrent toujours pas l'« économie des soins » comme élément fondamental des résultats économiques.

Bien que la part des femmes dans les postes d'encadrement continue d'augmenter, le taux de progression est lent. La situation globale de l'emploi pour les femmes n'a pas évolué de façon significative depuis 2001. La part des femmes dans les emplois spécialisés a seulement augmenté de 0,7 pour cent entre 1996 et 1999, et entre 2000 et 2002. Et s'agissant de la proportion des femmes dans les postes d'encadrement dans quelque 60 pays qui est comprise entre 20 et 40 pour cent, les données montrent que les femmes sont nettement sous-représentées dans l'encadrement par rapport à leur part globale dans l'emploi.

En politique, la proportion des députées dans les parlements nationaux reste faible, avec une progression de 13 à 15,6 pour cent entre 1999 et 2004. On a enregistré néanmoins une augmentation du nombre de femmes dans les postes ministériels traditionnellement dévolus aux hommes, comme les affaires étrangères, les finances et la défense¹³.

La part globale des femmes dans les emplois spécialisés en 2000-2002 était la plus élevée en Europe orientale et dans la Communauté des Etats indépendants (CEI), en grande partie du fait des politiques établies de longue date de soutien aux mères exerçant un emploi. La part des femmes dans les emplois spécialisés dans les pays d'Asie du Sud et du Moyen-Orient était nettement inférieure, de l'ordre de 30 pour cent ou moins¹⁴.

Les données montrent qu'en général les pays d'Amérique du Nord, d'Amérique du Sud et d'Europe orientale comptent une proportion plus élevée de femmes dans les postes d'encadrement que les pays d'Asie de l'Est, d'Asie du Sud et du Moyen-Orient. Néanmoins, dans les secteurs dominés par les femmes où l'on trouve davantage de femmes cadres, un nombre disproportionné d'hommes accèdent aux postes les plus importants, et dans les professions normalement réservées aux hommes, les femmes cadres sont très rares.

Une exception est le taux élevé de femmes occupant des postes de premier plan dans les systèmes juridiques de certains pays. En 2001-2002, plus de 50 pour cent des juges dans six pays d'Europe orientale (Hongrie, Roumanie, République tchèque, Estonie, Croatie et

¹² BIT, *Briser le plafond de verre – Les femmes aux postes de direction*, mise à jour en 2004.

¹³ Base de données de l'Union interparlementaire. <http://www.ipu.org/parline-e/parlinesearch.asp>

¹⁴ BIT, *Indicateurs clés du marché du travail*, 2003.

Lituanie) et 35 pour cent des plus hauts magistrats de Pologne étaient des femmes. Et début 2003, sur les 18 juges élus à la Cour pénale internationale (CPU), dix étaient des femmes.

La réponse de l'OIT concernant le renforcement de la capacité d'emploi et de l'organisation des carrières des femmes

Une éducation et des qualifications professionnelles suffisantes sont des conditions nécessaires à l'accès des femmes aux emplois spécialisés et d'encadrement. L'OIT soutient les programmes de formation professionnelle qui intègrent les questions d'égalité entre les sexes. Certains sont uniquement destinés aux femmes tandis que d'autres ciblent des groupes de femmes et d'hommes. Ces programmes visent à élargir la base de compétence des travailleuses pour leur permettre d'obtenir des emplois spécialisés.

L'accent mis par l'OIT sur la protection de la maternité, la conciliation du travail et des responsabilités familiales, et la durée du travail a fait ressortir les besoins spécifiques des femmes et des hommes au sein de la main d'œuvre et la nécessité d'adopter des mesures appropriées eu égard à l'aménagement et aux horaires du travail. Des projets de coopération technique sont mis en œuvre pour étendre la sécurité sociale afin de couvrir les prestations de maternité pour les travailleuses assurées et les épouses des travailleurs assurés.

