

Conférence internationale du Travail, 98^e session, 2009

Rapport VI

L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent

Sixième question à l'ordre du jour

Bureau international du Travail Genève

ISBN 978-92-220654-4
ISSN 0251-3218

Première édition 2009

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

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par e-mail: pubvente@ilo.org ou par notre site Web: www.ilo.org/publns

Table des matières

	<i>Page</i>
Résumé analytique.....	vii
Abréviations.....	xi
Introduction.....	1
Chapitre 1. Egalité entre hommes et femmes et Agenda du travail décent.....	9
1.1. Accès à l'emploi.....	9
1.2. Accès à la protection sociale	12
1.3. Accès au dialogue social	14
1.4. Accès aux principes et aux droits	16
1.5. L'égalité entre hommes et femmes, l'OIT et les Nations Unies.....	20
1.5.1. Les instruments de l'OIT dans le cadre de la collaboration avec les Nations Unies	20
1.5.2. L'OIT et le système interinstitutions	22
1.5.3. L'OIT et les programmes pour l'«Union dans l'action»	24
1.5.4. Commissions techniques et organes conventionnels	25
Chapitre 2. Egalité et tensions entre hommes et femmes dans une société mondialisée	27
2.1. Femmes et hommes face à la pauvreté	27
2.2. L'égalité entre hommes et femmes dans le contexte de la crise financière et économique actuelle.....	29
2.3. Le changement climatique.....	31
2.4. Différences entre hommes et femmes et situation démographique	32
2.5. Le travail décent dans le cycle de vie	35
2.6. Les hommes et les relations entre hommes et femmes	37
2.7. Thèmes communs aux différentes phases du cycle de vie	38
2.7.1. La violence contre les femmes et les filles.....	38
2.7.2. Travail domestique.....	41
2.7.3. VIH et sida	43
Chapitre 3. Maternité, santé des enfants et travail des parents.....	45
3.1. Action de l'OIT	50
3.1.1. Emploi	50
3.1.2. Protection sociale.....	52

	<i>Page</i>
3.1.3. Le dialogue social	58
3.1.4. Principes et droits	60
3.2. Liens avec l'ONU et les institutions internationales	62
3.3. Pistes pour l'avenir	63
Chapitre 4. Une scolarité décente aussi bien pour les filles que pour les garçons	65
4.1. Education et égalité entre hommes et femmes	65
4.2. Filles, garçons et tâches ménagères	67
4.3. Inégalités entre les sexes et travail des enfants	68
4.3.1. Pires formes de travail des enfants	72
4.4. Action de l'OIT	76
4.4.1. Promouvoir l'emploi des adultes pour lutter contre le travail des enfants	76
4.4.2. Protection sociale	77
4.4.3. Le dialogue social au service des enfants et de leurs droits	79
4.4.4. Principes et droits	81
4.5. Liens avec les Nations Unies et les organismes internationaux	84
4.6. Pistes pour l'avenir	86
Chapitre 5. Egalité hommes-femmes, jeunes et emploi	87
5.1. Questions d'égalité entre les sexes	89
5.1.1. Egalité hommes-femmes, jeunes et stabilité sociale	92
5.1.2. Rôles assumés par les hommes et les femmes et taux d'activité des femmes	93
5.1.3. Discrimination professionnelle et stéréotypes	94
5.1.4. Zones franches d'exportation	95
5.2. Action de l'OIT	97
5.2.1. Emploi	97
5.2.2. Protection sociale	100
5.2.3. Dialogue social	105
5.2.4. Principes et droits	107
5.3. Liens avec l'Organisation des Nations Unies et les institutions internationales	110
5.4. Pistes pour l'avenir	111
Chapitre 6. Travailleuses et travailleurs adultes	115
6.1. Chaînes d'approvisionnement mondiales	120
6.2. Emploi vulnérable	121
6.3. Formes de travail atypiques	124
6.3.1. Emploi à temps partiel	125
6.3.2. Economie informelle	126
6.3.3. Travail à domicile	128

	<i>Page</i>
6.4. Entrepreneuriat.....	129
6.5. Egalité de rémunération	130
6.6. Migrations.....	133
6.7. L'économie de soins.....	134
6.8. Action de l'OIT	140
6.8.1. Emploi.....	140
6.8.2. Protection sociale.....	142
6.8.3. Dialogue social.....	145
6.8.4. Principes et droits	148
6.9. Travailler avec les Nations Unies et les institutions internationales	155
6.10. Pistes pour l'avenir	156
Chapitre 7. Travailleurs âgés et années «seniors»: droits, emplois et sécurité sociale.....	158
7.1. Action de l'OIT	165
7.1.1. Emploi.....	165
7.1.2. Protection sociale.....	166
7.1.3. Dialogue social.....	169
7.1.4. Principes et droits	171
7.2. Liens avec l'ONU et les institutions internationales	172
7.3. Pistes pour l'avenir	173
Chapitre 8. Grandes orientations pour l'action nationale et internationale.....	175
8.1. Le dialogue social au service de l'égalité entre les sexes	175
8.2. Hommes et femmes aux postes de direction	177
8.3. L'égalité des sexes au service d'une meilleure gouvernance	178
8.4. Ce qui a marché et ce qui serait à revoir.....	182
8.5. Futures activités	185
Points suggérés pour la discussion.....	191
Annexe	193

Résumé analytique

Le présent rapport poursuit un triple objectif: passer en revue les progrès accomplis dans l'aide apportée par l'OIT à ses mandants pour faire de l'égalité entre hommes et femmes une réalité dans le monde du travail; faire ressortir l'action du BIT pour assurer l'application des résolutions de la Conférence internationale du Travail et des décisions du Conseil d'administration qui visent à promouvoir le principe d'égalité entre les sexes et à l'intégrer dans l'Agenda du travail décent; et fournir aux mandants des éléments qui leur permettent de définir une orientation stratégique pour les activités futures. Dans le contexte de la crise financière et économique actuelle, il est particulièrement important d'analyser les initiatives couronnées de succès. Trouver et conserver un travail décent sera beaucoup plus difficile pour les hommes comme pour les femmes, la crise pouvant aussi annihiler les progrès accomplis par les mandants de l'OIT dans le monde entier. Les plans de redressement élaborés à la hâte, sans concertation suffisante avec les partenaires sociaux, peuvent incidemment aggraver la discrimination fondée sur le sexe sur le marché du travail.

Le présent rapport préconise le renforcement des mesures visant à éliminer ce type de discrimination dans le monde du travail et met en évidence les interventions du BIT dans l'ensemble des régions. L'approche de l'Organisation se fonde sur l'argument de la défense des droits et sur une logique d'efficacité économique: l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail est non seulement une question de droits humains et de justice pour les travailleurs, mais elle présente également un intérêt commercial pour les employeurs et contribue à la croissance économique et à la réduction de la pauvreté au niveau national. Si, malgré la crise, l'égalité de chances et de traitement pour les femmes et les hommes devient réalité, la détermination des Etats Membres à assurer une plus grande cohérence des politiques économiques et sociales sera avérée.

L'égalité des droits s'applique tout au long de la vie. Dès leurs premières années et jusqu'à leur vieillesse, les hommes et les femmes peuvent être confrontés à différentes formes de discrimination fondée sur le sexe. Celle-ci a manifestement une dimension qui est liée aux phases de la vie. Un nombre croissant de gouvernements – et de partenaires sociaux – reconnaissent que, si rien n'est fait pour y remédier, les désavantages tendent à s'accumuler et à s'aggraver au fil du temps et des générations, et ont une incidence négative sur les femmes, les familles et les sociétés.

Une maternité sans risque ainsi que l'accès aux soins de santé nécessaires à la survie de la mère et de son nourrisson sont au cœur même de la vie, celle des mères, des nourrissons, des communautés et des nations. Ils sont également essentiels pour assurer un travail décent aux femmes et leur permettre d'être productives. Il est reconnu dans toutes les régions que la protection de la maternité doit faire partie intégrante des politiques sociales et économiques. La protection de la maternité vise deux objectifs: premièrement, elle préserve la santé de la mère et du nouveau-né ainsi que la relation spéciale qui les lie; deuxièmement, elle assure une certaine sécurité de l'emploi, mesure capitale pour la protection des travailleuses enceintes et des mères. Ni la grossesse ni la

maternité ne doivent constituer un motif de discrimination dans l'accès à la formation, à l'amélioration des compétences et à l'emploi.

L'obligation de travailler, pour un enfant, est un obstacle majeur à une enfance décente. Le travail des enfants a tendance à prévaloir là où prévalent la pauvreté et la discrimination. C'est par l'éducation que les enfants peuvent s'affranchir de la pauvreté et de la marginalisation économique et sociale. Les données disponibles dans divers pays indiquent que l'éducation des filles est l'un des moyens les plus efficaces de lutter contre la pauvreté. Une fois adultes, les filles qui ont reçu une instruction ont tendance à percevoir des revenus plus élevés et à mieux contrôler leurs ressources, à se marier plus tard, à avoir moins d'enfants, mais ceux-ci sont en meilleure santé, et à disposer d'un pouvoir de décision accru au sein de leur foyer. Qui plus est, elles sont également plus susceptibles de veiller à ce que leurs propres enfants reçoivent une instruction, ce qui augmentera leurs revenus, leur évitera d'avoir recours à l'avenir au travail des enfants et brisera ainsi le cercle de la pauvreté.

Il y a beaucoup à faire pour empêcher l'aggravation du chômage des jeunes et l'augmentation du nombre de travailleurs pauvres, deux phénomènes qui vont déjà croissant et risquent de s'accroître encore avec la crise financière et économique actuelle. Le sexe n'est pas un indicateur de compétence et la décision de recruter, de former ou de promouvoir des jeunes, hommes et femmes, doit toujours être fondée sur des motifs tels que les compétences et les exigences inhérentes à l'emploi offert. Il est aujourd'hui largement admis que l'investissement à long terme dans le capital humain joue un rôle clé dans le renforcement de la productivité et de la croissance. Il est essentiel de veiller à ce que les adolescentes et les jeunes filles aient accès à des programmes d'éducation formelle et informelle de qualité. Les jeunes, hommes et femmes, doivent être informés de leurs droits, y compris en ce qui concerne la liberté d'association et la négociation collective en tant que moyens de parvenir au travail décent.

Pour les adultes, hommes ou femmes, la tâche est difficile car ils doivent s'efforcer d'obtenir un travail décent, pourvoir aux besoins et prendre soin des membres de leur famille tout en s'acquittant de leurs obligations envers leur entreprise, leur communauté et la société. D'une façon générale, les femmes se heurtent à des obstacles dans pratiquement tous les aspects du travail – qu'il s'agisse de parvenir à occuper un emploi rémunéré (à plein temps ou à temps partiel); du type d'emploi qu'elles peuvent occuper ou dont elles sont exclues; de la disponibilité de structures d'appui comme des services de garde d'enfants; de leurs salaires, prestations et conditions de travail; de la possibilité d'accéder à des postes dits «masculins», mieux rémunérés; de l'insécurité de leur emploi ou de leur entreprise; de l'absence de droits à pension ou de prestations; et du manque de temps, de ressources ou d'informations nécessaires pour faire valoir leurs droits. Un partage plus équitable des tâches ménagères entre les sexes et un investissement dans des technologies économisant la main-d'œuvre peuvent avoir une incidence significative sur la productivité. Les ménages biactifs avantagent les hommes qui y trouvent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, resserrent les liens avec leurs enfants et accroissent leur participation à la vie familiale; ces ménages sont également moins vulnérables aux chocs économiques.

L'allongement de la durée de vie est l'un des phénomènes démographiques les plus remarquables et positifs de ces dernières décennies, et la construction d'une société capable de répondre aux besoins de toutes les tranches d'âge est un objectif politique essentiel. Le vieillissement de la population et les nouvelles relations intergénérationnelles transforment en profondeur le paysage humain et le travail décent. L'OIT insiste sur le fait qu'il est indispensable d'adapter les politiques de l'emploi, le

développement des ressources humaines et l'apprentissage tout au long de la vie pour tirer le meilleur parti du potentiel des travailleuses et des travailleurs âgés. La dimension sexospécifique du taux d'activité des travailleurs âgés a constitué un aspect important des politiques de l'emploi ciblées sur cette tranche d'âge. Le déficit d'activité économique et de revenus des femmes révèlent que, l'âge venu, elles sont inévitablement désavantagées sur le plan économique. Lorsque des femmes plus instruites entreront en plus grand nombre dans la population active et percevront un revenu égal à celui des hommes pour un travail de valeur égale, elles seront alors à même de subvenir à leurs propres besoins.

S'agissant des résultats obtenus depuis la dernière discussion de la Conférence internationale du Travail consacrée à ce sujet en 1985, il est reconnu, d'une manière générale, que des améliorations ont été apportées aux cadres réglementaires et législatifs visant à promouvoir l'égalité entre les sexes dans le monde du travail et que l'application de la législation a été renforcée. Que ce soit par le biais d'une révision du Code du travail, de lois sur l'égalité ou les droits humains ou par l'adoption d'une loi autonome sur l'égalité de rémunération, les législateurs ont inclus non seulement une interdiction explicite de la discrimination fondée sur le sexe, mais également des dispositions à prendre en amont pour garantir l'égalité de chances et de traitement dans le monde du travail. Tant les organes de l'Etat (tels que les systèmes d'administration du travail, notamment l'inspection du travail et les tribunaux du travail) que certaines initiatives du secteur privé (responsabilité sociale des entreprises, accords-cadres, etc.) assurent un meilleur suivi de l'application de la législation et des principes reconnus.

Dans toutes les régions, on est plus attentif aux droits des travailleurs pour ce qui est de l'égalité de chances et de traitement. Des campagnes d'information et des cours de formation destinés aux mandants ont donné aux travailleurs et aux travailleuses – ainsi qu'à leurs organisations – les moyens de défendre leurs droits.

En outre, de nombreux gouvernements ont adopté des politiques actives du marché du travail qui intègrent la lutte contre les inégalités entre hommes et femmes dans les objectifs généraux de croissance riche en emplois et de promotion des entreprises durables. Les compétences techniques du BIT ont contribué à faire progresser l'autonomisation économique des femmes, grâce à ses recherches, ses services et ses activités de sensibilisation à l'apprentissage tout au long de la vie et à l'amélioration des compétences, à la formation de chefs d'entreprise et à l'accès au microcrédit et au crédit.

Le présent rapport donne un aperçu des efforts déployés par le BIT pour renforcer la protection des travailleurs et promouvoir la mise en place d'un système de sécurité sociale de base protégeant les femmes comme les hommes. Si l'on trouve des moyens matériellement possibles et financièrement viables d'étendre la couverture de santé de base, les prestations familiales, la garantie de ressources ciblée sur les pauvres et les chômeurs et les pensions de vieillesse et d'invalidité, un filet de sécurité minimum pourra être mis en place. La pauvreté ayant une dimension féminine manifeste et la croissance économique n'ayant pas eu de retombées pour les plus pauvres, les politiques publiques qui favorisent une distribution équitable des ressources nationales par la mise en place de systèmes de sécurité sociale contribueront de manière importante à soustraire toute une catégorie de population à l'extrême pauvreté.

L'action de l'OIT au cours des dernières décennies avait également pour objectif de faire entendre la voix des femmes, quel que soit leur âge, et de leur donner plus de visibilité dans le monde du travail. Le tripartisme et le dialogue social sont indispensables pour réaliser des progrès tangibles dans la promotion de l'égalité des sexes. Un renforcement de la capacité institutionnelle des Etats Membres et des

organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, favorisant un dialogue social constructif et cohérent sur la question de l'égalité des sexes, sera nécessaire à une évolution notable des pratiques actuelles. Il ne s'agit pas uniquement d'accroître la sensibilisation des organismes nationaux de promotion de l'égalité entre les sexes aux problématiques du monde du travail. Il est également primordial de féminiser davantage les institutions nationales de dialogue social qui doivent accorder toute son importance, dans leurs politiques et programmes, à la question de l'égalité entre hommes et femmes.

Des obstacles restent à surmonter avant de parvenir à l'égalité des sexes, par exemple le fait que les politiques nationales sont mal appliquées et insuffisamment observées. On constate de tels obstacles à différents niveaux; s'il est de plus en plus largement reconnu que la collecte et l'utilisation de données ventilées par sexe est la seule base solide pour analyser correctement la situation, pour planifier en tenant compte des préoccupations et des besoins des femmes et pour assurer le suivi et l'évaluation, les capacités nationales en la matière restent faibles. Les politiques et les programmes de développement doivent remettre en cause les stéréotypes concernant le rôle dévolu à chaque sexe qui sont devenus systémiques. Des mesures préventives doivent être prises sous la forme de programmes d'accès à l'égalité, de sensibilisation aux droits des travailleurs, d'amélioration des compétences tout au long de la vie et d'autonomisation économique des femmes. Il faudrait réformer les systèmes obsolètes qui perturbent l'évaluation non sexiste du travail censée permettre l'égalité de rémunération.

Là encore, c'est en utilisant le dialogue social au profit de l'égalité entre hommes et femmes qu'il sera possible d'influer sur la direction politique. En premier lieu, il est nécessaire qu'un plus grand nombre de femmes participent au dialogue et que leur rôle à cet égard soit renforcé. Deuxièmement, il faut relever le défi de l'intégration de la problématique hommes-femmes dans les questions à l'ordre du jour du dialogue social, de manière à refléter le caractère évolutif des marchés du travail et les tendances dans le monde du travail. Dans une perspective de développement plus générale, l'OIT collabore activement avec l'Organisation des Nations Unies et ses institutions spécialisées sur la question de l'égalité des sexes, dans le cadre de l'initiative «Unis dans l'action» et du processus de réforme du système des Nations Unies.

Le présent rapport dresse la liste des priorités en conclusion de chacun des chapitres consacrés aux différents âges de la vie, de même que dans le dernier chapitre qui porte sur les principales orientations des politiques aux niveaux national et international. Ces priorités pourront guider les mandants tripartites dans la mise en œuvre de mesures destinées à faire progresser l'égalité entre les sexes sur le lieu de travail, tout en dessinant une orientation stratégique pour l'action future de l'OIT à la veille de son centième anniversaire.

Abréviations

ACT/EMP	Bureau des activités pour les employeurs (BIT)
ACTRAV	Bureau des activités pour les travailleurs (BIT)
APG	Audit participatif de genre (BIT)
BIRD	Banque internationale pour la reconstruction et le développement
CEACR	Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (OIT)
CEI	Communauté des Etats indépendants
CEPALC	Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (ONU)
CES	Confédération européenne des syndicats
CISL	Confédération internationale des syndicats libres (aujourd'hui CSI)
CIT	Conférence internationale du Travail
CSI	Confédération syndicale internationale
DAES	Département des affaires économiques et sociales (ONU)
DIALOGUE	Service du dialogue social, de la législation du travail et de l'administration du travail (BIT)
DSRP	Document de stratégie pour la réduction de la pauvreté
ECOSOC	Conseil économique et social (ONU)
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FIDA	Fonds international de développement agricole
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
GENDER	Bureau de l'égalité entre hommes et femmes (BIT)
GERME	Gérez mieux votre entreprise
IE	Internationale de l'éducation
IIES	Institut international d'études sociales
IPEC	Programme international pour l'abolition du travail des enfants (BIT)
ISP	Internationale des services publics
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIE	Organisation internationale des employeurs
OMD	Objectif du Millénaire pour le développement
OMS	Organisation mondiale de la santé

ONG	Organisation non gouvernementale
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petite et moyenne entreprise
PNUAD	Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PNUE	Programme des Nations Unies pour l'environnement
SRP	Stratégie pour la réduction de la pauvreté
SST	Sécurité et santé au travail
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TRAVAIL	Programme des conditions de travail et d'emploi (BIT)
UE	Union européenne
UIP	Union interparlementaire
UITA	Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNIFEM	Fonds de développement des Nations Unies pour la femme
UNRISD	Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social
VIH	Virus de l'immunodéficience humaine
WEDGE	Développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes et égalité des sexes
ZFE	Zone franche d'exportation

Introduction

1. Le travail décent est la clé d'un avenir prometteur pour les hommes et les femmes, leurs familles et leurs communautés. Et le développement durable n'est possible qu'avec la contribution des deux sexes. Par conséquent, les rôles sociaux et les différences biologiques des femmes et des hommes ainsi que leur mode d'interaction dans le monde du travail sont au cœur de la notion de travail décent¹. L'OIT avait inscrit dans sa Constitution la nécessité d'instaurer l'égalité sur le lieu de travail. Elle reste aujourd'hui attachée à cet objectif, dont la validité a été réaffirmée avec force dans la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (la Déclaration de 2008) adoptée lors de la 97^e session de la Conférence internationale du Travail. Par une heureuse coïncidence, la question intitulée «l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent»² a été choisie comme thème d'une discussion générale de la Conférence en 2009, année du 90^e anniversaire de l'OIT. Les mandants trouveront dans le présent rapport les éléments d'un dialogue sur cette question intersectorielle qui recoupe les quatre objectifs stratégiques de l'OIT (emploi, protection sociale, dialogue social et tripartisme, principes et droits). L'idée de départ est que les questions d'égalité entre hommes et femmes sont omniprésentes dans le monde du travail et se posent à tous les stades de l'existence. Cette idée, qui repose sur des travaux de recherche et d'analyse, a pour base juridique les quatre conventions internationales sur le travail qui sont considérées comme les instruments fondamentaux de l'égalité: la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981; et la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000.

2. Le dernier examen en date de la question de l'égalité hommes-femmes dans le cadre d'une discussion générale de la Conférence remonte à 1985 – il y a plus de vingt ans. Le débat avait alors porté sur «l'égalité de chances et de traitement entre les

¹ Les rôles sociaux des hommes et des femmes sont définis par les groupes sociaux et les traditions culturelles. Ils ont de grandes répercussions sur le monde du travail et conditionnent la répartition des activités, des tâches et des responsabilités selon que celles-ci sont considérées comme convenant à l'un ou l'autre sexe. Cette répartition se fait en fonction de l'âge, de la race, de l'appartenance ethnique, de la religion et de la culture mais elle dépend aussi de la classe socio-économique et du contexte politique. Elle change avec le temps. Les différences biologiques sont régies par les attributs physiologiques respectifs de l'homme et de la femme, comme la constitution physique et les fonctions reproductrices. Elles ont une incidence certaine sur le monde du travail. BIT: *ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes*, deuxième édition (Genève, 2007), pp. 83 et suiv.

² Cette question a été proposée dans le document intitulé «Ordre du jour de la 98^e session (2009) de la Conférence internationale du Travail» (document GB.298/2, point 6, paragr. 75), à la session de mars 2007 du Conseil d'administration du BIT, lequel a alors décidé de l'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence (voir les procès-verbaux de la 298^e session dans le document GB.298/PV, paragr. 57 ii)).

hommes et les femmes en matière d'emploi»³. Bien des progrès ont été réalisés depuis dans le monde (voir tableau 1) mais les mesures prises n'ont pas toujours été suffisantes et d'importantes causes d'inégalité signalées dans le rapport de 1985 subsistent dans toutes les régions. Or, en période de crise, comme celle qui est provoquée aujourd'hui par la récession financière et économique, des acquis encore fragiles pourraient être remis en cause. Après des décennies d'efforts réalisés aux niveaux national et international pour obtenir l'égalité des sexes, force est de reconnaître que, malheureusement, la discrimination est encore monnaie courante.

Tableau 1. L'égalité hommes-femmes dans le monde du travail: quelques dates à retenir

1919	Constitution de l'OIT Convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919
1944	Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail (Déclaration de Philadelphie)
1948	Déclaration universelle des droits de l'homme Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée)
1951	Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération
1952	Convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée) et recommandation (n° 95) sur la protection de la maternité, 1952
1958	Convention (n° 111) et recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession)
1964	Convention (n° 122) et recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi
1974	Convention (n° 140) sur le congé-éducation payé
1975	Première Conférence mondiale sur les femmes (Mexico) Déclaration sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses Convention (n° 142) et recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines
1976	Création du bureau de la Conseillère spéciale pour les questions concernant les travailleuses (FEMMES)
1979	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (en vigueur depuis 1981)
1980	Deuxième Conférence mondiale sur les femmes (Copenhague)
1981	Convention (n° 156) et recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales
1982	La question du travail des femmes est incluse dans les six thèmes globaux du Plan de l'OIT à moyen terme (1982-1987)
1984	Recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires)
1985	Troisième Conférence mondiale sur les femmes (Nairobi) Résolution sur l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs et les travailleuses en matière d'emploi, adoptée par la CIT à sa 71^e session
1986	Le Conseil d'administration évalue les programmes de coopération technique spécialement destinés aux femmes et recommande l'approche Intégration des femmes dans le développement (IFD)

³ BIT: *L'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi*, rapport VII, Conférence internationale du Travail, 71^e session, Genève, 1985, dénommé ci-après «rapport de 1985».

1987	Le Conseil d'administration adopte le Plan d'action sur l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs et les travailleuses en matière d'emploi
1988	Directives sur l'intégration des intérêts des femmes dans les projets de coopération technique
1990	Convention (n° 171) et recommandation (n° 178) sur le travail de nuit
1991	Résolution concernant l'action de l'OIT en faveur des travailleuses, adoptée par la CIT à sa 78^e session
1993	Conférence mondiale sur les droits de l'homme (Vienne) et Programme d'action
1994	Convention (n° 175) et recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel
1995	Sommet mondial pour le développement social (Copenhague) Quatrième Conférence mondiale sur les femmes (Beijing) Plan d'action de l'OIT pour une politique intégrée de promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités du BIT Circulaire n° 543 sur la politique et les procédures en matière de harcèlement sexuel
1996	Convention (n° 177) et recommandation (n° 184) sur le travail à domicile
1997	Lancement du projet de coopération technique «More and Better Jobs for Women»
1998	Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail Recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises
1999	Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes Convention (n° 182) et recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants Création du Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes (GENDER) Circulaire n° 564 sur l'égalité entre hommes et femmes et l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité dans les activités du BIT
2000	Sommet mondial pour le développement social, Copenhague + 5 (Genève) 23 ^e session extraordinaire de l'Assemblée générale: Beijing + 5 (New York) Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) Convention (n° 183) et recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité
2001	Premier audit de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités du BIT
2002	Le Conseil d'administration examine le rapport concernant le premier audit de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités du BIT
2003	Observation générale sur le harcèlement sexuel formulée par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) à propos de la convention n° 111.
2004	Résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité, adoptée par la CIT à sa 92^e session
2005	Le Conseil d'administration donne pour instruction d'inclure les questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes dans les programmes de coopération technique
2006	Recommandation (n° 198) sur la relation de travail
2007	Observation générale sur l'égalité de rémunération, formulée par la CEACR à propos de la convention (n° 100)
2008	Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable

3. Un point sur lequel les progrès sont indéniables, c'est le niveau et l'intensité du débat sur le sujet au sein de l'Organisation elle-même. Avoir fait de l'égalité entre hommes et femmes une question intersectorielle a grandement contribué à l'intégration systématique de celle-ci dans les travaux de l'OIT, et ce en raison d'une meilleure compréhension de la problématique au sein du Bureau, rendue possible grâce au large soutien des plus hautes instances de direction. Le travail accompli par le BIT pour réunir des informations concrètes malgré la pénurie de données et pour promouvoir les principales conventions sur l'égalité ainsi que les conseils prodigués aux mandants sur les mesures et les dispositifs juridiques à mettre en place pour instaurer l'égalité ont permis des avancées considérables au cours de ces dernières décennies. Les efforts déployés pour envisager les problèmes d'emploi et de protection sociale dans l'optique de l'égalité hommes-femmes ont permis au Bureau de renforcer ses propres capacités et de les mettre au service des mandants. Depuis plus de vingt ans, le Centre international de formation de l'OIT à Turin élabore et exécute des programmes de formation dans ce domaine à l'intention des mandants de l'OIT, des organismes d'aide au développement et d'autres acteurs concernés. Les chercheurs du BIT ont recensé les travaux universitaires et réalisé leurs propres études sur différents aspects de la question de l'égalité hommes-femmes dans le monde du travail ⁴. L'attachement des principaux donateurs de l'OIT au principe de l'égalité des hommes et des femmes s'est traduit par l'élaboration de projets et programmes de coopération technique non plus spécialement destinés à ces dernières, mais tenant compte des besoins des deux sexes. Le Conseil d'administration a entériné cette démarche dans sa décision de 2005 relative à l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans la coopération technique ⁵. L'importance du dialogue social pour faire progresser l'égalité des sexes est à la fois reconnue et intégrée dans les moyens et les résultats finals de l'action de l'OIT. La discussion générale de 2009 offre une bonne occasion de traduire les paroles en actes et de guider les aspirations futures de l'Organisation dans ce domaine ⁶.

4. La discussion générale prévue sert trois objectifs: 1) procéder à l'état des lieux de l'aide que l'OIT apporte à ses mandants en vue de l'instauration de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail; 2) mettre en lumière les efforts que celle-ci déploie actuellement pour appliquer les résolutions de la Conférence internationale du Travail et les décisions du Conseil d'administration concernant la promotion des questions d'égalité entre hommes et femmes et leur intégration dans l'Agenda du travail décent; et 3) aider les mandants à élaborer un programme stratégique pour leurs activités futures. Ce troisième objectif est crucial à un moment où l'Organisation se prépare à mettre en œuvre son cadre stratégique pour 2010-2015. En faisant fond sur les conclusions de cette discussion générale, l'OIT et ses mandants veilleront à ce que, au cours de la prochaine décennie, la question de l'égalité entre hommes et femmes

⁴ Voir par exemple M. Fetherolf Loutfi (directeur de publication): *Women, gender and work: What is equality and how do we get there?* (Genève, BIT, 2001).

⁵ Voir BIT: *Rapport d'évaluation thématique: l'égalité entre hommes et femmes dans la coopération technique*, Conseil d'administration, 292^e session, Genève, mars 2005, document GB.292/TC/1, paragr. 46, et document GB.292/PV, paragr. 223.

⁶ Pour réaliser l'objectif de l'égalité entre hommes et femmes, l'OIT intègre dans toutes ses activités une démarche soucieuse d'équité entre les sexes. Pour ce faire, elle agit sur deux fronts: premièrement, en tenant compte de manière explicite et systématique des besoins et préoccupations spécifiques et souvent divergents des femmes et des hommes dans toutes ses politiques, stratégies et programmes et, deuxièmement, en procédant à des interventions ciblées lorsque l'analyse montre que l'un des sexes – habituellement les femmes – est désavantagé sur le plan social, politique et/ou économique. Les interventions de ce type, qui visent à donner des moyens d'action aux femmes, sont des éléments essentiels d'une approche intégrée et peuvent comporter des mesures d'action positive.

conserve une place prioritaire dans les programmes internationaux, régionaux et nationaux de travail décent.

5. Le présent rapport propose une réflexion fondée sur les normes internationales du travail pertinentes qui sont mentionnées plus haut ainsi que sur les résolutions de la Conférence internationale du Travail et les décisions du Conseil d'administration concernant l'égalité entre hommes et femmes. Ces grands documents d'orientation sont indiqués dans le tableau 2.

Tableau 2. Politique de l'OIT en matière d'égalité hommes-femmes

Résolutions de la Conférence	Décisions du Conseil d'administration
■ Résolution concernant l'action de l'OIT en faveur des travailleuses, 1991 (CIT, 78 ^e session)	■ Approbation en 2002 du premier audit participatif sur l'égalité entre hommes et femmes dans les activités du BIT, effectué sur la base du document GB.285/ESP/7/1 de la Commission de l'emploi et de la politique sociale, 285 ^e session, novembre 2002
■ Résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité, 2004 (CIT, 92 ^e session)	■ Instruction donnée en 2005 d'intégrer l'égalité entre hommes et femmes dans les projets de coopération technique du Bureau, sur la base du document GB.292/TC/1 de la Commission de la coopération technique, 292 ^e session, mars 2005

6. La discussion générale a lieu à un moment où la mondialisation et la crise financière mondiale, conjuguées à l'extrême instabilité des prix des denrées alimentaires et aux fluctuations des cours du pétrole, perturbent profondément les sociétés du monde entier. Cette situation souligne l'importance de l'Agenda du travail décent de l'OIT et justifie la fidélité de l'Organisation à son mandat fondé sur les droits ainsi qu'aux principes du tripartisme et du dialogue social. En 2004, la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation s'inquiétait déjà à juste titre de l'inégalité devant la mondialisation et les avantages qu'elle procure ⁷. Des solutions au coup par coup seraient inefficaces; il faut plus de cohérence dans les politiques économiques et sociales et il faut une plus grande responsabilisation vis-à-vis de tous.

7. La Déclaration de 2008 a été adoptée à un moment qui en a fait un instrument prophétique. Réaffirmant que les quatre objectifs stratégiques de l'OIT constituent des bases solides pour les politiques économiques et sociales, la question de l'égalité entre hommes et femmes les recoupant tous, cette Déclaration peut guider le monde vers les moyens d'empêcher les pays vulnérables de s'enfoncer davantage dans l'inégalité. Le but est de faire en sorte que «les résultats soient meilleurs et équitablement partagés entre tous».

8. Le *Rapport sur le travail dans le monde 2008* ⁸ met en évidence les effets démesurés de l'actuel ralentissement économique mondial sur les groupes à faible revenu. Les inégalités de revenus s'accroissent déjà dans la plupart des pays malgré la récente période d'expansion économique et une augmentation de 30 pour cent de l'emploi mondial. En effet, la croissance de l'emploi ne s'est pas accompagnée d'une

⁷ Voir BIT: *Le travail décent au service d'une mondialisation équitable: élargir et approfondir le dialogue*, document de synthèse destiné au Forum de l'OIT sur le travail décent au service d'une mondialisation équitable, Lisbonne, 31 oct. - 2 nov. 2007.

⁸ Institut international d'études sociales (IIES): *Rapport sur le travail dans le monde 2008: Les inégalités de revenus à l'heure de la mondialisation financière* (Genève, BIT, 2008).

redistribution des revenus aux travailleurs. De plus, tous n'ont pas eu les mêmes chances d'en bénéficier. L'inégalité entre les revenus des ménages riches et des ménages pauvres s'est accrue dans les deux tiers des pays étudiés aux fins de ce rapport. Il n'est donc pas surprenant que, selon les prévisions actuelles, il faille s'attendre à une hausse continue des inégalités de revenus dans le monde, laquelle peut, dans les cas les plus graves, mener à l'instabilité sociale, à la violence, à une augmentation du taux de criminalité et à une diminution de l'espérance de vie. Les *Tendances mondiales de l'emploi* publiées par le BIT en janvier 2009 prévoient une forte aggravation du chômage qui, de surcroît, touchera les travailleurs pauvres et l'emploi précaire. En outre, les tendances encourageantes observées jusqu'en 2007 pourraient s'inverser, ou au mieux stagner⁹.

9. Dans un tel contexte, vouloir instaurer l'égalité entre hommes et femmes se justifie pour deux raisons:

- Premièrement, il y a le principe de l'équité fondée sur les droits, selon lequel il est nécessaire d'éliminer la discrimination¹⁰ dont les femmes sont victimes dans le monde du travail, au nom de la justice et du respect des droits fondamentaux de l'être humain. Malgré l'intention louable d'interdire la discrimination fondée sur le sexe, les femmes sont toujours défavorisées par rapport aux hommes qui, eux, ont davantage de débouchés et jouissent d'un meilleur traitement dans tous les domaines de la vie économique. Certes, l'emploi des femmes augmente depuis quelques décennies, mais quantité et qualité ne vont pas de pair. En 2007, 1,2 milliard de femmes avaient un emploi ou en cherchaient un, mais plusieurs millions d'entre elles ont été victimes de discrimination dans l'accès à la formation et à l'emploi, étaient cantonnées dans les professions dites «féminines», sans grandes possibilités de mobilité professionnelle, percevaient un salaire inférieur pour un travail de valeur égale, ou étaient dans l'impossibilité de gagner un revenu suffisant. Dans certaines régions, les femmes constituent toujours une proportion démesurée des sans-emploi: près de 80 pour cent au Moyen-Orient, en Afrique du Nord et dans la région Asie-Pacifique¹¹. Les populations marginalisées, et en particulier les femmes des peuples indigènes et tribaux, sont exposées à de multiples formes de discrimination et sont systématiquement désavantagées sur le plan socio-économique¹². De telles inégalités privent les femmes de choix et de débouchés professionnels et sont contraires aux principes d'équité et de justice.
- Deuxièmement, il y a la logique de l'efficacité économique, selon laquelle les femmes ont un rôle important à jouer en tant qu'agents économiques capables de transformer la société et l'économie. L'égalité n'est pas seulement une valeur et un droit en soi, elle est aussi un facteur de croissance économique et de réduction de la pauvreté. Quel que soit le contexte culturel, l'autonomie économique des femmes permet à celles-ci de libérer leur potentiel socio-économique et de le mettre au

⁹ BIT: *Tendances mondiales de l'emploi: janvier 2009* (Genève, 2009), p. 22.

¹⁰ L'article 1 (1) a) de la convention n° 111 définit la «discrimination» comme toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

¹¹ IIES: *Rapport sur le travail dans le monde 2008: Les inégalités de revenus à l'heure de la mondialisation financière* (Genève, BIT, 2008).

¹² Des études menées récemment par le BIT révèlent que les femmes et les filles des peuples indigènes et tribaux sont parmi les plus vulnérables aux effets de la mondialisation. Voir BIT: *Éliminer la discrimination visant les peuples indigènes et tribaux dans l'emploi et la profession: guide relatif à la convention n° 111 de l'OIT* (Genève, 2007). Voir également BIT: *Indigenous women in the world of work: Based on case studies from Bangladesh, Nepal and Latin America* (Genève, à paraître).

service du développement ¹³. Le renforcement du pouvoir de négociation et de décision des femmes au sein du ménage et l'amélioration de leur statut social et économique se sont traduits, entre autres effets positifs, par une amélioration de l'alimentation, de la santé, de l'instruction et des méthodes d'éducation des enfants ¹⁴, ainsi que par une baisse des taux de mortalité infantile et un recul du travail des enfants.

10. Le principe de l'égalité des droits s'applique à tous les âges de la vie, comme l'affirme le Préambule de la Constitution de l'OIT adoptée en 1919, dans lequel est mentionnée la nécessité de supprimer l'injustice au travail et d'améliorer les conditions de travail pour tous les groupes d'âge. La démarche fondée sur le cycle de vie, que l'Organisation des Nations Unies a adoptée pour traiter la problématique hommes-femmes, a été préconisée aux conférences de Beijing et de Copenhague (voir tableau 1). L'analyse proposée dans le présent rapport a été réalisée dans l'optique de cette problématique et dans celle du cycle de vie, pour les raisons suivantes:

- a) les inégalités s'accumulent tout au long de la vie et de génération en génération. De leur naissance à leur mort, les femmes subissent maintes formes de discrimination fondée sur leur sexe, qui s'ajoutent les unes aux autres. Il ne faut donc pas attendre l'entrée dans la vie active pour revendiquer l'égalité de chances et de traitement mais en exiger le respect dès la naissance, dans les domaines de la santé et de la nutrition puis de l'éducation et de la formation. Pendant toute leur vie, les femmes peuvent être en butte à une discrimination sexuelle directe ou indirecte. Au travail, la discrimination directe s'exprime parfois dans une législation qui interdit certains emplois aux femmes ou qui fixe un âge de départ à la retraite différent pour elles et pour les hommes. Cette forme de discrimination a diminué au fil des ans. En revanche, la discrimination indirecte persiste sous de nombreuses formes; elle se produit lorsque des mesures en apparence neutres ont des effets extrêmement préjudiciables sur un segment donné de population. Ces effets préjudiciables peuvent être corrigés et atténués au cours des différentes phases de la vie d'une personne.
- b) La notion de travail décent s'applique à toutes les formes de travail et donc à tous ceux qui accomplissent un travail, jeunes et âgés, hommes et femmes. A l'OIT, le terme «travail» englobe le travail non rémunéré, effectué au sein de la famille ou de la communauté, dont bien souvent les théories économiques et sociologiques actuelles font peu de cas. Or la productivité économique est indirectement subventionnée par la productivité sociale du travail non rémunéré que les femmes accomplissent souvent en parallèle avec un travail rémunéré. Il existe très peu d'informations permettant de quantifier ce travail et d'en estimer la valeur. Des travaux de recherche sont nécessaires pour mieux analyser et évaluer l'apport du travail non rémunéré, qu'il consiste à élever des enfants, aider des personnes âgées ou assumer des responsabilités au sein de la société ¹⁵.

¹³ Par exemple, des programmes, politiques et mesures spéciales peuvent améliorer la situation sociale et économique des femmes indigènes en développant leurs activités traditionnelles et en leur proposant d'autres possibilités d'emploi si elles le souhaitent. Voir BIT: *Indigenous women in the world of work*, op. cit.

¹⁴ N. Jones; M. Mukherjee; S. Galab: *Ripple effects or deliberate intentions? Assessing linkages between women's empowerment and childhood poverty* (UNICEF, mai 2007), p. 31.

¹⁵ BIT: *Changements dans le monde du travail*, rapport I (C) du Directeur général, CIT, 95^e session, Genève, 2006.

11. Le présent rapport passe en revue l'action de l'OIT tout au long du cycle de vie, en fonction des quatre objectifs stratégiques. Le chapitre 1 place l'égalité entre hommes et femmes au cœur de l'Agenda du travail décent. Le chapitre 2 est consacré à l'égalité et aux tensions entre hommes et femmes dans une société mondialisée. Le chapitre 3 traite de la santé et de l'emploi des mères ainsi que de leur influence positive sur les nourrissons. Le chapitre 4 passe à l'enfance dans la perspective des rôles attribués aux petites filles et aux petits garçons tandis que le chapitre 5 traite de la jeunesse. Le chapitre 6 explore les multiples facettes de l'égalité entre travailleurs et travailleuses d'âge adulte et le chapitre 7 entre travailleuses et travailleurs âgés. Le dernier chapitre tire des conclusions de façon à guider la discussion de la Conférence internationale du Travail sur l'action à venir de l'OIT.

Chapitre 1

Egalité entre hommes et femmes et Agenda du travail décent

12. L'Agenda du travail décent a pour objectif général d'améliorer la vie de chacun, au niveau national comme au niveau local. La mise en œuvre optimale de l'agenda passe par le déploiement coordonné et intégré de diverses activités stratégiques et institutionnelles couvrant l'ensemble des objectifs stratégiques de l'OIT – création d'emplois, protection sociale, tripartisme et dialogue social, principes et droits. L'approche holistique de l'égalité entre hommes et femmes fait partie intégrante de l'Agenda du travail décent.

1.1. Accès à l'emploi

13. Si une croissance soutenue et riche en emplois est indispensable pour que les hommes et les femmes puissent exercer un travail décent et productif, il importe que cette croissance ne laisse personne en chemin et qu'elle soit encadrée de manière coordonnée et cohérente au niveau national: il faut donc qu'elle soit soutenue par des investissements publics et privés, qu'elle s'accompagne de l'adoption d'une perspective sexospécifique, qu'elle permette de répondre à des besoins spécifiques, et que les mandants tripartites y participent pleinement. La Déclaration de 2008 met l'accent sur la promotion de l'emploi en assurant la mise en place d'un environnement institutionnel et économique durable susceptible de permettre aux individus d'exercer un travail productif, aux entreprises de créer des emplois et des revenus pour tous, et aux sociétés d'atteindre leurs objectifs en matière de développement économique, de niveau de vie et de progrès social. Dans le contexte des programmes par pays de promotion du travail décent, la solution la plus efficace pour faire reculer la pauvreté consiste à accroître la demande de main-d'œuvre, à renforcer l'employabilité et à améliorer la qualité du travail en fonction des niveaux de développement¹. Cependant, si les emplois viennent à manquer, les femmes auront beaucoup plus de difficultés que les hommes à s'affranchir de la pauvreté.

14. L'Agenda global pour l'emploi a été élaboré pour répondre à l'appel des Nations Unies en faveur de l'élaboration d'une stratégie internationale cohérente et coordonnée de promotion de l'emploi productif et librement choisi. Le grand mérite de l'OIT a été d'inscrire dans l'agenda des politiques de l'emploi qui tiennent dûment compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes, et qui sont expressément destinées à celles et ceux qui risquent d'être confinés dans les marges ou exclus du monde du travail. L'agenda vise également à assurer une plus grande équité et à faire en sorte que le

¹ A la fin 2008, les 38 programmes par pays de promotion du travail décent, sous leur forme définitive ou à l'état de projets, comportaient 53 résultats relatifs à l'égalité entre hommes et femmes.

marché du travail soit exempt de toute forme de discrimination ². L'Agenda global pour l'emploi part du principe que la thématique de l'égalité entre hommes et femmes est incontournable dans des domaines comme la création d'emplois, le renforcement des compétences et de l'employabilité, le développement des entreprises et les politiques du marché du travail. Le BIT est à cet égard en mesure de fournir aux mandants tout un éventail de services: informations précises, actualisées, faciles à consulter et ventilées par sexe sur les marchés du travail, analyses intégrant une perspective sexospécifique, analyses comparées des caractéristiques des marchés du travail nationaux. Les décideurs doivent eux aussi être renseignés sur les grandes tendances mondiales et régionales, notamment des taux d'activité, d'emploi et de chômage. L'Agenda du travail décent comporte une stratégie d'intégration de la thématique de l'égalité entre hommes et femmes, qui s'appuie notamment sur une liste récapitulative des composantes sexospécifiques des divers domaines qu'il couvre ³.

15. Les politiques de l'emploi et les politiques actives du marché du travail visent à améliorer le fonctionnement du marché du travail afin de garantir une croissance à forte intensité de travail et la création d'emplois de qualité grâce à la mise en place du cadre réglementaire et des capacités institutionnelles nécessaires. Les acteurs du marché du travail étant aussi bien des hommes que des femmes, il est nécessaire de mettre en place des mécanismes ad hoc permettant d'assurer une prise en compte systématique des questions d'égalité entre les sexes, tant pour l'élaboration des politiques que pour leur mise en œuvre. On peut citer comme exemples de tels mécanismes les commissions chargées de veiller à l'égalité des chances, les codes de conduite adoptés par certaines entreprises ou la «budgétisation soucieuse de l'égalité entre les sexes». Plus précisément, les programmes d'emploi et de reconstruction mis au point au BIT pour les pays qui sortent d'un conflit comportent systématiquement des bilans réalisés dans une perspective expressément sexospécifique; ces programmes s'attachent à soutenir les efforts déployés par les hommes et les femmes pour instaurer de nouvelles relations sociales et économiques.

16. Pas de croissance solidaire ni d'entreprises durables et compétitives sans main-d'œuvre qualifiée ⁴: la pénurie de compétences est une source majeure de préoccupation pour les employeurs, qui ne cessent de prôner une meilleure articulation entre les systèmes d'enseignement, de formation et de perfectionnement et les compétences requises sur le marché du travail ⁵. Les travailleurs insistent pour leur part sur la nécessité d'engager le dialogue social sur les questions relatives à la formation et d'élargir autant que possible les possibilités de formation et de formation tout au long de la vie, afin d'assurer une employabilité durable et de garantir des revenus plus confortables, dans un contexte marqué par l'évolution des technologies et les transformations du marché du travail. Dans le domaine de la formation, la discrimination fondée sur le sexe est un phénomène courant, qui se traduit pour les femmes par une rémunération moins élevée et une ségrégation professionnelle. Le BIT estime qu'il faut

² J. Rubery: *Mainstreaming gender into the Global Employment Agenda* (Genève, 2005), document de travail non publié, consultable sur le site <http://www.ilo.org/public/english/employment/empframe/practice/download/rubery.pdf>.

³ Pour un bilan actualisé des résultats de l'Agenda global pour l'emploi, voir BIT: *Le point sur la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi*, Conseil d'administration, 303^e session, Genève, novembre 2008, document GB.303/ESP/2.

⁴ BIT: *Améliorer les aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement*, rapport V, CIT, 97^e session, Genève, 2008.

⁵ Organisation internationale des employeurs (OIE): *Trends in the workplace survey 2008: Enterprises in a globalizing world* (Genève, 2008), pp. 5-6.

être particulièrement vigilant sur ce point durant les périodes d'apprentissage, dans les schémas de formation de type communautaire ou lorsque l'on procède à la validation des compétences acquises en dehors des filières traditionnelles. La recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, précise que les Membres doivent s'attacher à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes dans l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie. Les programmes d'infrastructures à forte intensité d'emplois comportant des stratégies de promotion de l'égalité font à cet égard l'objet d'une attention toute particulière.

17. L'environnement favorable au développement des entreprises durables comporte plusieurs éléments, qui présentent tous un lien avec la question de l'égalité entre hommes et femmes. A sa session de 2007, la Conférence internationale du Travail a établi une liste des conditions de base: 1) paix et stabilité politique; 2) bonne gouvernance; 3) dialogue social; 4) respect des droits humains universels et des normes internationales du travail; 5) culture d'entreprise; 6) politique macroéconomique saine et stable et bonne gestion de l'économie; 7) commerce et intégration économique durable; 8) environnements juridique et réglementaire propices; 9) Etat de droit et protection des droits de propriété; 10) concurrence loyale; 11) accès aux services financiers; 12) infrastructures matérielles; 13) technologies de l'information et de la communication; 14) éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie; 15) justice sociale et insertion sociale; 16) protection sociale adéquate; 17) gestion responsable de l'environnement⁶. De nombreuses initiatives ont été prises pour promouvoir l'esprit d'entreprise et la créativité des femmes et les soutenir par des programmes de renforcement des capacités et de formation, afin de stimuler la création d'entreprises durables. L'une des grandes priorités de l'OIT est de promouvoir des politiques nationales et des réformes réglementaires visant à instaurer un environnement propice aux entreprises, notamment le respect des droits des travailleurs et l'égalité entre hommes et femmes.

18. Les femmes ont plus de difficultés que les hommes à accéder aux organismes de crédit formels. La microfinance constitue à cet égard l'une des solutions envisageables. Sans être une panacée⁷, elle constitue une source de revenus qui aide les femmes des ménages les plus pauvres à subvenir aux besoins de leurs familles et à participer à la vie de la communauté. A la fin de 2006, plus de 79 millions de femmes parmi les plus pauvres de la planète⁸ avaient bénéficié de microcrédits, ce qui a permis à certaines d'entre elles de monter leur propre entreprise et de rembourser leur prêt. Des études signalent également un certain nombre de retombées positives, liées notamment au fait que les revenus générés par ces femmes sont consacrés à l'éducation des enfants et permettent d'adopter des modes de vie plus sains, notamment sur le plan alimentaire. Les filles des emprunteuses tirent aussi d'importants avantages de cette formule puisqu'elles ont des taux de scolarisation à plein temps plus élevés et d'abandon scolaire plus faibles.

⁶ BIT: Conclusions concernant la promotion d'entreprises durables, dans le *Rapport de la Commission des entreprises durables, Compte rendu provisoire* n° 15, CIT, 96^e session, Genève, paragr. 11.

⁷ Pour que la microfinance contribue véritablement à l'autonomie économique des femmes, différents facteurs doivent être pris en considération. En effet, la dynamique du pouvoir et de la prise de décisions au sein des ménages, les niveaux d'instruction, les droits de propriété et les attitudes sociales à l'égard des femmes peuvent limiter l'impact des prêts.

⁸ S. Daley-Harris: *State of the Microcredit Summit Campaign Report 2007* (Washington, DC, Microcredit Summit Campaign, 2007).

19. Les coopératives, telles que définies par la recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002, constituent également une formule efficace pour lutter contre la pauvreté et mettre en place des moyens de subsistance durables. La recommandation insiste sur la nécessité de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans les coopératives et dans toutes leurs activités. Des études récemment menées en Afrique soulignent le dynamisme dont fait preuve le secteur coopératif, tout en attirant l'attention sur le fait que la plupart des coopératives sont créées, composées et administrées par des hommes ⁹.

Encadré 1.1

La transition de l'économie informelle à l'économie formelle: l'ensemble des objectifs de l'OIT en point de mire

En milieu urbain comme en milieu rural, les emplois informels se caractérisent par l'absence de sécurité sociale, une protection du travail inadéquate et de mauvaises conditions de travail. Ces facteurs, conjugués à une connaissance insuffisante des droits du travail et à l'impossibilité de se faire entendre et de se faire représenter, constituent un véritable handicap pour les travailleurs de l'économie informelle. Dans ce secteur, ce sont les femmes qui occupent souvent les emplois les plus précaires et les plus mal rémunérés et qui, dans la lutte qu'elles mènent pour essayer de concilier leur rôle de mère et celui de femme active, sont confrontées à un risque d'exclusion encore plus grand. Les conséquences du déclin du secteur industriel, de l'incapacité de la plupart des économies à créer des emplois de qualité en nombre suffisant et de la crise financière et économique actuelle vont se faire sentir durablement. Il faudra redoubler d'efforts pour soutenir la création d'emplois et le développement des entreprises afin d'encadrer la transition entre le secteur informel et le secteur formel.

L'OIT vise une mise à niveau de l'économie informelle par l'adoption de plusieurs mesures. Il convient d'abord de mettre en place des programmes d'assistance sociale de grande ampleur pour les plus défavorisés. Pour les personnes qui vivent dans le plus grand dénuement, il faut combiner les transferts sociaux avec un ensemble de mesures destinées à promouvoir le travail décent et à assurer la transition vers le secteur formel. Il est essentiel que les mesures axées sur l'égalité entre hommes et femmes soient formulées en termes simples et clairs, de manière à ce qu'elles soient compréhensibles par ceux qui, sans être spécialistes des questions d'équité, sont appelés à être les principaux responsables de la mise en œuvre de ces mesures.

Source: BIT: Conclusions concernant le travail décent et l'économie informelle dans le *Rapport de la Commission de l'économie informelle, Compte rendu provisoire n° 15*, CIT, 96^e session, Genève, 2002, et BIT: *Decent work and the transition to formalization: Recent trends, policy debates and good practices*, rapport du Colloque interrégional sur l'économie informelle: favoriser la transition vers la formalisation (Genève, 27-29 nov. 2007).

1.2. Accès à la protection sociale

20. Les systèmes de protection sociale¹⁰ sont un puissant moyen de lutte contre la pauvreté et les inégalités. Des politiques sociales bien conçues ne sont pas incompatibles avec une économie performante. Selon le BIT, moins de 2 pour cent du PIB mondial seraient nécessaires pour offrir aux pauvres du monde entier un minimum de prestations

⁹ P. Develtere, I. Pollet et F. Wanyama (directeurs de publication): *Cooperating out of poverty: The renaissance of the African cooperative movement* (Genève, BIT, 2008), pp. 33 et 59.

¹⁰ On entend par protection sociale la fourniture à l'ensemble des citoyens d'une aide sociale de base généralisée, quelles que soient les contributions de l'individu et son parcours professionnel, comportant notamment une aide au revenu, sur la base des besoins et non des droits acquis, et des soins de santé pour l'ensemble de la population. La sécurité sociale peut être définie comme la protection que la société assure à ses membres contre les aléas économiques et sociaux, qui risquent d'entraîner des pertes ou des réductions substantielles de revenus, notamment en cas de maternité, vieillesse ou chômage. BIT: *ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes*, deuxième édition (Genève, 2007), pp. 172-176.

sociales¹¹. Ce minimum serait assuré par la mise en place d'un dispositif solide sur les plans technique et financier, qui élargisse l'accès aux soins de santé de base, aux allocations familiales, au complément de revenu destiné aux pauvres et aux chômeurs, ainsi qu'aux pensions de vieillesse et d'invalidité. L'OIT a lancé en 2003 une campagne mondiale en faveur de la sécurité sociale et de la protection pour tous, dans le double but d'obtenir une amélioration concrète de la couverture sociale dans le plus grand nombre possible de pays, et de faire de la sécurité sociale l'une des priorités de la communauté internationale. Etant donné que la pauvreté comporte indéniablement une dimension sexospécifique et que les plus pauvres n'ont pas bénéficié des fruits de la croissance économique, des politiques publiques qui assurent une répartition équitable des ressources nationales par le biais de régimes de sécurité sociale contribueraient de manière décisive à améliorer le sort des plus démunis.

21. L'égalité hommes-femmes et le renforcement du pouvoir d'action des femmes sont au centre des activités que l'OIT mène dans divers domaines – augmentation des salaires et des revenus, durée du travail, protection de la maternité, santé et sécurité, conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Le *Global Wage Report 2008/09*¹² fait état d'écarts de salaire considérables entre les sexes. Les conditions de travail et d'emploi des travailleurs précaires, à temps partiel, et du secteur informel – dont la plupart sont des femmes – font l'objet de la plus grande attention.

