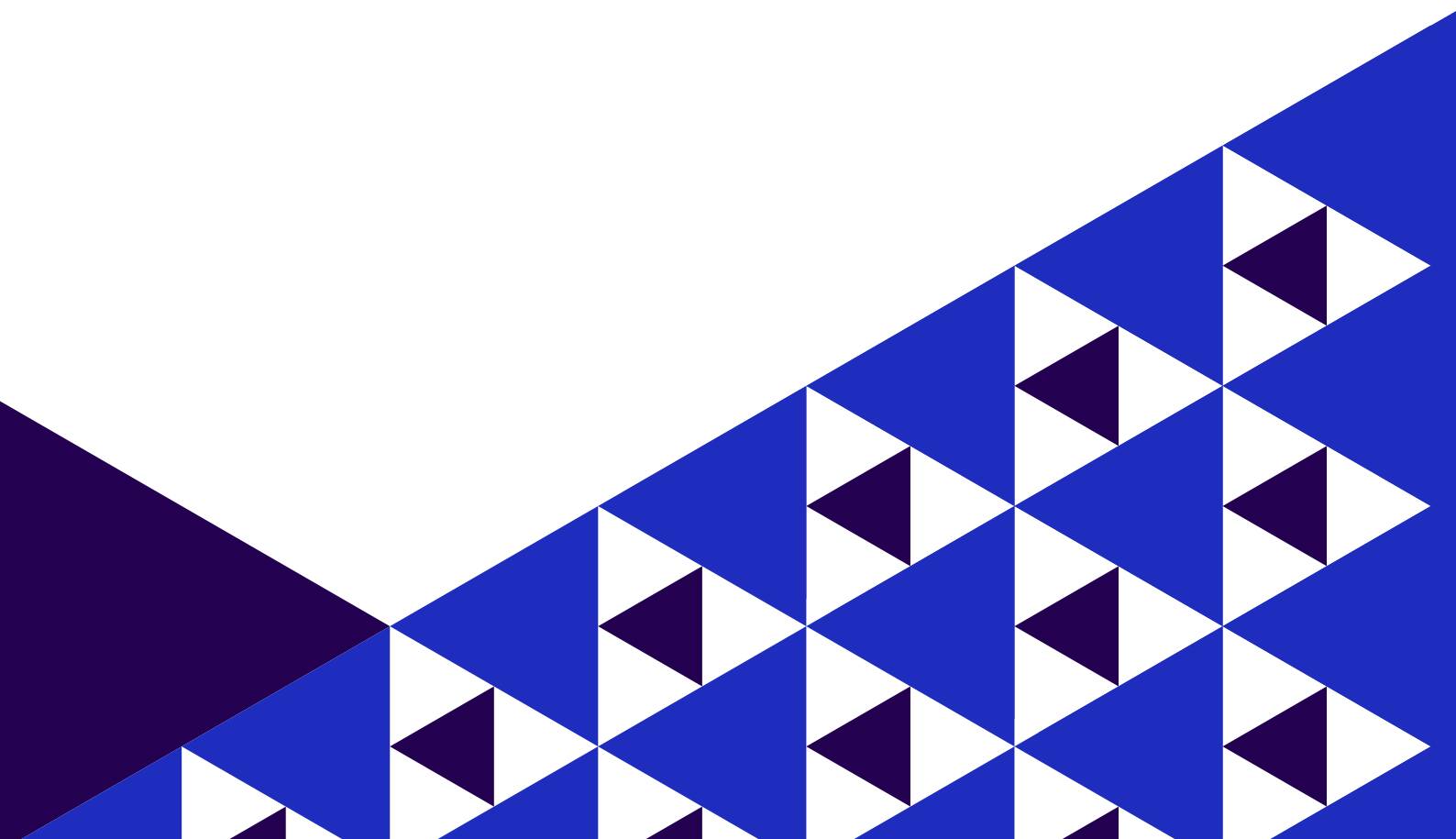




► Promotion du programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres dans le monde du travail

Conférence internationale du Travail
114^e session, 2026



Rapport VI

► Promotion du programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres dans le monde du travail

Discussion générale

Sixième question à l'ordre du jour





Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Cet ouvrage est soumis à une licence Creative Commons Attribution 4.0 International. Voir: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>. L'utilisateur est autorisé à réutiliser et à partager (copier et redistribuer) l'ouvrage original ou à l'adapter (le remanier, le transformer ou s'en servir pour créer un nouveau produit) conformément aux termes de ladite licence. L'utilisateur doit clairement indiquer que l'OIT est la source de l'ouvrage et faire état de toute modification apportée au contenu original. L'utilisation de l'emblème, du nom et du logo de l'OIT n'est pas autorisée dans le cadre de traductions, d'adaptations ou d'autres œuvres dérivées.

Citations – L'utilisateur doit faire état de toute modification apportée à cet ouvrage. L'ouvrage doit être cité comme suit: *Promotion du programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres dans le monde du travail – Discussion générale*, Genève: Bureau international du Travail, 2026. © OIT.

Traductions – Si cet ouvrage fait l'objet d'une traduction, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une traduction d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette traduction n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette traduction, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Adaptations – Si cet ouvrage fait l'objet d'une adaptation, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une adaptation d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette adaptation n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une adaptation officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette adaptation, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Œuvres de tiers – La licence Creative Commons ne s'applique pas aux œuvres incluses dans cette publication qui ne relèvent pas du droit d'auteur de l'OIT. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires auprès du détenteur des droits et sera tenu pour seul responsable en cas de violation alléguée.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). Les parties seront liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée à: rights@ilo.org. Des informations concernant les publications et les produits numériques de l'OIT peuvent être consultées à: www.ilo.org/publns.

ISBN 978-92-2-042537-4 (imprimé), ISBN 978-92-2-042538-1 (PDF Web)

Également disponible en:

allemand: ISBN 978-92-2-042541-1 (imprimé), ISBN 978-92-2-042542-8 (PDF Web);
anglais: ISBN 978-92-2-042535-0 (imprimé), ISBN 978-92-2-042536-7 (PDF Web);
arabe: ISBN 978-92-2-042545-9 (imprimé), ISBN 978-92-2-042546-6 (PDF Web);
chinois: ISBN 978-92-2-042547-3 (imprimé), ISBN 978-92-2-042548-0 (PDF Web);
espagnol: ISBN 978-92-2-042539-8 (imprimé), ISBN 978-92-2-042540-4 (PDF Web);
russe: ISBN 978-92-2-042543-5 (imprimé), ISBN 978-92-2-042544-2 (PDF Web).

Les désignations utilisées dans les publications et bases de données de l'OIT, qui sont conformes à la pratique de l'Organisation des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tout pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières ou limites. Voir: www.ilo.org/deni-de-responsabilite.

Les opinions et vues exprimées dans la présente publication sont propres à son ou ses auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions, les vues ou la politique de l'OIT.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.



► Table des matières

	Page
Introduction	5
Chapitre 1. Tendances relatives aux femmes et aux hommes dans le monde du travail	9
1.1. Avancées dans l'éducation, mais élargissement du fossé numérique	9
1.2. Le taux d'activité des femmes révèle une situation nuancée	10
1.3. La proportion de femmes dans les formes vulnérables d'emploi reste élevée, mais elle diminue	14
1.4. L'écart entre les femmes et les hommes persiste s'agissant du nombre d'heures consacrées au travail rémunéré et au travail non rémunéré	16
1.5. La ségrégation professionnelle et sectorielle fondée sur le genre persiste dans l'emploi salarié	17
1.6. L'incidence des bas salaires parmi les salariées diminue, mais l'écart de rémunération entre femmes et hommes persiste	20
1.7. La présence de femmes aux postes de décision est cruciale	23
Chapitre 2. Quels sont les obstacles qui ralentissent les progrès vers l'égalité des genres dans le monde du travail?	27
2.1. Des lacunes persistent dans la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail	27
2.2. La violence et le harcèlement au travail demeurent un obstacle tenace à la dignité, à l'égalité et à l'inclusion	34
2.3. Les inégalités en matière d'activités de soin limitent le droit des femmes d'accéder au travail et leurs droits au travail	36
2.4. Les politiques macroéconomiques, sectorielles et du marché du travail, si elles ne sont pas inclusives, peuvent limiter l'accès des femmes au travail décent	41
2.5. Les attitudes et les stéréotypes dominants peuvent compromettre les efforts visant à promouvoir l'égalité des genres	47
Chapitre 3. Approches stratégiques de la réalisation de l'égalité des genres dans le monde du travail	51
3.1. Les droits pour l'égalité des genres dans le monde du travail	51
3.2. Des institutions responsables et qui fonctionnent bien sont essentielles à la réalisation de l'égalité des genres	62
3.3. Promouvoir une économie durable pour le bien-être de tous	65



Chapitre 4. Accélérer la réalisation du programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres	73
4.1. Renforcer l'intégration de l'égalité des genres et de la non-discrimination dans les normes internationales du travail et leur porter une attention accrue...	73
4.2. Consacrer des efforts accrus aux politiques en matière d'emploi, d'entreprise et de salaires tenant compte des considérations de genre.....	74
4.3. Des mesures plus efficaces pour renforcer l'impact du Programme	75
4.4. Le rôle de l'OIT au cours des prochaines étapes	76



► Introduction

- 1. Des progrès considérables ont été faits en matière d'égalité des genres dans le monde du travail pendant le premier quart du XXI^e siècle.** Partout dans le monde, les femmes sont plus instruites que jamais, participent en plus grand nombre au marché du travail et accèdent de plus en plus aux postes d'encadrement et de direction. Ces avancées confirment, en partie, que l'égalité des genres est au cœur de la prospérité partagée, du bien-être et des sociétés équitables.
- 2. Pourtant, les progrès d'ensemble restent limités et inégaux entre les pays et les régions.** Les inégalités femmes-hommes dans l'emploi et les écarts de rémunération persistent, les femmes restent surreprésentées dans des rôles qui sont généralement sous-estimés et elles ont des conditions de travail moins décentes. Dans les pays à revenu faible ou intermédiaire de la tranche inférieure, où la part de l'emploi informel prédomine, les femmes sont toujours surreprésentées dans l'économie informelle et ont un accès limité à la protection des conditions de travail et à la protection sociale. Des obstacles structurels et systémiques, dont la discrimination, des normes sociales profondément enracinées et des responsabilités inégales en matière de soin, continuent de stimuler les inégalités de genre dans le monde du travail.
- 3. Parallèlement, les progrès accélérés dans les domaines des nouvelles technologies et de la numérisation, les effets du changement climatique et les évolutions démographiques en cours transforment rapidement la manière dont les personnes vivent, travaillent et interagissent entre elles.** Si les évolutions en cours offrent des possibilités considérables d'innovation, de productivité et de croissance plus inclusive, elles créent aussi des incertitudes et des risques nouveaux en matière d'égalité des genres, en particulier parce que les femmes et les hommes vivent ces transformations différemment. Des politiques tenant compte délibérément des considérations de genre peuvent faire de ces changements des moteurs puissants de la réduction des inégalités existantes, y compris des inégalités de genre, dans le monde du travail.
- 4. De surcroît, la fragmentation géopolitique, les conflits en cours et l'érosion de la démocratie accentuent un sentiment grandissant d'incertitude et d'instabilité.** Dans de telles circonstances, le risque existe que des droits humains, sociaux et au travail durement acquis, ainsi que les avancées en faveur des femmes et de l'égalité des genres, soient entravés ou inversés. En temps de crise, les femmes et les filles sont souvent touchées de façon disproportionnée, car elles font face à une insécurité économique accrue, portent le poids des activités de soin non rémunérées et sont exposées à la discrimination, à la violence et au harcèlement. Le rétrécissement de l'espace civique et l'affaiblissement des institutions compromettent encore davantage la participation des femmes à la prise de décisions et leur accès à la justice à des moments cruciaux.
- 5. Agir maintenant aidera les sociétés et les économies à garantir d'importants gains à long terme et à éviter les régressions futures.** Les inégalités de genre perpétueront les cycles intergénérationnels de pauvreté, compromettront la croissance économique, limiteront l'innovation et pèseront sur la productivité. Elles auront également pour effet d'affaiblir la gouvernance, ce qui rendra les sociétés moins stables et moins résilientes face aux défis mondiaux, notamment ceux que posent les évolutions technologiques, environnementales et démographiques.
- 6. Une action accélérée en matière d'égalité des genres est donc nécessaire pour parvenir à une économie durable pour le bien-être de tous.** L'égalité des genres doit être comprise non seulement comme un droit humain fondamental, mais aussi comme le préalable d'une prospérité



partagée et un puissant levier contre les inégalités structurelles sur les marchés du travail, au sein des ménages et dans les sociétés. La promotion de l'égalité des genres dans différents contextes économiques renforce la résilience économique, étaye la croissance inclusive et contribue à une répartition plus juste des possibilités, des ressources et des résultats, notamment en favorisant la durabilité des entreprises.

7. **Le programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres de l'OIT (le «Programme») est un repère utile pour saisir les possibilités émergentes et promouvoir l'égalité des genres.** Dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 108^e session (2019), le Programme comprenait quatre piliers ¹. En 2021, ce chiffre est passé à six en application de l'Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19 (encadré 1).

► Encadré 1. La genèse et l'évolution du Programme

Le programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres de l'OIT illustre une évolution centenaire enracinée dans les principes fondateurs de l'Organisation. Ancré dans la Déclaration de Philadelphie de 1944 – qui affirme que tous les êtres humains, quel que soit leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel dans la liberté et la dignité –, le Programme s'appuie sur des décennies d'élaboration de normes, de travaux de recherche, d'appui technique et d'activités de sensibilisation. Ces efforts ont jeté les bases d'une approche plus intégrée de l'égalité des genres, qui répond aux changements dans le monde du travail et reconnaît les contributions décisives des femmes.

Le Programme découle de [L'initiative du centenaire de l'OIT sur les femmes au travail](#), lancée en 2014 à l'approche de l'examen à vingt ans de la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes, et s'inscrit dans le contexte du Programme de développement durable à l'horizon 2030. L'initiative était centrée sur quatre obstacles majeurs: la discrimination et les stéréotypes; les bas salaires et l'inégalité de rémunération; la répartition inégale et la sous-évaluation du travail de soin; et la violence et le harcèlement au travail. Elle ouvrait la voie à des avancées décisives, dont la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et la [Résolution concernant le travail décent et l'économie du soin](#), 2024.

Dans l'Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain pour sortir de la crise du COVID-19 (2021), la Conférence internationale du Travail a reconnu que les pertes d'emploi et de revenu liées à la pandémie avaient concerné les femmes de manière disproportionnée, car elles étaient surreprésentées dans les secteurs durement touchés. L'appel soulignait la nécessité d'un programme porteur de changements plus complet, qui évoluerait à partir des quatre piliers de base de façon à relier l'égalité des genres, les résultats en matière de travail décent, la protection sociale, l'acquisition de compétences, l'économie du soin et les droits des travailleurs. La nécessité de prévenir et de combattre la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail est un ajout important.

L'adoption de la [Résolution concernant les inégalités et le monde du travail](#), 2021, et de la Résolution concernant le travail décent et l'économie du soin, 2024, ont fait progresser le Programme en confirmant que les inégalités de genre sont persistantes, restent très répandues et constituent un obstacle majeur à la réduction des inégalités dans le monde du travail, et que faire progresser le travail décent dans

¹ Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019, paragr. II(A) vii):

- [...] parvenir à l'égalité de genre au travail au moyen d'un programme porteur de changements profonds [...] qui:
- permette l'égalité des chances, l'égalité de participation et l'égalité de traitement, y compris l'égalité de rémunération des femmes et des hommes pour un travail de valeur égale;
- favorise un partage plus équilibré des responsabilités familiales;
- offre la possibilité de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, en permettant aux travailleurs et aux employeurs de trouver des solutions, par exemple l'aménagement du temps de travail, qui tiennent compte de leurs besoins et avantages respectifs;
- encourage les investissements dans l'économie du soin.



l'économie du soin – y compris des emplois de qualité, la protection sociale et des services de soin tenant compte des considérations de genre – est essentiel pour l'égalité des genres, la réalisation des droits fondamentaux au travail et un accès équitable aux soins pour tous.

8. Les six piliers du Programme sont interconnectés et se renforcent mutuellement:

- i) garantir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, notamment par la transparence salariale;
- ii) développer des politiques assurant un accès approprié à des congés rémunérés pour soins à un proche et promouvoir un partage plus équilibré des responsabilités professionnelles et familiales;
- iii) encourager des politiques de création d'emplois et d'apprentissage tout au long de la vie qui permettent de remédier aux écarts de compétences entre les hommes et les femmes;
- iv) investir dans les secteurs de l'éducation, de la santé, du travail social, de l'économie du soin et d'autres secteurs, remédier au manque d'effectifs et améliorer les conditions de travail;
- v) éliminer les obstacles, juridiques et autres, qui entravent l'accès à l'éducation, à la formation, à l'emploi et à des possibilités de carrière ainsi que les progrès dans ces domaines, notamment en luttant contre les stéréotypes de genre;
- vi) prendre des mesures de prévention et de protection contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail ².

9. Le Programme est porteur de changements en ce qu'il repose sur deux dimensions interdépendantes. Premièrement, il vise à remédier aux causes profondes des inégalités de genre en s'attaquant à des déterminants structurels tels que les stéréotypes discriminatoires, les facteurs économiques et du marché du travail, et les obstacles juridiques et institutionnels, tout en faisant progresser la protection sociale et les droits des travailleurs. Il adopte une approche systémique, qui tend à lutter contre les motifs multiples et croisés de discrimination, tels le sexe, la race, l'origine ethnique, le handicap et le statut migratoire. Deuxièmement, il est porteur de changements en ce que son ambition, tournée vers l'avenir, est de prévenir et d'atténuer les effets potentiellement négatifs des transitions technologiques, environnementales et démographiques sur l'égalité des genres.

10. En définitive, le Programme vise à influencer les normes sociales, les institutions et les rapports de force pour parvenir à une plus grande égalité et à un monde du travail plus juste, plus inclusif et plus productif pour tous. Au cœur de cette vision, il y a la volonté de donner aux personnes les plus touchées par la discrimination et les inégalités le pouvoir d'exercer leur droit à une voix collective et à une représentation – non seulement comme bénéficiaires, mais aussi comme acteurs et moteurs du changement. À cet égard, le dialogue social, sous toutes ses formes, constitue l'épine dorsale et le principal catalyseur du changement transformateur que le Programme vise à réaliser. Le Programme a donc pour but d'aller au-delà des améliorations progressives pour aboutir à un changement structurel profond, capable de produire des résultats durables.



² OIT, Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19, 2021, paragr. 11(B) g).

11. **Conscient de la nécessité de porter plus haut le discours sur l'égalité des genres et les aspects pluridimensionnels de l'égalité en faisant le point sur les progrès accomplis, les obstacles et les mesures qui ont réellement permis de faire progresser l'égalité des genres au travail**, le Conseil d'administration a décidé, à sa 352^e session (octobre-novembre 2024), d'inscrire à l'ordre du jour de la 114^e session (2026) de la Conférence internationale du Travail, en vue d'une discussion générale, une question sur la promotion du programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres au travail ³. Le présent rapport a été établi pour éclairer la discussion générale.
12. **En mettant à profit les nouvelles données probantes, les pratiques prometteuses et les innovations des mandants**, le rapport s'appuie sur le mandat historique et le cadre normatif de longue date de l'Organisation pour évaluer les progrès accomplis et les défis persistants dans la réalisation de l'égalité des genres dans le monde du travail. Il examine les mesures qu'il est nécessaire de prendre pour accélérer le changement structurel, ainsi que la manière dont l'OIT et ses mandants et partenaires peuvent se montrer encore plus ambitieux à une époque où les coûts de l'inaction ont rarement été plus élevés.
13. **Le rapport comprend quatre chapitres**. Le chapitre 1 analyse les principales tendances concernant l'égalité des genres dans le monde du travail. Le chapitre 2 est consacré aux obstacles sous-jacents qui continuent de limiter les progrès en matière d'égalité des genres dans le monde du travail. Le chapitre 3 expose les approches stratégiques visant à favoriser l'égalité des genres, en attirant l'attention sur les moyens d'action et les pratiques prometteurs. Le chapitre 4 envisage l'avenir en mettant en évidence des domaines clés pour examen et discussion par les mandants.



³ OIT, *Procès-verbaux de la 352^e session du Conseil d'administration du Bureau international du travail*, paragr. 75 a); voir également, *Ordre du jour des futures sessions de la Conférence internationale du travail*, annexe I, section 4.

► Chapitre 1

Tendances relatives aux femmes et aux hommes dans le monde du travail ⁴

- 14. Ces dernières décennies, les femmes du monde entier ont réalisé des progrès considérables,** notamment dans les domaines de l'éducation, de la participation au marché du travail et de l'acquisition de compétences, et elles sont désormais plus présentes dans les professions et les secteurs où, historiquement, elles l'étaient moins. En outre, leur représentation juridique, politique et institutionnelle accrue s'est accompagnée d'un changement globalement positif dans la perception que les populations ont des droits des femmes et de la place des femmes dans la société. Néanmoins, les inégalités de genre persistent à plusieurs égards et les avancées ont été inégales entre les groupes de pays classés selon leur revenu.

1.1. Avancées dans l'éducation, mais élargissement du fossé numérique

- 15. Pendant le premier quart du XXI^e siècle, les femmes ont réalisé des progrès notables dans le domaine de l'éducation, en particulier dans les pays à revenu faible ou intermédiaire.** Au début des années 2000, 60 pour cent des femmes dans les pays à faible revenu n'avaient pas achevé l'école primaire, contre 40 pour cent des hommes. Dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, ces proportions étaient de 40 pour cent pour les femmes et 25 pour cent pour les hommes, et dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure elles étaient de 18 et 12 pour cent respectivement. Au milieu des années 2020, la proportion de femmes n'ayant pas achevé l'école primaire était tombée à 42 pour cent dans les pays à faible revenu, à 36 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et à 10 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure. Parallèlement, la proportion de femmes ayant achevé des études secondaires ou supérieures avait considérablement augmenté dans chacun des groupes de pays classés en fonction de leur revenu. Dans la plupart des cas, l'amélioration a concerné principalement les cohortes de femmes plus jeunes. Ainsi, au milieu des années 2020, dans les pays à faible revenu, 29 pour cent des femmes âgées de 16 à 19 ans avaient achevé au moins des études secondaires, une part quasi équivalente à celle des hommes (30 pour cent), tandis que dans les pays à revenu intermédiaire des tranches inférieure et supérieure, les femmes âgées de 20 à 29 ans avaient atteint des niveaux d'éducation analogues ou supérieurs à ceux des hommes. Toutefois, les femmes âgées de 50 ans et plus étaient toujours beaucoup plus susceptibles que les hommes de n'avoir qu'un niveau d'éducation primaire ou inférieur.
- 16. Cependant, les inégalités femmes-hommes en matière de connaissances numériques se sont creusées, de nombreuses femmes et filles, en particulier dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, continuant de se heurter à des obstacles pour accéder aux nouvelles technologies et aux compétences numériques.** Les résultats d'une étude internationale

⁴ Sauf indication contraire, les données empiriques présentées dans le chapitre 1 sont tirées d'une analyse des données d'enquête représentatives de la population couvrant plus de 100 pays, qui constituent ensemble les quatre groupes de pays classés en fonction de leur revenu: OIT, *An empirical analysis of the evolution of women and men in the world of work through the twenty-first century*, à paraître. Ces estimations sont fondées sur des données couvrant les périodes 2000-2006 (début des années 2000) et 2021-2024 (milieu des années 2020). Il est possible que les estimations exposées dans le présent rapport diffèrent des estimations qui seront fournies dans la publication à paraître. Pour plus d'informations sur les groupes de pays classés en fonction de leur revenu, voir «Groupements de pays, de territoires et de zones», sur le site Web ILOSTAT.



réalisée en 2018 sur les compétences en technologies de l'information et de la communication (TIC) des élèves de 15 ans dans 21 pays, pour la plupart à revenu élevé, ont révélé que, si les filles obtenaient de meilleurs scores que les garçons aux tests de compétences numériques, elles étaient moins susceptibles de poursuivre des études ou des carrières dans des domaines liés aux TIC ⁵. Dans le monde, la proportion d'étudiantes dans l'enseignement et la formation professionnels et techniques a diminué, passant de 45 pour cent en 1995 à 42 pour cent en 2018. Corrélativement, les femmes représentent moins de 25 pour cent des étudiants de l'enseignement supérieur en ingénierie ou en TIC dans plus de deux tiers des pays. Au niveau mondial, le nombre de femmes possédant un smartphone est inférieur de 327 millions à celui des hommes, et il est fréquent que les femmes et les filles aient un accès moindre aux ressources informatiques d'un ménage ⁶. Le fossé numérique est plus grand parmi les femmes vivant en milieu rural, en particulier dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, où elles sont 7 pour cent et 16 pour cent respectivement moins susceptibles que les hommes de posséder un téléphone portable et d'utiliser un smartphone, et deux fois moins susceptibles d'utiliser Internet ⁷. Dans le monde, les deux tiers environ des adultes analphabètes sont des femmes, les lacunes en matière d'alphabétisation étant concentrées dans les pays à faible revenu ⁸.

1.2. Le taux d'activité des femmes révèle une situation nuancée

17. **Dans le monde, le nombre de femmes participant au marché du travail** – définies comme celles qui sont en âge de travailler et occupent un emploi, ou sont disponibles et à la recherche d'un emploi – **a augmenté, passant de 1,1 milliard en 2000 à 1,5 milliard en 2025**. Pendant la même période, toutefois, **le nombre de femmes hors de la main-d'œuvre a aussi sensiblement augmenté, en grande partie parce que les femmes sont plus nombreuses à faire des études**. Il s'ensuit que le taux d'activité des femmes – la proportion de femmes en âge de travailler dans la population active – a diminué, passant de 51 pour cent en 2000 à 48 pour cent en 2025 ⁹. Cette situation reflète l'évolution générale du taux d'activité de la main-d'œuvre mondiale, qui est passé de 64 pour cent à 61 pour cent pendant la même période. La figure 1 révèle toutefois des variations importantes par groupe de revenu: entre 2005 et 2025, le taux d'activité des femmes a reculé dans les pays à faible revenu (de 57 à 53 pour cent) et dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure (de 57 à 54 pour cent), alors qu'il est resté relativement stable dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure (à environ 41 pour cent) et a augmenté de 2 points de pourcentage dans les pays à revenu élevé (de 52 à 54 pour cent) ¹⁰.

⁵ Hannelore Faulstich-Wieland, «Case Study on School Counselling and Vocational or Career Orientation to Improve Girls' Access in Secondary TVET and Women's access in STEM», UNESCO, 2020, 12, 34 et 39.

⁶ UNESCO, *Rapport mondial de suivi sur l'éducation 2020 – Rapport sur l'égalité des genres: Une nouvelle génération: 25 ans d'efforts pour atteindre l'égalité des genres dans l'éducation*, 23.

⁷ FIDA, «Un fossé numérique empêche les femmes rurales d'avancer. Voici ce que nous pouvons faire pour y remédier», 2023.

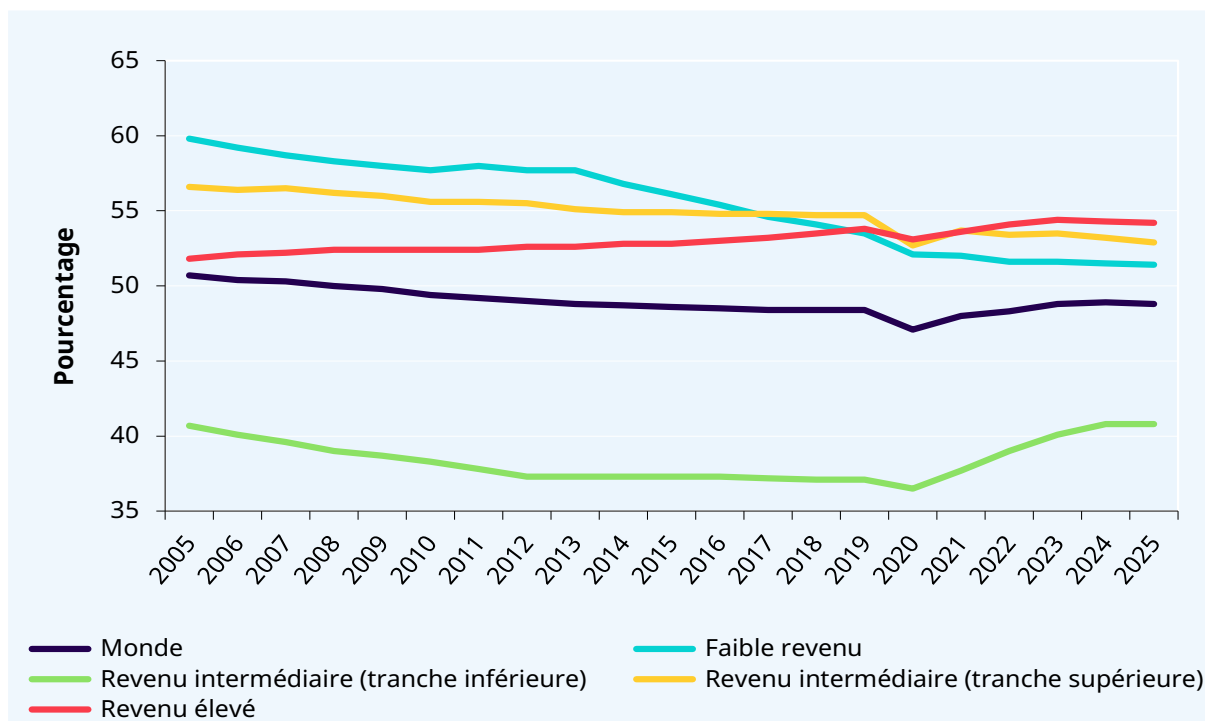
⁸ UNESCO, «International Literacy Day 2025: Promoting Literacy in the Digital Era», factsheet, 2025, 1.

⁹ OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2024*, 84.

¹⁰ L'évolution du taux d'activité des femmes dans les pays à revenu élevé est relativement nuancée. Certains grands pays à revenu élevé affichent un recul entre 2005 et 2025 (par exemple, de 0,6 point de pourcentage au Canada et de 1,76 point de pourcentage aux États-Unis d'Amérique). De ce fait, la moyenne pondérée des pays à revenu élevé masque la dynamique dans d'autres pays à revenu élevé où le taux d'activité des femmes a nettement augmenté pendant la période de 20 ans considérée (par exemple, de 6 points de pourcentage en Allemagne, et de pas moins de 10 points de pourcentage au Chili et de 12 points de pourcentage en Hongrie). Source: [base de données ILOSTAT](#).



► **Figure 1. Évolution du taux d'activité des femmes (%) 2005-2025, dans le monde et par groupe de pays classés en fonction de leur revenu**



Source: Sher Verick, «*Female Labor Force Participation and Development*», dans *IZA World of Labour*, art. 87 (2025). Les données originales proviennent de la base de données ILOSTAT.

18. Le recul susmentionné du taux d'activité des femmes ne s'est pas traduit par une évolution notable des taux d'emploi des femmes, qui sont restés relativement stables entre 2000 et 2025, diminuant légèrement de 48 à 46 pour cent. Pendant la même période, le taux de chômage des femmes a lui aussi baissé, passant de 6,3 à 5 pour cent. Bien que le taux de chômage mondial des femmes ait augmenté entre 2019 et 2020 (passant de 5,6 à 6,5 pour cent) en raison de la pandémie de COVID-19, il est depuis revenu aux niveaux d'avant la pandémie dans la plupart des régions. Les exceptions sont les États arabes (où il est actuellement de 27,5 pour cent dans les pays qui ne sont pas membres du Conseil de coopération du Golfe (CCG) et de 10,5 pour cent dans les pays membres du CCG, soit 1 point de pourcentage au-dessus du niveau de 2000)¹¹. Cette progression du chômage est due à de multiples facteurs – l'augmentation du nombre de femmes dans la population active, la lenteur de la création d'emplois, les licenciements dans le secteur public, les restructurations sectorielles et les contraintes persistantes sur l'accès des femmes à l'emploi salarié – et est exacerbée par les chocs et l'instabilité économiques. En Asie, le ralentissement de la croissance économique et la transition des activités manufacturières à forte intensité de main-d'œuvre vers les secteurs de haute technologie ont réduit encore davantage la demande de main-d'œuvre féminine sur le marché du travail, en particulier dans l'industrie manufacturière légère, comme le textile et l'habillement, où l'emploi est à dominante féminine¹².
19. **Globalement, les femmes continuent de se heurter à davantage d'obstacles à l'entrée sur le marché du travail et ont moins de possibilités de trouver un emploi, salarié en particulier.** En 2025, le taux mondial de déficit d'emplois – les personnes en âge de travailler qui cherchent un emploi mais qui ne peuvent pas en trouver – est resté plus élevé pour les femmes (13,7 pour

¹¹ OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2024*, 96-99.

¹² Voir, par exemple, Banque mondiale, «*East Asia and Pacific Country Economic Updates*».

cent) que pour les hommes (9,3 pour cent)¹³. En ce qui concerne les heures de travail hebdomadaires, les disparités entre les femmes et les hommes n'ont guère évolué au cours des quinze dernières années: il ressort des estimations pour 2024 que les femmes ont travaillé environ 37 heures par semaine, contre 44 heures pour les hommes¹⁴. La pandémie de COVID-19 a accentué ces disparités: entre 2019 et 2020, l'emploi des femmes a chuté de 4,2 pour cent, alors que celui des hommes a reculé de 3 pour cent¹⁵. Cette situation résulte de la concentration des femmes dans les secteurs les plus touchés par les confinements et la réduction du temps de travail, ou l'inactivité temporaire. Les femmes dans l'emploi informel ont été plus durement touchées, en particulier dans les pays où l'économie informelle est importante. Par exemple, au Viet Nam, la demande de travailleurs domestiques, dont la plupart sont des femmes dans l'économie informelle, a reculé de 17 pour cent entre le dernier trimestre de 2019 et le premier trimestre de 2020; aux Philippines, elle a chuté de 45 pour cent¹⁶. Dans l'ensemble, le taux mondial d'emploi informel des femmes a diminué, passant de 57 pour cent en 2010 à 54,6 pour cent en 2020, tandis que l'emploi informel des hommes est resté stable, à environ 61 pour cent¹⁷.