L'emploi dans l'économie informelle¹⁵

L'économie informelle représente une part importante de l'économie nationale et du marché du travail dans de nombreux pays. En particulier dans les pays en développement et en transition, l'économie informelle joue un rôle majeur dans la création d'emplois, la production et la génération de revenus. Dans les économies connaissant des taux de croissance démographique ou d'urbanisation élevés, l'économie informelle tend à absorber la majeure partie de l'expansion de la main d'œuvre dans les zones urbaines. L'emploi informel est devenu une stratégie de survie nécessaire dans les économies dépourvues de filets sociaux de protection et où les salaires et les pensions sont faibles. On ne compte que 17 pays pour lesquels on dispose de données chronologiques du BIT permettant de suivre l'évolution de l'emploi informel sur une certaine période. Elles montrent que dans quasiment tous les cas, la part de l'emploi informel par rapport à l'emploi total dans les branches correspondantes de l'activité a augmenté au cours des années 90. Les estimations de la contribution de l'économie informelle au produit intérieur brut indiquent qu'elle est importante, avec des valeurs atteignant 27 pour cent en Afrique du Nord, 29 pour cent en Amérique latine et 41 pour cent en Afrique subsaharienne et en Asie.

Bien que l'application nationale d'une définition universellement admise de l'économie informelle en soit encore à ses balbutiements, on s'accorde à reconnaître que travailler dans l'économie informelle implique d'être en dehors des cadre juridiques et réglementaires, et de se trouver donc dans une situation caractérisée d'ordinaire par un degré élevé de vulnérabilité. Les travailleurs ont peu ou pas de protection juridique ou sociale et sont exclus des infrastructures et des prestations publiques, ou n'y ont qu'un accès limité. Les travailleurs de l'économie informelle sont rarement organisés de façon à bénéficier d'une représentation efficace et n'ont que peu ou pas d'influence sur le lieu de travail ou sur la scène sociopolitique. La plupart des formes d'emploi informel sont instables et dénuées de sécurité, et certaines impliquent des horaires de travail très longs et des périodes de forte tension pour

¹⁵ Les données de cette section sont tirées de la publication du BIT, *Les femmes et les hommes dans l'économie informelle : une image statistique*, 2002.

<http://www.ilo.org/public/english/employment/infeco/download/menwomen.pdf>

exécuter des commandes dans des délais brefs, suivis de périodes d'«inactivité» dans l'attente de nouvelles commandes.

Définir l'économie informelle

La résolution concernant les statistiques de l'emploi dans le secteur non structuré, adoptée par la 15^e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) en 1993, a défini le secteur non structuré comme un sous-ensemble d'entreprises familiales (c'est-à-dire d'entreprises non enregistrées détenues par des ménages) qui inclut:

- Des entreprises informelles autonomes, qui peuvent employer des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise et des salariés à titre occasionnel ; et
- Des entreprises de travailleurs informels, qui emploient un ou plusieurs salariés à titre permanent.

L'entreprise d'un employeur informel doit remplir l'un ou l'ensemble des critères suivants: effectifs inférieurs à un niveau déterminé, et non-enregistrement de l'entreprise ou de ses salariés. Pour les entreprises informelles autonomes, seul le second critère (non-enregistrement de l'entreprise) est applicable.

Ces dernières années, les décideurs, les militants et les chercheurs se sont mis à utiliser le terme « économie informelle » pour désigner un concept plus large qui incorpore des types d'emplois informels qui n'étaient pas inclus dans la définition statistique internationale de 1993 du secteur informel. Ils tâchent d'incorporer dans ce concept l'ensemble de l'informalité – y compris l'entreprise et les relations d'emploi – telle qu'elle se manifeste dans les économies industrialisées, en transition et en développement. Dans le cadre de ce concept étendu, l'emploi informel est considéré comme incluant toute les activités rémunératrices – à la fois le travail indépendant et le travail salarié qui n'est pas reconnu, réglementé ou protégé par les cadres juridiques ou réglementaires et certains types d'activités non rémunératrices.

En 2003, la 17^e CIST a adopté des directives concernant une définition statistique de l'emploi informel, qui complète la 15^e résolution de la CIST. En plus de l'emploi du secteur informel, la définition de la 17^e CIST inclut les genres suivants d'emploi informel : l'emploi salarié informel dans les entreprises ou les ménages du secteur structuré, le travail familial de collaboration à l'entreprise dans les entreprises du secteur structuré, et la production de biens exclusivement réservés à son propre usage par un ménage (comme l'agriculture de subsistance).

Sources. BIT, *Rapport de la 15^e Conférence internationale des statisticiens du travail*, 1993 ; BIT, *Les femmes et les hommes dans l'économie informelle : une image statistique*, 2002 ; BIT, *Définition statistique de l'emploi informel: directives approuvées par la 17^e Conférence internationale des statisticiens du travail*, 2003.