22. Dans le passé, hormis la question de la protection de la maternité, l'OIT n'a pas accordé une place prioritaire aux différences biologiques entre les sexes ni à la fonction reproductrice dans son action en faveur de la sécurité et de la santé au travail (SST). Elle a maintenant adopté une stratégie globale sur la santé et la sécurité au travail pour encourager ses mandants à faire de la SST un domaine d'action prioritaire de leurs pays, en instaurant une culture de la sécurité et de la santé axée sur la prévention dans le cadre d'une approche systémique. Cette stratégie accorde une attention toute particulière aux questions de SST qui concernent spécifiquement les femmes. Des programmes nationaux sont associés aux programmes par pays de promotion du travail décent afin de renforcer les systèmes nationaux en les étendant aux petites entreprises et à l'économie informelle, ce dont bénéficieront également les femmes. La Journée mondiale de 2009 pour la santé et la sécurité au travail, qui met l'accent sur la culture de sécurité et de santé ainsi que sur le dialogue entre les partenaires sociaux, attire aussi l'attention sur la question de l'égalité entre les sexes dans le domaine de la SST, faisant ainsi bénéficier cette question d'un regain d'intérêt qui était bien nécessaire.

23. Ce sont les pauvres, les chômeurs, les femmes et les jeunes filles qui sont le plus touchés par l'épidémie de VIH/sida. En l'absence de services de prévention et de soins, les travailleurs migrants et mobiles sont eux aussi très exposés. La proportion de femmes dans l'ensemble de la population de 15 ans et plus qui vit avec le VIH est toujours d'environ 50 pour cent. En revanche, depuis 2000, elles constituent 60 pour cent des adultes contaminés d'Afrique subsaharienne. Aux Caraïbes, cette proportion est de

¹¹ BIT: *Des politiques de sécurité sociale pour la cohésion sociale et le développement économique: vers un socle social mondial?* (Genève, 2007). Document d'orientation pour le forum de l'OIT sur le travail décent au service d'une mondialisation équitable, p. 1. Une étude récente sur la République-Unie de Tanzanie confirme qu'il serait tout à fait possible, économiquement parlant, de garantir un minimum de prestations à toute la population. Un ensemble minimal comprenant une aide sociale ciblée, une pension de retraite universelle et des allocations familiales représenterait un investissement légèrement supérieur à 1,8 pour cent du PIB national. Voir BIT: *Tanzania mainland: Social protection expenditure and performance review and social budget*, executive summary (Genève, 2008), pp. 16-17.

¹² BIT: *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence* (Genève, 2008).

43 pour cent, soit 5 points de plus qu'en 2001¹³. Le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail préconise une prise en compte systématique des différences entre hommes et femmes, dans le travail de sensibilisation au problème du VIH/sida. Les études législatives¹⁴ et les activités de renforcement des capacités conçues par le BIT à l'intention des fonctionnaires des ministères du travail, des organismes de règlement des différends et des magistrats comportent des volets consacrés à ces différences. De même, le Bureau a intégré la problématique hommes-femmes dans ses travaux préparatoires en vue de la double discussion qui pourrait déboucher en 2010 sur l'adoption d'une recommandation autonome sur le VIH/sida et le monde du travail.

24. Les migrations internationales de main-d'œuvre s'intensifient. Ferment de la croissance et du développement, elles sont d'autant plus profitables – aux émigrants eux-mêmes, aux pays d'origine et aux pays de destination – qu'elles sont librement choisies et non dictées par la nécessité. Il est essentiel d'adopter une approche fondée sur les droits pour garantir des emplois décents aux migrants dans les pays de destination. Les envois de fonds des travailleurs émigrés contribuent dans une large mesure au développement. Selon la Banque mondiale, une augmentation de 10 pour cent de ces envois pourrait faire reculer la pauvreté de 2 pour cent dans les pays en développement¹⁵. En 2005, plus de 190 millions de personnes (dont près de 50 pour cent de femmes) avaient émigré. La grande majorité d'entre eux (environ 170 millions) étaient des travailleurs et leurs familles¹⁶. Assurer une protection efficace des travailleurs migrants reste une tâche complexe; quant à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, elle constitue une véritable gageure lorsque les familles sont séparées. La résolution concernant une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée, adoptée en 2004 par la Conférence internationale du Travail, le plan d'action qui en est résulté et le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre prennent en considération les besoins spécifiques des femmes immigrées et visent à promouvoir des migrations légales, protégées et utiles, qui permettent à la fois de répondre à la demande de travail des pays de destination et d'atténuer la pression qui s'exerce sur les pays d'origine.

1.3. Accès au dialogue social

25. Le tripartisme et le dialogue social sont indispensables pour accomplir de réels progrès dans la recherche de l'égalité entre les sexes. Dans le contexte actuel, marqué dans les pays développés comme dans les pays en développement par l'érosion des relations professionnelles et la précarisation de l'emploi, il importe de sauvegarder le droit de liberté d'association et de négociation collective, dans la législation comme dans la pratique. Toutefois, les ministères chargés de l'emploi, du travail et des affaires sociales n'ont pas toujours les capacités, le pouvoir ni les compétences et les ressources nécessaires pour formuler de bonnes politiques du travail. Pour que les pratiques actuelles évoluent, il est nécessaire de renforcer les capacités institutionnelles des Etats Membres, ainsi que celles des organisations d'employeurs et de travailleurs

¹³ BIT: *Le VIH/sida et le monde du travail*, rapport IV (1), CIT, 98^e session, Genève, 2009, paragr. 19.

¹⁴ J. Hodges: *Recueil de bonnes pratiques législatives en matière de VIH/sida dans certains pays d'Afrique*, Service du dialogue social, du droit du travail et de l'administration du travail, document n° 12 (Genève, BIT).

¹⁵ R.H. Adams et J. Page: *International migration, remittances and poverty in developing countries*, Policy Research Working Paper Series n° 3179 (Washington, DC, Banque mondiale, 2003), p. 22.

¹⁶ BIT: *Independent evaluation of ILO's strategy for the protection of migrant workers: 2001-07*, Unité d'évaluation (Genève, 2008), paragr. 18.

représentatives, afin de promouvoir un dialogue social fructueux et cohérent sur l'égalité entre hommes et femmes. Il faut aussi que des efforts soient réalisés au niveau national pour donner aux femmes tous les moyens qui leur permettront de contribuer activement au dialogue social. Aujourd'hui, les femmes représentent approximativement 15 pour cent de l'ensemble des acteurs (gouvernementaux, travailleurs et employeurs) des institutions du dialogue social. C'est au sein des gouvernements que leur présence est la plus forte (19 pour cent), puis parmi les représentants des travailleurs (13 pour cent environ) et enfin parmi les représentants des employeurs (10 pour cent)¹⁷.

26. La création et le développement des organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que le renforcement de leur aptitude à participer effectivement à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques sociales, économiques et du travail restent l'une des grandes priorités de l'OIT¹⁸. Des organisations d'employeurs efficaces sont indispensables pour l'instauration des conditions favorables au développement d'entreprises compétitives et durables. Les employeurs constatent une augmentation sans précédent du taux d'activité des femmes dans toutes les régions, et estiment que les nouveaux dispositifs d'aménagement du travail, en rupture avec la relation employeur/employé traditionnelle, jouent à cet égard un rôle important¹⁹. Les travailleurs craignent quant à eux que ces nouvelles formes flexibles de travail ne contribuent à aggraver les inégalités et la précarisation de l'emploi, en favorisant notamment l'essor du travail temporaire, du travail à forfait, voire des relations de travail déguisées qui contribuent à la perpétuation de pratiques abusives²⁰. Tenant compte de ces différents points de vue, la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, préconise la mise en place de mécanismes permettant de suivre l'évolution du marché du travail et de l'organisation du travail. Il importe que les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives collaborent sur un pied d'égalité au sein de ces mécanismes. La liberté d'association et la négociation collective restent les outils les plus précieux pour favoriser l'autonomisation des femmes et leur permettre de trouver véritablement leur place dans les processus d'échanges d'informations, de consultations et de négociations. La promotion du dialogue social dans certains secteurs économiques, tant publics que privés, et la promotion conjointe des normes sectorielles et des principales conventions de l'OIT sur l'égalité entre hommes et femmes permettront de faire de la question de l'égalité des sexes un enjeu collectif, puis de recenser les bonnes pratiques et les stratégies de négociation les plus utiles.

27. Les administrations du travail, notamment des systèmes d'inspection du travail efficaces et correctement dotés en ressources, sont indispensables pour assurer l'application effective des législations et des politiques du travail relatives à l'égalité entre hommes et femmes. On sait d'expérience que l'objectif de l'égalité entre les sexes a beaucoup plus de chances d'être réalisé lorsque la législation comporte sur ce point des dispositions précises et qu'elle est correctement appliquée. C'est le cas par exemple de la directive de l'Union européenne de 2006, actuellement transposée dans les législations

¹⁷ T. Breneman-Pennas et M. Rueda Catry: *Women's participation in social dialogue institutions at the national level*, Service du dialogue social, de la législation du travail et de l'administration du travail, document n° 16 (Genève, BIT, 2008).

¹⁸ Voir, par exemple, les études sur l'égalité entre hommes et femmes et le taux de syndicalisation de J. Ishikawa et S. Lawrence: *Trade union membership and collective bargaining coverage: Statistical concepts, methods and findings*, Service du dialogue social, de la législation du travail et de l'administration du travail, document n° 10 (Genève, BIT, 2005), pp. 30-32.

¹⁹ OIE: *Trends in the workplace survey 2008: Enterprises in a globalizing world* (Genève, 2008), p. 5.

²⁰ M. Malentacchi: *Precarious work – what needs to be done?*, Forum sur la justice sociale et l'application des normes du travail aux travailleurs précaires organisé par Global Unions et ACTRAV, Genève, 3 oct. 2008, p. 2.

nationales, sur l'application du principe d'égalité des chances et d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail. Grâce à cette directive, la question de l'égalité figure aujourd'hui à l'ordre du jour de 64 pour cent des organes de dialogue social de l'Union européenne²¹.

28. L'intégration de l'égalité entre hommes et femmes dans la législation du travail est un domaine dans lequel l'OIT a de nombreuses années d'expérience²². Il est essentiel que les dispositions de fond et les clauses exécutoires soient différenciées par sexe pour être applicables. Il incombe aux Etats Membres de mettre leur droit et leurs pratiques en conformité avec les conventions internationales du travail ratifiées et de respecter, promouvoir et mettre en œuvre le principe d'égalité consacré par la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi. Ce type d'approche est également important pour les procédures d'élaboration et d'adoption (dans le cadre de consultations tripartites, avec des organisations féminines). Les cours du Centre international de formation de Turin sur l'élaboration participative des législations du travail dispensés comportent des modules consacrés aux questions d'égalité et aux procédures correspondantes.

1.4. Accès aux principes et aux droits

29. Les normes internationales du travail constituent l'un des principaux moyens d'action dont dispose l'OIT pour améliorer les conditions de vie et de travail et pour promouvoir l'égalité de tous les travailleurs. Quel que soit le niveau de développement économique et social de l'Etat Membre, les conventions permettent d'assurer un niveau minimal de protection; les gouvernements sont cependant encouragés à accorder des conditions plus favorables si les circonstances le permettent.

30. D'une manière générale, l'évolution des instruments de l'OIT est étroitement liée à celle de la discrimination et de l'inégalité dans le monde. Au cours des premières décennies, les textes ont d'abord visé à assurer la protection des femmes dans le secteur formel; les deux premières conventions fondamentales sur l'égalité entre les sexes ont vu le jour au lendemain de la deuxième guerre mondiale; puis, de la deuxième moitié des années soixante-dix à nos jours, les normes ont reflété la perspective adoptée par les Nations Unies, qui rompt avec l'idée traditionnelle de la vulnérabilité de la femme et tend à lui accorder le statut d'actrice à part entière dans tous les domaines du développement social et économique²³. La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi a été adoptée dans le prolongement du Sommet mondial pour le développement social de Copenhague (1995); en 1999, le Directeur général publiait une circulaire sur l'égalité entre hommes et femmes et l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité dans les activités du BIT (tableau 1 de l'Introduction). Pour concrétiser l'égalité des sexes, il importe d'utiliser une terminologie non sexiste tant dans les documents internationaux que dans les politiques et les législations nationales, de sorte que les textes respectent explicitement les

²¹ T. Breneman-Pennas et M. Rueda Catry: *Women's participation in social dialogue institutions at the national level*, Service du dialogue social, de la législation du travail et de l'administration du travail, document n° 16 (Genève, BIT, 2008), p. 25.

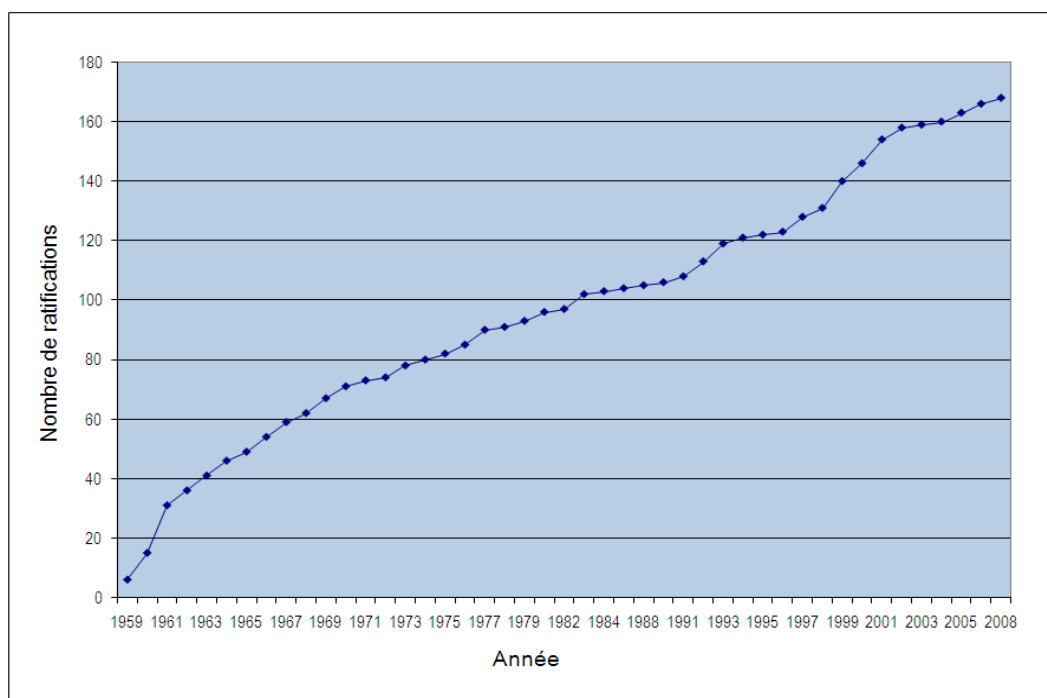
²² *Orientations sur la législation du travail*, site Web du Service du dialogue social, de la législation du travail et de l'administration du travail, chapitre VII – L'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession: <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/ifpdial/llg/index.htm>.

²³ Voir BIT: *ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes*, deuxième édition (Genève, 2007), pp. 8-10.

différences entre les sexes. La formulation des instruments de l'Organisation a été adoptée en conséquence²⁴.

31. La convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, est l'instrument de référence pour le droit fondamental à la non-discrimination au travail, et le plus complet sur le sujet. Les Etats Membres qui la ratifient doivent adopter et mettre en œuvre une politique nationale garantissant l'égalité des chances en matière d'emploi et de profession et visant à éliminer toute forme de discrimination. Toute discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale est interdite. La discrimination fondée sur le sexe englobe la discrimination pour cause de grossesse ou d'obligations familiales ainsi que le harcèlement sexuel (des hommes et des femmes). L'article 1, paragraphe 1) b), de la convention n° 111 précise que d'autres motifs peuvent être ajoutés à cette liste, après consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives et les autres instances concernées. Certains Etats Membres ont ajouté de nouveaux motifs – tout à fait pertinents eu égard à la question de l'égalité – tels que l'âge, la sérologie VIH et l'orientation sexuelle²⁵. Le nombre très important de pays qui ont ratifié la convention n° 111 – 168 en janvier 2009 – témoigne de la pertinence de cet instrument (voir figure 1.1). Aux termes de la convention, seuls quelques cas de distinction fondée sur le sexe sont acceptables, notamment lorsque la distinction est due aux exigences de l'emploi (par exemple, pour les arts du spectacle et pour les emplois qui nécessitent un contact physique étroit, comme ceux du personnel médical ou des agents de sécurité des aéroports, la distinction homme/femme se justifie pleinement) ou, pour prendre un autre exemple, lorsqu'il faut prendre, à titre provisoire, des mesures de discrimination positive pour corriger et compenser d'anciennes inégalités fondées sur le sexe.

Figure 1.1. Nombre de ratifications de la convention n° 111 (168 en janvier 2009)



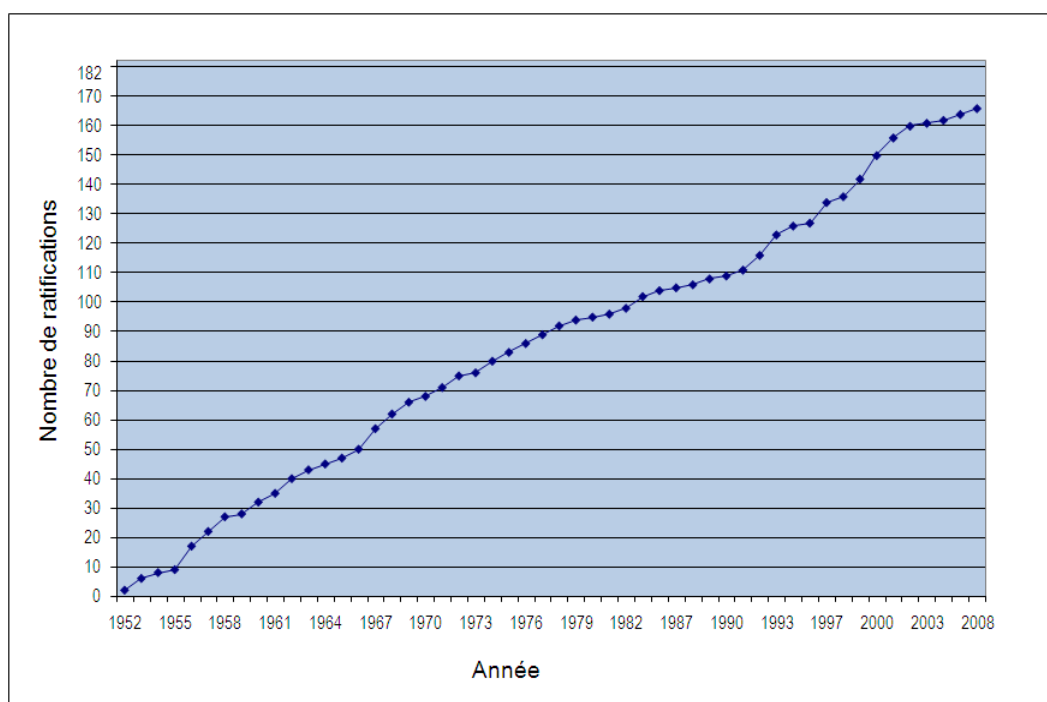
²⁴ Voir BIT: *Manuel de rédaction des instruments de l'OIT*, Bureau du Conseiller juridique (Genève, 2006), paragr. 254-266.

²⁵ Voir, par exemple, BIT: *Le VIH/sida et le monde du travail*, rapport IV (1), CIT, 98^e session, Genève, 2009, paragr. 246.

32. Aucune société n'est exempte de discrimination fondée sur le sexe. La convention n° 111 souligne la nécessité de lutter en permanence contre ce problème. Certaines insuffisances ont été recensées dans la mise en application: absence de législation dans certains secteurs à prédominance féminine, comme les activités domestiques et le travail occasionnel; lois antidiscrimination ne couvrant pas tous les aspects de l'emploi et de la profession (du recrutement à l'expiration du contrat de travail); dispositions législatives elles-mêmes discriminatoires (restreignant, par exemple, le champ des activités que les femmes peuvent exercer, comme le travail de nuit); et caractère obsolète de lois régissant les relations personnelles et familiales (comme les dispositions qui permettent au mari d'interdire à son épouse de travailler à l'extérieur). Le débat sur la question de savoir si les femmes doivent pouvoir exercer des activités dangereuses ou un travail de nuit n'est pas clos. Les pays sont de plus en plus nombreux à admettre qu'il est plus judicieux d'assurer la protection des hommes et des femmes au travail que d'exclure ces dernières de certaines professions. Au lieu de les empêcher d'accéder aux emplois essentiellement occupés par des hommes, il est préférable de prévenir les risques, sanitaires et autres, en prenant les mesures de sécurité nécessaires²⁶. Il reste beaucoup de progrès à accomplir pour assurer une application effective des législations.

33. Le second instrument clé est la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951. Cet instrument porte sur la question de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, et fait écho à la Constitution de 1919, qui préconise une rapide amélioration des conditions de travail, notamment par la mise en œuvre du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. La convention n° 100 est également ratifiée par un nombre important d'Etats Membres (voir figure 1.2).

Figure 1.2. Nombre de ratifications de la convention n° 100 (166 en janvier 2009)



²⁶ N. Haspels et E. Majurin: *Work, income and gender equality in East Asia* (Bangkok, BIT, 2008), p. 58.

34. L'application, en droit et dans la pratique, du principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale se heurte encore à des difficultés considérables. Contrairement à une opinion communément répandue, les écarts de rémunération entre hommes et femmes ne s'expliquent pas principalement par un niveau de qualification inférieur ni par les interruptions de carrière des femmes; ils sont en réalité le symptôme visible d'une discrimination profonde, d'ordre structurel. En effet, des facteurs comme l'existence et la perpétuation de préjugés sexistes, de la ségrégation professionnelle, d'une classification des emplois et d'échelles des salaires établies sur la base d'a priori sexistes ainsi que de dispositifs de négociations collectives peu efficaces déterminent dans une large mesure les inégalités de rémunération²⁷. La portée et les implications de la notion de «travail de valeur égale» sont généralement mal comprises²⁸. Au-delà de l'idée d'une rémunération égale pour un travail «égal», «similaire» ou «semblable», cette notion englobe des activités qui, pour être de nature totalement différente, n'en sont pas moins de valeur égale. Elle est essentielle pour combattre la ségrégation professionnelle dont font l'objet les femmes, qui exercent souvent des emplois différents de ceux des hommes, dans des conditions différentes, voire dans des établissements différents. De plus, pour ce qui est des salaires, les emplois dits féminins sont sous-évalués par rapport à ceux des hommes, souvent parce que les descriptions de poste sont fondées sur des a priori sexistes. Une évaluation objective des emplois permettrait d'accroître non seulement le revenu des femmes, mais également le revenu national²⁹.

35. Une troisième convention clé est la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981. En janvier 2009, 40 pays l'avaient ratifiée. La nécessité de concilier vie professionnelle et vie familiale (enfants et adultes à charge) et d'en tirer les conséquences pour ce qui est de l'égalité des sexes sur le marché du travail se fait de plus en plus pressante au XXI^e siècle. La durée de la journée de travail n'est pas la même pour les hommes et pour les femmes, lesquelles étant généralement les premières responsables de la famille³⁰. L'existence ou non de services de garde d'enfants et la distance entre le domicile et le lieu de travail sont également des facteurs à prendre en compte. Les différences entre les tâches des hommes et des femmes non seulement ont des conséquences négatives sur les perspectives d'emploi, les choix professionnels, la carrière et la rémunération des femmes, mais encore elles augmentent leur charge globale de travail. Le travail à temps partiel est, dans une certaine mesure, l'une des solutions envisageables pour concilier travail et responsabilités parentales³¹; cependant, dans la plupart des pays, il est encore considéré comme étant réservé aux

²⁷ BIT: *L'heure de l'égalité au travail*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux droits et principes fondamentaux au travail, rapport I (B), CIT, 91^e session, Genève, 2003, p. xii.

²⁸ CEACR: Observation générale sur la convention n° 100, dans BIT: *Rapport de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, rapport III (partie 1A), CIT, 96^e session, Genève, 2007, pp. 290-291.

²⁹ Selon une étude effectuée en Amérique latine, abolir les inégalités que subissent les femmes sur le marché du travail ferait augmenter le salaire des femmes de 50 pour cent et le revenu national de 5 pour cent. Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP): *Etat de la population mondiale 2000: Vivre ensemble, dans des mondes séparés: Hommes et femmes à une époque de changement* (New York, 2000), p. 38.

³⁰ Au Japon, par exemple, les hommes consacrent en général sept fois moins de temps aux tâches domestiques que les femmes. J.Y. Boulin et collaborateurs (directeur de publication): *Decent working time: New trends, new issues* (Genève, BIT, 2006), p. 352.

³¹ BIT: *L'égalité au travail: relever les défis*, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport I (B), CIT, 96^e session, Genève, 2007, paragr. 302.

femmes, ce qui perpétue l'ancienne division sexuelle du travail³². L'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale est encore plus difficile à trouver dans les pays en développement et surtout dans les zones rurales, en raison de tâches mangeuses de temps, de la pénurie d'infrastructures, des longues distances à parcourir et de la pauvreté.

36. La protection de la maternité est l'une des grandes questions auxquelles s'intéresse l'OIT depuis sa fondation. L'Organisation a en effet adopté trois conventions sur la protection de la maternité: les conventions n^{os} 3 en 1919, 103 en 1952 et 183 en 2000. Avec les recommandations qui les accompagnent, ces conventions ont progressivement élargi la protection de la maternité au travail et les prestations correspondantes, et fourni des orientations précises pour les politiques et l'action nationales. L'enjeu principal était de permettre aux femmes de conjuguer leur rôle de mère et celui de travailleuse, et d'empêcher notamment que le fait d'avoir des enfants soit une source d'inégalités, tant pour obtenir un emploi que pour le conserver. En janvier 2009, 16 Etats Membres avaient ratifié la convention n^o 183.

37. De nombreuses autres conventions, en particulier les conventions fondamentales de l'OIT, qui ont des répercussions sur le plan de l'égalité entre les sexes, seront évoquées dans le présent rapport³³. Pour être correctement appliquées en droit et dans la pratique, toutes les normes de l'OIT doivent être mises en œuvre dans la perspective de l'égalité des sexes. Parallèlement au bilan des ratifications des conventions pertinentes, ce rapport recensera les difficultés qui s'opposent à leur mise en œuvre. Au niveau national, le contrôle de l'application des instruments est régi par la convention (n^o 81) sur l'inspection du travail, 1947, et la convention (n^o 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969.

1.5. L'égalité entre hommes et femmes, l'OIT et les Nations Unies

38. Tout au long du rapport, nous mettrons en évidence les aspects des différentes phases du cycle de vie des hommes et des femmes, qui peuvent donner lieu à une collaboration entre institutions. L'OIT coopère avec l'Organisation des Nations Unies et ses diverses institutions sur la question de l'égalité des sexes, dans le cadre de la réforme des Nations Unies et de l'approche «Unis dans l'action». Nous indiquerons ci-dessous à titre d'exemples certains mécanismes de l'OIT et certaines activités conjointes qui ont donné de bons résultats ces dernières années.

1.5.1. Les instruments de l'OIT dans le cadre de la collaboration avec les Nations Unies

39. Parmi les institutions des Nations Unies, l'OIT a joué un rôle de précurseur en affirmant que si, en dernière analyse, l'égalité des sexes est une question de justice sociale elle se justifie aussi dans une très large mesure sur le plan économique. De fait, avec la Banque mondiale, elle a été l'une des premières institutions à étayer l'approche juridique par des considérations économiques. Cette conception a maintenant été reprise par des instances comme la Commission de la condition de la femme et dans les politiques, stratégies et plans d'action récemment adoptés par des institutions comme le

³² En Norvège, par exemple, 43 pour cent des femmes et 13 pour cent des hommes travaillent à temps partiel. Office norvégien de statistiques: «Still male and female professions», http://ssb.no/ola_kari_en/arbeid_en/main.html. Selon cette étude, les femmes qui ont plus d'un enfant de moins de 16 ans travaillent fréquemment à temps partiel.

³³ BIT: *Egalité entre hommes et femmes et travail décent: conventions et recommandations clés pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes*, deuxième édition (Genève, 2006).

Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) et l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO).

40. L'OIT applique systématiquement une stratégie d'intégration des questions d'égalité qui n'exclut pas le recours à des activités spécifiquement destinées aux femmes et/ou à des mesures de discrimination positive lorsque les femmes sont particulièrement désavantagées dans le monde du travail. Cette double approche, qui combine intégration des questions d'égalité et interventions ciblées en faveur des femmes, a été reprise par la plupart des institutions des Nations Unies et des organismes bilatéraux. Elle est désormais citée en exemple, et les diverses institutions du système des Nations Unies lui demandent régulièrement des conseils dans ce domaine.

Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes

41. Le plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes préconise une évaluation précise et systématique des besoins spécifiques des hommes et des femmes dans l'ensemble des politiques, stratégies et programmes, ce qui suppose une analyse comparative de leur situation respective dans le monde du travail et sur le marché de l'emploi. Il prône également le recours à des interventions ciblées lorsque l'un ou l'autre sexe est défavorisé sur le plan social, politique ou économique. Ce plan, qui renforce les mécanismes de responsabilisation et de suivi, est cité comme exemple de bonne pratique dans le rapport sur la situation des femmes dans le système des Nations Unies, présenté par le Secrétaire général des Nations Unies à la 63^e session de l'Assemblée générale ³⁴.

Audit participatif de genre

42. Depuis une dizaine d'années, l'OIT veille à intégrer les questions d'égalité dans toutes les composantes de son mandat et aide ses mandants et les fonctionnaires du Bureau à réévaluer leurs diverses activités dans cette perspective. L'audit participatif de genre du BIT (APG) est pour ce faire un outil particulièrement utile car il permet d'évaluer et de suivre les progrès accomplis dans le domaine de l'égalité entre les sexes, à la fois au sein de l'Organisation et dans le monde du travail ³⁵.

Encadré 1.2 **L'audit participatif de genre du BIT**

L'audit participatif de genre est une procédure interactive qui permet aux fonctionnaires, aux unités et à l'ensemble de l'Organisation de se familiariser avec les moyens à mettre en œuvre pour assurer une réelle prise en compte des questions d'égalité. Il s'agit de vérifier si les politiques, pratiques et systèmes d'appui internes qui sont censés assurer l'intégration de ces questions sont véritablement efficaces et se renforcent mutuellement, en établissant un niveau de référence et en recensant les insuffisances et les bonnes pratiques. Cette procédure permet aux fonctionnaires de l'Organisation de s'approprier les initiatives prises dans le domaine de l'égalité entre les sexes et d'affiner leurs connaissances dans ce domaine.

Source: BIT: *Manuel à l'intention des animateurs d'audit de genre: méthodologie du BIT* (Genève, 2007).

³⁴ Document A/63/364, 18 sept. 2008, paragr. 46.

³⁵ Pour l'heure, des audits ont été réalisés dans 29 unités du Bureau. Les APG rencontrent un succès grandissant auprès des mandants, qui apprennent à utiliser cette méthode dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent. Des APG entièrement gérés par les mandants ont été effectués au Pakistan, dans la Fédération de Russie, à Sri Lanka et au Yémen; d'autres sont prévus.

43. L'OIT a présenté l'audit participatif de genre – le premier de ce type – à toutes les organisations du système des Nations Unies en 2001. Les institutions des Nations Unies présentes au Mozambique, au Nigéria, en République-Unie de Tanzanie et au Zimbabwe l'ont expérimenté. En 2007, une formation intensive à la méthodologie et aux techniques d'audit avait été mise au point, dans le but de renforcer les capacités des experts nationaux des questions d'égalité et des fonctionnaires des Nations Unies.

44. L'APG est une importante source de renseignements sur l'égalité entre les sexes au sein des Nations Unies et sur la voie que doivent emprunter les institutions pour transformer leurs politiques en mesures concrètes, dans le cadre des équipes de pays des Nations Unies et notamment des Plans-cadres des Nations Unies pour le développement. L'APG a été présenté à de nombreux groupes de travail et au Conseil économique et social. Dans le cadre de la mise au point, à l'échelle de l'ensemble du système, d'un ensemble de directives et de mécanismes de responsabilisation permettant d'assurer une prise en compte systématique des questions de parité entre hommes et femmes, l'APG a été considéré comme une initiative préliminaire des plus utiles, susceptible de compléter les indicateurs de résultats utilisés dans ce domaine par les équipes de pays des Nations Unies (carte de résultats) ³⁶.

Gestion axée sur les résultats

45. L'OIT a été l'une des premières institutions des Nations Unies à intégrer les questions d'égalité dans la gestion axée sur les résultats. Les autres organisations du système se sont inspirées de cette approche au fil des ans. En 2006, un examen des questions d'égalité dans les programmes de l'OIT a permis de constater que la gestion axée sur les résultats permettait de mieux mettre ces questions en relief dans la chaîne de résultats ³⁷. Cet examen a notamment montré que, même si des améliorations sont encore possibles, l'intégration des questions d'égalité dans le programme et budget de l'OIT progresse d'une période biennale à l'autre: pour 2006-07, un peu plus d'un tiers des résultats sont différenciés selon le sexe, et les indicateurs correspondants sont de plus en plus nombreux.

1.5.2. L'OIT et le système interinstitutions

46. Le renforcement de la cohérence entre les objectifs nationaux et la coopération internationale constitue un enjeu important pour les organisations du système des Nations Unies. L'OIT sait que le tripartisme et le dialogue social jouent à cet égard un rôle déterminant, et qu'il est capital que ses programmes par pays de promotion du travail décent soient pris en compte dans les objectifs de l'«Union dans l'action» ³⁸. La structure tripartite de l'OIT permet à d'autres organisations des Nations Unies d'entrer en contact avec des acteurs économiques et sociaux de premier plan. Le mandat de l'Organisation et le tripartisme assurent une prise en charge collective – par les gouvernements, les employeurs et les travailleurs – de la question de l'égalité entre hommes et femmes. Cette spécificité présente un intérêt tout particulier au niveau

³⁶ Voir rapport de la septième session du Réseau interinstitutions sur les femmes et l'égalité entre les sexes (IANWGE), New York, 19-21 fév. 2008.

³⁷ C. Gaynor: *Gender equality in ILO strategic programming* (Genève, BIT, 2006), document à paraître, commandé par le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes.

³⁸ BIT: *Decent work and UN reform: What's in it for the workers?* (Genève, 2008), p. 11.

national, étant donné que l'OIT s'attache à promouvoir le dialogue social dans ses Etats Membres ³⁹.

47. S'agissant des objectifs du Millénaire pour le développement, le message de l'OIT est que le travail est un moyen de sortir de la pauvreté. En effet, si la communauté internationale peut permettre la convergence des politiques afin que chaque femme et chaque homme puisse travailler pour sortir de la pauvreté, alors le reste suivra ⁴⁰. Dans le système des Nations Unies, l'OIT joue un rôle prépondérant dans l'action menée au titre de deux indicateurs relatifs au monde du travail: l'indicateur 11 – nombre de femmes occupant un emploi salarié dans le secteur non agricole; et l'indicateur 45 – taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans. Depuis 2007, l'OMD 1 comporte la cible plus précise préconisée par l'OIT.

Encadré 1.3
**Introduction d'une nouvelle cible relative au plein emploi productif
et au travail décent pour tous**

Lors des débats consacrés aux OMD, l'OIT a toujours affirmé que la meilleure manière de lutter contre la pauvreté était de promouvoir le plein emploi productif et le travail décent pour tous. Ce message a été repris lors du Sommet social de 2005 ainsi que par l'ancien Secrétaire général des Nations Unies, Kofi Annan, qui, dans le dernier rapport qu'il a présenté à l'Assemblée générale, en août 2006, recommande l'adoption de nouvelles cibles dans le cadre des OMD:

«Nouvelle cible en rapport avec l'OMD 1: faire du plein emploi et de la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent et productif, les objectifs fondamentaux des politiques nationales et internationales et des stratégies nationales de développement.»

L'OIT a collaboré avec le Département des affaires économiques et sociales (DAES) et la Division de statistique des Nations Unies, la Banque mondiale et certaines institutions spécialisées à la mise au point d'un ensemble d'indicateurs permettant de mesurer la nouvelle cible, qui ont été approuvés en 2007.

Source: Nations Unies: *Rapport du Secrétaire général sur l'activité de l'Organisation*, document A/61/1 (New York, 2006), paragr. 24; D. Schmidt: «Decent employment and the Millennium Development Goals: Description and analysis of a new target», dans BIT: *Key indicators of the labour market*, cinquième édition (Genève, 2007).

48. Le travail décent offre des moyens concrets d'accélérer la mise en œuvre du programme d'action de Beijing et la réalisation de l'ensemble des OMD, en particulier l'OMD 3 relatif à l'égalité entre hommes et femmes. Les autres institutions des Nations Unies se félicitent des initiatives de l'OIT visant à promouvoir l'emploi des femmes ainsi que des efforts actuellement déployés par l'Organisation dans le cadre de plusieurs OMD ⁴¹. L'OIT aide l'ensemble des organisations du système des Nations Unies à intégrer les questions relatives à l'emploi et au travail décent dans leurs programmes,

³⁹ Un examen de la prise en compte des questions d'égalité au PNUD, à la Banque mondiale et à l'OIT a permis de constater que la structure de gouvernance de l'OIT est la plus «perméable» et que son mandat est également celui qui se prête le mieux – via les normes internationales du travail – à la promotion de la parité entre les sexes. S. Razavi et C. Miller: *Gender mainstreaming: A study of efforts by the UNDP, the World Bank and the ILO to institutionalize gender issues* (Genève, Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social (UNRISD), 1995).

⁴⁰ BIT: *S'affranchir de la pauvreté par le travail: faits et chiffres sur l'OIT et les objectifs du Millénaire pour le développement* (Genève, sept. 2005).

⁴¹ S.R. Osmani: *The role of employment in promoting the Millennium Development Goals* (Genève, BIT, 2005).

politiques et activités, à l'aide notamment des Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent, qui eux-mêmes tiennent compte de la question de l'égalité des sexes ⁴².

49. La coopération entre les organismes des Nations Unies et leurs partenaires nationaux est améliorée par le biais des bilans communs de pays (CCA), des PNUAD, du suivi des OMD ainsi que des documents de stratégie de réduction de la pauvreté (DSRP). Les programmes par pays de promotion du travail décent qui intègrent les questions d'égalité définissent la contribution de l'OIT à ces activités. En République-Unie de Tanzanie, par exemple, le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM) et l'OIT ont collaboré pour intégrer dans le processus DSRP les questions d'égalité et celles relevant des programmes par pays de promotion du travail décent. L'OIT est dans ce pays l'organisation chef de file pour l'exécution d'un programme des Nations Unies axé sur la création de richesses, l'emploi et l'émancipation économique, qui englobe les questions de l'égalité et du travail décent. En Chine, l'OIT fédère la collaboration des institutions des Nations Unies sur les questions d'égalité; 26 projets interinstitutions sont menés en collaboration avec des organisations non gouvernementales (ONG), des travailleurs et des employeurs.

50. L'OIT a participé à diverses initiatives régionales visant à harmoniser les activités interinstitutionnelles avec les OMD ⁴³. Par exemple, la réunion du Groupe interinstitutions et d'experts sur les questions d'égalité et les OMD dans la région des Etats arabes, organisée en 2007 par le PNUD et la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO), s'est déclarée favorable à la réalisation dans les Etats arabes de travaux de recherche et d'analyses liés aux OMD sur l'égalité entre hommes et femmes et les indicateurs du marché du travail ⁴⁴. Les experts ont donné des orientations sur un ajustement des indicateurs des OMD, qui permette de tenir compte des particularités du marché du travail des Etats arabes.

1.5.3. L'OIT et les programmes pour l'«Union dans l'action»

51. La mise en œuvre dans huit pays pilotes de l'approche «Unis dans l'action» (Albanie, Cap-Vert, Mozambique, Pakistan, Rwanda, République-Unie de Tanzanie, Uruguay et Viet Nam) devrait permettre aux organisations du système des Nations Unies de tirer un certain nombre d'enseignements et d'être ainsi mieux en mesure de tenir leurs engagements relatifs à l'égalité entre les sexes ⁴⁵. L'audit participatif de genre de l'OIT,

⁴² Ces Outils ont été mis au point en 2006 à la demande du Conseil économique et social (ECOSOC), et approuvés par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) en avril 2007.

⁴³ En décembre 2006, le PNUD et le gouvernement de l'Espagne ont signé un accord sur la création d'un fonds pour la réalisation des OMD dans certains pays et la réforme des Nations Unies. L'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation des femmes est l'un des domaines d'intervention de ce fonds, qui agit sur trois fronts: capacités, accès aux ressources et débouchés, et sécurité. L'OIT participe à la mise en œuvre de programmes de promotion de l'égalité entre hommes et femmes en Algérie, au Bangladesh, au Brésil et au Maroc. Par ailleurs, six organisations des Nations Unies (PNUD, UNIFEM, FNUAP, UNESCO, Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA) et OIT) collaborent à la réalisation d'un programme de trois ans destiné à promouvoir l'émancipation économique, sociale et politique des femmes dans les territoires palestiniens occupés.

⁴⁴ S. Esim: *Gender equality and labour market indicators in the Arab States in the context of MDGs* (Beyrouth, BIT, 2007), document non publié.

⁴⁵ En novembre 2008, le premier séminaire sur l'approche «Unis dans l'action» et l'autonomisation des femmes s'est tenu à Hanoi; les décisions sur les critères sexospécifiques à retenir pour l'évaluation à mi-parcours de l'approche «Unis dans l'action», le renforcement des capacités à l'échelon du système et la prise en compte des ressources relevant du cadre budgétaire unifié ont été approuvées lors de la réunion du Groupe des Nations Unies pour le développement (New York, janv. 2009).

déjà utilisé dans trois de ces pays, a été reconnu aussi bien par les équipes de pays des Nations Unies que par l'UNIFEM comme un précieux outil d'analyse.

Encadré 1.4
L'initiative «Unis dans l'action» au Mozambique

Bien qu'elle ne soit pas présente au Mozambique, l'OIT a participé activement aux activités de l'équipe de pays des Nations Unies et de son groupe de sensibilisation sur les questions d'égalité entre hommes et femmes. Au début de 2007, au cours de l'élaboration du programme commun des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, l'OIT a fourni des informations détaillées sur les matériels, les manuels et les outils mis au point par l'équipe du Programme pour le développement de l'entrepreneuriat féminin et l'égalité des sexes (WEDGE). Les partenaires des Nations Unies se sont montrés vivement intéressés. Au fur et à mesure de l'évolution du Programme des Nations Unies sur l'égalité entre hommes et femmes, l'OIT a poursuivi sa participation dans plusieurs domaines – entrepreneuriat, émancipation économique des femmes, les quatre conventions clés relatives à l'égalité, droits des travailleuses. Au terme du projet, l'OIT s'est vu allouer un budget sur le Fonds des Nations Unies «Unis dans l'action», qui doit lui permettre de renforcer ces approches et activités.

1.5.4. Commissions techniques et organes conventionnels

Commission de la condition de la femme

52. L'OIT est régulièrement invitée à participer aux réunions des groupes d'experts appelés à préparer les rapports du Secrétaire général à la Commission de la condition de la femme. Elle est également invitée à participer aux débats thématiques des principaux groupes d'étude de la commission. Chaque année, elle participe au programme officiel et joue également un rôle actif dans des événements organisés en marge de celui-ci. Les séances d'information sur l'audit participatif de genre suscitent un vif intérêt. Des événements récemment organisés en marge du programme officiel ont porté sur le partage des responsabilités entre les hommes et les femmes (2009), sur la promotion de l'égalité entre les sexes au niveau national (2008), et sur les moyens à mettre en œuvre pour mettre un terme à la violence envers les filles, et en particulier celles qui sont employées de maison, pour les retirer du travail et pour leur assurer l'accès à l'éducation (2007). Dans le cadre des travaux préparatoires de la session de 2008 de la commission, consacrée à la question du financement nécessaire pour parvenir à l'égalité des sexes et à la démarginalisation des femmes, l'OIT, avec l'UNIFEM, la Commission économique pour l'Afrique et l'Union africaine, a dispensé une formation aux ministres du continent chargés des questions d'égalité pour les aider à replacer cette problématique dans le contexte africain.

Organes des Nations Unies créés en vertu de traités relatifs aux droits de l'homme

53. L'OIT collabore avec les organes des Nations Unies chargés de faire respecter les traités relatifs aux droits de l'homme, dont le mandat englobe les questions d'égalité, notamment les commissions chargées du suivi des pactes internationaux de 1966 relatifs aux droits civils et politiques et aux droits économiques, sociaux et culturels. Le principal organe chargé du suivi des traités avec lequel l'OIT collabore est le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, qui examine l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Plusieurs dispositions de cette convention sont étroitement liées aux normes de l'OIT relatives à l'égalité des sexes. La convention offre ainsi à l'OIT un bon point

d'ancrage pour promouvoir la ratification et l'application des normes relatives à ce domaine. L'OIT présente directement au comité des rapports pour tous les pays concernés, en s'appuyant sur les recommandations de ses organes de contrôle ou sur d'autres sources d'informations utiles – travaux de recherche, études des mandants et résultats de la coopération technique.

54. Des rapports sont également présentés lors de la réunion à huis clos du comité, au cours de laquelle sont examinées des questions intéressant tel ou tel pays. Des conseils sont donnés au comité sur des questions techniques comme des mesures temporaires spéciales ou l'égalité de rémunération. Le Bureau suit également les activités des équipes de pays des Nations Unies relatives à la convention. Le processus relatif à cette convention met en évidence le double but de la coopération de l'OIT avec le comité: 1) garantir que les recommandations des Nations Unies et des organes de contrôle de l'OIT sont cohérentes et homogènes; et 2) disposer au sein du système des Nations Unies d'une plate-forme d'action conjointe pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans les pays ⁴⁶.

⁴⁶ BIT: *Rapport général de situation sur l'action de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession*, Conseil d'administration, 301^e session, Genève, mars 2008, document GB.301/LILS/7, paragr. 34.

Chapitre 2

Egalité et tensions entre hommes et femmes dans une société mondialisée

55. Le rôle des femmes et des hommes, leurs relations mutuelles et la nature des ménages, des marchés et des sociétés dans lesquels ils vivent évoluent de plus en plus rapidement à l'heure de la mondialisation. L'égalité des sexes ne peut être une réalité tant que des préjugés demeurent enracinés dans les institutions sociales et économiques et dans les processus de développement. Ce problème est souvent négligé ou traité de manière inégale. La remise en cause des limites et des valeurs est à l'origine de tensions qu'une mondialisation rapide a quelquefois tendance à exacerber. Hommes et femmes éprouvent quotidiennement ces tensions, que ce soit au sein de leur foyer, dans leur recherche d'emploi et leur travail, ou dans l'accès au crédit, à la technologie et à la propriété, tout en continuant à jouer les rôles que leur attribue par la société. Certains tireront parti de nouvelles opportunités mais beaucoup continueront à assumer leurs rôles traditionnels et devront supporter une charge et des tensions accrues.

2.1. Femmes et hommes face à la pauvreté

56. En 2008, la Banque mondiale a publié de nouvelles estimations de la pauvreté qui révélaient qu'en 2005 près de 1,4 milliard d'habitants des régions peu développées du monde – soit environ 26 pour cent de la population mondiale – vivaient avec moins de 1,25 dollar des Etats-Unis par jour. Cela représente une augmentation de 500 millions par rapport au chiffre précédent (931 millions)¹.

57. Ces estimations n'étant pas ventilées par sexe, le BIT les a comparées avec celles du revenu du travail des femmes et des hommes, publiées par le PNUD dans son *Rapport mondial sur le développement humain 2007-08*, afin décomposer la pauvreté totale selon le sexe pour 2005 (tableau 2.1 et tableau A de l'annexe).

58. Ces données révèlent qu'un peu plus de 829 millions de femmes (enfants, adolescentes, adultes et âgées) contre environ 522 millions d'hommes vivaient au-dessous du seuil de pauvreté en 2008. Ces résultats confirment que la pauvreté se féminise de plus en plus². Non seulement la pauvreté concerne principalement les

¹ S. Chen et M. Ravallion: *The developing world is poorer than we thought, but no less successful in the fight against poverty*, Policy Research Working Paper No. 4703, Development Research Group (Washington, DC, Banque mondiale, août 2008).

² Le fait que le cumul de ces deux chiffres ne soit pas égal à l'estimation totale de 1,4 milliard de personnes vivant au-dessous du seuil de pauvreté de 1,25 dollar n'est pas dû à l'arrondi. L'estimation du BIT est probablement prudente en ce qui concerne l'inégalité des hommes et des femmes devant la pauvreté car elle se fonde sur l'hypothèse que les enfants de moins de 15 ans sont proportionnellement répartis dans la population pauvre et dans celle qui vit juste au-dessus du seuil de pauvreté, en fonction de la population totale d'enfants et du taux de pauvreté global. Il est cependant probable que les femmes adultes pauvres soient accompagnées d'une

femmes mais elle est également enracinée au sein des communautés rurales ³. Dans pratiquement toutes les régions du monde, le degré et le taux de pauvreté sont plus importants en milieu rural qu'en milieu urbain; quelque 75 pour cent de la population pauvre du monde vit en zone rurale dans des pays en développement ⁴. De plus, l'analyse du BIT révèle des disparités régionales. On voit aussi au tableau 2.1 qu'en Afrique, sur une population totale estimée à environ 909 millions d'habitants, quelque 373 millions de personnes vivaient au-dessous du seuil de pauvreté en 2005; le BIT estime que plus de 214 millions d'entre elles étaient des femmes et 158 millions des hommes. Quelque 41 pour cent des Africains vivaient au-dessous du seuil de pauvreté, mais la population féminine est plus pauvre que la population masculine. Les femmes représentaient plus de 57 pour cent de l'ensemble des personnes vivant dans la pauvreté.

Tableau 2.1. Populations féminine, masculine et totale vivant au-dessous du seuil de pauvreté de 1,25 dollar des Etats-Unis (Etats Membres de l'OIT pour lesquels des données existent *, synthèses régionales, 2005)

Région	Population féminine totale vivant au-dessous du seuil de pauvreté, 2005 (estimation en chiffres absolus)	Population masculine totale vivant au-dessous du seuil de pauvreté, 2005 (estimation en chiffres absolus)	Population totale vivant au-dessous du seuil de pauvreté (estimation en chiffres absolus)
Monde	829 047 000	522 349 000	1,4 milliard
Afrique	214 365 000	158 343 000	373 millions
Amériques	27 169 000	18 628 000	46 millions
Asie	575 573 000	337 019 000	913 millions
Europe	11 940 000	8 359 000	20 millions

* Etats Membres de l'OIT non pris en compte faute de données: Afrique – Libéria, Seychelles et Somalie; Amériques – Antigua-et-Barbuda, Dominique, Grenade et Saint-Kitts-et-Nevis; Asie – Afghanistan, îles Marshall, Iraq, Kiribati, Myanmar, Timor-Leste et Tuvalu; et Europe – Monténégro, Saint-Marin et Serbie.

Source: Calculs effectués sur la base du *Rapport mondial sur le développement humain 2007-08: La lutte contre le changement climatique: Un impératif de solidarité humaine dans un monde divisé* (PNUD, 2007), Londres et New York, Palgrave Macmillan, Groupe de la Banque mondiale, PovcalNet.

59. Dans les Amériques, sur une population totale d'environ 884 millions de personnes, près de 46 millions vivaient au-dessous du seuil de pauvreté en 2005; le BIT estime que plus de 27 millions d'entre elles étaient des femmes et des filles, et qu'environ 19 millions étaient des hommes et des garçons. Le taux de pauvreté est plus faible dans les Amériques qu'en Afrique: environ une personne sur 20 vit au-dessous du seuil de pauvreté. Pourtant, dans les Amériques, la population féminine est plus pauvre en termes relatifs qu'en Afrique, les femmes représentant en effet près de 59 pour cent de l'ensemble des personnes vivant au-dessous du seuil de pauvreté.

60. En chiffres absolus, c'est en Asie que l'on compte le plus de personnes vivant au-dessous du seuil de pauvreté: environ 913 millions de personnes vivent dans la pauvreté pour une population totale de 3,7 milliards d'habitants. Le taux global de pauvreté

plus grande proportion d'enfants, qui par conséquent sont eux aussi pauvres, en raison de la relation inverse entre fécondité et revenu et de la charge économique des familles nombreuses.

³ UNIFEM: *Les femmes, le travail et la pauvreté*, Le progrès des femmes à travers le monde 2005 (New York, 2005).

⁴ Banque mondiale: *Rapport sur le développement dans le monde 2008: L'agriculture au service du développement*, Banque internationale pour la reconstruction et le développement (BIRD)/Banque mondiale (Washington DC, 2007), p. 55.

– environ 25 pour cent – est toutefois nettement plus faible qu’en Afrique, même s’il représente cinq fois le taux de pauvreté des Amériques. La pauvreté féminine y est bien plus répandue que dans les Amériques ou qu’en Afrique; les femmes représentent en effet 63 pour cent de l’ensemble des personnes vivant au-dessous du seuil de pauvreté en Asie.

61. Malgré d’importantes disparités intrarégionales, l’Europe a le taux de pauvreté le plus faible: 20 millions de personnes y vivent au-dessous du seuil de pauvreté, ce qui représente un taux global d’à peine plus de 2 pour cent. Néanmoins, la proportion de femmes dans la population vivant au-dessous du seuil de pauvreté (59 pour cent) est aussi importante que dans les Amériques.

62. Les régions où les populations indigènes et tribales sont les plus nombreuses sont celles dans lesquelles la pauvreté ou l’extrême pauvreté est la plus répandue. La forte corrélation qui existe entre population indigène et pauvreté ou extrême pauvreté donne à penser que les scores des travailleuses indigènes (et de leurs enfants) au regard de la plupart des indicateurs socio-économiques sont moins bons que ceux de leurs homologues masculins et non indigènes ⁵.

2.2. L’égalité entre hommes et femmes dans le contexte de la crise financière et économique actuelle

63. La crise des marchés financiers des pays industrialisés, qui s’est déclarée aux Etats-Unis à la fin de 2008 avant de gagner le reste du monde, est la cause d’une incertitude considérable. D’après les dernières projections du BIT, jusqu’à 50 millions d’hommes et de femmes dans le monde pourraient perdre leur emploi d’ici à la fin de 2009 ⁶.

64. Il convient de distinguer la position défavorable des femmes sur les marchés mondiaux du travail de l’impact immédiat de la crise économique actuelle. Dans les économies développées, certains indices donnent à penser que les effets de la crise seront au moins aussi néfastes pour les hommes que pour les femmes, et peut-être plus au début; en 2008, en effet, le taux de chômage des hommes a davantage augmenté que celui des femmes (1,1 point de pourcentage pour les hommes contre 0,8 point pour les femmes) ⁷. Il s’est ensuivi une réduction de l’écart entre les taux de chômage des hommes et des femmes en 2008, due uniquement à la dégradation de la situation des hommes sur le marché du travail et non à un quelconque progrès en matière d’égalité des sexes. De plus, sur le plan sectoriel, les premières suppressions d’emplois ont eu lieu dans les industries du bâtiment et de l’automobile qui sont à majorité masculine. En revanche, les femmes représentent au moins les deux tiers de la main-d’œuvre employée dans les secteurs de l’éducation et des services de santé qui, dans un premier temps, ont moins souffert de la crise économique. Néanmoins, les prévisions indiquent que d’autres branches à prépondérance féminine, telles que le tourisme et le travail de bureau, seront les prochaines à être touchées par les réductions d’effectifs qui, d’ailleurs, ont déjà commencé dans de nombreux pays.

⁵ Les indigènes, femmes et hommes, représentent plus de 15 pour cent des pauvres du monde alors qu’ils ne constituent que 5 pour cent de la population mondiale. Voir Banque mondiale: *Implementation of Operational Directive 4.20 on indigenous peoples: An independent desk review*, rapport n° 25332, Operations Evaluation Department, Country Evaluation and Regional Relations (Washington, DC, 2003). Voir aussi M. Tomei: *Indigenous and tribal peoples: An ethnic audit of selected Poverty Reduction Strategy Papers* (Genève, BIT, 2005).

⁶ BIT: *Tendances mondiales de l’emploi* (Genève, 2009).

⁷ BIT: *Global employment trends for women* (Genève, 2009), p. 2.

65. La crise a attiré l'attention sur la nécessité d'opérer un changement radical en faveur d'une meilleure mondialisation, comprenant des emplois durables et de bonne qualité, des dispositifs de protection sociale plus larges et un dialogue social. La Chancelière allemande, le Secrétaire général de l'OCDE, le Directeur général de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), le Directeur général du BIT, le Directeur général du Fonds monétaire international (FMI) et le Président de la Banque mondiale ont lancé un appel en faveur d'une nouvelle charte pour une gouvernance économique plus solide, notant que l'Agenda du travail décent de l'OIT «apporte des éléments complémentaires concernant l'emploi et le développement des entreprises, de la protection sociale, des conditions de travail humaines, des relations professionnelles saines et des droits au travail»⁸. Les politiques doivent comporter un important volet consacré à l'atténuation et, pour l'avenir, à la prévention des répercussions inégales des crises sur l'un et l'autre sexe. Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes souligne qu'il est important de reconnaître que les femmes apporteront une contribution à mille autre pareille à la résolution rapide de la crise financière et économique mondiale et demande que celles-ci soient associées aux processus de concertation et de prise de décisions⁹. Les projections du BIT révèlent l'impact de la crise sur les travailleurs pauvres et la probable aggravation de la situation de cette catégorie de travailleurs. Lors de l'élaboration des mesures de riposte à la crise, il faudra veiller à protéger les travailleurs pauvres qui, on l'a vu plus haut, sont surtout des femmes.