20. **En 2025, l'écart entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes au niveau mondial a été de 25 points de pourcentage, le taux d'activité des femmes étant de 48 pour cent et celui des hommes de 73 pour cent.** Entre 2000 et 2025, l'écart mondial entre les femmes et les hommes a diminué de 2,4 points de pourcentage, en grande partie parce que le taux d'activité des hommes a plus fortement baissé (5 points de pourcentage) que celui des femmes (2,6 points de pourcentage)¹⁸. Les estimations pour 2024 et 2025 révèlent d'importantes variations régionales. Les régions à revenu élevé affichent des écarts relativement faibles: environ 9 points de pourcentage dans les pays du Pacifique, 10,8 points de pourcentage en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest et 10,6 points de pourcentage en Amérique du Nord. Cela s'explique par un meilleur accès à l'emploi salarié et par des politiques qui allègent les activités de soin non rémunérées des femmes. Les écarts sont également relativement modestes dans les régions à faible revenu, où l'emploi salarié est limité, comme l'Afrique subsaharienne (11 points de pourcentage). Les régions où les emplois salariés sont moins nombreux et les obstacles liés au genre importants affichent des écarts nettement plus considérables; c'est le cas, notamment, de l'Asie du Sud-Est (47,5 points de pourcentage) et de l'Afrique du Nord (48,9 points de pourcentage).
21. **L'écart entre les taux d'activité des femmes et des hommes varie selon l'âge et se creuse surtout parmi les femmes âgées de 25 à 39 ans, alors qu'elles fondent ou agrandissent leur famille.** La figure 2 montre que l'écart entre les femmes et les hommes se creuse au cours de la vie reproductive et persiste même dans les groupes plus âgés. Dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, les données relatives au milieu des années 2020 révèlent que le taux d'activité des femmes passe d'environ 29 pour cent chez les 16 à 19 ans à environ 62 pour cent chez les 30 à 39 ans, tandis que celui des hommes passe de 39 pour cent à environ 89 pour cent dans les mêmes classes d'âge. Cet écart est plus prononcé dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, mais moindre dans les pays à revenu élevé.

¹³ OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2024*, 84.

¹⁴ OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2024*, 85.

¹⁵ OIT, *An Uneven and Gender-Unequal COVID-19 Recovery: Update on Gender and Employment Trends 2021*, 2.

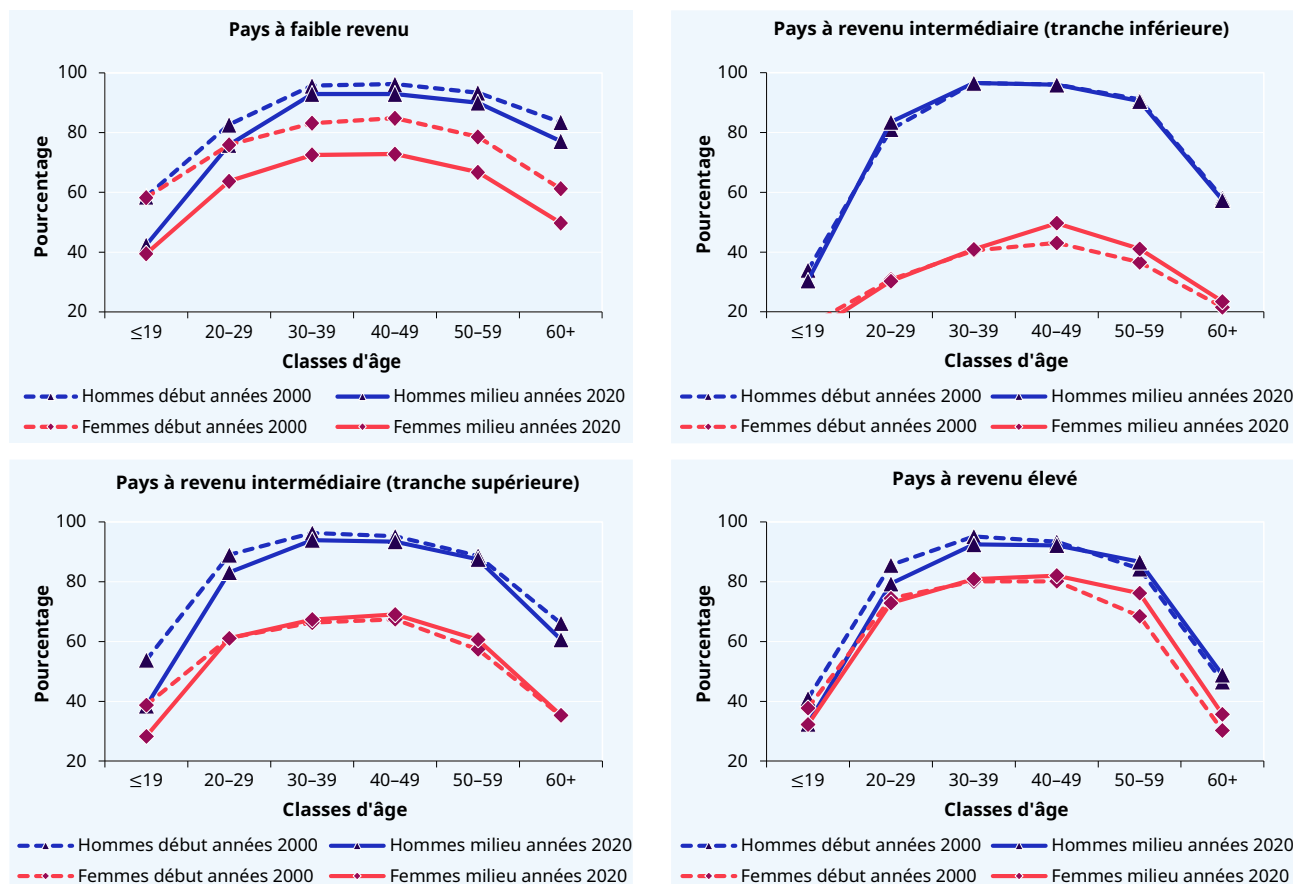
¹⁶ OIT, *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects in Asia and the Pacific, Ten Years After the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*, 2021, 43-44.

¹⁷ OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2024*, 85.

¹⁸ OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2024*, 84.



► **Figure 2. Taux d'activité des femmes et des hommes par cohorte d'âge et groupe de revenu, début des années 2000 et milieu des années 2020**



Note: En pourcentage de la population en âge de travailler (16-75 ans). Source: estimations du BIT.

22. Dans le monde, un jeune sur quatre âgé de 15 à 24 ans est sans emploi et ne suit ni études ni formation¹⁹, les jeunes femmes étant touchées de manière disproportionnée. Au niveau mondial, 26,7 pour cent des jeunes femmes sont sans emploi et ne suivent ni études ni formation, contre environ 7,9 pour cent des jeunes hommes²⁰. En Afrique subsaharienne, le taux était estimé à 27 pour cent pour les femmes, soit 10,1 points de pourcentage de plus que pour les jeunes hommes (16,9 pour cent)²¹. Alors que le taux parmi les jeunes en situation de handicap est supérieur à celui de l'ensemble des jeunes, il est plus élevé pour les jeunes femmes en situation de handicap que pour les jeunes hommes dans la même situation.

¹⁹ OIT, «Mesurer ce qui compte: NEET vs chômage des jeunes», 2025.

²⁰ OIT, *Global Employment Trends for Youth 2024: Decent Work, Brighter Futures*, 10 [un résumé analytique existe en français: «Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2024: Des emplois décents pour un avenir meilleur»].

²¹ OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2024*, 90-91.

► **Encadré 2. Facteurs croisés qui façonnent l'égalité des genres dans le monde du travail**

Les femmes appartenant aux groupes marginalisés ou minoritaires font souvent face à des écarts salariaux et en matière d'emploi plus importants, à des taux plus élevés de travail précaire ou informel, et à des possibilités d'évolution moindres que les femmes qui ne se heurtent pas à des formes croisées de discrimination. Au Brésil, par exemple, 40 pour cent des femmes blanches employées sont des salariées au bénéfice d'un contrat formel, comparativement à 33 pour cent des femmes noires dans l'emploi salarié. À l'inverse, environ 17 pour cent des femmes blanches salariées sont dans l'emploi informel, alors que la proportion atteint 26 pour cent pour les femmes noires employées¹. Le Brésil a pris des mesures pour remédier à ces inégalités en adoptant des mesures législatives qui font obligation aux employeurs de collecter des données autodéclarées sur la race et l'origine ethnique² et imposent aux employeurs de 100 personnes et plus de publier des rapports sur la transparence salariale, ventilés par race et par genre et accompagnés de plans d'actions correctrices³.

Les inégalités géographiques importent aussi. Les femmes des zones rurales sont moins susceptibles d'occuper des emplois salariés (32 pour cent) que les femmes des zones urbaines (36 pour cent), et même lorsque les types de travail sont similaires – comme les travaux agricoles –, les femmes rurales sont généralement moins bien rémunérées que les hommes ruraux⁴. Dans les zones rurales, environ 27 pour cent des femmes sont des travailleuses familiales collaborant à l'entreprise familiale, d'où leur forte présence dans les activités familiales non rémunérées, en particulier dans l'agriculture. Dans les zones urbaines, cette proportion tombe à 9 pour cent, ce qui témoigne d'un meilleur accès à l'emploi rémunéré⁵.

L'âge, le statut migratoire et la situation de handicap influent également sur les expériences des femmes sur le marché du travail, créant des obstacles distincts qui diffèrent de ceux auxquels se heurtent les autres femmes. Il est essentiel de prendre en compte ces différences, car les comparaisons agrégées entre les femmes et les hommes peuvent occulter les réalités diverses et inégales au sein du groupe plus large des femmes.

¹ Bernardo Cabral et al., *From Invisible Door to Glass Ceiling: Barriers to Women Obtaining Decent Work in Brazil*, PEP Working Paper Series, 2024, tableau 1. ² Loi n° 14 553/2023, portant modification de la loi sur l'égalité raciale. ³ Loi n° 14 611/2023 sur l'égalité de rémunération. ⁴ Sévane Ananian et Giulia DellaFerrera, *Employment and Wage Disparities Between Rural and Urban Areas*, ILO Working Paper 107, 2024, 27. ⁵ OIT, «Comment les normes statistiques les plus récentes améliorent les connaissances sur le travail des femmes en milieu rural», 2024.



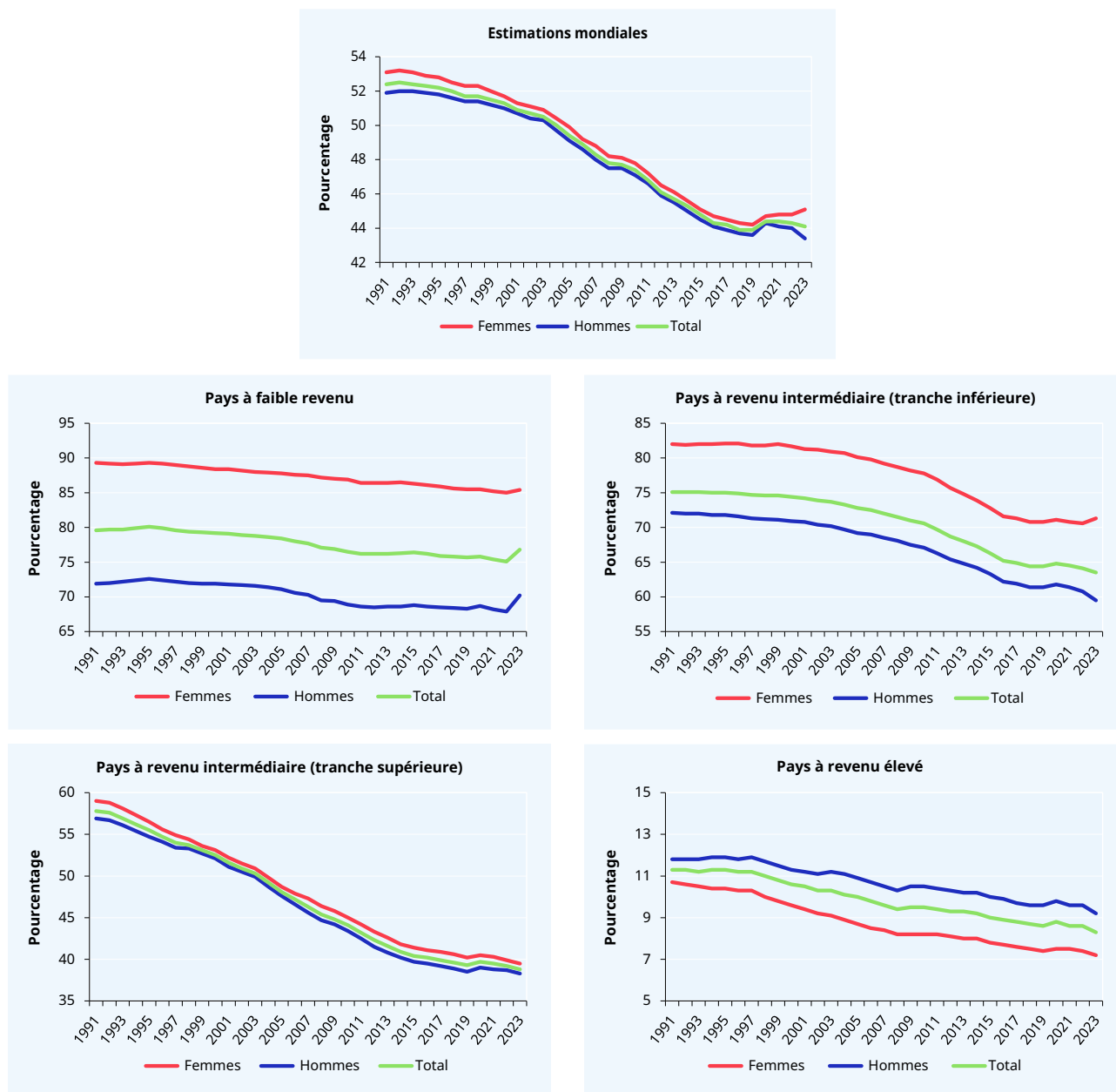
1.3. La proportion de femmes dans les formes vulnérables d'emploi reste élevée, mais elle diminue

- 23. La proportion de femmes en situation d'emploi vulnérable²² a diminué depuis le début du XXI^e siècle, mais elle reste élevée dans les pays à faible revenu ou à revenu intermédiaire de la tranche inférieure.** La figure 3 montre que la proportion de femmes en situation d'emploi vulnérable a décru de 7 points de pourcentage environ entre 1999 et 2023. La baisse a été notable dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure (11 points de pourcentage) et les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure (13 points de pourcentage). Toutefois, dans la plupart des groupes de pays classés en fonction de leur revenu, la proportion de femmes en situation d'emploi vulnérable est restée élevée en 2023, puisqu'elle était de 85 pour cent dans les pays à faible revenu, de 71 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et de 40 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure²³. Cette situation témoigne de l'insuffisance des emplois salariés dans ces groupes de pays, ainsi que de la surreprésentation des femmes dans les secteurs et les zones géographiques les plus exposés à l'emploi vulnérable.

²² L'OIT définit les travailleurs en situation d'emploi vulnérable comme étant les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale et les travailleurs pour compte propre.

²³ Base de données ILOSTAT.

► **Figure 3. Proportion de femmes et d'hommes en situation d'emploi vulnérable, dans le monde et par groupe de pays classés en fonction de leur revenu, 1991-2023**



Note: Les chiffres montrent les proportions par rapport à la population en âge de travailler. Source: base de données ILOSTAT.

24. **L'informalité sous-tend l'emploi vulnérable dans toutes les régions, les femmes étant concentrées de manière disproportionnée dans les professions, les secteurs et les lieux de travail où prédominent les modalités informelles.** Les estimations pour 2025 révèlent que les femmes restent plus exposées à l'informalité dans les pays où la part de l'emploi informel est égale ou supérieure à 50 pour cent. Tel est le cas dans 88 pour cent des pays d'Afrique subsaharienne, 85 pour cent des pays d'Asie du Sud et 52 pour cent des pays d'Amérique latine et des Caraïbes. Dans le monde, 28,1 pour cent des femmes occupant un emploi informel sont des travailleuses familiales contribuant à l'entreprise familiale, une proportion nettement supérieure à celle des

hommes (8,7 pour cent)²⁴. Les travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale connaissent l'une des formes les plus vulnérables d'emploi et sont souvent non rémunérés et exposés à des déficits de travail décent importants. L'emploi informel est souvent plus répandu dans les secteurs hautement féminisés: les estimations mondiales montrent que les femmes constituent 76 pour cent des travailleurs domestiques et 56 pour cent des travailleurs à domicile²⁵.

1.4. L'écart entre les femmes et les hommes persiste s'agissant du nombre d'heures consacrées au travail rémunéré et au travail non rémunéré

25. **Les contraintes de temps auxquelles les femmes font face du fait de la répartition inégale du travail de soin compte parmi les principaux facteurs limitant les possibilités que celles-ci ont d'exercer un emploi rémunéré.** Selon les dernières estimations²⁶, les femmes dans le monde consacrent en moyenne 40,5 heures par semaine au travail rémunéré, soit 5,7 heures de moins que la moyenne mondiale des hommes exerçant une activité rémunérée. Ces chiffres reflètent la plus forte incidence du travail à temps partiel rémunéré parmi les femmes: environ 31 pour cent des femmes (contre 17 pour cent des hommes) consacrent moins de 35 heures par semaine à une activité rémunérée²⁷. Les écarts entre les régions sont marqués: 39 pour cent des femmes travaillent à temps partiel dans les pays à revenu élevé; elles sont 21 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire et 55 pour cent dans les pays à faible revenu, la proportion atteignant 81 pour cent dans les pays d'Asie et du Pacifique²⁸. Le temps de travail à horaires réduits favorise l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la participation au marché du travail et des résultats stables en matière d'emploi productif, tant pour les travailleurs que pour les employeurs. Toutefois, les incidences sur la qualité de l'emploi varient considérablement suivant les contextes institutionnels et réglementaires. Dans de nombreux contextes, les modalités de travail à temps partiel ou à horaires réduits sont associées à une sous-utilisation des compétences, à des revenus plus faibles, à des prestations moindres et à des horaires instables²⁹, y compris des contrats ou des régimes «zéro heure»³⁰. Dans le monde, 24 pour cent des femmes, contre 41 pour cent des hommes, travaillent plus de 48 heures par semaine contre rémunération, alors même que de nombreux pays imposent des limites au temps de travail excessif afin de protéger la sécurité et la santé au travail des travailleurs.
26. **Alors que le taux d'activité rémunérée des femmes a sensiblement augmenté au cours des deux ou trois dernières décennies, celui de la participation des hommes aux activités de soin non rémunérées n'a pas évolué**³¹. Lorsque travail non rémunéré et travail rémunéré sont



²⁴ OIT, *Femmes et hommes dans l'économie informelle: Un panorama statistique*, troisième édition, 2019, 21-22.

²⁵ OIT, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Update*, 2023, 51.

²⁶ OIT, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 2022, 11.

²⁷ OIT, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 58.

²⁸ OIT, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 23.

²⁹ Abi Adams et Jeremias Prassl, *Zero-Hours Work in the United Kingdom*, ILO Conditions of Work and Employment Series No. 101, 2018.

³⁰ Sangheon Lee, Deirdre McCann et Jon C. Messenger, *Working Time Around the World: Trends in Working Hours, Laws and Policies in a Global Comparative Perspective*, Routledge et OIT, 2007, 118.

³¹ Les estimations relatives aux États-Unis révèlent qu'entre 1965 et 2003, le temps total de travail marchand des hommes (travail rémunéré) a diminué d'environ 12 heures par semaine, tandis que le temps consacré au travail non marchand (soins, courses et tâches ménagères) a augmenté d'environ 4 heures. Il s'ensuit que le temps de loisir des hommes a augmenté d'environ 8 heures. Pendant la même période, le temps de travail rémunéré des femmes a augmenté d'environ 2,5 heures, et si le temps le temps total de travail non marchand des femmes aux travaux a diminué d'environ 10 heures par semaine, il était au total de 23 heures par semaine approximativement, contre 13 heures pour les hommes. Il s'ensuit que malgré la baisse plus importante du temps de travail non marchand hebdomadaire des femmes, l'augmentation relative du temps que les femmes consacrent aux loisirs a

cumulés, les femmes travaillent de plus longues heures que les hommes dans toutes les régions du monde. Une part beaucoup plus importante du temps de travail des femmes étant non rémunérée, le déséquilibre contribue au manque de temps libre³² et à la pauvreté monétaire qu'elles subissent. L'équilibre entre travail et vie privée est une condition fondamentale de l'égalité des genres. Pour le réaliser, il faut réformer le modèle de production actuel, qui ne tient pas compte du problème structurel que constitue le partage inégal des tâches entre les femmes et les hommes, en particulier pour ce qui est du travail de soin et du travail domestique non rémunérés.

1.5. La ségrégation professionnelle et sectorielle fondée sur le genre persiste dans l'emploi salarié

27. **Les modèles de ségrégation sectorielle et professionnelle fondée sur le genre perdurent dans le monde, ce qui témoigne des effets conjugués des structures du marché du travail, des parcours d'acquisition de compétences et des schémas historiques d'emploi.** Cette situation contribue à la persistance des secteurs féminisés ou hautement féminisés et à la surreprésentation des femmes dans les catégories professionnelles inférieures. Dans toutes les régions, des secteurs tels que la construction, l'énergie, les transports, le stockage et les communications sont toujours à dominante masculine, tandis que les secteurs du soin et autres services sociaux et à la personne sont à dominante féminine. L'industrie manufacturière est à forte dominante masculine et à haute intensité de compétences dans les pays à revenu élevé, mais atteint la parité femmes-hommes ou est à dominante féminine dans certains pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, où elle exige aussi généralement moins de qualifications. Empiriquement, la ségrégation fondée sur le genre se manifeste sous la forme d'une ségrégation horizontale (à base sectorielle) ou verticale (à base professionnelle). Par exemple, dans les secteurs hautement féminisés, les hommes détiennent une part disproportionnée des postes de direction ou à responsabilités, tandis que les femmes occupent généralement des postes moins rémunérés et moins décisionnels.
28. **Dans tous les groupes de pays classés en fonction de leur revenu, les femmes restent sous-représentées dans les professions associées à la prise de décisions**³³. Dans tous les groupes de pays classés en fonction de leur revenu, la proportion de femmes occupant un poste de présidente-directrice générale (PDG) et de prise de décisions a légèrement augmenté (de 3 à 5 points de pourcentage) entre le début des années 2000 et le milieu des années 2020. Cependant, elle est restée inférieure à celle des hommes, et la parité est loin d'être atteinte aux fonctions de prise de décisions (figure 4)³⁴.

été plus faible que dans le cas des hommes. Mark Aguiar et Erik Hurst, *Measuring Trends in Leisure: The Allocation of Time Over Five Decades*, NBER Working Paper 12082, 2006.

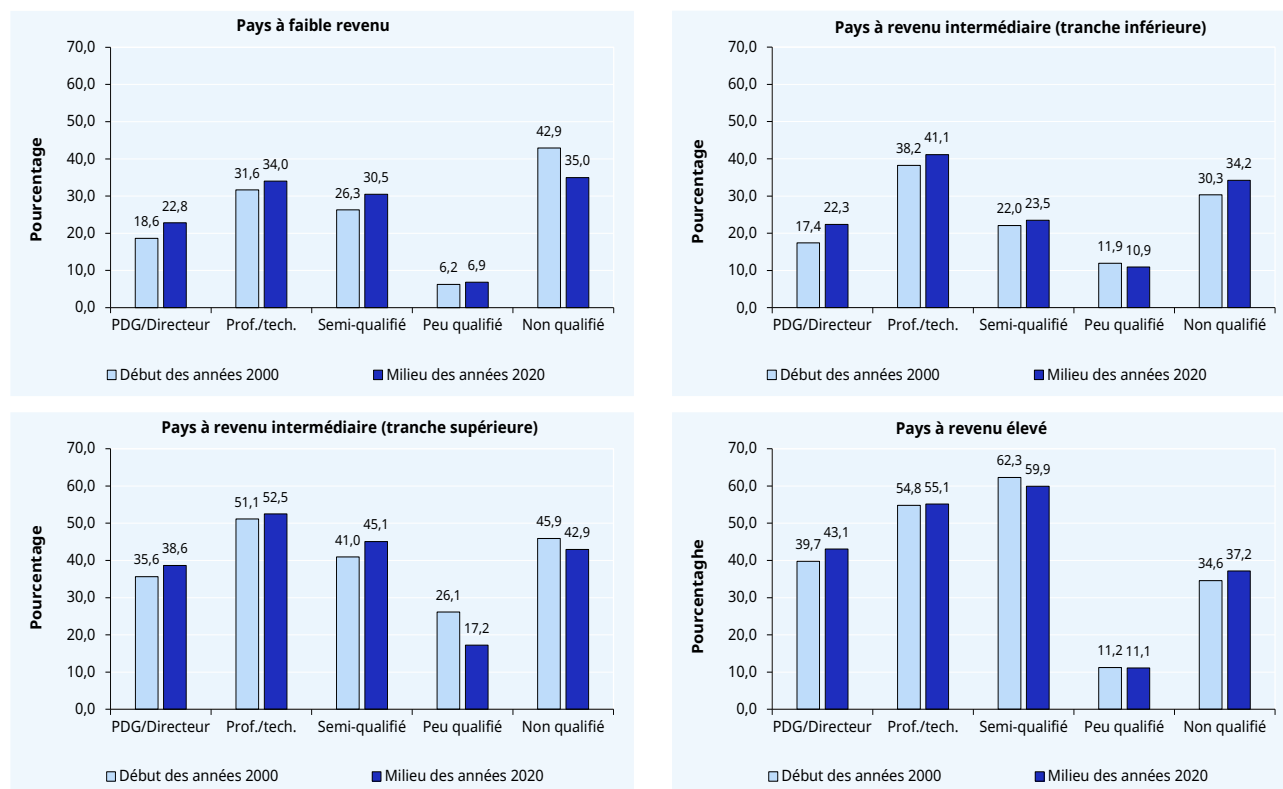
³² On parle de manque de temps libre quand une personne ne dispose pas de suffisamment de temps à consacrer au repos et aux loisirs en raison de la longueur excessive des horaires de travail, du travail de soin non rémunéré et du travail domestique. Liangshu Qi et Xiao-yuan Dong, «Gender, Low-Paid Status, and Time Poverty in Urban China», dans *Feminist Economics* 24, No. 2 (2018), 171-193.

³³ «Fonctions de prise de décisions» s'entend des postes à responsabilités, y compris les postes de direction, dans lesquels les actions du titulaire du poste englobent la prise de décisions qui comportent un degré important de responsabilité et ont un impact sur l'augmentation de la productivité.

³⁴ La comparaison entre les périodes tient compte du fait que la classification des professions a changé entre 1988 (CITP-88) et 2008 (CITP-08). Le changement concerne principalement la désagrégation des professions non qualifiées du groupe 9 de la classification CITP.



► **Figure 4. Répartition des femmes et des hommes dans les groupes professionnels, par groupe de pays classés en fonction de leur revenu, début des années 2000 et milieu des années 200**



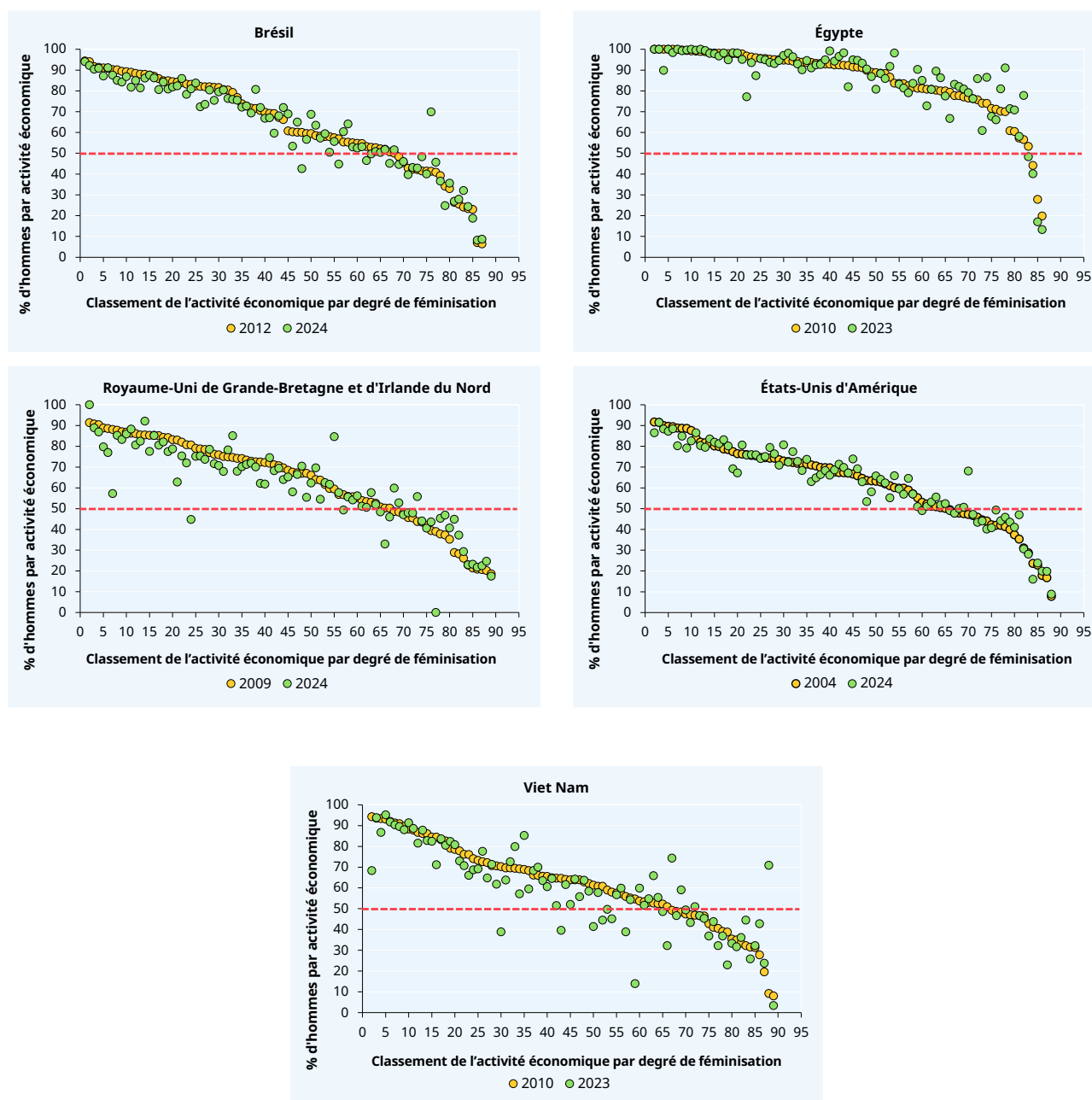
Note: Les catégories professionnelles pour le début des années 2000 et le milieu des années 200 sont fondées sur la Classification internationale type des professions 88 (CITP-88) et 08 (CITP-08), respectivement. Source: estimations du BIT.

- 29. Les estimations par pays représentant différentes régions du monde révèlent un degré élevé de ségrégation sectorielle, qui est restée pour l'essentiel inchangée au cours des deux dernières décennies.** Les données d'enquête provenant de plusieurs pays mettent en évidence un schéma commun: les femmes occupant un emploi salarié sont fortement concentrées dans un petit nombre d'activités économiques – notamment, l'éducation, la santé et le travail social (figure 5)³⁵. Les hommes sont donc majoritaires dans la plupart des activités: par exemple, ils constituent au moins 50 pour cent des travailleurs salariés dans 64 activités sur 88 au Brésil, 81 pour cent en Égypte et les deux tiers environ au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, aux États-Unis d'Amérique et au Viet Nam. En revanche, les femmes sont regroupées dans quelques activités hautement féminisées (celles dans lesquelles 70 pour cent des travailleurs ou plus sont des femmes). Au milieu des années 200, 48,5 pour cent des femmes salariées étaient employées dans ces activités au Brésil, 43 pour cent au Royaume-Uni, 26,8 pour cent aux États-Unis et 29,3 pour cent au Viet Nam. Les mêmes données d'enquête révèlent que la ségrégation horizontale a légèrement augmenté ou est restée inchangée au cours des deux

³⁵ Les activités économiques sont classées en utilisant le niveau à deux chiffres de la Classification internationale type, par industrie (CITI, Rev. 4). Vu que les données indiquent que la composition de l'emploi salarié dans les activités économiques ne change que progressivement dans le temps, une perspective à long terme est nécessaire pour mettre en évidence les changements concrets – éventuels – survenus dans la répartition femmes-hommes dans les secteurs (par exemple, la santé et le soin). Toutefois, seul un nombre limité de pays fournissent à la fois des données récentes (2023 ou au-delà) et des données historiquement comparables datant approximativement d'une décennie plus tôt (2015 ou avant). Les estimations présentées dans la figure 5 s'appuient donc sur ce petit sous-ensemble de pays et utilisent les séries chronologiques comparables les plus longues disponibles, tout en illustrant différentes régions.

dernières décennies. La concentration des femmes dans les activités fortement féminisées est passée de 46,4 à 48,5 pour cent au Brésil, de 42,2 à 43 pour cent au Royaume-Uni, et de 23,8 à 26,8 pour cent aux États-Unis.

► **Figure 5. Classement des activités économiques par degré croissant de féminisation (proportion de femmes), pays choisis (début des années 2000 et milieu des années 2020)**



Note: Les 88 activités économiques sont définies par Classification internationale type (CITI), par industrie, Rev4. Source: estimations du BIT.