Il existe un lien – même si ce n'est pas une corrélation parfaite – entre travailler dans l'économie informelle et être pauvre. Cela découle de l'absence de législation du travail et de protection sociale couvrant les travailleurs de l'économie informelle, et du fait que les travailleurs de l'économie informelle gagnent, en moyenne, moins que les travailleurs de l'économie structurée. Il est sans doute vrai qu'une proportion beaucoup plus forte de gens employés dans l'économie informelle sont pauvres par rapport aux personnes travaillant dans l'économie structurée, et plus vrai encore qu'une part plus importante de femmes que d'hommes travaillant dans l'économie informelle sont pauvres. L'économie informelle est souvent considérée comme une position de repli pour les femmes qui sont exclues de l'emploi salarié régulier.

L'emploi informel est généralement une source plus importante d'emplois pour les femmes que pour les hommes dans le monde en développement et constitue souvent l'unique source de revenu pour les femmes, en particulier dans certaines régions où les normes culturelles leur interdisent de travailler hors de chez elles ou dans lesquelles, en raison d'une incompatibilité avec les responsabilités ménagères, elles ne peuvent assumer les horaires de travail d'un emploi salarié régulier. En dehors de l'Afrique du Nord où 43 pour cent des travailleuses sont employées dans le secteur non structuré, 60 pour cent ou plus des travailleuses du monde en développement sont employées dans le secteur non structuré (en dehors de l'agriculture). En Afrique subsaharienne, 84 pour cent des travailleuses non agricoles sont employées dans le secteur non structuré, contre 63 pour cent pour leurs homologues masculins. En Amérique latine, 58 pour cent des travailleuses non agricoles sont employées dans le secteur non structuré, contre 48 pour cent pour les hommes. En Asie, la proportion des travailleurs non agricoles de deux sexes employés dans le secteur informel est à peu près la même.

Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de se retrouver dans certains types d'activités informelles qui sont difficiles à mesurer parce qu'elles sont invisibles, comme la production pour sa propre consommation, le travail familial non rétribué, les activités domestiques rémunérées dans les ménages privés, le travail à domicile, et la participation à de petites entités économiques. Elles sont souvent employées dans des activités agricoles que beaucoup de pays excluent du champ des études sur le secteur informel pour des raisons pratiques. Les statistiques indiquent qu'en Inde et en Indonésie, le secteur non structuré occupe neuf femmes sur dix dans les activités non agricoles, tandis qu'au Bénin, au Mali et au Tchad, plus de 95 pour cent de l'emploi féminin non agricole se situe dans le secteur non structuré.

Le travail à domicile

Bien que les statistiques officielles sur le travail à domicile soient rares, on constate que le travail à domicile devient de plus en plus fréquent, notamment chez les femmes, en raison du recours croissant aux dispositifs de sous-traitance et d'externalisation des activités et de la diffusion des technologies de l'information et de la communication (TIC). Les travailleurs à domicile sont définis dans la classification internationale de 1993 du statut dans l'emploi comme des personnes travaillant pour une entreprise en vue de fournir des biens ou des services en vertu d'accords préalables avec cette entreprise, et dont le lieu de travail n'est pas situé à l'intérieur des locaux de cette entreprise.

Les travailleurs à domicile peuvent être classifiés comme salariés ou travailleurs indépendants. Si les femmes peuvent bénéficier d'une nouvelle indépendance par rapport au lieu de travail et d'heures de travail flexibles, qui leur permettent de concilier le travail et les responsabilités familiales selon leurs propres dispositions, on ne peut qu'être de plus en plus inquiet du faible niveau de rémunération et de l'absence de protection qui vont souvent de pair avec le travail à domicile. Il y a également lieu de s'inquiéter du sentiment d'isolement et d'exclusion des choix de carrière que le travail à domicile peut susciter.

Source : BIT, *Tendances mondiales de l'emploi pour les femmes*, 2004

La réponse de l'OIT concernant l'économie informelle

Une résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail de 2002 appelle à satisfaire les besoins des travailleurs et des entités économiques de l'économie informelle, en mettant l'accent sur une approche intégrée dans une perspective de travail décent. Des

mécanismes sont actuellement mis en place pour recueillir et partager les enseignements des bonnes pratiques et politiques à travers le travail de l'OIT dans toutes les régions.