66. Le BIT lui-même a fait de la crise l'une des priorités de son programme d'action¹⁰. Ainsi que cela a déjà été évoqué, les programmes par pays de promotion du travail décent peuvent être un outil de réduction de la pauvreté et des inégalités, en particulier dans le contexte de la crise au niveau national¹¹. Pour combattre la crise, les pouvoirs publics pourraient par exemple: i) élargir la couverture des prestations de chômage et des régimes d'assurance, veiller au recyclage des travailleurs licenciés et protéger les retraites contre la débâcle des marchés financiers; ii) investir dans l'infrastructure et l'habitat, les infrastructures locales et les emplois verts, notamment par le biais de travaux publics d'urgence; iii) soutenir les petites et moyennes entreprises (PME) et accorder des microcrédits; et iv) favoriser le dialogue social aux niveaux de l'entreprise, du secteur et du pays, et notamment la consultation des organisations féminines nationales.

⁸ OCDE: *Communiqué de presse conjoint sur la crise économique mondiale*, disponible à l'adresse: http://www.oecd.org/document/32/0,3343,fr_2649_34487_42154992_1_1_1_1,00.html.

⁹ UN News Centre: «Women must be included in solving global economic meltdown, UN says» (New York, 6 fév. 2009).

¹⁰ Le Bureau a réagi rapidement et de manière coordonnée. Les consultations avec les mandants ont débuté par une série de réunions régionales: avec les ministres du travail de l'Argentine, du Brésil, du Chili et du Mexique (15 janv. 2009); la Réunion régionale européenne (Portugal, Lisbonne, 9-13 fév. 2009); un Forum régional sur la réponse à donner à la crise économique en Asie et dans le Pacifique (Philippines, Manille, 18-20 fév. 2009); un Forum tripartite régional sur la réponse à donner à la crise économique en Afrique (fin fév. 2009); et un Forum de dialogue mondial sur l'incidence de la crise financière sur les travailleurs du secteur financier (Genève, BIT, 24-25 fév. 2009).

¹¹ BIT: *Instaurer une mondialisation équitable: Perspectives et projets pour l'Agenda du travail décent*, Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation, document GB.303/WP/SDG/1 (Genève, nov. 2008), paragr. 27-33. Voir aussi *Prévisions économiques pour 2008-09*, document GB.303/WP/SDG/1(Add.).

Encadré 2.1

L'égalité des sexes dans le développement: une priorité pendant la crise financière de 2008

Préoccupés par les conséquences de la crise, les chefs d'Etat et de gouvernement et les hauts représentants réunis à Doha en décembre 2008 ont réaffirmé leur volonté d'agir concrètement pour, entre autres, faire disparaître la pauvreté, s'orienter vers une croissance économique soutenue et un développement durable tout en progressant dans l'instauration d'un système économique mondial véritablement ouvert à tous et équitable. Ils ont déclaré:

4. Nous rappelons que l'égalité des sexes est un droit humain essentiel, une valeur fondamentale, une question de justice sociale; elle est indispensable à la croissance économique, à la réduction de la pauvreté, à la préservation de l'environnement et à l'efficacité du développement. Nous réaffirmons qu'il faut intégrer une démarche soucieuse de l'égalité des sexes dans la conception et la mise en œuvre des politiques de développement, y compris en ce qui concerne le financement des politiques de développement et les ressources qui y sont expressément consacrées. Nous nous engageons à redoubler d'efforts pour respecter nos engagements en faveur de l'égalité des sexes et de la promotion de la femme.

[...]

19. L'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes sont essentielles pour assurer un développement réel et équitable et promouvoir une économie dynamique. Nous réaffirmons notre engagement à éliminer toutes les formes de discrimination fondée sur le sexe, y compris sur les marchés de l'emploi et des services financiers et en ce qui concerne notamment la propriété des biens et les droits de propriété. Nous promouvons les droits des femmes, y compris en termes d'émancipation économique, et les inscrivons concrètement dans la réforme des lois, les services d'aide à l'entreprise et les programmes économiques, et nous donnerons aux femmes un accès plein et égal aux ressources économiques. Nous nous engageons également à promouvoir et renforcer les capacités des secteurs étatiques et des autres parties prenantes en matière d'administration publique non sexiste, y compris, mais pas uniquement, la budgétisation tenant compte de la problématique hommes-femmes.

Source: Nations Unies: Déclaration de Doha sur le financement du développement, document final de la Conférence internationale de suivi sur le financement du développement chargée d'examiner la mise en œuvre du Consensus de Monterey, adoptée le 2 décembre 2008 (A/CONF.212/L.1/Rev.1).

2.3. Le changement climatique

67. Les effets du changement climatique sur les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les plus démunis, des pays en développement en particulier, préoccupent les experts et les responsables politiques¹². En outre, le changement climatique risque d'amplifier les disparités entre les sexes¹³, qui sont liées à l'exercice des droits économiques et sociaux des hommes et des femmes¹⁴. Dans le monde entier, les femmes ont plus difficilement accès que les hommes aux ressources financières, institutionnelles et autres qui les aideraient à s'adapter au changement climatique, comme la terre, le crédit, les moyens de production agricoles, les organes de décision, la technologie et la formation¹⁵. Dans de nombreux pays, les sécheresses, les inondations et la déforestation accroissent la charge de travail non rémunéré des filles et des femmes et leur laissent moins de temps pour étudier ou pour exercer un emploi rémunéré. Par

¹² Groupe intergouvernemental d'experts sur l'évolution du climat (GIEC): *Bilan 2001 des changements climatiques: Conséquences, adaptation et vulnérabilité*, contribution du groupe de travail II au troisième rapport d'évaluation du GIEC, 2001.

¹³ PNUD: *Rapport sur le développement humain 2007/2008, la lutte contre le changement climatique: Un impératif de solidarité dans un monde divisé* (New York, 2007).

¹⁴ Gender Action, Gender Action Link: *Climate Change* (Washington, DC, 2008).

¹⁵ L. Aguilar: *Is there a connection between gender and climate change?*, Union internationale pour la conservation de la nature, Office of the Senior Gender Adviser. Paper for presentation at the 3rd Global Congress of Women in Politics and Governance (Philippines, Manille, 19-22 oct. 2008).

exemple, en Afrique, le changement climatique menace aujourd'hui la viabilité de l'agriculture de subsistance et la survie de millions d'habitants des campagnes, dont 75 pour cent sont des femmes ¹⁶. La situation des femmes est encore pire en cas de catastrophe écologique. Lorsque l'ouragan Katrina a frappé la Nouvelle-Orléans en août 2005, les femmes ont été les plus touchées, surtout celles d'origine afro-américaine ¹⁷. Dans certaines sociétés, les garçons bénéficient d'un traitement préférentiel de la part des équipes de secours et, au lendemain de la catastrophe, les femmes et les filles sont celles qui souffrent le plus du manque de vivres et de ressources ¹⁸.

68. Pour remédier à cette inégalité des sexes face aux conséquences de la dégradation de l'environnement, il faut intégrer le principe de l'égalité dans la législation et les politiques ¹⁹. Au sein de leurs communautés, les femmes sont des agents de changement pour ce qui est de la gestion des ressources naturelles, de l'agriculture et de l'adaptation au changement climatique ²⁰. L'action menée à l'échelle mondiale pour faire face au changement climatique pourrait créer des millions d'emplois verts, mais ces emplois seront-ils l'occasion de renforcer l'égalité entre les sexes? Ces dernières années, 2,3 millions de femmes et d'hommes ont trouvé un emploi dans le domaine des énergies renouvelables, et les 630 milliards de dollars E.-U. qui devraient être investis d'ici à 2030 pourraient – d'après un scénario établi avant la crise – entraîner la création d'au moins 20 millions d'emplois supplémentaires ²¹. Cependant, on ne sait pas combien de ces nouveaux emplois iront à des femmes. L'incidence de l'actuelle crise financière et économique sur la création de technologies et d'emplois verts devra elle aussi être analysée.

2.4. Différences entre hommes et femmes et situation démographique

69. D'autres tensions ressenties à l'heure actuelle résultent de l'évolution de la situation démographique dans le monde et des déplacements de population entre zones urbaines et zones rurales. Pendant des années, l'OIT a centré ses efforts sur la création d'emplois pour les jeunes, hommes et femmes. Or, aujourd'hui, la durée de vie de la population mondiale est plus longue qu'elle ne l'a jamais été. Les figures 2.1 et 2.2 illustrent l'évolution des cycles de vie des femmes et des hommes, en comparant les moyennes mondiales de 1919, année de la fondation de l'OIT, et les projections pour 2019, année de son centenaire. En 1919, peu d'individus atteignaient l'âge moyen actuel de la retraite (65 ans). Ceux qui vivaient plus longtemps se trouvaient généralement dans les pays développés et eux-mêmes ne dépassaient pas cet âge de beaucoup.

¹⁶ G. Gaphihan: *Climate change, subsistence farming, food security, and poverty: The consequences of agricultural policies on women and men farmers in Burkina Faso and Cote d'Ivoire*, dans *Africa Policy Journal*, John F. Kennedy School of Government, Harvard University (Massachusetts, Cambridge, 2008), vol. IV.

¹⁷ OCDE: *Gender and sustainable development, maximizing the economic, social and environmental role of women* (Paris, 2008), pp. 73-74.

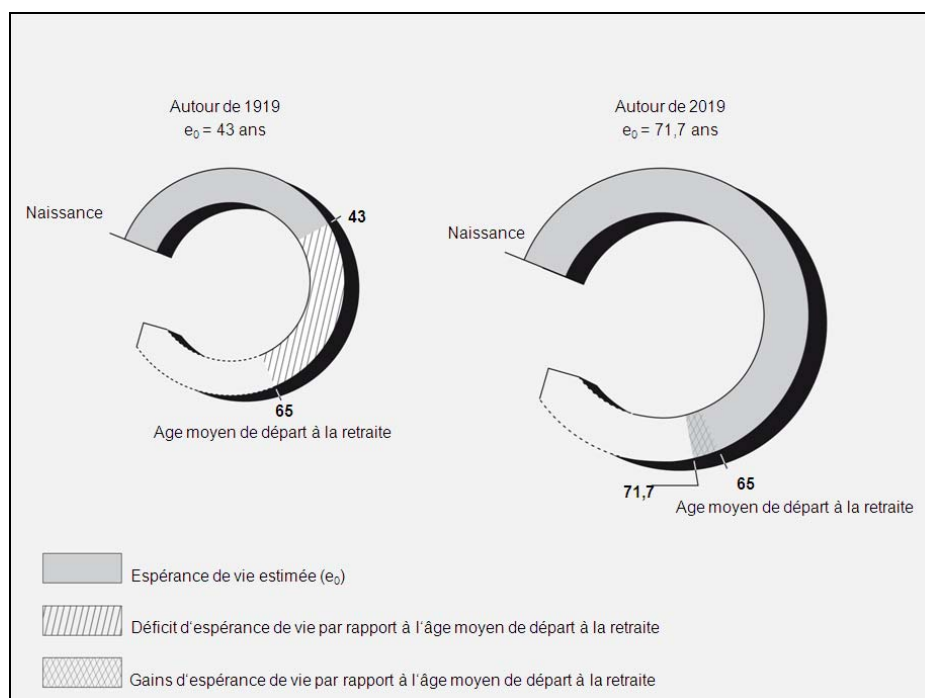
¹⁸ E. Neumayer et T. Plümper: *The Gendered nature of natural disasters: The impact of catastrophic events on the gender gap in life expectancy, 1981-2002*.

¹⁹ Network of Women Ministers and Leaders for the Environment and UNEP: *Bridging the Gap: Gender transforming environmental management*, Concept Note for the First Joint Gender Forum, Nairobi, 15 fév. 2009. Les travaux du BIT dans ce domaine ont été présentés lors de cette réunion.

²⁰ Women's Environment & Development Organization (WEDO): *Changing the climate: Why women's perspectives matter* (New York, 2007), p. 3.

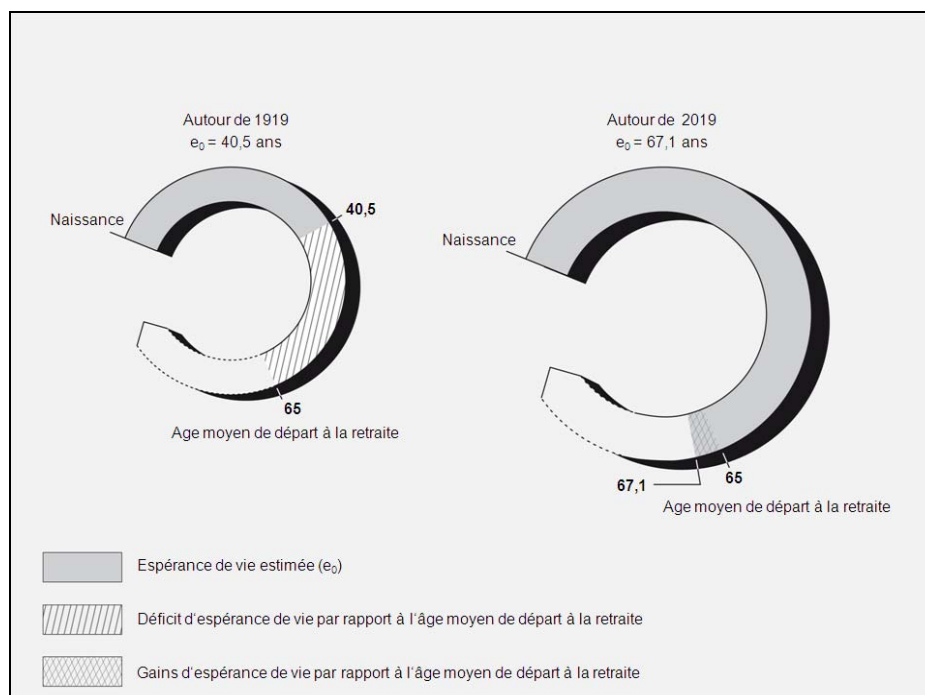
²¹ PNUE, OIT, OIE, CSI: *Emplois verts: Pour un travail décent dans un monde durable, à faible émission de carbone* (Nairobi, Bureau des Nations Unies, 2008), p. 15.

Figure 2.1. Allongement de l'espérance de vie des femmes au cours du premier siècle d'existence de l'OIT



Source: BIT (GENDER), 2009.

Figure 2.2. Allongement de l'espérance de vie des hommes au cours du premier siècle d'existence de l'OIT



Source: BIT (GENDER), 2009.

70. Les hommes vivent aujourd'hui en moyenne près de vingt-sept ans de plus et les femmes près de trente ans de plus qu'il y a cent ans. On prévoit qu'en 2019 la différence entre l'espérance de vie des femmes et celle des hommes sera telle que le nombre de femmes âgées dépassera de très loin celui des hommes âgés. De plus, et cela est aussi un phénomène nouveau, les individus non seulement vivent plus longtemps mais également ont moins d'enfants. Tel est le cas dans presque tous les pays bien que l'allongement de la durée de vie et la baisse de la fécondité varient dans certaines régions. Au plan mondial, le nombre de personnes âgées devrait dépasser celui des enfants en 2047, seuil critique qui a d'ores et déjà été atteint dans beaucoup de pays développés en 1998²². D'ici 2010, le taux de fécondité sera inférieur au taux de remplacement dans les pays industriels riches tels que la France, l'Italie et le Japon²³. Les populations vieillissent elles aussi rapidement en Europe orientale, ce qui entraîne une série de problèmes particuliers dans cette région²⁴. On assiste à un vieillissement de la population dans tous les pays, même dans ceux qui sont à l'heure actuelle relativement «jeunes». Ces pays ont des taux de fécondité comparativement élevés mais une faible espérance de vie à la naissance²⁵ – tel est le cas par exemple en Afrique et au Moyen-Orient. Les répercussions sur la société, le travail et le partage des tâches d'assistance entre hommes et femmes devront être prises en compte lorsque l'on redéfinira les politiques et priorités en matière de protection sociale.

71. De plus, le phénomène mondial de l'urbanisation a des répercussions socio-économiques importantes sur le déclin du taux de fécondité et – dans une certaine mesure – sur les taux de mortalité²⁶. Le monde a franchi une étape historique en 2008: pour la première fois, la moitié de la population mondiale (3,3 milliards d'individus) vit aujourd'hui dans des zones urbaines. D'ici 2030, ce chiffre devrait avoisiner les 5 milliards²⁷. Les zones rurales souffrent de très graves déficits de travail décent; le sous-emploi y est endémique, les revenus y sont en règle générale modestes et l'accès à la protection sociale y est extrêmement limité. Si des stratégies en faveur de l'emploi rural ne sont pas incorporées dans les politiques nationales de l'emploi, l'émigration videra de leurs habitants certaines régions isolées²⁸. On prévoit que, d'ici 2030, certaines régions des Etats baltes et d'Europe orientale auront perdu jusqu'à 18 pour cent de leur population au bénéfice des centres urbains²⁹.

²² Nations Unies: *Le vieillissement de la population*, 2007, Département des affaires économiques et sociales (DESA), Division de la population.

²³ Tous les pays devraient enregistrer une évolution spectaculaire de leur structure par âge. Voir A. Hayutin: *How Population Ageing Differs Across Countries: A briefing on global demographics*, Stanford Center on Longevity (Stanford, 2007), pp. 8-9.

²⁴ M. Chawla et collaborateurs: *From red to gray: The «third transition» of aging populations in Eastern Europe and the former Soviet Union* (Washington, DC, Banque mondiale, 2007), p. 1.

²⁵ Même dans les pays où l'espérance de vie à la naissance est faible (en raison principalement de la mortalité infantile), l'espérance de vie des hommes et des femmes qui vivent jusqu'à un âge avancé (60 ans ou plus) sera peu inférieure à ceux qui vivent dans les pays riches où l'espérance de vie à la naissance est élevée.

²⁶ Nations Unies: rapport de la Réunion du Groupe d'experts des Nations Unies sur la répartition de la population, l'urbanisation, les migrations internes et le développement (New York, 21-23 janv. 2008).

²⁷ FNUAP: *Etat de la population mondiale 2007: Libérer le potentiel de la croissance urbaine* (New York, 2007).

²⁸ BIT: Conclusions sur la promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté, rapport de la Commission de la promotion de l'emploi rural, CIT, 97^e session, Genève, *Compte rendu provisoire* n° 15, p. 71.

²⁹ P. Runner: «European regions face population drain», euobserver.com, 22 août 2008.

72. En Afrique et en Asie, la population urbaine devrait doubler au cours des vingt prochaines années³⁰. Cela a des répercussions très importantes sur l'emploi des hommes et des femmes dans les zones rurales et urbaines. En effet, on estime que les femmes produisent, transforment et mettent en réserve jusqu'à 80 pour cent des denrées alimentaires en Afrique et près de 60 pour cent en Asie du Sud et du Sud-Est. Il faut donc qu'une démarche visant l'égalité des sexes contribue à l'élimination de la discrimination et à la formulation de politiques efficaces de développement rural et de lutte contre la pauvreté pour que les femmes aient accès aux services d'éducation et de santé, soient elles-mêmes propriétaires de la terre, aient la maîtrise d'autres biens de production et disposent de moyens tels que le crédit, les engrais et les services de vulgarisation. Les gouvernements doivent recueillir des données fiables, ventilées par sexe, sur les sources de revenus des ménages ruraux pour aider les décideurs à formuler des politiques qui tiennent compte de la réalité.

73. Au sein de la population défavorisée, les besoins et capacités des femmes et des filles sont supposés être identiques à ceux des hommes et des garçons mais, souvent, ils ne sont pas pris en compte. Dans les zones rurales, la discrimination sexuelle, qui s'ajoute à la pauvreté sous la forme de coutumes sociales contraignantes, d'une inégalité d'accès à l'enseignement, à la formation et à l'emploi, et d'obstacles à la propriété, à l'exercice des droits fonciers et au crédit, entrave souvent l'amélioration de la condition féminine. Et, comme les infrastructures de ces zones sont peu développées, les femmes trouvent parfois en milieu urbain de meilleures possibilités, plus de souplesse et de diversité ainsi que des services tels que l'eau, l'assainissement, l'éducation, la santé, les transports et l'emploi³¹. Il est indéniable toutefois que la pauvreté et les inégalités sont aussi présentes dans la plupart des centres urbains, comme en témoignent l'existence des taudis et la criminalité, avec là encore des répercussions différentes sur les hommes et sur les femmes.

2.5. Le travail décent dans le cycle de vie

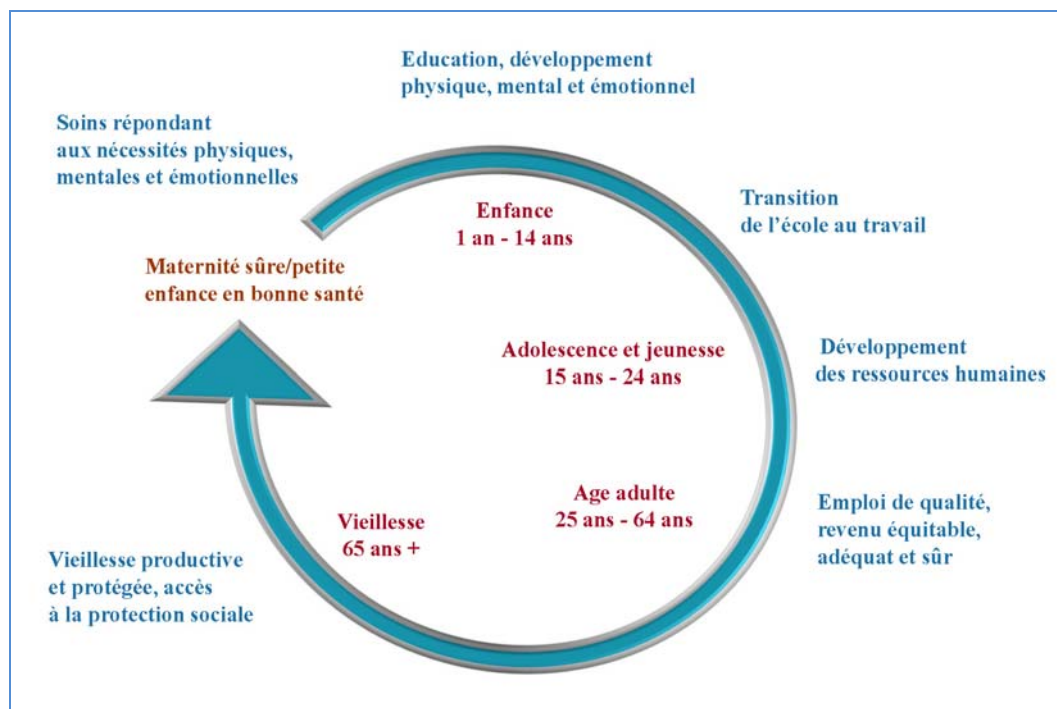
74. Certaines phases du cycle de vie sont dictées par des changements physiologiques. Après leur naissance, les individus connaissent les transformations physiques qui caractérisent la petite enfance, l'enfance, la puberté, la jeunesse, la maturité et la vieillesse. Il s'agit là de phases normales bien que, grâce aux récents progrès de la science et de la médecine, la période de maturité et de productivité soit prolongée, permettant de jouir d'une vieillesse plus active. Toutefois, beaucoup de populations n'ayant pas les moyens de s'assurer des vies plus longues et en meilleure santé, les efforts à déployer pour qu'elles aient accès à des soins de qualité à un coût abordable devraient faire partie des objectifs de développement. Ces phases de la vie ne sont pas rigidement définies, et les âges mentionnés à la figure 2.3 ne sont donnés qu'à titre indicatif. La maturation physique, mentale et affective varie d'un individu à l'autre. La transition d'une étape à l'autre se produit naturellement mais les sociétés marquent souvent ces transitions d'une manière particulière, et de nombreuses cultures et religions ont institué des rites marquant clairement ces passages. La définition par exemple de l'âge de scolarisation, de l'âge minimum d'admission à l'emploi, de l'âge du mariage ou de l'âge du départ à la retraite ainsi que les dispositions juridiques correspondantes peuvent varier d'un pays à l'autre³².

³⁰ FNUAP: *Etat de la population mondiale 2007*, op. cit.

³¹ FNUAP, *ibid.*

³² Voir tableaux C et D de l'annexe.

Figure 2.3. Travail décent et cycle de vie



Source: BIT: Programme de promotion des questions de genre, 2003.

75. Parallèlement aux transformations physiques correspondant aux différentes phases du cycle de vie, il existe des modèles sociaux communs à toutes les sociétés. La petite enfance et l'enfance se déroulent souvent dans un environnement protégé dans lequel l'enfant découvre le monde physique, social et affectif qui l'entoure alors qu'il est entièrement dépendant des adultes, et en particulier de sa mère, pour l'alimentation et les soins. L'enfance est la période de l'apprentissage – soit dans le cadre de l'enseignement classique, soit par l'observation des adultes. La période du passage de la jeunesse à l'âge adulte est celle pendant laquelle on établit des liens, fonde une famille et travaille pour gagner sa vie, pourvoir aux besoins de sa famille et s'épanouir. Enfin, lorsque les moyens financiers et les conditions socio-économiques le permettent, les dernières années correspondent à un ralentissement du travail et à une diminution des responsabilités familiales, ce qui laisse du temps pour des loisirs ou des activités rémunératrices.

76. On assiste aujourd'hui à un changement des cycles de vie – qu'ils soient biologiques ou résultent d'une construction sociale. Comme indiqué ci-dessus, les données démographiques montrent que, même dans les pays en développement, les gens vivent mieux et plus longtemps. La séparation ou le divorce, le remariage et la recomposition de familles sont assez fréquents dans toutes les catégories sociales. Même où il existait, le modèle du couple marié dans lequel l'homme était le soutien de famille avec un emploi à vie est remis en question. Les ménages monoparentaux – en général dirigés par une femme – sont très nombreux. Parfois, ce sont les grands-parents qui élèvent leurs petits-enfants en raison de l'absence des parents (parce que les deux parents travaillent, parce qu'ils ont émigré ou parce que les enfants ont été abandonnés ou sont orphelins).

77. Quelles incidences ont ces changements sur l'égalité entre les sexes? Les jeunes femmes et les jeunes hommes des couches les plus aisées de la société des pays développés et en développement peuvent consacrer un plus grand nombre d'années à

poursuivre leurs études. Les jeunes peuvent se marier plus tard, voire ne jamais se marier. La mise en route d'une famille peut être reportée, un nombre croissant de femmes donnant naissance à leur premier enfant à un âge plus avancé, et certains couples choisissent de ne pas avoir d'enfant du tout. Dans l'économie formelle, l'avancement stable dans une carrière jusqu'à la retraite n'est plus la norme, les nombreux changements d'occupation et les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie ainsi que les possibilités de mobilité accrue permettant des changements de carrière et l'acquisition de nouvelles compétences. Ces changements peuvent résulter soit d'une nécessité, par exemple en raison de la fermeture de son entreprise et d'un licenciement économique, soit d'un choix individuel pour rechercher une meilleure situation ³³.

78. Toutefois, les cycles de vie des catégories sociales plus pauvres sont souvent régis par la nécessité plutôt que par un choix. La vie des hommes et des femmes les plus démunis est souvent dominée par la nécessité d'assurer leur survie. La planification et l'espacement des naissances ne sont pas toujours entrés dans les mœurs, ce qui entraîne des taux de mortalité maternelle et infantile plus élevés. La vie des hommes, comme celle des femmes, est parfois plus courte. Les possibilités de se procurer un revenu sont limitées et, quand elles existent, il s'agit généralement d'emplois peu qualifiés, faiblement rémunérés ou dangereux, rebutants et difficiles. Les hommes et les femmes travaillent essentiellement dans le secteur informel, parfois jusqu'à leur dernier soupir, sans bénéficier d'une protection sociale.

2.6. Les hommes et les relations entre hommes et femmes

79. Le partage égal des responsabilités et un partenariat harmonieux entre les femmes et les hommes sont essentiels à leur bien-être et à celui de leurs familles ainsi qu'à l'affermissement de la démocratie ³⁴. La réalisation de l'égalité entre les sexes nécessite un contexte dans lequel hommes et femmes coopèrent et partagent les responsabilités professionnelles et familiales. La prise en compte systématique des questions liées aux spécificités des sexes étant désormais considérée comme le meilleur moyen de parvenir à cette égalité, on a commencé à s'intéresser au rôle des hommes et des garçons en contrepoint des approches spécifiques aux femmes. Il semble établi qu'il importe de prendre en considération les comportements masculins (attitudes, aspirations et angoisses des hommes) lors de l'élaboration de cadres méthodologiques, de stratégies holistiques et d'outils efficaces pour mettre fin à la discrimination sexuelle et parvenir à l'égalité entre hommes et femmes. Sur toute la planète, des chercheurs s'interrogent sur les obstacles que posent les systèmes patriarcaux à l'égalité des sexes dans le monde du travail ³⁵.

80. La démarche qui consiste à tenir compte des spécificités de chaque sexe permet de préciser les rôles dévolus habituellement aux hommes et aux femmes dans la vie publique et dans la vie privée. Cette répartition des rôles commence dès l'enfance, se

³³ A. Bonilla García, J.-V. Gruat: *Investir à toutes les étapes du cycle de vie pour la justice sociale, la réduction de la pauvreté et le développement durable* (Genève, BIT, 2003), p. 4.

³⁴ Nations Unies: Déclaration de Beijing adoptée par la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, sept. 1995, paragr. 15.

³⁵ BIT: *Men and masculinities and gender issues: An annotated bibliography*, GENDER (Genève). Les hommes ont souvent intériorisé des normes et des stéréotypes concernant le comportement masculin, qui peuvent les amener à avoir des relations sexuelles non protégées ou sans le consentement de leur partenaire. Voir BIT: *Le VIH/sida et le monde du travail*, rapport IV(1), 98^e session de la Conférence internationale du Travail (Genève, 2009), p. 145.

consolide pendant toute la jeunesse pour aboutir à la réalité de la vie d'adulte, dans laquelle il y a des «emplois masculins» et des «emplois féminins». Elle continue d'accorder une plus grande importance et une plus grande valeur au rôle des hommes dans la vie publique et le monde du travail, par opposition à celui des femmes dans le travail non rémunéré au sein de la famille, dans les tâches d'assistance et dans les services à la collectivité. L'analyse des différences entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les responsabilités qui leur sont confiées, leurs activités respectives, l'accès aux ressources et la maîtrise de celles-ci ainsi que la prise de décisions permet de déterminer la voie à suivre lorsque des inégalités sont mises en évidence.

81. Une réévaluation des rapports de force entre les femmes et les hommes est nécessaire pour qu'ils œuvrent ensemble à l'égalité des sexes. Il est essentiel, surtout dans le monde du travail, de vaincre la résistance – des femmes et des hommes – à des relations qui confèrent aux hommes un rôle positif dans l'égalité des sexes. Les avantages de l'égalité pour les hommes (par exemple moins de contraintes les poussant à être soutiens de famille et des relations plus étroites avec leur famille immédiate) devraient être valorisés. Des mesures d'ordre politique et réglementaire, des lois préventives, des incitations, une sensibilisation ainsi qu'une coopération entre les employeurs et les travailleurs et d'autres acteurs institutionnels pour éliminer les obstacles à l'égalité entre hommes et femmes sur les lieux de travail seront essentielles.

2.7. Thèmes communs aux différentes phases du cycle de vie

82. Certains thèmes communs à des nombreuses phases du cycle de vie méritent attention dans le présent chapitre. Les sujets retenus ci-après relèvent de l'action de l'OIT et de tout le système des Nations Unies.

2.7.1. La violence contre les femmes et les filles

83. Aucune société n'échappe complètement à une culture de la violence, y compris la violence familiale fondée sur le sexe³⁶, qui contagionne inévitablement le monde du travail. De plus en plus, les femmes (en particulier les jeunes) vont travailler un peu partout dans le monde, s'éloignant de leur foyer; il faut donc prêter une plus grande attention à la violence sur le lieu travail pour des raisons d'équité et afin de protéger leur liberté, leur sécurité et leur dignité. Depuis la petite enfance, pendant l'enfance, à l'adolescence, à l'âge adulte et jusque dans la vieillesse, chacun est confronté à ce risque de violence. Les femmes plus que les hommes sont victimes de la violence, sauf pendant les années vulnérables de l'enfance et de l'adolescence où les garçons courent autant que les filles le risque d'être victimes de mauvais traitements³⁷. Dans de nombreuses sociétés, les jeunes hommes surtout feraient l'objet de violences physiques et sont souvent à la fois auteurs et victimes de violences. Ce type d'inégalité entre hommes et femmes se manifeste sur les plans physique (brutalités, abus sexuels) et psychologique

³⁶ Nations Unies: *Vers une application effective des normes internationales visant à faire cesser la violence à l'encontre des femmes, rapport de la Rapporteuse spéciale sur la violence contre les femmes, ses causes et ses conséquences*, Commission des droits de l'homme, document E/CN.4/2004/66 (Genève, 26 déc. 2003).

³⁷ Il est difficile de trouver des données exactes sur le sexe des victimes. Voir, par exemple, Nations Unies: Département des affaires économiques et sociales: *World's Women 2005: Progress in statistics* (New York, 2006). Cette analyse de la capacité des pays de collecter et de diffuser des statistiques sur les femmes et les hommes au moyen de méthodes intégrant la distinction hommes-femmes a montré que de nombreux pays n'intègrent pas la problématique hommes-femmes dans la collecte et la diffusion de statistiques officielles et qu'ils ne collectent et ne diffusent pas de statistiques de base sur la violence.

(menaces, harcèlement). Même si les politiques et lois destinées à éliminer ces violations des droits humains sont plus nombreuses³⁸, leur application demeure problématique. La plupart du temps, les sévices sont infligés à l'abri des regards, les victimes ont peur de porter plainte et, dans de nombreux pays, la justice pénale ne prévoit pas la sanction des coupables ni l'indemnisation des victimes. Traditionnellement, la crainte que les femmes ne soient victimes de violences en dehors de la sphère familiale était l'une des justifications pour les cantonner à la maison. En réalité, dans la majorité des cas, les violences contre les femmes sont commises à la maison par des partenaires ou des parents de sexe masculin. Selon l'Organisation mondiale de la santé, une femme sur six est exposée à la violence à la maison et non dans la sphère publique ou au travail³⁹. Il y a de plus en plus de personnes âgées dans le monde, ce qui risque d'accroître la maltraitance à l'égard de cette catégorie de personnes⁴⁰, et la proportion des femmes âgées étant plus élevée que celle des hommes, les femmes sont donc davantage exposées à la maltraitance quand elles sont âgées. Il peut s'agir de violences physiques, sexuelles ou psychologiques ou de simple négligence ou d'abandon. Non seulement il faut donner aux femmes et aux hommes âgés les moyens d'être autonomes et d'exercer leurs droits mais il faut aussi articuler des solutions d'ordre structurel autour d'une législation solide et d'une amélioration des soins de santé⁴¹.

84. L'engagement pris par l'OIT de lutter contre la violence envers les femmes et les filles repose, premièrement, sur le principe de gouvernance consistant à respecter les normes juridiques et morales en vigueur et, deuxièmement, sur la prise de conscience du fait que toute politique efficace dans ce domaine doit inclure la dimension lieu de travail. Les mandants tripartites de l'OIT fournissent un accès privilégié à un milieu dans lequel la violence existe: le monde du travail. Les travailleurs des secteurs où les femmes sont majoritaires, comme les services de santé et les services sociaux et le travail domestique, se plaignent de taux élevés de violence. Les incidents violents, rien que dans les services de santé, secteur dont la main-d'œuvre est constituée à 80 pour cent de femmes, représentent 25 pour cent de la violence sur le lieu travail⁴². Dans le secteur de la distribution, le nombre de décès provoqués par la violence est en augmentation dans certains pays et représente une forte proportion de femmes⁴³.

85. Parmi les initiatives prises par l'OIT pour lutter contre la violence, on peut citer le Recueil de directives pratiques sur la violence et le stress au travail dans le secteur des services; les directives générales sur la violence au travail dans le secteur de la santé; des

³⁸ A titre d'exemples récents, on citera l'Algérie, le Brésil, la Colombie, l'Equateur, la Hongrie, la République démocratique populaire lao, le Mexique, les Pays-Bas, le Pérou et la Turquie. Voir Assemblée générale des Nations Unies: *Intensification de l'action menée pour éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes*, rapport du Secrétaire général (New York, 2008). En Afrique, on peut citer parmi les progrès récents l'adoption du Code pénal et la création d'unités de soutien aux victimes de violences sexistes dans les postes de police de la Zambie et la loi contre la traite des êtres humains, la loi contre la violence familiale et la loi relative aux enfants au Ghana.

³⁹ Cité dans UNIFEM: *Report on violence against women in the Gulf and Saudi Arabia* (Amman, 2008).

⁴⁰ L'expression «sévices infligés aux personnes âgées» désigne tout acte commis en connaissance de cause, intentionnel, ou toute négligence de la part d'un auxiliaire de vie ou de toute autre personne qui fait du mal ou risque gravement de faire du mal à un adulte vulnérable. Voir S. Perel-Levin: *Discussing Screening for Elder Abuse at Primary Health Care Level* (Genève, OMS, 2008).

⁴¹ OMS: *Missing voices: Views of older persons on elder abuse*, Study from eight countries: Argentina, Austria, Brazil, Canada, India, Kenya, Lebanon and Sweden (Genève, 2002).

⁴² ILO/WHO/ICN/PSI: *Framework Guidelines for addressing workplace violence in the health sector: The training manual* (Genève, BIT, 2005).

⁴³ Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail: *OSH in figures: Young workers – Facts and figures* (Bruxelles, 2007).

documents de travail sur la violence au travail et le stress dans les secteurs de l'enseignement, de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme, des services financiers, des arts du spectacle et du journalisme ainsi que dans les services postaux et les transports ⁴⁴; des programmes de recherche et de formation du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) portant sur la vulnérabilité des filles et des garçons à la violence, et en particulier les contributions apportées par ce programme au *Rapport mondial sur la violence contre les enfants* ⁴⁵; des publications sur la violence sur le lieu travail, et notamment la publication phare de 2006 intitulée *La violence au travail* ⁴⁶; des matériels de formation sur la violence sexiste dans des situations d'après-conflit ⁴⁷; et des programmes d'éducation visant à aider les employeurs et les travailleurs à élaborer une politique et à prendre des mesures pour traiter des problèmes psychosociaux au travail ⁴⁸.

86. Dans le cadre des Nations Unies, afin de donner un élan à l'application des textes politiques et normatifs pertinents ⁴⁹, le Secrétaire général, dans sa campagne intitulée *Tous unis pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes et des filles*, plaide en faveur de l'adoption de lois nationales destinées à punir toutes ces formes de violence d'ici à 2015 et en surveillera l'application ⁵⁰. La Division de la promotion de la femme de l'ONU a publié un document intitulé *Guidelines and Model Framework for Legislation on Violence against Women*, auquel le Bureau a apporté des contributions techniques ⁵¹. Le BIT appuie ces initiatives prises par l'ONU pour lutter contre la violence sexiste en tant que membre de l'équipe spéciale à l'échelle du système du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes et en échangeant des informations lors des sessions de la Commission de la condition de la femme. Les mandats de l'OIT jouent un rôle dans diverses initiatives régionales axées sur la violence à l'égard des femmes et des filles et ont la possibilité d'attirer l'attention des pays sur cette question grâce à leur participation à des cadres de développement, en particulier les PPTD ⁵². Par exemple, le Forum pour le développement de l'Afrique

⁴⁴ Voir les différents secteurs mentionnés sur le site Web du programme des activités sectorielles à l'adresse: <http://ilo.org/sector>.

⁴⁵ Nations Unies: *Rapport mondial sur la violence contre les enfants* (New York, nov. 2006).

⁴⁶ D. Chappell et V. di Martino: *La violence au travail* (3^e édition) (Genève, BIT, 2006).

⁴⁷ *Modules génériques du BIT de réponses aux crises* (Genève, 2002) et *ILO Crisis Response Trainer's Guide* (Genève, 2003).

⁴⁸ Voir le programme SOLVE (Stress, tabac, alcool et drogues, VIH/sida et violence, y compris le harcèlement sexuel), Programme sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement (SafeWork).

⁴⁹ Nations Unies: Résolution n° 63/155 adoptée par l'Assemblée générale le 18 décembre 2000; Résolution n° 1325 du Conseil de sécurité (S/RES/1325(2000)); les Pactes internationaux sur les droits de l'homme; la Convention relative aux droits de l'enfant et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), pour n'en citer que quelques-uns.

⁵⁰ Nations Unies: *Words to Action: An electronic newsletter on violence against women*, Issue n° 1, Division de la promotion de la femme (Division des affaires économiques et sociales) (New York, oct. 2008).

⁵¹ Les «Guidelines» peuvent être consultés à l'adresse: http://www.un.org/womenwatch/daw/egm/vaw_legislation_2008/vaw_legislation_2008.htm.

⁵² En ce qui concerne l'Afrique, 19 pays sur 30 ont des stratégies pour la réduction de la pauvreté de la première génération, et 17 pays sur 18 qui ont mis en place des stratégies de la deuxième génération indiquent que leur priorité est de mettre fin à la violence contre les femmes. Voir BIT: *Violence against Women In PRS for African Countries*, document établi par INTEGRATION (Genève, 2008).

– avec l'appui des mandants de l'OIT – a pris récemment des mesures visant à mettre fin à la violence à l'égard des femmes en Afrique ⁵³.

2.7.2. Travail domestique

87. Le travail domestique peut être effectué par des personnes de tous âges, qui sont en très grande partie des femmes ⁵⁴. Avec l'entrée en force des femmes sur le marché du travail, les soins dispensés à la famille et les tâches ménagères sont délégués à des employées de maison dont peut dépendre le bien-être de générations entières. La demande de travailleurs domestiques est un facteur essentiel car elle permet à un grand nombre de femmes qui ont peu de possibilités d'emploi dans leur pays d'émigrer temporairement en toute légalité vers certains pays. Les envois de fonds effectués par ces femmes migrantes ont créé des poches de relative prospérité dans des communautés dont les ressources seraient insuffisantes. Si les conditions de travail sont équitables, le travail domestique peut contribuer dans une très large mesure à réduire la pauvreté et à autonomiser les femmes ⁵⁵. Il n'en reste pas moins que le travail domestique étant souvent considéré comme un prolongement des tâches ménagères et familiales qui sont traditionnellement dévolues aux femmes et pour lesquelles elles ne touchent aucune rémunération, il est encore la plupart du temps invisible, sous-évalué et non protégé. Dans de nombreux pays, le travail domestique échappe à la législation du travail soit parce qu'il en est expressément exclu ou parce qu'il est trop difficile de vérifier que cette législation est effectivement appliquée dans la sphère privée. L'OIT est consciente de la nécessité d'adopter d'un commun accord des critères minimums qui permettront d'orienter la politique, les programmes et les activités à l'échelle mondiale pour assurer un travail décent aux travailleurs domestiques. L'inscription à l'ordre du jour de la CIT pour 2010 et 2011 de questions normatives concernant les travailleurs domestiques a des implications importantes pour ce groupe de travailleurs vulnérables et leurs employeurs.

88. Le travail domestique est effectué essentiellement par des filles, des jeunes femmes, des travailleuses adultes et par des personnes âgées et est une des activités professionnelles à prédominance féminine la plus invisible. Dans neuf cas sur dix, les enfants domestiques sont des filles qui travaillent généralement chez d'autres personnes qui sont parfois des parents. Travaillant loin de chez elles, les employées de maison sont souvent isolées dans l'habitation de leur employeur, ont peu sinon aucune protection ni

⁵³ La déclaration de consensus et le plan d'action du forum ont recensé trois domaines dans lesquels il fallait agir en priorité, dont une campagne à l'échelle de l'Afrique destinée à éliminer la violence à l'égard des femmes et des filles, et ont insisté sur la nécessité de recueillir des données fiables sur l'égalité entre hommes et femmes, l'autonomisation des femmes et la violence à l'égard des femmes et des filles. Le forum s'est tenu du 19 au 21 novembre 2008 à Addis-Abeba (Ethiopie). Voir le site <http://uneca.org/adfvi/index.asp>.

⁵⁴ Confédération européenne des syndicats (CES): *Sortir de l'ombre, organiser et protéger les travailleurs domestiques en Europe: le rôle des syndicats* (Bruxelles, 2005). Il est difficile d'obtenir des chiffres et des faits concrets sur la nature et l'ampleur du travail domestique dans l'UE. Il existe des estimations pour certains pays comme l'Italie et la France mais, souvent, elles sont contestées au motif par exemple qu'elles portent seulement sur certaines catégories de travail. Il est en outre vrai que la collecte de données officielles passera à côté de nombreux travailleurs domestiques, précisément parce qu'ils sont «invisibles», en particulier les migrants sans papiers.

⁵⁵ Par exemple, le ministère du Travail du Liban a publié récemment un décret sur la réglementation des bureaux de placement qui font venir des travailleuses domestiques migrantes au Liban (22 janv. 2009) et l'utilisation d'un contrat uniforme pour les travailleuses domestiques migrantes.

soutien social. Dans certains pays, le travail domestique des enfants est considéré comme l'une des pires formes de travail des enfants au sens de la convention n° 182 de l'OIT ⁵⁶.

89. Le travail domestique attire un grand nombre de jeunes femmes migrantes venant de pays dans lesquels l'offre de main-d'œuvre est excédentaire et le chômage élevé et où les femmes sont victimes de discrimination sexuelle sur les marchés du travail nationaux. Quatre-vingt-un pour cent de toutes les travailleuses migrantes sri lankaises et 38 pour cent des travailleuses migrantes philippines sont des employées de maison ⁵⁷. Il ressort d'une analyse de la situation effectuée par le BIT aux Philippines ⁵⁸ que les travailleurs domestiques qui migrent au niveau international proviennent d'un réservoir de main-d'œuvre différent de ceux qui migrent à l'intérieur du pays. Ceux qui travaillent à l'étranger viennent généralement de zones urbaines, sont mieux qualifiés et ont déjà une expérience professionnelle dans différents domaines. D'ailleurs, certains possèdent des qualifications nettement supérieures à celles qui sont requises pour effectuer un travail domestique mais n'ont pas, dans leurs pays, de possibilités d'emplois correspondant à leurs qualifications. Le secteur attire principalement des jeunes femmes entrant dans la vie active. Environ 11 millions de femmes en Amérique latine – la plupart jeunes et indigènes ou d'origine africaine – sont des employées de maison et ne peuvent donc pas bénéficier d'une formation ni de la mobilité sociale ⁵⁹. Elles travaillent souvent en dessous du salaire minimum et leurs horaires de travail sont plus longs car la loi ne précise pas la longueur de la journée de travail.

90. Lors d'une réunion d'experts qui s'est tenue en 1951, le BIT a souligné la nécessité d'améliorer les conditions de travail des travailleurs domestiques. En 1965, la Conférence internationale du Travail a adopté une résolution concernant les conditions d'emploi des travailleurs domestiques, qui appelait l'attention sur la nécessité de fournir d'urgence à ces travailleurs les éléments de base d'une protection qui leur assurerait un niveau de vie minimum, compatible avec le respect de soi et la dignité qui sont essentiels pour la justice sociale ⁶⁰. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a, depuis 2002, formulé 207 observations et demandes directes concernant le travail domestique. Plus récemment, le cadre multilatéral pour les migrations de main-d'œuvre de 2006 faisait expressément référence aux travailleurs domestiques ⁶¹. Des réunions nationales, régionales et internationales sur le statut et les conditions du travail domestique, dans lesquelles les syndicats ont joué un rôle de premier plan, ont été organisées. Les syndicats s'efforcent d'établir le contact avec les travailleurs domestiques malgré les problèmes posés par la syndicalisation en raison de leur dispersion ⁶². Des organisations d'employeurs de certains pays ont adopté des codes

⁵⁶ Source: OIT-IPEC: Coups de main ou vies brisées? Comprendre le travail domestique des enfants pour mieux intervenir (Genève, 2007), dans le document intitulé «Child domestic labour information resources: A guide to IPEC child domestic labour publications and other materials».

⁵⁷ G. Moreno-Fontes Chammartin: «Women migrant workers' protection in Arab league States», in: Gender and Migration in Arab States: The case of domestic workers (Beyrouth, BIT, 2004).

⁵⁸ N.J. Sayres: *An analysis of the situation of Filipino domestic workers* (Manille, BIT, 2005).

⁵⁹ BIT: *Decent work and youth*: Amérique latine (Trinité-et-Tobago, 2007).

⁶⁰ BIT: *Compte rendu des travaux*, CIT, 49^e session, 1965, annexe XII: résolutions adoptées par la Conférence.

⁶¹ Voir A. D'Souza: *Decent work for Domestic workers: Towards a new international labour standard* (Genève, BIT, à paraître).

⁶² International Restructuring Education Network Europe (IRENE) et IUTA: *Respect and rights: Protection for domestic/household workers!*, rapport de la conférence internationale qui s'est tenue à Amsterdam, 8-10 nov. 2006 (Pays-Bas, 2008).

de conduite pour l'emploi des travailleurs domestiques ⁶³. Le BIT a intensifié ses travaux de recherche et ses activités de coopération technique concernant le travail domestique en abordant la question sous l'angle de l'égalité entre hommes et femmes, de la protection des travailleurs de l'économie informelle, des droits des travailleurs migrants, de la liberté syndicale, de l'élimination du travail forcé et de la traite et de l'abolition du travail des enfants, en particulier dans ses pires formes.

2.7.3. VIH et sida

91. L'infection par le VIH et le sida ⁶⁴ peut modifier considérablement les cycles de vie des êtres humains et avoir des conséquences pour les membres de la famille immédiate des personnes atteintes et la communauté dans laquelle elles vivent. Dans les pays où la séroprévalence est élevée, l'espérance de vie à la naissance a diminué. On estime qu'en Afrique australe l'espérance de vie moyenne à la naissance est retombée à son niveau des années cinquante; elle se situe maintenant en dessous de 50 ans pour l'ensemble de la sous-région. Les progrès réguliers qui avaient été enregistrés en matière d'espérance de vie en Afrique de l'Est depuis le début des années cinquante ont marqué le pas à la fin des années quatre-vingt, même si le recul de la séroprévalence dans certains pays d'Afrique de l'Est devrait déboucher sur une augmentation de l'espérance de vie dans ces pays. Les travailleurs adultes – femmes et hommes – vivant avec le virus se heurtent aux préjugés et à la discrimination qui accompagnent les mythes entourant la maladie et se trouvent souvent sans emploi ou travaillent dans de mauvaises conditions dans un grand nombre de régions. L'éducation des enfants, souvent avec des moyens extrêmement modestes, incombe pour une part disproportionnée aux grands-parents, et en particulier aux grands-mères dont les enfants sont décédés du VIH et du sida. En Afrique et dans les Caraïbes, on leur demande de plus en plus de s'occuper des malades en raison du manque de lits dans les hôpitaux, ou de la condamnation sociale et de la discrimination liées à la maladie, ce qui rend de nouveau ce travail non rémunéré invisible. Ces femmes âgées sans revenus souffrent de l'inadaptation des services sociaux et de l'absence de sécurité sociale ⁶⁵.

92. L'épidémie de VIH est en passe de devenir l'une des principales causes du travail des enfants dans des pays et régions à forte prévalence ⁶⁶. Dans la seule Afrique subsaharienne, elle a rendu orphelins près de 12 millions d'enfants de moins de 18 ans. Au niveau mondial, le nombre d'enfants contaminés de moins de 15 ans est passé de 1,6 million en 2001 à 2 millions en 2007; près de 90 pour cent vivent en Afrique subsaharienne. Les disparités hommes-femmes jouent un rôle important dans l'impact du VIH sur le travail des enfants. L'épidémie de sida touche de plus en plus de jeunes, de pauvres et de femmes ⁶⁷. Quand un des parents est malade du sida, ce sont les filles qui,

⁶³ Voir, par exemple, Confédération des employeurs des Philippines: «Ethical Guidelines on the Employment of Domestic Workers».

⁶⁴ La 98^e session (2009) de la CIT est saisie du rapport suivant intitulé: *Le VIH/sida et le monde du travail*, rapport IV(1), en vue de l'adoption d'une norme internationale du travail sur la question. Toutes les données citées ont été transmises par le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA): *Report on the global HIV/AIDS epidemic 2008* (Genève, 2008).

⁶⁵ ONU/CEPALC: *The contribution of Women to the Economy and social protection especially in relation to unpaid work performed by women in the Caribbean*, dixième session de la Conférence régionale des femmes en Amérique latine et dans les Caraïbes (Quito, Equateur, 6-9 août 2007). Voir aussi les conclusions la CIT concernant la sécurité sociale, rapport de la Commission de la sécurité sociale, 89^e session (Genève, 2001).

⁶⁶ BIT-IPEC: *SCREAM: Module spécial sur le VIH, le sida et le travail des enfants* (Genève, 2007).

⁶⁷ D'après des données OMS/ONUSIDA, les femmes auraient trois fois plus de risques de contracter le VIH que les hommes dans le groupe d'âge 10-24 ans.

statistiquement, risquent le plus d'abandonner leur scolarité pour assumer la charge des soins. Au fur et à mesure que la maladie progresse, ce sont elles qui doivent continuer de s'occuper de la maison, souvent en plus de leur travail à l'extérieur. Les garçons suivent généralement les schémas masculins de l'interaction entre famille et société et doivent gagner de l'argent pour faire vivre leur famille, se retrouvant ainsi contraints de travailler dans des conditions dangereuses (industries extractives, pêche, travaux agricoles, etc.).

93. Les jeunes représentent environ 45 pour cent des nouvelles infections par le VIH à l'échelle mondiale. Pour des raisons biologiques et aussi économiques, les femmes sont particulièrement vulnérables à la maladie. Le chômage élevé et la pauvreté peuvent conduire des jeunes femmes et jeunes hommes à se prostituer pour survivre, souvent en ayant des rapports sexuels non protégés. Dans toutes les régions du monde, le chômage et la pauvreté sont considérés comme les principales raisons poussant les jeunes à travailler sur le marché du sexe. Dans la plupart des pays en transition, le taux de chômage des jeunes est plus du double que le taux de chômage global, ce qui accroît leur exclusion sociale, notamment la toxicomanie, et contribue à la propagation du VIH dans la région. L'Europe orientale et la Communauté des Etats indépendants (CEI) sont les régions du monde dans lesquelles l'épidémie s'aggrave le plus vite. D'après les statistiques actuelles, une majorité écrasante de personnes vivant avec le VIH/sida dans ces pays ont moins de 30 ans.

94. En ce qui concerne les travailleurs dans la force de l'âge, l'impact du VIH et du sida se retrouve dans le nombre de licenciements portés à la connaissance des tribunaux du travail ⁶⁸. Les employeurs, les entreprises et les organisations de travailleurs unissent leurs efforts de manière particulièrement efficace pour adopter des stratégies de prévention et des politiques antidiscriminatoires et généralement gérer et atténuer le coût du VIH/sida dans le monde du travail. Au niveau de l'entreprise, des programmes du BIT, comme le programme intitulé «Réponses stratégiques des entreprises à la question du VIH/sida» (SHARE) (mis en place sur 650 lieux de travail dans 24 pays), donnent des résultats visibles. Les mandants ont adopté des politiques sectorielles dans les secteurs de l'éducation, des transports et de la santé ⁶⁹ aux niveaux régional et mondial. Des gouvernements ont mis en place des programmes de prévention qui tiennent compte des besoins différents des hommes et des femmes, entrepris une réforme juridique et diffusé des conseils pratiques sur les soins et le traitement avec le soutien du Bureau, en s'inspirant du Recueil de directives pratiques de 2001 sur le VIH/sida et le monde du travail et des normes internationales du travail en la matière ⁷⁰.

⁶⁸ J. Hodges: *Recueil de bonnes pratiques législatives en matière de VIH/sida dans certains pays d'Afrique*, document de travail n° 12, DIALOGUE (Genève, BIT, 2007).

⁶⁹ On peut citer à titre d'exemples les *Directives conjointes OIT/OMS sur les services de santé et le VIH/sida* (Genève, BIT, 2005) et un document intitulé *An HIV/AIDS workplace policy for the education sector in the Caribbean* (2006). Des directives pour d'autres secteurs comme les industries extractives et le bâtiment sont en cours d'élaboration.