30. **Les mêmes estimations par pays montrent que l'augmentation de la proportion de la main-d'œuvre employée dans les activités économiques hautement féminisées constatée au cours des quelque 20 dernières années s'est accompagnée d'une progression notable de la proportion d'hommes dans ces activités**, principalement dans les secteurs de la santé et du soin. Les données indiquent que la part de l'effectif de main-d'œuvre total a augmenté dans les deux tiers des activités fortement féminisées, ce qui témoigne de la hausse de la demande de travailleurs dans ces secteurs. Les mêmes données révèlent que la proportion de femmes salariées a diminué dans environ 76 pour cent des activités économiques très féminisées, ce qui met en évidence la participation croissante des hommes dans ces secteurs au cours des deux dernières décennies – bien que ces secteurs et activités économiques restent fortement féminisés. Par exemple, la proportion d'hommes salariés dans les activités associées au travail social a augmenté de 2,2 pour cent au Brésil, 1,2 pour cent au Royaume-Uni et 1,1 pour cent aux États-Unis. Ces constatations corroborent celles d'autres études. Aux États-Unis, le pourcentage des infirmiers a crû de 59 pour cent entre 2012 et 2022 et les hommes constituent actuellement près de 12 pour cent de la main-d'œuvre du secteur ³⁶. Dans l'Union européenne, selon les estimations, les effectifs du secteur des soins de longue durée ont augmenté d'environ 33 pour cent entre 2009 et 2019, les hommes représentant 19 pour cent de la main-d'œuvre du secteur dans les 28 États membres que l'Union comptait en 2019 ³⁷.
31. **Malgré la persistance de la ségrégation horizontale, les hommes occupent une part disproportionnée des postes de haut niveau dans les activités économiques fortement féminisées.** Dans presque toutes les activités économiques et tous les pays, la proportion d'hommes occupant des postes de PDG ou de direction est supérieure à celle des femmes occupant ces mêmes types de postes. Par exemple, dans le travail social, où les femmes constituent environ 80 à 94 pour cent de la main-d'œuvre, 24,3 pour cent des hommes et 15,8 pour cent des femmes occupent des postes de PDG/de direction au Royaume-Uni; aux États-Unis, c'est le cas de 15,4 pour cent des hommes et de 11,4 pour cent des femmes.

1.6. L'incidence des bas salaires parmi les salariées diminue, mais l'écart de rémunération entre femmes et hommes persiste

32. **Au cours des 25 dernières années, la proportion de salariés faiblement rémunérés a diminué dans tous les groupes de pays classés selon leur revenu, ce dont ont bénéficié les femmes et les hommes.** La baisse est plus marquée dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, et résulte probablement d'un ensemble mixte de facteurs, notamment, les évolutions sectorielles (par exemple, un plus grand nombre de femmes passant de l'agriculture à des secteurs à plus forte productivité) ³⁸; la progression globale de l'emploi salarié et le recul de l'extrême pauvreté au travail, en particulier dans les pays à revenu faible ou intermédiaire ³⁹; et le rôle croissant que jouent les systèmes de salaires minima dans la fixation des salaires planchers ⁴⁰. Ces estimations

³⁶ Rebecca Munday, «Male Nurse Statistics: A Look at the Numbers», dans *Nurse Journal*, 2024.

³⁷ Eurofound, *Long-Term Care Workforce: Employment and Working Conditions*, 2020, 4 et 10.

³⁸ Mario Macis, «Gender Differences in Wages and Leadership», dans *IZA World of Labour*, art. 323 (2017).

³⁹ Au niveau mondial, l'emploi salarié est passé de 46 à 52 pour cent entre 2000 et 2022, tandis que la pauvreté extrême au travail a diminué, passant de 27,6 à 6,9 pour cent en 2023. OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2024*, 84.

⁴⁰ Le *Rapport mondial de l'OIT sur les salaires 2020-21* montre que 90 pour cent des États Membres de l'OIT sont dotés de systèmes de salaires minima. En ce qui concerne le salaire minimum, l'effet phare implique que les salaires minima influent sur la fixation des salaires des travailleurs de l'économie informelle (voir, par exemple, Tito Boeri, Pietro Garibaldi et Marta Ribeiro, «Behind the Lighthouse Effect», IZA Discussion Paper No. 4890).



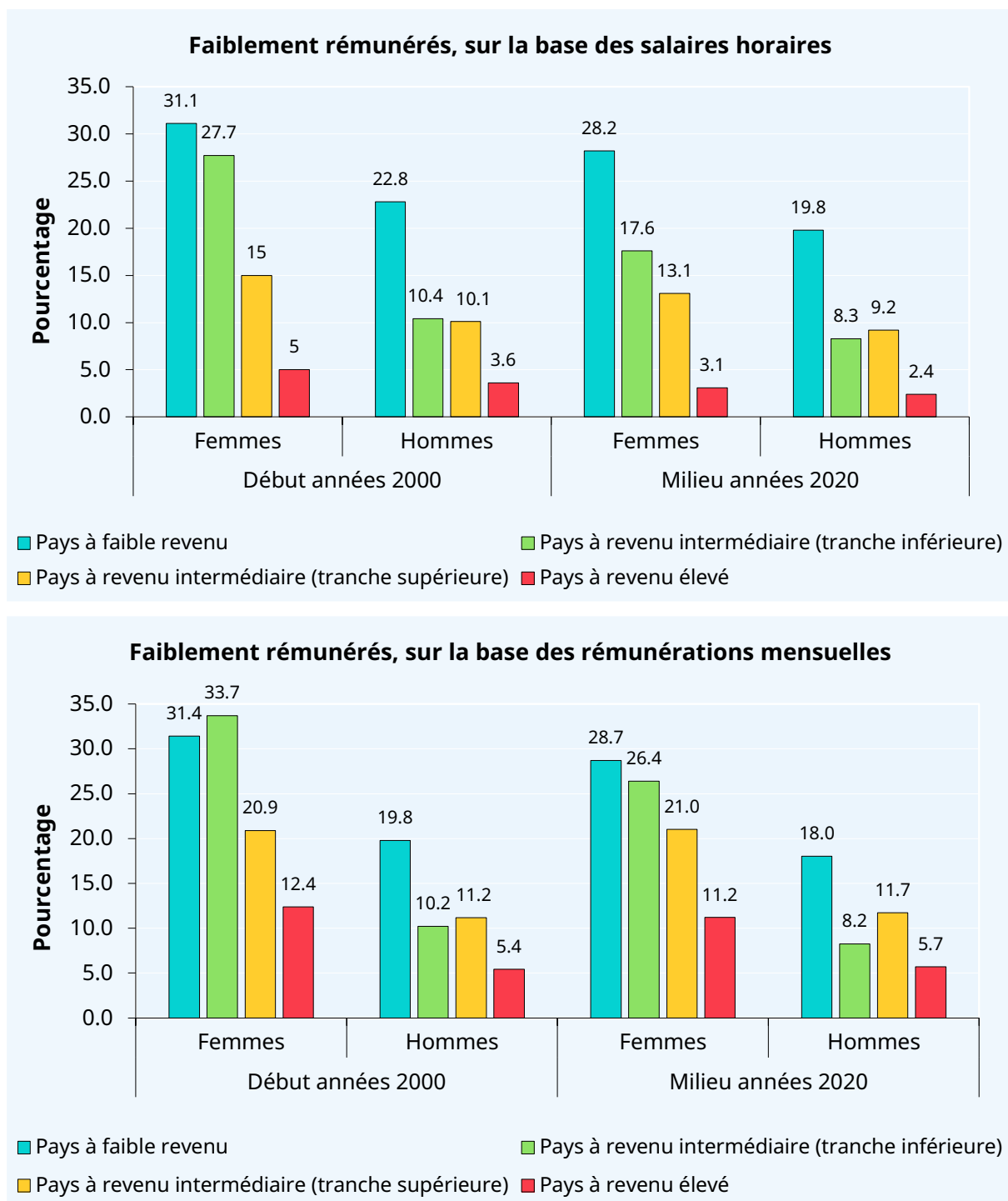
sont conformes aux conclusions selon lesquelles, dans deux tiers des pays environ, les inégalités salariales ont été réduites pendant le premier quart du XXI^e siècle ⁴¹.

- 33. Malgré le recul susmentionné, les femmes continuent d'être concentrées au bas de l'échelle des salaires.** Les estimations fondées sur les enquêtes révèlent que, dans les quatre groupes de pays classés suivant leur revenu, la proportion de femmes diminue lorsque l'on passe des échelons les plus bas aux échelons les plus hauts de la distribution des salaires horaires. Par conséquent, en matière de salaires horaires, les femmes constituent entre 40 et 52 pour cent du 1 pour cent des travailleurs les moins bien rémunérés; cependant, les femmes ne représentent que 22 pour cent du 1 pour cent des travailleurs les mieux rémunérés dans les pays à faible revenu, la proportion étant de 29 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, et légèrement plus importante dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure et les pays à revenu élevé (36 pour cent et 40 pour cent respectivement). Il ressort des données allant du début des années 2000 au milieu des années 2020 que le schéma est en grande partie inchangé: les femmes continuent d'être surreprésentées au bas de l'échelle des salaires horaires et sous-représentées au sommet de cette échelle.
- 34. La surreprésentation des femmes parmi les salariés faiblement rémunérés est évidente, qu'elle soit mesurée en salaire horaire ou en rémunération mensuelle.** Les données relatives au milieu des années 2020 indiquent que la proportion de femmes faiblement rémunérées est nettement supérieure à celle des hommes dans tous les groupes de pays classés suivant leur revenu: dans les pays à faible revenu, 28,2 pour cent des femmes contre 19,8 pour cent des hommes sont faiblement rémunérées; dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, on compte 17,6 pour cent de femmes et 8,3 pour cent d'hommes; dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, 13,1 pour cent de femmes et 9,2 pour cent d'hommes, et dans les pays à revenu élevé, 3,1 pour cent de femmes et 2,4 pour cent d'hommes. Quand la rémunération mensuelle, plutôt que le salaire horaire, est prise en considération, la proportion de femmes faiblement rémunérées augmente dans tous les groupes de pays classés suivant leur revenu, ce qui témoigne d'une plus forte incidence de l'emploi à temps partiel parmi les femmes dans toutes les régions du monde (figure 6).



⁴¹ OIT, *Rapport mondial de l'OIT sur les salaires 2024-25: Vers une baisse des inégalités salariales au niveau mondial?*, xvi.

► **Figure 6. Proportion de travailleurs faiblement rémunérés, calculée sur la base des salaires horaires et des rémunérations mensuelles, comparaison entre les femmes et les hommes par groupe de pays classés suivant leur revenu (début des années 2000 et milieu des années 2020)**



Note: Les termes «faiblement rémunérés» désignent les salarié(e)s dont la rémunération est inférieure à 50 pour cent de la rémunération médiane estimée pour les populations d'hommes et de femmes considérées. Source: estimations du BIT.

- 35. Une comparaison entre les femmes faiblement rémunérées et d'autres groupes de salariés révèle que celles-ci sont moins instruites, se situent aux extrêmes de la répartition par âge et sont concentrées dans des secteurs fortement féminisés.** Les femmes faiblement rémunérées sont plus susceptibles de se trouver en majorité dans les cohortes plus jeunes et plus âgées; d'avoir quitté l'école avant la fin du cycle secondaire; d'exercer des professions exigeant des niveaux de compétences faibles ou intermédiaires; d'occuper des emplois temporaires et d'être salariées dans l'économie informelle. Elles sont en outre surreprésentées dans les catégories qui travaillent 46 heures par semaine ou plus dans tous les groupes de revenu, à l'exception des pays à revenu élevé, où elles le sont dans les catégories travaillant moins de 30 heures par semaine. Les estimations fondées sur des enquêtes indiquent également que l'incidence des bas salaires augmente avec le degré de féminisation: 37 pour cent des salariées faiblement rémunérées dans les pays à revenu élevé et 68 pour cent dans les pays à faible revenu sont concentrées dans les activités économiques des secteurs très féminisés (où les femmes constituent plus de 60 pour cent de la main-d'œuvre), dans lesquels le salaire moyen est généralement plus faible.
- 36. La surreprésentation des femmes faiblement rémunérées parmi les travailleuses contribue à la persistance de l'écart de rémunération entre femmes et hommes, un phénomène qui touche tous les pays et qui est l'un des facteurs et l'une des manifestations les plus tenaces des inégalités de genre.** Selon les estimations, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est de l'ordre de 20 pour cent à l'échelle mondiale ⁴². Une ventilation révèle qu'un tiers à peu près de cet écart peut être attribué à la discrimination directe ou indirecte. Des données plus récentes provenant des pays du G20 – qui, ensemble, emploient environ 60 pour cent de la main-d'œuvre mondiale – indiquent que l'écart n'a pratiquement pas été réduit au cours du premier quart du XXI^e siècle. Entre 2006 et 2020, l'écart salarial dans les pays du G20 est resté proche de 22 pour cent; des différences notables existent entre les pays, et seuls 7 des 20 pays du G20 affichent une réduction de cet écart ⁴³.
- 37. Sur les marchés du travail de tous les groupes de pays classés suivant leur revenu, un écart salarial est constaté entre les mères et les femmes d'âge comparable qui ne sont pas mères.** Dans 19 des 23 pays pour lesquels des données sont disponibles, l'écart varie de 0,22 pour cent en Mongolie à 29,6 pour cent en Türkiye; autrement dit, en Türkiye, les mères gagnent près d'un tiers de moins par heure que les femmes d'âge comparable qui ne sont pas mères. Concernant les pères en revanche, les estimations d'écarts salariaux affichent des résultats nuancés d'un pays à l'autre, ce qui souligne que la parentalité n'a pas la même incidence sur les hommes et sur les femmes en matière de situation professionnelle.



1.7. La présence de femmes aux postes de décision est cruciale

- 38. La participation des femmes à la prise de décisions (par exemple, à des postes de direction, dans les conseils d'administration d'entreprises, dans la politique et dans les institutions judiciaires) est essentielle pour garantir que les politiques reflètent des expériences diverses et favorisent des résultats sociaux et économiques inclusifs.** Entre 2016 et 2024, la proportion mondiale de femmes occupant de hautes fonctions de direction a légèrement

⁴² OIT, *Rapport mondial sur les salaires 2018/19: Quelles sont les causes des écarts salariaux entre les hommes et les femmes?*, 2019, 23.

⁴³ OIT et OCDE, *Equality Between Men and Women in the Workforce*, 2025, figure 1.

augmenté, passant de 30,4 pour cent à 31,7 pour cent ⁴⁴. Les femmes détiennent la part la plus importante des postes de direction dans les secteurs très féminisés, comme la santé (44 pour cent), l'éducation (43 pour cent) et l'administration publique (42 pour cent); toutefois, ces proportions ne reflètent toujours pas le fait que les femmes sont majoritaires dans ces secteurs. En revanche, la représentation la plus faible des femmes à des postes de direction est constatée dans les secteurs à fort potentiel d'emploi futur, comme les infrastructures (15 pour cent) et la technologie, l'information et les médias (22 pour cent). Il est important de compter davantage de femmes dans les hautes fonctions de direction, sous l'angle non seulement de l'égalité des genres, mais aussi de la consolidation de la voie qui mènera à l'égalité sur le marché du travail en général ⁴⁵.

- 39. Une augmentation du nombre de femmes entrepreneures contribue à mettre en cause les stéréotypes de genre, à normaliser la présence de femmes dans des fonctions de prise de décisions et à développer l'innovation dans les produits et les services afin de répondre en toute égalité aux besoins des femmes et des hommes.** Les femmes qui possèdent et dirigent une entreprise servent de modèles aux autres femmes, y compris les plus jeunes. Le taux de création de start-up par des femmes est passé de 6,1 pour cent au début des années 2000 à 10,4 pour cent en moyenne pendant la période de 2021 à 2023, bien que les hommes continuent d'afficher des taux plus élevés (13,8 pour cent). La proportion de femmes établissant des entreprises a également progressé, passant de 4,2 à 5,9 pour cent pendant la même période ⁴⁶. L'activité entrepreneuriale des femmes est sensiblement plus élevée dans les pays à revenu faible ou intermédiaire (22 pour cent en Afrique subsaharienne et 17 pour cent en Amérique latine et dans les Caraïbes), en grande partie parce que les possibilités d'emploi salarié sont plus rares. Toutefois, les femmes sont généralement concentrées dans les secteurs à faible productivité: seulement 2,3 pour cent des femmes entrepreneures travaillent dans le secteur des TIC, contre 6,1 pour cent des hommes, et plus de la moitié exercent leurs activités dans le secteur du commerce ou les services sociaux. Les femmes entrepreneures sont aussi moins susceptibles que les hommes d'adopter les outils numériques: elles sont 8 à 11 pour cent moins nombreuses que les hommes à considérer que l'intelligence artificielle est importante pour leur entreprise ⁴⁷.
- 40. Bien que la progression des femmes dans l'entrepreneuriat et dans d'autres rôles de direction sur le marché du travail soit vitale pour l'égalité des genres, les avancées dans d'autres sphères – en particulier dans l'espace public, par exemple les parlements nationaux et le corps des magistrats – sont tout aussi importantes.** La représentation des femmes dans les parlements nationaux augmente, passant au niveau mondial de 11,3 pour cent en 1995 à 27,2 pour cent en 2025 ⁴⁸. Elle a progressé dans toutes les régions: de 13 à 35 pour cent dans la région Amériques, de 13 à 32 pour cent en Europe, de 10 à 27 pour cent en Afrique subsaharienne, de 6 à 23 pour cent dans le Pacifique et de 9 à 22 pour cent en Asie. La parité dans les parlements a été atteinte dans six pays. La représentation des femmes dans les parlements nationaux a augmenté, en particulier dans les cohortes de jeunes ⁴⁹. De même, les données



⁴⁴ Étude fondée sur des données tirées de LinkedIn couvrant 166 pays de 2016 à 2024. La proportion de femmes occupant de hautes fonctions de direction comprend les femmes occupant des fonctions de direction dans tous les secteurs économiques. Forum économique mondial, *Global Gender Gap 2024: Insight Report*, 39.

⁴⁵ Forum économique mondial, 44-45.

⁴⁶ Global Entrepreneurship Monitor, *2023/24 Women's Entrepreneurship Report: Reshaping Economies and Communities*, 19, 20 et 25.

⁴⁷ Global Entrepreneurship Monitor, *GEM 2024/2025 Women's Entrepreneurship Report: Navigating Challenges, Driving Change*, 56 et 57.

⁴⁸ Union interparlementaire, *Les femmes au parlement: 1995-2025*, 2.

⁴⁹ Union interparlementaire, «Infographie sur la participation des jeunes dans les parlements nationaux 2025».

provenant des différentes régions indiquent qu'entre 2012 et 2022 la proportion de femmes parmi les juges professionnels dans l'Union européenne, en Europe orientale et en Asie centrale est passée de 49 à 57 pour cent en moyenne, tandis que la proportion de femmes procureures est passée de 49 à 54 pour cent ⁵⁰. Des tendances similaires sont constatées dans les pays d'Asie et du Pacifique, où la présence de femmes a progressé dans les juridictions inférieures et supérieures. Malgré ces avancées, les femmes sont toujours sous-représentées aux échelons judiciaires supérieurs, tels que la présidence de tribunaux et la direction du ministère public.



⁵⁰ Conseil de l'Europe, *Systèmes judiciaires européens, Rapport d'évaluation de la CEPEJ – Cycle d'évaluation 2024 (données 2022)*.

► Chapitre 2

Quels sont les obstacles qui ralentissent les progrès vers l'égalité des genres dans le monde du travail?

41. Si des progrès ont été faits dans certains domaines de l'égalité des genres, des facteurs structurels et systémiques continuent de déterminer les droits, les choix et la situation professionnelle des femmes et des individus qui sont victimes de formes multiples et croisées de discrimination. **Des lacunes persistantes dans la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail, les normes sociales régissant les rôles des femmes et des hommes au sein de la société et dans l'économie, l'inégalité des possibilités d'emploi décent pour les femmes, les inégalités dans le travail de soin non rémunéré et la violence et le harcèlement sont toujours des obstacles majeurs à l'égalité de chances et de traitement dans le monde du travail.** En outre, la création insuffisante d'emplois salariés de qualité limite l'accès des femmes aux possibilités de travail décent. Les effets en sont une croissance lente dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre, un resserrement de l'emploi dans le secteur public, une absorption insuffisante de la main-d'œuvre dans l'emploi productif du secteur privé et des obstacles persistants à l'entrée des femmes dans les secteurs à haute productivité dans de nombreuses régions. Ensemble, les contraintes qui s'exercent sur l'offre et la demande génèrent d'importants coûts sociaux et économiques en réduisant la productivité, en altérant l'efficacité des marchés du travail et en entravant le développement durable et l'éradication de la pauvreté.
42. Ces contraintes sont souvent aggravées par des **politiques macroéconomiques, sectorielles et du marché du travail** qui ne remédient pas suffisamment à ces facteurs sous-jacents. Il s'ensuit que les gains résultant de la croissance économique ne se traduisent pas par un accès plus équitable au travail décent, ce qui est lourd de conséquences dans le contexte des **transitions numériques, environnementales et démographiques en cours**. Ces transitions peuvent certes élargir les possibilités de travail décent, mais elles peuvent aussi creuser les inégalités de genre existantes lorsque les obstacles structurels perdurent.



2.1. Des lacunes persistent dans la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail

43. **Les progrès accomplis vers l'égalité des genres dans le monde du travail sont étroitement liés à la réalisation de tous les principes et droits fondamentaux au travail**⁵¹. En tant que droits de l'homme universels et inaliénables, ces principes et droits jouent un rôle essentiel dans l'instauration d'une société juste, inclusive et équitable. Quand ils sont pleinement et véritablement réalisés dans la pratique, ils peuvent contribuer efficacement à garantir que tous les travailleurs, sans discrimination, peuvent participer au travail décent et à l'emploi productif et en bénéficier⁵².

⁵¹ Comme l'énonce la [Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail](#) (1998), telle que modifiée en 2022: 1) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; 2) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; 3) l'abolition effective du travail des enfants; 4) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession; et 5) un milieu de travail sûr et salubre.

⁵² OIT, [Les principes et droits fondamentaux au travail à la croisée des chemins](#), ILC.112/Rapport V (Rev.), 2024, paragr. 4.

- 44. Toutefois, des lacunes importantes persistent dans la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail.** Les femmes et les individus qui subissent des formes croisées et systémiques de discrimination sont souvent empêchés de manière disproportionnée de jouir de la pleine protection qu'ils offrent. La détérioration de l'état de droit, le rétrécissement de l'espace démocratique et le non-respect des droits fondamentaux et des libertés civiles entravent les progrès vers la réalisation de tous les principes et droits fondamentaux au travail, renforçant encore les modèles d'inégalité et de discrimination ⁵³.
- 45. Les droits et principes que consacrent la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, sont fondamentaux aux fins de la promotion de l'égalité des chances et de traitement pour tous.** Ils sont essentiels pour lutter contre la discrimination qui compromet l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, favorise la ségrégation professionnelle et renforce la sous-évaluation du travail des femmes. La discrimination, tant directe qu'indirecte, dans l'emploi et la profession – y compris dans le recrutement, la promotion, l'accès aux possibilités d'enseignement et de formation professionnels, et fondée sur la grossesse ou la parentalité – reste monnaie courante, constituant un obstacle majeur au travail décent et à la justice sociale. La discrimination est complexe car il est fréquent que divers facteurs, tels que le handicap, l'origine ethnique, le sexe et l'origine sociale, se recoupent.
- 46. De plus en plus, la discrimination est comprise comme un phénomène dynamique et multidimensionnel.** Elle peut se manifester aussi bien directement, par des inégalités de rémunération pour un travail de valeur égale, la violence et le harcèlement, qu'indirectement, par des mécanismes moins visibles qui renforcent l'exclusion systémique ⁵⁴. De nouvelles manifestations de discrimination peuvent apparaître, liées notamment aux évolutions technologiques, comme la discrimination fondée sur l'information génétique dans les décisions en matière de recrutement et d'emploi ⁵⁵. S'il est laissé libre cours à la discrimination, ses effets peuvent s'accumuler tout au long de la vie et exacerber la pauvreté en perpétuant la transmission intergénérationnelle des désavantages ⁵⁶.
- 47. La législation relative à l'égalité et à la non-discrimination reste incomplète, fragmentée et inégale selon les pays, ce qui laisse des groupes importants de travailleurs sans protection adéquate.** Sur les 193 États membres de l'Organisation des Nations Unies, 89 pour cent interdisent la discrimination au travail fondée sur le sexe, 77 pour cent la discrimination fondée sur la religion et 76 pour cent la discrimination fondée sur l'origine ethnique ou la race. La mesure dans laquelle la législation couvre les différentes étapes du cycle d'emploi – comme le recrutement, la rémunération, la promotion et le licenciement – est limitée, mais diffère considérablement selon les pays, la législation de 23 pour cent d'entre eux prévoyant des mesures



⁵³ ILC.112/Rapport V (Rev.), paragr. 5.

⁵⁴ La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a considéré que: «Les discriminations indirectes concernent des situations, des réglementations ou des pratiques apparemment neutres mais qui, en réalité, aboutissent à des inégalités à l'encontre de personnes présentant des caractéristiques déterminées. Elles apparaissent dans une situation où sont appliqués à toute personne les mêmes conditions, traitement ou critères, ce qui aboutit, de manière disproportionnée, à des conséquences défavorables pour certaines personnes, du fait de caractéristiques telles que la race, la couleur, le sexe ou la religion, sans lien étroit avec les exigences inhérentes à l'emploi concerné» (OIT, *Donner un visage humain à la mondialisation: Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, 2008, ILC.101/III/1B, 2012, paragr. 745).

⁵⁵ OIT, *Identifier les défis que pose l'application du principe de non-discrimination dans le monde du travail et les politiques pouvant être adoptées pour y faire face*, GB.355/POL/2, 2025, paragr. 21.

⁵⁶ GB.355/POL/2, paragr. 41 et 5.

de protection complète contre la discrimination fondée sur le sexe ⁵⁷. En outre, dans certains pays, des restrictions légales continuent d'entraver les choix professionnels des femmes, notamment au moyen de listes d'emplois qui leur sont interdits, lesquelles limitent l'entrée des femmes dans les secteurs mieux rémunérés, tels que l'extraction minière, la construction et l'énergie ⁵⁸. Même lorsque des réformes ont été adoptées pour lever ces interdictions, des difficultés de mise en œuvre subsistent souvent, ce qui ralentit les avancées vers l'égalité réelle dans la pratique ⁵⁹. Dans de nombreux pays, les cadres juridiques sont centrés principalement sur les formes directes de discrimination, tandis que les dispositions relatives à la discrimination indirecte, aux garanties procédurales ou aux voies de recours font défaut. L'accès à la justice varie lui aussi: les plaignants s'exposent à des coûts élevés, à la stigmatisation et au risque de représailles, et seuls 50 États Membres de l'OIT prévoient dans leur législation une inversion de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination dans l'emploi ⁶⁰. Même lorsque la législation est résolument protectrice, nombre de gouvernements peinent à la traduire dans la pratique en une égalité réelle. Cela représente un coût élevé pour les sociétés et pour les économies (encadré 3).

► Encadré 3. Les lourdes conséquences de la discrimination sur le développement social et économique

En limitant la liberté, en portant atteinte à la dignité et en empêchant les individus de réaliser leur plein potentiel dans le monde du travail, la discrimination réduit la productivité, fausse l'efficacité du marché du travail et freine le développement durable et l'éradication de la pauvreté. Des données empiriques corroborent ces pertes. Une analyse des données relatives à l'Afrique subsaharienne révèle que les inégalités de revenu et de genre ont une incidence négative sur la croissance du produit intérieur brut (PIB) par habitant ¹. Une autre étude portant sur huit pays d'Amérique latine indique que le fait d'éliminer les obstacles à la participation des femmes au marché du travail et d'offrir aux femmes un accès égal aux différentes professions permettrait de réduire la pauvreté et de favoriser une hausse des revenus des ménages ².

¹ Dalia Hakura *et al.*, *Inequality, Gender Gaps and Economic Growth: Comparative Evidence for Sub-Saharan Africa*, IMF Working Paper No. 2016/111, 2016. ² Joana Costa, Elydia Silva et Fabio Vaz, *The Role of Gender Inequalities in Explaining Income Growth, Poverty and Inequality: Evidences from Latin American Countries*, PNUD, 2009.

- 48. Malgré les avancées importantes sur le plan juridique, la persistance de la discrimination et des inégalités de traitement continue d'être citée comme l'un des principaux obstacles au travail décent.** Les résultats d'une enquête mondiale OIT-Ipsos menée en 2025 révèlent qu'un adulte sur dix considère que, dans le cadre du recrutement et de la promotion, la discrimination fondée sur le genre, le handicap, l'âge et d'autres caractéristiques est le plus grand obstacle au travail décent, tandis que 6 pour cent font état de difficultés liées au fait qu'ils sont moins payés que d'autres pour le même travail. Les femmes se heurtent à ce problème de manière disproportionnée, bien que les schémas varient au cours de la vie. Les jeunes femmes (âgées de 18 à 24 ans) déclarent des niveaux moyens d'inégalité de traitement plus élevés que les hommes; l'inégalité de traitement est au plus haut parmi les femmes âgées de 45 à 54 ans, ce qui met en évidence les désavantages cumulés et la persistance des obstacles à l'avancement en pleine

⁵⁷ Jody Heymann *et al.*, «Legislative approaches to non-discrimination at work: A comparative analysis across 13 groups in 193 countries», dans *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 40, No.3 (2021).

⁵⁸ Groupe de la Banque mondiale, *Women, Business and the Law 2023*, 27 [un résumé exécutif existe en français: «Les femmes, l'entreprise et le droit 2023»].

⁵⁹ Groupe de la Banque mondiale, *Women, Business and the Law 2024*, 74 [un résumé exécutif existe en français: «Les femmes, l'entreprise et le droit 2024»].

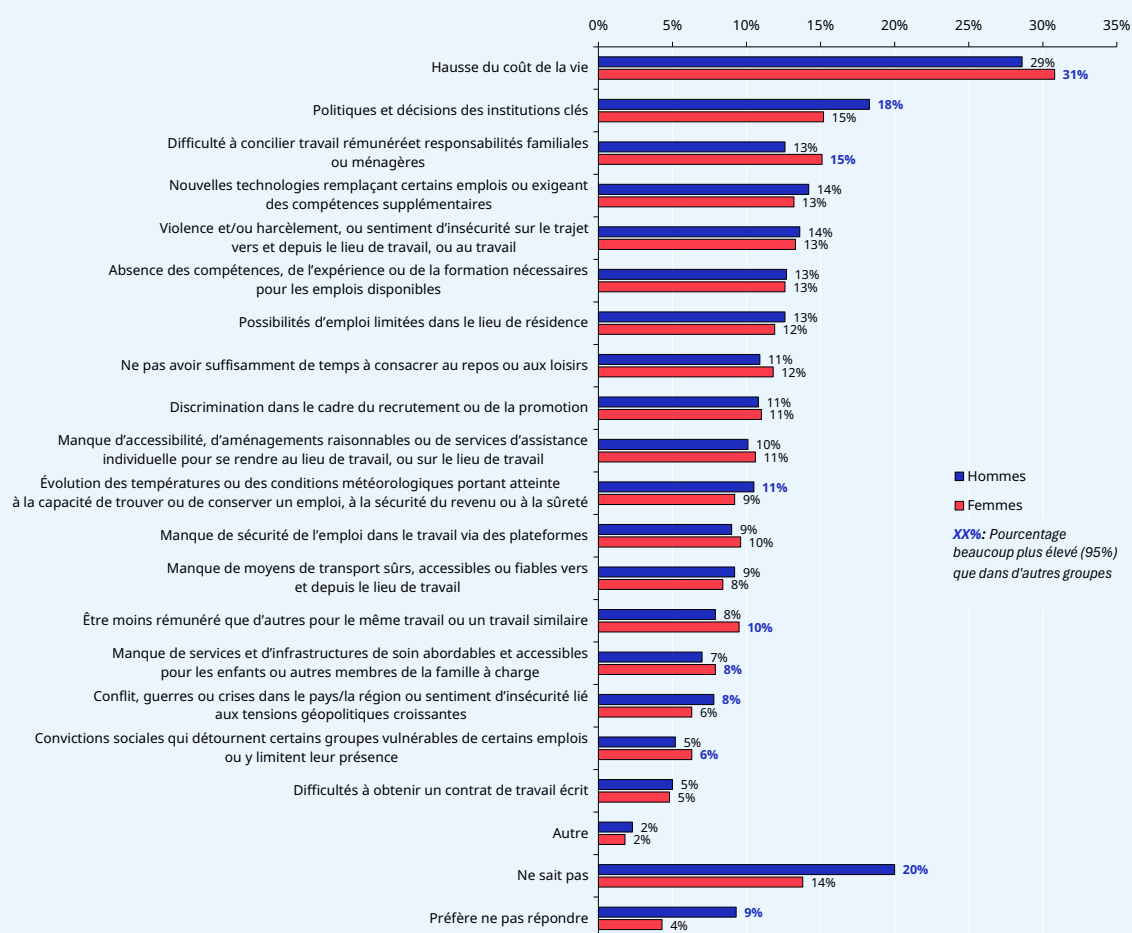
⁶⁰ GB.355/POL/2, paragr. 26.



période d'activité. Bien que ces préoccupations soient moins fréquemment citées que d'autres, telles que le manque d'emplois et un revenu adéquat, elles mettent néanmoins en relief les situations d'inégalité de traitement qui touchent des groupes spécifiques de travailleurs (encadré 4).

► **Encadré 4. Image que le public a des obstacles au travail décent: Indications données par une enquête mondiale OIT-Ipsos**

Une enquête menée récemment par Ipsos en collaboration avec l'OIT, auprès de 21 000 adultes dans 31 pays fournit des indications uniques sur l'image que le public a des principaux obstacles à l'accès à un emploi assorti de conditions de travail décentes et à la conservation de cet emploi. Les réponses à la question **«Quels sont les principaux obstacles auxquels vous-même, vos amis, votre famille et vos voisins vous heurtez actuellement ou vous heurterez dans un avenir proche pour accéder à un emploi assorti de conditions de travail décentes ou pour le conserver?»** illustrent les expériences, les attentes et les préoccupations des personnes interrogées dans le contexte des transitions en cours. Elles soulignent que les préoccupations quant au travail décent varient suivant les régions et les pays et sont façonnées par des facteurs divers, dont les inégalités structurelles, les récents chocs économiques et la situation du marché du travail.