L'OIT s'est engagée à étendre la couverture de la protection sociale et à réduire la pauvreté chez les personnes qui gagnent leur vie dans l'économie informelle. Dans le cadre de son programme de renforcement des capacités pour l'égalité entre les sexes, l'éradication de la pauvreté et la promotion de l'emploi (EPE), ces questions sont traitées dans une perspective sexospécifique. Pour plus de renseignements, prière de visiter le site web de l'EPE (<http://www.ilo.org/public/english/skills/informal/gpe/>).

L'OIT met aussi l'accent sur l'extension de la couverture de protection sociale et la réduction de la pauvreté chez les personnes qui gagnent leur vie dans l'économie informelle, à travers son programme international sur les stratégies et les outils contre l'exclusion sociale et la pauvreté (<http://www.ilo.org/public/english/protection/socsec/step/>).

A travers ses activités de coopération technique se rattachant au programme Des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes et les hommes, qui a été l'une des principales réponses de l'OIT au Programme d'action de Beijing, l'OIT a aidé un certain nombre de pays à promouvoir l'accès des femmes pauvres à l'emploi salarié et au travail indépendant en Amérique latine, en Afrique, en Asie et dans le Pacifique. Au Bangladesh, par exemple, un projet intégré consiste à aider les microentrepreneuses et les travailleuses dans les zones en grande partie rurales à renforcer leur accès à l'emploi décent et aux services sanitaires, à améliorer leurs conditions de travail et à promouvoir les droits fondamentaux au travail (<http://www.ilo.org/public/english/employment/gems>).

Les travailleuses migrantes¹⁶

Il y a environ 120 millions de travailleurs migrants dans le monde (les membres de la famille inclus). En quantité, les travailleuses migrantes sont presque aussi nombreuses que leurs homologues masculins. En 2000, les travailleuses migrantes représentaient près de 51 pour cent de l'ensemble des travailleurs migrants dans les pays industrialisés et environ 46 pour cent de l'ensemble des travailleurs migrants dans les pays en développement.

Les principales forces d'attraction pour la migration professionnelle féminine se situent en Asie occidentale et dans les pays de la côte pacifique en Asie de l'Est et du Sud-Est. Dans ces régions, la proportion de femmes parmi les travailleurs migrants a régulièrement augmenté depuis les années 80. En 2000, on estimait que le nombre de travailleuses migrantes avait dépassé celui des hommes en Asie de l'Est et du Sud-Est. Parallèlement, les 7,6 millions de travailleuses migrantes d'Asie occidentale représentaient, selon les estimations, 48 pour cent de la totalité des travailleurs migrants de cette région.

En Afrique, l'une des modifications les plus récente des structures de migration a été la féminisation croissante de la migration. Si c'était principalement les hommes qui avaient l'habitude de partir à la recherche d'un emploi dans le passé, de plus en plus de femmes volent désormais de leurs propres ailes à la recherche de l'indépendance économique. Les femmes représentent actuellement plus de la moitié de travailleurs migrants en Afrique. En tant que travailleuses domestiques ou femmes d'affaires, ce n'est plus simplement à l'intérieur des frontières nationales qu'elles se déplacent, mais aussi de plus en plus à

¹⁶ Les données de cette section sont tirées de la publication du BIT, *Empêcher la discrimination, l'exploitation et l'abus des travailleuses migrantes : un guide d'information*, 2003.

l'étranger. Il convient de noter que dans le cas des travailleuses migrantes africains, on compte un nombre croissant de travailleuses très qualifiées.

Dans certaines parties du monde, le développement d'une industrie des migrations – regroupant des organismes privés de recrutement, des promoteurs de l'emploi outremer, des fournisseurs de main d'œuvre et toute une série d'autres intermédiaires légaux et illégaux – a grandement facilité la migration professionnelle féminine. Certains pays encouragent la migration des femmes et des hommes en tant que source importante d'envoi de devises étrangères. Si les hommes migrent pour occuper des emplois divers, les femmes se concentrent de façon disproportionnée dans un nombre limité de professions qui sont fréquemment associées à la répartition traditionnelle des rôles en fonction du sexe, comme les travaux domestiques et les activités relevant du «spectacle». Si ces emplois n'entraînent pas nécessairement l'exploitation de ceux qui les exercent, leurs conditions d'exécution rendent souvent très vulnérables aux abus et à l'exploitation. La mondialisation a aussi ouvert de nouveaux secteurs économiques spécifiques aux femmes comme le développement du commerce du sexe. On estime que le trafic d'êtres humains pour la prostitution et le travail forcé est l'un des domaines d'activité de la criminalité internationale qui progresse le plus vite.