⁷⁰ Les instruments internationaux pertinents sont notamment les suivants: les directives concernant le VIH/sida et les droits de l'homme de 1996: *Rapport du Secrétaire général à la Commission des droits de l'homme*, document des Nations Unies E/CN.4/1997/37. Des indications générales sur le rôle des lois figurent dans le *Guide pratique à l'intention du législateur sur le VIH/sida, la législation et les droits de l'homme* établi par l'ONUSIDA, dans OMS: *Répertoire des instruments juridiques relatifs à l'infection par le VIH et au sida*, document WHO/UNAIDS/HLE/97.1 (Genève, 1997). Des conseils pratiques sur la législation en matière de santé publique ont été donnés par l'OMS et l'ONUSIDA et sur la législation du travail par le BIT.

Chapitre 3

Maternité, santé des enfants et travail des parents

95. Assurer aux femmes une maternité sans risques et des soins de santé pour leur survie et celle de leurs nouveau-nés est à l'essence même de la vie, pour les mères, les enfants, les sociétés et les nations. C'est également ce qui sous-tend le travail décent et la productivité des femmes. Dès sa création, l'OIT a reconnu que, pour les femmes qui travaillent, concilier maternité, responsabilités familiales et emploi pose un problème très difficile. Plus récemment, le Directeur général a affirmé qu'il est normal pour une femme d'exiger de pouvoir mettre au monde un enfant en toute sécurité et veiller sur lui pendant un certain temps après la naissance sans craindre de devoir sacrifier son travail, son revenu ou sa carrière. La réponse à cette exigence n'appartient pas seulement au marché ou à l'entreprise: c'est un choix de société ¹.

96. Le cinquième objectif du Millénaire pour le développement consiste à réduire de trois quarts le taux de mortalité maternelle et à rendre l'accès à la médecine procréative universel d'ici à 2015. Si de nombreux pays ont accompli des progrès notables dans ce domaine, beaucoup d'autres ont accumulé un retard considérable ². Dans les pays en développement, une femme sur 76 est susceptible de mourir de complications liées à la maternité alors que ce taux est seulement de 1 pour 8 000 dans les pays industrialisés ³. Le taux de mortalité maternelle est encore plus alarmant dans les communautés indigènes, surtout dans les zones isolées où il peut être deux à trois fois plus élevé que la moyenne nationale ⁴. On estime que toutes les soixante secondes dans le monde, une femme décède en couches ou à la suite de complications liées à sa grossesse et que 20 femmes environ survivent avec un handicap ou en gardant de graves séquelles de leur maternité ⁵. Quant aux nouveau-nés et aux jeunes enfants qui ont perdu leur mère à la naissance, ils courent un risque dix fois plus élevé que les autres de mourir prématurément.

¹ Allocution de M. Juan Somavia, Secrétaire général de la Conférence internationale du Travail, 88^e session, 5 juin 2000.

² Nations Unies: *Summary of the General Assembly thematic debate on the Millennium Development Goals* (New York, 1^{er}-4 avril 2008).

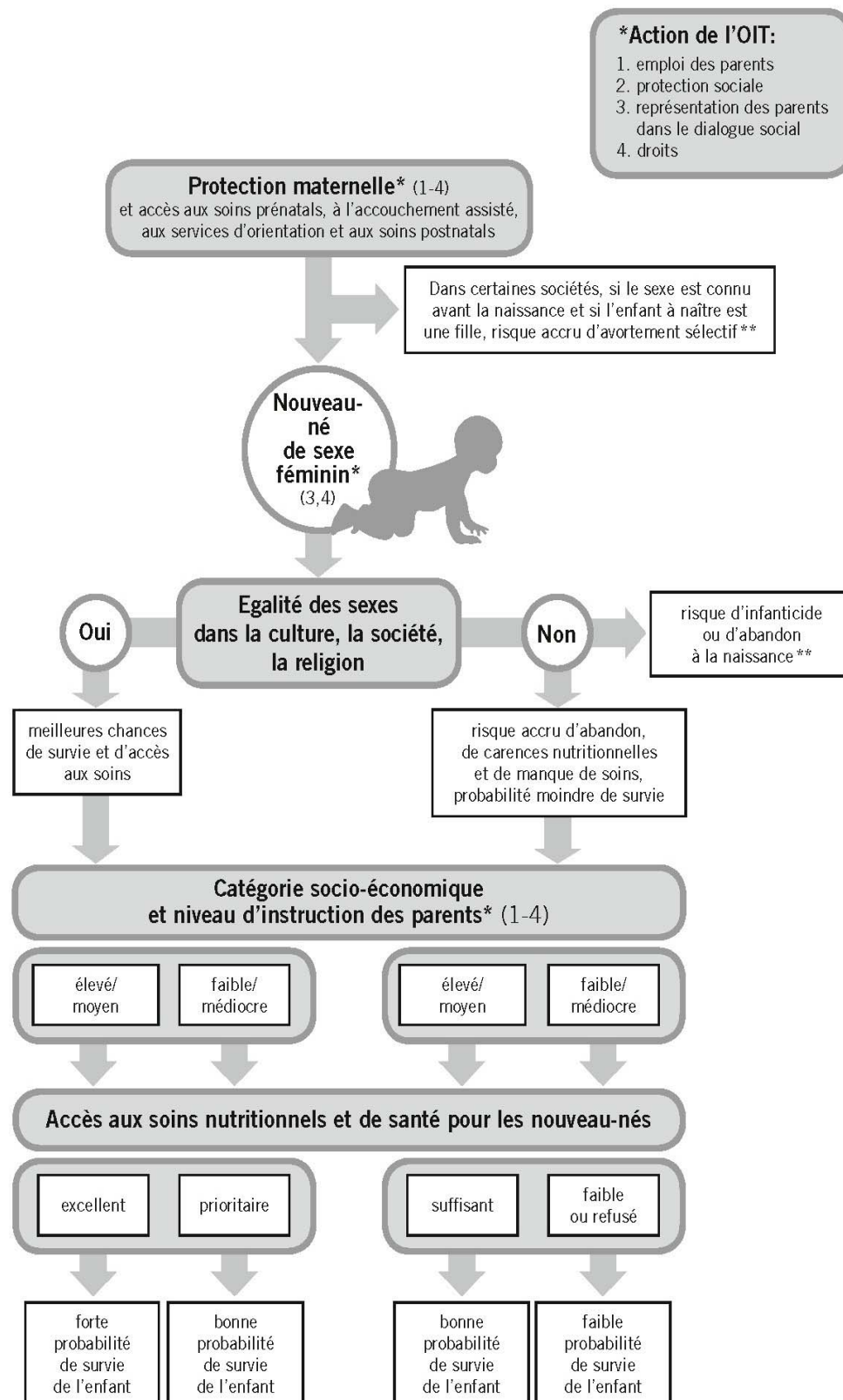
³ Le risque de décès maternel au cours de la vie d'une femme est la probabilité que celle-ci tombe enceinte et décède de complications liées à la grossesse ou à l'accouchement pendant la période au cours de laquelle elle est en âge de procréer. Voir UNICEF: *La situation des enfants dans le monde 2009: La santé maternelle et néonatale* (New York, 2009), p. 8.

⁴ R.A. Montenegro et C. Stephens, 2006: «Indigenous health in Latin America and the Caribbean», *The Lancet*, Vol. 367, n° 9525, pp. 1859-1869.

⁵ UNFPA: *Maternal mortality, Reproductive health fact sheet* (New York, 2005).

97. Les figures 3.1 et 3.2 montrent que les soins prodigués aux mères et aux nouveau-nés dépendent du comportement adopté selon le sexe de l'enfant. Dans certaines régions, par exemple, les filles risquent de ne jamais voir le jour si leur sexe est connu avant la naissance, ou encore elles peuvent être délaissées, souffrir de carences nutritionnelles ou ne pas recevoir les soins de santé requis après la naissance, simplement parce qu'elles sont de sexe féminin. Pour les nouveau-nés de sexe masculin, en revanche, les chances de survie sont souvent bien meilleures. Ces comportements liés au sexe de l'enfant ont souvent un rapport avec la catégorie socio-économique et le niveau d'instruction des parents. Par son action en faveur des droits, de l'emploi, de la réduction de la pauvreté, de la protection sociale (en particulier de la protection de la maternité) et de prise en compte des obligations familiales dans le dialogue social, l'OIT peut faire évoluer la situation.

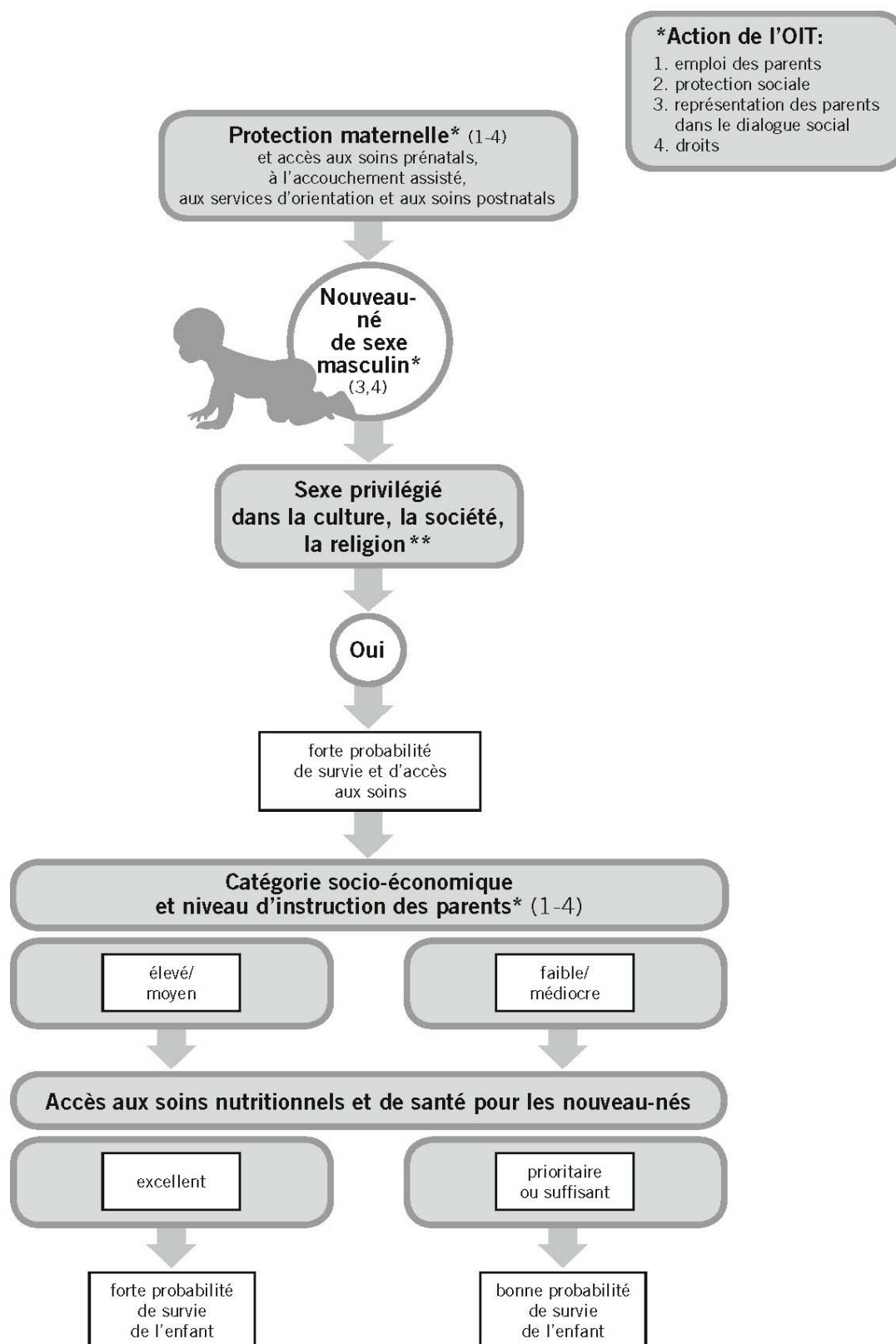
Figure 3.1. Accès aux soins maternels et néonataux: filles



** Au début des années quatre-vingt-dix, Amartya Sen, directeur du Trinity College et prix Nobel d'économie, a alerté l'opinion internationale sur le grand nombre de filles et de femmes «manquantes» dans certaines régions du monde.

Source: BIT (GENDER), 2009.

Figure 3.2. Accès aux soins maternels et néonataux: garçons



** La plupart des sociétés accordent une préférence aux garçons.

Source: *Ibid*

98. Le tableau B de l'annexe est établi sur la base des projections de l'ONU concernant la fécondité d'ici à 2050 et de celles du BIT concernant la population active d'ici à 2020. Il indique le nombre de grossesses prévues chez les femmes d'âge actif (15 à 49 ans) pour 2010, 2020 et 2050 et chez celles qui travaillent pour 2010 et 2020⁶. L'hypothèse est qu'il n'existe pas d'incompatibilité entre travail et maternité: la fécondité des femmes qui travaillent est présumée être la même que celle des femmes qui ne travaillent pas. Or, dans les faits, beaucoup de femmes jonglent entre travail et maternité de telle façon qu'elles sortent du marché du travail pendant leur grossesse et, par la suite, renoncent à reprendre la vie active, sont en butte à des difficultés si elles veulent retravailler ou doivent accepter des conditions de travail et de retraite moins avantageuses.

99. Le tableau met en évidence les trois phénomènes suivants:

- Le nombre de femmes âgées de 15 à 49 ans devrait augmenter de 1,7 milliard en 2010 à 1,9 milliard en 2020 et à 2,1 milliards en 2050, alors que le déclin déjà constaté de la fécondité devrait s'accroître. Cette situation paradoxale est due aux effets persistants de la forte fécondité qui a été enregistrée récemment dans la plupart des régions: de nombreuses filles sont nées et vont devenir adultes.
- Le nombre de femmes enceintes de 15 à 49 ans qui travaillent devrait tomber de 136 millions en 2010 à 135 millions en 2020 et à 123 millions en 2050. Ce phénomène est dû à la baisse récente et continue de la fécondité au niveau mondial. Le nombre de grossesses diminue dans toutes les régions sauf en Afrique où il devrait encore augmenter parce que sur ce continent la fécondité commence seulement à régresser.
- Malgré la diminution de la fécondité dans la plupart des régions, le nombre de femmes enceintes âgées de 15 à 49 ans dans la population active devrait augmenter de 78 millions en 2010 à 80 millions en 2020, dernière année des projections de la population active établies par le BIT, compte tenu de l'augmentation prévue du nombre de femmes dans la population active.

100. Selon le FNUAP, au plan mondial, les femmes et les couples attendent à présent plus longtemps avant de se marier et d'avoir des enfants. Au niveau régional, l'âge moyen du mariage pour une femme est de 22 ans en Afrique, de 23 ans en Asie et en Océanie, de 25 ans en Amérique latine, et de 26 ans en Europe et en Amérique du Nord. Il est beaucoup plus élevé pour les hommes dans toutes les régions. Cette tendance à repousser l'âge du mariage s'explique en partie par l'importance accrue qui est accordée à l'éducation. Dans le monde entier, l'âge moyen du premier mariage a augmenté de 1,6 an pour les femmes et de 1,2 an pour les hommes au cours de la seule décennie écoulée.

101. Dans les cultures où le mariage précoce est une norme imposée par la société, la parentalité est l'un des facteurs qui perpétuent le cycle de la pauvreté, de génération en génération (filles et garçons confondus). Les coûts socio-économiques sont élevés aussi bien pour les individus que pour la société. Beaucoup de jeunes femmes issues de milieux défavorisés n'ont d'autre choix que le mariage, ce qui les conduit le plus souvent à s'unir à une famille aussi pauvre que la leur. Le mariage précoce empêche des millions d'adolescentes d'accéder à l'éducation et réduit fortement leurs chances de participer à la

⁶ A noter que le nombre estimé de grossesses au cours d'une année donnée est probablement inférieur au nombre de naissances étant donné qu'une proportion réduite mais stable de femmes accoucheront deux fois dans l'année, en particulier dans les pays à fort taux de fécondité. Ce nombre est aussi sous-évalué du fait qu'il n'est tenu compte que des naissances d'enfants vivants et non des grossesses interrompues, quel qu'en soit le stade, y compris lorsqu'il s'agit de fausses couches survenant au troisième trimestre ou de mort-nés.

vie sociale et politique ⁷. Dans certaines parties du monde, les parents sont d'autant moins portés à investir dans l'éducation de leurs filles qu'ils savent que ces dernières quitteront définitivement le foyer familial après leur mariage. En outre, les grossesses précoces peuvent être à l'origine de complications ⁸. Même dans les régions où le taux de fécondité est en recul, elles font partie des obstacles qui empêchent les femmes, surtout celles qui sont pauvres et ont un faible niveau d'instruction, d'accéder à un emploi productif. Mariées ou célibataires, les jeunes mères devront non seulement s'occuper de leurs enfants, mais aussi faire face à un surcroît de travail ménager et à des charges financières accrues tout en ayant moins de possibilités de gagner un revenu décent. Le nombre de grossesses non planifiées chez les adolescentes est le plus élevé en Amérique latine et dans les Caraïbes, de même que dans certains pays d'Afrique subsaharienne où jusqu'à 50 pour cent des mères adolescentes indiquent que leur grossesse n'était pas désirée ⁹. En Amérique latine, les grossesses précoces sont l'une des principales causes d'abandon scolaire chez les adolescentes ¹⁰.

102. Lorsque les jeunes femmes ont la possibilité de gagner un salaire, même dans le cadre d'un emploi faiblement qualifié, plusieurs choix se présentent à elles. Par exemple, au Bangladesh et en Malaisie, de jeunes travailleuses ont vu leur statut et leur influence au sein de leur famille se renforcer grâce à leur condition de salariées. En pareil cas, leur avis est davantage pris en compte lorsqu'il s'agit de définir le moment de leur mariage et de leur choisir un époux. Cependant, une fois mariées, ces jeunes femmes ont tendance à quitter leur emploi salarié et donc à ne travailler que pendant quelques années ¹¹.

3.1. Action de l'OIT

3.1.1. Emploi

103. La protection de la grossesse et de la maternité sert un double objectif: préserver la relation spéciale entre la mère et son nouveau-né ainsi que leur santé, et garantir un certain degré de sécurité dans l'emploi (accès aux emplois pour les femmes en âge de procréer, maintien des salaires et des prestations pendant la maternité, et protection contre les licenciements). La sécurité de l'emploi est un élément déterminant pour la protection des travailleuses enceintes. Ni la grossesse ni la maternité ne devraient être sources de discrimination dans l'accès à la formation, au développement des compétences et à l'emploi, comme le souligne la résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité, adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2004. Force est de constater cependant qu'il est souvent fait état dans les recherches de la discrimination en termes d'embauche et de licenciement dont font l'objet les travailleuses pendant leurs années de procréation. Ainsi, une enquête effectuée au Royaume-Uni a révélé que

⁷ BIT: *Decent work and youth: Latin America* (Trinité-et-Tobago, 2007).

⁸ La grossesse est la principale cause de décès chez les jeunes femmes âgées de 15 à 19 ans. Voir Banque mondiale: *Public health at a glance – Maternal mortality*, mai 2006.

⁹ Nations Unies: *Mise en œuvre du Programme d'action mondial pour la jeunesse: progrès réalisés et problèmes rencontrés en ce qui concerne le bien-être des jeunes et leur rôle dans la société civile*, rapport du Secrétaire général à l'Assemblée générale, soixante-quatrième session, A/64/61-E/2009/3 (New York, oct. 2008).

¹⁰ Au Brésil, en Colombie, au Nicaragua, au Panama et en République bolivarienne du Venezuela, le taux de fécondité des adolescentes dépasse 17 pour cent. DAES: *Young people's transition to adulthood: Progress and challenges* (New York, 2007), p. 58.

¹¹ Banque mondiale/BIRD: *World Bank Development Report 2007: Development and the next generation* (Washington, DC, 2006), p. 51.

52 pour cent des responsables interrogés prenaient en considération l'éventualité qu'une candidate à un emploi tombe enceinte, en vérifiant son âge et son état matrimonial. Soixante-seize pour cent d'entre eux ont répondu qu'ils n'embaucheraient pas une nouvelle recrue s'ils savaient qu'elle tomberait enceinte dans les six mois suivant sa prise de fonctions ¹². Bien que la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, interdise expressément tout licenciement motivé, entre autres, par la grossesse et l'absence du travail pendant le congé de maternité ¹³, les tribunaux sont fréquemment saisis de plaintes pour licenciement liés à la maternité ¹⁴. La recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, contient des orientations pratiques à l'intention des dirigeants d'entreprise sur les politiques qu'ils peuvent mettre en œuvre pour garantir que les travailleurs puissent concilier travail et famille tout en restant productifs. Cette recommandation préconise la diminution de la durée journalière du travail et la réduction des heures supplémentaires, l'assouplissement des horaires de travail, le travail par équipes et la réorganisation du travail de nuit, ainsi que l'examen des possibilités de mobilité du conjoint en cas de transfert.

104. Un certain nombre de pays ont intégré dans leur politique du marché du travail un volet relatif à la maternité et à la famille. Au Mexique, par exemple, la loi fédérale de 2003 sur la prévention et l'élimination de la discrimination au motif du sexe, de la grossesse et de l'état matrimonial préconise des mesures de discrimination positive dans les entreprises ¹⁵. Dans d'autres pays en développement, les travailleuses du secteur informel peuvent avoir des difficultés à accéder à des sources de revenu pendant leur maternité. Ainsi, les conditions requises pour se prévaloir des dispositions relatives à la protection de la maternité peuvent être très difficiles à remplir en droit et en pratique, ce qui exclut de leur application les travailleuses du secteur agricole ¹⁶. L'OIT estime qu'il est important de faire en sorte que les travailleuses de l'économie informelle où sont concentrées un grand nombre de femmes employées comme main-d'œuvre saisonnière et temporaire puissent se prévaloir de telles dispositions.

¹² BBC: «Bosses weigh up pregnancy risk», 21 avril 2008, <http://news.bbc.co.uk/2/hi/business/7357509.stm>.

¹³ On trouvera une compilation des résumés et tableaux comparatifs nationaux couvrant 77 pays dans le Recueil sur la législation relative au licenciement à l'adresse suivante: www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/termination/tables.htm.

¹⁴ Les cas ayant eu une issue positive sur cet aspect de l'égalité entre les sexes dans l'Union européenne sont analysés dans E. Landau et Y. Beigbeder: *From ILO standards to EU law: The case of equality between men and women at work* (Martinus Nijhoff, Leiden et Boston, 2008), pp. 143-165.

¹⁵ BIT: *L'égalité au travail: relever les défis*, rapport du Directeur général, CIT, 96^e session, Genève, 2007, p. 62.

¹⁶ Banque mondiale/FAO/Fonds international de développement agricole (FIDA): *Gender in agriculture sourcebook* (Washington, DC, 2009), p. 337.

Encadré 3.1

Maternité et égalité entre les sexes en Espagne

L'Espagne a le taux de natalité le plus bas de l'Union européenne (1,07 enfant par femme en âge de procréer). La nécessité d'amortir le coût d'acquisition d'un niveau d'éducation plus élevé par l'entrée dans la main-d'œuvre active, des mariages plus tardifs, l'inadéquation des systèmes de garde d'enfants, les pressions économiques et la peur d'être licenciées pour cause de grossesse ont incité beaucoup d'Espagnoles à remettre à plus tard la formation d'une famille, voire à renoncer à avoir des enfants. La démographie du pays s'en ressent. Conscient des pressions qui pèsent sur les travailleuses, le gouvernement s'est penché sur les questions d'inégalité, notamment le fait que les femmes ne sont pas embauchées ou sont licenciées pour des raisons liées à la maternité (dans un arrêt prononcé en 2001, la Cour de justice des Communautés européennes a fait droit à la requête d'une employée municipale dont le contrat n'avait pas été renouvelé en raison de son récent accouchement). Dans une décision récente, le juge d'un tribunal du travail a estimé que la loi sur l'égalité de 2007, qui comporte une disposition relative à la protection de la maternité, est également applicable dans le cas d'une employée de maison enceinte, et prononcé l'annulation de son licenciement. Il s'agit là d'une décision très importante pour un groupe de travailleuses qui ne bénéficiaient jusqu'alors d'aucune protection. En avril 2008, dans une démonstration de soutien notable en faveur de l'égalité entre les sexes et de la protection de la maternité, le premier cabinet espagnol comportant une majorité de femmes a été nommé. La ministre de la Défense, Carme Chacón, était à l'époque enceinte de sept mois, elle a depuis accouché et pris un congé de maternité avant de reprendre ses fonctions.

Source: Cour de justice des Communautés européennes: *Jiménez Melgar c. Ayuntamiento de Los Barrios*, affaire C-438/99, dans [2001] IRLR 848. Observatoire européen des relations industrielles en ligne, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, voir www.eurofound.europa.eu/areas/gender/; M. Gutiérrez-Doménech: «The impact of the labour market on the timing of marriage and births in Spain», dans *Journal of Population Economics*, vol. 21, n° 1, janv. 2008; J. Lazaro: «Una sentencia aplica por primera vez la Ley de Igualdad al servicio doméstico», dans *El País*, 22 avril 2008, édition imprimée.

3.1.2. Protection sociale

105. Les risques auxquels sont exposés les travailleurs dans les secteurs formel et informel de l'économie susceptibles d'affecter leur santé reproductive sont des facteurs qu'il importe de prendre en considération. La plupart des femmes travaillent pendant leur grossesse puis reviennent travailler après avoir accouché. Certaines conditions de travail peuvent présenter un danger pour elles, par exemple des horaires prolongés ou excessifs, le travail de nuit, des congés de maternité insuffisants ou l'absence de pauses pour allaiter leur nouveau-né¹⁷. L'exposition à des produits biologiques ou chimiques ou bien encore à des vibrations excessives, des secousses, des bruits ou des températures extrêmes peut aussi être dangereuse. Ces risques doivent être reconnus et atténués ou supprimés.

106. Pour que le niveau de protection sociale soit adéquat, il faut que la vie et la santé des travailleurs soient protégées quel que soit leur emploi, et cette protection doit s'étendre à la petite enfance et à la maternité. En pratique toutefois, 20 pour cent seulement de la population mondiale a aujourd'hui accès à une protection sociale adéquate, alors que plus de la moitié ne bénéficie d'aucune protection. Les travailleurs

¹⁷ J. Paul: *Healthy beginnings: Guidance on safe maternity at work* (Genève, BIT, 2004); et BIT: *Information sheet on maternity protection* (No. 4), Programme des conditions de travail et d'emploi (TRAVAIL) (Genève, 2004).

de l'économie informelle – en majorité des femmes – sont parmi les plus nombreux à ne bénéficier que d'une protection sociale limitée, voire d'aucune protection. Les travailleuses de ce secteur sont tout particulièrement exposées à de multiples risques car elles cumulent un double rôle au travail et à la maison, font l'objet d'une plus grande exclusion sociale et parce qu'il est difficile de les faire bénéficier d'une protection sociale.

107. Plusieurs programmes de l'OIT sont focalisés sur certains aspects de la maternité, de la paternité, des soins aux enfants, de la salubrité des conditions de travail et de la sécurité sociale. Des analyses comparatives, des outils, de bonnes pratiques et des activités de coopération technique sont élaborés dans le cadre de ces programmes pour aider et encourager les mandants de l'OIT à améliorer les conditions d'emploi des travailleurs et des travailleuses en tenant compte tout à la fois de la durée et de l'organisation du travail, des salaires et des revenus, des responsabilités professionnelles et familiales, de la protection de la maternité et des conditions de travail. Le Bureau organise une série de dialogues avec les partenaires sociaux sur le travail et la famille, y compris la maternité. Certaines interventions du Bureau dont le résultat a été positif sont décrites ci-après.

Sécurité sociale: remplacement du revenu, complément de ressources et soins médicaux à un coût abordable

108. La convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, demande que des prestations en espèces soient versées durant le congé de maternité pour permettre aux femmes de subvenir à leurs propres besoins et à ceux de leurs enfants. Une meilleure reconnaissance de l'égalité entre les sexes dans le monde du travail et de son rôle moteur pour impulser un développement durable devrait avoir des retombées positives pour les femmes dans leurs fonctions de reproduction aussi bien que de production. La plupart des pays – 97 pour cent d'après une enquête de l'OIT – adhèrent à ce principe, et seuls cinq pays¹⁸ acceptent le principe des congés de maternité mais ne se sont dotés d'aucune disposition législative pour le versement de prestations en espèces¹⁹. Dans de nombreux pays, ces prestations n'atteignent pas encore le niveau prescrit dans la convention: à peine 36 pour cent des pays étudiés atteignent cette norme en vertu de laquelle au moins les deux tiers du dernier salaire de la travailleuse doivent lui être versés pendant quatorze semaines.

109. Au fil du temps, et conformément aux recommandations internationales, les pays sont passés de mécanismes de financement faisant peser la charge des coûts directs de la maternité sur les employeurs – un fardeau potentiel pour ces derniers et une source de discrimination éventuelle à l'égard des femmes – à des mécanismes reposant davantage sur une assurance sociale obligatoire ou un financement public, ou sur un système mixte dans le cadre duquel la responsabilité est partagée entre les employeurs et les systèmes de sécurité sociale²⁰. A l'heure actuelle, dans près du quart des pays étudiés, le versement de prestations en espèces est directement à la charge des employeurs, dans la moitié d'entre eux il est assuré par des systèmes de sécurité sociale ou des financements publics, et dans 20 pour cent d'entre eux le système de financement est mixte²¹.

¹⁸ Australie, Etats-Unis, Lesotho, Papouasie-Nouvelle-Guinée et Swaziland.

¹⁹ I. Öun et G. Pardo Trujillo: *Maternity at work: A review of national legislation* (Genève, BIT, 2005), p. 14. Chiffres établis à partir d'un examen de la législation de 166 pays.

²⁰ *Ibid.*, p. 26.

²¹ Une étude réalisée en 2001 pour savoir à qui incombait le versement du revenu de remplacement pendant les congés de maternité a révélé qu'il était pris en charge (en totalité ou en partie) par les systèmes de sécurité sociale

Encadré 3.2 **Prestations de maternité en Jordanie**

En 2007, l'OIT a réalisé pour le Royaume hachémite de Jordanie une étude de faisabilité sur la mise en œuvre d'un système de prestations de maternité en espèces. Le coût total des congés de maternité, qui était à la charge des employeurs, avait donné lieu à une discrimination à l'égard des travailleuses dont le coût salarial était perçu comme étant plus élevé que celui des hommes. L'étude préconisait un système de protection de la maternité équitable et abordable qui aurait des retombées bénéfiques pour les travailleuses, les marchés du travail et la société dans son ensemble. Les conclusions faisaient apparaître que l'introduction d'un système de prestations de maternité en espèces en Jordanie semblait être faisable et financièrement viable. Une proposition a été soumise au Parlement jordanien pour adoption en 2008.

Source: BIT: *Feasibility study on the implementation of a maternity cash benefits scheme*, rapport destiné au gouvernement du Royaume hachémite de Jordanie, Département de la sécurité sociale et Bureau régional pour les Etats arabes (Genève, 2007).

110. Une autre approche novatrice consiste à lier microfinancement et protection de la maternité. L'OIT étudie comment la protection de la maternité peut être étendue aux travailleuses de l'économie informelle grâce à la microassurance et à d'autres systèmes de financement de proximité²². Des recherches ont été entreprises pour étudier comment ces systèmes intègrent la protection de la maternité dans les prestations offertes aux adhérents et à leurs familles. Des informations ont été recueillies dans neuf pays d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine: Argentine, Chili, Colombie, Inde, Népal, Ouganda, Philippines, Sénégal et République-Unie de Tanzanie. Les informations recueillies et leur analyse ont fourni des données de base pour l'élaboration de directives pratiques permettant d'aider à promouvoir des systèmes de financement des services de santé couvrant la protection de la maternité²³.

Encadré 3.3 **Financement des prestations de maternité en Amérique latine**

En Argentine, au Brésil et en Uruguay, le financement des prestations de maternité est fondé sur les cotisations versées par les employeurs au régime de sécurité sociale. Au Mexique, les cotisations sont tripartites: elles sont constituées d'une subvention de l'Etat, de la part patronale et des cotisations des salariés. Dans ces quatre pays, la part des employeurs est calculée sur la base du nombre de travailleurs inscrits au régime de sécurité sociale, quels que soient leur âge ou leur sexe, de sorte que même ceux qui n'emploient aucune femme contribuent au système. Cela est conforme au principe de sécurité sociale régissant l'assiette des contributions qui est accepté dans le monde entier.

Source: L. Abramo; R. Todaro: *Costos Laborales y Reproducción Social: Análisis Comparativo de Cinco Países Latinoamericanos*, dans Abramo et Todaro (dir. de publication): *Cuestionando un Mito: Costos Laborales de Hombres y Mujeres en América Latina* (BIT, Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes); C. Hein: *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience* (Genève, BIT, 2005).

nationaux dans 12 pays d'Asie-Pacifique et des Etats arabes, dans 27 pays africains, dans 30 pays d'Amérique latine et des Caraïbes, et dans 40 pays européens. BIT: *Maternity leave around the world*. Brochure d'information sur la convention n° 183 (Genève).

²² BIT: *Extending maternity protection to women in the informal economy: An overview of community-based health-financing schemes*, Département de la sécurité sociale, Programme STEP (Stratégies et techniques contre l'exclusion sociale et la pauvreté) et Programme des conditions de travail et d'emploi, TRAVAIL (Genève, 2003).

²³ BIT: *Extending maternity protection to women in the informal economy: The case of Nepal*, document de travail STEP (Genève, 2002).

Garde des enfants

111. La mise en place de services d'assistance sociale abordables, fiables et de qualité permettant de concilier responsabilités professionnelles et prise en charge des jeunes enfants, des personnes âgées ou des malades est reconnue comme étant l'une des solutions les moins onéreuses et les plus conformes à l'équité entre les sexes. Les recherches entreprises par l'OIT sur les services de garde offerts aux parents qui travaillent ont révélé en particulier que la société, les employeurs, les travailleurs et leurs familles retirent de ces mesures des bénéfices collatéraux multiples. Ainsi, des services de garde d'enfants de haute qualité:

- ❑ favorisent l'égalité entre les sexes, en améliorant les possibilités pour les femmes de trouver un emploi, de s'épanouir et de s'autonomiser;
- ❑ aident à empêcher que ne se perpétuent les inégalités sociales et la pauvreté intergénérationnelle en renforçant la sécurité sociale et économique des familles et en réduisant leur vulnérabilité face aux risques;
- ❑ facilitent un fonctionnement sans heurt et efficace des marchés du travail grâce à la pleine rentabilisation de l'investissement croissant consenti par la société pour que les femmes soient éduquées et de la diversification de la main-d'œuvre;
- ❑ offrent un meilleur départ dans la vie aux enfants défavorisés en améliorant leur bien-être physique, leurs compétences cognitives et langagières et leur développement social et émotionnel;
- ❑ contribuent à la création d'emplois dans le secteur des services pour remplacer en partie le travail domestique non rémunéré;
- ❑ entraînent une augmentation des revenus fiscaux car, si le nombre de parents qui travaillent et ont des revenus augmente, la production nationale s'accroît ²⁴.

Assouplissement des horaires de travail

112. Une autre mesure importante concerne la mise en place d'horaires de travail décents offrant aux travailleurs le temps et la souplesse dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs responsabilités familiales. Les mesures favorables à la famille doivent être conçues pour permettre aux parents – aussi bien les femmes que les hommes – de disposer de suffisamment de temps pour s'occuper chaque jour de leur famille. Si l'on permet aux travailleurs d'organiser leurs horaires de travail de manière souple afin qu'ils puissent s'acquitter de leurs obligations familiales essentielles, cela a des retombées bénéfiques aussi bien pour les travailleurs et leurs employeurs que pour la société dans son ensemble ²⁵.

Congés

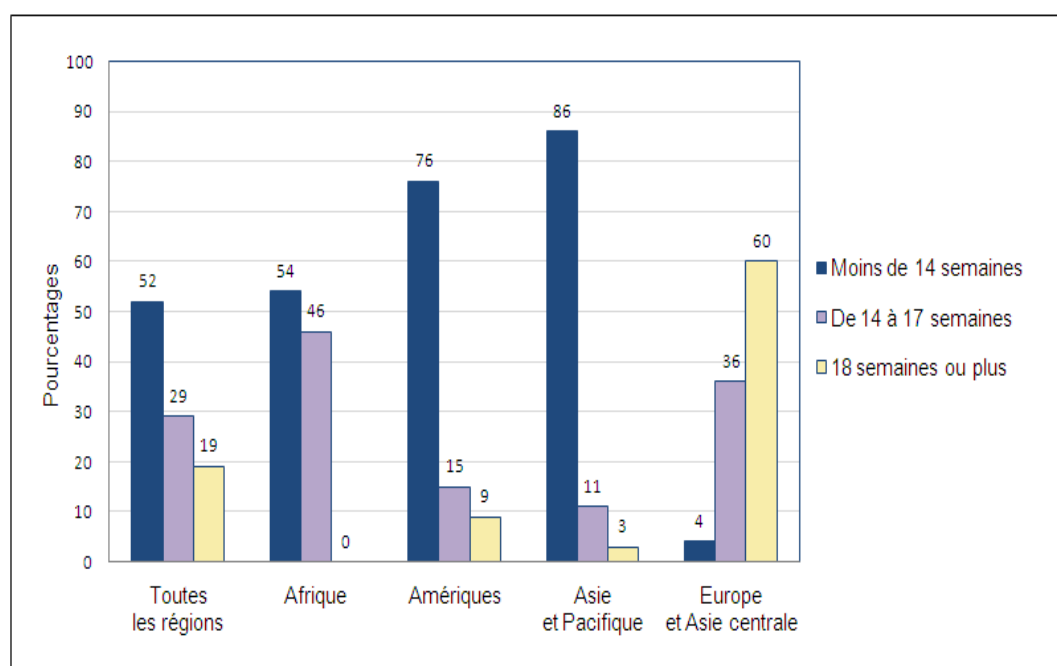
113. La protection du travail est aussi un facteur déterminant pour permettre aux mères et aux pères qui travaillent de s'acquitter de leurs obligations professionnelles sans pour autant négliger leurs obligations familiales. Outre les congés de maternité, il existe d'autres types de congés qui peuvent permettre aux travailleurs de trouver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée, notamment les congés de paternité et parentaux ou pour adoption.

²⁴ C. Hein et N. Cassirer: *Workplace partnerships for childcare solutions* (Genève, BIT, à paraître).

²⁵ BIT: *Temps de travail décent: équilibrer les besoins des travailleurs avec les exigences des entreprises*, Programme des conditions de travail et d'emploi (TRAVAIL) (Genève, 2007), pp. 8-9.

114. Le droit de la mère de bénéficier d'un temps de repos après l'accouchement est essentiel pour protéger sa propre santé et celle de son enfant. La convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, demande aux Etats qui la ratifient de prévoir un minimum de quatorze semaines de congé, dont six doivent être prises immédiatement après l'accouchement. La recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000, propose que ce temps de repos soit porté à dix-huit semaines au moins. L'objectif est de protéger la femme qui vient d'accoucher contre les pressions qu'elle pourrait subir pour qu'elle revienne travailler alors que cela pourrait nuire à sa santé et à celle de son enfant. La convention prévoit un droit à des congés supplémentaires en cas de maladie ou de complications. Dans la pratique, la longueur du congé de maternité varie considérablement d'un pays à l'autre. La figure 3.3 montre que la durée de ce congé augmente, même si les progrès sont inégalement répartis entre les régions.

Figure 3.3. Durée du congé de maternité dans chaque région, 2004 (166 pays)



Source: BIT: Conditions de travail et d'emploi. Base de données sur la protection de la maternité (2005).

115. L'un des faits nouveaux importants dans la politique de l'OIT a été la reconnaissance de l'importance du rôle des pères dans l'exécution des tâches familiales en général et de la corrélation positive que l'on constate entre égalité au sein de la famille et égalité sur le lieu de travail. Le congé parental a été une étape importante dans le partage des responsabilités familiales, de même que la reconnaissance du fait que la mère et le père sont tous les deux responsables également de l'éducation de leurs enfants²⁶. Aucune convention de l'OIT ne contient de dispositions relatives au congé parental²⁷, mais il en existe dans les recommandations n°s 191 et 165.

²⁶ I. Öun et G. Pardo Trujillo: *Maternity at work: A review of national legislation* (Genève, BIT, 2005), p. 42.

²⁷ Le congé parental, d'une durée plus ou moins longue après l'expiration du congé de maternité, existe dans certains pays; hommes et femmes peuvent s'en prévaloir. Il peut s'agir d'un droit partagé dont l'un ou l'autre parent peut se prévaloir (par exemple à Cuba, en Estonie, en Hongrie et au Viet Nam); d'un droit individuel non transférable (par exemple en Belgique, en Irlande et en Islande); ou d'un droit mixte associant des droits individuels et familiaux (par exemple en Norvège et en Suède). Dans l'UE, la directive du Conseil concernant l'accord-cadre sur le congé parental a entraîné un accroissement du nombre de pays autorisant le congé parental individuel, ce qui encourage les pères à prendre un congé parental et favorise l'égalité entre les sexes. BIT: *L'égalité au travail: relever les défis*, rapport du Directeur général, CIT, 96^e session, Genève, 2007.

Encadré 3.4 **Les fonctionnaires femmes prennent des congés – à leurs dépens**

Une étude effectuée sur les lieux de travail en Australie a montré que les femmes ayant pris des congés de maternité voient diminuer leurs chances d'être promues après leur retour au travail. Parmi les fonctionnaires femmes ayant pris des congés de maternité en 2000-01, 65 pour cent n'avaient pas été promues au mois de juin 2007. Par comparaison, pendant la même période, 42 pour cent des femmes sans enfant n'avaient pas bénéficié d'une promotion. D'après le Syndicat du secteur communautaire et public affilié à l'Internationale des services publics, plusieurs facteurs expliquent ce constat, notamment l'absence de souplesse dans l'organisation du travail, une réticence à ouvrir la possibilité de travailler à temps partiel aux fonctionnaires des catégories supérieures et l'absence de services de garde d'enfants correctement financés et de qualité. Les fonctionnaires australiennes bénéficient de certaines des dispositions favorables à la famille les plus compétitives du pays, notamment la possibilité de prendre un congé de maternité payé de douze semaines et des horaires de travail souples.

Source: Internationale des services publics (ISP), www.world-psi.org.

116. Les dispositions relatives aux congés pour responsabilités familiales ne figurent pas exclusivement dans la législation. On en trouve dans les conventions collectives des régions où les organisations de travailleurs et d'employeurs sont à la fois désireuses et techniquement capables de les négocier. Par exemple, en Finlande, aux termes de certains accords sectoriels, les travailleurs ont davantage de possibilités de s'absenter pendant de courtes périodes si leur enfant de moins de 10 ans est malade. En Grèce, *Cosmote*, un fournisseur de téléphones mobiles, autorise ses salariés à prendre 32 heures de congé annuel pour suivre la scolarité de leurs enfants. En Italie, des accords collectifs au niveau de l'entreprise permettent aux salariés de prendre des congés pour s'occuper de membres de leur famille malades ou de leurs enfants handicapés ou toxicomanes. Au Canada, on commence à voir apparaître des dispositions dans des accords des secteurs public et privé, autorisant les salariés à prendre des congés pour accompagner des membres de leur famille chez le médecin, à une remise de diplôme ou à une audition au tribunal²⁸.

117. Les congés de paternité offrent aux pères la possibilité très appréciable de s'occuper de leurs enfants lorsqu'ils viennent de naître et d'offrir un soutien à la mère pour répondre aux nombreux besoins physiques et émotionnels que suscite la naissance d'un enfant et dispenser les soins que requiert un nouveau-né. On reconnaît de plus en plus à travers le monde l'utilité du congé de paternité, ce qui est un signe de l'évolution des mentalités vis-à-vis de la paternité et de la nécessité pour les hommes aussi bien que pour les femmes de concilier leurs responsabilités professionnelles et leur vie familiale. Cette reconnaissance peut ouvrir la voie à des approches répondant de manière mieux équilibrée aux besoins des hommes et des femmes en ce qui concerne les soins à donner à leurs proches et le travail non payé. Même si aucun instrument de l'OIT ne fait explicitement une obligation aux Etats ratifiants de se doter de dispositions en matière de congé de paternité, des dispositions existent dans les législations nationales et les conventions collectives d'un certain nombre de pays, y compris des dispositions d'ordre

²⁸ Pour la Finlande, la Grèce et l'Italie, voir la publication de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail: *Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union* (Dublin, 2006); pour le Canada, voir K. Bentham: «Labour's collective bargaining record on women and family issues», dans G. Hunt et D. Rayside (directeur de publication): *Equalizing labour: Union response to equity in Canada* (University of Toronto Press, à paraître); et BIT: *L'égalité au travail: Relever les défis*, rapport du Directeur général, CIT, 96^e session, Genève, 2007.

plus général en matière de congé familial dont peuvent se prévaloir les nouveaux pères ²⁹. La durée et la rémunération du congé de paternité varient considérablement ³⁰. L'Italie et la France offrent des exemples encourageants de dispositions régissant le congé de paternité dont un grand nombre de pères se prévalent. En Italie, la loi n° 53 du 8 mars 2000 contient des dispositions relatives aux congés de maternité et de paternité, au droit de dispenser des soins et de se former et de coordonner son temps libre. Il en est résulté un meilleur équilibre pour les hommes et les femmes entre temps de travail et responsabilités familiales. En France, la loi de 2002 a introduit un congé de paternité de 14 jours, les trois premiers étant entièrement à la charge de l'employeur, le reste étant pris en charge par la sécurité sociale et rémunéré à hauteur de 80 pour cent du salaire brut. Cette disposition a rencontré un succès remarquable: en 2004, près des deux tiers des pères remplissant les conditions requises (y compris des salariés, des indépendants et des agriculteurs) s'en étaient prévalus ³¹.

3.1.3. Le dialogue social

118. Le dialogue social est un moyen essentiel pour faire reconnaître qu'il est important d'assurer une protection aux mères et pères qui travaillent. Au niveau tripartite, il permet de veiller à ce que l'Etat joue son rôle, qui est d'adopter des systèmes de protection sociale viables. Au niveau bipartite, la négociation collective permet à des catégories sociales parfois partagées entre plusieurs rôles conflictuels de se faire entendre. Le nombre relativement faible de femmes occupant des positions clés dans les organes représentatifs constitue un frein à la progression de l'égalité des sexes en général et à l'amélioration de la situation des travailleurs et des travailleuses qui assument des responsabilités familiales en particulier. Les questions spécifiques telles que la prise en charge des enfants et des personnes âgées ou l'agencement du temps de travail ne seront abordées régulièrement au cours du dialogue social que lorsqu'une masse critique de femmes participera activement et de manière significative à ce dialogue, et aura accès aux fonctions de décision durant ce processus. Il est impératif d'accroître la participation des femmes au sein des structures de dialogue social, d'encourager les hommes à s'intéresser aux questions relatives à l'égalité des sexes, et d'inclure systématiquement ces questions dans les consultations relatives à la santé maternelle et à la protection de la petite enfance ³².

²⁹ I. Öun et G. Pardo Trujillo: *Maternity at work: A review of national legislation* (Genève, BIT, 2005), p. 39.

³⁰ Des dispositions concernant les congés dont peuvent se prévaloir les nouveaux pères existent en Afrique (au Cameroun, en Côte d'Ivoire, au Gabon, au Tchad – la législation nationale prévoit jusqu'à dix jours de congé payé pour des événements familiaux concernant les proches du travailleur); en Asie (Indonésie – deux jours de travail payé au moment de la naissance, Philippines – sept jours de congé de paternité payé pour les travailleurs mariés, Cambodge – dix jours de congé spécial pour des événements familiaux); aux Amériques (Brésil – sept jours de congé de paternité payé, Paraguay et Argentine – deux jours de congé de paternité payé); et dans l'Union européenne (Slovénie – 90 jours de congé de paternité payé, Finlande – 18 jours de congé de paternité payé, Danemark – 14 jours de congé de paternité payé et deux semaines de congé parental payé, Estonie – 14 jours, Suède – dix jours de congé de paternité payé et deux mois de congé parental payé, Lettonie – dix jours). Dans d'autres pays européens et dans certains Etats de la CEI, trois mois de congé de paternité payé sont accordés. Dans d'autres régions, en Algérie trois jours de congé de paternité sont octroyés, et en Arabie saoudite et en Tunisie un jour de congé de paternité payé est accordé. Les dispositions relatives aux congés susmentionnés sont celles réservées aux pères et ne couvrent pas les dispositions relatives aux congés qui peuvent être partagés; voir C. Hein: *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience* (Genève, 2005).

³¹ D. Bauer et S. Penet: *Le congé de paternité*, Etudes et Résultats, n° 442 (Paris, DREES, 2005).

³² BIT: *Maternité sans risques et le monde du travail* (Genève, 2007).

Encadré 3.5 Droits et obligations

Les travailleurs et les employeurs ne pourront exercer les droits et les obligations qui sont les leurs en vertu de la législation nationale que s'ils les connaissent. Le projet du BIT en vue d'améliorer les conditions de travail dans les usines cambodgiennes (Better Factories Cambodia) vise à familiariser les directeurs et les travailleurs du secteur de l'habillement au Cambodge avec la législation nationale du travail – et notamment avec les dispositions qu'elle contient sur la protection de la maternité – qu'ils connaissent très mal. Des matériels de sensibilisation et de formation aux dispositions relatives au congé, aux prestations et aux pauses pour l'allaitement, entre autres conditions de travail, ont été mis au point avec la participation des employeurs et des travailleurs. Dans le cadre du projet, un épisode d'une série télévisée populaire dans le pays a été tourné dans une usine cambodgienne afin d'informer les travailleurs de leurs droits et leurs obligations en matière de protection de la maternité au travail.

Source: www.betterfactories.org

119. Les organisations d'employeurs demandent depuis longtemps que soit reconnue la situation difficile dans laquelle se trouvent placées les entreprises, en particulier les PME, lorsqu'elles sont obligées d'assumer seules la responsabilité de protéger la maternité. Les employeurs, qui souhaitent à juste titre ne pas avoir à supporter une part exagérée du coût financier et autre du congé de maternité, insistent pour que les gouvernements prennent des mesures de portée nationale qui répondent aux attentes sociales et économiques de la société dans son ensemble. Les organisations d'employeurs reconnaissent que la difficulté de combiner les obligations familiales avec un emploi rémunéré reste l'un des obstacles majeurs à l'égalité sur le lieu de travail et que les femmes doivent bénéficier d'une protection spéciale pour que leur rôle reproductif ne leur soit pas reproché dans leur travail et leur carrière³³. Dans une étude récente, l'OIE fait observer que des recherches plus approfondies sont nécessaires sur le lien entre l'existence de services de garde accessibles et l'incitation des mères à travailler³⁴. Le BIT a élaboré un kit de formation sur le travail et la famille³⁵, et notamment sur la protection de la maternité et sur les idées fausses qui circulent à propos des travailleurs ayant des responsabilités familiales, surtout lors du recrutement de femmes en âge de procréer.

120. Les organisations de travailleurs soutiennent depuis longtemps que la protection de la maternité est un droit fondamental pour réaliser l'égalité dans l'emploi et pour assurer le renouvellement des générations et de la population active. La CSI, l'ISP et l'Internationale de l'éducation (IE) ont fait campagne en faveur de cette question³⁶. Dans sa publication intitulée *Egalité entre les sexes: manuel de négociation collective*³⁷, le BIT prodigue aux organisations de travailleurs entre autres des conseils d'ordre pratique sur la négociation collective de différents sujets, y compris la maternité.

³³ BIT: *Les organisations d'employeurs ouvrent la voie vers l'égalité des genres: études de cas dans dix pays*, Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) (Genève, 2005).

³⁴ OIE: *Trends in the workplace survey 2008: Enterprises in a globalizing world* (Genève, 2008).

³⁵ BIT: *A training package on work and family*, ACT/EMP et TRAVAIL (Genève, 2008).

³⁶ Confédération internationale des syndicats libres (CISL)–ISP–IE: *Maternity protection campaign kit for the ratification of ILO convention No. 183* (Bruxelles et Ferney-Voltaire, 2001).

³⁷ S. Olney et collaborateurs: *Egalité entre les sexes: manuel de négociation collective*, Bureau des activités pour les travailleurs et Programme focal sur le dialogue social, la législation du travail et l'administration du travail (Genève, BIT, 2002).

Encadré 3.6

La protection de la maternité: une priorité pour les syndicats

La CSI a réitéré ses engagements et reconduit ses efforts en 2007 en vue d'inscrire dans la réalité la protection de la maternité dans un plus grand nombre de pays notant qu'une grande partie des travailleuses sont encore confrontées à l'inégalité de traitement dans l'emploi en vertu de leur fonction reproductrice et que les femmes qui travaillent dans l'économie informelle et des secteurs non normalisés sont parmi les plus vulnérables. Dans sa campagne en faveur de la protection de la maternité, la CSI réaffirme l'importance cruciale de normes solides en matière de protection de la maternité pour toutes les femmes qui travaillent; appelle à de nouveaux efforts pour ratifier et appliquer la convention n° 183 et la recommandation n° 191 de l'OIT; et demande aux organisations syndicales de mettre à l'ordre du jour de leurs priorités la question de la protection de la maternité en négociant l'application de ces deux instruments dans les conventions collectives et la législation du travail. Elle demande également aux syndicats «d'organiser des activités collectives dans leur pays en vue d'une plus grande sensibilisation parmi les dirigeants politiques, les employeurs et l'ensemble de la société à propos de l'importance vitale de la protection de la maternité et du congé de maternité rémunéré».

Source: CSI: Déclaration pour la protection de la maternité, 8 mars 2007, http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Declaration_8_mars_FR.pdf.

3.1.4. Principes et droits

121. L'OIT accorde une très grande importance à l'adoption par les Etats Membres de cadres réglementaires tenant compte de cet aspect de l'égalité entre les sexes et appuie les améliorations apportées au niveau institutionnel à la situation et à la vie des femmes enceintes ou allaitantes, en particulier à la santé maternelle sur le lieu de travail – qu'il soit public ou privé, formel ou informel. La protection de la maternité bénéficie donc de beaucoup d'attention de la part des Etats Membres de l'OIT: pas moins de trois conventions ont été adoptées qui ont progressivement élargi la portée de la protection et les droits correspondants³⁸. Pourtant, ces conventions sur la protection de la maternité n'ont pas été ratifiées par un grand nombre de pays. Les mandants ont voulu adopter des instruments qui sans être trop prescriptifs fixent néanmoins des normes minima permettant aux pays d'offrir une plus grande protection. Mais alors, pourquoi si peu de ratifications? Plusieurs gouvernements ont exprimé leur crainte que le dernier instrument, compte tenu de son manque de souplesse, soit encore moins ratifié. Les organisations d'employeurs font valoir que la ratification n'est pas une fin en soi mais un moyen important d'engager les pays à aligner leur législation sur la convention et à pleinement mettre en œuvre ses dispositions³⁹.

³⁸ La convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919, ne s'appliquait qu'aux femmes employées dans les établissements industriels ou commerciaux, publics ou privés. Elle assurait une protection de base, à savoir 12 semaines de congé de maternité rémunéré aux fins de préserver la continuité de revenu, des pauses journalières pour allaiter et une protection contre le licenciement pendant la période de congé. La convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, a élargi cette protection à des catégories supplémentaires de travailleuses, et inclut les femmes employées dans les entreprises industrielles aussi bien que les femmes employées à des travaux non industriels et agricoles, y compris les salariées qui travaillent à domicile. Elle prévoit, par ailleurs, le droit à un congé en cas de maladie résultant de la grossesse ou de l'accouchement et d'autres formes de prestations médicales. La convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, et la recommandation n° 191 qui l'accompagne sont les normes les plus récentes; elles représentent un pas en avant tant pour ce qui est des personnes couvertes que de la protection offerte.

³⁹ BIT: Rapport de la Commission de la protection de la maternité, CIT, 88^e session, Genève, 2000, *Compte rendu provisoire* n° 20, paragr. 15.

122. Les quatre conventions clés sur l'égalité sont d'une certaine manière applicables à la maternité, mais c'est la convention n° 183 qui a ouvert la voie à des prestations de santé maternelle et infantile prénatales et postnatales, à des dispositions concernant l'allaitement, au congé de maternité de 14 semaines, au versement d'allocations et à des prestations médicales. Cette convention renforce le lien entre la santé maternelle, la discrimination à l'égard des femmes en âge de procréer et la sécurité socio-économique dont ont besoin les femmes pour pouvoir prendre soin des futures générations. Elle garantit le droit de retourner travailler dont la protection insuffisante pénalise encore les femmes sur le marché du travail et compromet gravement la sécurité économique des mères. La convention n° 183 étend le champ de la protection à toutes les femmes qui ont un emploi, indépendamment de leur profession et du type d'entreprise dans lequel elles travaillent, y compris celles qui exercent des formes atypiques de travail dépendant, et souvent sans protection.