Note: Le score est une moyenne mondiale par pays. Source: Ipsos Global Advisor. Pour plus de détails, voir Anam Butt, «What people see as the biggest barriers to decent work: Evidence from 31 countries», *ILOSTAT Blog*, à paraître.

- 49. La persistance de lacunes dans les données et les éléments factuels fait entrave à l'efficacité des politiques, des programmes et des campagnes de sensibilisation visant à lutter contre la discrimination.** Si des données ventilées par sexe et par âge sont de plus en plus disponibles, les statistiques qui le sont par d'autres caractéristiques, telles que le handicap, l'origine ethnique, l'autochtonie ou le statut migratoire, ainsi que par la situation géographique, restent limitées ou inégales. Sans données exhaustives et comparables ventilées selon les dimensions pertinentes, la pleine mesure de la discrimination et des inégalités – de même que la situation des individus les plus susceptibles d'être laissés pour compte – est occultée, ce qui affaiblit la responsabilisation et l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes ⁶¹.
- 50. La prévention et l'élimination de la discrimination reposent sur la réalisation de tous les principes et droits fondamentaux au travail ainsi que sur la mise en œuvre effective des normes internationales du travail pertinentes** ⁶². Ces droits tirent leur force de leur nature interdépendante et complémentaire, qui met en relief la nécessité de cadres exhaustifs ⁶³. Le travail forcé et le travail des enfants, y compris dans le cadre de mariages forcés, sont un déni implicite de l'égalité des chances et enferment les victimes et leur famille dans la pauvreté. Les femmes, les filles et autres personnes vulnérables à la discrimination sont représentées de manière disproportionnée dans certaines formes de travail forcé, tel le travail domestique ⁶⁴, et dans des formes dissimulées de travail des enfants, en particulier dans les contextes caractérisés par l'informalité, la faiblesse de la gouvernance et un accès limité à la protection ⁶⁵.
- 51. Des progrès ont été faits récemment dans la lutte contre le travail des enfants, mais celui-ci reste répandu, façonné par des normes de genre, des rapports de force inégaux et des vulnérabilités croisées** ⁶⁶. Près de 138 millions d'enfants – 78 millions de garçons et 59 millions de filles – sont assujettis au travail des enfants; parmi eux, 54 millions effectuent des travaux dangereux. Lorsque les tâches ménagères et le travail domestique sont pris en compte, les filles sont touchées de manière disproportionnée. Les jeunes garçons et filles engagés dans le travail des enfants sont employés principalement dans l'agriculture, mais à mesure qu'ils grandissent, les garçons évoluent généralement vers l'industrie, tandis que les filles s'orientent vers les services et le travail domestique, ce qui illustre les structures de marché liées au genre et les normes sociales dominantes. L'aggravation de la pauvreté, le changement climatique et d'autres crises augmentent le recours des ménages au travail des enfants – rémunéré et non rémunéré – ce qui compromet leur éducation et leur accès futur au travail décent ⁶⁷.
- 52. Selon les estimations, 50 millions de personnes étaient soumises à des formes contemporaines d'esclavage en 2021, dont 28 millions dans le travail forcé et 22 millions dans le mariage forcé.** Les femmes et les filles représentent 11,8 millions des personnes astreintes au travail forcé, la grande majorité étant victime d'exploitation sexuelle à des fins commerciales, et plus des deux tiers d'entre elles astreintes à des mariages forcés. Les hommes



⁶¹ GB.355/POL/2, paragr. 31.

⁶² Y compris les conventions fondamentales et les conventions relatives à la gouvernance, ainsi que la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, la convention (n° 189) sur les travailleuses et les travailleurs domestiques, 2011, et la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, entre autres.

⁶³ ILC.112/Rapport V (Rev.), paragr. 7.

⁶⁴ OIT, Walk Free et OIM, *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*, 2022, 32 [un résumé analytique existe en français: «Estimations mondiales de l'esclavage moderne: Travail forcé et mariage forcé»].

⁶⁵ OIT et UNICEF, *Travail des enfants: Estimations mondiales 2020, tendances et chemin à suivre*, 2021, 37.

⁶⁶ OIT, «Le travail des enfants en chiffres – Estimations mondiales 2024», 2025.

⁶⁷ OIT et UNICEF, *Travail des enfants: Estimations mondiales 2024, tendances et chemin à suivre*, 2025, 48.

et les garçons sont représentés de manière disproportionnée dans certaines formes de travail forcé, en particulier dans les secteurs à haut risque et le travail forcé imposé par l'État. Le travail forcé concerne très largement l'économie privée (86 pour cent), majoritairement dans les secteurs informel, non réglementé ou illicite. Les travailleurs migrants et les travailleurs de l'économie informelle sont exposés à des risques particulièrement élevés en raison de protections limitées et d'un accès restreint aux droits et aux voies de recours. Concernant tant le travail des enfants que l'esclavage moderne, une gouvernance faible et l'informalité, conjuguées à la pauvreté, aux situations de conflit, aux effets du changement climatique et aux migrations dangereuses, augmentent les risques de coercition, restreignent la liberté d'action et limitent l'accès à l'éducation et au travail décent ⁶⁸.

53. La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont des droits habilitants, indispensables à la réalisation de l'égalité et de la non-discrimination.

Néanmoins, la mesure dans laquelle ces droits sont réalisés varie considérablement selon les pays et les secteurs, en fonction non seulement des engagements juridiques formels, mais aussi de leur mise en œuvre, du contrôle de leur application et des pratiques sur le lieu de travail. Environ la moitié de la population active mondiale n'est pas couverte par les deux instruments internationaux du travail essentiels qui protègent les droits à la liberté syndicale et à la négociation collective – la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 ⁶⁹. Les restrictions à ces droits universels perdurent sur le plan législatif ou dans la pratique dans la plupart des régions ⁷⁰.

54. Une participation et un leadership accrus des femmes dans les organisations d'employeurs et de travailleurs jouent un rôle important dans la réalisation de ces droits.

Les femmes sont bien représentées dans les secrétariats des organisations d'employeurs et associations professionnelles, en ce qu'elles constituent 40 pour cent au moins de l'ensemble du personnel dans trois quarts d'entre elles. Ces dernières années, une tendance positive est constatée dans l'encadrement supérieur, 30 pour cent des organisations d'employeurs et associations professionnelles étant dirigées par une femme. Toutefois, seuls 13 pour cent des conseils d'administration de ces organisations et associations comptent au moins 30 pour cent de femmes et 9 pour cent seulement parviennent à l'équilibre femmes-hommes ⁷¹. La présence des femmes dans les syndicats a elle aussi progressé ces dernières années; dans le monde, 18 pour cent des femmes sont syndiquées, contre 16 pour cent des hommes ⁷². Cependant, les femmes restent surreprésentées dans des secteurs tels que le travail domestique, où elles peuvent se voir refuser par la loi de constituer un syndicat ou de s'affilier à un syndicat ⁷³. De surcroît, les femmes sont toujours sous-représentées aux postes de direction, seulement 34 pour cent des syndicats dans le monde comptant des femmes dans leurs instances dirigeantes. La mesure dans laquelle la négociation collective produit des résultats tenant compte du genre dépend non seulement de la représentation des femmes dans les organisations d'employeurs et de travailleurs, mais aussi de

⁶⁸ OIT et UNICEF, *Travail des enfants: Estimations mondiales 2024*, 19 et 48.

⁶⁹ OIT, *Rapport sur le dialogue social 2024: Le dialogue social au plus haut niveau pour le développement économique et le progrès social*, 2025, 18.

⁷⁰ OIT, *Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017–2023*, 2019, 3.

⁷¹ OIT, *Femmes en entreprises: Comment les organisations d'entreprises et d'employeurs font avancer l'égalité entre hommes et femmes*, 2024, 19.

⁷² OIT, *Rapport sur le dialogue social 2024*, 36.

⁷³ OIT, *Un travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques: Manuel à l'usage des syndicalistes pour promouvoir la convention n° 189 de l'OIT et organiser les travailleuses et travailleurs domestiques*, 2012, 3.



l'intégration de l'égalité des genres dans les mandats de négociation et de l'existence de cadres institutionnels et juridiques qui appuient efficacement la liberté syndicale et la négociation collective.

- 55. Les déficits en matière de sécurité et de santé au travail (SST) restent un problème très répandu dans tous les secteurs et toutes les régions.** Cette situation est la manifestation de facteurs systémiques plus généraux, tels que le sous-investissement dans les systèmes de SST, des capacités d'inspection limitées, la faiblesse des mécanismes d'application et des niveaux élevés d'informalité. Les travailleurs de tous les secteurs évoluent dans des milieux de travail dangereux, bien que les femmes et les hommes soient généralement exposés à des types de risques différents, liés à la répartition sectorielle, à l'organisation du travail et aux rapports de force ⁷⁴. Les femmes sont concentrées de manière disproportionnée dans les activités plus répétitives du secteur manufacturier et du travail de bureau ainsi que dans les rôles qui imposent de soulever ou de déplacer des personnes, ce qui les expose à des troubles musculo-squelettiques spécifiques et à des risques psychosociaux dans ces deux types d'emplois ⁷⁵. En même temps, les hommes continuent d'être exposés de manière disproportionnée à des risques professionnels, notamment dans les secteurs de la construction, des mines, de l'agriculture, des transports et autres secteurs physiquement dangereux. Les faiblesses systémiques de la gouvernance en matière de SST exacerbent ces risques pour tous les travailleurs, mais en particulier pour ceux qui occupent un emploi informel et ceux des zones rurales.
- 56. Les femmes peuvent être plus exposées à la violence et au harcèlement,** en particulier dans les industries et les professions à dominante masculine et dans les contextes où elles travaillent seules ou de nuit ⁷⁶. La violence et le harcèlement sont étroitement liés aux risques psychosociaux au travail: la nature du travail, une mauvaise organisation du travail et des rapports de force déséquilibrés peuvent accroître les risques de violence et de harcèlement, tandis que l'exposition à la violence et au harcèlement peut contribuer au stress. ⁷⁷ Ces risques peuvent être encore aggravés par la répartition inégale du travail de soin non rémunéré, qui peut stimuler la ségrégation professionnelle, intensifier les pressions entre vie professionnelle et vie familiale et contribuer aux difficultés psychosociales générales ⁷⁸. Les transitions numériques, environnementales et démographiques remodelent l'organisation du travail de manières qui peuvent remédier aux risques psychosociaux et à l'exposition à la violence et au harcèlement, ou les intensifier ⁷⁹. Malgré cela, les risques psychosociaux et physiques spécifiques au genre ne sont pas systématiquement reconnus dans les stratégies et les cadres juridiques relatifs à la sécurité et à la santé au travail ⁸⁰.



⁷⁴ OIT, *10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health*, 2013.

⁷⁵ OIT, *10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice*, 2013.

⁷⁶ Rachel Cox, *Addressing Gender-Based Violence and Harassment in a Work Health and Safety Framework*, ILO Working Paper 116, 2024.

⁷⁷ Cox, 2024.

⁷⁸ Silvia Bertocco, «The Impacts of Psychosocial Risks in Relation to Gender: How to Address Them in the Workplace», dans *Italian Labour Law e-Journal* 18, No. 2 (2025): 118; Alice Spann *et al.*, «Challenges of Combining Work and Unpaid Care, and Solutions: A Scoping Review», dans *Health & Social Care in the Community* 28, No. 3 (2020): 706.

⁷⁹ OIT, *Safe and Healthy Working Environments for All: Realizing the Fundamental Right to a Safe and Healthy Working Environment Worldwide*, Introductory Report, 23^e Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail, Sydney, 27-30 novembre 2023, 5; OIT, *Preparing Future Generations of Women for New Job Demands: Skilling, Re-Skilling, Digitalization and Automation*, Observer paper for UN Women Expert Group Meeting, 2022, 5.

⁸⁰ OIT, *A Systemic Approach to Integrating Gender Equality into the ILO Methodology*, Vision Zero Fund thematic brief No. 3, 2022; OIT, *Seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género: Desafíos y avances en Iberoamérica*, 2025; OIT, *10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice*, 2013, 3.

- 57. Les principes et droits fondamentaux au travail sont particulièrement essentiels en période de changement, et les approches intégrées visant leur réalisation revêtent une importance croissante.** La numérisation et la lutte contre le changement climatique offrent des possibilités aux employeurs et aux travailleurs, mais posent aussi de nouveaux risques et défis en ce qui concerne l'application, l'interprétation et la réalisation de leurs droits ⁸¹. Garantir que les principes et droits fondamentaux au travail restent pertinents et effectifs dans ces contextes passe impérativement par des cadres juridiques appropriés, des capacités institutionnelles et un dialogue social inclusif.

2.2. La violence et le harcèlement au travail demeurent un obstacle tenace à la dignité, à l'égalité et à l'inclusion

- 58. L'adoption de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, a stimulé la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.** La violence et le harcèlement sont un phénomène répandu et persistant partout dans le monde, touchant plus d'un travailleur sur cinq au cours de sa vie active. Plus de trois personnes victimes de violence et de harcèlement sur cinq indiquent y avoir été soumises plus d'une fois, le dernier épisode ayant eu lieu le plus souvent au cours des cinq années précédentes ⁸². Au niveau mondial, les hommes sont plus susceptibles que les femmes de déclarer avoir été victimes de violence physique et de harcèlement (9 pour cent contre 7,7 pour cent), tandis que les femmes sont 1,6 fois plus susceptibles que les hommes d'être victimes de violence et de harcèlement sexuels dans le monde du travail. Les risques sont encore plus grands pour les personnes qui sont l'objet de formes multiples et croisées de discrimination. Les jeunes femmes sont deux fois plus susceptibles que les jeunes hommes d'être victimes de violence et de harcèlement sexuels. Les migrantes sont près de deux fois plus susceptibles que les non-migrantes de signaler de tels incidents. Les données ventilées par sexe montrent que les femmes font face à un risque accru de violence et de harcèlement lorsqu'elles sont aussi victimes de discrimination fondée sur la couleur de la peau, la race, l'origine ethnique ou la nationalité, alors que dans le cas des hommes le risque est plus fortement associé à la situation de handicap ⁸³.
- 59. Les données disponibles donnent également à penser que la violence et le harcèlement dans le monde du travail restent largement sous-déclarés.** Un peu plus de la moitié (54,4 pour cent) des personnes qui en ont été l'objet ont parlé à quelqu'un de ce qu'elles avaient vécu, souvent seulement après avoir subi plusieurs épisodes. Les victimes sont plus enclines à s'ouvrir à des amis ou à des membres de leur famille qu'à utiliser les canaux de signalement officiels du lieu de travail ⁸⁴. Divers facteurs peuvent expliquer la sous-déclaration, notamment le manque de confiance dans le fait que le signalement sera suivi d'effets, la crainte de représailles ou d'atteinte à la réputation, et une culture du lieu de travail qui normalise de tels comportements. Ces obstacles mettent en relief l'influence des normes sociales et l'importance de veiller à ce que les mécanismes de signalement et de plainte soient accessibles, fiables et réactifs. Parallèlement, la prise de conscience grandissante du fait que la violence et le harcèlement ont des coûts économiques, juridiques et humains a conduit de nombreux employeurs à renforcer les cadres de prévention sur le lieu de travail, en particulier au moyen de codes de conduite, de mécanismes de signalement confidentiel et de formations.

⁸¹ ILC.112/Rapport V (Rev.), paragr. 129.

⁸² OIT, Lloyd's Register Foundation et Gallup, *Données d'expérience sur la violence et le harcèlement au travail: Première enquête mondiale*, 2023, 15.

⁸³ OIT, Lloyd's Register Foundation et Gallup, 39.

⁸⁴ OIT, Lloyd's Register Foundation et Gallup, 40-47.



60. **Dans l'enquête mondiale OIT-Ipsos de 2025, la violence et le harcèlement, ainsi que le sentiment d'insécurité au travail et lors des trajets entre le domicile et le lieu de travail, sont cités comme des obstacles majeurs au travail décent par plus d'un adulte sur dix** ⁸⁵. Les préoccupations signalées sont particulièrement fortes en Amérique latine (notamment, par 33 pour cent des adultes au Mexique et 25 pour cent au Brésil). Une proportion notable d'adultes mentionne cet obstacle en Afrique du Sud (22 pour cent), en Thaïlande (21 pour cent) et dans plusieurs pays européens, dont la France (18 pour cent) et l'Allemagne (17 pour cent). Au Mexique, dans toutes les classes d'âge, un pourcentage plus élevé de femmes que d'hommes signale systématiquement que ces phénomènes constituent un obstacle majeur.
61. **Les répercussions sont profondes, car la violence et le harcèlement, de même que les risques psychosociaux qui y sont associés, pèsent sur la santé mentale et physique, la dignité, l'emploi et la productivité des travailleurs.** Les données tirées de certaines études montrent que la violence et le harcèlement peuvent influencer les décisions des travailleurs s'agissant de rester dans un emploi ou concernant leur choix de carrière, en particulier dans les contextes où les mesures de prévention et les voies de recours sont insuffisantes. Dans certains contextes, cela s'est accompagné de taux de sortie plus élevés des femmes dans certaines professions, notamment les mieux rémunérées, à dominante masculine, ce qui renforce la ségrégation professionnelle et fait persister l'écart de rémunération entre femmes et hommes ⁸⁶. À l'échelle des entreprises et de l'économie dans son ensemble, la violence et le harcèlement sont aussi associés à des pertes notables de productivité, à un absentéisme et une rotation du personnel accrus et à un taux d'activité réduit, ce qui a des conséquences à long terme sur la croissance économique ⁸⁷. Selon les estimations, la violence sur le lieu de travail pourrait coûter jusqu'à 56 millions de dollars des États-Unis par an, ce qui est probablement une sous-estimation de son impact économique réel ⁸⁸.
62. **De plus en plus, la violence et le harcèlement dans le monde du travail ainsi que les risques psychosociaux qui y sont associés sont reconnus comme un problème de sécurité et de santé au travail.** Les données disponibles révèlent que la probabilité et la gravité de la violence et du harcèlement sont influencées par l'organisation du travail et les conditions de travail, y compris un environnement stressant, et vice versa. Il est donc important d'intégrer la violence et le harcèlement dans les systèmes de gestion de la SST ⁸⁹.
63. **La numérisation a élargi le monde du travail à des espaces virtuels et créés par la technologie, faisant de la communication en ligne, du télétravail et des plateformes numériques des composantes à part entière de la manière dont le travail est organisé et réalisé.** Ces évolutions créent des possibilités importantes de mieux prévenir et combattre la violence et le harcèlement, notamment au moyen de mécanismes de signalement plus sûrs, de l'amélioration de la collecte de preuves, de la formation et de la sensibilisation au numérique, et de mesures renforcées de suivi et de prévention.



⁸⁵ Enquête mondiale OIT-Ipsos (voir encadré 4 ci-dessus).

⁸⁶ Olle Folke et Johanna Rickne, «[Sexual Harassment and Gender Inequality in the Labor Market](#)», dans *The Quarterly Journal of Economics* 137, No. 4 (2022).

⁸⁷ OIT, *Making the Invisible Visible: Understanding and Addressing Violence and Harassment in the World of Work in Three Western African countries*, à paraître (2026).

⁸⁸ Juliet Hassard, Kevin R. H. Teoh et Tom Cox, «[Estimating the economic burden posed by work-related violence to society: A systematic review of cost-of-illness studies](#)», dans *Safety Science* 116 (2019).

⁸⁹ OIT, *Prévenir et combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail par des mesures de sécurité et de santé au travail*, 2024.

64. **Dans le même temps, la violence et le harcèlement facilités par la technologie – dont le cyberharcèlement, la cyberintimidation et la cyberprédation – sont devenus une préoccupation croissante**, en particulier pour les femmes et les filles, avec des incidences avérées sur le maintien dans l'emploi, la progression de carrière et la participation à la vie publique et professionnelle ⁹⁰. Selon des études récentes, la prévalence de la violence facilitée par la technologie varie de 16 à 58 pour cent au niveau mondial ⁹¹, les femmes déclarant de plus en plus souvent l'avoir subie dans leur vie publique et professionnelle ⁹². La convention n° 190 reconnaît explicitement que les technologies de l'information et de la communication font partie du monde du travail, en affirmant que la violence et le harcèlement peuvent s'exercer par leur biais et en soulignant la nécessité de mettre en place des protections qui couvrent le télétravail, le travail en ligne et le travail créé par la technologie. À mesure que le travail numérique et l'utilisation de la technologie se généralisent, l'absence de mécanismes de prévention, de signalement et d'enquête efficaces, expose les travailleurs – en particulier ceux qui occupent un emploi précaire – à de nouvelles formes de dommages, ce qui renforce les inégalités existantes et crée des obstacles à la participation égale dans le monde du travail.

2.3. Les inégalités en matière d'activités de soin limitent le droit des femmes d'accéder au travail et leurs droits au travail

65. **Le travail de soin non rémunéré** est une contribution vitale aux ménages, aux communautés et aux économies, rend possibles toutes les autres formes de travail et, lorsqu'il est réparti plus équitablement entre les femmes et les hommes, et entre les familles et l'État, favorise l'amélioration du bien-être tout au long de la vie. Pourtant, **il reste pour l'essentiel invisible dans les mesures du progrès économique, sous-évalué et sous-financé, et il est caractérisé par des lacunes importantes** dans les politiques, les services et les infrastructures de soin à travers le monde, les activités de soin incombant principalement aux femmes. Dans ce contexte, l'organisation sociale actuelle du soin fait peser une part disproportionnée du travail de soin non rémunéré sur les femmes, en particulier les femmes en situation de vulnérabilité. Cette réalité non seulement limite les droits des femmes au travail et en milieu de travail, mais aussi entrave l'utilisation efficace des compétences et de la disponibilité de main-d'œuvre, réduit la productivité et amoindrit le vivier de talents disponibles pour les entreprises.
66. **Les femmes assurent plus des trois quarts des 16,4 milliards d'heures vouées quotidiennement au travail de soin non rémunéré dans le monde, soit 3,2 fois plus que les hommes en moyenne.** Dans certains pays, elles consacrent jusqu'à sept fois plus de temps que les hommes au travail de soin non rémunéré ⁹³. Si la participation des femmes au travail rémunéré a considérablement augmenté au cours des deux dernières décennies, en revanche celle des hommes au travail de soin non rémunéré n'a pas progressé de manière similaire. Cette réalité témoigne de l'influence continue des normes sociales, de la disponibilité limitée des services de soin, et des dispositions politiques qui déterminent la manière dont les responsabilités en matière

⁹⁰ Assemblée générale des Nations Unies, *Intensification de l'action menée pour éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles: Rapport du Secrétaire général*, A/73/294, 2018.

⁹¹ ONU-Femmes, *Global Trends to Prevent and Respond to Technology-Facilitated Violence Against Women and Girls: A Compendium of Emerging Practices*, 2025, 8.

⁹² Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, *Gender-Based Violence Enabled by Digital Technology: A New Occupational Hazard?*, Gender Equality Index Report 2020, 2020.

⁹³ OIT, *Prendre soin d'autrui: Un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent*, 2019, 59-60.



de soin sont réparties ⁹⁴. Quand travail non rémunéré et travail rémunéré sont combinés, les femmes travaillent plus d'heures que les hommes dans toutes les régions du monde. Une part beaucoup plus importante de leur temps de travail n'étant pas rémunérée, ce déséquilibre contribue au manque de temps et à la pauvreté monétaire dont elles pâtissent.

- 67. Les disparités dans la nature du travail de soin non rémunéré et le temps qui y est consacré sont en grande partie déterminées par la composition du ménage, ainsi que par l'âge, la race, l'origine ethnique, les conditions socio-économiques et le lieu de résidence** ⁹⁵. Ce travail est particulièrement chronophage et difficile pour les femmes et les filles qui vivent dans la pauvreté, pour celles qui se trouvent dans des contextes où les services publics sont rares, les infrastructures de base limitées ou la protection sociale inadéquate, ainsi que pour celles qui vivent dans les zones rurales, constituent un ménage monoparental, ou s'occupent de jeunes enfants ou de petits-enfants n'ayant pas atteint l'âge d'être scolarisés ou encore de personnes âgées présentant des altérations graves de leurs capacités mentales ou physiques. Par exemple, les données provenant d'Éthiopie révèlent que les femmes des ménages à faible revenu consacrent au travail de soin non rémunéré 3,6 heures de plus par jour que les femmes des ménages plus aisés; au Pérou, la différence est de 1,8 heure ⁹⁶. Les femmes des zones rurales consacrent nettement plus de temps que les femmes des zones urbaines aux tâches pénibles (comme collecter de l'eau et du bois de chauffage) – environ six fois plus en Éthiopie, cinq fois plus au Bénin et trois fois plus à Madagascar ⁹⁷.
- 68. La récente enquête OIT-Ipsos souligne que les difficultés à gérer les responsabilités familiales et à maintenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont considérées comme des obstacles majeurs au travail décent, en particulier pour les femmes** ⁹⁸. Au niveau mondial, 28 pour cent des adultes interrogés ont déclaré que les difficultés à concilier emploi rémunéré et responsabilités familiales ou domestiques, le fait de ne pas avoir suffisamment de temps à consacrer au repos et aux loisirs, et le manque de services de soin abordables et accessibles étaient les principaux obstacles au travail décent. Ce problème touche davantage les femmes que les hommes, en particulier les femmes âgées de 25 à 34 ans, les ménages de grande taille, les ménages comptant deux enfants ou plus et les personnes mariées. Au niveau régional, il est le plus marqué dans les États arabes, en Asie et dans le Pacifique et en Afrique. En Asie et en Afrique, en particulier, les personnes interrogées font observer que le manque de services et d'infrastructures de soin abordables et accessibles pour les enfants et autres personnes à charge constitue un obstacle majeur au travail décent.
- 69. Les responsabilités en matière de soin sont la raison la plus courante pour laquelle les femmes restent en dehors du marché du travail.** En 2023, 748 millions de personnes (708 millions de femmes et 40 millions d'hommes), soit une personne sur trois en âge de travailler sans emploi, ont indiqué ne pas travailler en raison de leurs responsabilités en matière de soin ⁹⁹. Parmi les femmes qui se trouvent hors de la main-d'œuvre, 45 pour cent, contre 5 pour cent d'hommes, le sont du fait de responsabilités en matière de soin. Cet écart est particulièrement marqué dans les États arabes et dans la région Asie et Pacifique. Lorsque seules les femmes âgées



⁹⁴ OIT, *Les femmes et l'économie: 30 ans après la Déclaration de Beijing*, 2025, 9-12.

⁹⁵ OIT, *Prendre soin d'autrui*, 2018, 41.

⁹⁶ Young Lives, *Lightening the Load: New Evidence on the Impacts of Unpaid Care Work on Women and Girls*, 2025, 3.

⁹⁷ OIT, *Prendre soin d'autrui*, 65-67.

⁹⁸ Voir encadré 4 ci-dessus.

⁹⁹ OIT, *The Impact of Care Responsibilities on Women's Labour Force Participation*, Statistical brief, 2024, 3.

de 25 à 54 ans sont prises en compte, la proportion de celles qui attribuent leur absence du marché du travail au travail de soin passe de 45 à 66 pour cent. L'éducation joue également un rôle important: au niveau mondial, 11 pour cent des femmes ayant un niveau d'instruction élevé disent être hors de la main-d'œuvre en raison de leurs activités de soin, contre 66 pour cent de celles dont le niveau d'instruction est inférieur au niveau intermédiaire.

- 70. Au-delà du taux d'activité, le travail de soin influe également sur le type et la qualité des emplois exercés par les femmes.** Dans 85 pays, les données indiquent que les femmes ayant des responsabilités en matière de soin sont plus susceptibles d'être employées comme travailleuses familiales collaborant à l'entreprise familiale ou de travailler à leur compte, de 3,9 et 1,8 points de pourcentage respectivement, que les femmes qui n'ont pas de telles responsabilités. En outre, les aidants non rémunérés, femmes et hommes, sont plus susceptibles d'occuper un emploi informel que ceux qui ne vivent pas avec des bénéficiaires de soins, l'écart étant plus important pour les femmes ¹⁰⁰.
- 71. Au-delà du temps consacré aux tâches de soin physiques, le travail de soin non rémunéré comporte souvent une «charge mentale» – l'activité cognitive et émotionnelle de planification, d'anticipation et de coordination des besoins du ménage et des enfants.** Dans de nombreux contextes, cette charge mentale pèse généralement davantage sur les femmes ¹⁰¹, ce qui témoigne de la répartition inégale des activités de soin non rémunérées. Lorsque des personnes, quel que soit leur genre, sont responsables au premier chef des activités de soin, leur aptitude à entrer, à rester et à progresser dans un emploi rémunéré peut être compromise, ce qui illustre le continuum entre le travail de soin non rémunéré et le travail rémunéré. L'expérience d'une entreprise multinationale montre toutefois que lorsque les mères et les pères bénéficient d'un soutien sous la forme de congés de maternité et de paternité adéquats et de pratiques sur le lieu de travail favorables à la famille, les entreprises connaissent une croissance sensible, que favorise le renforcement des compétences, telles que la définition des priorités, la prise de décisions et la gestion de la complexité ¹⁰².
- 72. Les dispositions relatives au congé de maternité ont été légèrement améliorées, mais des écarts considérables persistent.** Selon les estimations, 649 millions de femmes vivent dans des pays où elles ne bénéficient pas d'une protection adéquate de la maternité ¹⁰³. Entre 1994 et 2023, la proportion de pays ayant des dispositions législatives relatives au congé de maternité rémunéré a légèrement augmenté – de 95,7 à 97,8 pour cent – tandis que la durée moyenne de ce congé au niveau mondial est passée de 12,8 à 17,6 semaines. Au-delà de la durée, le niveau adéquat du congé de maternité rémunéré et des prestations de maternité reste essentiel pour garantir la sécurité économique des femmes pendant la grossesse et après la naissance de l'enfant ¹⁰⁴. Conformément à la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, 80 pays sur 193 octroient un congé de maternité rémunéré d'au moins 14 semaines, accompagné de prestations en espèces égales à au moins deux tiers du gain antérieur. Parmi ces pays, 54 garantissent le paiement d'un montant égal à la totalité du gain antérieur ¹⁰⁵.



¹⁰⁰ OIT, *Prendre soin d'autrui*, 103.

¹⁰¹ Francesca Barigozzi et al., *Beyond Time: Unveiling the Invisible Burden of Mental Load*, 2025.

¹⁰² Lifeed, «Danone: Why Caregiving Matters», 2020.

¹⁰³ OIT, *Soin à autrui au travail: Investir dans les congés et services de soin à autrui pour plus d'égalité de genre dans le monde du travail*, 2022, 31.

¹⁰⁴ OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2024-2026: Protection sociale universelle pour l'action climatique et une transition juste*, 2025, 119.

¹⁰⁵ OIT, *Portail mondial de l'OIT sur les politiques de soins*.

- 73. Le travail de soin revêt une pertinence croissante pour les hommes, parmi lesquels beaucoup souhaitent assumer une part accrue des activités de soin non rémunérées, mais peinent toujours à concilier ces tâches avec un travail rémunéré.** Selon l'enquête OIT-Ipsos 2025, 13 pour cent des hommes invoquent la difficulté à concilier travail rémunéré et travail de soin comme un obstacle à l'accès à un emploi décent et à la conservation de cet emploi. L'engagement des hommes dans les activités de soin est déterminé par une combinaison de facteurs, dont les attentes sociales dominantes, les incitations économiques au sein des ménages, l'organisation du travail et la conception des politiques relatives au soin. Il est encourageant de constater que la proportion de pays accordant un congé de paternité rémunéré a plus que doublé au cours des 30 dernières années – de 24,8 pour cent en 1994, il est passé à 57,2 pour cent en 2023. Néanmoins, la durée moyenne de ce congé reste très faible, puisqu'elle est seulement passée de 6 jours à près de 10 jours au niveau mondial pendant la même période ¹⁰⁶. Dans de nombreux pays, l'absence de congé de paternité – ou des droits très limités – reste un obstacle majeur au soutien des pères dans la parentalité et à la reconnaissance, à la réduction et à la redistribution du travail de soin non rémunéré.
- 74. La main-d'œuvre du soin est très hétérogène, mais la ségrégation professionnelle verticale et horizontale fondée sur le genre et de graves déficits de travail décent persistent.** Les femmes constituent plus de 70 pour cent de la main-d'œuvre mondiale du soin et sont surreprésentées dans les professions caractérisées par une faible rémunération, des horaires de travail prolongés et imprévisibles, une couverture sociale inadéquate et une exposition accrue aux risques en matière de sécurité et de santé au travail. C'est chez les travailleurs du soin de l'économie informelle que ces déficits sont les plus graves ¹⁰⁷. Au niveau mondial, 20 pour cent environ des travailleurs du secteur de la santé et de l'action sociale sont employés dans l'économie informelle, la proportion étant de 30 pour cent approximativement dans les pays à revenu faible ou intermédiaire. L'informalité est particulièrement répandue dans le secteur du travail domestique, où elle atteint 81 pour cent – un taux plus de deux fois supérieur à celui qui est observé dans d'autres secteurs – ce qui laisse de très nombreux travailleurs sans accès à la sécurité sociale, au droit de négociation collective ou à une protection efficace en matière de sécurité et de santé au travail. Les nouvelles technologies, dont l'intelligence artificielle (IA), sont de plus en plus intégrées dans les secteurs du soin, créant à la fois des possibilités et des risques en ce qui concerne le travail décent et la qualité des soins (encadré 5).