A Hong Kong, le nombre des travailleuses domestiques migrantes s'élevait à plus de 202.900 en 2000. Entre 1999 et juin 2001, quelque 691.285 Indonésiennes ont quitté leur pays (soit 72 pour cent de l'ensemble des migrants indonésiens) pour travailler principalement comme travailleuses domestiques à l'étranger. En Malaisie, on dénombrait 155.000 travailleurs domestiques migrants enregistrés en 2002. En Italie, 50 pour cent du million de travailleurs domestiques estimés n'étaient pas des ressortissants de l'Union européenne, et en France, plus de 50 pour cent des migrantes seraient employées dans les activités domestiques. On ne dispose pas de données sur les migrantes dans l'industrie du « spectacle » ou le commerce du sexe. Mais en 2000, quelques 103.264 migrants sont entrées au Japon en tant qu' « agents de spectacle ». Les estimations tirées des statistiques officielles suggèrent que la traite pour l'industrie du sexe en Corée du Sud a pu concerner jusqu'à 5.000 femmes depuis le milieu des années 90, même si les chiffres effectifs pourraient être beaucoup plus élevés.

Les migrants des deux sexes sont souvent utilisés comme un stock régulateur de main d'oeuvre de réserve engagée en période de pénurie et licenciée quand la situation de l'emploi se détériore. Dans certaines parties du monde, les travailleuses migrantes se sont mises à gagner des revenus substantiels pour leurs familles et contribuent à des rentrées importantes de devises étrangères pour leurs pays d'origine, souvent à égalité avec les hommes. Au Sri Lanka, elles ont contribué pour plus de 62 pour cent aux envois privés totaux de devises étrangères qui se sont élevés à plus de un milliard de dollars EU en 1991, ce qui a représenté plus de 50 pour cent de la balance commerciale. Leurs envois de devises, qui s'inscrivent souvent dans une stratégie de survie familiale, ont reçu une nouvelle impulsion du fait des répercussions négatives des programmes d'ajustement structurel, des crises économiques/financières, des processus de transition vers les économies de marché, et des conflits politiques dans leur pays d'origine. Dans ce contexte, la féminisation de la pauvreté et le fait que davantage de femmes deviennent le seul soutien de famille ont contribué à l'augmentation croissante du nombre de femmes voulant saisir leur chance en essayant de trouver des possibilités d'emploi et de revenus à l'étranger.

4. L'engagement de l'OIT pour l'égalité entre les sexes

L'action de l'OIT

Le programme de travail de l'OIT pour 2004-2005 aborde un certain nombre de questions hautement prioritaires relatives à l'égalité des sexes dans le cadre de quatre objectifs stratégiques couvrant les droits au travail, l'emploi, la protection sociale et le dialogue social. Une analyse sexospécifique et des stratégies de lutte contre les inégalités entre les sexes sont essentielles à la réalisation de ces objectifs.

L'OIT s'est engagée à renforcer les capacités de ses mandants tripartites - gouvernements, organisations d'employeurs et organisations de travailleurs - à prendre des mesures politiques et institutionnelles effectives pour intégrer les questions de parité en vue de promouvoir l'égalité entre les sexes aux niveaux national, sous-régional et régional. Pour la première fois, l'égalité entre les sexes a été adoptée comme l'un des objectifs d'action communs essentiels de l'OIT, qui renforce son approche intégrée des questions d'égalité dans le monde du travail. L'objectif d'action concernant l'égalité entre les sexes a pour objet d'établir une solide base de connaissance sur les questions d'égalité à travers un recueil et une analyse systématiques de données ventilées par sexe.

L'action de l'OIT pour promouvoir des changements positifs dans les politiques, la législation, les programmes ou les institutions de ses mandants vise à apporter des améliorations importantes en matière d'égalité entre les sexes dans le monde du travail. Elle comporte un renforcement des capacités des gouvernements, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs à organiser des séminaires et des ateliers de sensibilisation et à dispenser une formation sur les questions d'égalité, de façon que les mandants puissent planifier et mettre en œuvre des activités spécifiques pour promouvoir la parité des sexes et incorporer une perspective sexospécifique dans toutes les autres activités.