Encadré 3.7
Aller au-delà de la norme technique de l'OIT?

Les Etats membres de l'UE doivent se conformer à la directive sur les travailleuses enceintes qui préconise des mesures visant à améliorer la sécurité et la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail. En 2008, le Parlement européen a proposé une mobilisation en faveur d'une nouvelle norme UE qui aiderait les femmes à concilier le travail et la vie de famille. Cette proposition prévoit d'allonger le congé de maternité en le faisant passer de 14 semaines à 18 semaines, voire à 52 semaines dans certaines circonstances. Elle est controversée dans certains milieux.

Sources: I. Öun et G. Pardo Trujillo: *Maternity at work: A review of national legislation*, TRAVAIL (Genève, BIT, 2005); ILO Conditions of Work and Employment: Database on maternity protection; et UE: Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992. Voir aussi Commission européenne: *Un agenda social renouvelé: opportunités, accès et solidarité dans l'Europe du XXI^e siècle*, 2 juillet 2008, COM (2008) 412 final.

123. Même si la convention n° 183 étend la protection à toutes les femmes qui ont un emploi, beaucoup restent sans protection car elles ne relèvent pas de la législation du travail ni des régimes de sécurité sociale. Les pays s'emploient de plus en plus à remédier à ces lacunes. Par exemple, en Uruguay, les dispositions relatives à la protection de la maternité s'appliquent explicitement aux travailleuses domestiques; à Maurice, elles incluent les travailleuses précaires, les apprenties et les travailleuses à temps partiel; et au Viet Nam, les apprenties et les employées de maison⁴⁰. Même lorsqu'elles sont protégées par la loi, il reste difficile dans la pratique de rentrer en contact avec les femmes appartenant aux groupes vulnérables et de s'assurer qu'elles jouissent effectivement de la protection de leur maternité. Les partenaires sociaux édifient un corps de bonnes pratiques qui permettra d'élargir la protection de la maternité en recourant à de nouvelles formes de congé de maternité payé; tandis qu'un certain nombre de gouvernements (le Ghana, la Thaïlande, les Philippines) travaillent sur des projets qui permettront aux travailleuses de l'économie informelle de cotiser aux régimes publics de sécurité sociale.

124. La convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, est elle aussi très pertinente. Elle fixe des normes minimales pour les soins médicaux durant la grossesse et l'accouchement, l'attribution d'allocations de maternité palliant la suspension du gain, et l'accès aux services de santé de caractère préventif et curatif en général. Au rang des autres conventions pertinentes figurent la convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969, qui définit les normes

⁴⁰ I. Öun et G. Pardo Trujillo: *Maternity at work: A review of national legislation*, TRAVAIL (Genève, BIT, 2005), p. 30, en particulier.

pour l'accès aux soins médicaux de caractère préventif et curatif. Les travaux dangereux constituent une menace pour la santé reproductive des travailleurs des deux sexes, et diverses normes sur la santé et la sécurité au travail contribuent à l'instauration d'un environnement professionnel sûr en donnant des orientations sur la protection dans telle ou telle branche d'activité économique et contre des risques spécifiques ⁴¹.

3.2. Liens avec l'ONU et les institutions internationales

125. Plusieurs institutions spécialisées de l'ONU travaillent sur la santé maternelle et infantile dans des domaines étroitement liés au monde du travail. C'est ce que montrent clairement les diverses contributions aux objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) ⁴². Le BIT coopère avec les organes des Nations Unies créés en vertu de traités relatifs aux droits de l'homme, qui traitent de la discrimination et de l'égalité entre les sexes, notamment en fournissant des rapports détaillés sur les législations relatives à la protection de la maternité, sur les politiques de l'emploi et sur les mesures de protection sociale ⁴³. Aux côtés des Nations Unies et d'autres acteurs, l'OIT promeut la protection de la maternité dans le cadre d'un ensemble de politiques destinées à améliorer la santé de la mère et du nouveau-né, ainsi que les droits des travailleuses. Elle est membre du groupe de surveillance «Compte à rebours 2015» pour les OMD 4 et 5 pour lesquels la convention n° 183 est l'un des indicateurs de progrès. En outre, elle fait partie du Partenariat pour la santé de la mère, du nouveau-né et de l'enfant qui mobilise des soutiens en faveur de mesures et d'activités destinées à améliorer la situation sanitaire. Grâce à l'action de ce partenariat, les programmes internationaux et nationaux concernant la santé reflètent la nécessité, reconnue par les partenaires sociaux, de protéger la maternité dans le monde du travail.

126. L'OMS, qui appuie les efforts des pays pour améliorer la santé maternelle, se concentre sur 75 pays prioritaires qui totalisent 97 pour cent des décès maternels survenant à travers le monde. Elle entend réduire la mortalité maternelle en donnant des orientations concrètes sur les soins et les programmes à instituer. Le Programme des activités sectorielles du BIT coopère étroitement avec des partenaires internationaux, et en particulier avec l'OMS, pour renforcer les capacités des personnels de santé dans le monde. L'OIT est membre de l'Alliance mondiale pour les personnels de santé.

127. Le FNUAP, quant à lui, fonde son approche de la réduction de la mortalité maternelle sur les droits de la personne et l'égalité entre les sexes. Reconnaisant que la différence de sexe influe sur l'accès aux soins médicaux et leur qualité, il mise sur une approche fondée sur les droits qui promeut l'autonomisation des femmes et favorise l'accouchement dans des conditions sûres. Le FNUAP et le BIT conduisent conjointement des actions sur le terrain dans plusieurs domaines. En République-Unie de Tanzanie, le BIT participe au programme «Unis dans l'action» des Nations Unies qui est consacré à la santé maternelle en réunissant les syndicats, les employeurs et le ministère du Travail avec des acteurs du secteur de la santé afin d'examiner des politiques et des programmes portant sur la protection de la maternité. De 2000 jusqu'à 2005, le bureau extérieur compétent du BIT et le FNUAP ont œuvré ensemble en Afrique de l'Ouest et

⁴¹ BIT: *Maternité sans risques et le monde du travail*, Programme sur les conditions de travail et d'emploi, TRAVAIL (Genève, 2007).

⁴² Les OMD correspondant au présent chapitre sont le troisième (Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes), le quatrième (Réduire la mortalité infantile) et le cinquième (Améliorer la santé maternelle).

⁴³ BIT: *Rapport général de situation sur l'action de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession*, Conseil d'administration, 301^e session, mars 2008, document GB.301/LILS/7, paragr. 34.

en Afrique centrale à la prise en compte des disparités hommes-femmes et au recensement des travailleurs et des droits génésiques dans le secteur informel. Ils collaborent aussi dans six Etats insulaires du Pacifique où ils attirent l'attention des jeunes travailleurs de l'économie formelle sur la question des comportements masculins et de l'égalité des sexes.

3.3. Pistes pour l'avenir

128. Protéger la maternité des travailleuses est le premier pas vers une plus grande égalité dans le cycle de vie des femmes elles-mêmes et de leur progéniture. La santé maternelle et aussi des conditions de travail saines lorsque les personnes qui ont une famille reprennent leur travail réduisent les déséquilibres entre les sexes dans les tâches non rémunérées. Certes, tous les travailleurs qui doivent s'occuper d'enfants, de personnes âgées ou de membres de leur famille qui sont malades éprouvent des difficultés, mais comme d'ordinaire ce sont principalement les femmes qui assument cette responsabilité, elles sont perçues comme ayant moins de temps à consacrer à leur travail rémunéré. Cependant, les hommes aussi sont de plus en plus confrontés à la difficulté de concilier travail et vie de famille. On trouvera ci-dessous une liste indicative des aspects sur lesquels les politiques, programmes et activités de l'OIT peuvent influencer:

- ❑ reconnaître que la protection de la maternité fait partie intégrante des obligations des gouvernements en matière de politique sociale et économique. La protection de la maternité n'est pas seulement une question d'égalité. Elle suppose une politique sociale qui permette aux travailleurs hommes et femmes de fonder une famille et de renouveler la population active;
- ❑ supprimer la discrimination pour cause de maternité et garantir la sécurité de l'emploi grâce à de meilleurs cadres juridiques, correctement appliqués dans la pratique, notamment en faisant connaître les jugements rendus par les tribunaux dans les affaires de discrimination liée à la maternité;
- ❑ concevoir des systèmes et des moyens permettant de donner effet au principe du congé de maternité rémunéré, qui feraient partie d'un programme de sécurité sociale de base;
- ❑ intensifier l'action des pouvoirs publics et les mesures concrètes en faveur d'horaires et d'une durée de travail flexibles, du congé parental, ainsi que de crèches et d'autres services fournis par l'Etat aux familles;
- ❑ prendre des mesures concernant la paternité, ou renforcer celles qui existent, comme le partage de poste, le congé, le réaménagement des horaires de travail et les prestations liées à l'emploi pour les hommes;
- ❑ renforcer l'action et la sensibilisation en faveur de la sécurité et de la santé au travail ainsi que de conditions de travail sûres, en ce qui concerne non seulement la maternité, mais aussi la santé reproductive des hommes comme des femmes;
- ❑ organiser de vastes campagnes d'information sur l'égalité de chances et de traitement des travailleuses et des travailleurs qui ont des responsabilités familiales, et vérifier qu'elles ont fait régresser la discrimination pour cause de maternité et d'obligation familiale. Organiser également des activités de sensibilisation pour promouvoir les conventions n^{os} 156 et 183;
- ❑ développer la formation et l'assistance technique concernant ces normes internationales du travail ainsi que des aspects spécifiques de la protection de la maternité à l'intention des gouvernements, des employeurs et des syndicats, en

soulignant leur importance sur le lieu de travail et les avantages que retirent les pays de la protection de la santé maternelle et infantile;

- ❑ développer la recherche sur les tâches d'assistance rémunérées et non rémunérées et leur incidence sur les travailleuses et les travailleurs, et intensifier la diffusion des bonnes pratiques intégrant les conditions de travail, les droits au travail et les obligations professionnelles;
- ❑ mobiliser des réseaux sectoriels et régionaux regroupant des gouvernements, des employeurs et des travailleurs ainsi que des structures spécialistes de la problématique hommes-femmes afin de lancer un dialogue sur des interventions innovantes concernant la maternité et la famille.

Chapitre 4

Une scolarité décente aussi bien pour les filles que pour les garçons

129. Le fait que l'*Universalisation de l'enseignement primaire* soit le thème du deuxième objectif du Millénaire pour le développement (OMD) confirme que l'enfance est encore au XXI^e siècle une période critique de l'existence. Il est reconnu sur le plan international que l'éducation pour tous est une étape cruciale sur la voie du développement et du travail décent. En tant que droit qui concourt à l'autonomisation, l'éducation est un facteur essentiel permettant aux enfants et aux jeunes socialement et économiquement marginalisés de s'extraire de la pauvreté et de disposer des moyens de participer pleinement à la vie de leur communauté¹. De nombreux progrès ont été accomplis pendant ces dernières années vers la mise en place d'une éducation universelle. Le nombre d'enfants inscrits à l'école primaire est passé, dans le monde entier, de 647 millions en 1999 à 688 millions en 2005, avec des augmentations de 36 pour cent en Afrique subsaharienne et de 22 pour cent en Asie du Sud et de l'Ouest². Le nombre d'enfants non scolarisés est, quant à lui, passé de 96 millions en 1999 à 72 millions en 2005. Cette baisse s'est notamment accélérée après 2002³.

4.1. Education et égalité entre hommes et femmes

130. La thèse de l'OIT selon laquelle l'égalité entre hommes et femmes est non seulement un droit fondamental mais également un atout majeur pour l'économie prend ici tout son sens. L'éducation et l'égalité entre hommes et femmes sont depuis longtemps reconnus comme des droits humains fondamentaux. Renforcer l'autonomie des femmes par l'éducation se justifie également sur le plan économique car c'est en accédant au savoir que les femmes seront en mesure de contribuer pleinement au développement⁴. L'objectif de la parité entre les sexes dans l'enseignement primaire a été atteint dans 118 pays, qui disposent pour la plupart d'un système d'éducation primaire obligatoire et gratuit. En 2005, un tiers des pays environ signalaient que cet objectif était atteint dans l'enseignement primaire et secondaire; en 2008, 54 pays n'étaient pas encore parvenus à

¹ IPEC: *L'action de l'IPEC contre le travail des enfants 2006-07: progrès réalisés et priorités futures*, (Genève, BIT, 2008), pp. 73 et 74.

² UNESCO: *Education pour tous – Rapport mondial de suivi 2008: L'éducation pour tous en 2015: un objectif accessible?* (Paris, 2008), pp. 1 et 51.

³ *Ibid.*, p. 51.

⁴ Voir OMD n° 3: Promouvoir l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes, cible 3a: Éliminer les inégalités entre les sexes dans l'enseignement primaire et secondaire, de préférence avant 2005, et à tous les niveaux d'éducation avant 2015.

réaliser cet objectif et risquent aujourd'hui de ne pouvoir l'atteindre dans les délais prévus ⁵.

131. L'OMD n° 2 a eu un impact positif sur la scolarisation des jeunes filles exerçant jusqu'alors une activité rémunérée ou non rémunérée. La suppression des frais d'inscription dans un certain nombre de pays a permis de réduire les inégalités entre filles et des garçons en matière d'accès à l'éducation. Le taux de scolarisation a progressé de 18 pour cent au Kenya et de 23 pour cent en République-Unie de Tanzanie (données englobant les jeunes filles nouvellement scolarisées). L'UNESCO indique que, sur 72 millions d'enfants non scolarisés en âge de fréquenter l'école primaire, 44 millions sont des filles. Les filles représentent 66 pour cent des enfants non scolarisés en Asie occidentale et méridionale et 60 pour cent dans les Etats arabes ⁶. Bien qu'il soit de plus en plus reconnu que l'éducation des filles est l'un des moteurs les plus puissants du développement, les filles sont encore défavorisées en matière d'accès à l'éducation ⁷.

132. Les figures 4.1 et 4.2 montrent que les normes culturelles et sociales et le niveau socio-économique et d'éducation des parents ont un impact déterminant sur l'accès à l'éducation des filles et des garçons. Les observations faites dans plusieurs pays révèlent également que l'éducation des filles est un des moyens les plus efficaces de lutter contre la pauvreté. On constate en effet que, en règle générale, les femmes adultes ayant bénéficié d'une éducation disposent de revenus plus élevés que les autres femmes et ont un contrôle accru sur les ressources familiales. Elles se marient plus tardivement et ont moins d'enfants, leurs enfants sont en meilleure santé et elles ont un pouvoir de décision plus élevé au sein du ménage. Elles envoient davantage – et ce fait est important – leurs enfants à l'école, ce qui leur permet d'augmenter leur revenu et de briser le cycle de la pauvreté et du travail des enfants ⁸. Les études entreprises montrent par ailleurs qu'il existe des liens étroits entre accès renforcé à l'éducation et croissance du PIB ⁹.

133. Pour quelles raisons de fond l'éducation des garçons est-elle privilégiée dans plusieurs régions du monde? Le devenir des filles et des garçons est fortement influencé par des facteurs socioculturels. Lorsque des familles disposent de ressources limitées, elles peuvent être amenées à choisir entre l'éducation de leurs filles ou de leurs garçons sans prendre en considération les aptitudes, les compétences ou le niveau de motivation de chacun des enfants. Les traditions patriarcales ancestrales, certaines interprétations de la religion, les rôles traditionnellement dévolus aux deux sexes en vertu d'une prétendue supériorité masculine, la législation successorale et le manque de visibilité du travail féminin sont autant de facteurs qui peuvent expliquer le statut privilégié des garçons. La répartition inégale du pouvoir entre les sexes se traduit par un sous-investissement

⁵ UNESCO: *Education pour tous – Rapport mondial de suivi 2008*, op. cit.

⁶ *Ibid.*, p. 51.

⁷ BIT: *La formule du progrès: l'éducation pour les filles comme pour les garçons!* (Genève, 2008), p. 2.

⁸ *Ibid.*, voir également M. Buvinić et collaborateurs (directeurs de publication): *Equality for women: Where do we stand on Millennium Development Goal 3?* (Washington, DC, Banque mondiale, 2008), p. 5.

⁹ Selon une étude de la Banque mondiale, en supposant qu'en 1960 l'écart entre filles et garçons, eu égard à la durée moyenne de la scolarité, ait été le même dans les pays d'Asie du Sud, d'Afrique subsaharienne, du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord qu'en Asie orientale et que ces pays aient réduit cet écart au même rythme que l'Asie orientale entre 1960 et 1992, le revenu par habitant de ces pays aurait progressé de 0,5 à 0,9 pour cent par an, c'est-à-dire beaucoup plus qu'il n'a progressé en termes réels. D'autres calculs montrent que, même pour les pays à moyen et haut revenu avec d'autres niveaux d'éducation initiaux, une augmentation d'un point de pourcentage de la proportion de femmes ayant suivi des études secondaires se traduit par une augmentation du revenu par habitant de 0,3 pour cent. Toutes ces études examinent également d'autres variables qui sont fréquemment analysées dans les ouvrages spécialisés sur la croissance. Banque mondiale: *Engendering development through gender equality in rights, resources and voice* (2001), pp. 11-12.

chronique dans l'éducation des filles, et cela quel que soit leur âge. Aujourd'hui, plus de deux tiers des 860 millions d'analphabètes sont des femmes, or chacun sait qu'analphabétisme et pauvreté vont de pair (voir tableau A, annexe).

134. Les rôles dévolus par la société aux deux sexes ne favorisent pas forcément les garçons et peuvent même leur porter préjudice. Dès leur plus jeune âge, les garçons peuvent se sentir dans l'obligation de réussir leurs études pour répondre aux attentes de leurs parents alors qu'ils n'ont peut-être pas les capacités requises ou préféreraient choisir une autre voie. Les chiffres montrent d'ailleurs que, par rapport aux filles, les garçons ont plus souvent tendance à redoubler et à entrer plus tôt dans la vie active. Selon l'UNICEF, dans les milieux défavorisés du Chili, le risque de devoir quitter l'école pour aller travailler est quatre fois plus élevé chez les écoliers que chez les écolières¹⁰. Les enfants qui trouvent un emploi après avoir abandonné leurs études travaillent souvent dans des conditions insalubres, dangereuses et physiquement éprouvantes.

135. On peut également se demander, même dans les cas où les filles sont aussi bien scolarisées que les garçons, si les écoliers reçoivent un enseignement dénué d'a priori sexistes? Les préjugés selon lesquels il existe des compétences différenciées selon le sexe existent dans la plupart des régions du monde. D'après le rapport *Education pour tous*, les ouvrages scolaires ont souvent tendance à présenter une image stéréotypée des rôles professionnels et les enseignants peuvent être amenés à transmettre un enseignement non exempt de clichés sexistes.

4.2. Filles, garçons et tâches ménagères

136. La sphère familiale n'est pas épargnée non plus par les inégalités. Dans les familles, les filles sont tenues d'aider les adultes et notamment les femmes dans leurs travaux ménagers, accomplissant ainsi, dès leur plus jeune âge, des tâches peu visibles et sous-évaluées. Dans de nombreuses régions, il est fréquent que les filles assument un grand nombre de tâches au sein de la famille, telles que la garde des enfants, la cuisine, la lessive, le nettoyage, l'approvisionnement en eau ou en combustible. Les garçons participent également à ce type d'activité mais y consacrent moins de temps que les filles. Bien que les répercussions négatives du travail des enfants sur l'éducation aient été largement soulignées, celles des tâches ménagères n'ont pas véritablement attiré l'attention des instances internationales¹¹. Le tableau C de l'annexe compare dans les pays retenus l'âge légal d'admission à l'emploi à l'âge jusqu'auquel les enfants sont tenus d'être scolarisés. Cependant, l'analyse du BIT qui met en parallèle l'âge auquel les enfants terminent réellement leur scolarité et l'intensité des tâches ménagères montre combien ces dernières compromettent gravement l'avenir des enfants et notamment celui des filles. La figure 4.3 montre que plus les garçons et les filles consacrent de temps – de moins de quatorze heures à plus de vingt-huit heures hebdomadaires – aux tâches ménagères, plus leur taux de fréquentation scolaire baisse. Elle révèle toutefois que le taux de fréquentation des filles chute plus rapidement que celui des garçons. Entre quatorze et vingt-huit heures de travail, la fréquentation scolaire des filles passe de 90 à 70 pour cent, alors que celle des garçons diminue moitié moins pour une augmentation du temps de travail similaire.

¹⁰ UNESCO: *Education pour tous – Rapport mondial de suivi 2008*, op. cit., encadré 2.9.

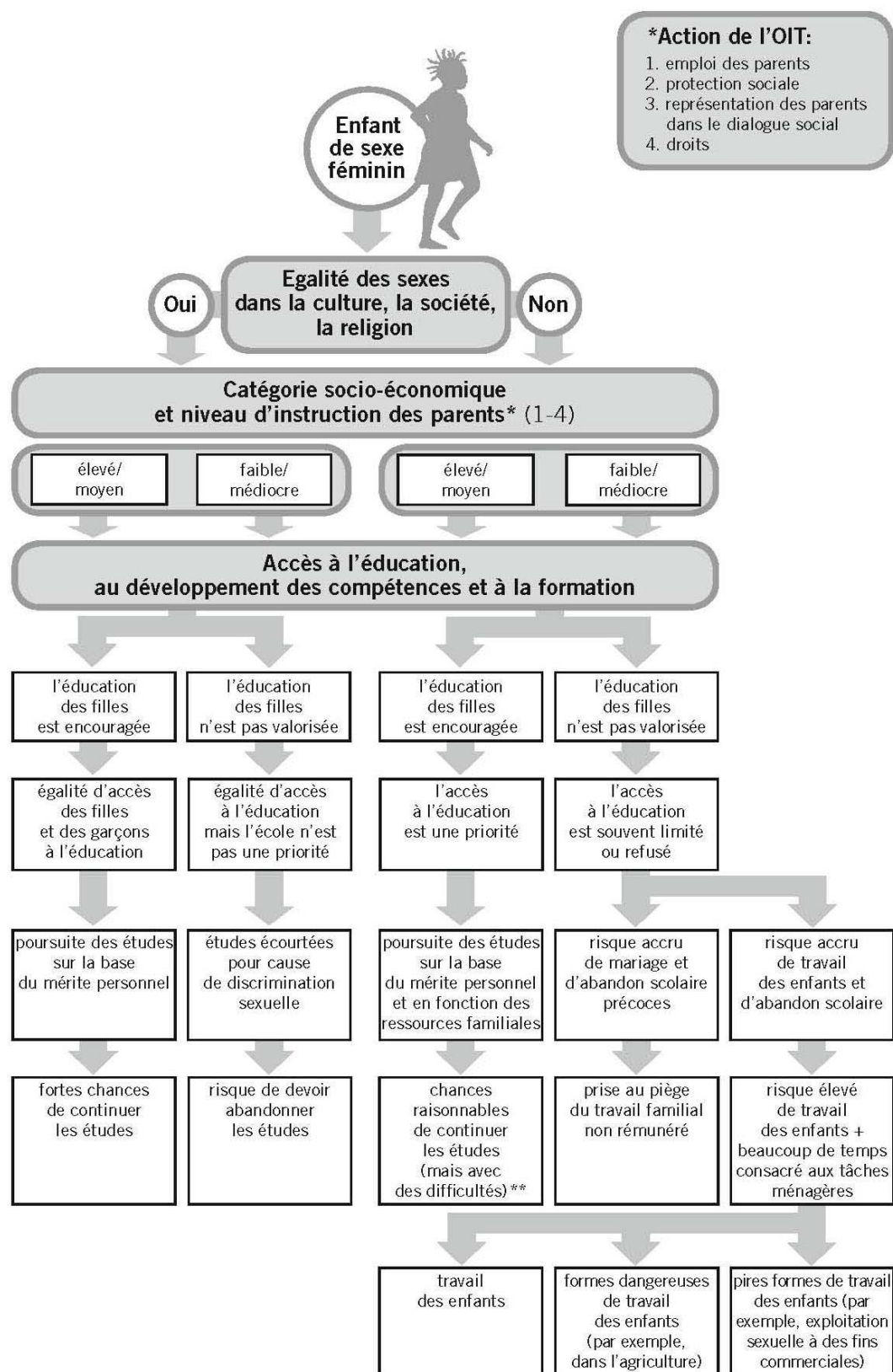
¹¹ Pour une étude complète sur l'inégalité entre les sexes et les tâches ménagères, consulter L. Guarcello et collaborateurs: *Child labour in the Latin America and Caribbean region: A gender-based analysis* (Genève, BIT, 2006).

4.3. Inégalités entre les sexes et travail des enfants

137. Les enfants peuvent également partager leur temps entre l'école et le travail ¹². Le tableau C de l'annexe montre que beaucoup de filles et de garçons travaillent tout en étant scolarisés. Il convient donc de différencier le taux de scolarisation et le taux de fréquentation scolaire, lesquels ne sont pas forcément équivalents. Dans les zones rurales, par exemple, c'est le cycle des cultures et des récoltes qui détermine quand les enfants doivent travailler. Dans les zones urbaines où vit déjà près de la moitié de la population – notamment en Afrique et en Asie – les enfants non scolarisés sont particulièrement vulnérables dans la mesure où ils peuvent être exploités sexuellement ou être tentés de participer à des activités illégales et dangereuses telles que le trafic de drogue.

¹² Dans cette section les termes «travailleurs enfants» et «enfants qui travaillent» renvoient à un concept plus large que celui du travail des enfants. Sont ici concernés les enfants qui travaillent à la production de biens et de services mais non pas ceux qui sont affectés à des tâches ménagères. L'inclusion par les statisticiens des enfants travailleurs dans la notion moins restrictive des enfants qui travaillent ne permet pas d'établir une claire distinction entre ce qui est travail des enfants, travail convenable pour un âge donné et travail légitime. La notion d'«enfants astreints à des travaux dangereux» laisse entendre qu'il est urgent de soustraire les enfants concernés à leur activité dans la mesure où celle-ci pourrait les amener à accomplir des tâches assimilables aux pires formes de travail des enfants.

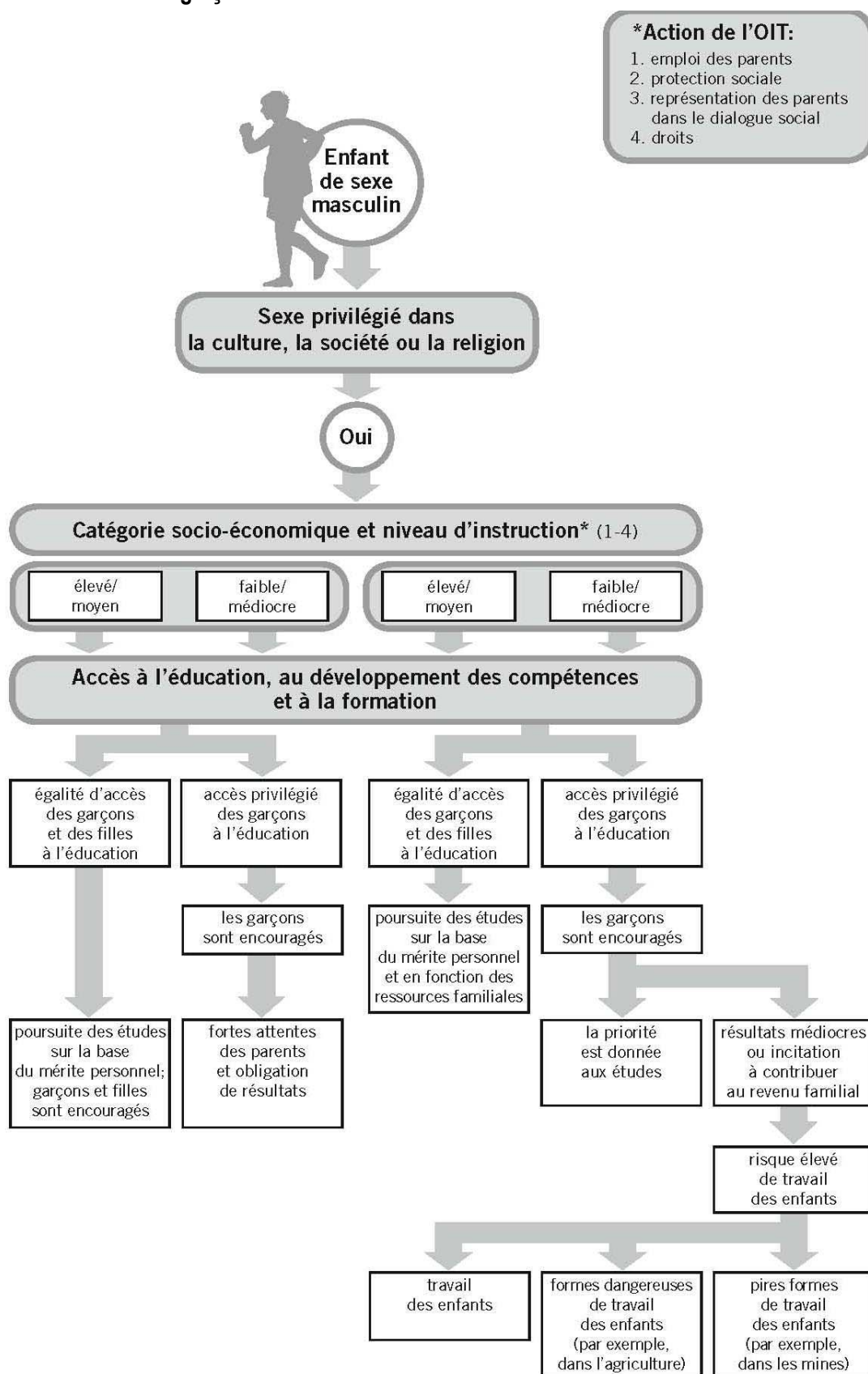
Figure 4.1. Accès des filles à l'éducation



** Les filles instruites sont plus susceptibles d'envoyer leurs enfants à l'école, ce qui permet aux générations futures d'échapper à la pauvreté et au travail des enfants.

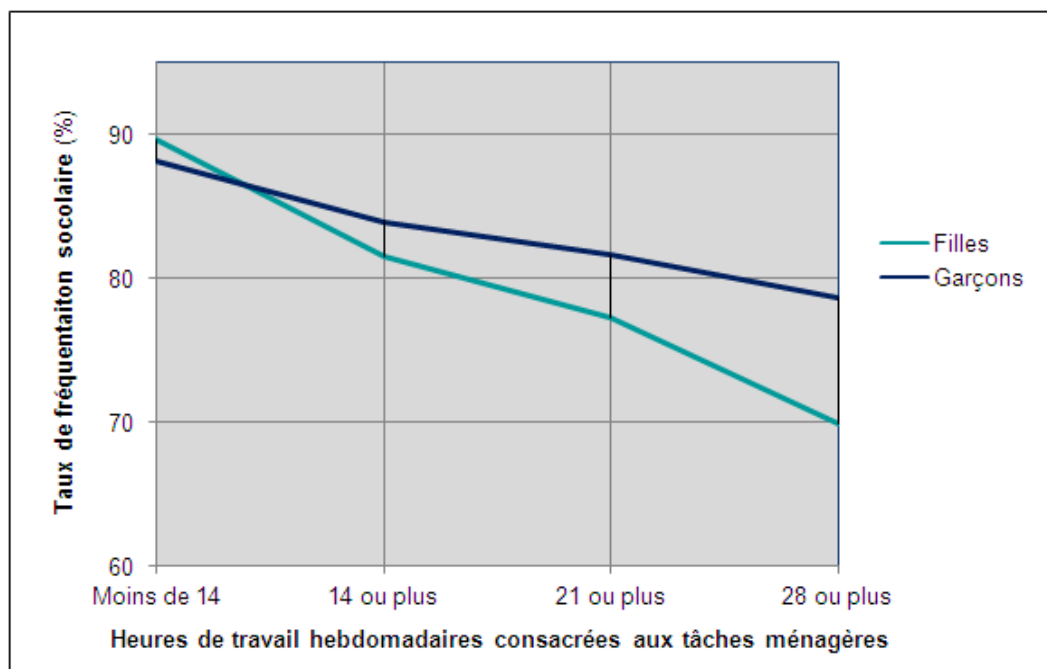
Source: BIT(GENDER), 2009)

Figure 4.2. Accès des garçons à l'éducation



Source: *Ibid.*

Figure 4.3. Taux de fréquentation scolaire en fonction du temps de travail consacré aux tâches ménagères par les filles et les garçons dans 23 Etats Membres de l'OIT
(dernières années pour lesquelles des données sont disponibles: de 1999 à 2006)



Source: Informations statistiques de l'OIT et Programme d'information statistique et de suivi sur le travail des enfants (SIMPOC). Ces calculs se fondent sur les données des enquêtes auprès des ménages menées dans les pays suivants: Argentine, 2004; Azerbaïdjan, 2005; Belize, 2001; Brésil, 2004; Cambodge, 2000; Colombie, 2001; Costa Rica, 2002; République dominicaine, 2000; Equateur, 2006; El Salvador, 2001; Ghana, 2000; Guatemala, 2000; Honduras, 2002; Malawi, 2002; Mali, 2004; Mongolie, 2002; Nicaragua, 2000; Ouganda, 2001; Philippines, 2001; Roumanie, 2001; Sénégal, 2005; Turquie, 2006; Ukraine, 1999.

138. La fréquence du travail des enfants a diminué ces dernières années. En 2004, 191 millions d'enfants âgés de 5 à 14 ans (un sixième de l'ensemble des enfants de cette tranche d'âge) contre 201 millions quatre ans plus tôt étaient impliqués dans une activité économique quelconque ¹³.

139. Le tableau C de l'annexe ¹⁴ fournit des informations sur les garçons et les filles âgés de moins de 15 ans: taux de mortalité, taux de scolarisation, expérience de travail, taux estimé d'enfants qui travaillent uniquement et taux d'enfants qui travaillent tout en étant scolarisés. Le tableau montre que, dans certains pays, il existe une forte proportion d'enfants âgés de moins de 15 ans qui travaillent ¹⁵. Il révèle également que le

¹³ BIT: *La fin du travail des enfants: un objectif à notre portée*, rapport global en vertu de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport I (B), CIT, 95^e session, Genève, 2006, tableau I.1. Voir également F. Hagemann et collaborateurs: *Global child labour trends 2000 to 2004* (Genève, BIT, 2006).

¹⁴ Enfants: Projections de la mortalité infantile et postinfantile, enfants scolarisés et enfants au travail, Etats Membres de l'OIT sélectionnés, 2003, 2004, 2005-2010 et dernière année pour laquelle des données sont disponibles.

¹⁵ Quel que soit le sexe concerné, on constate souvent que l'âge légal de fin de scolarité obligatoire ne correspond pas à l'âge légal d'admission à l'emploi, et cet écart peut avoir des conséquences différentes sur les enfants selon qu'ils sont filles ou garçons. Dans sept pays, l'âge légal d'admission à l'emploi est inférieur à l'âge de fin de scolarité et, dans un d'entre eux, l'écart entre l'âge légal et l'âge de fin de scolarité est de deux ans. Cela signifie que, dans certaines sociétés, les enfants des milieux défavorisés qui peuvent légalement travailler avant de terminer leur scolarité obligatoire seront susceptibles de ne pas tenir compte de l'âge légal de fin de scolarité ou d'être incités à le faire. A l'inverse, dans six pays, l'âge légal d'admission à l'emploi est supérieur d'une ou de

pourcentage d'enfants qui travaillent et ne fréquentent pas l'école est généralement élevé (dans sept des pays retenus, plus de la moitié des enfants sont concernés) et qu'une forte proportion d'enfants travaille tout en fréquentant l'école: dans neuf des 24 pays étudiés, plus de 80 pour cent des garçons et des filles qui travaillent sont également scolarisés et dans huit autres pays, ce taux est de plus de 50 pour cent.

140. Ce tableau indique également que, dans la plupart des pays examinés, le taux de scolarisation des garçons dans le primaire est plus élevé que celui des filles ou égal à ce dernier. Les filles parviennent plus souvent que les garçons à atteindre la cinquième classe. Plus de garçons que de filles sont inscrits dans le primaire, et ce phénomène est encore plus évident dans le secondaire.

141. Les données disponibles révèlent également qu'il existe des disparités liées au sexe des enfants qui travaillent: en règle générale, plus le pourcentage d'enfants de moins de 14 ans ou de 14 ans est élevé parmi les jeunes travailleurs, plus les filles ont tendance à être majoritaires. Elles indiquent également que, dans la grande majorité des pays examinés, il y a plus de filles que de garçons parmi les enfants travailleurs non scolarisés. Si les filles sont pénalisées parce qu'elles travaillent plus tôt et sont souvent moins rémunérées, les garçons le sont également dans certaines circonstances: ils peuvent être affectés à des travaux dangereux normalement réservés aux hommes ou être tenus d'assumer un comportement viril dans des situations risquées. Les garçons sont également présents dans des activités à dominante féminine, comme le travail domestique. Ils peuvent être aussi exploités sexuellement ou réduits en servitude, et être, dans ce dernier cas, contraints de mendier quotidiennement ¹⁶.

4.3.1. Pires formes de travail des enfants

142. Aux termes des instruments internationaux, l'expression les «pires formes de travail des enfants» recouvre: a) toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues dont les enfants sont victimes (par exemple la servitude pour dettes et le travail forcé); b) le recrutement des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés; c) l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales (prostitution, pornographie); d) l'utilisation des enfants aux fins d'activités illicites (notamment le trafic de stupéfiants); et e) l'affectation des enfants à des travaux dangereux (susceptibles de nuire à leur santé, à leur sécurité ou à leur moralité). Il est reconnu de longue date que le travail des enfants est plus fréquent dans certains secteurs de l'économie ou dans certaines situations, et les conflits armés et l'exploitation sexuelle à des fins commerciales ont, à cet égard, fait l'objet d'une attention toute particulière. Les secteurs où les conditions de travail sont les plus susceptibles d'être qualifiées de pires formes de travail des enfants sont nombreux. Certains d'entre eux, à savoir l'agriculture, l'industrie minière et le tourisme, seront examinés de manière plus approfondie ci-après.

143. Selon les estimations du BIT, sur 218 millions environ de travailleurs enfants, 127 millions exercent une activité dangereuse et plus de huit millions sont victimes du travail forcé (trafic d'enfants, engagement forcé dans des groupes armés ou encore

plusieurs années à l'âge de fin de scolarité obligatoire; dans trois cas, cet écart est de deux ou de quatre ans. Dans ces circonstances, les enfants sont susceptibles de ne pas respecter l'âge minimum d'admission à l'emploi du fait qu'ils n'ont pas la possibilité de poursuivre des études post-obligatoires. Dans seulement sept pays, l'âge légal de fin de scolarité obligatoire correspond à l'âge minimum d'admission à l'emploi. Ce cas de figure est considéré comme le plus adéquat par la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973.

¹⁶ Voir, par exemple, observations de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations concernant l'application de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, au Burkina Faso, au Mali, en Mauritanie et au Niger, 2008, dans BIT: *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, rapport III (partie 1 A), Genève, CIT, 97^e session, 2008.

exploitation sexuelle). Les enfants autochtones sont surreprésentés parmi les enfants soumis aux pires formes de travail. Les facteurs additionnels de risque susceptibles d'ouvrir la voie au travail forcé sont les suivants: décès des deux parents ou de l'un des parents pour cause de VIH/sida; guerres ou situations d'après conflit empêchant tout accès à l'éducation.

Agriculture

144. Soixante-dix pour cent des enfants qui travaillent sont recensés dans l'agriculture, secteur où les conditions de santé et de sécurité sont, en règle générale, très insatisfaisantes. Plus de 150 millions d'entre eux (filles et garçons) rémunérés ou non sont présents dans diverses activités du secteur: semailles, sarclage, moissons, surveillance du bétail, conduite d'engins agricoles, élevage ou production vivrière. Qu'ils travaillent chez leurs parents ou dans d'autres exploitations et plantations, qu'ils soient sédentaires ou itinérants (enfants qui suivent leurs parents migrants), ces enfants sont, pour l'essentiel, astreints au même travail que les adultes et sont confrontés aux mêmes dangers (charges excessives à soulever, manipulation de substances dangereuses, exposition à des températures extrêmes, etc.). Leur travail passe inaperçu dans la majorité des cas et les maladies ou les accidents dont ils sont victimes ne sont ni enregistrés ni déclarés. Les filles doivent, en plus de ces travaux, assumer de nombreuses tâches domestiques telles que la surveillance des enfants, la cuisine, le nettoyage ainsi que le ravitaillement en eau et en bois de chauffe qu'il faut parfois aller chercher très loin du logis. Les garçons disposent normalement de davantage de loisirs en dehors de leur travail et de leur activité scolaire.

Conflits armés

145. On estime que 80 pour cent des victimes des conflits armés sont des femmes et des enfants¹⁷. Les enfants soldats peuvent être également impliqués dans les exactions commises contre les populations civiles. En outre, «les enfants qui vivent dans des situations de conflit ou de post-conflit, dont nombre sont orphelins, déplacés ou vulnérables, en particulier les filles, courent de très sérieux risques d'être piégés dans d'autres pires formes de travail pour simplement survivre. Il s'agit par exemple de l'exploitation sexuelle commerciale, de l'utilisation aux fins d'activités illicites ou de travail dangereux»¹⁸. Les garçons courent notamment le risque de participer directement aux combats mais ils peuvent être également recrutés comme porteurs ou comme cuisiniers ou être réduits à l'état d'esclaves sexuels. Les enfants soldats se sont habitués à une culture de violence et ne connaissent bien souvent rien d'autre de la vie.

146. Les jeunes filles recrutées par les groupes armés sont également affectées à des travaux domestiques mais elles courent un risque plus élevé d'être exploitées sexuellement¹⁹. Certaines d'entre elles finissent par être directement impliquées dans les combats. Dans certains pays d'Afrique centrale, près de 30 pour cent des enfants

¹⁷ UNICEF: *La situation des enfants dans le monde 2007, femmes et enfants: le double dividende de l'égalité des sexes* (New York, 2006), p. 13.

¹⁸ BIT: *Prévention du recrutement et réintégration des enfants associés aux forces et aux groupes armés: cadre stratégique pour combler le retard économique* (Genève, 2007), p. iii.

¹⁹ Les organes de contrôle de l'OIT ont examiné la question de l'exploitation sexuelle des femmes et des jeunes filles pendant la deuxième guerre mondiale dans le contexte de l'application par le Japon de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930. Voir observations de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, 2002-2008, BIT: *RCE*, années diverses. Ils ont également examiné la question au regard de la convention n° 111 en ce qui concerne le Soudan (Darfour) et de la convention n° 182 en ce qui concerne la République démocratique du Congo et l'Ouganda (BIT: *RCE*, 2008, *op. cit.*).

participant à des conflits armés sont des filles ²⁰. On estime que 100 000 jeunes filles ont participé à des conflits récents ²¹. Il est beaucoup plus difficile de savoir ce que deviennent les filles lorsqu'elles retournent à la vie civile. Étant donné que beaucoup d'entre elles quittent les groupes armés du fait qu'elles sont enceintes, les programmes destinés aux anciens enfants soldats ne peuvent les atteindre. Ces jeunes filles sont souvent rejetées par leur communauté parce qu'elles ont participé à des combats ou sont mères célibataires ²². Parmi tous les groupes d'enfants et de jeunes défavorisés, les jeunes filles ayant directement participé à un conflit doivent faire l'objet d'une attention toute particulière en raison du traumatisme qu'elles ont subi et de leurs grandes difficultés de réinsertion.

Exploitation sexuelle à des fins commerciales

147. L'exploitation sexuelle à des fins commerciales est une violation intolérable des droits des enfants ²³. Dès leur plus jeune âge, les enfants sont très exposés aux violences physiques ou psychologiques ainsi qu'aux maladies sexuellement transmissibles, notamment le VIH/sida. L'exploitation sexuelle à des fins commerciales concerne tous les enfants, quel que soit leur sexe, mais ce sont, dans leur immense majorité, les filles qui en sont victimes. Les enfants peuvent être enlevés dans leur propre pays par des réseaux criminels organisés et faire l'objet d'un trafic à l'échelle nationale ou internationale. Une évaluation rapide de l'IPEC menée en Zambie en 2002 a révélé que près des trois quarts des enfants contraints de se prostituer étaient des orphelins et que la moitié d'entre eux avaient perdu leurs deux parents et un quart l'un de leurs parents ²⁴. De nombreux groupes de population d'Asie du Sud-Est, notamment les familles rurales pauvres, améliorent leurs conditions d'existence, et même survivent, grâce aux revenus que leurs filles tirent de la prostitution. De nombreux pays ont amendé leur législation ou adopté des lois en vue d'interdire l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant âgé de moins de 18 ans à des fins de prostitution. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a, dans certains cas, demandé aux pays de modifier leur législation afin qu'elle protège également les garçons contre ce type d'exploitation.

Industrie minière

148. On estime que près de 1 million d'enfants travaillent dans l'industrie minière. Les garçons sont ici essentiellement concernés car l'exploitation minière artisanale est un métier typiquement masculin. Toutes les activités liées à l'extraction sont dangereuses pour les enfants qui y travaillent (charges lourdes et peu maniables, travail exténuant, structures instables, outils et équipement difficiles à manipuler, produits chimiques toxiques et explosifs, températures extrêmes, etc.). Les enfants qui travaillent dans des régions reculées sont en situation de grande vulnérabilité en raison de la violence qui y règne (conflits armés, guerres civiles) et de l'instabilité de la situation socio-économique et peuvent facilement basculer dans la prostitution, la drogue ou la violence ou en être victimes. Les dangers présents dans l'industrie minière sont tels que le travail des enfants

²⁰ I. Specht: *Red shoes: Experiences of girl combatants in Liberia* (Genève, BIT, 2006).

²¹ Plan: *Because I am a girl: The state of the world's girls 2008, Special focus: In the shadow of war*, p. 14.

²² BIT: *Breaking the cycle of violence against girls: From child labour to education*, table ronde. (Genève, 2007), étude non publiée.

²³ Voir convention relative aux droits de l'enfant, 1989; convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979; et convention n° 182 de l'OIT.

²⁴ BIT: *HIV/AIDS and work: Global estimates, impact on children and youth, and response 2006* (Genève, 2006), p. 37.

devrait y être formellement interdit, quelles que soient les circonstances (pauvreté incluse) qui amènent les enfants à y travailler.

149. Les femmes et les jeunes filles travaillent également dans ce secteur, mais en moins grand nombre que les garçons. Elles sont souvent affectées au transport, au tri et à la transformation du minerai à l'extérieur des mines. Elles sont amenées à porter de lourdes charges et à utiliser des produits dangereux comme le mercure, substance à fort pouvoir contaminant²⁵. Elles exercent également d'autres activités marchandes au sein de la communauté des mineurs et travaillent plus longtemps que les hommes car elles doivent, contrairement à eux, s'occuper des tâches ménagères et domestiques.

Tourisme

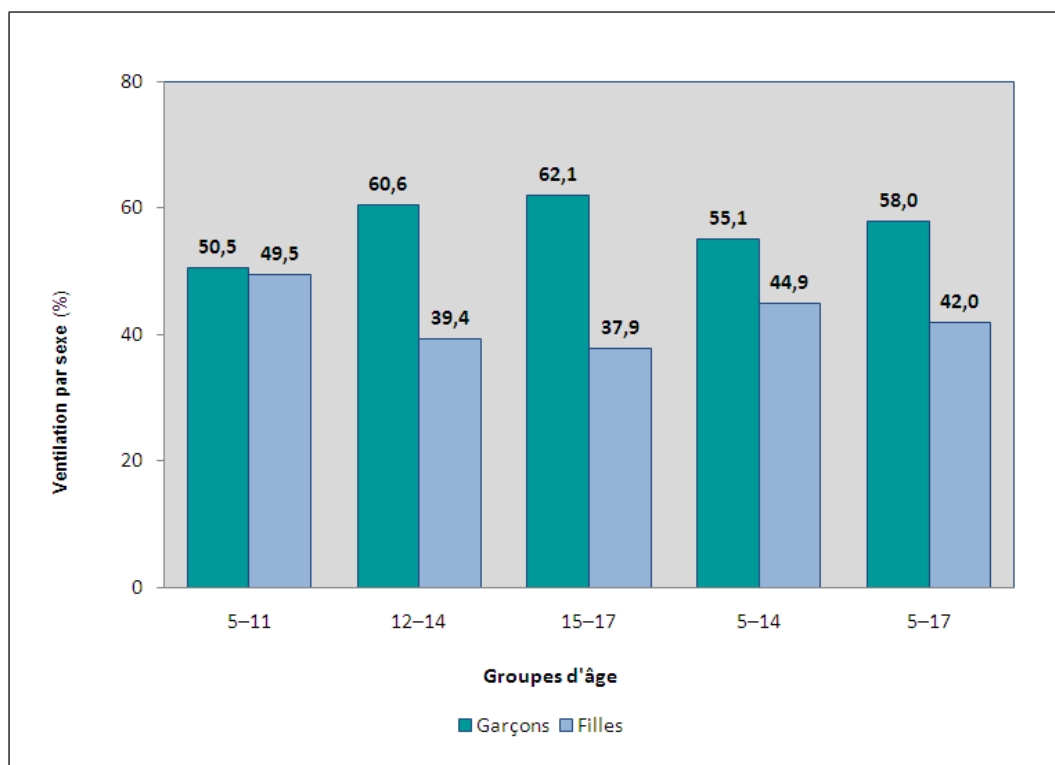
150. Dans le monde entier, entre 13 et 19 millions de personnes âgées de moins de 18 ans exercent une activité liée au tourisme²⁶. Ces enfants (filles et garçons) représentent de 10 à 15 pour cent de la main-d'œuvre dans le secteur. Ils peuvent travailler dans les coulisses des hébergements touristiques à bon marché, vendre de la nourriture et des boissons (marchands ambulants), aider les touristes contre rémunération (en portant leurs achats ou leur matériel de golf) ou produire et vendre des bibelots et des souvenirs. Beaucoup d'entre eux effectuent de longues heures de travail. Leurs conditions de travail sont mauvaises, voire dangereuses. On estime que deux millions d'enfants dans le monde sont victimes de l'exploitation sexuelle à des fins commerciales. Ce phénomène est dans la plupart des cas lié à l'industrie des loisirs et au tourisme. Beaucoup d'efforts ont été faits pour lutter contre le tourisme sexuel et faire notamment respecter les droits des filles. En Inde, la loi sur le travail des enfants (Répression et réglementation) de 1986 interdit l'emploi d'enfants dans les restaurants, les hôtels et les salons de thé situés au bord des routes.

Travail dangereux

151. Le travail dangereux est la plus répandue des pires formes de travail des enfants et concernait en 2004 plus de 125 millions d'enfants (contre 170 millions en 2000). La figure 4.4 montre que plus l'on s'élève dans les tranches d'âge, moins les filles sont exposées à ce type d'activité. Chez les enfants de 5 à 11 ans, le pourcentage de garçons et de filles exerçant des tâches dangereuses est à peu près équivalent. Chez les enfants de 12 à 14 ans, l'écart se creuse au détriment des garçons (trois garçons pour deux filles), et s'accroît encore davantage chez les 14-17 ans.

²⁵ Certaines recherches montrent que même des doses minimales de mercure peuvent avoir des effets délétères sur le système neurologique d'un fœtus. Voir: GENDER/IPEC: *Girls in mining: Research findings from Ghana, Niger, Peru and the United Republic of Tanzania* (Genève, BIT, 2007).

²⁶ M. Black, *In the twilight zone: Child workers in the hotel, tourism and catering industry*, OIT, Child Labour Collection (Genève, OIT, 1995). Ces données se fondent sur les estimations de l'Organisation mondiale du tourisme. En Turquie, le nombre de travailleurs âgés de 12 à 19 ans est estimé à 90 000, c'est-à-dire à 16,4 pour cent des employés du secteur. Aux Philippines, une projection basée sur une enquête nationale sur les enfants et les jeunes travailleurs âgés de 5 à 17 ans estimait qu'environ 66 000 jeunes travaillaient dans l'industrie du tourisme. C. Plüss, *Quick money – Easy money? A report on child labour in tourism*, Direction du développement et de la coopération (DDC), Département fédéral des affaires étrangères (Suisse), document de travail 1/99 (Berne, 1999).

Figure 4.4. Enfants exerçant un travail dangereux (données ventilées selon le sexe et le groupe d'âge)

Source: F. Hagemann et collaborateurs: *Global child labour trends 2000 to 2004* (Genève, BIT, 2006), tableau 7.

4.4. Action de l'OIT

4.4.1. Promouvoir l'emploi des adultes pour lutter contre le travail des enfants

152. Fournir un travail décent aux adultes est primordial si l'on veut éliminer les diverses formes de travail des enfants. Le travail des enfants représente un double handicap pour l'efficacité du marché du travail. En premier lieu, il prive les adultes – hommes et femmes – d'emplois où ils seraient plus performants que des enfants. En second lieu, il entrave l'efficacité des politiques et des programmes en faveur de l'emploi des adultes du fait que les enfants sont moins rémunérés et donc plus facilement embauchés. Dans l'agriculture, par exemple, il peut arriver que les enfants aident gratuitement leurs parents à atteindre leurs quotas journaliers de production. Malheureusement, ces gains à court terme génèrent des pertes à plus long terme car ces enfants n'auront pu accéder à l'éducation et ne pourront, une fois parvenus à l'âge adulte, exploiter pleinement leurs potentialités. Le travail des enfants est étroitement lié à la persistance et à la croissance de l'économie informelle.

153. Il est prouvé que l'autonomisation économique des femmes est source d'avantages considérables pour les enfants et les familles. L'augmentation du pouvoir de décision des femmes et de leur capacité de négociation au sein du ménage ainsi que l'amélioration de leur statut et de leurs revenus ont permis d'obtenir des résultats positifs tels que le meilleur état nutritionnel des familles, la baisse du taux de mortalité infantile, la régression du travail des enfants et le meilleur accès des enfants à l'éducation. Des études sur le revenu et la consommation des ménages révèlent que les retombées sur la

famille sont différentes selon qu'un homme ou une femme contrôle le revenu familial ²⁷. Lorsqu'un homme contrôle ce revenu, il aura tendance à sous-investir dans l'éducation et le bien-être des enfants et notamment des filles. C'est en revanche l'inverse qui se produit lorsque les femmes ont pu accéder à l'éducation et exercent un contrôle accru sur les ressources du ménage.

154. Les stratégies de lutte contre le travail des enfants doivent prendre en considération les perspectives de travail décent des parents et l'accès des enfants à une éducation de qualité. Les politiques et programmes «Du travail à l'école» ont obtenu des résultats très positifs. Par exemple, l'Union européenne a financé un projet de l'OIT (TACKLE) dans 11 pays en Afrique, dans les Caraïbes et dans le Pacifique pour éliminer le travail forcé par l'éducation ²⁸. Dans le cadre de ce projet, l'OIT collabore avec les ministères du travail et de l'éducation et les organisations de travailleurs et d'employeurs pour faire en sorte que le dialogue social débouche sur des résultats concrets. Le projet s'est notamment attaché à sensibiliser toutes les parties concernées à la rentabilité potentielle de l'investissement dans l'éducation des filles.

155. Beaucoup de secteurs économiques où l'on recense des enfants au travail font partie des chaînes mondiales d'approvisionnement formelles ou informelles qui relient les entreprises et les sites de production aux marchés mondiaux. La lutte contre le travail des enfants dans les chaînes mondiales d'approvisionnement est actuellement menée par le biais du dialogue social ²⁹. Des initiatives en la matière ont par exemple été lancées dans l'industrie des articles de sport au Pakistan, l'industrie du vêtement au Bangladesh et l'industrie mondiale du cacao en Afrique de l'Ouest. L'IPEC a mis en œuvre le suivi du travail des enfants dans le but de veiller à ce que les enfants soient protégés contre l'exploitation et le travail dangereux. Dans le cadre de ce suivi, une attention particulière est accordée à la condition respective des enfants des deux sexes ³⁰.

4.4.2. Protection sociale

156. La sécurité et la santé des enfants travailleurs est un sujet d'une importance capitale et leur promotion demeure le meilleur moyen de lutter contre le travail des enfants. Les risques nombreux qui pèsent sur la sécurité et la santé des enfants qui travaillent varient en fonction du type d'activité qu'ils exercent. Les atteintes à la santé des enfants sont souvent irréversibles et ces derniers en ressentent parfois les effets durant toute leur vie. Les programmes de l'OIT visant à améliorer les services d'inspection du travail ciblent des questions telles que l'enregistrement des accidents et des maladies chez les enfants travailleurs. Dans de nombreux pays, du fait de la grande dispersion géographique des exploitations agricoles et des ressources limitées dont disposent les services d'inspection du travail, les inspecteurs du travail ne peuvent contrôler l'application de la législation sur le travail des enfants que dans les grandes exploitations agricoles et les plantations. Il n'en demeure pas moins que, pendant ces dernières années, les inspecteurs du travail ont joué, en coopération avec les institutions chargées de la protection de l'enfance, un rôle

²⁷ Voir BIT: *Peu d'argent, grands changements: les femmes et la microfinance*, Bureau de l'égalité entre hommes et femmes (GENDER)/Programme de finance solidaire (PFS) (Genève, 2007), p. 2.