► Encadré 5. L'IA et les soins infirmiers

En Inde, une étude à méthodologie mixte menée à Delhi et dans le Kerala révèle que l'IA et les outils numériques sont inégalement répartis: les applications avancées sont concentrées dans les grands hôpitaux privés, tandis que les hôpitaux publics utilisent des outils de base pour la conservation des dossiers. Le personnel infirmier indique que certaines technologies réduisent les tâches répétitives, mais qu'une formation limitée et l'exclusion du processus de conception entravent une utilisation efficace. Le travail numérique est souvent attribué aux infirmiers et infirmières plus jeunes parce qu'ils ont de meilleures compétences numériques, ce qui crée souvent des charges de travail inégales et des risques, renforçant ainsi les hiérarchies de pouvoir. Aucune preuve de suppressions d'emplois induites par le progrès technologique n'est relevée. À l'heure actuelle, l'IA fonctionne comme un outil complémentaire qui peut améliorer le travail infirmier si des investissements sont réalisés dans l'acquisition de compétences numériques, les infrastructures et la participation des travailleurs, les salaires et les conditions de travail.

¹⁰⁶ OIT, Portail mondial de l'OIT sur les politiques de soins.

¹⁰⁷ OIT, *Le travail décent et l'économie du soin*, 2024, 28.



En République de Corée, une étude participative menée dans un hôpital de niveau III de haute technologie montre que certains outils faisant appel à l'IA – tels que les armoires robotisées, les systèmes de dictée et les interviewers virtuels – réduisent la fatigue physique, le temps de préparation non rémunéré et le travail de coordination. Le personnel infirmier estime que l'IA offre clairement la possibilité d'alléger la charge de travail «invisible» et de rendre les soins plus sûrs. Parallèlement, il exprime des inquiétudes quant à l'opacité des algorithmes, à la qualité des données, aux nouveaux risques pour la sécurité et à la possibilité d'une déqualification ou d'un renforcement des rapports de force hiérarchiques. Les processus de conception participative révèlent que le personnel infirmier n'est pas réfractaire à la technologie; il recherche plutôt une IA centrée sur l'humain, qui réponde à ses priorités, à savoir la réduction de la charge de travail, le renforcement du jugement clinique et l'allègement des pressions interpersonnelles et administratives qui façonnent le travail infirmier au quotidien.

Source: OIT, *AI, Nursing and Decent Work: Country-Level Insights from India, Brazil, the Republic of Korea and Germany*, à paraître.

- 75. Les inégalités croisées, généralement associées à la race, à la couleur, au sexe, à l'ascendance nationale ou à l'origine sociale, influent également sur la répartition du travail de soin rémunéré et sur l'accès au travail décent.** Dans les professions du soin, les femmes, les travailleurs migrants et les minorités raciales et ethniques sont concentrés de manière disproportionnée dans les rôles moins bien rémunérés et moins prestigieux, tandis que les professions mieux rémunérées, comme celle de médecin, continuent d'être dominées par les hommes, malgré une certaine diversification constatée depuis peu dans l'entrée dans ces professions. Ces schémas sont renforcés par les chaînes mondiales du soin, dans lesquelles les besoins de soins dans les pays et les ménages à revenu élevé sont souvent satisfaits en recrutant des travailleurs migrants du soin; ceux-ci doivent alors s'en remettre au travail de soin non rémunéré d'autres femmes et d'autres filles, qui assument les responsabilités en matière de soin qu'ils laissent derrière eux, ce qui peut reproduire les inégalités de genre ¹⁰⁸.
- 76. Les transitions démographiques et le changement climatique exercent des pressions grandissantes sur les systèmes de soin à travers le monde.** L'allongement de l'espérance de vie et l'augmentation du nombre de personnes âgées et d'enfants accroissent les besoins de soins, puisque le nombre de personnes nécessitant des soins devrait passer de 2,1 milliards en 2015 à environ 2,3 milliards d'ici à 2030 ¹⁰⁹. Parallèlement, les effets du changement climatique, notamment la fréquence accrue des phénomènes météorologiques extrêmes, les sécheresses et les problèmes de santé liés au climat, devraient accroître les besoins en matière de soins rémunérés et non rémunérés. Les impacts induits par le climat font peser un fardeau supplémentaire sur les ménages, les femmes en particulier assumant un travail de soin plus intensif et chronophage, tandis que les femmes vivant en milieu rural, les personnes âgées, les enfants et les peuples autochtones et tribaux sont spécialement touchés ¹¹⁰. Lorsque les politiques, les services et les infrastructures de soin sont insuffisants et que les responsabilités en matière de soin ne sont pas plus équitablement réparties, ces pressions sont susceptibles de limiter la participation au marché du travail, de réduire la productivité et de nuire à la résilience des ménages et des communautés. L'analyse des mesures de lutte contre le changement climatique que les pays prennent à travers leurs contributions nationales déterminées au niveau national révèle toutefois que moins de 10 pour cent d'entre eux reconnaissent l'importance du



¹⁰⁸ OIT, *Les travailleurs migrants dans l'économie du soin*, 2025, 4.

¹⁰⁹ OIT, *Prendre soin d'autrui*, 26.

¹¹⁰ OIT, *Genre, égalité et inclusion pour une transition juste dans l'action climatique: Guide pratique*, 2024, 15.

travail de soin non rémunéré et rémunéré et de l'action communautaire ¹¹¹. Cette réalité met en évidence l'urgente nécessité de mettre en place des politiques conformes au Cadre des 5R pour le travail décent dans le soin (reconnaissance, réduction et redistribution du soin non rémunéré, et rétribution et représentation des travailleurs du soin) ¹¹².

2.4. Les politiques macroéconomiques, sectorielles et du marché du travail, si elles ne sont pas inclusives, peuvent limiter l'accès des femmes au travail décent

77. **Les politiques macroéconomiques influent sur la quantité et la qualité des emplois, les revenus et la disponibilité de services publics, influençant ainsi la situation du marché du travail** ¹¹³. Les politiques budgétaires, monétaires, commerciales et financières ont des incidences différentes sur les femmes et sur les hommes, qui résultent de leurs positions distinctes sur les marchés du travail, de leur concentration dans les différents secteurs et professions et des rôles qu'ils assument dans la production des ménages et les activités de soin. En même temps, les inégalités de genre existantes déterminent l'efficacité de ces politiques, en influençant leur impact global sur l'emploi et la croissance inclusive ¹¹⁴.
78. À la suite de l'annulation des mesures d'expansion budgétaire mises en place durant la crise du COVID-19, **de nombreux pays ont de nouveau fait face à la nécessité d'assainir les finances publiques, en raison de niveaux élevés d'endettement, du durcissement des conditions financières mondiales et des inquiétudes quant à la viabilité budgétaire**. De nombreuses économies ont opéré un virage vers l'assainissement budgétaire, soulevant des questions quant aux effets distributifs et aux conséquences sur le marché du travail que ces ajustements pourraient avoir. La pandémie de COVID-19 a révélé que les faiblesses structurelles de longue date dans la fourniture de services publics, en particulier les années d'austérité budgétaire – marquées par une diminution des dépenses publiques, des réformes des salaires et des retraites, le passage à des formes plus régressives ou indirectes d'imposition, et la réduction des systèmes de protection sociale et de protection des travailleurs – qui ont affaibli les services de santé, d'éducation et de soin, pouvaient limiter la résilience durant les chocs économiques. Lorsque les mesures d'ajustement budgétaire reposent en grande partie sur la diminution des dépenses publiques, des réformes salariales et des retraites, le passage à des formes plus régressives ou indirectes d'imposition, et la réduction des systèmes de protection sociale et de protection des travailleurs, elles peuvent avoir des effets disproportionnés, en particulier sur les femmes, les travailleurs informels, les minorités raciales ou ethniques, les personnes en situation de handicap et les travailleurs migrants ¹¹⁵. Si les réponses initiales à la crise ont été expansionnistes, plus de la moitié des pays ont depuis adopté des politiques budgétaires restrictives, renforcées par des conditionnalités de prêt liées à la dette: 85 pour cent des 107 prêts du Fonds monétaire



¹¹¹ ONU-Femmes et Kaschak Institute, *The Gender Equality and Climate Policy Scorecard: Advancing Accountability in Nationally Determined Contributions*, 2025, 10 et 11.

¹¹² Pour plus d'informations sur le Cadre des 5R, voir OIT, *Prendre soin d'autrui*, xlvii-xlviii et chap. 6.

¹¹³ Diane Elson et Nilufer Cagatay, «The Social Content of Macroeconomic Policies», dans *World Development* 28, No. 7 (2000).

¹¹⁴ Stephanie Seguino, «Engendering Macroeconomic Theory and Policy», dans *Feminist Economics* 26, No. 2 (2019).

¹¹⁵ ONU-Femmes et OIT, *Comment évaluer les programmes de stabilisation fiscale et de relance budgétaire en fonction du genre*, 2021; Women's Budget Group et Runnymede Trust, *Intersecting Inequalities: The Impact of Austerity on Black and Minority Ethnic Women in the UK*, 2017; Karen A. Horridge et al., «Austerity and Families with Disabled Children: A European Survey», dans *Dev Med Child Neurol*. 61, No. 3 (2019).

international (FMI) négociés pendant la pandémie comprenaient des plans d'assainissement budgétaire ¹¹⁶.

- 79. Ces pressions budgétaires sont aggravées par l'augmentation des niveaux d'endettement**, en particulier dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, déterminant ainsi la capacité des gouvernements à soutenir la création d'emplois et à investir dans l'égalité des genres. La charge du service de la dette a considérablement progressé sous l'effet du resserrement des conditions monétaires dans les économies avancées, des pressions accrues sur les taux de changes et d'emprunts additionnels en réponse aux chocs mondiaux successifs. Environ 60 pour cent des pays à faible revenu sont déjà surendettés ou risquent fort de le devenir, une proportion qui a doublé entre 2015 et 2022 ¹¹⁷. Selon des estimations récentes, 48 pays en développement dépensent plus en paiements d'intérêts qu'en éducation ou en santé ¹¹⁸, tandis qu'une analyse de l'OIT indique que les pays surendettés affichent des déficits d'emplois plus de deux fois supérieurs à ceux d'autres économies en développement ¹¹⁹. Ces contraintes ont des effets différents suivant les groupes de population, les femmes étant souvent plus concentrées dans les secteurs et les formes d'emploi qui sont sensibles aux changements dans les dépenses publiques et la prestation de services.
- 80. Les données d'expérience recueillies dans un certain nombre de pays donnent à penser que la conception, l'échelonnement et la composition des mesures d'ajustement budgétaire influent fortement sur les effets distributifs et les effets sur le marché du travail de ces mesures.** Dans certains contextes, les stratégies d'assainissement budgétaire qui reposent largement sur des réductions de l'emploi dans le secteur public et des dépenses publiques ont eu des conséquences différenciées selon les groupes de population. Ces politiques ont souvent réduit l'emploi dans le secteur public – une importante source d'emplois de qualité pour les femmes – et en même temps restreint les dépenses publiques au titre des services de santé, d'éducation et de soin, aggravant le manque de temps et la pauvreté monétaire dont pâtissent les femmes ¹²⁰. À l'inverse, les données disponibles permettent d'affirmer que des investissements publics durables dans les services de santé, d'éducation et de soin peuvent avoir des effets positifs sur l'emploi pour les femmes, à la fois en créant des emplois de qualité dans les secteurs à dominante féminine et en réduisant la charge de travail de soin non rémunéré qui limite le taux d'activité des femmes ¹²¹. En même temps, le recours accru à l'imposition indirecte a poussé à la hausse le coût de la vie pour les ménages et les femmes ayant un faible revenu, qui consacrent une part plus importante de leur revenu à l'achat de produits de première nécessité et à des dépenses liées aux soins, et n'a pas tenu compte des femmes dans l'emploi informel ou exerçant



¹¹⁶ OIT, *Global Employment Policy Review 2023: Macroeconomic Policies for Recovery and Structural Transformation*, 2023 [un résumé analytique existe en français: «Examen des politiques de l'emploi dans le monde 2023: Des politiques macroéconomiques favorables à la relance et la transformation structurelle»]; Oxfam, *L'austérité: aussi une question de genre – Comment les choix de politique économique dominants constituent une forme de violence basée sur le genre*, 2022.

¹¹⁷ ONU, «Debt, Affordable Finance, and a Future for the Least Developed Countries», 2023.

¹¹⁸ Talal Rafi, «What Measures can Developing Countries Take to Curb Rising Debt Levels?», *IMF Public Financial Management Blog*, 2025.

¹¹⁹ OIT, *Observatoire de l'OIT sur le monde du travail*, onzième édition, 2023, 7.

¹²⁰ Maria Karamessini et Jill Rubery (dir. de publication), *Women and Austerity: The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*, 2014.

¹²¹ OIT, *Les investissements à haute intensité de main-d'œuvre pour faire progresser le travail décent dans l'économie du soin*, 2025.

une activité indépendante, qui font face à des coûts de production plus élevés, sans avoir accès aux crédits ou aux remboursements d'impôts ¹²².

- 81. Les premières vagues d'ajustements structurels ont mis en évidence ces conséquences différenciées:** dans des pays comme la Côte d'Ivoire, l'Éthiopie, la Jamaïque, la République dominicaine et l'Ouganda, les femmes ont souvent compensé les coupes dans les services publics par un allongement de leurs heures de travail, des activités de soin non rémunérées accrues, une réduction de la consommation du ménage et un recours plus grand à la migration ou à des formes de travail faiblement rémunérées et incertaines ¹²³. En Europe, les mesures d'assainissement budgétaire mises en place à la suite de la crise financière mondiale de 2008 ont coupé court à l'expansion des politiques de soin et provoqué une augmentation du temps de travail ainsi qu'un blocage des salaires dans les professions du secteur public à dominante féminine ¹²⁴. Des données récentes relatives à six pays d'Afrique montrent que les contraintes imposées par le FMI en matière de masse salariale et les coupes opérées dans le secteur public ont fait barrage au recrutement de plus de 3 millions de personnes dans des emplois de première ligne du secteur public, tels que l'enseignement et les soins de santé, où les femmes représentent environ 70 pour cent de la main-d'œuvre, et entraîné une baisse des salaires réels et une augmentation de la charge de travail non rémunéré ¹²⁵.
- 82. La politique monétaire a des effets importants et différenciés selon le genre, en particulier lorsqu'elle est centrée sur la maîtrise de l'inflation plutôt que sur la création d'emplois.** Les périodes de resserrement monétaire, souvent instaurées en réponse à des pressions inflationnistes, peuvent ralentir l'activité économique et réduire la demande de main-d'œuvre à court terme, tout en augmentant les coûts d'emprunt pour les ménages et les entreprises. Lorsque les femmes sont concentrées dans des secteurs caractérisés par une instabilité de l'emploi plus forte, une sécurité de l'emploi plus faible ou une informalité plus grande, ces ajustements peuvent être associés à des effets différenciés sur l'emploi. Les données provenant de pays à revenu faible ou intermédiaire montrent que les pertes d'emplois ont été plus importantes pour les femmes dans certains contextes ¹²⁶. La hausse des taux d'intérêt peut également aggraver la vulnérabilité financière des femmes, car elles ont des revenus plus faibles, sont plus susceptibles d'être des emprunteuses nettes et sont plus endettées ¹²⁷. Les données révèlent en outre qu'une politique monétaire restrictive peut renforcer la discrimination fondée sur le genre sur les marchés du crédit, les entreprises détenues et gérées par des femmes étant plus susceptibles que celles détenues et gérées par des hommes de faire face à un accès réduit au financement ¹²⁸.
- 83. La ségrégation sectorielle et professionnelle fondée sur le genre détermine la manière dont la transformation structurelle s'opère et elle a des conséquences différentes pour les femmes et pour les hommes.** Les schémas de ségrégation sectorielle et professionnelle fondée sur le genre sont façonnés par des facteurs multiples, dont les différences dans les filières



¹²² ONU-Femmes et OIT, 2021; Michael Rogan, *Gender, Taxation and the Informal Sector*, communication d'expert établie pour la réunion du groupe d'experts, soixante-huitième session de la Commission de la condition de la femme, 2024.

¹²³ Lourdes Benería et Shelley Feldman (dir. de publication), *Unequal Burden: Economic Crises, Persistent Poverty, and Women's Work*, Westview Press, 1992.

¹²⁴ Jill Rubery, «Austerity and the Future for Gender Equality in Europe», dans *ILR Review* 68, No. 4 (2015).

¹²⁵ Action Aid, *The Human Cost of Public Sector Cuts in Africa*, 2025, 8.

¹²⁶ ONU-Femmes et OIT, 2021, 3.

¹²⁷ Women's Budget Group, *Gender and Monetary Policy*, 2023, 8.

¹²⁸ Radeef Chundakkadan, «Monetary Policy and Gender Discrimination in the Credit Market», dans *Journal of Government and Economics* 12 (2023).

d'enseignement et de formation, les exigences professionnelles, la conception des tâches et les aménagements du temps de travail, ainsi que par la discrimination directe et indirecte. Ces schémas façonnent également la manière dont s'opèrent la transformation structurelle et l'évolution de la valeur ajoutée et de l'emploi des secteurs à faible productivité vers les secteurs à forte productivité, y compris en période de transition (encadré 6), avec des conséquences différentes pour les femmes et pour les hommes du fait de la persistance de la ségrégation ¹²⁹. Des données empiriques récentes tendent à indiquer que les gains d'emplois associés aux transitions verte et numérique sont vraisemblablement inégalement répartis, les femmes obtenant 7 millions d'emplois de moins que les hommes dans le scénario numérique, 17 millions de moins dans la transition énergétique et 23 millions de moins dans les transitions combinées ¹³⁰.

► Encadré 6. IA générative, ségrégation professionnelle et égalité des genres

La diffusion rapide de l'automatisation, des technologies numériques et de l'IA générative remodèle les structures d'emploi, l'organisation du travail et les besoins de qualification dans tous les secteurs. Elle crée des possibilités de travail productif et décent, mais ses effets ne sont pas neutres du point de vue du genre et reflètent les inégalités existantes et les schémas de ségrégation sectorielle et professionnelle fondée sur le genre sur les marchés du travail.

Les travaux de recherche de l'OIT révèlent que les femmes sont concentrées de manière disproportionnée dans les professions, telles que l'administration et le soutien administratif, qui sont caractérisées par des tâches répétitives et codifiables et donc plus exposées à l'automatisation et à l'IA générative. Les professions à dominante féminine, telles que l'administration et le soutien administratif, sont presque deux fois plus susceptibles d'être exposées à l'IA générative que les professions à dominante masculine, comme la construction, le secteur manufacturier et le commerce (29 pour cent contre 16 pour cent). Environ 16 pour cent des professions à dominante féminine appartiennent aux catégories les plus exposées, contre 3 pour cent des professions à dominante masculine. Les femmes sont plus exposées que les hommes à l'IA générative dans près de 90 pour cent des pays de l'échantillon. L'exposition varie aussi selon les groupes de revenu, puisqu'elle concerne 41 pour cent des emplois dans les pays à revenu élevé, contre 11 pour cent dans les pays à faible revenu.

En même temps, les femmes restent sous-représentées dans les professions très demandées qui sont le moteur de la transition numérique. Elles constituent environ 40 pour cent des professionnels dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) et seulement 30 pour cent environ de la main-d'œuvre mondiale dans le secteur de l'IA, ce qui limite leur accès aux possibilités nouvelles et leur influence sur la conception et la gouvernance des nouvelles technologies. Au-delà des niveaux d'emploi, l'IA générative remodèle la qualité des emplois, ce qui crée des risques d'intensification du travail, de surveillance accrue et d'autonomie réduite, en particulier dans les secteurs à dominante féminine. Ces tendances mettent en évidence la nécessité d'intégrer l'égalité des genres et le dialogue social dans la conception, le déploiement et la gouvernance des nouvelles technologies pour garantir que les transitions numériques favorisent le travail décent.

Source: OIT, *GenAI, occupational segregation and gender equality in the world of work*, à paraître.



- 84. La ségrégation sectorielle dans l'emploi modèle également les effets des chocs macroéconomiques sur l'emploi des femmes et des hommes.** La surreprésentation des femmes dans les secteurs les plus durement touchés par la crise du COVID-19, conjuguée à des niveaux plus élevés d'informalité, fait que les femmes ont été plus nombreuses que les hommes à perdre leur emploi ¹³¹. Cette réalité fait ressortir que non seulement la croissance du PIB, mais

¹²⁹ OIT, *Gender Impacts of Structural Transformation*, ILO/Sida Technical Brief No. 2, 2019.

¹³⁰ OIT, *Workforce 2030: Skills for thriving in the green and digital transitions*, 2025.

¹³¹ Valeria Esquivel, «Chapter 2: Gender-Responsive Macroeconomic Policies: Lessons Learned from the COVID-19 Crisis and Beyond» dans OIT, *Global Employment Policy Review 2023: Macroeconomic Policies for Recovery and Structural Transformation*, 2023

aussi le modèle de croissance – quels secteurs se développent ou se contractent et les incidences de ces évolutions sur les femmes et sur les hommes, en tant que travailleurs, consommateurs et aidants – déterminent la situation sur le marché de l'emploi selon le genre.

- 85. Lorsque les politiques sectorielles ne sont pas intentionnellement conçues de façon à tenir compte des considérations de genre, la transformation structurelle peut exclure les femmes des secteurs à plus forte productivité ou les confiner dans les emplois informels, mal rémunérés et précaires dans ces secteurs.** Les données provenant de dix pays indiquent que le recul de la part de l'emploi agricole s'est accompagné d'une féminisation de l'emploi dans ce secteur, la proportion de femmes ayant doublé au cours des 30 dernières années au Chili et au Costa Rica, où les conditions de travail sont particulièrement mauvaises. L'industrie manufacturière, en revanche, a connu une déféminisation de l'emploi dans la plupart des pays, les femmes perdant des possibilités d'emploi à mesure que le secteur s'est développé ¹³². Les femmes ont accès à des emplois manufacturiers, par exemple dans le secteur de l'habillement dans la région Asie-Pacifique, qui constituent une source essentielle de revenu et d'autonomie, mais elles restent surreprésentées dans les postes moins bien rémunérés et sous-représentées dans les postes de direction ¹³³. Ces schémas montrent que les femmes risquent à la fois de perdre leur emploi et d'occuper des emplois de moindre qualité lorsque les politiques sectorielles ne sont pas intentionnellement conçues pour créer des emplois décents et productifs tant pour les femmes que pour les hommes ¹³⁴.
- 86. Les politiques de l'emploi et de protection sociale n'ont pas suffisamment pris en compte les risques liés au genre et les contraintes structurelles qui déterminent la situation des femmes sur le marché du travail, qui dès lors ne peuvent pas réaliser leur potentiel.** À mesure que les marchés du travail évoluent, les politiques de l'emploi, qui sont souvent conçues sur la base de modèles d'emploi standard, à plein temps et continu, doivent être mieux adaptées à des parcours professionnels divers. Ceux-ci englobent les parcours de vie des femmes, marqués par des périodes de travail de soin non rémunéré accru, la concentration dans l'emploi informel et à temps partiel, et un accès inégal au développement des compétences et à la progression de carrière. De même, il est nécessaire de renforcer les systèmes de protection sociale, car ils offrent souvent une protection inégale et des prestations inadéquates aux femmes, en particulier lorsque les régimes contributifs reproduisent les inégalités sur le marché du travail du fait de critères d'admissibilité trop restrictifs. Les régimes non contributifs, lorsqu'ils reposent sur des conditions liées aux stéréotypes de genre, peuvent aggraver le manque de temps dont pâtissent les femmes et ne satisfont souvent pas aux normes minimales ¹³⁵. Les inégalités femmes-hommes en matière de couverture de protection sociale légale et efficace persistent dans certaines parties du monde. La couverture effective des femmes, concernant au moins une prestation de protection sociale,



[un résumé analytique existe en français: «Examen des politiques de l'emploi dans le monde 2023»]; OIT, *Étude d'ensemble sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience*, à paraître.

¹³² OIT, *Gender Impacts of Structural Transformation*, 4.

¹³³ ONU-Femmes et OIT, *Assessing the Employment Situation in Five Countries and Promoting a Gender-Responsive Structural Transformation*, 2024; Naila Kabeer et Simeen Mahmud, «Globalization, Gender and Poverty: Bangladeshi Women Workers in Export and Local Markets», dans *Journal of International Development* 16, No. 1 (2004); OIT, *Employment, Wages and Productivity Trends in the Asian Garment Sector: Data and Policy Insights for the Future of Work*, 2022.

¹³⁴ Elissa Braunstein, *Gender and the Future of Industrialization in a Post-Pandemic World*, ONUDI, 2021; Stephanie Seguino et Elissa Braunstein, «The Costs of Exclusion: Gender Job Segregation, Structural Change and the Labour Share of Income», dans *Development and Change* 50, No. 4 (2018); Valeria Esquivel et Marzia Fontana, *GENSEC: A Gender-Responsive Sectoral Policy Tool* (OIT, 2024).

¹³⁵ Shahra Razavi et al., *Making Social Protection Work for Gender Equality: What Does It Look Like? How Do We Get There?*, ILO Working Paper No. 132, 2024, 14.

est inférieure à celle des hommes (50,1 et 54,6 pour cent respectivement)¹³⁶. Le nouvel engagement politique visant à augmenter la couverture de protection sociale d'au moins 2 points de pourcentage par an accélère les progrès accomplis en vue de combler ces écarts¹³⁷.

- 87. Ces lacunes sur le plan des politiques sont en partie renforcées par les limitations que posent les cadres économiques conventionnels et les méthodes de mesure.** Les approches conventionnelles assimilent souvent croissance économique et progrès social et prêtent à la première des avantages implicites en matière d'égalité des genres. La croissance économique est le plus souvent évaluée à l'aune de la croissance du PIB, qui donne un aperçu limité de la composition, de la qualité et de la répartition de la croissance. Le PIB illustre principalement la production fondée sur le marché, tandis que les activités qui soutiennent l'offre de travail, la formation de capital humain et la reproduction sociale, tel le travail de soin non rémunéré, restent hors du cadre de mesure malgré leur importance pour le maintien d'économies productives¹³⁸. Cette vision étroite a été attribuée, en partie, au sous-investissement systématique dans l'infrastructure et les services de soin¹³⁹.
- 88. Il ressort de ce qui a été observé dans les pays que la croissance économique ne fera pas automatiquement progresser l'égalité des genres et que ses effets dépendent de la manière dont la croissance interagit avec la demande de travail et les cadres institutionnels.** Dans de nombreux contextes, les stratégies ont été centrées sur les **solutions axées sur l'offre**, telles que le développement des compétences, l'éducation ou l'entrepreneuriat, qui, bien que nécessaires, ne suffisent pas pour influencer la quantité et la qualité des emplois si elles ne sont pas complétées par des politiques axées sur la demande et l'investissement. Les données d'expérience recueillies dans les pays montrent que la croissance peut renforcer les inégalités de genre en l'absence de politiques macroéconomiques et de politiques du marché du travail tenant compte des considérations de genre. En Égypte, la croissance économique s'est accompagnée d'une hausse de l'emploi précaire, d'une contraction de l'emploi dans le secteur public, où les femmes étaient concentrées, et d'une détérioration des conditions de travail qui a conduit de nombreuses femmes instruites à se retirer de la vie active¹⁴⁰. En Inde, la croissance économique soutenue a coïncidé avec un recul du taux d'activité des femmes, en grande partie favorisé par la ségrégation professionnelle et la surreprésentation des femmes dans les professions affichant une croissance de l'emploi limitée. Le taux d'activité des femmes a augmenté depuis 2019, mais cette hausse concerne principalement le travail indépendant, probablement adopté pour surmonter les difficultés économiques liées aux crises¹⁴¹. En revanche, les pays qui ont combiné la croissance à des politiques budgétaires et du marché du travail actives – comme l'Uruguay, qui a élargi les services de soin par le biais de son système national intégré de soin – démontrent que la croissance accompagnée de redistribution et de réformes institutionnelles peut produire des résultats plus inclusifs pour les femmes et pour les hommes¹⁴².



¹³⁶ OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2024-2026*, 66.

¹³⁷ Engagement pris à la quatrième Conférence internationale sur le financement du développement et réaffirmé par la [Déclaration politique de Doha issue du deuxième Sommet mondial pour le développement social](#), tous deux tenus en 2025.

¹³⁸ Nations Unies, *Notre Programme commun: Rapport du Secrétaire général*, 2021, 34.

¹³⁹ Oxfam, *Au-delà du PIB: trouver des alternatives radicales*, 2023, 12; ONU-Femmes, *Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016: Transformer les économies, réaliser les droits*, 2015, 201.

¹⁴⁰ OIT, *Growth and Precariousness in Egypt*, ILO/Sida Partnership on Employment Working Paper No. 2, 2017.

¹⁴¹ OIT, *India Employment Report 2024: Youth Employment, Education and Skills*, 2024.

¹⁴² ONU-Femmes, *The National Integrated Care System in Uruguay: An Opportunity for the Economic Empowerment of Women*, 2019.

2.5. Les attitudes et les stéréotypes dominants peuvent compromettre les efforts visant à promouvoir l'égalité des genres

89. **Au niveau mondial, les attitudes à l'égard de l'égalité des genres ont évolué avec le temps. Toutefois, les attitudes et les stéréotypes discriminatoires continuent d'entraver les progrès vers l'égalité, y compris l'égalité des genres dans le monde du travail** ¹⁴³. Ces attitudes et stéréotypes, ou normes sociales, favorisent l'inégalité des chances, la ségrégation professionnelle et sectorielle fondée sur le genre, l'écart de rémunération entre femmes et hommes, la représentation et la participation inégales des femmes, la répartition inégale du travail de soin non rémunéré et la prévalence de la violence et du harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail. Les données de l'enquête mondiale sur les valeurs montrent que le soutien à des affirmations telles que «les hommes ont davantage de légitimité à travailler que les femmes» a décliné au cours des 20 dernières années ¹⁴⁴ et les études révèlent qu'un large soutien est apporté au droit des femmes de travailler en dehors de leur foyer ¹⁴⁵. Toutefois, les stéréotypes de genre persistent dans les domaines touchant au rôle des femmes en matière de soin et au soutien ciblé à une représentation accrue des femmes dans les instances dirigeantes ¹⁴⁶.
90. **Les normes et attitudes relatives au rôle des femmes en matière de soin et à celui des hommes en tant que soutiens de famille contribuent à la part disproportionnée du travail de soin non rémunéré que les femmes assument**, limitant ainsi leur pouvoir d'action, la maîtrise qu'elles ont de leur temps, leur participation au marché du travail et à la vie professionnelle et publique, ainsi que leurs choix de carrière et leur accès aux ressources ¹⁴⁷. Ces normes et attitudes conduisent de nombreuses femmes à travailler à temps partiel ou de manière informelle pour concilier emploi rémunéré et activités de soin, ce qui a des conséquences à long terme sur leurs revenus, leur progression de carrière et leur sécurité économique ¹⁴⁸.
91. **Les opinions largement répandues sur la valeur et les compétences associées à différentes formes de travail alimentent aussi les inégalités**. Des travaux de recherche indiquent que le travail de soin non rémunéré est systématiquement considéré comme moins qualifié que les activités créatrices de revenus comme les semailles, les récoltes et la construction, bien qu'il soit indispensable au fonctionnement des ménages, des marchés du travail et des économies ¹⁴⁹. Le travail de soin et le travail domestique rémunérés sont souvent considérés, à tort, comme «non qualifiés», y compris dans les systèmes de migration et du marché du travail, ce qui favorise la sous-rémunération et l'absence de conditions de travail décentes, même s'il est prouvé que les



¹⁴³ Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, [General Recommendation 41 on Gender Stereotypes](#), paragr. 2; OIT, *Observation générale sur l'application de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession)*, 1958, Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, publication 2019, 2019, 5.

¹⁴⁴ OIT, *Empirical Analysis of the Global Evolution of Society's Perception of Women in the Social and Economic Sphere*, à paraître.

¹⁴⁵ OIT et Gallup, *Vers un meilleur avenir pour les femmes au travail: Ce qu'en pensent les femmes et les hommes*, 2017.

¹⁴⁶ OIT, *Empirical Analysis of the Global Evolution of Society's Perception of Women in the Social and Economic Sphere*; Leonardo Bursztyn et al., «[How Gender Norms Are Perceived Across the World](#)», Centre for Economic Policy Research, 2023.

¹⁴⁷ Rachel Marcus et Aatif Somji, *Transforming Gender Norms for Women's Economic Rights and Empowerment*, ALIGN Report, 2024 [un résumé analytique existe en français: «[Transformer les normes liées au genre pour promouvoir les droits et l'émancipation économiques des femmes](#)»].

¹⁴⁸ OIT, *Prendre soin d'autrui*, 157.

¹⁴⁹ Leyla Karimli et al., *Factors and Norms Influencing Unpaid Care Work: Household Survey Evidence from Five Rural Communities in Colombia, Ethiopia, the Philippines, Uganda and Zimbabwe*, Oxfam et WE-CARE, 2016, 21.

travailleurs domestiques accomplissent régulièrement des tâches complexes exigeant un large éventail de compétences ¹⁵⁰.