Les normes internationales du travail (conventions)

L'établissement de normes internationales du travail constitue un rôle unique pour l'OIT. Chaque convention de l'OIT est un instrument juridique. Une fois qu'un gouvernement a ratifié une convention, et qu'elle est entrée en vigueur, l'Etat membre est obligé de mettre sa législation et sa pratique nationale en conformité avec les dispositions de la convention, et de présenter périodiquement un rapport à l'OIT sur son application dans la législation et la pratique.

Les conventions de l'OIT qui visent à promouvoir l'égalité entre les sexes dans le monde du travail forment la base de toutes les autres activités de l'OIT en matière de promotion de l'égalité entre les sexes. Les conventions essentielles concernant l'égalité sont la convention (no 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; la convention (no 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ; la convention (no 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981; et la convention (no 183) sur la protection de la maternité, 2000.

L'OIT promeut la ratification de ces conventions en choisissant des pays pour des activités de promotion et de sensibilisation, en menant des études orientées vers l'action sur les questions familiales et de travail, en fournissant un soutien et des conseils techniques aux mandants pour élaborer et mettre en œuvre des plans d'action nationaux et formuler une législation nationale, et en faisant campagne avec ses partenaires pour améliorer les conditions de travail et étendre la protection de la maternité à l'économie informelle.

S'attaquer au déficit en matière de travail décent

Malgré les progrès réalisés en termes de hausse du taux d'activité des femmes et d'augmentation de leur part dans l'emploi rémunéré, les femmes sont toujours surreprésentées chez les pauvres et les plus pauvres dans les pays développés et en développement. Comme on l'a indiqué ci-dessus, dans beaucoup de pays, l'offre de travail décent - un travail exercé dans des conditions de liberté, d'équité et de dignité humaine - est limitée, et cela affecte les femmes de façon disproportionnée. Dans les pays pauvres en développement en particulier, les femmes sont en retard par rapport aux hommes quant à l'accès aux emplois de qualité et aux revenus, à la représentation à travers les organisations de travailleurs ainsi que pour les droits fondamentaux des travailleurs comme la suppression du travail forcé, la liberté syndicale et l'élimination du travail des enfants.

Les femmes représentent une proportion plus élevée des travailleurs pauvres dans le monde - ceux qui travaillent mais ne gagnent pas assez pour s'élever eux-mêmes et leur famille au-dessus du seuil de pauvreté de un dollar EU par jour. Sur les 550 millions de travailleurs pauvres dans le monde, on estime que 330 millions sont des femmes. Si l'on ajoute les 330 millions de travailleuses pauvres au 77,8 millions de femmes au chômage, cela veut dire qu'il faudrait au moins 400 millions d'emplois décents pour satisfaire la demande d'emplois décents des femmes.

L'inégalité entre hommes et femmes reste un facteur déterminant dans la création et la perpétuation de la pauvreté mondiale. Le déséquilibre économique résulte de relations discriminatoires entre les sexes qui font que les hommes et les femmes sont inégalement confrontés à la pauvreté. Les femmes connaissent des difficultés plus grandes que les hommes à sortir de la pauvreté. Parallèlement, les réponses des femmes à l'évolution rapide du marché du travail - en tant que salariées, entrepreneuses, bâtisseuses de paix et donneuses de soins - en font des partenaires indispensables dans la recherche d'emplois décents et équitables.

La Déclaration du millénaire de 2000 appelle les Etats à « promouvoir l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes en tant que moyens efficaces pour lutter contre la pauvreté, la faim et les maladies et encourager un développement qui soit vraiment durable ». Ce but est pris en compte dans le troisième Objectif du millénaire pour le développement (OMD) : « Promouvoir l'égalité entre les sexes et autonomiser les femmes ». L'OIT a une contribution particulière à apporter eu égard à l'indicateur 11 de cet OMD, « Part des femmes dans l'emploi salarié du secteur non agricole ». Les experts statistiques du BIT et d'autres organismes préconisent un indicateur OMD amélioré pour l'égalité entre les sexes dans le monde du travail qui prendrait en considération tant l'emploi formel qu'informel. Toutefois, la promotion par l'OIT de l'égalité entre les sexes dans le monde du travail va bien au-delà de cet indicateur numérique pour englober les aspects qualitatifs de l'égalité entre les sexes au travail, comme l'égalité de traitement, l'égalité en matière de protection sociale et l'égalité dans le dialogue social.