²⁸ IPEC: *Combattre le travail des enfants par l'éducation dans 11 pays: retirer les enfants du travail pour les intégrer à l'école* (Genève, BIT, non daté).

²⁹ Le programme de coopération technique de l'OIT intitulé «Better work» propose aux fournisseurs des programmes de formation modulaires destinés à leur faire connaître la législation sur le travail des enfants et l'égalité des sexes et à leur expliquer en quoi elle se justifie du point de vue économique. Voir: www.betterwork.org.

³⁰ Centre international de formation de l'OIT/IPEC: *How to address child labour in the supply chain in a responsible way? Experiences and practices of child labour monitoring*, atelier, Turin, 4-8 sept. 2006.

de plus en plus important dans la lutte contre le travail des enfants. Grâce à la formation spécifique qui leur a été dispensée par l'IPEC pendant ces dix dernières années, les inspecteurs du travail sont aujourd'hui beaucoup plus à même d'identifier les jeunes travailleurs qui n'ont pas atteint l'âge d'admission à l'emploi ainsi que les risques professionnels qui les menacent plus spécifiquement.

157. Lorsque les parents disposent d'une protection sociale adéquate, ils n'envoient généralement pas leurs enfants travailler. Certaines études montrent que les pensions de retraite ont un impact considérable non seulement sur le niveau de vie des personnes âgées, mais également sur celui de leurs familles et de leurs enfants³¹. Des recherches menées par le BIT ont révélé que l'instauration d'une allocation familiale de base universelle en 2010 dans certains pays en développement d'Asie et d'Afrique coûterait selon les prévisions entre 1,2 pour cent du PIB (Inde) et 3,6 pour cent du PIB (République-Unie de Tanzanie)³². Cependant, la majorité de la population mondiale – 80 pour cent – ne dispose à l'heure actuelle d'aucune couverture sociale universelle.

158. La convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, exige des Etats qui la ratifient qu'ils octroient aux familles une allocation en espèces ou en nature ou une combinaison de ces deux types de prestations pour tout enfant de moins de 15 ans ou n'ayant pas encore atteint l'âge de fin de scolarité obligatoire. Les programmes de transferts conditionnels en espèces (TCE) allouent de façon régulière une certaine somme aux ménages démunis sous réserve que les bénéficiaires remplissent certaines obligations destinées à favoriser le développement humain, comme envoyer leurs enfants à l'école ou participer à des programmes de santé et de nutrition. Lancés au Brésil et au Mexique au milieu des années quatre-vingt-dix, ces programmes sont plus répandus en Amérique latine où presque tous les pays bénéficient aujourd'hui de ces plans. Beaucoup de ces programmes ont eu un impact considérable sur la réduction de la pauvreté ainsi que sur la fréquentation scolaire. Bien que leurs effets sur la réduction des pires formes de travail des enfants ne soient pas encore pleinement démontrés, certaines évaluations suggèrent qu'ils ont eu des répercussions positives dans certains pays, notamment quand les prestations en espèces sont combinées avec des activités extrascolaires³³. Cependant, une récente évaluation de l'impact du programme pilote de transferts conditionnels en espèces au Paraguay, *Tekoporã*, a abouti à la conclusion paradoxale que le travail des enfants peut augmenter lorsque les femmes perçoivent un revenu. Alors que, au départ, on parlait du principe que les enfants n'étaient pas incités à aller travailler si leurs mères gagnaient leur vie, cette évaluation a, en fait, révélé que les enfants suivaient l'exemple de leurs mères et cherchaient du travail pour améliorer leurs conditions de vie³⁴.

159. D'autres évaluations d'impact ont démontré que les programmes de transferts conditionnels en espèces se traduisent par un recours beaucoup plus important des ménages aux services d'éducation et de santé. Il est en outre avéré que les discriminations dont sont victimes les enfants de sexe féminin peuvent être efficacement combattues en incitant financièrement les familles à investir dans l'avenir de leurs filles. Par exemple, le programme mexicain *Oportunidades* accorde des allocations plus

³¹ A. Barrientos et P. Lloyd-Sherlock: *Non-contributory pensions and social protection*, questions traitées dans le document de travail sur la protection sociale 12 (Genève, BIT, 2003).

³² BIT: *Can low-income countries afford basic social security?*, documents de politique de sécurité sociale (Genève, 2008).

³³ H. Tabatabai: *Eliminating child labour: The promise of conditional cash transfers* (Genève, BIT, 2006).

³⁴ G. Issamu Hirata: *Cash transfers and child labour: An intriguing relationship* (Brasília, International Poverty Centre (IPC)-PNUD, 2008).

importantes aux mères qui scolarisent leurs filles. Au Bangladesh, le programme *Female Secondary School Stipend* verse de l'argent directement aux jeunes filles sous réserve qu'elles poursuivent des études secondaires et restent célibataires jusqu'à l'âge de 18 ans. Au Cambodge et au Pakistan, les programmes de bourses d'études ne versent des allocations aux familles que si ces dernières inscrivent leurs filles à l'école secondaire³⁵. Au Brésil, le programme PETI demeure le seul exemple au monde de programme conditionnel de transferts en espèces dont le principal objectif soit de réduire le travail des enfants. Ce programme, qui est à l'heure actuelle progressivement incorporé dans le programme national de transferts en espèces *Bolsa Família*, n'accorde des allocations aux ménages que si les enfants cessent de travailler³⁶.

160. Les programmes de transferts conditionnels en espèces s'avèrent efficaces dans le domaine de l'égalité entre les sexes. Cependant, ils peuvent avoir une incidence négative sur la condition des femmes au sein des ménages. Par exemple, *Oportunidades*, afin de rétablir l'équilibre entre les sexes, verse des allocations périodiques plus élevées lorsque les familles envoient leurs filles à l'école. Ces allocations sont versées aux mères plutôt qu'aux pères, ce qui conforte les mères dans leur rôle traditionnel de responsables du foyer et de l'éducation des enfants. Le programme permet donc aux mères d'améliorer leur estime de soi et d'éviter que les allocations en question ne soient détournées de leurs destinataires, à savoir les enfants. Cependant, ces transferts ne renforcent pas l'autonomie des femmes. Ils n'incitent pas non plus les hommes à changer leur comportement et à assumer de nouvelles responsabilités au sein du foyer. Les autres conditions liées à l'octroi de ces allocations, par exemple, celle qui impose aux femmes de travailler bénévolement pour la communauté, ont pour effet d'alourdir le travail non rémunéré de ces dernières et de renforcer les stéréotypes sexistes³⁷.

4.4.3. Le dialogue social au service des enfants et de leurs droits

161. Comme les enfants font rarement entendre leur voix, c'est à ceux qui peuvent parler en leur nom qu'il incombe de défendre leur droit à une existence décente. 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, sont des instruments clés en matière de lutte contre le travail des enfants. C'est en renforçant la représentation des travailleurs et des travailleuses que la santé, le bien-être et le développement des enfants pourront être préservés. Il est également important que les jeunes travailleurs de moins de 18 ans qui ont dépassé l'âge minimum d'admission à l'emploi (souvent 15 ou 16 ans) puissent se syndicaliser.

162. Lorsque les femmes ne peuvent s'exprimer pleinement ou lorsqu'on limite leur droit de regard sur les ressources du ménage ou leurs possibilités de rechercher un emploi décent, cela a des répercussions importantes sur les enfants³⁸. En raison du statut social subalterne des filles et des femmes dans la plupart des sociétés et de la discrimination directe ou indirecte qui s'exerce à leur encontre, des mesures spécifiques

³⁵ N. Sinha: «World Bank to review the potential of conditional cash transfers to bridge gender gaps» dans *Gender Equality as Smart Economics, Gender Action Plan Newsletter* (Banque mondiale, mars 2008).

³⁶ Programme d'éradication du travail des enfants (PETI), examiné dans G. Issamu Hirata: *Cash transfers and child labour*, op. cit.

³⁷ M. Molyneux: *Change and continuity in social protection in Latin America: Mothers at the service of the State?* Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social, Gender and Development Programme, document n° 1 (Genève, Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social, 2007).

³⁸ Save the Children UK: *The child development index: Holding governments to account for children's well-being* (Londres, 2008) p. 16.

visant à faciliter l'accès des filles à l'éducation dans les politiques, plans et programmes nationaux doivent être encouragées. A cet effet, les gouvernements et les partenaires sociaux peuvent mettre le tripartisme au service du dialogue social, des négociations, des consultations et de la mise en commun des connaissances au niveau national. Par exemple, les études menées par le Bureau montrent que les conseils économiques et sociaux peuvent être à l'avant-garde de la lutte contre le travail des enfants³⁹. Les partenaires tripartites peuvent user de leur influence pour veiller à ce que le principe d'égalité entre hommes et femmes soit respecté dans les initiatives nationales de lutte contre le travail des enfants et ses pires formes.

163. Les employeurs jouent un rôle essentiel dans la lutte contre le travail des enfants, et cela à différents niveaux. Les entreprises et les industries locales peuvent en effet refuser d'embaucher des enfants ou, si des enfants font déjà partie de leurs effectifs, soustraire ces derniers au travail. Sur le plan politique, les employeurs et leurs organisations peuvent exercer des pressions pour que soient mis en place des systèmes efficaces d'éducation et de formation pour les filles et les garçons. Le BIT a mis en place un programme de coopération technique financé par le gouvernement norvégien qui tient compte de la situation particulière des filles et vise à renforcer la capacité des employeurs et de leurs organisations dans le domaine de la lutte contre le travail des enfants. ACT/EMP et l'OIE ont étroitement collaboré pour élaborer une série de guides pratiques qui analysent le travail des enfants du point de vue des employeurs et de leurs organisations et mettent prioritairement l'accent sur le bien-être des enfants et de leurs familles⁴⁰.

164. Les organisations de travailleurs sont également à l'avant-garde du combat contre le travail des enfants à l'échelle locale, nationale et internationale. Par des interventions appropriées, les syndicats peuvent asseoir leur crédibilité dans ce domaine et défendre avec efficacité la cause des filles et des garçons exploités ou maltraités. En défendant les travailleurs et leur droit à une rémunération adéquate, ils permettent aux familles pauvres de moins dépendre du travail de leurs enfants. ACTRAV dirige des programmes de coopération technique visant à aider les organisations de travailleurs à mieux contribuer à la lutte contre le travail des enfants dans le monde entier. Dans le cadre de ces programmes, l'on s'est efforcé d'adopter une approche différenciée permettant de prendre en considération les besoins particuliers des filles et des garçons⁴¹.

165. Les confédérations syndicales internationales ont un rôle important à jouer dans la mesure où les interventions à l'échelle mondiale peuvent compléter les actions menées à l'échelle régionale, nationale ou des entreprises. Certaines fédérations syndicales mondiales ont participé activement à la lutte contre le travail des enfants. L'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) a mis son savoir-faire et les informations dont elle dispose au service de cette cause et a proposé d'intégrer la notion d'égalité hommes/femmes dans les politiques de l'emploi et toutes les questions relatives à la protection de l'environnement, à l'utilisation des produits chimiques, à la sécurité et la santé, au VIH/sida et au travail des enfants. Les activités de coopération technique

³⁹ A. Sivananthiran et C.S. Venkata Ratnam (directeurs de publication): *Best practices in social dialogue* (New Delhi, BIT, 2003), p. 12.

⁴⁰ BIT: *L'abolition du travail des enfants: Guides à l'intention des employeurs*: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/>.

⁴¹ www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/genact/child/index.htm#. Voir également BIT: *Rapport sur l'Atelier interrégional de l'OIT-IPEC sur le travail domestique des enfants et les syndicats* (Genève, 1-3 fév. 2006).

organisées par ACTRAV dans le domaine du travail des enfants mettent en lumière les rôles que les enfants se doivent d'assumer au regard de leur sexe et promeuvent des stratégies permettant de lutter contre cet état de fait. Un outil de sensibilisation performant, *Récolte amère*⁴², est largement utilisé par l'UITA et d'autres organisations.

166. L'Internationale de l'éducation (IE), qui représente 30 millions d'enseignants dans plus de 170 pays, constitue un réseau international d'acteurs clés qui peut être efficacement mobilisé contre le travail des enfants. Cette organisation s'emploie à sensibiliser la communauté internationale à la nécessité de regrouper les initiatives visant à lutter contre le travail des enfants dans le cadre de l'Education pour tous. L'IE combat avec détermination le travail des enfants en cherchant à éradiquer toutes les formes de discrimination fondées sur le sexe⁴³. Etant donné que les femmes sont majoritaires dans l'enseignement, cette organisation est bien placée pour démontrer aux jeunes filles pauvres que l'éducation est un moyen privilégié pour améliorer leurs conditions de vie.

4.4.4. Principes et droits

167. Le BIT peut s'appuyer sur un large corpus normatif dans sa lutte contre le travail des enfants. La convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, dispose que les enfants d'un âge inférieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi – lequel ne doit pas être inférieur à celui auquel cesse la scolarité obligatoire (en règle générale 15 ans) – ne peuvent être admis à l'emploi ou au travail dans une profession quelconque. La convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, énonce que des mesures efficaces et immédiates doivent être prises contre les pires formes de travail des enfants telles que l'utilisation d'un enfant, fille ou garçon, âgé de moins de 18 ans dans des conflits armés ou à des fins de travail forcé, de prostitution ou de pornographie. La convention introduit également les travaux dangereux dans sa définition des pires formes de travail des enfants et précise que ce type d'activité doit être défini par la législation nationale⁴⁴. Certaines dispositions de la convention n° 138 peuvent être utilisées pour lutter contre les inégalités fondées sur le sexe. La disposition établissant que l'âge minimum d'admission à l'emploi ne doit pas être inférieur à l'âge de fin de scolarité obligatoire est d'un intérêt certain à cet égard car elle peut servir à lutter contre les pratiques consistant à retirer les filles de l'école avant qu'elles ne soient parvenues au terme de leur scolarité obligatoire. Les organes de contrôle de l'OIT sont très attentifs à la situation des filles et mettent en avant la nécessité de prendre en considération leur condition particulière pour prévenir le travail des enfants.

168. La convention n° 182 prévoit expressément que les Etats Membres doivent «tenir compte de la situation particulière des filles». Cette disposition a eu depuis des retombées sur le contrôle de l'application des autres conventions.

169. En dépit de la large ratification des conventions n°s 138 et 182 et bien que beaucoup de pays aient par la suite légiféré pour définir l'âge minimum d'admission à l'emploi et éliminer les pires formes de travail des enfants, la mise en œuvre de ces conventions se heurte encore à de nombreuses difficultés. Par exemple, la réglementation omet souvent de prendre en considération le travail effectué dans des locaux privés et au sein des ménages. De plus, la convention n° 182 ne fait pas

⁴² BIT: *Récolte amère: le travail des enfants en agriculture* (Genève, 2002).

⁴³ BIT/IE: *Journée mondiale contre le travail des enfants 2008: L'éducation de qualité: la bonne réponse au travail des enfants: un outil pour les professeurs et éducateurs* (Genève, 2008).

⁴⁴ Les deux conventions ont été largement ratifiées: en janvier 2009, la convention n° 138 avait été ratifiée par 151 pays et la convention n° 182 par 169 pays.

explicitement figurer le travail domestique parmi les pires formes de travail des enfants. Il n'en demeure pas moins que ses dispositions pourraient s'appliquer si cette activité est reconnue comme un travail dangereux dont les enfants doivent être protégés, ce que les deux conventions n'excluent pas. En outre, beaucoup de jeunes travailleurs domestiques peuvent être victimes de la traite ou être astreints au travail, ce qui permet, le cas échéant, de qualifier l'activité en question de pire forme de travail des enfants.

170. Plusieurs normes internationales visant la traite des filles et des garçons figurent dans la convention n° 182 et la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930. Les pires formes de travail des enfants telles qu'elles sont définies par la convention n° 182 consistent, notamment, en toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire⁴⁵. Ces dispositions sont destinées à protéger les enfants contre l'exploitation par le travail et l'exploitation sexuelle à des fins commerciales, laquelle menace plus particulièrement les filles⁴⁶. En outre, par l'entremise de ses mandants, l'OIT s'emploie à abolir le recrutement et l'utilisation d'enfants par les forces armées et les groupes armés dans le cadre de son programme d'élimination des pires formes de travail des enfants⁴⁷.

171. A partir des années quatre-vingt-dix, les mandants de l'OIT et les donateurs internationaux se sont donné pour mission d'éliminer le travail des enfants⁴⁸. Le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) est le programme phare qui cherche à mettre fin à ce fléau et soutient les initiatives visant à faire respecter les obligations internationales découlant des conventions de l'OIT et d'autres instruments pertinents⁴⁹. L'IPEC s'est efforcé d'adopter de façon plus systématique une approche différenciée selon les sexes couvrant tous les aspects de ses interventions. Un de ses objectifs est de pleinement prendre en compte sur le terrain les liens stratégiques

⁴⁵ L'IPEC s'emploie à sensibiliser l'opinion internationale au travail des enfants en mettant l'accent sur le fait que ce phénomène s'apparente également à une exploitation. Avec un large réseau d'organisations partenaires au niveau local, l'IPEC a mis en œuvre un certain nombre de programmes régionaux et nationaux pendant ces douze dernières années en Europe occidentale, centrale, orientale et méridionale, notamment dans les pays des Balkans et en Ukraine, en Amérique du Sud, en Asie du Sud, dans la sous-région du Mékong et en Chine. BIT: *Traite des enfants: la réponse de l'OIT à travers l'IPEC* (Genève, 2007).

⁴⁶ Les travaux de l'OIT sur le travail des enfants tiennent compte du protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée (2000) visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants (le «Protocole de Palerme»). Ce protocole stipule que, dans le cas des enfants (c'est-à-dire des personnes âgées de moins de 18 ans), «le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil d'un enfant aux fins d'exploitation sont considérés comme une “traite des personnes”».

⁴⁷ Les principes et lignes directrices sur les enfants associés aux forces armées ou aux groupes armés (Principes de Paris) adoptés par les gouvernements, les institutions des Nations Unies (y compris l'OIT) et les ONG, en 2007, concernent les enfants âgés de moins de 18 ans qui sont recrutés par une force ou un groupe armé, quelle que soit la fonction qu'ils y exercent. Il peut s'agir, notamment mais pas exclusivement, d'enfants, filles ou garçons, utilisés comme combattants, cuisiniers, porteurs, messagers, espions ou à des fins sexuelles. Voir BIT: *Prévention du recrutement et réintégration des enfants associés aux forces et groupes armés: cadre stratégique pour combler le fossé économique* (Genève, 2007).

⁴⁸ Le rapport de 1985 ne traite que très partiellement du travail des enfants car, à cette époque, le Bureau ne travaillait pas systématiquement sur la question. BIT: *L'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi*, rapport VII, CIT, 71^e session 1985.

⁴⁹ Dans plus de 80 pays, les projets de l'IPEC aident les gouvernements et les partenaires sociaux à mettre en place des politiques visant à éliminer le travail des enfants et à aider les enfants. L'éducation occupe une place centrale dans les projets de l'IPEC dans la mesure où elle permet d'élaborer des mesures visant à prévenir le travail des enfants, de soustraire les enfants au travail dangereux, de pourvoir à leur réinsertion et de leur proposer des alternatives ainsi qu'à leurs familles et à leurs communautés. Voir, par exemple, BIT: *Child domestic labour information resources: A guide to IPEC child domestic labour publications and other materials* (Genève, 2007).

et de programmation entre «l'élimination du travail des enfants», «Education pour tous» et «égalité entre hommes et femmes». Des études ont révélé que, malgré tous les efforts visant à donner des chances égales aux filles et aux garçons, la lutte contre le travail des enfants ne tient pas encore suffisamment compte de ce principe dans de nombreux domaines. Elles préconisent que toutes les initiatives en la matière s'appuient au préalable sur une analyse approfondie de la situation et des problèmes respectifs des enfants des deux sexes.

172. Les interventions de l'IPEC couvrent de nombreuses régions. Entre 2000 et 2008, le projet du Yémen a permis de créer trois centres de réinsertion pour les enfants travailleurs qui ont accueilli près de 2 000 filles et garçons. Le projet a coordonné la mise en place d'une évaluation rapide sur le travail des filles qui a conduit à un plan d'action spécifique⁵⁰. Pendant ses trois années de mise en œuvre, le projet sous-régional sur la prévention et l'élimination des pires formes du travail domestique des enfants en Amérique centrale et dans la République dominicaine a travaillé à promouvoir une réflexion plus approfondie sur les aspects sexospécifiques de la question⁵¹. Le projet sur la prévention et l'élimination des pires formes de travail domestique des enfants par l'éducation et la formation en Asie du Sud-Est et en Asie orientale, élaboré dans le cadre de la stratégie d'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes pour l'Asie et le Pacifique, vise à éliminer le travail des enfants par des initiatives adaptées aux besoins spécifiques des filles et des garçons. Le projet pour la prévention et l'élimination de la servitude pour dettes en Asie du Sud lutte contre la servitude pour dettes au Pakistan par le biais de l'entrepreneuriat féminin. Le projet visant à promouvoir les liens entre l'emploi des femmes et la lutte contre le travail des enfants a utilisé l'approche novatrice de la promotion de l'entrepreneuriat des femmes dans le cadre de stratégies globales visant à éliminer le travail des enfants en République-Unie de Tanzanie. Dans le même pays, le projet «Promotion de l'égalité des sexes et du travail décent à toutes les étapes de la vie» a permis de réduire le travail des enfants et d'accroître la fréquentation scolaire par des prêts de microfinance.

173. Dans le cadre du programme de partenariat OIT/Pays-Bas (2004-2006) portant sur la question de l'égalité entre hommes et femmes, plusieurs projets comportant une approche différenciée selon le sexe ont été financés et des allocations visant à démarginaliser les femmes et à lutter contre le travail des enfants ont été versées. Parallèlement, l'accord de partenariat OIT/Norvège comporte une composante de coopération technique permettant à l'IPEC, aux employeurs et aux travailleurs de mettre en œuvre, en collaboration avec le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, des mesures en faveur de l'égalité entre les sexes. Des fonds ont été fournis par le ministère du Développement international pour compléter le budget ordinaire et les ressources extrabudgétaires de l'OIT en Afrique, et ont été affectés aux objectifs axés sur les résultats faisant l'objet d'un contrôle de qualité des programmes par pays de promotion du travail décent visant à lutter contre le travail des enfants⁵².

⁵⁰ BIT: *Country Brief 3: Promoting decent work and gender equality in Yemen* (Beyrouth, 2008).

⁵¹ BIT-IPEC: *Good practices and lessons learned on child and adolescent domestic labour in Central America and the Dominican Republic: A gender perspective* (San José, 2005).

⁵² Cette information figure dans le deuxième accord-cadre de partenariat entre l'OIT et le ministère du Développement international pour 2008-09.

174. En 2007, dans le cadre de ses principales activités de formation, le Centre de Turin a organisé plusieurs sessions sur le travail des enfants et l'égalité entre les sexes, à savoir:

- 1) une formation sur les aspects sexospécifiques de l'exploitation par le travail destinée au personnel et aux partenaires de LUTRENA, un projet sous-régional visant à lutter contre la traite à des fins d'exploitation en Afrique centrale et orientale;
- 2) une formation destinée aux fonctionnaires du ministère du Travail de la Turquie portant sur le travail des enfants et la situation particulière des filles dans ce contexte;
- 3) des sessions sur la condition respective des filles et des garçons travaillant dans l'agriculture; et
- 4) des sessions relatives aux bonnes pratiques de programmation combinant promotion de l'égalité hommes-femmes, éducation et lutte contre le travail des enfants ⁵³.

4.5. Liens avec les Nations Unies et les organismes internationaux

175. La Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant définit l'ensemble des droits de l'enfant, notamment ses droits civils, politiques, sociaux et culturels ⁵⁴. Cet instrument ainsi que les conventions n^{os} 138 et 182 de l'OIT forment un corpus juridiquement contraignant de droits et de devoirs. Le BIT, par sa participation régulière à la Commission de la condition de la femme, a fourni des conseils en matière d'élaboration des politiques ainsi qu'une assistance et un appui technique concrets aux ministres africains chargés de coordonner le document sur la position commune africaine. Les conclusions adoptées d'un commun accord par la Commission de la condition de la femme (2007) mentionnent les travaux de l'OIT, notamment la mise en œuvre des conventions n^{os} 138 et 182 ainsi que les programmes de formation ciblant les filles et visant à leur faire acquérir les compétences nécessaires pour subvenir à leurs besoins. La commission a tiré parti du savoir-faire du BIT pour mettre au point la résolution de 2006 relative aux femmes et aux filles face au VIH/sida, qui concerne indirectement le travail des enfants ⁵⁵.

176. Les partenariats de l'OIT dans le cadre élargi du système des Nations Unies et d'autres organisations intergouvernementales sont activement mis en œuvre. Un certain nombre de plates-formes internationales existantes se consacrent à la promotion de l'égalité entre les sexes et à l'élimination du travail des enfants. Les objectifs du Millénaire pour le développement, les DSRP et Education pour tous en sont d'excellents exemples. Les premières actions internationales ont été lancées lors du premier Congrès mondial contre l'exploitation sexuelle commerciale des enfants qui s'est tenu en Suède

⁵³ IPEC: *L'action de l'IPEC contre le travail des enfants 2006-07: progrès réalisés et priorités futures* (Genève, BIT, 2008), p. 47.

⁵⁴ Bien que des pronoms et adjectifs masculins et féminins soient utilisés dans cet instrument, la convention vise indifféremment les enfants sans faire de distinction entre filles et garçons. Le comité qui contrôle l'application de la convention examine cependant les rapports des Etats parties en accordant une attention particulière au respect du principe d'égalité entre les sexes. Voir, par exemple, Comité des droits de l'enfant: Observation générale n^o 1 sur les buts de l'éducation (CRC/GC/2001/1, 2001, paragr. 10).

⁵⁵ Nations Unies: *Résolution sur les femmes et les filles face au VIH/sida*, résolution 50/2, rapport sur les travaux de la cinquantième session de la Commission de la condition de la femme, documents E/2006/27/Corr.1-E/CN.6/2006/15/Corr.1, Conseil économique et social, documents officiels, supplément n^o 7.

en 1996. Les initiatives visant à impliquer l'industrie du tourisme ont débouché sur la formation du Groupe spécial pour la protection des enfants dans le secteur touristique⁵⁶. Les principes et lignes directrices sur les enfants associés aux forces armées ou aux groupes armés (Principes de Paris), approuvés par de nombreux acteurs, notamment les gouvernements, l'OIT, les institutions des Nations Unies et les ONG, se préoccupent tout particulièrement de la condition des filles et veillent notamment à ce que les programmes comportent des mesures les ciblant spécifiquement.

177. Le Partenariat international de coopération sur le travail des enfants et l'agriculture (PITEA)⁵⁷ a été créé en 2007. Parmi ses objectifs clés figurent l'application effective des dispositions relatives à l'âge minimum d'admission à l'emploi dans l'agriculture, l'interdiction du travail dangereux dans l'agriculture pour les garçons et les filles âgés de moins de 18 ans et le retrait de tous les enfants travailleurs de ce type d'activité. Le partenariat a également pour but de protéger les enfants qui ont atteint l'âge minimum d'admission à l'emploi en améliorant les normes en matière de santé et de sécurité dans le secteur agricole. L'OIT a récemment entrepris un travail considérable sur la situation des filles dans l'agriculture, notamment avec la FAO.

178. L'OIT est un des principaux membres du Groupe de travail mondial sur le travail des enfants et l'éducation pour tous⁵⁸ qui a placé l'égalité hommes/femmes au rang de ses principales priorités. L'Organisation, qui assure le secrétariat du groupe de travail, est également un partenaire clé de l'Initiative des Nations Unies pour l'éducation des filles. Cette initiative a pour but de réduire les inégalités en matière de scolarisation des filles et des garçons dans le primaire et le secondaire et de veiller à ce que, à l'horizon 2015, tous les enfants terminent leur éducation primaire.

179. L'éducation informelle a également un rôle important à jouer en aidant les enfants à rattraper leur retard scolaire et à acquérir des compétences utiles dans leur vie quotidienne. Ce peut être sous la forme de programmes d'«équivalence» ou d'une aide provisoire tels que ceux documentés et promus dans le cadre de l'Initiative des Nations Unies pour l'éducation des filles. Dans d'autres cas, des programmes ont été élaborés pour améliorer les compétences permettant aux enfants d'assurer leur sécurité alimentaire et de renforcer leurs moyens de subsistance.

180. L'IPEC a également mis en œuvre une nouvelle approche qui consiste à prévenir et à combattre l'exploitation sexuelle des filles et des garçons en ciblant les hommes et en leur proposant de nouveaux modèles de comportements. Partant du principe qu'il est nécessaire de s'attaquer au problème de la demande pour régler la question de l'exploitation sexuelle des enfants, les programmes que l'IPEC a mis en œuvre en Amérique centrale en 2007 comportent des sessions de formation, de sensibilisation et de renforcement des capacités destinés aux «clients» potentiels. Cette initiative a suscité

⁵⁶ Site Web de l'Organisation mondiale du tourisme (OMT) sur la protection des enfants. Pendant la première phase (1997-2007), l'équipe spéciale a mis l'accent sur la prévention contre l'exploitation sexuelle des enfants dans l'industrie du tourisme. En 2007, son mandat a été étendu pour couvrir toutes les formes d'exploitation des enfants dans cette industrie. Voir: unwto.org/protect_children.

⁵⁷ Les membres de ce partenariat sont l'OIT, la FAO, le FIDA, l'Institut international de recherche sur les politiques alimentaires (IFPRI), le Groupe consultatif pour la recherche agricole internationale (CGIAR), la Fédération internationale des producteurs agricoles (FIPA) et l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA).

⁵⁸ Les autres membres du Groupe de travail mondial sur le travail des enfants et l'éducation pour tous sont l'UNESCO, l'UNICEF, le PNUD, la Banque mondiale, l'Internationale de l'éducation (IE), la Marche mondiale contre le travail des enfants et un certain nombre de pays donateurs.

l'intérêt d'autres organisations du système des Nations Unies telles que l'UNICEF et le FNUAP. Elle est reconnue comme constituant une bonne pratique ⁵⁹.

4.6. Pistes pour l'avenir

181. L'un des obstacles majeurs à une enfance décente est l'obligation de travailler. Les parents vivant dans la pauvreté doivent souvent choisir entre éduquer leurs enfants et leur trouver une activité rémunératrice. Le travail des enfants qui est, en règle générale, très répandu dans des contextes où prédominent la pauvreté et les discriminations est une atteinte aux droits fondamentaux des enfants et a de graves répercussions sur leur santé, leur éducation, leur bien-être et leur développement. Pour avoir un impact majeur sur le travail des enfants, l'OIT doit, dans le cadre de ses politiques, programmes et activités (liste indicative):

- ❑ élaborer des stratégies de création d'emplois et de génération de revenu pour les parents dans la mesure où celles-ci jouent un rôle essentiel dans la lutte contre le travail des enfants. C'est en augmentant les revenus de la mère plutôt que ceux du père que l'on obtient de meilleurs résultats en matière de scolarisation des enfants;
- ❑ identifier et éliminer les obstacles empêchant les filles d'accéder à l'éducation en mettant en place des plans et des politiques d'éducation bien adaptés et correctement financés et en prenant éventuellement des mesures incitant les parents à scolariser leurs filles;
- ❑ repérer les stéréotypes sexistes dans l'éducation et lutter contre ces derniers en promouvant une nouvelle image des rôles masculins et un partage équitable des responsabilités familiales et du travail;
- ❑ améliorer l'accès à des services de garde d'enfants bon marché et de qualité qui permettraient aux parents de ne pas envoyer leurs enfants travailler ou de ne pas laisser ces derniers à la garde de leurs sœurs plus âgées. Les services de garde d'enfants auraient également pour effet de réduire la demande de jeunes travailleurs domestiques;
- ❑ mettre en place des programmes d'éducation formelle et informelle, notamment des programmes de formation professionnelle, qui permettraient aux adolescentes d'accéder à davantage d'autonomie et augmenteraient leurs chances d'obtenir un travail décent à l'âge adulte;
- ❑ lutter contre les préjugés sexistes dans l'éducation en réformant les programmes et en veillant à ce que les femmes soient adéquatement représentées dans le système éducatif (à tous les échelons administratifs et à tous les niveaux d'enseignement);
- ❑ veiller à prendre en considération les questions relatives à l'égalité des sexes lors de la conception des projets visant à éliminer le travail des enfants;
- ❑ mettre en commun les bonnes pratiques concernant les stratégies permettant aux filles d'aller à l'école et d'y rester.

⁵⁹ IPEC: *L'action de l'IPEC contre le travail des enfants, 2006-07: progrès réalisés et priorités futures* (Genève, BIT, 2008), p. 47.

Chapitre 5

Egalité hommes-femmes, jeunes et emploi

182. Depuis plus de vingt ans qu'est paru le rapport de 1985, la contribution potentielle des jeunes au développement durable suscite l'attention à l'échelle mondiale. C'est pendant la jeunesse, cette période de la vie entre l'enfance et l'âge adulte, qu'hommes et femmes ont à cœur d'assurer leur avenir et d'apporter leur contribution à la famille, à la communauté et à la société. C'est une période décisive qui détermine la capacité d'obtenir un emploi décent et productif¹. D'ici une dizaine d'années, plus de 500 millions de jeunes devraient atteindre l'âge de travailler². Leur offrir les conditions du plein emploi productif et librement choisi est un véritable défi national et mondial et il n'est donc pas étonnant que l'emploi des jeunes soit une des priorités de la communauté internationale³.

183. Les jeunes ne constituent pas un groupe homogène mais on constate néanmoins que jamais ils n'ont eu un meilleur niveau d'instruction et de formation qu'aujourd'hui, en particulier les femmes. Les jeunes possèdent les connaissances nécessaires pour assurer la prospérité à l'échelle collective et nationale, en tant qu'individus et citoyens actifs. Toutefois, le nombre d'enfants accédant à l'éducation a beau avoir augmenté, on constate que cela n'est pas nécessairement bénéfique du point de vue de l'emploi productif des jeunes ni du travail décent. Certes, l'accélération de la mondialisation et du progrès technique ouvre de nouvelles sources d'emploi productif et de revenus, mais le manque de possibilités de travail décent précarise de nombreux jeunes qui entrent sur le marché du travail. Les investissements publics dans l'éducation et la formation n'auront servi à rien s'ils ne trouvent pas d'emplois décents. En moyenne, les jeunes ont deux à trois fois plus de risques que les adultes d'être sans emploi⁴, particulièrement les femmes. Lorsqu'ils travaillent, c'est trop souvent dans des conditions informelles, de précarité, sans sécurité ni protection décente, où ils sont mal payés pour des journées d'une longueur inacceptable caractérisées par une faible productivité. Pour créer des emplois, et notamment des emplois de qualité pour les jeunes, il faut une croissance économique vigoureuse et durable, ce qui suppose des politiques macroéconomiques favorisant l'investissement, le renforcement des capacités de production et de la

¹ Selon la définition internationale utilisée par le BIT, on entend par «jeunes» les personnes âgées de 15 à 24 ans et par «adultes» les personnes âgées de 25 ans et plus. La limite d'âge inférieure pour les jeunes peut être déterminée par l'âge de scolarité obligatoire dans les pays où il est régi par la loi. La définition opérationnelle du «jeune» varie selon les pays.

² BIT: *Le point sur l'emploi des jeunes* (Genève, 2006).

³ «Parvenir au plein emploi productif et au travail décent pour tous, y compris pour les femmes et les jeunes» est un des buts visés par l'objectif du Millénaire pour le développement (OMD) 1 (réduire l'extrême pauvreté et la faim). L'OMD 8 (mise en place d'un partenariat sur le développement) vise aussi à promouvoir le travail décent et l'emploi productif pour les jeunes en coopération avec les pays en développement.

⁴ Site Web du BIT, page sur l'emploi des jeunes: www.ilo.org/public/english/employment/yett/index.htm.

demande globale dans des conditions de stabilité économique et politique ⁵. Or, compte tenu de la récession mondiale, la situation est d'autant plus préoccupante pour les jeunes que les questions de leur insertion sur le marché du travail n'ont guère progressé pendant les années de prospérité ⁶. La détérioration de la conjoncture va-t-elle se traduire par encore moins d'investissements par les gouvernements et moins de formation pour les jeunes?

184. L'emploi des jeunes est étroitement lié à la situation de l'emploi dans son ensemble. La problématique de l'emploi des jeunes a toutefois ses propres spécificités, qui exigent des mesures en conséquence. Dans les économies développées, le chômage des jeunes peut être lié au passage de l'école à la vie active, à la discrimination fondée sur l'âge, au handicap dû au manque d'expérience professionnelle, aux tendances cycliques du marché du travail et à un certain nombre de facteurs structurels. Dans les économies en développement, le chômage des jeunes trahit une croissance insuffisante et peut toucher de manière disproportionnée ceux qui déjà ne profitent pas des avantages de la mondialisation. Dans beaucoup de communautés pauvres, sous-emploi et pauvreté frappent des cohortes de jeunes, hommes et femmes, qui se battent pour gagner leur vie. La question se pose aussi en milieu rural où tant de jeunes, peu instruits, végètent faute de politiques et d'infrastructures adaptées ⁷.

185. La formation par apprentissage est un mécanisme de transmission des connaissances très important pour les jeunes, en particulier dans les pays en développement. Dans l'économie informelle, c'est essentiellement par cette voie qu'ils acquièrent une formation, notamment dans certaines régions d'Afrique de l'Est et de l'Ouest, où l'apprentissage est étroitement lié aux traditions socioculturelles. Pratique et moins onéreuse qu'une formation dans un établissement, l'apprentissage aide les jeunes à tisser un réseau social et économique. L'inconvénient est qu'il s'adresse rarement aux femmes parce qu'il concerne des métiers traditionnellement masculins, comme celui de charpentier ou de mécanicien. La formation par apprentissage existe aussi pour des filières à dominance féminine, comme la coiffure ou la broderie, mais à moindre échelle. Le BIT mène des recherches sur la modernisation des systèmes d'apprentissage informel pour déterminer comment l'apprentissage peut être utilisé dans les cultures locales pour mettre un terme à la discrimination professionnelle.

186. Les possibilités d'emploi pour les jeunes dépendent de divers facteurs: sexe, âge, appartenance ethnique, niveau d'instruction et de formation, antécédents familiaux, état de santé, handicap, milieu urbain ou rural ⁸. Certains groupes sont plus vulnérables et particulièrement défavorisés pour ce qui est de l'insertion et du maintien sur le marché du travail, notamment les femmes issues de minorités ethniques ou victimes d'un handicap.

187. Ne rien faire ne peut qu'attiser le mécontentement. Le découragement, qui fait que ces jeunes défavorisés cessent de rechercher du travail, convaincus de l'inutilité de leurs efforts, et perdent confiance dans un système de gouvernance qui les a déçus, peut conduire à une instabilité politique.

⁵ BIT: Conclusions sur la promotion des voies d'accès au travail décent pour les jeunes, Rapport de la Commission de l'emploi des jeunes, *Compte rendu provisoire* n° 20, CIT, 93^e session, Genève, 2005, paragr. 20.

⁶ BIT: *Tendances mondiales de l'emploi*, janvier 2009 (Genève, 2009).

⁷ BIT: *Promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté*, rapport IV, CIT, 97^e session, Genève, 2008.

⁸ Voir BIT: *Emploi des jeunes: les voies d'accès à un travail décent. Emploi des jeunes: le défi à relever*, rapport VI, CIT, 93^e session, Genève, 2005, section 1.6.

188. Quatre-vingt-cinq pour cent des jeunes vivent dans des pays en développement, beaucoup dans une extrême pauvreté. Le BIT estime que le chômage touche environ 71 millions de jeunes, femmes et hommes, soit 40 pour cent du chômage mondial⁹. Beaucoup tentent leur chance dans l'économie informelle. Lorsqu'ils grandissent, les enfants qui ont été astreints à travailler se retrouvent sans qualification et viennent grossir les rangs des chômeurs. Des enfants plus jeunes les remplacent pour un salaire moindre, et les chances de s'instruire sont considérablement réduites pour les uns comme pour les autres.

189. On a assisté ces dernières décennies à de vastes changements démographiques qui ne sont pas sans conséquences sur les jeunes et leurs possibilités de trouver un travail décent. La croissance de la population en âge de travailler va ralentir dans le monde entier en raison du déclin de la fertilité. Il va devenir de plus en plus difficile pour la population active de financer les retraites dans les pays où sa part diminue. Cela étant, dans les régions où, comme en Europe de l'Est et en Asie centrale, la population vieillit et le taux de dépendance économique augmente, le chômage des jeunes est resté très élevé pendant les dix dernières années. Les chiffres du BIT pour 2007 font état, dans ces régions, d'un taux d'activité des jeunes de 39 pour cent contre 51 pour cent pour l'Union européenne et les pays les plus développés¹⁰. En Europe et en Asie centrale, la probabilité de se retrouver chômeur ou pourvu d'un emploi précaire, peu productif et mal payé¹¹ est plus de deux fois plus élevée pour les jeunes que pour les adultes.

5.1. Questions d'égalité entre les sexes

190. A l'échelle mondiale, le risque qu'un jeune soit sans emploi continue d'être trois fois supérieur à celui d'un adulte, le taux de chômage des jeunes femmes (15-24 ans), qui s'établit à 12,5 pour cent, étant à peine plus élevé que celui des jeunes hommes (12,2 pour cent)¹². Le taux d'activité mondial des jeunes a chuté, passant de 55,2 à 50,5 pour cent entre 1997 et 2007 (tableau 5.1). Cette baisse n'est pas forcément une mauvaise chose et peut s'expliquer par une poursuite d'études plus longues. De fait, nombre de jeunes de 15 à 24 ans sont encore étudiants.

⁹ L'évolution démographique joue aussi un rôle. Le nombre de jeunes pourvus d'un emploi était de 531 millions en 2007, soit une augmentation de 17 millions par rapport à 1997. Toutefois, la population jeune ayant augmenté plus rapidement que l'emploi des jeunes, la proportion de jeunes pourvus d'un emploi a chuté, passant de 49,2 à 44,5 pour cent entre 1997 et 2007. BIT: *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes* (Genève, 2008).

¹⁰ *Ibid.*, tableau A3, p. 58.

¹¹ BIT: *Le point sur l'emploi des jeunes* – septième Réunion régionale européenne (Budapest, 2005). <http://www.ilo.org/public/french/bureau/inf/download/factsheets/pdf/budapest/youth.pdf>.

¹² BIT: *Tendances mondiales de l'emploi des femmes* (Genève, 2008).

Tableau 5.1. Indicateurs mondiaux du marché du travail des jeunes, 1997 et 2007

	Total		Hommes		Femmes	
	1997	2007	1997	2007	1997	2007
Main-d'œuvre (millions)	576,9	602,2	339,0	354,7	237,8	247,5
Emploi (millions)	514,0	530,8	302,9	313,5	211,1	217,3
Chômage (millions)	62,8	71,4	36,1	41,2	26,7	30,1
Taux d'activité (%)	55,2	50,5	63,5	58,0	46,5	42,6
Ratio emploi-population	49,2	44,5	56,7	51,3	41,3	37,4
Taux de chômage (%)	10,9	11,9	10,7	11,6	11,2	12,2

Source: BIT: *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes* (Genève, 2008), tableau A1, p. 57.

191. Dans la plupart des régions, les jeunes femmes peinent à s'insérer sur le marché du travail, mais on constate qu'au fil des ans la différence avec les hommes du même groupe d'âge diminue. Dans toutes les régions, l'écart entre les sexes se réduit en ce qui concerne aussi bien le taux d'activité que le ratio emploi-population. En fait, la croissance de l'emploi a progressé plus rapidement pour les femmes que pour les hommes dans six des neuf régions¹³. Le tableau D de l'annexe offre toute une gamme d'informations sur les jeunes – âge de changement de statut légal, taux d'activité économique, niveau d'études, formation. On constate un écart entre les sexes chez les jeunes comme chez les enfants. Dans la plupart des pays pour lesquels on dispose de données, l'âge de fin de scolarité obligatoire est le même pour les filles que pour les garçons, mais l'âge légal pour le mariage est plus bas pour les filles que pour les garçons.

192. En matière d'éducation, c'est en Afrique du Nord et en Asie de l'Ouest que les inégalités entre les sexes sont les plus prononcées, tandis qu'en Asie de l'Est et dans la région Pacifique, certains pays se rapprochent de la parité. En Amérique latine et aux Caraïbes, on constate un faible taux de scolarisation des garçons au niveau secondaire. Dans 11 pays, pour 100 filles, on recense 90 garçons ou moins inscrits¹⁴. Pourtant, bien que le niveau d'instruction des filles ait progressé par rapport à celui des hommes, les jeunes femmes affichent de faibles taux d'activité. En outre, elles sont fortement représentées dans le groupe des jeunes qui n'étudient et ne travaillent pas.

193. La plupart des jeunes femmes continuent d'opter pour des activités économiques traditionnellement perçues comme féminines, qui exigent des connaissances générales et professionnelles différentes de celles des hommes et qui ne sont pas très valorisées sur le marché du travail. Il n'y a pas que le niveau d'études qui compte pour obtenir un travail mais aussi la qualité et la pertinence des études et de la formation. Les stéréotypes dépeignent les filles comme étant moins intéressées par certains domaines d'études - mathématiques, sciences –, ou moins capables d'y réussir, ce qui réduit inéluctablement leur accès à des emplois mieux rétribués ou à des marchés du travail susceptibles d'offrir de meilleurs débouchés.

¹³ L'emploi féminin a progressé plus de deux fois que l'emploi des hommes entre 1997 et 2007 au Moyen-Orient, en Afrique du Nord, en Amérique latine et aux Caraïbes. En dépit de cette tendance encourageante au Moyen-Orient, la région a conservé le taux d'activité des jeunes femmes le plus faible du monde puisqu'il était de 21,5 pour cent en 2007 (contre 50,7 pour cent pour les jeunes hommes). BIT: *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes*, op. cit., pp. 5-6, 22.

¹⁴ UNESCO: *Rapport mondial de suivi sur l'éducation pour tous 2008. L'éducation pour tous en 2015, un objectif accessible?* (Paris, 2008).

194. Tel n'était pas le cas dans les ex-Etats socialistes de l'Europe de l'Est où, avant la transition à l'économie de marché, les taux de scolarisation étaient très élevés tant chez les filles que chez les garçons et la parité encouragée dans la participation aux études scientifiques. Mais, pendant la transition, les taux de scolarisation au niveau primaire comme secondaire ont reculé dans certains pays de la région. En revanche, les taux de scolarisation dans l'enseignement supérieur n'ont cessé d'augmenter dans la plupart des économies en transition, et ce à un rythme plus soutenu ces dernières années. La proportion de jeunes femmes dans l'enseignement supérieur a progressé dans de nombreux pays de la région et elle dépasse désormais celle des hommes.

195. A quelques exceptions près, les taux d'activité des hommes sont plus élevés que ceux des femmes dans le groupe d'âge des 15-19 ans. Il en va de même pour le groupe des 20-24 ans. De nombreux facteurs contribuent à cette différence, mais le taux d'analphabétisme plus élevé des femmes risque de nettement les défavoriser lorsqu'elles tentent de s'insérer sur le marché du travail. Dans l'ensemble, le taux d'alphabétisation des hommes est plus élevé que celui des femmes dans 26 des 39 pays pour lesquels des données sont disponibles. Cette différence s'explique par les disparités entre garçons et filles en matière de scolarisation primaire et par la fréquentation scolaire des enfants qui travaillent et de ceux qui ne travaillent pas, comme le montre le tableau C de l'annexe. De même, en ce qui concerne la formation technique et professionnelle, le taux de scolarisation des jeunes hommes est plus élevé dans 26 des 48 pays pour lesquels on dispose de données.

196. Les données font apparaître que les jeunes autochtones ou issus de certaines castes ou minorités ethniques sont plus défavorisés dans la plupart des pays. En Australie, les chiffres pour 2001 indiquent que 70 pour cent des autochtones de 20 à 24 ans ni n'étudient à plein temps, ni ne travaillent. En Hongrie, la population de Roms a un niveau d'instruction moyen bien plus faible que le restant de la population. En Inde, 37 pour cent des filles appartenant aux castes ou tribus les plus basses ne vont pas à l'école, contre 26 pour cent des filles non autochtones du même âge. Au Guatemala, seules 26 pour cent des filles autochtones non hispanophones terminent l'école primaire, contre 62 pour cent des filles hispanophones ¹⁵.

197. On constate que les investissements réalisés à certaines périodes de la jeunesse ont une importance décisive. Les différences entre les sexes sont particulièrement manifestes lors de la puberté, et la volonté, dans certaines sociétés, de protéger les adolescentes va parfois jusqu'à leur imposer des limites excessives, voire une vie de réclusion ¹⁶, quand ce n'est pas le mariage, lequel ne favorise pas leurs perspectives en matière d'éducation et d'emploi. Quant aux hommes, la pression sociale dans certaines communautés les pousse à se conformer à l'image du «soutien de famille» au risque sinon de s'exposer à la honte. S'ils ont des difficultés à trouver du travail, hommes et femmes peuvent envisager de prolonger leurs études, si cela est économiquement viable, ou d'émigrer.

¹⁵ D. Freedman: *Improving skills and productivity of disadvantaged youth*, Secteur de l'emploi, document de travail n° 7 (Genève, BIT, 2008), p. 13.

¹⁶ Banque mondiale: «Un filtre sexospécifique sur la lentille jeunesse», *Rapport sur le développement dans le monde: développement et générations futures* (Washington, DC, 2007).

5.1.1. Egalité hommes-femmes, jeunes et stabilité sociale

198. Dans certaines circonstances, une croissance démographique accélérée, avec forte progression de la jeunesse, peut être perçue comme un facteur de risque d'instabilité¹⁷, tout comme l'expansion rapide de la population urbaine, une moindre quantité de terres arables et d'eau douce par personne et un taux élevé de mortalité chez les adultes en âge de travailler. La plupart des programmes d'emploi des jeunes ont visé, ces dernières décennies, les hommes parce que le chômage et la marginalisation de cette catégorie est source de délinquance et de tensions sociales.

199. De nombreux gouvernements «désamorcent» ce facteur potentiel de troubles en recrutant activement dans l'armée. Le tableau E de l'annexe indique le pourcentage d'hommes de 17,5 à 29 ans engagés dans les forces armées pour tous les pays pour lesquels on dispose de données¹⁸. L'armée est un moyen d'égaliser les chances. Elle offre à des jeunes issus de tous les milieux sociaux la possibilité de gagner leur vie et d'embrasser une profession ou une carrière, acquérant ainsi des aptitudes qui peuvent se révéler utiles pour l'emploi dans la vie civile. Dans certains pays, le service militaire est récompensé par une bourse d'études. Toutefois, les budgets sont souvent affectés à des fins militaires et non à l'investissement en faveur de l'emploi des jeunes, ce qui réduit d'autant les dépenses publiques dans d'autres domaines, notamment la création d'emplois civils.

200. Dans les pays sortant d'un conflit et où les anciens combattants sont nombreux, le processus de réinsertion dans la vie civile est destiné aux hommes. Or, pendant et après le conflit, les jeunes filles et les jeunes femmes victimes des affrontements et des violences ont besoin d'un soutien particulier pour surmonter les traumatismes et la stigmatisation et retrouver confiance. Ainsi, les *bush wives* en Sierra Leone sont des jeunes filles et femmes enlevées et exploitées sexuellement par des combattants pendant le long conflit qui a fait rage dans le pays. Une fois le conflit terminé, elles n'ont bénéficié d'aucune protection ni mesures de réadaptation, d'orientation ou de formation, et beaucoup n'ont eu d'autre choix que de rester sous le joug de leurs oppresseurs¹⁹. Nombreuses sont les femmes qui s'affranchissent des stéréotypes sexistes pendant les conflits; en fait, elles sont souvent la seule main-d'œuvre à même de travailler pendant que les hommes sont à la guerre. Elles méritent d'être aidées pour pouvoir continuer à bénéficier d'un accès égal aux ressources disponibles à l'issue du conflit.

¹⁷ Pendant ces dernières décennies, la plupart des guerres civiles sont survenues dans des pays comptant au moins 60 pour cent de jeunes sur l'ensemble de la population. E. Leahy et collaborateurs: *The shape of things to come: Why age structure matters to a safer, more equitable world* (Washington, DC, Population Action International, 2007), p. 24.

¹⁸ Le tableau E donne aussi l'effectif des forces armées dans les Etats Membres de l'OIT et par région, 2005-2007. Toutes les armées comportent une structure hiérarchique avec des professionnels plus âgés, mais le rapport exprimé ici ne concerne que la population jeune.

¹⁹ Nations Unies: *Security Council Resolution 1325: Implementation in West Africa*, rapport de la réunion du groupe d'experts, Bureau des Nations Unies pour l'Afrique de l'Ouest (Dakar, 27 avril 2007).

Encadré 5.1 Paix, création d'emplois et égalité hommes-femmes

«Pour nous, emploi est synonyme de paix», a déclaré Ellen Johnson Sirleaf, la Présidente du Libéria, à l'adresse de la Conférence internationale du Travail en 2006. Elle a souligné combien il était important d'éviter les conflits futurs et de restaurer le progrès social en créant des emplois et elle a déclaré que la question de l'emploi des femmes avait des répercussions importantes pour son pays également. Se référant à l'Agenda du travail décent de l'OIT, la Présidente Sirleaf a déclaré que «c'est un agenda qui part de l'idée que le travail joue un rôle central dans la vie et pour le bien-être des femmes, des hommes, des ménages, des collectivités et des sociétés». En mettant l'accent sur les femmes, elle a aussi évoqué le rôle primordial qu'elle souhaite leur voir jouer dans l'avènement de la paix et de la prospérité. Procurer un travail décent aux jeunes, femmes et hommes, est capital si l'on veut préserver la paix grâce à la justice sociale et relever le pays après le conflit.

Source: Déclaration de M^{me} Ellen Johnson Sirleaf, Présidente de la République du Libéria, *Compte rendu provisoire* n° 12, CIT, 95^e session, Genève, 2006.

5.1.2. Rôles assumés par les hommes et les femmes et taux d'activité des femmes

201. Malgré quelques progrès encourageants, il faut reconnaître que les jeunes femmes ont plus de difficultés à trouver du travail que les jeunes hommes. En 2007, le taux d'activité mondial des jeunes était de 58 pour cent pour les hommes et de 42,6 pour cent pour les femmes (tableau 5.2). Même lorsqu'elles sont plus qualifiées que les hommes, les femmes sont toujours confrontées à la discrimination sexiste. Les enquêtes du BIT sur l'entrée dans la vie active mettent en évidence ce constat dans un certain nombre de pays. Les femmes ont un accès plus restreint aux moyens d'information et aux mécanismes de recherche d'emploi que les hommes et il semble, d'après les enquêtes, que les employeurs sont nettement plus enclins à embaucher des jeunes hommes²⁰.