92. **Les normes sociales peuvent se refléter dans les institutions, la culture du lieu de travail et les pratiques de manières qui, souvent involontairement, renforcent les inégalités de genre et d'autres formes d'inégalité dans le monde du travail.** Elles peuvent influencer les processus de recrutement, d'embauche, d'évaluation et de promotion. Par exemple, les avis de vacance peuvent reproduire le langage genré qui oriente les femmes vers certains rôles, tandis que les processus de sélection peuvent directement ou indirectement conduire à l'exclusion fondée sur des motifs raciaux et ethniques. Les lois et les politiques influent sur l'évolution des attitudes sociales, par exemple en interdisant la discrimination et en garantissant des voies de recours efficaces. Pourtant, les stéréotypes solidement enracinés et la perception des rôles au sein de la société peuvent aussi déterminer la manière dont les lois sont appliquées dans la pratique, contribuant ainsi à des lacunes persistantes dans la mise en œuvre ¹⁵¹.
93. **Si, au niveau mondial, les attitudes sont dans l'ensemble devenues plus favorables à l'égalité des genres, les différences selon les classes d'âge et le genre sont devenues plus visibles ces dernières années** ¹⁵². Les jeunes, en particulier ceux qui sont issus de milieux socio-économiques moins favorisés et ceux qui n'ont pas fait d'études supérieures, ont ressenti les effets des politiques économiques et des chocs de la dernière décennie, notamment la pandémie de COVID-19, la crise du coût de la vie, les tendances à long terme de concentration des richesses, ainsi que la mondialisation et l'automatisation ¹⁵³. Voilà qui laisse entendre que les jeunes hommes, en particulier, peuvent avoir le sentiment d'être les laissés-pour-compte des efforts visant à promouvoir l'égalité des genres.
94. **Ces convictions s'inscrivent dans un contexte mondial plus vaste, où le discours sur l'égalité des genres est de plus en plus contesté.** En période d'incertitude économique ou de changement social, les préoccupations en matière de stabilité et de cohésion sociale s'accroissent et façonnent le discours public et les priorités stratégiques. De plus en plus de publications font observer que cette évolution illustre une réaction hostile ou de rejet à l'égard de l'égalité des genres ¹⁵⁴. Dans ce contexte, il est parfois considéré que les initiatives en faveur de l'égalité des genres sont en contradiction avec d'autres objectifs sociaux ou économiques ¹⁵⁵. Une caractéristique commune est la propagation des discours à somme nulle ¹⁵⁶, qui décrivent l'avancement des femmes comme une perte pour les hommes, bien qu'il soit démontré que l'égalité des genres dans le monde du travail contribue de manière positive à la performance de



¹⁵⁰ OIT, *Skilled to Care, Forced to Work? Recognizing the Skills Profiles of Migrant Domestic Workers In ASEAN Amid Forced Labour and Exploitation*, 2023.

¹⁵¹ OIT, *Soin à autrui au travail*, 157.

¹⁵² Ipsos, *Progress and Polarisation: Global Attitudes Toward Gender Equality in 2025*, 2025. Cette tendance est confirmée par des études nationales menées en Allemagne, en Chine, aux États-Unis et en République de Corée. *Financial Times*, «A New Global Gender Divide Is Emerging», 2024.

¹⁵³ Saskia Brechenmacher, *The New Global Struggle Over Gender, Rights, and Family Values*, Dotation Carnegie pour la paix internationale, 2025.

¹⁵⁴ Commission européenne, *Anti-Gender Backlash in Europe*, 2023; Assemblée générale des Nations Unies, soixante-dix-neuvième session, *Intensification de l'action menée pour éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles: Violence contre les femmes et les filles facilitée par les technologies*, rapport du Secrétaire général, 2024; Elżbieta Korolczuk, Agnieszka Graff et Johanna Kantola, «Gender Danger: Mapping a Decade of Research on Anti-Gender Politics», dans *Journal of Gender Studies* (2025); UNRISD, *Understanding Backlash Against Gender Equality: Evidence, Trends and Policy Responses*, 2025; UA-UE: «Joint Communiqué on the 20th Human Rights Dialogue», 2025.

¹⁵⁵ Brechenmacher, 2025; Korolczuk, Graff et Kantola, 2025; UNRISD, 2025; CEPALC, *45 Years of the Regional Gender Agenda*, 2023.

¹⁵⁶ Claire Cullen et al., *Female Empowerment and Male Backlash: Experimental Evidence from India*, IZA Discussion Paper No. 17450, 2024.

l'économie et à la résilience sociale, ce dont bénéficient les sociétés et les économies dans leur ensemble ¹⁵⁷. Face à ces défis, près d'un quart des pays ont défini la réaction hostile à l'égalité des genres comme un obstacle majeur à la mise en œuvre de la Déclaration et du Plan d'action de Beijing ¹⁵⁸.

95. **Dans ce contexte, l'engagement politique et le financement en faveur de l'égalité des genres demeurent insuffisants.** Bien que l'aide publique au développement ait augmenté dans l'ensemble, la part affectée aux objectifs de l'égalité des genres a diminué, passant de 45 pour cent en 2019-20 à 42 pour cent en 2021-22 – la première baisse sur une période de 10 ans ¹⁵⁹. Ces tendances nuisent à la capacité des syndicats, des mouvements de femmes et de la société civile de faire progresser l'égalité et la justice sociale. Parallèlement, le contexte mondial se détériore en ce qui concerne les droits des travailleurs: l'Indice CSI des droits dans le monde 2025 indique que le droit de négociation collective a été restreint dans 80 pour cent des pays, que 87 pour cent des pays ont violé le droit de grève et que dans 72 pour cent des pays les travailleurs n'ont qu'un accès limité à la justice. À l'échelle mondiale, ce sont là les conditions les plus défavorables aux travailleurs en une décennie ¹⁶⁰.
96. Prises ensemble, les données figurant dans le présent chapitre montrent que **l'absence de progrès dans la réalisation de l'égalité des genres dans le monde du travail ne résulte pas de lacunes isolées, mais d'obstacles structurels profondément enracinés auxquels se heurtent les ménages, les marchés du travail, les institutions et les systèmes macroéconomiques.** Les politiques macroéconomiques, sectorielles, de l'emploi et de protection sociale peuvent interagir avec les normes et les stéréotypes de manières qui sont susceptibles de limiter l'accès des femmes à l'emploi, à des emplois de qualité et à la progression de carrière tout au long de leur vie. Lorsque les politiques ne tiennent pas suffisamment compte de ces interactions, les inégalités peuvent persister ou se creuser, même en période de croissance économique. En même temps, les lacunes dans la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail fragilisent les acquis durement obtenus en matière d'égalité des genres. Pour réaliser un changement transformateur, il est donc impératif d'engager – avec le soutien d'institutions efficaces, du dialogue social et d'un financement solide – une action résolue et coordonnée dans les domaines économique, social et du marché du travail, en vue d'éliminer les obstacles structurels et de garantir que toutes les femmes et tous les hommes peuvent participer à un monde du travail plus juste, plus inclusif et plus résilient.



¹⁵⁷ Satoshi Araki et Francisco Olivos, «Gender Inequality, Well-Being, and Ill-Being: A Macro Analysis of Human and Societal Flourishing», dans *Soc Sci Med.* fév. 2025; Joana Costa, Elydia Silva et Fábio Vaz, *The Role of Gender Inequalities in Explaining Income Growth, Poverty and Inequality: Evidences from Latin American Countries* (Centre international de politiques pour une croissance inclusive/PNUD, 2009).

¹⁵⁸ ONU-Femmes, *Le point sur les droits des femmes 30 ans après Beijing*, 2025, 6.

¹⁵⁹ OCDE, *Development Finance for Gender Equality 2024*, 2024.

¹⁶⁰ CSI, *Indice CSI des droits dans le monde 2025: Les pires pays au monde pour les travailleurs*, 2025.

► Chapitre 3

Approches stratégiques de la réalisation de l'égalité des genres dans le monde du travail

97. Pour parvenir à l'égalité des genres au travail, il faut suivre un programme porteur de changements qui s'attaque aux obstacles structurels et permette à chacun et à chacune de revendiquer ses droits, de participer de manière productive aux marchés du travail et de bénéficier du travail décent. Le succès du Programme repose sur la **reconnaissance effective des droits qui font progresser une économie durable pour le bien-être de tous** ¹⁶¹ ainsi que sur des institutions fortes et responsables. Un engagement résolu de tous les acteurs du marché du travail en faveur de l'égalité des genres est impératif à cette fin.

3.1. Les droits pour l'égalité des genres dans le monde du travail

98. **Le Programme s'appuie sur les principes et droits fondamentaux au travail et sur les normes internationales du travail pertinentes**, notamment ceux qui couvrent expressément l'égalité des genres, les politiques de l'emploi, la protection sociale et les secteurs dans lesquels les femmes sont fortement représentées ou plus exposées à la discrimination fondée sur le genre ¹⁶². L'égalité et la non-discrimination sont des droits universels et elles sont essentielles à la réalisation de tous les autres droits. Elles revêtent une importance particulière pour les travailleurs de l'économie informelle et dans les situations de crise, où les lacunes en matière de protection et d'application sont souvent les plus marquées. Faire progresser l'égalité et la non-discrimination impose de mettre les lois, les politiques et les pratiques nationales en conformité avec les normes internationales du travail, en adoptant une approche intégrant toutes les étapes de la vie qui réponde aux besoins en évolution des femmes et des hommes et favorise en même temps la productivité, les entreprises durables et un développement économique inclusif.
99. **Les inégalités de genre doivent être démantelées avant que les femmes n'entrent sur le marché du travail.** Il faut, à cette fin, s'attaquer au travail des enfants, au travail forcé et au mariage forcé et éliminer les obstacles à l'accès à une alimentation nutritive, à la santé, à l'éducation, à la formation professionnelle et au développement des compétences, tout en mettant activement en cause les normes sociales et les stéréotypes profondément ancrés qui limitent les possibilités offertes aux femmes dès le plus jeune âge. Il est encourageant de constater que plus de 1 531 réformes juridiques ont été adoptées dans 189 pays et territoires au cours des 30 dernières années pour faire progresser les droits des femmes; au niveau mondial, toutefois, les femmes ne bénéficient toujours que de 64 pour cent des droits dont jouissent les hommes ¹⁶³. Dans certains contextes, des mesures restrictives ont refait leur apparition, portant atteinte aux droits fondamentaux, à la participation économique, à l'influence et à l'autonomie

¹⁶¹ La notion d'économie durable pour le bien-être de tous est introduite dans la Déclaration politique de Doha issue du Deuxième Sommet mondial pour le développement social, 2025.

¹⁶² Notamment, les conventions n°s 100, 111, 156, 102, 183, 189, 190 et la recommandation n° 200, ainsi que la convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977, la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, et la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017.

¹⁶³ ONU-Femmes, *Le point sur les droits des femmes 30 ans après Beijing*, 8.



des femmes. Il est essentiel de noter que des restrictions discriminatoires, telles que des lois qui autorisent le mari à s'opposer à ce que sa femme travaille hors du foyer, ou qui obligent la femme à obtenir l'autorisation de son mari avant d'accepter certains emplois, ou qui limitent l'accès des femmes à la terre ou au crédit ¹⁶⁴, entravent la capacité des femmes à rechercher un emploi rémunéré, à contrôler des biens ou des ressources ou à conclure des contrats ¹⁶⁵.

100. Il est crucial de lever les restrictions à l'emploi pour réaliser l'égalité. Des progrès considérables ont été accomplis ces dernières années dans la suppression des obstacles juridiques qui limitaient la participation des femmes au marché du travail, ce qui favorise la mise en œuvre de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Par exemple, l'Azerbaïdjan, la Jordanie, la Malaisie, Oman, l'Ouzbékistan, la Sierra Leone et le Tadjikistan ont assoupli les restrictions à l'emploi des femmes dans certains secteurs et emplois dangereux ¹⁶⁶. L'Égypte, les Émirats arabes unis, l'Inde, la Jordanie et la Malaisie ont levé les limitations au travail de nuit qui ciblaient toutes les femmes, plutôt que les seules femmes enceintes et celles qui allaitent, comme le prévoit la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, mettant ainsi en avant la sécurité et l'égalité des chances plutôt que l'exclusion ¹⁶⁷. La Jordanie et la Sierra Leone ont adopté une législation relative à l'égalité sur le lieu de travail, tandis que le Rwanda et le Togo ont interdit la discrimination fondée sur le genre dans les services financiers, ce qui élargit les possibilités qu'ont les femmes de créer des entreprises et d'accéder au crédit ¹⁶⁸.

101. La levée des restrictions sectorielles et au travail de nuit peut offrir des possibilités aux femmes dans l'économie verte. Par exemple, des secteurs traditionnellement fermés aux femmes – comme l'exploitation des mines et les industries extractives, les transports, l'énergie, les services collectifs et les professions à haut risque chimique ou nucléaire – peuvent devenir plus accessibles, sous réserve que les normes professionnelles et de santé applicables tant aux femmes qu'aux hommes soient respectées ¹⁶⁹.

¹⁶⁴ OIT, *Atteindre l'égalité des genres au travail*, Étude d'ensemble, CIT111/III(B), 2023, paragr. 29, 143-145 et 836.

¹⁶⁵ Les distinctions fondées sur l'état civil, la situation matrimoniale ou, plus précisément, la situation familiale (en ce qui concerne notamment les responsabilités pour personne à charge) sont contraires à la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, quand elles ont pour effet d'imposer à un individu de l'un ou l'autre sexe une obligation ou une condition qui ne serait pas imposée à un individu de l'autre sexe (ILC.101/III/1B, paragr. 787).

¹⁶⁶ Voir CEAR, *Observation sur l'Azerbaïdjan (convention n° 111)*, 2024; OIT, CIT111/III(B), paragr. 83-86; et Gaia Bechara et Natália Mazoni Silva Martins, «Ouvrir les portes du travail: Lever les restrictions à l'emploi pour favoriser l'autonomie économique des femmes», *Blog de la Banque mondiale*, 2024.

¹⁶⁷ Cette mesure illustre l'évolution de la position de l'OIT, qui est passée de l'interdiction du travail de nuit des femmes (en application de la convention (n° 4) sur le travail de nuit (femmes), 1919, de la convention (n° 41) (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934, et de la convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée) 1948), à la réglementation du travail de nuit de tous les travailleurs, en application de la convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990, mettant en avant la sécurité au travail, la santé et l'égalité pour toutes les femmes et tous les hommes plutôt que l'exclusion.

¹⁶⁸ Par exemple, l'Inde a modifié en 2019 sa loi sur le travail dans les mines en vue d'autoriser les femmes à travailler en équipe de nuit avec les garanties appropriées, l'Égypte a levé en 2021 les limitations au travail de nuit (sauf pendant la grossesse) tout en améliorant la sécurité des transports publics pour les femmes (Ghada Barsoum, *A No Woman's Place: Employers' Discrimination and Hiring Challenges in Less Feminized Sectors in Egypt* (OIT, 2023), 7), la Malaisie a supprimé les interdictions en 2023 (Bechara et Mazoni Silva Martins, 2024), et tant les Émirats arabes unis que la Jordanie ont abrogé des restrictions comparables dans le cadre de réformes plus vastes de la législation du travail (OCDE/OIT/CAWTAR, *Changer les lois et éliminer les obstacles à l'autonomisation économique des femmes: Égypte, Jordanie, Maroc et Tunisie*, 2020).

¹⁶⁹ OIT, *Les femmes dans l'industrie minière: Parvenir à l'égalité hommes-femmes*, 2021; Bechara et Mazoni Silva Martins, 2024.



- 102. Le droit à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale doit être réalisé.** Des données, des politiques et des outils améliorés, ainsi que des engagements et des initiatives adoptés au niveau mondial ¹⁷⁰, ont contribué à attirer l'attention sur la persistance des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et à mettre en relief la nécessité d'approches globales, renforçant ainsi le principe de l'égalité de rémunération que prévoit la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951. L'amélioration des méthodes de mesure – telles que *l'écart salarial pondéré* entre femmes et hommes et *l'écart de revenu du travail entre femmes et hommes* – ont permis d'évaluer et de suivre avec plus de précision les inégalités de rémunération. Les réformes visant à mieux aligner la législation nationale sur la convention n° 100, comme à Madagascar, en Jordanie, en Mongolie et au Pakistan ¹⁷¹, ont également favorisé ces avancées. En outre, de récentes initiatives relatives à la transparence des salaires, dont la directive (UE) 2023/970 sur la transparence des rémunérations et la législation adoptée au Brésil et en Zambie, ont donné un nouvel élan aux efforts engagés au niveau mondial pour remédier à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Les politiques salariales adéquates – telles les politiques relatives au salaire minimum et au salaire vital – jouent elles aussi un rôle essentiel en resserrant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, en particulier dans les emplois faiblement rémunérés.
- 103. Du fait de la disponibilité accrue d'outils objectifs et conviviaux d'évaluation des emplois et de formations en la matière, les gouvernements et les entreprises sont mieux à même de repérer les disparités salariales et d'y remédier** (comme dans le secteur public en Afrique du Sud, au Ghana et au Nigéria) ¹⁷². Des efforts sont faits pour adapter les outils aux petites entreprises, comme en Suisse, et tirer parti des innovations technologiques afin de rendre les informations sur les rémunérations et l'évaluation des emplois plus efficaces, plus transparentes et plus abordables – y compris pour les entreprises disposant de capacités limitées en ressources humaines ¹⁷³.
- 104. Les analyses approfondies peuvent elles aussi révéler les disparités salariales liées au genre, à l'origine ethnique, au handicap et à l'âge.** Certains pays, dont l'Australie, le Brésil, le Canada et le Royaume-Uni, examinent ou mettent en œuvre des mesures visant à remédier aux multiples dimensions des écarts de rémunération; c'est le cas aussi de l'Union européenne. Parallèlement, il est prouvé que les conventions collectives peuvent contribuer à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, en évitant les préjugés sexistes dans les structures salariales, en particulier en ce qui concerne le versement des compléments de salaires ¹⁷⁴, par le biais d'ajustements de salaire ciblés dans les secteurs à dominante féminine, de



¹⁷⁰ Ce sont notamment les objectifs de développement durable (ODD), qui appellent à une réduction de l'écart entre les femmes et les hommes en matière de rémunération horaire moyenne (indicateur 8.5.1); la [Coalition internationale pour l'égalité salariale](#), lancée en 2017 et coordonnée par l'OIT, l'OCDE et ONU-Femmes, pour accélérer les progrès visant à éliminer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes; la [Coalition mondiale pour la justice sociale](#), dirigée par l'OIT, qui soutient la réalisation des ODD, y compris l'égalité des genres en matière de rémunération. En outre, les pays du G20 ont approuvé, en juillet 2025, le nouvel objectif «[Brisbane-eThekwin](#)», qui réaffirme leur détermination à réduire l'écart de participation au marché du travail entre les femmes et les hommes de 25 pour cent d'ici à 2030 et fixe une nouvelle cible: réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes de 15 pour cent d'ici à 2035, la possibilité devant être examinée en 2030 de porter la cible à 35 pour cent d'ici à 2035.

¹⁷¹ OIT, [Vers l'équité salariale: Une réponse globale à l'écart de rémunération entre femmes et hommes](#), 2026, 22-24.

¹⁷² OIT, [Vers l'équité salariale](#), 2026, 33.

¹⁷³ OIT, [Vers l'équité salariale](#), 2026, 34.

¹⁷⁴ OIT, [La fixation des salaires par le biais de la négociation collective: Tour d'horizon](#), 2023, 49.

systèmes de classification des professions ne faisant pas de distinction entre les genres, de la transparence salariale et de critères d'évaluation neutres ¹⁷⁵.

105. **Au cours des dernières décennies, la compréhension de la violence et du harcèlement fondés sur le genre dans le monde est progressivement devenue meilleure dans certains cadres juridiques et stratégiques, mais elle reste inégale.** Si, dans de nombreux pays, les mesures continuent de viser principalement la violence et le harcèlement à l'égard des femmes, un nombre croissant de lois et de pratiques nationales commencent à reconnaître d'autres formes de harcèlement fondé sur le sexe et sur le genre. Ce sont notamment le harcèlement lié à la grossesse et à la maternité et la stigmatisation associée aux responsabilités familiales, y compris dans le cas des hommes. Ces évolutions sont récentes et témoignent de l'attention accrue qui est portée à une conceptualisation plus large du phénomène, que reflètent la législation et les pratiques nationales dans certains pays ¹⁷⁶.
106. **La reconnaissance, dans la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019 ¹⁷⁷, de la nécessité d'intégrer dans les cadres relatifs à la sécurité et à la santé au travail (SST) la prévention de la violence et du harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, et les moyens d'y remédier, a marqué un tournant décisif.** Cette approche a incité les pays et les entreprises à incorporer dans leurs systèmes de gestion de la SST des évaluations des risques tenant compte des considérations de genre, la participation des travailleurs, le dialogue social et une répartition claire des responsabilités, ce qui a transformé les pratiques réglementaires et renforcé le lien entre, d'une part la législation relative à l'égalité et à la non-discrimination, et d'autre part la réglementation de la SST ¹⁷⁸. Par exemple, le Chili, l'Espagne et l'Italie imposent d'inclure la violence et le harcèlement, les risques psychosociaux et les risques liés au genre dans les évaluations obligatoires des risques sur le lieu de travail, le Pérou a adopté une législation faisant obligation aux employeurs de fournir chaque année des évaluations des risques de harcèlement sexuel, et l'Australie considère que le harcèlement sexuel et les risques psychosociaux sont des risques relatifs à la SST ¹⁷⁹.
107. **De plus en plus, les pays ont élargi le champ de la protection contre la violence et le harcèlement à tous les travailleurs et autres personnes dans le monde du travail,** indépendamment de leur statut contractuel, y compris à ceux de l'économie informelle, où les femmes sont souvent surreprésentées. En rapport étroit avec la convention n° 190, ils ont également adopté des outils, des formations et des codes de conduite adaptés au contexte et applicables aux espaces publics et privés qui constituent des lieux de travail. Par exemple, l'Afrique du Sud et l'Inde ont étendu les protections aux travailleurs informels, tandis que la France et le Mexique ont promulgué des lois couvrant le travail informel dans les lieux publics. Les Philippines ont également amélioré l'accès des travailleurs informels aux mécanismes de recours ¹⁸⁰.
108. **Les avancées technologiques et l'expansion du travail numérique et du télétravail ont soulevé des questions sur la manière dont les cadres relatifs à la SST et aux comportements sur le lieu de travail s'appliquent dans les espaces virtuels.** À cet égard, un nombre croissant de pays ont précisé ou étendu leurs approches juridiques ou réglementaires de la violence et du



¹⁷⁵ CSI, *Action syndicale visant à promouvoir un salaire égal pour un travail de valeur égale*, 2023, 8-9.

¹⁷⁶ Voir, par exemple, CIT111/III(B), paragr. 118-120.

¹⁷⁷ En février 2026, 54 pays avaient ratifié la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019.

¹⁷⁸ Rachel Cox, *Addressing Gender-Based Violence and Harassment in a Work Health and Safety Framework*, ILO Working Paper 116, 2024.

¹⁷⁹ OIT, *La violence et le harcèlement dans le monde du travail: Guide sur la convention n° 190 et la recommandation n° 206*, 2021, 56 et 61.

¹⁸⁰ OIT, *Des approches innovantes pour remédier à l'informalité et promouvoir la transition vers la formalité en faveur du travail décent*, ILC.113/Rapport VI, 2025, paragr. 190.

harcèlement dans le monde du travail de sorte à couvrir les interactions créées par la technologie. Par exemple, l'Afrique du Sud, l'Équateur, les Philippines et la Thaïlande ont récemment étendu les protections au harcèlement fondé sur le genre sur le lieu de travail en ligne ¹⁸¹.

- 109. L'efficacité des lois relatives à l'égalité et à la non-discrimination et les efforts soutenus visant à démanteler les normes sociales discriminatoires sont interdépendants.** Les données issues de programmes tels que Better Work au Bangladesh, au Cambodge, au Lesotho et au Viet Nam indiquent que l'amélioration de la qualité des emplois, y compris des salaires adéquats et des lieux de travail plus sûrs dans le secteur de l'habillement, a été associée à des évolutions dans la dynamique des ménages, notamment une participation accrue des hommes au travail de soin non rémunéré et au travail domestique ¹⁸².
- 110. Les pays ont utilisé un large éventail d'interventions pour aider les femmes à intégrer des professions traditionnellement exercées en majorité par des hommes.** Ces interventions sont, en particulier, la mise en place de politiques de tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement, des formations sur les préjugés et l'intervention de témoins, et la promotion de stratégies économiques inclusives qui améliorent l'accès des femmes à des emplois de qualité, tant dans les secteurs féminisés que dans les nouveaux métiers verts et les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques, comme au Bangladesh, au Maroc et en Tunisie ¹⁸³. Dans tous ces contextes, les employeurs et les travailleurs ont adopté des mesures concrètes diverses, telles que des descriptions de poste non genrées, des procédures de recrutement anonymisées et des politiques favorables à la famille, qui étayaient l'accès à des emplois et la progression de carrière. Dans certains cas, des initiatives qui font des hommes des alliés et luttent contre les stéréotypes de genre dans la communication sur le lieu de travail ont fait partie de l'action plus générale menée pour promouvoir des cultures institutionnelles plus inclusives ¹⁸⁴.
- 111. De plus en plus, les pays développent les stratégies nationales globales du soin en réponse aux mutations démographiques, à l'urbanisation, aux pressions économiques et à l'évolution des normes sociales.** Guidées par le Cadre des 5R pour le travail décent dans le soin, ces stratégies adoptent des approches fondées sur les droits et les étapes de la vie pour soutenir les systèmes intergénérationnels de soin à mesure que les systèmes familiaux traditionnels s'affaiblissent. Des initiatives engagées récemment au Brésil, en Colombie, en Indonésie, au Kenya et au Mexique mettent l'accent sur les services abordables de prise en charge des enfants et de soins de longue durée, la formalisation du travail de soin, et des approches de l'économie sociale et solidaire afin de promouvoir l'égalité des genres, le travail décent, le partage équitable des responsabilités en matière de soin et le soutien aux groupes marginalisés ¹⁸⁵. Un exemple récent, relevé au Nigéria, met en évidence la complémentarité des stratégies en matière de soins et des politiques nationales relatives à l'égalité des genres sur le lieu de travail (encadré 7).



¹⁸¹ Afrique du Sud: [Code of Good Practice on the Prevention and Elimination of Harassment in the Workplace](#), paragr. 2.3; Équateur: [Reglamento general a ley orgánica para impulsar la economía violeta](#), adopté en 2023; Philippines: [Republic Act No. 11313](#), 2018; Thaïlande: [Penal Code Amendment \(No. 30\)](#) of 2025.

¹⁸² Marcus et Somji, 2024, 40 [résumé analytique en français].

¹⁸³ Stephan Klasen, «[What Explains Uneven Female Labor Force Participation Levels and Trends in Developing Countries?](#)», dans *World Bank Research Observer* 34, No. 2 (2019): 161-197.

¹⁸⁴ USAID Engendering Industries, [Engaging Men for Gender Equality in the Workplace](#), 2023, 6.

¹⁸⁵ OIT et OCDE, [Women at Work in G20 Countries: Progress and Policy Action in 2024](#), 2025, 14; OIT, [Providing Care through the Social and Solidarity Economy](#), 2024; Conseil national des services à l'enfance, [Summary of the National Care Reform Strategy for Children in Kenya](#), 2025.

► **Encadré 7. Approche intégrée du soin et de l'égalité des genres au Nigéria**

En 2025, au Nigéria, la nouvelle politique de genre pour le monde du travail a été négociée à la suite de vastes consultations tripartites et multipartites. La politique témoigne d'un engagement national de grande ampleur en faveur de l'égalité des genres au travail. Elle se conforme aux normes internationales du travail, y compris la convention n° 190, et interdit toutes les formes de discrimination et de violence fondées sur le genre, tout en affirmant que la sécurité et la santé au travail sont un droit fondamental. La politique promeut, en outre, le leadership et la capacité d'agir des femmes en appuyant leur participation à la prise de décisions et en s'attaquant aux obstacles systémiques. Elle prévoit des mesures particulières visant à élargir les possibilités offertes aux femmes et aux groupes vulnérables, y compris les personnes vivant avec le VIH et les personnes en situation de handicap. Pour compléter cet effort, le gouvernement a entrepris d'élaborer une politique nationale du soin et de créer sa première ligne budgétaire spéciale pour les investissements dans le soin, en prévision de l'établissement d'un système national du soin en 2026.

Source: OIT, «*Nigeria Champions Gender Equality with Landmark Workplace Policy Revalidation*», 2025.

- 112. Des efforts accrus sont consacrés à l'accès universel à des services et des infrastructures du soin de haute qualité et abordables** (encadré 8). Ces mesures favorisent la participation des femmes et des hommes au marché du travail, atténuent le problème du manque de temps libre et créent des voies vers le travail décent, ce qui est particulièrement important pour les travailleurs de l'économie informelle et ceux qui vivent dans les zones rurales ou reculées. Outre les services de garde d'enfants, de santé et de soins de longue durée, les mesures visent à faciliter l'accès à l'eau potable, à du combustible de cuisson sûr, à l'électricité, à des moyens de transport sûrs, aux écoles, aux services de santé et au numérique ¹⁸⁶. De tels investissements sont amplement justifiés: des services universels de garde d'enfants et de soins de longue durée permettraient de créer jusqu'à 300 millions d'emplois d'ici à 2035 ¹⁸⁷.

► **Encadré 8. De bonnes raisons d'investir pour combler les lacunes dans les politiques du soin et stimuler la transformation sociale et la création d'emplois**

Certains pays augmentent les investissements dans le secteur du soin: par exemple, l'Australie élargit son infrastructure de garde d'enfants dans les régions mal desservies et en accroît l'accès subventionné; au Canada, la loi sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants de 2024 garantit le caractère abordable, l'accessibilité, l'inclusivité, la qualité et le respect des droits des peuples autochtones par un financement à long terme ¹. La Jordanie, Madagascar et le Soudan ont relié infrastructure et secteur du soin au moyen de programmes d'investissements à forte intensité de main-d'œuvre dans la réfection des routes et la construction de crèches, de postes sanitaires et d'espaces communautaires sûrs ². Ces initiatives ont généré plus de 155 000 journées de travail rémunérées en Jordanie, 34 pour cent étant effectuées par des femmes et 5 pour cent par des personnes en situation de handicap. L'Afrique du Sud, l'Argentine et le Rwanda ont intégré les services de soin dans les programmes d'emploi public, qui tiennent mieux compte des considérations de genre et sont mieux adaptés aux besoins des communautés.

¹ OIT et OCDE, *Women at Work in G20 Countries: Progress and Policy Action in 2024*, 2025, 14. ² OIT, *Les investissements à haute intensité de main-d'œuvre pour faire progresser le travail décent dans l'économie du soin*, 2025.



¹⁸⁶ OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: Un meilleur avenir du travail pour tous*, 2019, 77-79.

¹⁸⁷ OIT, *Soin à autrui au travail: Investir dans les congés et services de soin à autrui pour plus d'égalité de genre dans le monde du travail*, 2022, 322.

- 113. De nombreux pays ont mis en place ou élargi des politiques conciliant vie professionnelle et vie familiale qui visent à favoriser la participation au marché du travail et l'équilibre entre travail et vie privée.** Ces politiques sont notamment les suivantes: congé de maternité, congé de paternité, congé parental et autres congés et aides au revenu durant ces périodes; aménagements du temps de travail souples et équilibrés ou de l'organisation du travail; et accès à des services de soin de qualité pour les enfants, les personnes âgées et les personnes en situation de handicap. Les mesures contribuent de manière notable à la réalisation de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et sont conformes à la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, à la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, à la convention (n° 156) sur les responsabilités des travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 ¹⁸⁸, et à la Résolution concernant le travail décent et l'économie du soin, 2024. Des réformes récentes prévoient une protection élargie de la maternité en Azerbaïdjan, en Colombie, en Éthiopie, en Libye, à Oman, au Rwanda, au Suriname et en Zambie, et la création ou l'allongement du congé de paternité en Afrique du Sud, en Angola, en Équateur, en Espagne, en Gambie, en Guinée équatoriale, au Népal, au Sénégal et en Zambie ¹⁸⁹. Des mesures innovantes, telles que le congé parental ouvert à tous indépendamment du genre, les quotas non transférables pour les pères (Portugal) et le congé «prenez-le ou perdez-le» (Suède) contribuent à modifier les comportements et à promouvoir des résultats plus équitables en matière d'emploi ¹⁹⁰. Quand elles sont bien conçues et dûment financées, ces mesures bénéficient tant aux travailleurs qu'aux employeurs en améliorant la fidélisation, l'engagement et le recrutement de talents, y compris dans les micro, petites et moyennes entreprises (MPME) ¹⁹¹. Toutefois, d'importantes lacunes persistent, en particulier dans le cas des travailleurs informels, des travailleurs indépendants et des travailleurs migrants, et dans celui des parents adoptifs. De surcroît, les protections juridiques restent limitées, y compris dans les conventions collectives qui prévoient une protection contre la discrimination ou le licenciement lié à un congé parental, ce qui signifie que de nombreux parents ne jouissent toujours pas de droits adéquats ¹⁹².
- 114. L'utilisation des technologies numériques a élargi l'éventail des modalités d'organisation du travail à des formes comme le télétravail et le travail hybride, désormais largement disponibles dans de nombreux secteurs.** Les entreprises ont eu recours à ces mesures pour soutenir la continuité des opérations et la flexibilité, tout en offrant aux travailleurs une plus grande autonomie en ce qui concerne leur temps et leur lieu de travail. Toutefois, les données d'expérience des pays indiquent que les effets du travail à distance varient en fonction des caractéristiques de l'emploi, du niveau de compétences et de la situation du ménage. Si elles sont souvent encouragées comme un moyen d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, les modalités de travail numérique contribuent aussi à brouiller les lignes entre périodes de travail et périodes non travaillées, et à alourdir la charge de travail. Cette réalité peut parfois renforcer les rôles fondés sur le genre, en particulier pour les femmes, qui assument déjà la majeure partie du travail de soin non rémunéré et sont exposées à des risques plus importants

¹⁸⁸ En janvier 2026, 68 pays avaient ratifié la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, 45 pays avaient ratifié la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, et 49 pays avaient ratifié la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981.

¹⁸⁹ OIT, *Congés parentaux rémunérés – Combler l'écart entre hommes et femmes: Vers de meilleurs congés parentaux pour un monde du travail plus solidaire*, 2025, 11; OIT, *Soin à autrui au travail*.

¹⁹⁰ Marga Zambrana, «Prenez-le ou perdez-le»: Pourquoi le congé parental des hommes reste-t-il à la traîne et comment y remédier», *Equal Times*, 2025; Libertad González et al., «Well Designed Paternity Leave Makes Spain a Model of Success», *LSE Blogs*, 2025.

¹⁹¹ OIT, *Congés parentaux rémunérés – Combler l'écart entre hommes et femmes*.