Un engagement tripartite pour l'éradication de la pauvreté

L'OIT reconnaît l'importance de la promotion de l'égalité entre les sexes dans l'effort visant à réduire la pauvreté mondiale et œuvre au renforcement des capacités de ses mandants à influencer sur les politiques nationales. Comme le débat s'est déplacé de l'identification des problèmes vers les réponses possibles à apporter, l'OIT est en mesure de proposer des informations et des idées sur les approches pour traiter les questions des inégalités entre les sexes et de la pauvreté aux échelons local et national. Sa principale contribution consiste à

rendre accessibles l'expertise technique et l'expérience des autres pays dans le traitement de problèmes similaires lors des débats.

Créer suffisamment d'emplois décents pour les femmes n'est possible que si les décideurs ne placent pas seulement l'emploi au centre des politiques économiques et sociales mais reconnaissent également que les problèmes des femmes dans le monde du travail sont encore plus ardues que ceux des hommes. Si des progrès ne sont pas réalisés pour sortir les femmes de la pauvreté en créant des possibilités d'emplois pour les aider à obtenir un travail productif et rémunérateur dans des conditions de liberté, de sécurité et de dignité humaine, l'objectif des Nations Unies pour le millénaire de diviser par deux la pauvreté d'ici 2015 ne pourra pas être atteint dans la plupart des régions du monde.

L'expérience acquise par l'OIT au cours de nombreuses années de travail avec les gouvernements locaux et nationaux et les organisations d'employeurs et de travailleurs a permis la constitution d'une gamme complète de moyens d'action visant à permettre aux communautés de trouver leur propre voie pour sortir de la pauvreté¹⁷. Les recommandations politiques suivantes ont été établies en tant que mesures pour assurer un plus haut degré d'égalité entre les sexes durant ce processus:

i) La création d'emplois décents et de revenus en tant que moyens d'éradiquer la pauvreté doivent être au cœur de la formulation des politiques globales macroéconomiques et de développement. Par ailleurs, la promotion d'un accès égal et amélioré à l'emploi, au revenu et aux mécanismes de microfinancement pour les femmes, à travers une approche basée sur les droits, est essentielle à la réussite des programmes contre la pauvreté. Le soutien au développement de l'entrepreneuriat féminin est une stratégie fondamentale pour l'autonomisation des femmes et de leur famille ;

ii) La conciliation des activités rémunérées et des activités de soins est une question critique pour la promotion de l'emploi et l'autonomisation économique des femmes, en particulier là où sévit le VIH/SIDA. Les pays devront prendre des mesures concrètes spécifiques pour aider les personnes infectées et/ou affectées et reconnaître la valeur économique et sociale des activités de soins non rémunérées dans la législation, les politiques et les programmes d'action nationaux ;

iii) L'égalité entre les sexes dans l'emploi et les revenus doit être largement mise en avant dans les documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP), les stratégies nationales de réduction de la pauvreté, les rapports sur les objectifs du millénaire pour le développement (ROMD), les bilans communs de pays (BCP), et les plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PCNUAD);

iv) Les pays doivent mettre en oeuvre des politiques et des programmes pour parvenir à l'égalité d'accès pour les filles et les femmes à l'éducation et à la formation professionnelle, y compris notamment l'utilisation des TIC. Vaincre les préjugés concernant la répartition par sexe des professions est un aspect essentiel de ce processus, dont l'impact est considérable sur les niveaux d'accès des femmes à un emploi décent et à un revenu ;

v) A travers sa structure tripartite, l'OIT doit continuer à faire campagne pour l'élimination de la discrimination basée sur le sexe dans l'emploi, en particulier par la ratification et l'application des normes internationales du travail. La participation des différents ministères

¹⁷ BIT, *Sortir de la pauvreté*, 2003

opérationnels et des organisations d'employeurs et de travailleurs aux processus de BPC, de PCNUAD, de DSRP et de ROMD, est une autre voie par laquelle les objectifs de l'égalité entre les sexes et de la non-discrimination dans l'emploi peuvent être intégrés dans des cadres de développement nationaux. Les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent poursuivre leurs efforts pour accroître la représentation des femmes à tous les échelons, non seulement dans leurs organismes, mais aussi aux postes de direction.