Tableau 5.2. Taux d'activité des jeunes par région, 1997, 2006 et 2007

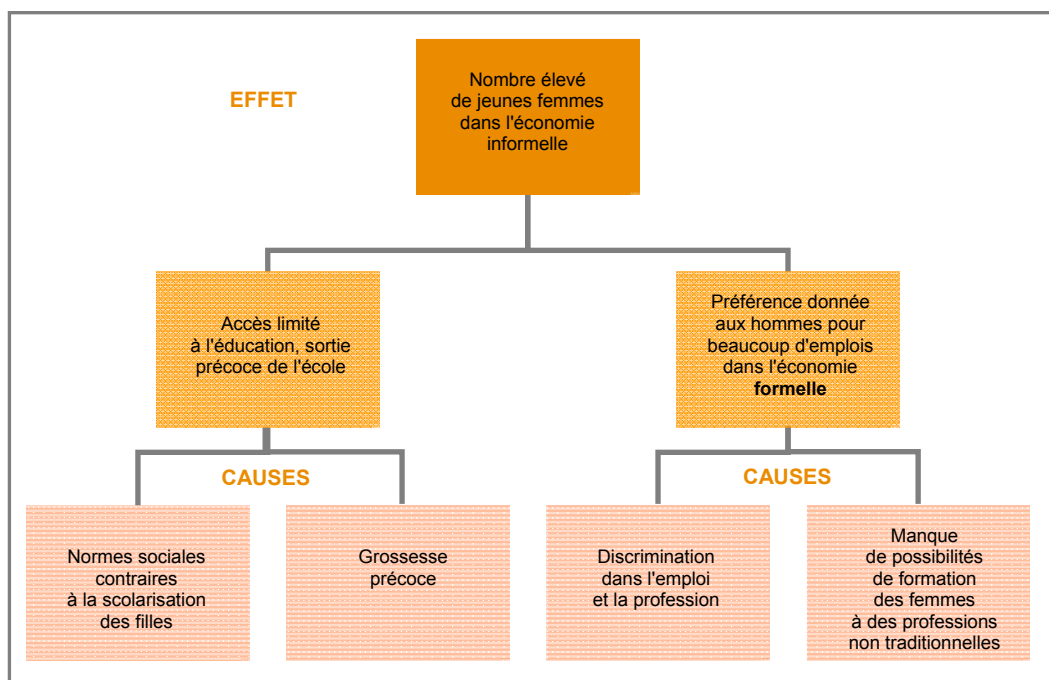
	Total (%)			Hommes (%)			Femmes (%)		
	1997	2006	2007	1997	2006	2007	1997	2006	2007
Monde	55,2	50,9	50,5	63,5	58,6	58,0	46,5	42,8	42,6
Economies développées et UE	52,9	50,9	50,9	56,2	53,4	53,3	49,6	48,3	48,4
Europe centrale et du Sud-Est (hors UE) et CEI	45,0	40,0	39,3	50,7	46,0	45,1	39,1	33,9	33,4
Asie du Sud	49,0	46,9	46,6	66,8	64,8	64,3	29,8	27,5	27,5
Asie du Sud-Est et Pacifique	56,6	53,4	52,7	64,2	60,8	60,0	48,9	45,8	45,1
Asie de l'Est	69,7	58,2	57,5	67,4	54,5	53,5	72,1	62,2	61,8
Amérique latine et Caraïbes	55,0	54,0	53,7	68,4	64,3	63,7	41,6	43,8	43,8
Moyen-Orient	35,8	36,7	36,4	52,2	51,1	50,7	18,4	21,4	21,5
Afrique du Nord	38,2	35,6	35,3	52,8	46,9	46,1	23,2	24,1	24,3
Afrique subsaharienne	58,3	56,6	56,3	65,1	62,1	61,5	51,5	51,1	51,0

Source: BIT: *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes* (Genève, 2008), tableau A3, p. 58.

²⁰ Les employeurs considèrent souvent que, lorsqu'elles se marient et ont des enfants, les jeunes femmes sont moins productives ou abandonnent leur travail. Voir C. Hein: *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience* (Genève, BIT, 2005). La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a noté avec préoccupation que certains employeurs ont recours aux tests de grossesse lors du processus d'embauche. Voir Rapport de la commission d'experts, 2008, observations concernant la convention n° 111 adressées à la République dominicaine et au Mexique.

202. Il existe des pays et des régions où le taux de chômage est plus bas pour les jeunes femmes que les jeunes hommes, mais cela signifie souvent que les femmes n'essaient même pas de trouver du travail et quittent le marché de l'emploi, en proie au découragement. Elles restent au foyer, où les tâches ménagères sont depuis toujours considérées comme une activité réservée aux femmes ²¹. Lorsqu'elles trouvent du travail, souvent dans l'économie informelle, il est généralement moins bien rétribué, peu qualifié et dépourvu de protection (voir figure 5.1), d'où plus de précarité, moins d'accès à la formation, à la protection sociale ou autres ressources; cette situation les rend plus vulnérables à la pauvreté et à la marginalisation.

Figure 5.1. Exemple du rapport de cause à effet du nombre élevé de jeunes femmes dans l'économie informelle



Source: G. Rosas et G. Rossignotti: *Guide for the preparation of national action plans on youth employment*, Programme pour l'emploi des jeunes (Genève, BIT, 2008).

5.1.3. Discrimination professionnelle et stéréotypes

203. S'attaquer à la discrimination professionnelle liée aux professions perçues comme typiquement «féminines» ou «masculines» et les rendre indifféremment accessibles aux deux sexes est un défi de taille. Peu informées de leurs droits et sans modèle à qui s'identifier, les femmes pénètrent lentement dans des professions qui étaient jusque là l'apanage des hommes. Dans les pays en développement en particulier, les jeunes femmes ont du mal à profiter des possibilités de formation en raison de la discrimination et des stéréotypes sexistes. Dans l'économie informelle, les systèmes d'apprentissage destinés aux jeunes, hommes et femmes, ont des caractéristiques analogues.

204. Les services d'orientation professionnelle ont souvent tendance à perpétuer les stéréotypes, ce qui dissuade les jeunes femmes d'entreprendre des formations pourvoyeuses à long terme d'employabilité et de revenus plus élevés. Dans de nombreux

²¹ Voir BIT: *Regional labour market trends for youth: Africa*, Programme pour l'emploi des jeunes (Genève, sept. 2006).

pays, elles sont poussées vers des métiers dits «féminins» relativement peu qualifiés et mal rémunérés qui s'inscrivent dans le prolongement des tâches ménagères – cuisine, confection de vêtements²². Les hommes, eux, sont incités à opter pour des formations et des professions modernes, axées sur la technologie. La discrimination a cours aussi dans les échelons supérieurs de l'enseignement où les jeunes femmes sont parfois dissuadées d'opter pour certaines branches. Elles sont souvent orientées vers l'enseignement et les soins infirmiers, des secteurs certes importants pour l'économie et le bien-être social et où la contribution des femmes est d'autant plus essentielle que le manque de main-d'œuvre se fait déjà sentir et va aller en s'accroissant. Cependant, au même titre que les femmes, les hommes devraient être incités à choisir ces professions, ce qui permettrait aussi de briser les préjugés sexistes. Or certaines activités considérées comme «féminines» dans une culture – par exemple la construction dans certaines parties de l'Inde – sont perçues comme «masculines» dans d'autres parties du monde. Le secteur des technologies de l'information et de la communication en Asie embauche beaucoup de femmes mais, en Europe, ce secteur est perçu comme essentiellement masculin. En complément des efforts engagés par ailleurs, il faudrait veiller à ce que l'orientation professionnelle soit plus adaptée aux capacités et aux besoins des jeunes gens et à ce que les services de placement et de consultation soient plus attentifs aux spécificités des femmes pour leur donner les mêmes chances de réaliser leur potentiel.

5.1.4. Zones franches d'exportation

205. A l'heure actuelle, on compte différents types de zones franches d'exportation (ZFE)²³, des opérations d'assemblage initial et de simple transformation jusqu'aux technoparcs et même centres touristiques. Entre 2002 et 2006, on estime que le nombre de personnes employées dans les ZFE est passé d'environ 43 millions à 66 millions. Il s'agit surtout de jeunes, notamment des femmes qui, en occupant un poste en bas de l'échelle, peuvent parfois toucher un salaire plus intéressant que dans l'agriculture ou les services domestiques. A Madagascar par exemple, plus de 50 pour cent des travailleurs des ZFE étaient de jeunes adultes de 19 à 24 ans, dont 71 pour cent de femmes. A Sri Lanka, les femmes constituaient 70 pour cent de la main-d'œuvre des ZFE, le seul secteur du vêtement procurant un emploi à près de 300 000 femmes. En Inde, les femmes appartenant à la tranche d'âge des 20-29 ans représentaient près de 72 pour cent des travailleurs dans les ZFE, contre 13 pour cent dans la classe d'âge des 30-39 ans et 0 pour cent dans la fourchette d'âge des 40-49 ans²⁴. En Jamaïque comme au Nicaragua, les femmes représentaient 90 pour cent de la main-d'œuvre de ces zones franches²⁵.

²² La CEACR fait régulièrement part de ses commentaires à propos des obstacles d'ordre juridique ou culturel qui excluent les femmes de l'enseignement et de la formation professionnelle techniques, lorsqu'elle examine les rapports des gouvernements sur l'application de la convention n° 111. Voir, par exemple, les observations adressées à l'Algérie, au Guyana, à la République islamique d'Iran, à la Jordanie, au Koweït, à la Jamahiriya arabe libyenne et à la Fédération de Russie dans son rapport de 2008.

²³ Le BIT définit les zones franches d'exportation comme des «zones industrielles offrant des avantages spéciaux, ayant pour vocation d'attirer des investisseurs étrangers et dans lesquelles des produits importés subissent une transformation avant d'être exportés ou réexportés». On les appelle aussi zones franches, zones économiques spéciales, entrepôts sous douane, ports francs, zones de douanes ou *maquiladoras*. BIT: *Qu'est-ce qu'une ZFE?* Site Web sur les activités sectorielles, www.ilo.org/public/french/dialogue/sector/themes/epz/epzs.htm.

²⁴ A. Aggarwal: *Impact of special economic zones on employment, poverty and human development*, Indian Council for Research on International Economic Relations, Working Paper No. 194 (New Delhi, 2007), p. 21.

²⁵ Pour la liste complète, voir J.-P. Singa Boyende: *Base de données du BIT sur les zones franches d'exportation*, Programme des activités sectorielles, document de travail n° 251 (Genève, BIT, 2007), www.ilo.org/public/french/dialogue/sector/themes/epz-db.pdf.

206. Il a été observé que les ZFE recrutent souvent des jeunes précisément parce qu'ils sont jeunes, sans expérience et qu'ils ignorent leurs droits. Les ZFE pratiquent des régimes fiscaux avantageux et des réglementations moins strictes, d'où des coûts plus faibles à court terme pour les entreprises qui font face à la concurrence sur les marchés mondialisés. Toutefois, la déréglementation est souvent à l'origine de conditions de travail insuffisantes. Même dans les pays où la législation du travail s'étend aux ZFE, les mécanismes de répression et d'inspection sont peu opérants. Les femmes notamment sont disposées à travailler pour un salaire plus bas, généralement dans des centres manufacturiers à forte intensité de main-d'œuvre et souvent dans un environnement de travail médiocre. Dans de nombreuses ZFE, la liberté d'association et le droit de négociation collective n'existent pas²⁶ et ceux qui tentent de s'organiser en syndicats s'exposent lourdement au licenciement. Comme ces ZFE abandonnent progressivement les activités manufacturières traditionnelles au profit des technologies de l'information et des services, qui exigent des travailleurs qualifiés, le nombre de postes susceptibles d'être occupés par des femmes pourrait diminuer²⁷. Il importe de promouvoir la formation des femmes pour les aider à franchir le fossé technologique et à aspirer à des emplois mieux rétribués. Aux côtés des hommes, elles devront négocier pour défendre et préserver leurs droits.

207. Les lourds horaires de travail auxquels sont astreintes les femmes pèsent sur leur santé. L'absence de logements ou de transports sûrs a entraîné une augmentation du risque de harcèlement sexuel et de violence, et les possibilités d'obtenir réparation sont infimes, voire nulles.

208. Les partisans des ZFE font valoir que celles-ci créent de nouveaux emplois et sont génératrices d'expansion. Dans certains cas, les salaires y sont plus élevés que les salaires moyens nationaux; les ZFE peuvent aussi être équipées d'installations matérielles plus modernes que les industries nationales²⁸. Les accords-cadres internationaux conclus avec des entreprises internationales peuvent avoir une incidence au niveau national, y compris dans les zones franches. Le Conseil d'administration du BIT, conscient des divergences d'opinion quant aux avantages des ZFE, a demandé que soient effectuées des recherches supplémentaires sur les relations professionnelles, l'administration du travail et l'inspection du travail dans ces zones franches.

²⁶ BIT: *Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique*, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport I (B), CIT, 97^e session, Genève, 2008, paragr. 195ff. Le paragraphe 46 de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale prévoit que les avantages spéciaux particuliers pour attirer les investissements étrangers ne devraient pas se traduire par des restrictions quelconques apportées à la liberté syndicale des travailleurs ou à leur droit d'organisation et de négociation collective. Voir: <http://www.ilo.org/public/french/employment/multi/download/french.pdf>.

²⁷ BIT: «Rapport sur l'Initiative focale concernant les zones franches d'exportation (ZFE): dernières tendances et orientations dans les ZFE», Conseil d'administration, 301^e session, Genève, mars 2008, document GB.301/ESP/5, paragr. 22.

²⁸ Par exemple, Nike a pris des mesures pour apporter des améliorations importantes au milieu et aux conditions de travail dans les ZFE. I. Kawachi et S. Wamala (directeurs de publication): *Globalization and health* (Oxford University Press, 2006), pp. 142-143.

5.2. Action de l'OIT

5.2.1. Emploi

Soutenir l'éducation, les compétences et les services de l'emploi

209. L'accès à l'enseignement primaire et secondaire public, universel, gratuit et de qualité ainsi que l'investissement dans la formation professionnelle, le développement des compétences et la formation tout au long de la vie sont essentiels au progrès individuel et social et à l'employabilité future²⁹. C'est un impératif pour améliorer et maintenir la productivité au travail et les perspectives de gains, promouvoir la mobilité sur le marché du travail et élargir les choix de carrière³⁰. Les conventions de l'OIT sur les services de l'emploi privés et publics peuvent servir à mettre au point des politiques soucieuses d'égalité entre les sexes, qui soient correctement conçues et adaptées aux spécificités des femmes et des hommes³¹. La législation peut aider à bannir la discrimination fondée sur le sexe du fonctionnement de ces services. Par exemple, la réglementation de l'Afrique du Sud concernant les agences d'emploi privées (n° R.608 de 2000) exige du propriétaire ou gérant d'un service de l'emploi de soumettre à l'autorité du travail compétente un rapport annuel faisant état du nombre de personnes - classées en fonction de l'origine raciale, du sexe et de la profession - qui ont été placées ou engagées pour un poste. Dans la pratique, des services de placement sont offerts par l'intermédiaire de centres consacrés spécialement aux femmes ou par des conseillers qui se sont spécialisés dans l'emploi des jeunes. En plus d'aider les mandants à réformer leurs systèmes de formation et d'enseignement professionnels, le BIT soutient l'apprentissage informel. Nombre de jeunes, hommes ou femmes, notamment dans les pays africains, ne peuvent avoir accès à une formation classique. Pour eux, l'apprentissage informel constitue le principal moyen d'acquérir des compétences. Améliorer l'apprentissage dans l'économie informelle signifie faciliter la transition entre école, formation et travail et établir des liens entre systèmes formels et informels de formation, de façon à moderniser le processus et rehausser la qualité des prestations, à favoriser l'emploi de nouvelles technologies ainsi qu'à valoriser les qualifications acquises dans le cadre d'un apprentissage informel.

²⁹ BIT: Conclusions sur la promotion des voies d'accès au travail décent pour les jeunes, Rapport de la Commission de l'emploi des jeunes, *Compte rendu provisoire* n° 20, CIT, 93^e session, Genève, 2005, paragr. 32.

³⁰ A sa 97^e session en juin 2008, la CIT a examiné le rapport *Améliorer les aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement* et elle a adopté des conclusions prenant en compte la problématique hommes-femmes, qui visent à orienter les mandants et le Bureau quant à la marche à suivre.

³¹ Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948, et convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997.

Encadré 5.2
Intégration des questions d'égalité et employabilité

Un projet visant à accroître l'employabilité des jeunes défavorisés, femmes et hommes, et autres groupes marginaux dans le Caucase et en Asie centrale en développant les compétences et l'éducation à l'entrepreneuriat a été mis en œuvre en Arménie, en Azerbaïdjan, en Géorgie, au Kazakhstan, au Kirghizistan et dans la Fédération de Russie. Un ensemble d'interventions tenant compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes ont été réalisées en favorisant l'intégration des questions d'égalité entre les sexes; plusieurs éléments de bonnes pratiques ont été relevés. Le gouvernement des Pays-Bas, qui a financé les mesures susmentionnées, a maintenu son soutien au projet de promotion de l'emploi des jeunes en Azerbaïdjan et au Kirghizistan. Ce projet a élaboré une stratégie claire d'intégration des sexospécificités dans l'action pour l'emploi et le marché du travail et assure la promotion active des conventions clés de l'OIT en matière d'égalité.

Source: BIT: Evaluation: «Increasing employability of disadvantaged young women and men and other marginalized groups in Caucasus and Central Asia through skills development and entrepreneurial education» (Genève, 2006).

210. A Sri Lanka, en collaboration avec la Commission nationale de l'enseignement professionnel tertiaire et Entraide universitaire mondiale du Canada, le BIT met la dernière main à un *Manuel sur les questions d'équité entre les sexes dans les formations techniques* qui s'adresse aux concepteurs des formations et praticiens assurant des cours sur les questions de parité dans les établissements gouvernementaux et non gouvernementaux.

Créer des possibilités d'emploi

211. Le Programme pour l'emploi des jeunes opère au moyen d'un réseau mondial de spécialistes techniques travaillant au siège et dans plus de 60 bureaux extérieurs. Ce programme aide les pays à mettre au point des mesures cohérentes et coordonnées en faveur de l'emploi des jeunes. Il repose sur trois piliers: renforcement des connaissances, promotion et assistance technique. L'égalité des chances et l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes sont des thèmes fondamentaux du programme. Le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes soutient activement le Programme pour l'emploi des jeunes dans ses efforts visant à intégrer les questions d'égalité entre les sexes dans les considérations sur l'emploi des jeunes. Il est essentiel d'appliquer des politiques et programmes actifs du marché du travail pour promouvoir l'emploi et le travail décent chez les jeunes. Les études montrent qu'ils favorisent la sécurité des travailleurs et contribuent à une mondialisation équitable³², ce qui doit être corroboré par des données empiriques fiables et par des évaluations quantitatives de la réalité du marché du travail pour les jeunes. Le Bureau fournit ce point de départ analytique à partir duquel les pays peuvent déterminer les principaux défis auxquels sont confrontés les jeunes en consultant les *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes*, où les données sont ventilées par sexe et par âge.

212. L'enquête du BIT sur le passage de l'école à la vie active est un outil statistique conçu pour aider les pays à améliorer leurs politiques et programmes sur l'emploi des jeunes. Elle permet d'analyser les variables qualitatives et quantitatives servant à déterminer le degré relatif de difficulté éprouvé par les jeunes pour s'insérer dans la vie active, selon qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes. Ces variables sont notamment le niveau d'instruction et de formation; les perceptions et les aspirations en matière

³² Voir P. Auer; Ü. Efendioglu et J. Leschke: *Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalization* (Genève, BIT, 2005).

d'emploi; la recherche d'emploi, les entraves ou les mesures d'aide à l'entrée sur le marché de l'emploi; la préférence pour un travail salarié ou une activité indépendante; et l'attitude des employeurs ³³.

213. Pour seconder les mandants qui cherchent à améliorer les programmes nationaux d'orientation professionnelle, le BIT a publié en 2006 un guide sur l'orientation professionnelle à l'intention des pays à faible revenu et à revenu intermédiaire (*Career guidance: A resource handbook for low-and middle-income countries*), qui traite de la réforme des services d'orientation professionnelle en offrant un vaste éventail d'exemples de pays et d'outils. Des guides nationaux spécifiques ont été élaborés en Indonésie, aux Philippines et en Mongolie.

214. La promotion de l'emploi des jeunes est avant tout l'affaire des gouvernements, mais elle nécessite cohérence et coordination de la part des différentes institutions gouvernementales et des partenaires sociaux. Le guide pour l'élaboration des plans nationaux d'action sur l'emploi des jeunes, mis au point par le Bureau, est destiné à aider les mandants dans cette tâche importante. Il recommande d'associer des experts des questions d'égalité entre hommes et femmes à la formulation des politiques ainsi qu'à l'identification et à l'analyse des différences entre les sexes sur le marché du travail, de façon à recenser les situations auxquelles les jeunes des deux sexes sont confrontés sur le marché du travail ³⁴.

215. Financé par les Pays-Bas, le projet «S'affranchir de la pauvreté par le travail», mis en œuvre au Mozambique, vise à favoriser l'équilibre entre travail et vie privée. Le programme par pays de promotion du travail décent, élaboré avec les mandants, a pour objectif principal de réduire la pauvreté par la création d'emplois, en faveur des jeunes spécifiquement.

Encadré 5.3 **«Flexisécurité» en Europe orientale**

En Europe orientale, gouvernements et employeurs ont souvent souligné que la flexibilité sur les marchés du travail est essentielle si l'on veut améliorer la productivité économique et que, par ailleurs, la productivité est une condition indispensable du travail décent. Une législation du travail stricte peut être considérée comme une entrave à l'entrée dans la vie active, pourtant, flexibilité du travail et insécurité vont souvent de pair avec des dispositifs de protection sociale trop restreints et peu efficaces. Cette réalité touche surtout les jeunes femmes et les jeunes hommes sur les marchés du travail fluctuants. La sécurité des travailleurs est considérée comme un élément essentiel d'une mondialisation équitable et respectueuse des normes internationales du travail, et les employeurs ont souligné que c'est un moyen d'associer activement les travailleurs aux efforts visant à augmenter la productivité. Une démarche de «flexisécurité» visant à maintenir voire accroître la compétitivité tout en s'appuyant sur la politique sociale en tant que facteur d'accroissement de la productivité, pourrait avoir une incidence positive sur l'emploi des jeunes femmes et des jeunes hommes. Plusieurs pays ont participé au projet «Flexibilité du marché du travail et sécurité de l'emploi dans les pays de l'Europe centrale et orientale et les Etats baltes», axé sur la dimension sexospécifique de la flexisécurité. Des recherches menées en Europe orientale montrent que les femmes

³³ Par exemple, le projet «Promoting more and better jobs for young women in Viet Nam» facilite le passage de l'école à la vie active et améliore les possibilités d'emploi décent pour les jeunes femmes par l'acquisition de connaissances et la formation.

³⁴ G. Rosas et G. Rossignotti: *Guide for the preparation of National Action Plans on Youth Employment*, YEP (Genève, BIT, 2008).

sont surreprésentées dans les relations de travail avec horaires flexibles, et le projet, mis en œuvre en Croatie, en Hongrie, en Lituanie et en Pologne en 2004-05, a collecté des données ventilées par sexe et favorisé le débat sur la problématique hommes-femmes de la flexisécurité à l'occasion d'ateliers tripartites nationaux.

Source: BIT, Rapport de la septième Réunion régionale européenne, Budapest, 14-18 fév. 2005, ERM/VII/D.7. S. Cazes et A. Nesporova (directeurs de publication): *Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe* (Genève, BIT, 2007).

Favoriser le développement des entreprises et l'entrepreneuriat

216. Les femmes de tout âge se heurtent souvent à des obstacles importants pour monter une entreprise, en raison de leur difficulté à accéder à des formations pertinentes et à un financement insuffisant pour débiter leur activité, ainsi qu'à un manque d'informations. Trop peu de jeunes diplômées voient dans la création d'entreprise une options viable ou adaptée, et nombreuses sont celles qui préfèrent chercher du travail soit dans le secteur public, en régression, soit dans le secteur privé, où elles risquent d'être confrontées à une forte discrimination à l'embauche. C'est pourtant une possibilité d'emploi qui permettrait à de nombreuses jeunes femmes d'exploiter leur talent, leur créativité et leurs idées, sous réserve d'un environnement propice.

217. Au niveau de l'entreprise, les femmes pauvres se sont souvent organisées – avec succès – en coopératives et autres types d'associations qui permettent de réaliser des économies d'échelle dans la production. Grâce à des dispositifs d'épargne et de prêt collectifs, de nombreuses femmes ont pu bénéficier d'un effet multiplicateur qui n'aurait pas existé si elles avaient contracté des prêts individuels; ces dispositifs peuvent faciliter aussi l'accès aux technologies et à la formation qualifiante et améliorer la conception et la qualité.

218. La plupart des programmes de création d'entreprise sont ouverts à tous les jeunes, qu'ils soient déjà à leur compte ou qu'ils souhaitent monter leur propre affaire. Le programme du BIT intitulé Gérer mieux votre entreprise (GERME) ne vise pas spécialement les jeunes; malgré tout, 40 à 50 pour cent des participants ont moins de 25 ans, et environ la moitié sont des femmes.

219. Le Programme de développement des petites entreprises du BIT est actif dans le domaine de l'entrepreneuriat des jeunes. Quant au Programme de développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes et pour l'égalité entre les sexes, financé par le gouvernement de l'Irlande, il vise à améliorer les possibilités économiques offertes aux femmes, y compris les femmes handicapées et les femmes séropositives, par le biais de la discrimination positive. Son succès tient aux orientations pratiques qu'il offre aux femmes qui créent, officialisent ou développent leur entreprise, et il a permis d'établir une base de connaissances sur les entrepreneuses et de mettre au point des services d'appui innovants. Le programme Tout savoir sur l'entreprise s'adresse aux formateurs des établissements de formation professionnelle et technique, de l'enseignement secondaire général et de l'enseignement technique supérieur, qui comprennent un module sur la création d'entreprise. Le programme est en cours de modification afin de mieux intégrer les questions d'égalité entre les sexes.

5.2.2. Protection sociale

Sécurité sociale

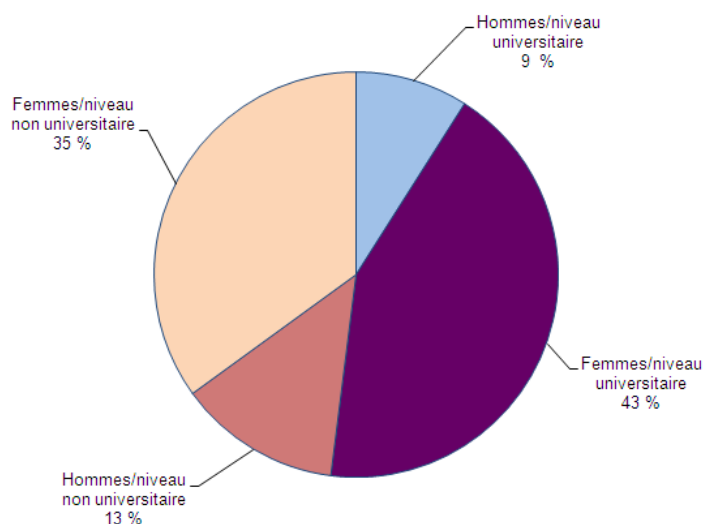
220. Comme on l'a mentionné, la plupart des jeunes pourvus d'un emploi sont mal payés, voire pas du tout lorsqu'ils travaillent dans l'entreprise familiale. Selon les estimations, dans les pays à faible revenu, seulement 25 pour cent de ces jeunes sont

rémunérés contre 57 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire et 74 pour cent dans les pays à revenu élevé. En outre, même ceux qui sont rétribués ont moins de chances d'avoir accès à la sécurité sociale que les travailleurs plus âgés³⁵. L'insertion des jeunes à la recherche d'un premier emploi, dont beaucoup sont des femmes, est une préoccupation centrale dans de nombreux pays. Allocations de chômage et suivi d'une formation en parallèle peuvent être un bon moyen d'aider les jeunes à subvenir à leurs besoins et, en particulier, d'aider les jeunes femmes à entrer sur le marché du travail.

Encadré 5.4 **Bahreïn: établissement de prestations de chômage**

En 2006, le gouvernement du Royaume de Bahreïn a adopté sa première loi sur l'assurance-chômage, et le versement des indemnités de chômage a débuté en décembre 2008 à l'issue d'une année de perception des cotisations. Les statistiques montrent qu'en 2008 la plupart des bénéficiaires étaient des jeunes femmes, principalement à la recherche d'un premier emploi (78 pour cent de femmes et 22 pour cent d'hommes).

Bahreïn: Bénéficiaires des indemnités chômage par sexe et par niveau d'instruction, novembre 2008



Source: BIT, Département de la sécurité sociale, 2008.

Santé et sécurité au travail et conditions de travail

221. On attend des jeunes, supposés naturellement dynamiques et en bonne santé, qu'ils fassent beaucoup d'heures de travail. Aussi sont-ils sollicités pour les horaires de nuit ou horaires décalés, à moins qu'ils ne s'astreignent d'eux-mêmes à de longues journées de travail pour prouver leur compétence dans le but de conserver leur emploi ou d'obtenir une promotion. Mais, dans de nombreux cas, les horaires rallongés, source de pressions et d'exploitation, leur sont imposés.

³⁵ Banque mondiale: *Rapport sur le développement dans le monde 2007: Développement et générations futures* (Washington, DC, 2006).

222. La protection de la santé reproductive et l'amélioration des conditions de travail des jeunes sont des questions qui relèvent de la santé et de la sécurité au travail et dont il est urgent de se préoccuper. On confie souvent aux jeunes hommes les travaux les plus dangereux et les plus pénibles, sans qu'ils n'aient reçu de réelle formation et sans mesures de sécurité. Ils sont plus exposés aux accidents ou risques dus à la présence de substances cancérigènes susceptibles d'entraîner des maladies respiratoires et de la circulation. Ils prennent en général moins de précautions, les femmes ayant, elles, tendance à être plus prudentes au travail ³⁶.

223. Les jeunes travailleurs sont beaucoup plus exposés aux accidents graves (mais non mortels) au travail que leurs collègues plus âgés. Dans l'Union européenne, par exemple, le nombre d'accidents du travail non mortels est au moins 50 fois plus élevé chez les 18-24 ans que dans toutes les autres classes d'âge ³⁷. Le taux d'accidents mortels parmi les jeunes travailleurs est par ailleurs considérable dans certains secteurs, notamment, en Europe, dans l'agriculture surtout, mais surtout aussi dans la construction et dans le transport.

224. Les dangers auxquels les femmes sont exposées posent différents problèmes de santé. Ainsi, dans la coiffure, profession où les femmes jeunes sont majoritaires (dans l'UE, les femmes représentent 87 pour cent des travailleurs de ce secteur, qui en emploie plus d'un million ³⁸), les principaux risques sont les problèmes de peau, l'asthme et les troubles musculo-squelettiques. De même, la proportion de jeunes femmes dans les centres d'appel est généralement élevée. Outre les cadences soutenues et la piètre organisation du travail, elles subissent les conséquences de longues stations en position assise, du bruit de fond permanent, du manque de ventilation, de matériels non ergonomiques et du surmenage ³⁹. Par exemple, dans un centre d'appel au Maroc consacré au marché français, le droit au congé maternité (trois mois) était respecté mais, de retour à leur poste, les jeunes mères devaient faire des heures supplémentaires pour rattraper le temps perdu ⁴⁰.

225. Les problèmes de sécurité et de santé des femmes sont fréquemment méconnus ou peu présents dans les recherches et les données recueillies. Les enquêtes semblent faire davantage de place aux problèmes liés aux professions à prédominance masculine, et les données issues d'institutions et d'études ne reflètent guère les maladies ou accidents dont sont victimes les femmes. En outre, il est rare de trouver des données sur le travail précaire. Le travail des femmes étant en grande partie non rémunéré, indépendant ou informel, de nombreux accidents ne sont tout simplement pas enregistrés. Des études montrent qu'il est impératif de prendre en compte les différences biologiques entre

³⁶ BIT: *Journée mondiale sur la sécurité et la santé au travail*, Programme focal du BIT sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement (Genève), p. 8.

³⁷ *Ibid.*, pp. 10-11.

³⁸ UE: *OSH in figures: Young workers – Facts and figures*, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (Bruxelles, 2007).

³⁹ Au Royaume-Uni, par exemple, on estime que 1,6 à 2 pour cent de la main-d'œuvre travaille dans des centres d'appel (chiffres fournis par Call Centre Organisation (CCA) et Communication Workers Union (CWU)). Ce chiffre dépasse l'effectif combiné des travailleurs de l'industrie du charbon, de l'acier et de la production automobile. *Ibid.*

⁴⁰ CSI: «Gros plan sur Laïla Nassimi (Maroc – CDT)» (Bruxelles, 30 juillet 2008), www.ituc-csi.org/spip.php?article2331&lang=fr.

hommes et femmes pour adapter le lieu de travail aux spécificités de chaque sexe; il semble que ce ne soit pas le cas ⁴¹.

Migration

226. Avec la mondialisation et les tendances démographiques actuelles, le phénomène des migrations motivées par l'emploi est devenu un enjeu économique, social et politique de première importance, d'où la nécessité de collecter des données ventilées par sexe qui aident à en apprécier correctement les modalités et l'impact sur le marché mondial du travail ⁴². En 2005, selon les estimations, 191 millions de femmes et d'hommes ont franchi des frontières pour résider ou travailler en dehors de leur pays de naissance ou de nationalité, les femmes représentant 49,6 pour cent de l'ensemble des migrants dans le monde et plus de 50 pour cent des migrants vers l'Europe, l'Amérique latine, l'Amérique du Nord et l'Océanie ⁴³. D'après le BIT, sur ces 191 millions, 94 étaient des actifs ⁴⁴. La probabilité de migration est la plus élevée autour de la vingtième année (environ la moitié des migrants de tous les pays en développement auraient moins de 29 ans), ce qui explique que les jeunes des deux sexes représentent une part disproportionnée des migrants à l'échelle mondiale ⁴⁵. En raison des taux de natalité plus élevés dans les pays en développement et du vieillissement de la population dans les pays développés, les migrations pourraient prendre de l'ampleur dans les années à venir.

227. Souffrant de la discrimination dans l'emploi et du manque de possibilités sur le marché du travail local, toujours plus de jeunes femmes non qualifiées vont chercher du travail à l'étranger. Les jeunes migrantes qualifiées travaillent généralement dans les services de santé, l'enseignement, l'informatique et le secrétariat. Pour les hommes qualifiés, le choix de professions est plus étendu. Le type d'emplois disponibles pour les migrantes non qualifiées les rend d'autant plus vulnérables, surtout lorsqu'à cela s'ajoutent des problèmes de statut et d'identité ethnique ou sociale. Toutefois, les pays d'origine essaient d'améliorer les conditions de travail de leurs ressortissants. Par exemple, dans le cadre du Mémorandum d'accord signé par le Bureau de l'emploi à l'étranger de Sri Lanka avec des agents de recrutements au Moyen-Orient, à Singapour et à Hong-kong, Chine, les employeurs sont tenus de signer un contrat d'embauche validé par l'ambassade sri lankaise avant que tout futur employé de maison puisse quitter Sri Lanka ⁴⁶.

228. Les retombées financières des envois de dons effectués par les migrants sont considérables ⁴⁷, sans parler des avantages pour le pays d'origine: recettes en devises et

⁴¹ M. Cornish: *Realizing the right of women to safe work – Building gender equality into occupational safety and health governance*, note du BIT pour le XVIII^e Congrès mondial sur la santé et la sécurité au travail, Séoul, 29 juin - 2 juillet 2008.

⁴² Voir BIT: *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes* (Genève, 2006).

⁴³ Division de la population du Département des affaires économiques et sociales de l'ONU, 2005. *Trends in total migrant stock: The 2005 revision* (New York, ONU, 2005).

⁴⁴ Estimations du Programme des migrations internationales (MIGRANT).

⁴⁵ Banque mondiale: *Rapport sur le développement dans le monde 2007: Développement et générations futures* (Washington, DC, 2006).

⁴⁶ G. Moreno-Fontes Chammartin: *Migration, gender equality and development*, document présenté à la Conférence internationale sur les femmes, les migrations et le développement, Manille, 25-26 sept. 2008.

⁴⁷ On estime qu'un dollar envoyé génère 2 dollars d'activité économique locale, vu que les bénéficiaires achètent des biens avec l'argent ou investissent dans le logement, l'éducation ou la santé. P. Martin: *Sustainable migration policies in a globalizing world* (Genève, ILO-IIES, 2003).

allègement des pressions sur le marché du travail local. Toutefois, pendant les périodes de ralentissement économique, les migrants sont souvent les premiers à perdre leur emploi et, tandis que certains choisissent de retourner chez eux, les politiques de rapatriement ne sont pas une solution. L'expérience montre qu'elles peuvent avoir des conséquences désastreuses pour le développement, vu l'ampleur des transferts (environ 283 milliards de dollars E.-U. vers les pays en développement en 2008) et les niveaux de chômage déjà élevés de ces pays ⁴⁸.

Harcèlement sexuel

229. Tout comme la violence à motivation sexiste (abordée plus haut dans le présent rapport), le harcèlement sexuel relève de la question des droits de l'homme et de la discrimination sexuelle et il a donc été examiné dans le cadre des prescriptions de la convention n° 111 ⁴⁹. Il a aussi des répercussions sur la santé et la sécurité au travail, d'autant qu'il concerne surtout des jeunes hommes et femmes inexpérimentés et donc vulnérables face à des individus plus âgés qui détiennent beaucoup plus de pouvoir.

230. Le harcèlement sexuel au travail est un risque présent partout dans le monde, qui porte atteinte à la qualité de vie et au bien-être, compromet l'égalité entre les sexes et peut avoir des conséquences financières considérables pour les entreprises et les organisations. On considère généralement que le harcèlement sexuel est un risque professionnel ⁵⁰ dont on ne parle pas et que les femmes sont censées endurer. Les recherches menées dans différents pays permettent d'affirmer que les femmes ont beaucoup plus de risques d'en être victimes même s'il est prouvé que les hommes aussi en font les frais, bien qu'à une échelle moindre ⁵¹. Aux Etats-Unis, par exemple, le pourcentage des plaintes pour harcèlement sexuel déposées par des hommes est passé de 10 pour cent en 1996 à 15,4 pour cent en 2006 ⁵². Cela tient au fait que, de plus en plus, politiques et directives confèrent aux hommes victimes de harcèlement sexuel les mêmes droits qu'aux femmes.

231. Ces dernières années, bon nombre de pays de toutes les régions ont adopté des dispositions légales (règlements sur l'égalité des chances, codes du travail, prescriptions de sécurité au travail, droit civil et pénal) qui assimilent le harcèlement sexuel au travail à une violation de principes et droits fondamentaux, à un comportement illicite ou à une

⁴⁸ Organisation internationale pour les migrations: *The impact of the global financial crisis on migration*, IOM Policy Brief, 12 janv. 2009.

⁴⁹ Le harcèlement sexuel est décrit comme toute avance ou tout comportement verbal ou physique inopportun de nature sexuelle, dont l'acceptation est une condition explicitement ou implicitement requise pour l'obtention de décisions favorables en matière d'emploi et dont l'objectif ou la conséquence est de s'immiscer sans raison dans l'accomplissement du travail d'une personne ou de créer un cadre de travail intimidant, hostile, abusif ou offensant. Voir BIT: *ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes* (Genève, 2007). Bien qu'il ne fasse pas encore l'objet d'un instrument international spécifique dans sa Recommandation générale n° 19 sur la violence contre les femmes, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) décrit le harcèlement sexuel comme une forme de discrimination fondée sur le sexe et de violence à l'égard des femmes. Voir Nations Unies: *Rapport du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes*, onzième session, Assemblée générale, documents officiels, 47^e session, supplément n° 38, A/47/38 (New York, 1992), paragr. 18.

⁵⁰ D. McCann: *Sexual harassment at work: National and international responses*, Conditions of Work and Employment Series No. 2 (Genève, BIT, 2005), p. vii. Voir aussi BIT: *Cambodia: Women and work in the garment industry*, Better Factories Cambodia project, pp. 16-20.

⁵¹ BIT, document GB.271/4/1, 271^e session, Genève, mars 1998, paragr. 159. Voir aussi J. Hodges-Aeberhard: *Harcèlement sexuel sur les lieux de travail: jurisprudence récente*, *Revue internationale du Travail* (Genève, BIT), vol. 135, n° 5, 1996.

⁵² Equal Employment Opportunity Commission (EEOC): *Sexual harassment charges: EEOC and FEPAs combined: FY 1997 – FY 2006*.

pratique professionnelle inéquitable. Ces lois non seulement répriment mais préconisent des mesures préventives. Le lieu de travail est propice à la diffusion de messages de sensibilisation des femmes et des hommes au caractère discriminatoire du harcèlement sexuel et à son coût. Parallèlement, se multiplient les codes de conduite, règlements d'entreprises et autres types de directives sur ce thème parce que les employeurs considèrent désormais le harcèlement sexuel comme un véritable problème de gestion. Par exemple, en République de Corée, la loi sur l'égalité dans l'emploi interdit le harcèlement sexuel au travail et fait obligation aux employeurs d'appliquer des programmes de sensibilisation et des mesures disciplinaires à l'encontre de ceux qui s'en rendent coupables. De même, la loi sur la lutte contre la discrimination sexiste et sa prévention dispose que ni les employeurs ni les employés des institutions publiques ne doivent se livrer au harcèlement sexuel. Les victimes peuvent saisir la Commission de l'égalité dans l'emploi ou solliciter les offices régionaux de l'emploi.

232. La seule convention internationale du travail qui interdit expressément ce type d'abus au travail est la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989. En 1991, dans sa résolution concernant l'action du BIT en faveur des travailleuses, la Conférence internationale du Travail demandait au Bureau de tenir des réunions tripartites en vue d'élaborer des directives, des formations et des matériels d'information sur des questions qui revêtent une importance spécifique et particulière pour les femmes, comme le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Il a été donné suite à cette demande sous les formes suivantes: programmes de formation organisés par des organismes gouvernementaux, des organisations d'employeurs et des dispositifs nationaux pour l'égalité entre les sexes; brochures publiées par les syndicats expliquant ce qu'est le harcèlement sexuel et ce qu'on peut faire pour y remédier; campagnes syndicales de sensibilisation incitant les membres à dénoncer les actes de harcèlement au comité d'entreprise ou au représentant syndical; recours plus affirmé à la négociation collective dans certains pays. En 2003, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a adressé une observation générale à tous les Etats ayant ratifié la convention n° 111 pour leur demander de prendre des mesures afin de venir à bout du harcèlement sexuel et d'en rendre compte dans leur prochain rapport.

5.2.3. Dialogue social

233. Les politiques du marché du travail, tout comme la législation sur l'emploi adoptée par le biais du dialogue social et qui reconnaît le droit à la négociation collective, devraient veiller à protéger suffisamment les jeunes travailleurs et à améliorer leurs perspectives d'emploi⁵³. Les mandants tripartites de l'OIT et ses alliances internationales lui confèrent la portée mondiale nécessaire pour mobiliser en faveur de l'emploi des jeunes. Au niveau national, les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs sont des acteurs primordiaux dans l'élaboration des politiques et des programmes d'emploi des jeunes. La concertation et les alliances avec la société civile, le secteur privé et le secteur public, ainsi qu'avec les jeunes eux-mêmes, sont importantes aussi pour trouver des solutions et susciter l'adhésion.

234. Les employeurs reconnaissent que l'entrée dans la vie active est problématique pour les jeunes et que, même s'ils ont fait des études, il existe encore un décalage entre leurs connaissances et les besoins des employeurs. Ceci peut être source de frustration pour les jeunes à la recherche d'un emploi et pour les employeurs qui ont besoin de compétences spécifiques. Dans une enquête menée par l'Organisation internationale des

⁵³ BIT: *Conclusions sur la promotion des voies d'accès au travail décent pour les jeunes*, Rapport de la Commission de l'emploi des jeunes, *Compte rendu provisoire* n° 20, CIT, 93^e session, Genève, 2005, paragr. 28.

employeurs⁵⁴, c'est le manque de qualifications et le cadre juridique et institutionnel national peu favorable à l'expansion des entreprises dans le secteur formel qui ont été cités comme causes principales de l'informalité. Le niveau d'instruction et la motivation ont été bien notés, en revanche la connaissance de l'entreprise du travail et la capacité d'initiative ont été jugées insuffisantes.

235. Les actions locales et nationales se multiplient à l'initiative d'entreprises individuelles ou d'associations d'employeurs dans de nombreux pays. Elles sont nécessairement diverses et dépendent du contexte socio-économique, politique et institutionnel, des besoins des jeunes et des contraintes des entreprises. On relèvera toutefois que, dans l'ensemble, il faudrait s'occuper davantage de l'emploi des jeunes femmes. L'enquête de l'OIE montre que la législation sociale et du travail a une incidence défavorable ou, au mieux, neutre sur l'emploi et le licenciement des jeunes et des femmes. Les lois visant à protéger les travailleuses peuvent, en pratique, avoir un effet inverse. Elle cite un certain nombre de lois interdisant aux femmes de travailler la nuit qui ont eu pour effet de dissuader les employeurs de les embaucher⁵⁵.

236. Les employeurs continuent d'agir pour l'emploi des jeunes sur un certain nombre de fronts⁵⁶: un atelier sous-régional a été organisé à Katmandou (Népal) en février 2008 sur la base de modules spécifiques pour les hommes et pour les femmes à l'intention d'employeurs cambodgiens, indiens, indonésiens, népalais et vietnamiens; un projet, financé par le gouvernement suédois, porte sur la bonne gouvernance du marché du travail et l'emploi des jeunes; la Fédération des employeurs jamaïcains a soutenu le Réseau pour l'emploi des jeunes en Jamaïque en concevant et appliquant des politiques adaptées et en luttant concrètement contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail; les jeunes entrepreneurs sont encouragés à participer aux organisations d'entreprises, comme c'est le cas par exemple de la Commission nationale pour les jeunes entrepreneurs instituée par la Confédération des employeurs mexicains (COPARMEX).

237. Attirer de nouveaux membres parmi les jeunes travailleurs – femmes ou hommes – est très important pour les syndicats. Les organisations de travailleurs ont toujours défendu une approche de l'emploi des jeunes basée sur les droits. Reconnaissant qu'ils ont du mal à trouver des emplois de qualité, ces organisations font valoir qu'il faut les associer à toutes les étapes du dialogue social par l'intermédiaire des représentants syndicaux, de façon à maintenir de bonnes conditions de travail. Les groupes de travailleurs mettent aussi particulièrement en avant la nécessité d'assurer la protection et la sécurité sociale des jeunes⁵⁷.

238. Les syndicats s'intéressent de plus en plus aux jeunes travailleurs du secteur informel et à leur difficulté à défendre leurs droits. En Europe orientale, ils se sont efforcés de susciter leur adhésion en les sensibilisant à l'action syndicale et aux droits des travailleurs. Il convient de prêter une attention particulière aux jeunes femmes pauvres, particulièrement vulnérables à l'exploitation sexuelle et à la traite aux fins de prostitution ainsi qu'au harcèlement au travail et à des formes déguisées d'emploi de médiocre qualité. En Amérique latine, les syndicats se sont attachés à impliquer les

⁵⁴ OIE: *Trends in the workplace survey 2008: Enterprises in a globalizing world* (Genève, 2008), p. 18.

⁵⁵ *Ibid.*, p. 20.

⁵⁶ Voir site Web de l'OIE: <http://ioe-emp.org/en/policy-areas/employment/youth-employment/index.html> et OIE/OIT: *Youth: Making it happen. An electronic resource tool for employers*, www.ilo.org/youthmakingithappen.

⁵⁷ CISL (CSI): *La promesse à tenir: assurer un travail décent*, Comité de la jeunesse, 30-31 mai 2006 (Bruxelles).

jeunes en organisant des formations professionnelles, des débats et des discussions ainsi qu'en menant des études sur les rapports qu'ils entretiennent avec les syndicats. En Argentine, le réseau jeunes d'UNI est une expérience intéressante dans ce domaine ⁵⁸.

239. Les organisations de travailleurs se mobilisent pour influencer les politiques de la Banque mondiale, du Fonds monétaire international et de l'Organisation mondiale du commerce et promouvoir le respect des normes fondamentales de l'OIT ⁵⁹. La CSI s'engage à favoriser l'organisation et la représentation des jeunes travailleurs pour la défense de leurs droits. Avec son affilié indien, le Congrès national indien des syndicats (INTUC), elle a soutenu un projet en Inde au lendemain du tsunami de 2004. Les travaux menés dans le cadre du projet ont profité à un certain nombre de jeunes femmes en les aidant à recenser les types de professions où les stéréotypes fondés sur le sexe n'ont pas cours. Le Programme d'éducation des travailleurs dispensé par le Centre international de formation de Turin propose aussi des formations à l'encadrement dans le domaine de la liberté d'association et qui affichent de bons taux de participation de jeunes femmes.

5.2.4. Principes et droits

240. Les quatre conventions clés traitant de l'égalité sont les instruments de base pour examiner, dans une démarche axée sur les droits, les questions liées à l'emploi des jeunes, hommes et femmes. La convention n° 111, par exemple, porte non seulement sur la discrimination fondée sur le sexe, mais son article 1 (1) *b*) peut aussi être invoqué en cas de discrimination fondée sur l'âge. L'article 5 envisage la possibilité de prendre des mesures spéciales pour répondre aux besoins particuliers liés à l'âge des travailleurs. Ces mesures peuvent aussi s'appliquer aux jeunes à la recherche d'un emploi, en particulier aux femmes, pour ce qui est de l'orientation professionnelle, de la formation professionnelle et des services de placement ainsi que de l'accès à l'emploi et à des conditions de travail décentes une fois dans le monde du travail ⁶⁰.

241. La convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, est un instrument important pour promouvoir l'égalité des chances dans l'emploi. La convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948, se référant aux jeunes, dispose que: «Des mesures spéciales visant les adolescents doivent être prises et développées dans le cadre des services de l'emploi et de l'orientation professionnelle.» La recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, reconnaît spécifiquement la vulnérabilité des jeunes. La convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, contient des dispositions à l'intention des nouveaux demandeurs d'emploi, dont les jeunes gens. La convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, prévoit des mesures spécifiques concernant la discrimination fondée sur l'âge et les travailleurs défavorisés, quant à la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, et la recommandation n° 195 qui l'accompagne, elles concernent aussi les jeunes travailleurs, en ce qu'elles recommandent d'adopter et de mettre au point des politiques et des programmes d'orientation professionnelle. Le rôle important de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, a été souligné en ces termes: «L'inspection du travail est l'instrument le plus important dont les gouvernements disposent pour garantir le respect du droit du travail et identifier les carences de la législation nationale. La CEACR a souligné la nécessité de développer des activités en matière d'inspection du

⁵⁸ Voir site Web d'UNI Youth: www.union-network.org/uniyouth.nsf.

⁵⁹ Voir <http://ituc-csi.org/spip.php?rubrique94>.

⁶⁰ BIT: *Emploi des jeunes: les voies d'accès à un travail décent*, rapport VI, CIT, 93^e session, Genève, 2005, paragr. 70.

travail dans l'agriculture, notamment pour protéger les jeunes travailleurs et s'attaquer au travail des enfants ⁶¹.»

242. La CEACR examine la question des droits des jeunes femmes et de leur situation dans le monde du travail en recourant chaque fois que possible aux statistiques ventilées par sexe et aux données sur la représentation des hommes et des femmes dans les programmes de formation professionnelle et sur le maintien dans l'emploi des jeunes femmes. Elle met aussi en avant les efforts déployés pour lutter contre la discrimination professionnelle; par exemple, en 1999, le gouvernement finlandais a lancé une campagne qui avait pour but de susciter l'intérêt des jeunes femmes et des jeunes filles du secondaire pour les formations dans le domaine de l'informatique. Il est apparu, après quelques années, que la proportion de jeunes femmes dans l'informatique avait nettement augmenté ⁶². La commission d'experts a aussi travaillé sur le taux de chômage des jeunes femmes, qui est systématiquement plus élevé que celui des hommes, ainsi que sur des questions liées à l'égalité de rémunération et au travail précaire.

Encadré 5.5
Amérique centrale: créer des possibilités d'emploi
pour les jeunes hommes

Diverses régions ont élaboré des cadres juridiques visant à lutter contre la discrimination, dans le prolongement des prescriptions des différentes conventions cherchant à promouvoir l'égalité. En Amérique latine, l'objectif était de protéger les populations les plus vulnérables, notamment les jeunes femmes, les jeunes autochtones et les jeunes d'ascendance africaine des deux sexes. Les problèmes sociaux peuvent aussi avoir des conséquences dramatiques sur la vie des jeunes hommes. En Amérique centrale, ils sont toujours plus nombreux à rejoindre des gangs très violents, souvent par désespoir après avoir abandonné l'école ou la vie active. Aujourd'hui, les autorités locales estiment que ces gangs, dits *maras*, comptent entre 70 000 et 100 000 membres; ils «font désormais peser la menace la plus grave contre la paix dans la région depuis la fin des guerres civiles en Amérique centrale». Consciente de ces défis et de l'échec des mesures répressives, la CEACR s'est réjouie des efforts concrets pour lutter contre le problème en mettant sur pied des initiatives en faveur de l'emploi des jeunes, notamment des dispositifs de «premier emploi pour les jeunes à risque», grâce à un meilleur accès à la formation professionnelle et aux services de l'emploi.

Source: BIT: *Decent work and youth. Latin America* (Lima, 2008), pp. 39-40. A. Arana: «How the street gangs took Central America», *Foreign Affairs*, mai/juin 2005 (New York). CEACR, demande directe concernant l'application de la convention n° 122 par le Honduras.

Traite des êtres humains et travail forcé

243. Le deuxième rapport global sur le travail forcé soumis au titre du suivi de la Déclaration de 1998 fait état d'environ 12,3 millions de victimes du travail forcé dans le monde, dont plus de 2,4 millions victimes de la traite et 2,5 millions contraintes de travailler par l'Etat ou par des groupes rebelles ⁶³. En dépit de l'incompréhension et de l'indignation suscitées par le fait que le travail forcé est toujours une réalité au XXI^e siècle, il est indéniable qu'il existe, sous une forme ou une autre, sur tous les

⁶¹ BIT: *Promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté*, rapport IV, CIT, 97^e session, Genève, 2008, paragr. 244.

⁶² BIT: CEACR, demande directe (2003) concernant l'application de la convention n° 111 par la Finlande.

⁶³ BIT: *Une alliance mondiale contre le travail forcé*, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport I (B), CIT, 93^e session, Genève, 2005, paragr. 37. La session de 2009 de la CIT examine le troisième rapport global sur le travail forcé qui comporte des données actualisées. BIT: *Le coût de la coercition*, rapport I (B), Genève, 2009.

continents ⁶⁴. Dans le cas de la traite internationale, les autorités des pays de destination enquêtent souvent sur les victimes de la traite plutôt que d'enquêter sur les réseaux de trafiquants et de les poursuivre en justice.

244. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire est un des buts visés par la Déclaration de l'OIT de 1998. La convention (n° 29) contre le travail forcé, 1930, norme clé dans ce domaine, est la convention de l'OIT la plus ratifiée. On estime qu'il existe, au bas mot, quelque 2,4 millions de victimes du travail forcé résultant de la traite, dont 56 pour cent de femmes ou filles et 44 pour cent d'hommes ou garçons. Dans le cas de l'exploitation sexuelle à des fins commerciales, les victimes sont très majoritairement des femmes et des filles (98 pour cent). Leur âge exact est rarement connu, mais on peut raisonnablement penser que la grande majorité des victimes de la traite sont des jeunes femmes ou hommes.

245. En Asie du Sud, les jeunes femmes et les jeunes filles en situation de servitude pour dettes sont désavantagées à triple titre: par leur sexe, leur jeune âge et leur caste. Maintenues à l'état de servitude et considérées comme une marchandise, elles ne sont pas reconnues comme des travailleuses de plein droit. Contraintes de travailler dans la prostitution, comme employées de maison, dans l'agriculture ou la fabrication de briques, ces femmes et ces filles peuvent être «vendues et revendues» entre propriétaires, à leur gré, et leur dette passe ainsi de l'un à l'autre, sans qu'elles aient été consultées ⁶⁵.

246. Le Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé a été créé en 2001, après la publication du premier rapport global sur le travail forcé. Il travaille sur la dimension sexospécifique du problème depuis le début et vise à sensibiliser la communauté mondiale aux formes modernes de travail forcé, à aider les gouvernements à mettre au point et appliquer de nouvelles lois, politiques et plans d'action et à diffuser des matériels d'orientation et de formation. Il exécute aussi des projets sur le terrain pour la prévention du travail forcé et pour l'identification et à la réadaptation des victimes.

Sécurité et santé au travail

247. La nécessité de mieux collecter et analyser les données en vue de protéger la santé des travailleurs est un des objectifs principaux de presque toutes les conventions portant sur la sécurité et la santé au travail. La convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, appellent les Etats ayant ratifié ces instruments à établir des politiques et des programmes de sécurité et santé sur le lieu de travail, y compris des systèmes d'inspection. Ces conventions ne prévoient pas de renforcer les politiques en faveur des femmes, de sorte qu'il faudrait, à l'intention des services d'inspection, envisager des formations et des programmes qui intègrent cette problématique.

Jeunes handicapés

248. On estime à 650 millions le nombre de personnes handicapées dans le monde; 80 pour cent d'entre elles vivent dans des pays en développement, la plupart en dessous du seuil de pauvreté ⁶⁶. Plus de 100 millions de femmes et d'hommes handicapés avaient

⁶⁴ Les formes traditionnelles de travail forcé englobent les systèmes de servitude ancrés dans des cultures locales d'Asie du Sud, l'esclavage pour dettes touchant principalement les peuples autochtones dans certaines parties d'Amérique latine et les pratiques résiduelles assimilées à l'esclavage, aujourd'hui présentes surtout dans certaines régions d'Afrique. BIT: *Eradiquer le travail forcé*, rapport III (partie 1B), CIT, 96^e session, Genève, 2007, paragr. 69.

⁶⁵ BIT: *Une alliance mondiale contre le travail forcé*, op. cit., p. 35.