¹⁹² OIT, *Soin à autrui au travail*.



de conflit entre vie professionnelle et vie privée, de burnout et de problèmes de santé ¹⁹³. Ces schémas ont donné lieu à des stratégies qui visent à clarifier les attentes, à gérer les charges de travail et à traiter les risques en matière de SST. Par exemple, un certain nombre de pays ont adopté ou renforcé des dispositions relatives au temps de travail, telles que le «droit à la déconnexion», et ont actualisé les orientations en matière de SST, de manière à tenir compte des environnements de travail numérique et à distance. Dans certains secteurs et certaines entreprises, des conventions collectives sont négociées en vue de réglementer le télétravail et de protéger la santé mentale des travailleurs. Cette évolution montre comment les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, par le dialogue social aux niveaux national, sectoriel et du lieu de travail, adaptent les cadres relatifs à l'organisation du travail de façon à établir un équilibre entre la flexibilité, la productivité et le bien-être des travailleurs sur des marchés du travail en évolution ¹⁹⁴.

- 115. Les systèmes de protection sociale n'assurent pas tous la même couverture et n'ont pas tous la même aptitude à s'adapter à des structures de l'emploi et des responsabilités en matière de soin diverses.** Un certain nombre de gouvernements ont élargi ou adapté les dispositifs de protection sociale afin d'améliorer la sécurité du revenu tout au long de la vie, y compris durant les périodes consacrées aux activités de soin, les périodes de chômage ou d'invalidité, pendant la vieillesse et en cas de maladie. Ces réformes ont comporté des ajustements aux régimes de congé de maternité, congé de paternité et congé parental. Certains pays ont pris des mesures en vue d'élargir l'accès aux régimes tant contributifs que non contributifs et ainsi d'étendre la protection aux travailleurs temporaires, aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs indépendants, y compris ceux de l'économie informelle ¹⁹⁵. Des caractéristiques, telles que des critères d'éligibilité simplifiés, la portabilité des droits, une combinaison adéquate de financements provenant de cotisations et de taxes, et la coordination avec les politiques relatives à la formalisation du marché du travail et au soin, ont permis d'améliorer l'accessibilité et la continuité de la protection (encadré 9). Par exemple, au Costa Rica, au Danemark et aux Seychelles, les régimes contributifs et non contributifs de protection sociale sont combinés pour financer les prestations de congé pour soin ¹⁹⁶. Une législation adoptée récemment en Ouzbékistan prévoit de substituer au mécanisme fondé sur la responsabilité de l'employeur des prestations de maternité financées par l'assurance sociale, ce qui facilite le respect des obligations, en particulier par les petites entreprises, et réduit les risques de discrimination à l'égard des femmes dans le cadre du recrutement ¹⁹⁷.



¹⁹³ Eurofound et OIT, *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*, 2017, 33-34.

¹⁹⁴ OIT, *Working Time and the Future of Work*, 2018, 29.

¹⁹⁵ OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2024-2026*, 235-242.

¹⁹⁶ OIT, *Congés parentaux rémunérés – Combler l'écart entre hommes et femmes*, 16.

¹⁹⁷ Voir *UZ Daily*, «Mirziyoyev Approves Law on New State Social Insurance System», 2025.

► Encadré 9. Vaincre l'informalité au moyen de solutions de protection sociale innovantes

Des solutions innovantes permettent d'étendre la couverture d'assurance sociale aux travailleurs de l'économie informelle. En Mongolie, par exemple, la protection de la maternité a été étendue aux travailleuses indépendantes, aux étudiantes, aux nomades et aux travailleuses rurales informelles, en combinant régimes d'assurance sociale contributive et régimes non contributifs. En outre, des «guichets uniques» ont été établis, qui rendent divers services – prestations de protection sociale, services de l'emploi, gestion des terres, état civil, services bancaires et notariaux – accessibles aux communautés isolées. Ces solutions permettent d'offrir une protection complète et inclusive à une population qui est clairsemée.

Source: OIT, *Congés parentaux rémunérés – Comblant l'écart entre hommes et femmes: Vers de meilleurs congés parentaux pour un monde du travail plus solidaire*, 2025, 16.

116. Les systèmes de protection sociale s'adaptent à l'évolution démographique, aux conflits et aux chocs liés au climat. Dans les sociétés vieillissantes, la protection sociale est essentielle pour garantir la sécurité du revenu et l'accès aux soins de santé et aux soins de longue durée. Dans les systèmes universels, les bonnes pratiques en matière de régimes de pension tenant compte des considérations de genre consistent notamment à éviter de fixer des âges de départ à la retraite différents pour les femmes et pour les hommes, à utiliser des tables de mortalité unisexe pour garantir l'équité, et à éliminer les règles discriminatoires, comme imposer aux femmes de retirer leur épargne-retraite lorsqu'elles se marient, ce qui compromet leur autonomie et la sécurité du revenu à long terme ¹⁹⁸. Certains pays touchés par une situation de conflit, des déplacements de population ou les bouleversements climatiques ont élargi ou adapté les prestations de protection sociale et les services de soin pour faire face aux besoins accrus en matière de soins et de sécurité du revenu lorsque les services publics sont perturbés. Ces mesures ont été mises en place pour renforcer la résilience des ménages et assurer la continuité des moyens de subsistance, en particulier dans les groupes plus exposés aux chocs (encadré 10) ¹⁹⁹. De même, des pays ont utilisé les technologies numériques pour renforcer l'efficacité, l'inclusivité et l'accessibilité de la protection sociale et ont adapté la protection sociale et la protection des travailleurs afin de maintenir la couverture, l'adéquation et l'équité sur des marchés du travail en évolution ²⁰⁰.



¹⁹⁸ Razavi *et al.*, 2024, 81.

¹⁹⁹ OIT, *Genre, égalité et inclusion pour une transition juste dans l'action climatique: Guide pratique*, 2024, 43-50; OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2024-2026*, 244-245.

²⁰⁰ Luis Frota, Christina Behrendt et Shahra Razavi, «La transformation numérique est essentielle pour atteindre l'objectif de la protection sociale universelle», Observatoire de l'OIT sur l'IA et le travail dans l'économie numérique, 2025.

► Encadré 10. Une protection sociale tenant compte des considérations de genre pour passer de la crise au redressement

Dans les situations de conflit, de fragilité et de crise, ce sont souvent les femmes, les filles et les groupes marginalisés qui payent le plus lourd tribut, car les moyens de subsistance sont perturbés, le travail de soin non rémunéré accru et les risques de violence fondée sur le genre plus grands ¹. La protection sociale joue un rôle essentiel pour ce qui est de remédier à ces répercussions en fonction du genre en faisant la soudure entre action humanitaire, développement et paix ². De même que l'emploi d'urgence et l'accès aux services essentiels, la protection sociale apporte une aide immédiate tout en favorisant le redressement, la résilience et l'inclusion à plus long terme. Dans le cadre de l'intervention d'urgence de l'OIT au Liban, des prestations d'invalidité et autres prestations en espèces sont fournies aux femmes et aux hommes déplacés, une aide est apportée à la remise en état des logements et l'emploi à l'échelon de la collectivité est favorisé, ce qui garantit l'accès des femmes au revenu et aux services dans un contexte de crise ³. Dans l'État de Palestine, les programmes de l'OIT assurent une protection sociale et un soutien à l'emploi et à l'acquisition de compétences aux femmes et aux hommes vulnérables dans les secteurs touchés, y compris le secteur informel ⁴. De même, au Soudan du Sud et en Ukraine, les interventions de l'OIT intègrent protection sociale et redressement du marché du travail, et œuvrent expressément à l'autonomisation économique des femmes, à la protection contre l'exploitation et à l'accès aux services essentiels ^{5, 6}.

¹ OIT, *Égalité des genres et autonomisation des femmes dans le monde du travail dans des contextes de fragilité, de conflit et de catastrophe*, 2022, 3. ² OIT, *Étude d'ensemble sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience*, à paraître. ³ OIT, *Appui de l'OIT à l'intervention d'urgence face à la crise au Liban*, 2025. ⁴ OIT, «Les partenaires de l'OIT s'engagent à soutenir le programme de redressement du marché du travail», 2024. ⁵ OIT, «Empowered with ILO's Training, Women Farmers in Sudan Expand Cooperative and Market Opportunities», 2025. ⁶ OIT, *ILO Transitional Cooperation Strategy for Ukraine 2024–2025*.

117. Des accords négociés et des politiques ont été mis en place pour améliorer les conditions de travail et les salaires des travailleurs du soin, qui apportent un soutien essentiel à l'économie et au bien-être social et sont majoritairement des femmes. Quelques améliorations à cet égard mettent en évidence le fait que les pays font avancer des politiques visant à améliorer les conditions de travail, à formaliser l'emploi et à garantir des salaires adéquats et l'accès à la sécurité sociale dans le travail du soin ²⁰¹. Au Brésil, la politique nationale relative au soin prévoit des formations, des parcours professionnels, des garanties salariales et des mesures de sécurité au travail. En Inde, les programmes élargissent la formation professionnelle aux travailleurs informels du soin. La Fédération de Russie, l'Italie et le Mexique ont mis en œuvre des accords, des normes et des outils pour formaliser le travail domestique et clarifier les rôles. Les salaires ont été améliorés, notamment en Allemagne, par des ajustements du salaire minimum dans tous les secteurs du soin; au Japon, par une augmentation du salaire des travailleurs du soin de longue durée; et en Afrique du Sud, par une augmentation du salaire minimum national des travailleurs du soin ²⁰². Le Costa Rica et le Kenya ont instauré un salaire minimum pour les travailleurs domestiques ²⁰³. En Thaïlande, une réglementation nationale adoptée récemment renforce la protection globale des travailleurs domestiques, qui comprend un congé de maternité rémunéré ²⁰⁴. En Uruguay, une convention collective nationale couvre plus de 100 000 travailleurs, principalement des femmes, et reconnaît trois catégories différentes d'emplois dans le travail

²⁰¹ OIT, *Garantir un travail décent au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques, acteurs clés de l'économie du soin à autrui*, CIT110/III/(B), 2022.

²⁰² OIT et OCDE, *Women at Work in G20 Countries*, 2025, 16 et 17.

²⁰³ OIT, *Vers l'équité salariale*, 2026, 50.

²⁰⁴ Ministère du Travail de la Thaïlande, «Household Workers Celebrate as Labour Minister Successfully Pushes Ministerial Regulations Into Effect on April 30, Allowing 98 Days of Maternity Leave», 2024.



domestique, avec des salaires minima différenciés ²⁰⁵. En Jordanie, le contrat uniformisé pour les travailleurs des écoles privées et des écoles maternelles encourage un respect renforcé des contrats de travail et une plus grande transparence dans le secteur de l'enseignement privé ²⁰⁶.

- 118. Une attention accrue est accordée à la santé des femmes et à leur participation au marché du travail.** La santé des femmes au-delà de la maternité a longtemps été négligée, mais un intérêt grandissant est porté à des états tels que la menstruation, l'endométriose et la ménopause, qui ont une incidence sur la participation au marché du travail. Le Royaume-Uni a adopté une législation qui reconnaît que la ménopause est une question importante sur le lieu de travail et qui fait obligation aux employeurs de plus de 250 salariés de publier un plan d'action sur la ménopause dans le cadre des mesures relatives à l'égalité des genres qu'ils devront mettre en place à partir de 2027 ²⁰⁷. Des progrès sont faits également par le biais de conventions collectives qui couvrent l'hygiène menstruelle, la santé reproductive et les congés de bien-être ²⁰⁸. Par exemple, en 2020, le syndicat des services de santé et services communautaires de l'État de Victoria (Australie) a milité pour des congés payés et des modalités flexibles couvrant la menstruation, la ménopause, les fausses couches, la mortinaissance, les traitements de l'infertilité, l'hystérectomie et les soins d'affirmation de genre ²⁰⁹. Ces mesures mettent l'accent sur le soutien que les employeurs apportent à la participation continue au marché du travail et à la dignité au travail, plutôt que sur la fourniture de traitements médicaux. Des mesures voient le jour en faveur des femmes rurales et de celles qui occupent un emploi informel, qui sont souvent exposées à des risques accrus en raison d'une infrastructure inadéquate sur le lieu de travail, d'un accès limité aux installations d'hygiène, de l'exposition à des produits agrochimiques, du stress thermique et de lourdes charges et longues heures de travail. En Inde, par exemple, le programme national Mahatma Gandhi de garantie de l'emploi rural comprend des mesures relatives à la santé et à l'hygiène menstruelles qui ont amélioré la capacité des femmes à travailler en toute sécurité et dans la dignité. Néanmoins, des domaines comme les services de lutte contre le VIH appellent une attention continue (encadré 11).

► **Encadré 11. Faire progresser la santé sur le lieu de travail et l'inclusion pour les hommes et les femmes vivant avec le VIH**

La stigmatisation, la discrimination et les inégalités de genre, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, continuent d'entretenir la transmission du VIH. Les nouvelles infections par le VIH ont augmenté dans au moins 32 pays depuis 2010. En 2024, on comptait 570 nouvelles infections par jour chez les jeunes filles et les adolescentes, qui continuent pourtant d'avoir un accès insuffisant aux services de lutte contre le VIH.

Des lacunes persistent dans le dépistage et le traitement du VIH chez les hommes. Guidée par la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, l'OIT s'emploie à éliminer la stigmatisation et à étendre l'accès aux services de lutte contre le VIH sur les lieux de travail. Dans le cadre de l'initiative VCT@WORK, 2,5 millions de travailleurs ont reçu des informations sur le VIH; près de 1,5 million de travailleurs (1,1 million d'hommes, 0,4 million de femmes) ont effectué un test de dépistage; et plus de

²⁰⁵ Ministère du Travail et de la Sécurité sociale de l'Uruguay, *Trabajo doméstico: Acuerdo consolida avance histórico para más de 100 mil trabajadoras*, 2025.

²⁰⁶ OIT, *Automation of the Unified Contract for Workers in Private Schools and Kindergartens*, 2025.

²⁰⁷ Gouvernement du Royaume-Uni, *Implementing the Employment Rights Bill: Our Roadmap for Delivering Change*, 2025, 9.

²⁰⁸ OIT, *Atteindre l'égalité des genres au travail*, Étude d'ensemble, CIT111/III(B), 2023, paragr. 160; OIT, *Rapport sur le dialogue social 2022: La négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente*, 104.

²⁰⁹ Marian Baird, Elizabeth Hill et Sydney Colussi, «Balancing Work and Fertility Isn't Easy – But Reproductive Leave Can Help», *The Conversation*, 2021.



48 000 travailleurs (37 435 hommes, 11 182 femmes) dont le test était positif ont été orientés vers des services de traitement. Les approches intégrées couvrant la tuberculose, les maladies non transmissibles, les inégalités de genre et la violence – observées dans des pays comme la Chine, l'Eswatini, l'Inde, l'Ukraine et la Zambie – démontrent que les politiques inclusives sur le lieu de travail et le soutien aux personnes vivant avec le VIH réduisent la stigmatisation, améliorent la santé et favorisent l'inclusion sociale et économique.

- 119. Alors que le changement climatique aggrave les risques pour la santé, les pays accordent une attention croissante aux stratégies de SST tenant compte des considérations de genre tout au long de la vie des femmes, notamment au moyen d'évaluations des risques adaptées au genre et à l'âge, de formations et d'installations de bien-être.** Des données de plus en plus nombreuses indiquent que la hausse des températures est associée à des niveaux accrus de violence physique et domestique à l'égard des femmes et que le stress lié au climat, la perte de revenu, le déplacement et l'instabilité sociale peuvent augmenter les risques de violence et de harcèlement fondés sur le genre ²¹⁰, ce qui a incité le Canada, l'Espagne et l'État du Karnataka en Inde, par exemple, à aller au-delà des protections juridiques générales contre la discrimination et à adopter des mesures plus explicites ²¹¹.

3.2. Des institutions responsables et qui fonctionnent bien sont essentielles à la réalisation de l'égalité des genres

- 120. La capacité des institutions à assurer une gouvernance transparente, à maintenir une gestion saine des finances publiques et à définir des orientations stratégiques en matière d'égalité des chances, de traitement et de participation joue un rôle fondamental dans la réalisation de l'égalité des genres dans le monde du travail.** Les gouvernements jouent un rôle déterminant en promouvant l'égalité, en protégeant les droits des travailleurs et en donnant aux travailleurs vulnérables la possibilité de participer véritablement au marché du travail. Des données indiquent par ailleurs que les pays se tournent de plus en plus vers des mesures holistiques pour accroître la participation et le leadership des femmes, notamment dans la conception des cadres juridiques. Au Ghana, par exemple, la loi sur l'action positive (égalité des genres) vise à promouvoir la participation et le leadership des femmes dans tous les domaines de la société, y compris la politique, l'économie, l'éducation et la vie sociale ²¹². Les organisations d'employeurs et de travailleurs sont tout aussi vitales, et il est nécessaire de renforcer leur capacité à définir les priorités des entreprises et des travailleurs, et à y répondre.
- 121. Dans de nombreux pays, les inspections du travail ont élaboré des outils tenant compte des considérations de genre pour faire respecter les normes relatives à la non-discrimination, l'égalité de rémunération, les droits liés au soin (y compris l'allaitement), et les mesures en matière de sécurité et de santé au travail concernant la violence et le harcèlement fondés sur le genre, et les risques psychosociaux.** Par exemple, le Costa Rica, l'Espagne, la Géorgie et l'Uruguay ont établi des unités spécialisées dans l'égalité des genres. La Malaisie et la Thaïlande ont renforcé leurs capacités de lutte contre la discrimination et la violence et le harcèlement fondés sur

²¹⁰ Adrienne Epstein *et al.*, «Drought and Intimate Partner Violence Towards Women in 19 Countries in Sub-Saharan Africa During 2011-2018: A Population-Based Study», dans *PLOS Medicine* 17, No. 3 (2020).

²¹¹ Gouvernement du Canada, «Les produits menstruels sont maintenant fournis gratuitement aux membres du personnel des milieux de travail sous réglementation fédérale», 2023; *Economic Times*, «Karnataka Cabinet Approves One-Day Menstrual Leave for Women Across Sectors», 2025; gouvernement de l'Espagne, *Ley Orgánica 1/2023* du 28 février 2023.

²¹² Voir ministère du Genre, de l'Enfance et de la Protection sociale du Ghana, «MOGCSP Launches Affirmative Action Act to Advance Gender Equality in Ghana», 2025.



le genre ²¹³. Certains pays, comme l'Afrique du Sud, l'Irlande et l'Uruguay, ont élargi les services d'inspection au travail domestique et à l'économie informelle ²¹⁴. Pourtant, des lacunes subsistent en raison des interactions entre d'une part le harcèlement numérique, la gestion algorithmique, le travail à distance et les risques exacerbés par le climat, et d'autre part le genre et l'âge.

122. Le dialogue social offre aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs la possibilité de négocier un changement systémique durable. Le dialogue social est particulièrement utile dans le contexte des transitions sur le marché du travail, car il permet aux parties prenantes de débattre des stratégies et d'incorporer l'égalité des genres pour le travail décent dans les initiatives liées au changement climatique et les transformations numériques, au moyen d'instruments stratégiques pertinents et dans une perspective sectorielle. Toutes les formes de dialogue social peuvent jouer un rôle déterminant pour ce qui est de combler les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, de promouvoir le congé de maternité, le congé de paternité et le congé parental, d'améliorer les aménagements du temps de travail et d'intégrer les protections contre la violence et le harcèlement. Toutes ces actions renforcent l'égalité des droits au travail, en particulier durant les périodes de transition ²¹⁵. Des conventions collectives, comme celles qui ont été conclues en Argentine, en Espagne, au Lesotho et au Maroc, peuvent générer des progrès mesurables en matière de sécurité, de stabilité et d'équité pour les femmes et autres travailleurs à risque lorsqu'elle traitent des arrangements contractuels, de l'égalité salariale, de la sécurité de l'emploi et de la protection contre le harcèlement ²¹⁶. De plus en plus, des efforts sont faits dans le cadre du dialogue social pour inclure et faire participer les travailleurs de groupes divers, dont les personnes en situation de handicap, les migrants et les peuples autochtones et tribaux. Certains groupes comprennent des travailleurs de l'économie informelle, ainsi associés à l'élaboration des politiques et des interventions de formalisation et à l'amélioration de leur protection au travail.

123. Les organisations d'employeurs et de travailleurs prennent des mesures plus volontaristes pour renforcer la représentation et l'influence des femmes au travail. L'institutionnalisation de l'égalité des genres dans les résultats du dialogue social contribue à enraciner des normes, des politiques publiques et des pratiques des employeurs de manières qui créent des droits et des possibilités véritables et durables pour tous les travailleurs et tous les employeurs. De nombreuses organisations d'employeurs et associations professionnelles intègrent désormais l'égalité des genres dans leurs activités essentielles en assurant des formations à l'égalité des genres et à la diversité, en menant des travaux de recherche, en reconnaissant les bonnes pratiques et en plaidant en faveur de l'égalité de rémunération et du leadership des femmes. Elles ont aussi mis en place des points focaux pour les questions de genre et élargi les aménagements du temps de travail souples et équilibrés ou de l'organisation du travail en vue de favoriser l'avancement des femmes. De plus en plus, elles reconnaissent que les initiatives liées à l'égalité des genres et à l'inclusion améliorent la performance des entreprises, et partant les revenus, la réputation et le recrutement de talents, ce qui se traduit par des niveaux globaux plus élevés de bien-être personnel ²¹⁷. De surcroît, les organisations d'employeurs et associations



²¹³ OIT, *Training for Malaysian Inspectors on Forced Labour, Child Labour and Gender-Based Discrimination, Violence and Harassment in the Workplace: Facilitator's Manual*, 2022; OIT, *Labour Inspection Guidelines*, 2022.

²¹⁴ OIT, *Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques: Progrès et perspectives dix ans après l'adoption de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques*, 2011, 2022, 222.

²¹⁵ Mia Rönnmar et Susan Hayter (dir. de publication), *Making and Breaking Gender Inequalities in Work* (Edward Elgar, 2024), chap. 8.

²¹⁶ ILAW, *Bargaining for Gender Equity*, 2025, 8 et 9.

²¹⁷ OIT et OIE, *Femmes en entreprises: Comment les organisations d'entreprises et d'employeurs font avancer l'égalité entre hommes et femmes*, 2024, chap. 2.

professionnelles indiquent que les initiatives en matière d'égalité des genres ont contribué à améliorer leurs résultats opérationnels, dont résultent une hausse des revenus provenant des droits d'adhésion et des recettes liées aux formations et une amélioration de la réputation de l'organisation ²¹⁸. Les syndicats, quant à eux, fixent des objectifs à atteindre progressivement en matière de représentation des femmes aux postes de direction, se restructurent pour accroître la participation des femmes, accordent la priorité aux questions concernant les travailleuses, y compris dans les programmes de négociations collectives, et renforcent les activités de sensibilisation à l'égalité des genres ²¹⁹. La Fédération internationale des travailleurs domestiques, qui compte plus d'un demi-million de membres dans le monde, est un exemple récent de syndicalisation réussie de travailleuses ²²⁰.

124. **Ces actions contribuent à la mise en place d'organisations plus démocratiques et plus représentatives, ce qui garantit que des points de vue divers façonnent le dialogue social et répondent aux besoins de leurs membres.** Des travaux de recherche mettent en évidence une corrélation entre la présence de femmes à des postes de direction et un recul de la violence et du harcèlement; par exemple, la présence d'une directrice supplémentaire est associée à une diminution de 21,8 pour cent du harcèlement sexuel sur le lieu de travail ²²¹. Ensemble, ces initiatives renforcent des institutions plus inclusives et plus représentatives et accélèrent les progrès vers l'égalité des genres, y compris sur le lieu de travail.
125. **Les organisations d'employeurs et de travailleurs, avec les acteurs de l'économie sociale et solidaires et les groupes locaux, peuvent jouer un rôle essentiel pour ce qui est d'organiser, de mobiliser et de soutenir les travailleurs de l'économie informelle, en particulier les femmes.** Dans de nombreux pays, ces organisations recrutent de nouveaux membres parmi les travailleurs et les unités économiques de l'économie informelle, développent les services qu'elles leur proposent et nouent des alliances avec les organisations de l'économie informelle pour élargir l'accès à l'assurance sociale, aux soins de santé, aux services de garde d'enfants et à la formation. Elles ont plaidé en faveur de politiques qui visent à promouvoir une meilleure protection des travailleurs et des moyens d'accès à la formalité, fourni des formations sur les compétences entrepreneuriales, financières, numériques et vertes, soutenu la sécurité et la santé au travail et facilité l'accès des microentrepreneurs au marché. Ces efforts ont amélioré les possibilités économiques, ce qui, dans bien des cas, a assuré un revenu plus élevé et plus stable aux femmes de l'économie informelle ²²².
126. **Toutes les formes de travail doivent être reconnues et mesurées, et les données ainsi obtenues doivent être utilisées.** Les cadres de mesure économique doivent pleinement reconnaître que toutes les formes de travail – y compris le travail de soin non rémunéré et le travail informel, qui concernent de nombreuses femmes – contribuent à la prospérité sociale et économique. Rendre visibles le travail de soin non rémunéré et le travail domestique est une première étape cruciale sur la voie du travail décent pour tous. Par conséquent, les pays devraient renforcer leur capacité statistique à systématiquement et régulièrement collecter, utiliser et diffuser des données sur le travail de soin non rémunéré et le travail informel en tenant compte de



²¹⁸ OIT et IOE, 2024, 11.

²¹⁹ CSI, «Les femmes aux postes de direction», 2025.

²²⁰ OIT, *Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques: Progrès et perspectives dix ans après l'adoption de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques*, 2011, 2022, 235-236.

²²¹ Shiu-Yik Au, Andréanne Tremblay et Leyuan You, «Does Board Gender Diversity Reduce Workplace Sexual Harassment?», dans *Corporate Governance: An International Review* 31, No. 5 (2022).

²²² ILC.113/Rapport VI, section 2.2.2.

l'évolution des normes statistiques internationales (encadré 12)²²³. Il existe une volonté croissante de compléter les indicateurs macroéconomiques traditionnels, dont le PIB, par des mesures supplémentaires permettant de mieux appréhender l'utilisation du temps et l'emploi informel. Lorsqu'ils sont utilisés conjointement avec le PIB, ces indicateurs peuvent étayer l'analyse des politiques et contribuer à la conception de politiques économiques et sociales efficaces.

► Encadré 12. Développer les données sur le travail pour un monde du travail en évolution

Depuis 2013, les résolutions successives de la Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) ont évolué afin de mieux tenir compte de toutes les formes de travail, y compris le travail domestique et le travail de soin non rémunérés, le bénévolat et le travail en formation non rémunéré. Cela est essentiel pour tenir compte des contributions souvent invisibles des femmes, des jeunes et des groupes marginalisés. Ces mêmes résolutions encouragent à mesurer les divers aspects des modalités et conditions de travail, ce qui est capital pour comprendre les différences entre les expériences des femmes et celles des hommes sur le marché du travail.

La 21^e CIST (2023) a demandé à l'OIT d'élaborer de nouvelles normes statistiques sur la violence et le harcèlement liés au travail et sur la mesure du travail de soin. Les deux processus aboutiront à la 22^e CIST (2028). Le BIT élabore actuellement un projet de lignes directrices sur la mesure de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, qui s'appuient sur des travaux de recherche menés au niveau national et des outils d'enquête validés, et met au point des modules simplifiés relatifs à l'utilisation du temps pour mesurer le travail domestique et le travail de soin non rémunéré dans les enquêtes sur la main-d'œuvre qui ont été réalisées à l'appui de la mise en œuvre au niveau national. Ces nouvelles normes aideront les pays à mesurer et à évaluer le travail de soin non rémunérés, ainsi qu'à produire des données fiables sur la violence et le harcèlement au travail.

Parallèlement, l'OIT continue d'affiner les normes et méthodes statistiques mondiales dans les domaines émergents et encore insuffisamment étudiés – comme le travail via des plateformes numériques, l'économie informelle, la sécurité et la santé au travail, et les migrations et la mobilité internationales de main-d'œuvre – dans lesquels des inégalités généralisées ont des répercussions différentes sur les femmes, les hommes, les jeunes et les groupes défavorisés.



3.3. Promouvoir une économie durable pour le bien-être de tous

127. Il est essentiel de promouvoir une économie durable pour le bien-être de tous afin de s'attaquer aux causes profondes de l'inégalité²²⁴ et d'accélérer la mise en œuvre du mandat de l'OIT. Une telle approche jette les bases de ce que doivent faire les systèmes économiques, les marchés du travail et les entreprises pour créer des emplois productifs, des conditions de travail décentes et une croissance inclusive. De plus en plus, les stratégies économiques doivent prendre en compte les effets distributifs et sur l'emploi des grandes transitions, y compris les mutations technologiques, les évolutions démographiques et les pressions environnementales. **L'intégration des objectifs en matière d'égalité des chances et de traitement, de justice sociale et de travail décent dans les politiques macroéconomiques, sectorielles, du marché du travail et des entreprises** contribue à la promotion d'entreprises durables, favorise la création d'emplois et renforce la résilience de la main-d'œuvre durant ces transitions.

128. Les politiques et programmes de l'emploi qui prennent en compte les tendances sur le marché du travail selon le genre peuvent contribuer à remédier aux obstacles structurels à l'accès des femmes et des hommes au travail décent. Les pays ont mis en œuvre des politiques

²²³ Voir «Documents de la CIST».

²²⁴ ONU, Déclaration politique de Doha issue du Deuxième Sommet mondial pour le développement social, 2025, paragr. 29 d).

nationales de l'emploi qui tiennent compte des considérations de genre en tant que moyen de promouvoir le plein emploi, l'équité et l'égalité des genres. Lorsqu'elles sont bien conçues, ces politiques garantissent que les politiques macroéconomiques et sectorielles créent des possibilités d'emploi décent pour les femmes et pour les hommes et répondent aux défis actuels et futurs en matière de création d'emplois, de qualité du travail et d'accès à l'emploi, tout en éliminant les obstacles structurels à l'égalité des genres. Leur efficacité repose sur un processus de consultation et de dialogue social tenant compte des considérations de genre, comme l'illustrent les cas de l'Albanie, de la Namibie et du Viet Nam ²²⁵.

- 129. Les politiques budgétaires et monétaires tenant compte des considérations de genre peuvent créer des possibilités d'emploi décent pour les femmes et pour les hommes si elles s'attaquent aux inégalités** ²²⁶. Elles comprennent des mesures de relance budgétaire du type de celles mises en place pendant la crise du COVID-19, qui comportaient des mesures spécifiques de soutien aux femmes et aux filles dans des domaines d'importance stratégique (moyens de subsistance, protection sociale, santé, sécurité alimentaire, infrastructures publiques et logement). Elles visent à accroître la marge de manœuvre budgétaire, notamment via une fiscalité progressive sur le revenu, la fortune et les bénéfices. En outre, elles préservent la marge de manœuvre budgétaire nécessaire pour investir dans la protection sociale, les services de soin et autres services essentiels, ce qui est particulièrement important dans le contexte des évolutions démographiques (encadré 13). Les politiques monétaires peuvent fournir des liquidités aux gouvernements, aux ménages et aux entreprises, qui peuvent ainsi éviter la faillite et une accumulation de la dette ²²⁷.

► Encadré 13. Intégrer les évolutions démographiques dans la politique macroéconomique

Le taux de fécondité mondial est tombé à 2,2 naissances par femme en 2024 ¹. En même temps que la fécondité baisse et que la migration reste limitée, le rapport de dépendance économique des personnes âgées – le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus par rapport à celui des personnes âgées de 16 à 64 ans – augmente. Au niveau mondial, le rapport de dépendance économique des personnes âgées a plus que doublé au cours des 60 dernières années; d'ici à 2050, il devrait atteindre environ 50 pour cent dans les économies avancées et 35 pour cent dans les économies émergentes, ce qui coïncidera avec le début du déclin démographique dans le monde ².

Cette évolution exerce une pression croissante sur la productivité du travail et les systèmes de retraite et de santé, ainsi que sur d'autres éléments des systèmes de protection sociale, les services sociaux et les facteurs de stabilisation macroéconomique. Pour faire face à ces tendances au moyen des politiques budgétaires, il faudra examiner attentivement les investissements dans la prise en charge des enfants et les soins de longue durée de manière à favoriser la réduction et la redistribution du travail de soin non rémunéré. Il faudra aussi investir dans l'augmentation du taux d'activité et la qualité de l'emploi, notamment ceux des femmes, ces facteurs contribuant à des systèmes de protection sociale durables et équitables ³.

¹ ONU, Département des affaires économiques et sociales (DESA), *World Fertility 2024*, 2025. ² Jiajia Gu et al., *Promoting Gender Equality and Tackling Demographic Challenges*, IMF Gender Notes, 2024/002. ³ Voir, par exemple, Angelo Lorenti et al., «Gendered Parenthood–Employment Gaps from Midlife: A Demographic Perspective Across Three Different Welfare Systems», *European Journal of Population* 40, No. 16 (2024).

²²⁵ OIT, *Technical Guidance Note on Gender-Responsive National Employment Policies: A Path for Gender Equality*, 2025, 39-43.

²²⁶ Esquivel, 2023.

²²⁷ OIT, «What are gender-responsive employment policies?», 2025.



- 130. Des institutions compétentes et responsables sont indispensables pour garantir les ressources financières et la marge de manœuvre budgétaire nécessaires aux fins de l'égalité des genres.** Des institutions fortes sont essentielles pour mobiliser, allouer et gérer les finances publiques efficacement et en toute transparence, et veiller à ce que les ressources soient affectées à des priorités de développement inclusif et équitable. Dans ce contexte, certains pays ont adopté la budgétisation intégrant les considérations de genre en vue de renforcer tant la responsabilité institutionnelle que l'utilisation stratégique de la marge de manœuvre budgétaire. La Namibie, par exemple, a révisé sa circulaire budgétaire pour 2023-24 pour donner instruction à tous les organismes publics d'établir les budgets en tenant compte des considérations de genre ²²⁸. En intégrant les questions de genre à toutes les étapes du cycle budgétaire, la budgétisation tenant compte des considérations de genre permet de mettre en évidence et d'éliminer les disparités de genre dans les dépenses publiques, et ainsi de faire en sorte que les politiques répondent mieux aux besoins de tous les groupes de population. Les données d'expérience des pays indiquent que l'efficacité de la budgétisation tenant compte des considérations de genre dépend d'un certain nombre d'éléments facilitateurs, dont les capacités institutionnelles, la clarté des objectifs, la coordination entre les ministères et la disponibilité de données ventilées par sexe. Lorsque ces éléments sont réunis, ce type de budgétisation peut compléter les cadres budgétaires existants ²²⁹.
- 131. Les gouvernements ont largement recours aux politiques sectorielles pour soutenir la transformation structurelle en ciblant des secteurs ou des sous-secteurs spécifiques dans le but de les inciter à renforcer leur productivité, leur valeur ajoutée, leur orientation vers l'exportation ou leur niveau d'emploi.** Ces politiques jouent un rôle important en ce qu'elles influencent les effets des changements économiques sur la demande de main-d'œuvre et la qualité des emplois, notamment dans le contexte des transitions environnementales et technologiques. La mise en œuvre de politiques sectorielles tenant compte des considérations de genre peut optimiser les possibilités d'emploi décent pour tous en reconnaissant les femmes en tant que productrices, salariées et aidantes non rémunérées, et en orientant les investissements afin de leur apporter un soutien. Elle facilite ainsi l'entrée des femmes dans les secteurs émergents, dynamiques et à forte productivité, comme l'énergie, les transports et l'économie numérique. Les secteurs prioritaires varient d'un pays à l'autre, mais ces politiques garantissent que les femmes bénéficient véritablement des nouvelles possibilités d'emploi, et que des mesures sont prises pour éviter ou compenser les pertes d'emploi inhérentes aux processus de transformation structurelle, y compris les transitions vertes (encadré 14) ²³⁰.



²²⁸ OIT, *Gender-Responsive National Employment Policies*, 43.

²²⁹ Anuradha Seth, *Engendering Fiscal Space: A Policy Framework for Financing Gender Equality* (ONU-Femmes, 2025), 17.

²³⁰ Valeria Esquivel et Marzia Fontana, *GENSEC: A Gender-Responsive Sectoral Policy Tool*, OIT, 2024.

► **Encadré 14. Garantir une transition verte qui tienne compte des considérations de genre**

La transition vers des économies sobres en carbone et économes en ressources – dont le coût a déjà été évalué à quelque 8 000 milliards de dollars des États-Unis dans le monde – crée de nouveaux secteurs et de nouvelles possibilités d'emploi, souvent caractérisés par des salaires plus élevés et une plus grande sécurité. Toutefois, ces secteurs émergents restent dominés par les hommes. Des données provenant de l'Europe et de l'Asie centrale révèlent que les hommes occupent la plupart des emplois verts, tandis que les femmes qui travaillent dans les secteurs «bruns» (plus polluants) se heurtent à des obstacles considérables à l'accès aux emplois plus verts. Dans certains pays, plus de 60 pour cent de ces femmes font face à des difficultés majeures, notamment un accès limité à la formation de reconversion, l'inadéquation des compétences et la discrimination structurelle. Il s'ensuit que beaucoup ne peuvent pas acquérir les qualifications requises pour des emplois verts mieux rémunérés et peuvent être orientées vers des postes moins qualifiés et moins bien payés. Sans politiques ciblées visant à combler les déficits de compétences, reconnaître les contributions des femmes à l'économie, garantir un accès équitable aux emplois et aux ressources et promouvoir l'entrepreneuriat et le leadership des femmes dans les secteurs verts émergents, la transition verte risque de creuser, au lieu de réduire, les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

Sources: Lily Dai *et al.*, *Investing in the Green Economy: Navigating Volatility and Disruption*, LSEG, 2025; Tiffany Sprague et Estefania Asturizaga, «The Green Transition Has Momentum Now, But Are We Failing Women, Again?», PNUD, 2025.

132. **Des politiques actives du marché du travail sont mises en œuvre pour renforcer les liens des femmes avec le marché du travail.** Pour être efficaces, ces politiques doivent prendre en compte tout le parcours de vie des femmes sur le marché du travail, faciliter la préparation, l'accès, la réintégration, le maintien dans l'emploi et l'avancement des femmes, et prévoir des retraites adéquates. Elles comprennent, par exemple, des mesures de maintien dans l'emploi visant à éviter que les femmes ne perdent leur emploi, en particulier après une naissance; des subventions salariales assorties d'obligations de parité favorisant le retour des femmes à l'emploi; et des politiques qui soutiennent l'employabilité, la préparation à l'emploi et l'entrepreneuriat des femmes.
133. **Dans le contexte des transformations rapides du marché du travail, les systèmes d'apprentissage tout au long de la vie aident les travailleurs à s'adapter aux nouveaux besoins de qualification, et les employeurs à faire face aux besoins de productivité et aux pénuries de compétences.** De nombreux pays promeuvent des mesures – notamment de tolérance zéro à l'égard de la discrimination et des programmes de formation sur le harcèlement – afin d'élargir l'accès à la formation et de réduire les obstacles à l'entrée dans des secteurs à dominante traditionnellement féminine ou masculine. Si des efforts ont été faits pour encourager les jeunes femmes à poursuivre des études et à faire carrière dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques, les nouveaux besoins sur le marché du travail, en particulier dans les professions de la santé et du soin, soulignent combien il est important d'attirer et de fidéliser une main-d'œuvre diverse dans tous les secteurs ²³¹. Dans le contexte du vieillissement de la main-d'œuvre, il reste essentiel de veiller à ce que les travailleurs soient dûment formés et perfectionnent leurs compétences.
134. **Les entreprises durables qui mettent en pratique les principes du travail décent peuvent renforcer l'égalité des genres, tout en favorisant la compétitivité et la productivité.** Dans tous les secteurs de l'économie, les entreprises de différentes formes et tailles – y compris, les entreprises multinationales, les MPME et les organisations de l'économie sociale et solidaire – jouent des rôles complémentaires pour ce qui est d'assurer l'égalité des chances et de traitement

²³¹ OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, 2019.



aux travailleuses et aux travailleurs. Conformément à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, les entreprises devraient être guidées par le principe de non-discrimination dans leurs activités. Par exemple, les entreprises peuvent adopter des politiques et des pratiques tenant compte des considérations de genre afin de promouvoir l'égalité des genres dans leurs propres activités et chaînes d'approvisionnement. Ces approches favorisent l'égalité des chances dans le recrutement, la rémunération et la promotion; les aménagements du temps de travail ou de l'organisation du travail souples et équilibrés, le congé parental et l'aide à la garde d'enfants; et l'accès à la protection sociale en cas de maladie, d'invalidité, de chômage, de vieillesse ou de grossesse. Elles aident aussi à prévenir la discrimination, la violence et le harcèlement et à promouvoir la santé et la sécurité.

- 135. Au-delà de leur rôle en tant qu'employeurs, les entreprises influencent les résultats en matière d'égalité des genres par la manière dont elles s'engagent sur les marchés locaux et dans les chaînes d'approvisionnement.** Elles peuvent, par exemple, s'approvisionner auprès d'entreprises détenues et gérées par des femmes, appliquer des conditions de paiement justes et transparentes et éviter les pratiques discriminatoires dans les transactions commerciales ²³². Les entités de l'économie sociale et solidaire (notamment, les coopératives, les associations, les mutuelles, les fondations et les entreprises sociales) contribuent à ces efforts en intégrant l'égalité, la gouvernance démocratique, les services compatibles avec la fourniture de soins et l'entrepreneuriat collectif dans leurs modèles, en particulier pour soutenir les femmes dans l'économie informelle (encadré 15).

► **Encadré 15. Entreprises détenues et gérées par des femmes: Défis, lacunes et potentiel de croissance**

De nombreuses entreprises détenues et gérées par des femmes, souvent des microentreprises ou des entreprises pour compte propre informelles, sont actives dans les secteurs à marge et à croissance plus faibles. Un soutien ciblé est donc essentiel pour aider les femmes à maintenir et à développer leur activité, à faire la transition vers la formalité et à accéder à des marchés à plus forte valeur. La promotion de l'entrepreneuriat des femmes est non seulement une question d'équité mais aussi une stratégie économique: des études menées en Inde montrent que les entreprises détenues par des femmes sont plus susceptibles de recruter des travailleuses que les entreprises détenues par des hommes, indépendamment du secteur, de la taille de l'entreprise et de la région. De même, des études réalisées en Europe indiquent que les entreprises gérées par des femmes affichent une proportion plus élevée de salariées dans tous les secteurs. Par exemple, en Europe centrale et Europe orientale, les entreprises gérées par des femmes affichent des effectifs composés d'environ 50 pour cent de femmes, par rapport à 35-40 pour cent approximativement dans les entreprises gérées par des hommes. Soutenir les femmes entrepreneures a donc un effet d'entraînement sur l'emploi des femmes, renforce l'inclusion sur le marché du travail local et améliore la productivité, l'innovation et la résilience des entreprises.

Sources: Gaurav Chiplunkar et Pinelopi K. Goldberg, «[Aggregate Implications of Barriers to Female Entrepreneurship](#)», 2024; Banque européenne d'investissement, [Support for Female Entrepreneurs: Survey Evidence for Why It Makes Sense](#), 2022, 11.

- 136. Un leadership stratégique efficace et une coordination institutionnelle cohérente en matière d'égalité des genres permettent aux entreprises de prospérer.** Lorsque l'égalité des genres est intégrée dans des politiques nationales relatives à l'emploi, à l'activité industrielle et aux entreprises, notamment aux petites et moyennes entreprises, soutenues par des institutions spécialisées dotées d'un budget et ayant accès à des données ventilées par sexe fiables, les autorités publiques sont mieux à même de concevoir, de mettre en œuvre et d'assurer le suivi des

²³² OIT, «[Les MPME: un moteur de justice sociale et de croissance inclusive](#)», 2025.



mesures encourageant les entreprises à adopter des pratiques tenant compte des considérations de genre qui soient responsables et conformes aux normes internationales du travail. Ces dernières années, les entreprises ont déployé des efforts accrus de promotion de l'égalité des genres en réponse à l'évolution de la législation et des processus de diligence raisonnable en matière de droits humains.

- 137. Les entreprises sont par ailleurs tributaires de conditions favorables, comme l'accès au financement, le développement des compétences, les infrastructures, la technologie et les marchés.** Ces dernières années, les initiatives visant à améliorer ces conditions ont été élargies, notamment au moyen de fonds spéciaux, de programmes de formation et de mentorat, ainsi que d'incitations financières destinées à favoriser la croissance des entreprises. Quand elles sont définies dans une perspective de genre, ces mesures contribuent à réduire les obstacles structurels auxquels se heurtent les femmes.
- 138. Toutefois, le succès de ces initiatives repose sur un cadre plus large de politiques, de services et d'infrastructures favorables en matière d'action sociale et de soin.** Une étude récente indique que les entreprises des femmes sont 47 pour cent plus susceptibles que celles des hommes de fermer pour des raisons familiales ou personnelles ²³³. Par conséquent, les investissements dans les services et l'infrastructure du soin, les interventions au niveau des entreprises (encadré 16) et les prestations de protection sociale liées au soin peuvent aider les travailleurs indépendants ayant des responsabilités familiales. En particulier, l'extension des politiques relatives au congé pour soin aux petits entrepreneurs et la fourniture de structures d'accueil sont essentielles pour que les femmes prospèrent dans l'entrepreneuriat.

► **Encadré 16. Modèles d'intervention innovants dans le domaine du soin au niveau des entreprises**

Les initiatives soutenues par l'OIT montrent que l'investissement dans les systèmes de soin peut favoriser le travail décent, l'égalité des genres et des résultats économiques durables. En Colombie, le renforcement des coopératives du soin a formalisé le travail de soin communautaire, amélioré les conditions de travail, encouragé le leadership et la capacité d'action collective des femmes et produit des innovations ancrées dans le respect des cultures, telles que les «maisons du soin» qui intègrent les soins aux enfants, aux personnes âgées et à l'ensemble de la communauté et le bien-être environnemental. En Éthiopie, les crèches établies dans les usines de confection et l'agriculture ont permis aux femmes de reprendre le travail après la maternité, accru la participation des hommes aux activités de soin, amélioré le bien-être des travailleurs et la sécurité de l'emploi, et assuré aux employeurs des gains évidents en matière de productivité, de fidélisation et de stabilité, ce qui démontre que le travail de soin est un investissement et non un coût. En République de Moldova, une approche fondée sur les systèmes de marché a élargi l'accès aux services de garde d'enfants par le biais de l'entrepreneuriat des femmes, de solutions de garde institutionnelles et sur site, et d'orientations stratégiques, qui combinent la prestation de services et des réformes en matière d'agrément et de normes. À Sri Lanka, des initiatives relatives aux coopératives du soin sont menées aux fins de la formalisation des travailleurs domestiques.

Sources: OIT, *Cuidando desde el territorio: Experiencias de cooperativas y entidades de la economía social y solidaria en América Latina*, 2025, 23-27; OIT, «ILO-Supported Daycare Transforms Lives of Working Mothers in Addis Ababa», 2025; OIT, «Expanding Childcare Services through Women's Entrepreneurship Development in Moldova», 2024; OIT, «Unlocking the Potential of Care Cooperatives in Sri Lanka», 2025.



²³³ Global Entrepreneurship Monitor, *GEM 2024/2025 Women's Entrepreneurship Report: Navigating Challenges, Driving Change*, 8.

- 139. Le perfectionnement des compétences joue un rôle essentiel dans la préparation des entrepreneurs aux transitions numériques et vertes, mais les femmes doivent à la fois acquérir de nouvelles compétences et veiller à ce que leurs capacités existantes soient reconnues et utilisées dans les secteurs à forte croissance.** À cette fin, de nombreux gouvernements se tournent vers la formation centrée sur les femmes, qui renforce les compétences et relie les participantes aux marchés, à la finance, aux réseaux d'entreprises et aux voies d'accès à la formalisation. Pour éviter de renforcer la ségrégation professionnelle, certains programmes s'attachent à élargir l'accès des femmes aux nouvelles possibilités dans les technologies numériques et les industries vertes, tout en tenant compte des priorités de développement nationales et de la capacité d'entreprise. Il s'agit notamment d'aider les femmes à entrer dans les secteurs des énergies renouvelables, de l'agriculture durable, de l'efficacité énergétique et de l'économie circulaire, et d'intégrer les considérations de genre dans les politiques environnementales et de marchés publics. Les investissements publics dans les infrastructures numériques et techniques, y compris l'accès au haut débit, les compétences numériques et les outils nécessaires aux activités en ligne, favorisent la participation des femmes. Si l'adoption d'outils numériques tels que les systèmes de commerce électronique et de travail à distance est stimulée principalement par des considérations liées à la productivité, à l'accès aux marchés et à la résilience, la participation accrue des femmes se révèle être un avantage connexe de ces transitions.
- 140. Une transition de l'économie informelle vers l'économie formelle est essentielle pour faire progresser l'égalité des genres, car la formalité améliore l'accès des femmes au travail décent et aux possibilités économiques.** Les inégalités de genre et la discrimination sont des facteurs importants de la concentration des femmes dans l'économie informelle, que renforcent les normes sociales, le travail de soin non rémunéré et un accès limité à la représentation et à la participation. Certains travailleurs comme les ramasseurs de déchets, les vendeurs de rue, les travailleurs domestiques et les travailleurs à domicile sont particulièrement exposés à des déficits de travail décent dans l'économie informelle. Les entreprises peuvent faire la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle lorsqu'elles bénéficient d'un soutien approprié et d'un environnement favorable, lesquels peuvent donner aux chefs d'entreprise et à leurs travailleurs accès à la protection sociale et à d'autres services de soutien aux entreprises, réseaux et opportunités du marché (encadré 17) ²³⁴.

► Encadré 17. Formalisation des MPME et de leurs travailleurs à Cabo Verde

Un projet pilote mené par l'OIT dans le plus grand marché informel de la capitale de Cabo Verde a renforcé la résilience et la formalisation des femmes entrepreneures. Grâce à une formation en matière financière, de gestion d'entreprise et de fiscalité, plus de 2 000 femmes ont bénéficié d'un soutien. Il en a résulté que 900 entreprises ont été enregistrées et 888 demandes de prêt ont été approuvées, parmi lesquelles 75 pour cent avaient été déposées par des entreprises gérées par des femmes. L'accès à des crédits bonifiés a amélioré l'accès des femmes au financement et à la protection sociale et le nombre d'affiliations au régime de sécurité sociale est passé de 3 700 entrepreneurs en 2016 à 25 177 entrepreneurs en 2023, dont 12 407 femmes.

Source: OIT, *Formalization of Micro and Small Enterprises and Their Employees: Experiences from Cabo Verde*, 2025.

²³⁴ OIT, *Soutenir les femmes entrepreneures par la formalisation*, 2025.



► Chapitre 4

Accélérer la réalisation du programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres

- 141.** L'égalité des genres est à la fois au cœur du mandat de l'OIT et un objectif clé de l'Organisation et de ses mandants. Les mandants tripartites sont convenus d'un programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres dans le monde du travail en adoptant la Déclaration du centenaire en 2019 et l'Appel à l'action en 2021. Depuis, ils appellent sans relâche à une accélération de l'action en faveur de l'égalité des genres. Le faire n'est pas seulement une question d'équité et de droits; c'est aussi une condition préalable à la résilience du marché du travail, au développement durable, à la justice sociale et à la paix. Le coût de l'inaction est trop élevé tant pour les sociétés que pour les économies, en particulier en période de transitions rapides et profondes.
- 142.** Le présent rapport met en évidence les progrès qui ont été faits dans certains domaines de l'égalité des genres dans le monde du travail et les écarts qui persistent. S'attaquer aux facteurs structurels profondément enracinés des inégalités de genre fera progresser le droit des femmes d'accéder au travail et leurs droits au travail. Les transitions et transformations actuelles offrent une occasion exceptionnelle d'instaurer un monde du travail plus égalitaire. À cette fin, il faut définir des interventions qui répondent aux réalités que toutes les femmes et tous les hommes vivent sur le marché du travail. La réalisation de l'égalité des genres est une victoire pour les individus, les familles, les économies et le développement social. Pour renforcer l'efficacité du programme porteur de changements, l'OIT et ses mandants pourraient envisager définir un certain nombre de domaines prioritaires pour discussion et suite à donner.

4.1. Renforcer l'intégration de l'égalité des genres et de la non-discrimination dans les normes internationales du travail et leur porter une attention accrue

- 143. Le Programme continue de guider les efforts visant à remédier aux causes profondes des inégalités de genre dans le monde du travail, y compris dans le contexte des transitions économiques, technologiques, démographiques et environnementales en cours.** Sa pertinence dépend non seulement de son cadre directeur, mais aussi de l'efficacité avec laquelle ses éléments essentiels sont intégrés dans la conception des lois et des politiques, la pratique institutionnelle et l'action des mandants. Une plus grande cohérence entre les principales dimensions du Programme et dans la mise en œuvre de ce dernier par les mandants de l'OIT est donc nécessaire.
- 144. Il faut adopter une approche plus intégrée et holistique des principes et droits fondamentaux au travail.** Parallèlement à la prise d'engagements isolés en faveur de l'égalité des genres et de la non-discrimination, il faudrait considérer que ces principes et droits se renforcent mutuellement. Une telle approche serait un moyen plus efficace de s'attaquer aux obstacles structurels interconnectés qui perpétuent les inégalités, l'exclusion et la pauvreté. Des progrès notables sont plus susceptibles d'être faits dans la réalisation de tous les principes et droits fondamentaux au travail au moyen d'interventions stratégiques intégrées, dont l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale; des politiques salariales adéquates, des aménagements du temps de travail, des politiques et des services en matière de congés pour



soins; la prévention de la violence et du harcèlement et la tolérance zéro à leur égard. Les cadres de sécurité et de santé au travail qui répondent mieux aux différents besoins de tous les travailleurs tout au long de leur vie revêtent une importance particulière dans le contexte des transitions. La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont des catalyseurs essentiels de l'égalité des genres.

145. Il est indispensable de renforcer la mise en œuvre des normes internationales du travail pour faire progresser l'égalité des genres dans le monde du travail ²³⁵. La suppression des obstacles juridiques, institutionnels et pratiques qui limitent la mise en œuvre effective des normes, en particulier en ce qui concerne les femmes et d'autres groupes aux prises avec des désavantages structurels sur le marché du travail, est une étape importante. Il faut à cette fin à la fois concevoir et appliquer des mesures préventives et volontaristes en faveur de l'égalité des genres dans le monde du travail, conformément aux normes internationales du travail, et tirer parti des approches fondées sur des données factuelles pour combattre les normes et attitudes sociales discriminatoires. Les progrès peuvent aussi être accélérés en déchargeant l'individu de la responsabilité de prouver l'existence d'une discrimination et en améliorant l'accès à la justice. Alors que la numérisation et la transition vers des économies écologiquement durables redéfinissent l'emploi et l'organisation du travail, les normes internationales du travail devraient activement guider les transitions sur le marché du travail.

146. Un dialogue social plus inclusif favorisera davantage l'égalité des genres. Un dialogue social solide peut contribuer à garantir que les objectifs de l'égalité des genres sont non seulement adoptés, mais aussi réalisés et contrôlés de manières qui illustrent la diversité des réalités que vivent les travailleurs et les besoins des employeurs. En intégrant les considérations de genre et en élargissant la représentation, le dialogue social devient un outil puissant au service de l'égalité, de la sécurité, de la productivité et de résultats durables pour tous les travailleurs et tous les employeurs, et apporte une réponse plus efficace à l'évolution du travail.

4.2. Consacrer des efforts accrus aux politiques en matière d'emploi, d'entreprise et de salaires tenant compte des considérations de genre

147. Il est essentiel d'élargir l'accès à des emplois à plus forte productivité et à plus forte valeur ajoutée pour combattre la ségrégation professionnelle et sectorielle fondée sur le genre – un obstacle structurel profondément enraciné. Des cadres pour l'emploi efficaces combinent des politiques de l'emploi et des politiques du marché de l'emploi actives et passives tenant compte, les unes et les autres, des considérations de genre (y compris soutien du revenu ou mesures de remplacement) pour garantir des possibilités d'emploi décent tant aux femmes qu'aux hommes, en particulier dans les secteurs émergents, ainsi que des stratégies adaptées aux jeunes femmes, lesquelles sont surreprésentées parmi les jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation. D'autres mesures importantes sont, notamment, l'augmentation du financement, l'accès aux marchés publics et le soutien aux entreprises aux fins d'une productivité accrue des entreprises détenues par des femmes, en particulier celles qui entrent dans les secteurs numériques, verts et autres secteurs à forte croissance. Des mesures visant à garantir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale par le moyen de la transparence des rémunérations, d'évaluations objectives des emplois et d'une législation volontariste, en même temps que la lutte contre les bas salaires et la promotion de politiques favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, rendraient plus attrayants les secteurs à dominante féminine essentiels et amélioreraient la fidélisation des talents et la participation au marché du travail tout

²³⁵ Notamment, les conventions n^{os} 100, 111, 156, 183 et 190.



en promouvant l'équité. On pourrait ainsi combattre la ségrégation professionnelle et sectorielle fondée sur le genre et créer un environnement favorable aux entreprises, dans lequel celles-ci investiraient, se développeraient et créeraient des emplois de qualité dans tous les secteurs. La promotion et la mise en place de cultures d'entreprise inclusives peuvent remettre en question les normes et stéréotypes discriminatoires persistants et permettre à un plus grand nombre de femmes d'entrer dans des secteurs à dominante masculine et émergents. Des investissements soutenus dans des services et infrastructures du soin de haute qualité, abordables et accessibles sont essentiels pour créer des emplois décents pour les travailleurs du soin, soutenir les travailleurs ayant des responsabilités en matière de soin et promouvoir une croissance stimulée par la demande et créatrice d'emplois.

- 148. Une action gouvernementale efficace en faveur de la transition de l'informalité vers la formalité repose nécessairement sur une solide analyse selon le genre**, car dans certaines régions du monde les femmes sont surreprésentées parmi les travailleurs informels, en particulier ceux qui ne bénéficient d'aucune protection, comme les ramasseurs de déchets, les vendeurs de rue, les travailleurs domestiques et les travailleurs à domicile. L'attention doit porter également sur les entreprises informelles (y compris les MPME), qui constituent une part importante de l'emploi et de l'activité économique dans de nombreux pays. Généralement, les stratégies de formalisation réussies associent les mesures visant à remédier aux facteurs structurels de l'informalité – dont les inégalités de genre; des responsabilités inégales en matière de soin non rémunéré; un accès limité au développement des compétences, à la justice et au règlement des différends, aux financements et aux marchés; et des institutions du marché du travail défectueuses – à des politiques qui améliorent l'environnement des entreprises, dont elles favorisent ainsi la croissance et la productivité. Le renforcement des cadres juridiques et réglementaires, l'extension de la couverture universelle et durable de la protection sociale offrant une couverture complète, adéquate et durable tout au long de la vie, et le renforcement de l'inspection du travail et des mécanismes de contrôle sont des composantes importantes de cette approche. À cet égard, le dialogue social et la participation active des organisations d'employeurs et de travailleurs jouent un rôle essentiel dans la conception et la mise en œuvre de solutions adaptées au contexte et fondées sur les droits, qui étayent la transition vers le travail décent dans l'économie formelle.

4.3. Des mesures plus efficaces pour renforcer l'impact du Programme

- 149. Des mesures concrètes et coordonnées sont indispensables pour accélérer la réalisation du Programme.** Il faut, en particulier, systématiquement appliquer des méthodes d'analyse selon le genre et des approches tenant compte des considérations de genre dans toutes les politiques du marché du travail, y compris les stratégies pour l'emploi et le développement des entreprises, afin de veiller à ce que les réponses aux crises, les cadres de transition numérique et juste et les réformes de la protection sociale respectent les droits des travailleurs et reflètent dûment les réalités intersectionnelles, et dans le même temps ancrer cette action dans le dialogue social. Il faut aussi systématiquement créer des synergies avec d'autres plans d'action pertinents de l'OIT, tels que ceux relatifs au suivi de la Résolution concernant les principes et droits fondamentaux au travail et de la Résolution concernant le travail décent et l'économie du soin ²³⁶. Au cœur de ces efforts figurent les investissements continus du Bureau dans des analyses factuelles de grande qualité et dans la production de données ventilées sur le marché du travail, qu'appuient les avancées en matière de normes statistiques internationales et les systèmes statistiques nationaux renforcés. Outre les bases de données existantes, telles que la base de données sur la protection sociale dans le monde, et les outils de diagnostic sur l'informalité et sur les politiques sectorielles

²³⁶ GB.352/INS/3/1, 2024; GB.352/INS/3/2, 2024.



tenant compte des considérations de genre ²³⁷, des données et des outils de mesure, notamment du coût de la discrimination, seraient essentiels pour éclairer et accélérer l'action. Une coordination plus étroite entre les départements du siège de l'Organisation, les bureaux extérieurs, le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs, ainsi qu'avec les mandants, sera essentielle pour accélérer les résultats et renforcer la responsabilité institutionnelle.

- 150. Les interventions programmatiques devraient être combinées à des alliances et des partenariats solides et coordonnés afin d'accélérer la mise en œuvre des objectifs de développement durable.** Les programmes dirigés par l'OIT et les partenaires multilatéraux assurent une expertise technique, des orientations stratégiques, un renforcement des capacités et des cadres visant à promouvoir des pratiques de travail équitables, des milieux de travail sûrs et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans tous les secteurs. Ces interventions réalisent leur plein potentiel lorsqu'elles sont intégrées dans un écosystème de partenariats cohérent qui s'appuie sur les initiatives internationales ²³⁸ et comprend les organisations régionales et les réseaux féministes et de solidarité. De telles collaborations alignent les normes internationales sur les réalités locales, facilitent la mobilisation de ressources, encouragent le partage des connaissances et affermissent les mécanismes de responsabilisation. Tous ces éléments sont essentiels pour renforcer la mobilisation et les partenariats multipartites, un engagement pris dans la Déclaration politique de Doha.

4.4. Le rôle de l'OIT au cours des prochaines étapes

- 151.** Le Programme est un cadre d'action essentiel et opportun, qui permet à l'OIT et à ses mandants de surmonter et de démanteler les obstacles structurels et de garantir les droits favorisant une économie durable pour le bien-être de tous.
- 152.** Forte de sa structure tripartite, des normes internationales du travail, de son mandat normatif et de sa vaste expertise technique de longue date, l'OIT est bien placée pour adopter une approche plus intégrée et fondée sur des données factuelles dans tout son programme de travail pour remédier aux inégalités de genre persistantes et aux nouveaux défis en matière d'égalité des genres dans le contexte des profonds changements que connaît le monde du travail. Des interventions ciblées et l'intégration systématique de l'égalité des genres dans tous les résultats du programme et budget sont indispensables à cette fin.
- 153.** L'OIT pourrait aider davantage les mandants à améliorer leur capacité à faire de l'égalité des genres une réalité en fournissant des conseils stratégiques et en renforçant leurs capacités en matière de données et de politiques favorisant une économie durable pour le bien-être de tous.
- 154.** Le soutien aux mandants pourrait être centré sur la mise au point d'approches intégrées couvrant les quatre objectifs stratégiques que poursuit l'OIT afin de promouvoir l'égalité des genres au travail. Ce soutien pourrait comprendre la conception de cadres juridiques et stratégiques cohérents qui tiennent compte des contextes nationaux et économiques et prennent en considération les transitions de l'économie informelle vers l'économie formelle, ainsi que les grandes transitions à l'œuvre dans le monde du travail.

²³⁷ OIT, *Le diagnostic de l'informalité: Note méthodologique*, 2021; et Valeria Esquivel et Marzia Fontana, *GENSEC: A Gender-Responsive Sectoral Policy Tool*, OIT, 2024.

²³⁸ Telles que la Coalition mondiale pour la justice sociale de l'OIT, l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes de l'ONU, la Coalition internationale pour l'égalité salariale, la plateforme South4Care de l'OIT, l'Alliance mondiale pour les soins, le Groupe de travail interinstitutions des Nations Unies sur l'économie sociale et solidaire, le Pacte mondial des Nations Unies, et la plateforme d'action de Séville sur l'investissement dans le soin pour l'égalité et la prospérité.



155. Des domaines techniques et d'action prioritaires appellent une attention accrue: intégrer davantage l'égalité des genres et la non-discrimination dans les principes et droits fondamentaux au travail; garantir aux femmes, y compris les jeunes femmes, un accès accru et dans des conditions d'égalité à des emplois productifs et décents dans toutes les professions et tous les secteurs; améliorer la reconnaissance et l'évaluation des professions féminisées; étendre la protection des conditions de travail et la protection sociale à tous les travailleurs. Le droit d'organisation et le dialogue social restent les piliers fondateurs de la réalisation du Programme.
156. L'OIT pourrait intensifier les efforts visant à éliminer les principaux obstacles structurels touchant aux inégalités salariales, au travail de soin non rémunéré et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les travailleurs ayant des responsabilités en matière de soin, ainsi qu'à la violence et au harcèlement, et faire en sorte que ces efforts soient intégrés dans tous les domaines de ses activités techniques, stratégiques et programmatiques quand il y a lieu.
157. En tirant parti de son expertise et de son avantage comparatif en matière de politiques salariales, y compris le salaire vital, l'OIT pourrait promouvoir les efforts visant à remédier aux écarts de rémunération entre femmes et hommes et à améliorer les salaires et les conditions de travail, en particulier dans les secteurs féminisés et informels.
158. Des efforts supplémentaires pourraient être entrepris pour soutenir la conception d'écosystèmes d'entreprises et d'innovation tenant compte des considérations de genre qui dynamisent les entreprises durables et permettent aux entreprises détenues par des femmes d'accéder aux financements, aux marchés et aux possibilités dans les économies en mutation.
159. L'OIT pourrait soutenir la capacité de ses mandants à collecter, analyser et utiliser des données ventilées par caractéristiques socio-économiques pertinentes pour mieux étayer la conception des lois et des politiques, à déterminer les facteurs de la ségrégation sectorielle et professionnelle et à définir des moyens efficaces d'y remédier.
160. Cette démarche pourrait s'accompagner d'efforts accrus visant à renforcer la capacité des mandants à engager le dialogue social pour faire progresser l'égalité des genres et la non-discrimination, en prêtant attention à la représentation et à la participation effectives des femmes.
161. L'OIT pourrait tirer parti de son étroite collaboration avec le Centre international de formation de Turin pour proposer, par l'intermédiaire de l'Académie sur le genre, des cours de formation sur mesure et assurer dans les faits l'intégration de l'égalité des genres et de la non-discrimination dans les cours couvrant des thèmes tels que la promotion de l'emploi, les normes internationales du travail et les principes et droits fondamentaux au travail, la protection sociale, le dialogue social et l'innovation.
162. L'OIT pourrait améliorer l'état des connaissances et des données sur l'impact et l'efficacité des législations existantes visant à éliminer la discrimination dans l'emploi et la profession. Elle pourrait aussi faciliter la diffusion des résultats des recherches à l'intérieur des pays et entre les pays.
163. Des travaux de recherche supplémentaires pourraient être menés sur les coûts de la discrimination sociale et économique, notamment en utilisant des méthodes et des outils de mesure innovants, à l'appui de l'élaboration des politiques.
164. De plus, dans un monde du travail en évolution, l'OIT pourrait s'attacher à mieux comprendre les effets des changements technologiques, climatiques et démographiques sur l'emploi des femmes dans des pays ayant des niveaux de développement différents.



- 165.** L'OIT pourrait assurer une cohérence et une intégration opérationnelle accrues des activités liées à l'égalité des genres qui sont menées dans le cadre de ses programmes, de ses interventions au niveau des pays, de son action visant à influencer sur les politiques et de ses partenariats. Il sera essentiel, pour garantir le succès du Programme, de renforcer les partenariats avec les autres organismes des Nations Unies et les partenaires en matière de coopération pour le développement et de développement des connaissances pour faire progresser l'égalité des genres dans tous les domaines et à tous les stades de la vie, et de faire évoluer les normes sociales et les stéréotypes de genre sur lesquels reposent les inégalités de genre.