⁶⁶ Banque mondiale: *Development Outreach: Disability and inclusive development* (Washington, DC), juillet 2005.

entre 15 et 24 ans en 2003 ⁶⁷. Ils sont particulièrement défavorisés en matière d'emploi, surtout les jeunes femmes qui, de par leur jeunesse, leur sexe et leur handicap, risquent de faire l'objet d'une triple discrimination. Le taux d'activité des femmes handicapées est sensiblement plus bas que celui des hommes handicapés, par exemple, en Inde, il est de 16,6 pour cent contre 52,6 pour cent pour les hommes ⁶⁸ et il est plus bas aussi que celui des femmes non handicapées (par exemple, dans les pays de l'Union européenne, il est de 49 pour cent contre 64 pour cent) ⁶⁹. A la discrimination peuvent s'ajouter des difficultés comme l'accès physique ou le transport, qui peuvent être surmontées par des politiques de facilitation appropriées et par des mesures pratiques visant à adapter l'environnement de travail.

249. La convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, dispose que: «L'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs handicapés et les travailleuses handicapées devra être respectée.» La communauté internationale accorde de plus en plus d'attention à l'autonomisation des femmes handicapées ⁷⁰ et à l'intégration des jeunes handicapés, femmes et hommes, dans l'éducation, la formation et l'emploi. On considère de plus en plus que les ateliers protégés empêchent les personnes handicapées d'avoir accès aux marchés du travail, de gagner un revenu décent et de s'intégrer socialement. A ce sujet, le BIT préconise des stratégies visant à faciliter leur insertion sur des marchés du travail ouverts ⁷¹.

5.3. Liens avec l'Organisation des Nations Unies et les institutions internationales

250. L'emploi des jeunes revêt la plus haute importance pour le développement des sociétés. Aujourd'hui, on reconnaît davantage que l'ampleur du défi exige une réponse basée sur le partenariat, comme le prouve par ailleurs la prise en compte de cette question dans les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) ⁷².

251. Les Nations Unies examinent des questions liées à la condition féminine dans le cadre des thèmes abordés dans le Programme d'action de Beijing, ainsi que des problématiques nouvelles ⁷³. Par exemple, le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM) a mis au point un programme visant à combler le fossé numérique en Afrique en donnant aux femmes l'accès aux technologies de l'information et de la communication afin d'améliorer leurs moyens de subsistance ⁷⁴. La coopération

⁶⁷ BIT: *Emploi des jeunes: les voies d'accès à un travail décent*. Rapport VI, CIT, 93^e session, Genève, 2005, paragr. 83.

⁶⁸ T. Powers: *Recognizing ability: The skills and productivity of persons with disabilities*, Employment Working Paper No. 3 (Genève, BIT, 2008), p. 4.

⁶⁹ Office statistique des Communautés européennes (EUROSTAT): Module ad hoc 2002 sur l'emploi des personnes handicapées (enquête sur la main-d'œuvre).

⁷⁰ BIT: *Count us in! How to make sure that women with disabilities can participate effectively in mainstream women's entrepreneurship development activities* (Genève, 2008).

⁷¹ T. Powers: *Recognizing ability*, op. cit., p. 16.

⁷² L'OIT est déterminée à réaliser les OMD, particulièrement l'objectif n° 8 sur les modalités de partenariat mondial entre pays développés et pays en développement en vue en particulier de parvenir à réduire de moitié la pauvreté d'ici à 2015. BIT: *Emploi des jeunes: les voies d'accès à un travail décent*, rapport VI, CIT, 93^e session, Genève, 2005, paragr. 189.

⁷³ La Division de la promotion de la femme du Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies a spécifiquement étudié les questions d'égalité entre les sexes et les questions liées à la jeunesse. Voir aussi <http://www.un.org/esa/socdev/unyin/french/index.html>.

⁷⁴ Voir http://unifem.org/campaigns/wsis/unifems_work.html.

avec le BIT s'opère dans des domaines d'intérêt commun, comme l'éducation, l'emploi, la pauvreté et la faim, la santé, les soins, l'environnement et la participation aux décisions, le VIH/sida et les conflits armés. Le guide du BIT intitulé *Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent* dans les programmes de la famille des Nations Unies fait valoir qu'il est impératif que les politiques et les programmes pour l'emploi des jeunes accordent de l'attention à la discrimination fondée sur le sexe, pour permettre aux jeunes femmes d'entrer sur le marché du travail et d'y rester ⁷⁵.

252. En 2006, l'Organisation des Nations Unies a adopté la convention relative aux droits des personnes handicapées, qui reconnaît plusieurs formes de discrimination, notamment celles fondées sur le sexe et l'âge; ses articles 6 et 7 s'adressent spécifiquement aux femmes et aux enfants. Par ailleurs, la convention consolide les actions menées sur les plans national et international et relance les mesures prises pour éliminer la discrimination fondée sur le handicap et pour promouvoir activement l'intégration.

253. Le Réseau pour l'emploi des jeunes – une alliance conclue entre l'Organisation des Nations Unies, la Banque mondiale et le BIT – est un exemple de partenariat mondial qui s'attache à renforcer la cohérence, la coordination et le partage des connaissances sur la question. Le Réseau pour l'emploi des jeunes donne l'occasion de développer le consensus international et de peser sur les priorités grâce à une stratégie pour l'emploi et l'intégration sociale des jeunes. Le secrétariat du réseau est situé au BIT. Parmi les actions récentes visant à intégrer l'autonomisation économique des femmes dans les projets, on peut mentionner un régime d'allocations à l'intention d'organisations de jeunes de l'Union du fleuve Mano ⁷⁶, auquel participent l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (UNIDO), le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et le gouvernement du Japon.

5.4. Pistes pour l'avenir

254. Il y a beaucoup à faire pour endiguer l'aggravation du chômage des jeunes et de la pauvreté sous l'effet de la crise financière et économique mondiale. Plutôt que d'y voir un problème, l'arrivée de jeunes sur le marché du travail devrait être envisagée comme porteuse d'immenses possibilités et d'espoir pour le développement économique et social. Les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les partenaires internationaux de développement et la société civile doivent exploiter le vaste potentiel productif des jeunes femmes et hommes. La liste indicative qui suit met en évidence des domaines dans lesquels les politiques, les programmes et les activités de l'OIT peuvent avoir un impact:

- ❑ Adopter une approche intégrée et cohérente qui conjugue interventions macroéconomiques et microéconomiques et porte aussi bien sur la demande de main-d'œuvre que sur l'offre. La question de l'emploi des jeunes devrait figurer dans toutes les politiques concernées – sociales, économiques, de l'emploi – par une combinaison de mesures sexospécifiques équilibrées.
- ❑ Les réglementations, politiques et institutions du marché du travail jouent un rôle décisif lorsqu'il s'agit de faire concorder l'offre et la demande sur le marché du travail. Vu le nombre croissant, dans certains pays, de jeunes (particulièrement des

⁷⁵ BIT: *Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent*, Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (Genève, 2008).

⁷⁶ Côte d'Ivoire, Guinée, Libéria, Sierra Leone.

femmes) qui n'ont que des emplois intermittents, précaires et mal rétribués et, dans d'autres pays, leur surreprésentation dans l'économie informelle, il est urgent d'agir.

- ❑ Il y a un lien étroit entre les perspectives d'emploi d'un jeune et son bagage éducatif. L'instruction élémentaire détermine largement l'employabilité des jeunes et elle est aussi un moyen efficace de lutter contre le travail des enfants et d'éliminer la pauvreté. Il est désormais largement admis que les investissements à long terme en capital humain jouent un rôle fondamental pour accroître la productivité et la croissance. Il est essentiel d'offrir aux adolescentes et aux jeunes filles des programmes d'éducation formelle et informelle de qualité, y compris des formations professionnelles à même de les rendre autonomes et de leur donner plus de chances d'avoir un travail décent une fois adultes.
- ❑ Pour améliorer l'employabilité, les formations doivent allier compétences de base et connaissances techniques. Savoir lire, écrire et compter et disposer des compétences élémentaires est indispensable pour la plupart des premiers emplois. Les bases en informatique, souvent perçues comme insuffisantes, doivent être renforcées pour les jeunes femmes. Les formations axées sur les compétences et dépourvues de préjugés sexistes permettent de mettre l'accent non plus sur la durée de la formation mais sur ses acquisitions concrètes. Il faudrait aussi améliorer la reconnaissance des qualifications et la validation des acquis de l'expérience.
- ❑ Les apprentissages ouverts aux hommes comme aux femmes sont des modalités de formation intégrées au processus de production des entreprises qui offrent des qualifications pertinentes directement disponibles. Qu'ils soient de type classique ou informel amélioré, les systèmes d'apprentissage devraient associer employeurs et syndicats à l'élaboration des normes professionnelles et des programmes. Les compétences dites sociales ou «compétences douces» – communication, rapport à la clientèle, esprit d'équipe, capacité de décision – devraient faire partie des formations.
- ❑ Le sexe n'est pas un indicateur de compétences et la décision de recruter, de former et d'accorder une promotion devrait toujours se faire en fonction des qualifications et des compétences requises pour le travail.
- ❑ Les programmes et les politiques actives du marché du travail peuvent faciliter l'entrée et le retour des jeunes sur le marché du travail. Veiller à ce que les femmes y aient accès grâce à ce type de politiques actives est essentiel. Pour faciliter leur insertion, il faudra peut-être mettre en œuvre des mesures complémentaires comme des services de garde d'enfants.
- ❑ Chômage élevé et difficulté à trouver un premier emploi peuvent être révélateurs d'une formation inadaptée. Réévaluer les politiques en faveur de l'emploi des jeunes et des femmes, en cherchant à remédier à l'inadéquation entre l'éducation et la demande sur le marché du travail et à la discrimination au travail, en renforçant la formation professionnelle et en anticipant les besoins en main-d'œuvre et de compétences permettrait de créer un «cercle vertueux» en faveur de l'emploi et de la productivité.
- ❑ La croissance du secteur privé étant un moteur essentiel de la création d'emplois, il importe que les politiques de l'emploi favorisent l'esprit d'entreprise chez les jeunes. Dans la plupart des pays comptant une forte population jeune, accéder au monde de l'entreprise est un parcours semé d'obstacles, en particulier pour les jeunes femmes. Cela nuit à la création d'entreprises et à la bonne gouvernance et

encourage l'informalité. Aider les femmes à créer leur entreprise ne peut que stimuler le développement économique et social.

- Il faut sensibiliser les jeunes femmes et hommes à leurs droits, notamment la liberté d'association et la négociation collective, en tant que moyens de parvenir à un travail décent.

Chapitre 6

Travailleuses et travailleurs adultes

255. L'âge adulte est la période clé de la vie active. Caractérisée par l'expérience et l'intelligence des choses, la maturité de l'âge adulte apporte aux femmes et aux hommes un sens du réalisme et du compromis, de même que le poids des responsabilités. Dans cette «heure de pointe de la vie»¹, rechercher un travail décent, subvenir aux besoins des membres de la famille et assumer ses obligations à l'égard de l'entreprise, de la collectivité et de la société constituent une lourde tâche.

256. Les tableaux F1 à F3 de l'annexe présentent le nombre estimatif de femmes et d'hommes composant la main-d'œuvre et en âge de travailler en 2000 et des projections des taux d'activité pour 2020. Il en ressort qu'en 2000 le nombre de femmes parmi les actifs était inférieur à celui des hommes, à tous les âges et dans toutes les régions du monde. Les projections pour 2020 font apparaître une augmentation du nombre de femmes et d'hommes faisant partie de la main-d'œuvre, de sorte que les hommes devraient continuer d'être plus nombreux sur le lieu de travail.

257. Néanmoins, selon les projections du BIT, la participation des femmes à l'économie se sera accrue. Il existe des différences selon les régions, mais le taux d'activité des femmes devrait se maintenir ou augmenter en Afrique, augmenter dans les Amériques et en Europe et demeurer inchangé en Asie. Certaines baisses apparentes des taux d'activité des jeunes travailleurs – âgés de 15 à 24 ans – sont probablement dues au fait que l'offre d'enseignement supérieur et l'accès à cet enseignement devraient s'accroître dans beaucoup de régions du monde dans les décennies à venir.

258. L'évaluation par le BIT des progrès accomplis vers l'égalité entre hommes et femmes est corroborée par l'indice du Forum économique mondial utilisé pour comparer les inégalités fondées sur le sexe au niveau mondial à l'aide de critères économiques et politiques et de critères fondés sur l'éducation et la santé². La composante économique de cet indice mesure l'écart de participation à la vie active, de rémunération et de promotion entre les femmes et les hommes (ce dernier étant basé sur le ratio femmes/hommes parmi les députés, les hauts fonctionnaires et les dirigeants et parmi les techniciens et cadres). Il ressort de l'indice que de grands progrès ont été accomplis pour combler les écarts fondés sur le sexe en matière d'accès à la santé et à l'éducation mais que la différence de participation à l'économie reste élevée, seulement 58 pour cent de l'écart ayant été comblé.

259. Les femmes se heurtent à des obstacles systémiques dans presque tous les aspects du travail – qu'il s'agisse de savoir si elles ont tout simplement un travail rémunéré ou

¹ U. Klammer: «Flexicurity in a life course perspective», *Transfert*, fév. 2004.

² Cet indice mesure l'ampleur des inégalités dans 130 pays couvrant 90 pour cent de la population mondiale. R. Hausmann, T. Tyson et S. Zahidi: *The Global Gender Gap*, rapport 2007 (Genève, Forum économique mondial, 2007).

non (à temps complet ou à temps partiel); du type de travail qu'elles obtiennent ou bien dont elles sont exclues; de l'offre de structures de soutien comme les crèches; de leur rémunération, avantages et conditions de travail; de leur accès à des professions «masculines» mieux rémunérées; de l'insécurité de leur emploi ou entreprise; de l'absence de droit à une pension équitable ou même de droits à des prestations en général; ou du manque de temps, de ressources ou d'informations pour faire valoir leurs droits. Les femmes qui sont confrontées à des formes multiples de discrimination fondées, par exemple, sur la race, l'appartenance ethnique ou le handicap, sont encore plus pénalisées ³.

260. IL faut lutter contre ces inégalités en utilisant toutes les mesures relatives au marché du travail dont on dispose au XXI^e siècle. Le lieu de travail cristallise les inégalités entre hommes et femmes, c'est donc un domaine critique à aborder en priorité. Par exemple, la multinationale française Michelin a établi un programme appelé *Tutorat Michelin*, qui s'inscrit dans une stratégie visant à promouvoir l'égalité des chances pour la progression et le développement professionnels de ses salariés. Elle encourage les femmes et les minorités sur la voie de l'excellence en promouvant un environnement propice ⁴.

261. Le BIT fait valoir – à l'instar de la Banque mondiale (figure 6.1) – que les marchés du travail constituent le principal mécanisme de transmission permettant de faire bénéficier les groupes défavorisés des avantages de la croissance ⁵. Le principe de l'efficacité économique montre que l'égalité hommes-femmes est bénéfique pour les familles: lorsque les femmes ont accès aux ressources et peuvent les contrôler, la nutrition, la santé et l'éducation des enfants s'en trouvent améliorées ⁶. En outre, l'économie et la société bénéficient de la participation des femmes en valorisant leur capital humain inexploité. On a souvent mentionné que le moteur de l'industrialisation des tigres asiatiques avait été l'emploi des femmes dans les industries exportatrices ⁷. Investir dans le travail décent pour les femmes n'est pas seulement juste, c'est aussi intelligent.

262. Pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, une région a opté pour l'élaboration d'un cadre législatif complet, étayé par des allocations budgétaires. Outre un cadre solide de directives du Conseil et d'accords, l'UE a financé une augmentation de la participation des femmes au marché du travail par l'intermédiaire du Fonds social européen. Le taux d'emploi des femmes est passé de 54 à 57,2 pour cent entre 2001 et 2006, et l'objectif de 60 pour cent d'ici à 2010 est proche. Le traité actuel de l'UE exige que, dans toutes ses activités, elle vise à éliminer les inégalités et à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes. L'encadré 6.1 présente le calendrier de mise en œuvre

³ M. Cornish: *Securing pay equity for women's work – Everyone benefits: The international experience*, document destiné au séminaire international de l'OIT «Une rémunération égale pour un travail de valeur égale», 25 août 2008, Santiago, Chili.

⁴ Michelin: *Tutorat Michelin, une meilleure voie vers la croissance* (2006).

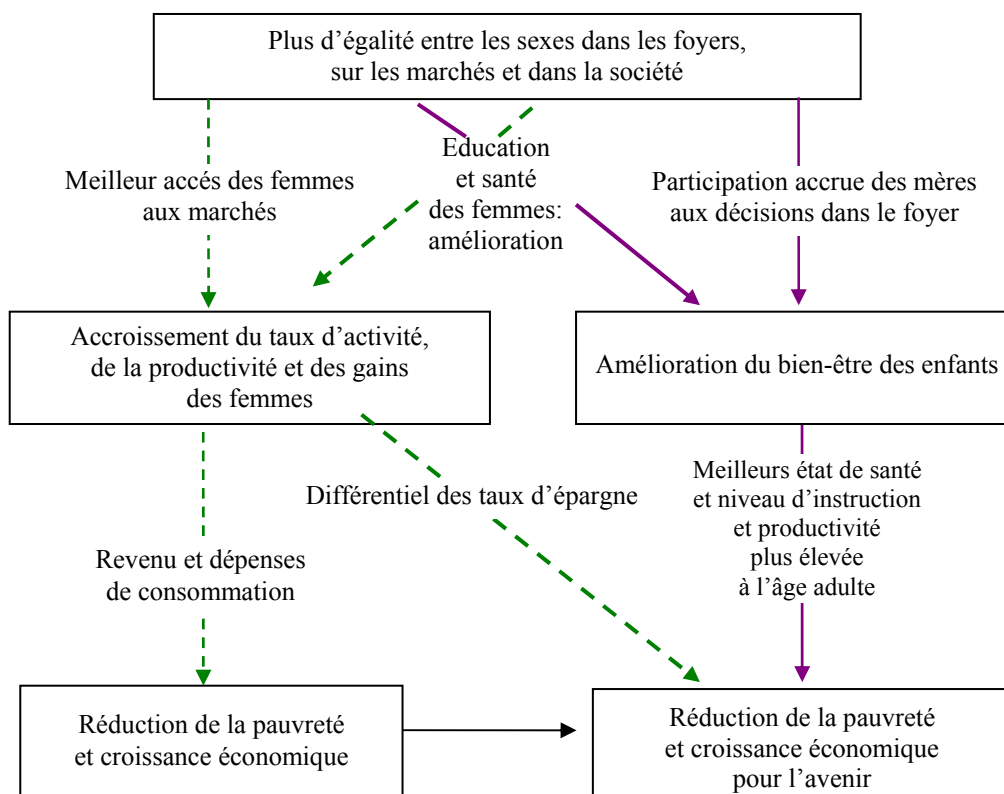
⁵ BIT: *Tendances mondiales de l'emploi des femmes, mars 2008* (Genève, 2008).

⁶ M. Buvini et collaborateurs (publié sous la direction de): *Equality for women: Where do we stand on Millennium Development Goal 3?* (Washington, DC, Banque mondiale, 2008).

⁷ Dans ce contexte, il est intéressant de noter que la région qui a le mieux réussi en termes de croissance économique au cours de la dernière décennie, à savoir l'Asie de l'Est, est également celle qui enregistre le plus fort taux régional d'activité des femmes, de faibles taux de chômage des femmes comme des hommes et des écarts entre les sexes relativement peu importants, tant pour la répartition sectorielle que pour la situation dans l'emploi. BIT: *Tendances mondiales de l'emploi des femmes, mars 2008, op. cit.*

au niveau national, en collaboration avec les partenaires sociaux, la société civile et les autres parties prenantes.

Figure 6.1. Gains des femmes, bien-être des enfants, et réduction de la pauvreté et croissance économique totales: les filières



Source: M. Buvini et collaborateurs (publié sous la direction de): *Equality for women: Where do we stand on millennium development goal 3?* (Washington, DC, Banque mondiale, 2008), p. 5.

263. Malgré l'arsenal impressionnant figurant dans l'encadré 6.1, la surveillance de la mise en œuvre établie par l'UE montre qu'il existe encore des domaines d'inégalités à surveiller, par exemple:

- ❑ Le taux d'emploi des femmes augmente mais il reste inférieur à celui des hommes bien que les femmes soient majoritaires parmi les étudiants et les diplômés de l'université.
- ❑ Les femmes continuent de gagner en moyenne 15 pour cent de moins que les hommes pour chaque heure de travail et ce chiffre demeure stable.
- ❑ Les femmes sont toujours nettement sous-représentées aux postes de décision dans le domaine économique et politique, même si la part qu'elles occupent a augmenté durant la décennie écoulée.
- ❑ La répartition des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes est toujours très inégale.
- ❑ Le risque de pauvreté est plus élevé pour les femmes que pour les hommes.

- Les femmes sont les principales victimes de la violence fondée sur le sexe les femmes et les filles sont plus vulnérables à la traite ⁸.

264. Plusieurs facteurs influent sur les taux de participation à la main-d'œuvre et les taux d'activité: l'âge, le sexe, le handicap et les différences culturelles, sociales et économiques entre les pays et entre les régions du monde. Le tableau 6.1 montre que le taux de participation des hommes à la main-d'œuvre reste sensiblement plus élevé que celui des femmes ⁹.

Encadré 6.1 Calendrier: cadre régional européen pour l'égalité ¹	
1976	Egalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelles et les conditions de travail
1986	Egalité de traitement entre hommes et femmes et protection des travailleuses indépendantes pendant la grossesse et la maternité
1992	Mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleuses enceintes et des mères
1996	Accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES ²
1997	Renversement de la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe
1997	Accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES
2000	Cadre général en faveur de l'égalité de traitement dans l'emploi et la profession
2002	Modification de la Directive de 1976 sur l'égalité de rémunération introduisant le concept de harcèlement sexuel
2004	Egalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services
2005	Cadre d'actions des partenaires sociaux de l'UE sur l'égalité hommes-femmes
2006	Egalité de chances et de traitement pour les femmes et les hommes dans l'emploi et la profession (nouvelle version)
2007	Accord-cadre européen concernant le harcèlement et la violence au travail signé par la CES, BUSINESSEUROPE (anciennement UNICE), l'UEAPME ³ et le CEEP
¹ Directives du conseil 76/207/CEE, 86/613/CEE, 92/85/CEE, 96/34/CE, 97/80/CE, 97/81/CE, 2000/78/CE, 2002/73/CE, 2004/113/CE. Dans sa résolution du 18 novembre 2008, le Parlement européen a demandé à la Commission européenne de proposer une révision de la législation sur l'égalité des salaires. Voir http://www.europarl.europa.eu/sides/gestDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6+TA-2008-0544+0+DOC+XML+V077FR .	
² Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE), Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP), Confédération européenne des syndicats (CES).	
³ Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises.	

265. Les données du BIT font apparaître les tendances ci-après ¹⁰. Le nombre global de chômeurs en 2008 est estimé à 193 millions ¹¹ avec un taux de chômage de 6,3 pour cent pour les femmes et de 5,9 pour cent pour les hommes. Entre 2007 et 2008, le taux de

⁸ Commission des communautés européennes: *Un agenda social renouvelé: opportunités, accès et solidarité dans l'Europe du XXI^e siècle*, communication de la Commission européenne au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, COM (2008) 412 final; idem: *Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, années choisies.

⁹ Voir aussi tableaux F1 à F3 de l'annexe.

¹⁰ BIT: *Tendances mondiales de l'emploi des femmes, mars 2009* (Genève, 2009).

¹¹ Pour la définition du chômage et les concepts et définitions de tous les indicateurs du marché du travail visés dans le présent rapport, se référer aux indicateurs clés du marché du travail, BIT: *Key indicators of the labour market*, 5^e édition (Genève, 2007).

chômage a augmenté pour les hommes (0,4 point de pourcentage) et les femmes (0,3 point de pourcentage), ce qui a légèrement réduit l'écart constaté durant la décennie écoulée. Les effets de la crise financière actuelle peuvent peut-être expliquer la hausse du chômage des hommes car ils travaillent dans des secteurs visés par la première vague de licenciements. Sur les 193 millions de chômeurs, 112 millions sont des hommes et 81 millions des femmes (tableau 6.2).

Tableau 6.1. Taux de participation à la main-d'œuvre dans le monde (en pourcentage)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008 ¹
Total	65,8	65,7	65,6	65,5	65,4	65,2	65,2	65,2	65,1	65,1	65,1
Hommes	79,2	79,1	78,9	78,7	78,4	78,2	78,0	77,9	77,7	77,6	77,5
Femmes	52,4	52,3	52,3	52,3	52,3	52,3	52,3	52,5	52,6	52,6	52,6
Jeunes	54,4	54,2	53,5	52,9	52,5	51,9	51,6	51,3	50,9	51,0	50,9
Adultes	69,7	69,6	69,7	69,7	69,7	69,7	69,7	69,8	69,8	69,7	69,7

¹ Il s'agit d'estimations préliminaires.

Source: BIT: *Tendances mondiales de l'emploi des femmes*, mars 2009 (Genève, 2009), tableaux A3 et A4.

Tableau 6.2. Chômage dans le monde (en millions)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008 ¹
Total	165,1	172,1	170,7	173,4	175,5	183,9	189,1	188,3	184,4	178,9	192,7
Hommes	95,7	99,5	100,0	100,7	101,7	107,2	108,7	108,0	105,9	103,4	111,7
Femmes	69,3	72,5	70,7	72,7	73,8	76,7	80,3	80,3	78,5	75,5	81,0
Jeunes	67,6	70,7	71,1	70,5	71,0	74,0	76,3	76,4	74,9	73,1	77,2
Adultes	97,4	101,4	99,6	102,8	104,5	110,0	112,7	111,9	109,5	105,7	115,5

¹ Il s'agit d'estimations préliminaires.

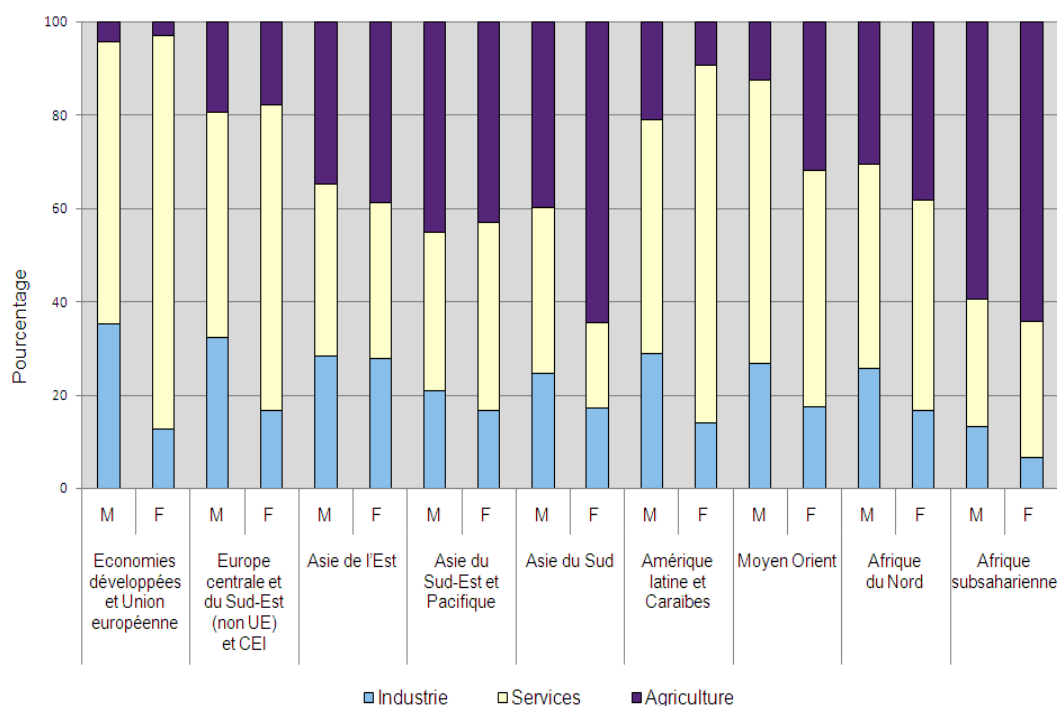
Source: *Ibid.*

266. Le taux de chômage des hommes et des femmes est un indicateur des inégalités fondées sur le sexe sur le marché du travail partout dans le monde. La différence d'accès au marché du travail, qui est lié à l'autonomisation des femmes au plan économique, en constitue un autre. Les taux de participation des hommes et des femmes à la main-d'œuvre se rapprochent très lentement et l'écart représente presque 25 pour cent en 2008 (tableau 6.1). Les femmes représentaient 40,5 pour cent de la main-d'œuvre mondiale en 2008 par rapport à 39,9 pour cent en 1998.

267. Sur les 3 milliards d'individus qui étaient employés dans le monde en 2008, les femmes représentaient 1,2 milliard. Seule une faible proportion des femmes pourvues d'un emploi travaillant dans l'industrie (18,3 pour cent en 2008 contre 26,6 pour cent pour les hommes); elles sont très majoritairement dans l'agriculture et, de plus en plus, dans le secteur des services (figure 6.2). Le secteur des services a représenté 46,3 pour cent de l'emploi total des femmes en 2008 contre 41,2 pour cent pour les hommes. Les femmes sont encore surreprésentées dans le secteur de l'agriculture. Au plan mondial, la part des femmes employées dans l'agriculture est de 35,4 pour cent contre 32,2 pour cent pour les hommes, mais cette proportion passe à presque la moitié de l'emploi des femmes total (48,4 pour cent) si l'on exclut les régions plus industrialisées comme les économies développées et l'UE, l'Europe centrale et l'Europe du Sud-Est (non UE) ainsi que la CEI et l'Amérique latine et les Caraïbes. Le pourcentage correspondant pour les

hommes est de 40, soit une différence de presque 8 points de pourcentage dans les autres régions du monde. En Afrique subsaharienne et en Asie du Sud, le secteur de l'agriculture représente plus de 60 pour cent de l'emploi des femmes.

Figure 6.2. Répartition de l'emploi par secteur (en pourcentage de l'emploi total), par sexe et par région, 2008 ¹



¹ Estimations préliminaires.

Source: BIT: *Tendances mondiales de l'emploi des femmes*, mars 2009 (Genève, 2009), figure 3.

268. La crise financière aura une incidence sur ces chiffres car les exportations mondiales de biens manufacturés ralentissent et les usines ferment dans les zones industrielles, les licenciements se multiplient et un grand nombre de femmes et d'hommes retournent dans les zones rurales.

6.1. Chaînes d'approvisionnement mondiales

269. Les résultats à l'exportation des pays en développement pour les biens manufacturés dépendent massivement du travail des femmes. C'est à l'augmentation de la demande de main-d'œuvre féminine dans les industries d'exportation qu'on attribue, principalement ou au moins partiellement, l'expansion de l'emploi rémunéré des femmes dans les pays en développement, même lorsque leur participation au travail rémunéré est habituellement faible et socialement inacceptable. Les nouvelles possibilités d'emploi dans les services externalisés et fournis depuis l'étranger (centrales d'appel, saisie de données, gestion des salaires et comptabilité, études financières et juridiques) se sont aussi développées en raison des améliorations apportées aux réseaux et à la technologie des télécommunications au niveau mondial. Ces dernières décennies, les exportations de fruits, fleurs et légumes en provenance de certains pays en développement – là aussi

reposant largement sur la main-d'œuvre féminine – sont récemment devenues de nouveaux domaines du commerce et de l'emploi internationaux ¹².

270. Selon un point de vue optimiste, les femmes ont fortement bénéficié de l'expansion des activités de fabrication, de l'agriculture et des services aux entreprises à l'exportation tant au plan de l'amélioration de l'accès à des emplois rémunérés qu'à celui des possibilités économiques, avec tous les avantages en matière d'égalité liés au travail rémunéré (autonomie, pouvoir de négociation, ressources) ¹³. Les observateurs moins optimistes soulignent trois points: i) certes des emplois ont été créés mais la plupart sont dépourvus de sécurité car la production s'appuie sur les travailleurs occasionnels, temporaires, en sous-traitance ou précaires, les migrants saisonniers et les travailleurs à domicile; ii) si l'emploi rémunéré des femmes s'est fortement développé, il est cependant concentré dans les segments inférieurs des chaînes d'approvisionnement mondiales; iii) le travail dans les systèmes de production mondiaux a été rendu plus instable du fait de l'intégration financière et commerciale croissante. Il en est résulté une reproduction et un renforcement des inégalités existantes entre les hommes et les femmes ¹⁴, qui sont examinées à la lumière de la crise actuelle. Certains outils de recherche comme l'analyse des chaînes de valeur, qui étudie la valeur affectée à chaque intervenant dans le processus de production d'un produit de base, permettront de mieux comprendre les liens entre commerce international et inégalités entre les sexes ¹⁵.

271. Mais ce ne sont pas seulement les marchandises qui constituent les chaînes d'approvisionnement. Les hommes et les femmes font aussi partie d'un ensemble de services interdépendants, en particulier la «chaîne mondiale des soins»: les migrants confient leurs propres enfants et parents âgés à d'autres membres de la famille pour aller se mettre au service de familles aisées ailleurs dans leur pays ou à l'étranger. La majorité sont des femmes, depuis les travailleuses domestiques non qualifiées jusqu'au personnel qualifié des services de santé. Plutôt que de créer les conditions qui pourraient faciliter l'évolution des modalités d'organisation et de valorisation de ces services à la personne, l'importation de main-d'œuvre déplace le problème en ne touchant pas à la répartition inéquitable du travail. En même temps, cela n'encourage guère l'Etat à améliorer sa fourniture de services à la personne et à prendre des mesures pour la protection sociale des travailleurs de ce secteur ¹⁶.

6.2. Emploi vulnérable

272. Moins la région est développée plus grande est la probabilité que les femmes fassent partie des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale ou des travailleurs établis à leur propre compte qui, ensemble, constituent la catégorie

¹² Cette section s'inspire en grande partie de A. King-Dejardin: *Gender dimensions of globalization*, Département de l'intégration des politiques et statistiques (Genève, BIT, 2008).

¹³ Il n'est pas facile d'estimer l'ampleur exacte de l'emploi créé; beaucoup de travailleurs sont employés par des fournisseurs et des sous-traitants, dans l'emploi tant formel qu'informel.

¹⁴ D'après les enseignements tirés des pays en développement dans les crises précédentes, l'emploi informel a tendance à augmenter et les gains à baisser. Le redressement demande du temps et se fait lentement pour les travailleurs les plus vulnérables (par exemple la Thaïlande dans la crise asiatique de 1997 ou la crise de 1995 au Mexique), et l'impact sur l'emploi des hommes et sur celui des femmes est différencié. A. King-Dejardin: *Gender dimensions of globalization*, *op. cit.*

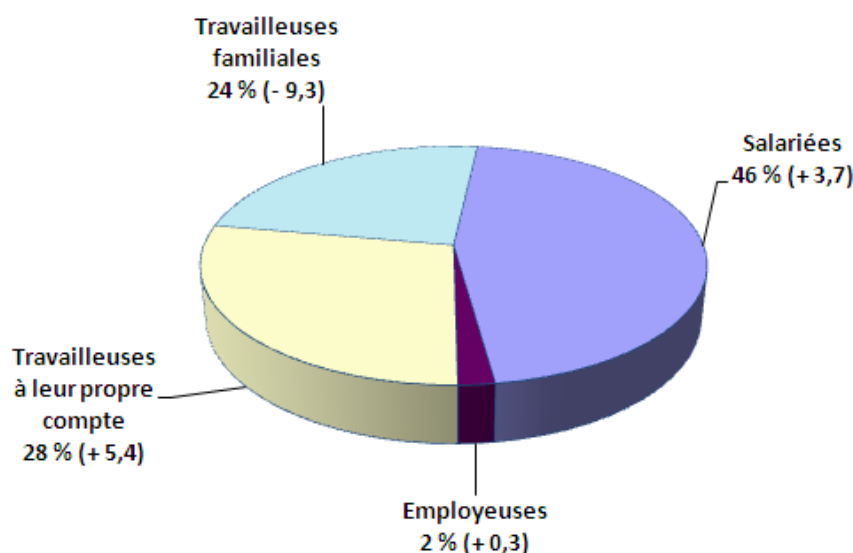
¹⁵ Z. Randriamaro: *Gender and trade: Overview report*, Institute of Development Studies, Université du Sussex (Brighton, 2006).

¹⁶ E. Esplen: *Gender and care: Overview report*, Institute of Development Studies, Université du Sussex (Brighton, 2009).

nouvellement définie de l'«emploi vulnérable». Les femmes qui collaborent à l'entreprise familiale en particulier ne sont pas susceptibles d'être économiquement indépendantes¹⁷.

273. Au niveau mondial, la part de l'emploi vulnérable dans l'emploi des femmes était de 52,7 pour cent en 2007 contre 49,1 pour cent pour les hommes, ce qui représente une baisse de 0,6 point de pourcentage par rapport à l'année précédente pour les hommes comme pour les femmes. L'accès au travail salarié peut constituer un progrès majeur vers l'autonomisation des femmes. L'indépendance économique ou au moins la codétermination de la répartition des ressources dans la famille est au plus haut lorsque les femmes sont salariées ou employeuses, plus faible lorsqu'elles sont établies à leur propre compte et au plus bas lorsqu'elles collaborent à l'entreprise familiale. La part de l'emploi salarié féminin est passée de 41,8 pour cent en 1997 à 45,5 pour cent en 2007, mais les travailleuses indépendantes ont plus fortement augmenté (figure 6.3).

Figure 6.3. Répartition de l'emploi des femmes d'après la situation dans la profession, 2007
(évolution en points de pourcentage par rapport à 1997)



Source: BIT: Tendances mondiales dans l'emploi des femmes, mars 2009 (Genève, 2009).

274. L'écart entre hommes et femmes pour ce qui est de l'emploi vulnérable dans l'emploi total varie selon les régions. Dans les économies développées et l'UE, en Europe centrale et en Europe du Sud-Est (non UE) ainsi que dans la CEI et en Amérique latine et dans les Caraïbes, cet écart était négatif en 2007, ce qui veut dire que les

¹⁷ Selon la classification internationale d'après la situation dans la profession, il existe quatre situations: 1) les salariés; 2) les employeurs; 3) les personnes travaillant pour leur propre compte; 4) les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale. L'emploi vulnérable concerne les personnes qui sont employées dans des circonstances relativement précaires, comme l'indique leur situation dans la profession. Comme les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale et les travailleurs indépendants sont moins susceptibles de relever des régimes officiels, de bénéficier de prestations ou de programmes de protection sociale et qu'ils sont plus exposés aux risques liés à l'évolution des cycles économiques, ils font partie des catégories dites «vulnérables». Le taux d'emploi vulnérable est donc la somme des travailleurs indépendants et des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale exprimée en pourcentage de l'emploi total. Cet indicateur reflète bien les disparités entre les sexes car le travail familial a toujours été dominé par les femmes. Voir BIT: *Key indicators of the labour market*, 5^e édition (Genève, 2007), chap. 1.

femmes sont souvent dans des emplois moins vulnérables que les hommes (voir tableau 6.3). Les écarts les plus marqués se constatent en Afrique du Nord et au Moyen-Orient. En Afrique subsaharienne et dans l'Asie du Sud, deux des régions les plus pauvres, non seulement la part de l'emploi vulnérable dans l'emploi total est relativement élevée mais aussi l'écart entre les hommes et les femmes (plus de 10 points de pourcentage). La répartition sectorielle de l'emploi ainsi que la part de l'emploi vulnérable par sexe montrent bien qu'accéder au marché ne veut pas dire accéder à un emploi décent.

Tableau 6.3. Part de l'emploi vulnérable, dans le monde et par région (en pourcentage)

Total	1997	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Monde	53,5	52,1	52,1	51,8	51,4	51,2	50,6
Economies développées et Union européenne	11,8	10,5	10,5	10,8	10,7	10,4	10,1
Europe centrale et Europe du Sud-Est (non UE) et CEI	17,8	19,2	19,5	20,6	19,1	19,2	18,2
Asie de l'Est	63,7	58,1	57,7	57,6	57,2	56,9	55,9
Asie du Sud-Est et Pacifique	65,6	64,8	64,8	63,4	62,8	62,6	61,9
Asie du Sud	79,8	79,1	79,3	79,0	78,8	78,4	77,5
Amérique latine et Caraïbes	32,4	35,2	35,1	34,4	33,0	32,1	31,9
Moyen-Orient	39,3	35,8	35,3	36,1	33,5	33,6	32,3
Afrique du Nord	43,1	40,2	40,0	41,1	41,0	38,7	37,3
Afrique subsaharienne	80,2	78,7	78,5	76,8	77,1	77,8	76,8
Hommes	1997	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Monde	51,4	50,7	50,7	50,3	50,0	49,8	49,1
Economies développées et Union européenne	12,2	11,4	11,5	12,0	11,9	11,6	11,4
Europe centrale et Europe du Sud-Est (non UE) et CEI	18,4	19,2	19,8	21,2	19,6	19,5	18,6
Asie de l'Est	58,4	53,5	53,2	53,0	52,5	52,3	51,1
Asie du Sud-Est et Pacifique	61,5	61,3	61,4	59,9	59,7	59,6	58,9
Asie du Sud	76,1	76,2	76,5	76,0	75,8	75,4	74,3
Amérique latine et Caraïbes	32,6	35,0	35,0	34,2	33,4	32,2	32,1
Moyen-Orient	35,8	32,4	32,0	33,1	30,2	30,3	29,1
Afrique du Nord	39,5	38,4	37,0	36,8	37,3	34,7	33,4
Afrique subsaharienne	75,6	73,4	72,8	70,1	71,1	72,4	71,3
Femmes	1997	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Monde	56,7	54,3	54,2	54,1	53,6	53,3	52,7
Economies développées et Union européenne	11,2	9,4	9,4	9,3	9,2	8,9	8,6
Europe centrale et Europe du Sud-Est (non UE) et CEI	17,1	19,3	19,2	19,8	18,4	18,8	17,6
Asie de l'Est	70,1	63,6	63,1	63,1	62,6	62,3	61,4
Asie du Sud-Est et Pacifique	71,3	69,9	69,7	68,4	67,3	66,9	66,2

Femmes	1997	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Asie du Sud	89,1	86,4	86,5	86,4	86,1	86,0	85,1
Amérique latine et Caraïbes	32,0	35,5	35,3	34,6	32,5	31,9	31,5
Moyen-Orient	54,1	48,6	47,9	46,9	45,7	45,3	43,6
Afrique du Nord	54,9	45,8	49,0	54,2	52,0	50,0	48,4
Afrique subsaharienne	86,3	85,7	85,8	85,4	84,9	84,6	83,9

Source: BIT: *Tendances mondiales dans l'emploi des femmes*, mars 2009 (Genève, 2009), tableau A7.

6.3. Formes de travail atypiques

275. Durant les dernières décennies, on a constaté une tendance au développement des formes de travail atypiques¹⁸, ce qui s'est traduit par un accroissement de l'emploi à temps partiel et temporaire dans les économies avancées et de l'emploi informel dans les pays en développement. Il existe un lien manifeste entre travail atypique et inégalité de revenus¹⁹. Certains éléments indiquent aussi que la plupart de ces emplois sont occupés par des femmes qui y voient parfois, en l'absence de soutien institutionnel, un moyen de concilier travail et responsabilités familiales. Le travail formel lui aussi se précarise, beaucoup d'entreprises utilisant une main-d'œuvre engagée dans d'autres formes de relation de travail (travail atypique, temporaire, contractuel, basé au domicile)²⁰. Selon les organisations d'employeurs, il devient de plus en plus important pour les entreprises, celles qui opèrent sur des marchés du travail tendus, de trouver un équilibre entre l'efficacité, d'une part, et les responsabilités familiales des travailleurs des deux sexes, d'autre part. L'aménagement flexible du travail permet aux employeurs de garder des compétences très importantes pour leurs activités tout en offrant aux salariés, qui sinon seraient obligés de partir pour des raisons familiales, la possibilité de demeurer actifs.

276. Le travail précaire – caractérisé par l'insécurité de l'emploi – ne permet guère, voire pas, aux travailleurs de contrôler leurs conditions de travail, de demander des prestations ou le bénéfice de la sécurité sociale ou d'exercer leur droit à la liberté syndicale. Généralement mal payé, il se présente souvent sous la forme d'une succession de contrats de courte durée ou de contrats de durée déterminée entrecoupés de courtes pauses. Le travail à domicile est devenu plus fréquent du fait du recours croissant à la sous-traitance, à l'externalisation des fonctions dans l'industrie et aux technologies de l'information et de la communication (TIC)²¹. Les femmes handicapées occupent une place disproportionnée à leur nombre dans cette catégorie.

¹⁸ La nomenclature dans ce domaine varie: travail occasionnel et saisonnier, travail partagé, contrats de durée déterminée, travail intérimaire par l'intermédiaire d'une agence, travail basé au domicile, télétravail, travail indépendant, travail non rémunéré du conjoint ou de membres de la famille dans les petites entreprises. Le travail occasionnel désigne un travail de durée déterminée, souvent assorti de moins de droits et de moins de prestations légales et contractuelles que le travail permanent. Il convient de noter que le travail indépendant n'est pas nécessairement précaire.

¹⁹ U. Rani: *Impact of changing work patterns on income inequality* (Genève, IIES, 2008).

²⁰ BIT: *La relation de travail*, rapport V(1), CIT, 95^e session, Genève, 2006, paragr. 31-33. M. Cornish: *Securing pay equity for women's work – Everyone benefits: The international experience*, document destiné au séminaire international organisé par le BIT sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale à Santiago, Chili, 25 août 2008.

²¹ La recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, offre des orientations sur la manière de protéger les travailleurs qui risquent de perdre toutes prestations; plusieurs pays incluent expressément le travail à domicile dans le champ d'application de leur législation du travail (Belgique, Chili, Maroc, Nouvelle-Zélande).

6.3.1. Emploi à temps partiel

277. Dans les pays industrialisés, la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total a augmenté durant les vingt dernières années²². Les Pays-Bas arrivent en tête, où près d'un tiers des travailleurs ont des contrats à temps partiel, suivis par le Japon, l'Australie, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni²³. Le tableau 6.4 montre que le travail à temps partiel est beaucoup plus répandu chez les femmes que chez les hommes, ce qui soulève des questions quant à la manière de parvenir à l'égalité entre hommes et femmes. Certains travailleurs à temps partiel ne seraient peut-être pas entrés dans la vie active s'ils avaient dû travailler à temps plein²⁴. Dans la plupart des pays, le temps partiel est une mauvaise affaire pour les travailleurs – salaires inférieurs en comparaison avec équivalent à plein temps, absence de droits, de prestations sociales, de représentation, de moyens de se faire entendre.

Tableau 6.4. Indicateurs clés de l'emploi par sexe, 2003 (en pourcentage)

Pays	Hommes						Femmes					
	TP	TC	TCC	TCL	ETP	TEMP	TP	TC	TCC	TCL	ETP	TEMP
Allemagne	78,96	9,63	4,73	4,90	5,96	10,48	65,06	8,82	4,00	4,82	36,28	11,30
Australie	82,69	5,61	4,09	1,52	15,67	–	66,73	5,84	4,84	1,00	39,89	–
Autriche	80,09	4,28	3,05	1,23	3,04	6,14	64,66	4,12	3,11	1,01	25,74	6,00
Belgique	73,07	7,44	4,12	3,32	5,86	5,20	56,16	8,00	4,14	3,85	33,28	9,72
Canada	84,87	7,97	7,10	0,88	11,07	–	74,05	7,18	6,62	0,56	27,86	–
Danemark	85,36	5,09	4,00	1,10	10,52	7,17	75,67	5,75	4,73	1,02	21,91	9,79
Espagne	81,63	8,17	5,58	2,58	2,46	23,86	56,00	15,91	9,36	6,55	16,44	29,63
Etats-Unis	85,09	6,27	5,49	0,78	6,87	–	71,88	5,66	5,04	0,62	17,28	–
Finlande	76,70	9,19	6,77	2,41	7,89	10,60	72,37	8,90	7,11	1,80	14,86	18,24
France	75,50	8,70	5,29	3,41	4,52	9,81	63,73	10,94	6,68	4,26	22,02	13,10
Grèce	80,24	6,02	3,07	2,94	2,87	5,84	52,79	14,33	5,60	8,72	10,17	8,64
Irlande	80,31	4,76	2,78	1,98	7,58	3,37	58,23	11,62	2,83	1,03	34,37	5,55
Islande ¹	94,15	3,60	–	–	10,24	4,15	86,70	3,08	–	–	31,18	5,28
Italie	76,15	6,74	2,85	3,89	4,86	5,74	48,83	4,86	4,60	7,02	23,63	9,72
Japon	91,74	5,47	3,33	2,14	14,37	–	64,31	4,86	3,69	1,17	41,26	–
Luxembourg	75,88	3,00	2,03	0,96	1,63	2,73	54,70	4,63	3,77	0,87	30,06	3,90
Norvège	84,54	4,85	4,51	0,34	9,77	6,85	77,16	3,95	3,73	0,22	33,15	10,76
Nouvelle-Zélande	85,40	4,34	3,76	0,58	10,70	–	70,33	4,99	4,53	0,47	35,40	–
Pays-Bas	84,75	4,10	3,06	1,04	14,99	10,98	68,38	4,34	3,29	1,05	60,50	14,79
Portugal	83,88	5,55	3,93	1,62	5,86	14,42	69,40	7,33	4,84	2,49	14,98	17,64

²² La convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, définit le «travailleur à temps partiel» comme un travailleur salarié dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable.

²³ A. Ghose, N. Majid et C. Ernst: *The global employment challenge* (Genève, BIT, 2008).

²⁴ *Ibid.*

Pays	Hommes						Femmes					
	TP	TC	TCC	TCL	ETP	TEMP	TP	TC	TCC	TCL	ETP	TEMP
Royaume-Uni	85,44	5,46	3,96	1,50	10,03	4,33	70,22	4,10	3,41	0,69	39,85	6,17
Suède	82,63	6,31	5,12	1,19	7,72	10,73	77,69	5,18	4,40	0,78	20,35	16,29
Suisse	88,55	3,94	3,11	0,84	8,14	9,53	74,13	4,59	3,20	1,39	45,81	10,70

¹ Les données sur le travail à temps partiel concernent 2002.

TP = Taux de participation à la main-d'œuvre. TC = Taux de chômage. TCC = Taux de chômage de courte durée. TCL = Taux de chômage de longue durée. ETP = Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total. TEMP = Part de l'emploi temporaire dans l'emploi total.

Source: A. Ghose, N. Majid et C. Ernest: *The global employment challenge* (Genève, BIT, 2008).

278. Dans les pays développés, selon les informations recueillies, le temps partiel serait un choix, surtout chez les femmes, qui permettrait de concilier travail et responsabilités familiales mais qui pourrait aussi s'expliquer par l'absence d'autres solutions viables et notamment de soutien institutionnel, de services de garde d'enfants abordables et de qualité et de possibilité de limiter la durée du travail ordinaire ²⁵.

279. Le travail à temps partiel peut contribuer à renforcer la flexibilité (par exemple, pour faire des études) et à relever les taux de participation à la main-d'œuvre, mais il n'est pas toujours volontaire. Dans certains cas, il est un recours contre le chômage, comme il ressort de l'augmentation de la part du travail à temps partiel involontaire des hommes en Allemagne, en Espagne, en Italie et au Japon ²⁶. En Europe centrale et orientale, il est systématiquement plus élevé pour les femmes, bien que le total pour les hommes et pour les femmes soit généralement bas, allant de 2,4 pour cent en Bulgarie à 10,8 pour cent en Pologne ²⁷. Le travail à temps partiel demeure peu répandu dans la plupart des pays en développement.

6.3.2. Economie informelle

280. Il ne faut pas voir une dichotomie entre le travail informel et le travail formel mais plutôt un lien étroit et de fréquents chevauchements. Dans ses conclusions concernant le travail décent et l'économie informelle, adoptées en 2002, la Conférence internationale du Travail relève que le travail informel et le travail formel forment un continuum, le travail informel se situant en dehors du cadre réglementaire. L'économie informelle se développe avec la prolifération de l'externalisation de la sous-traitance et du travail occasionnel. Durant la crise financière de 2008, les licenciements intervenus dans le secteur formel suscitent un accroissement sans précédent de l'emploi dans l'économie informelle. Dans les pays en développement où l'économie informelle est déjà largement présente, les pertes d'emplois dans le secteur formel ne feront qu'aggraver la situation. En temps de crise, il existe une forte corrélation positive entre l'augmentation de l'emploi informel et les pertes d'emplois dans le secteur ²⁸. L'économie informelle comprend aussi bien des travailleurs établis à leur propre compte que des salariés qui couvrent divers secteurs et domaines de travail. Etant donné que le travail salarié formel n'a jamais été la norme pour plus de la moitié de la population dans de nombreuses régions du monde, la distinction entre «formel» et «informel» n'est pas forcément la plus

²⁵ U. Rani: *Impact of changing work patterns on income inequality* (Genève, IIES, 2008).

²⁶ *Ibid.*

²⁷ A. Ghose, N. Majid et C. Ernst: *The global employment challenge*, op. cit.

²⁸ Pour la crise asiatique de 1997, on peut citer l'Indonésie, la Malaisie, les Philippines et la Thaïlande. Voir A. King-Dejardin et J. Owens: *Asia in the global economic crisis: Impact and responses from a gender perspective*, note d'information pour le Forum régional Asie/Pacifique, Responding to the Economic Crisis – Coherent Policies for Growth, Employment and Decent Work in Asia and the Pacific, Manille, 18-20 fév. 2009.

pertinente ni la plus utile pour l'analyse. Lorsqu'on arrête des mesures visant à transformer des emplois informels en emplois formels, il faut choisir et mettre en œuvre un éventail approprié de politiques, et les travailleurs de l'économie informelle ont besoin d'être représentés dans ces décisions ²⁹.

281. Au sein de l'économie informelle, les femmes apportent une contribution non négligeable au PIB en tant qu'entrepreneurs indépendants ou dans le cadre de relations de travail dans les chaînes de production mondiales ou les petites entreprises. Or souvent cette contribution ne se reflète pas dans la comptabilité nationale. En Afrique de l'Ouest, dans les Caraïbes et en Asie, entre 70 et 90 pour cent du commerce de l'ensemble des produits de l'agriculture et de la mer sont assurés par les femmes. Selon les estimations, les étals des marchands de rue et des marchés génèrent environ 30 pour cent de toute la richesse urbaine ³⁰. Certaines estimations donnent à penser que la contribution de l'économie informelle au PIB non agricole en Afrique subsaharienne est d'environ 41 pour cent ³¹. Cependant, les conclusions de la CIT concernant le travail décent et l'économie informelle invoquent clairement la nécessité d'une transition vers la formalité.

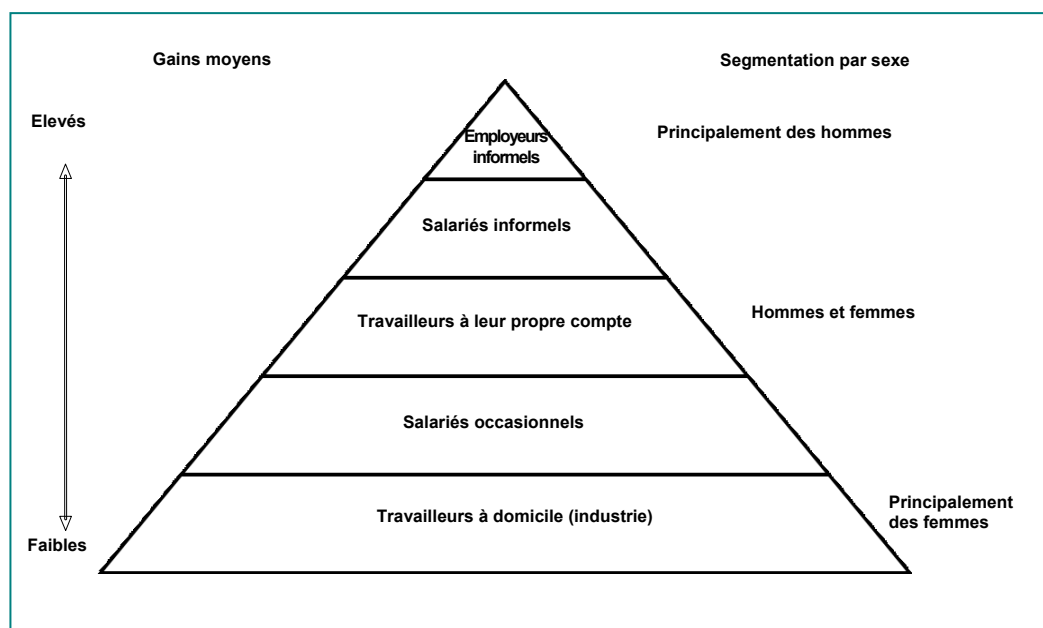
282. Les gains moyens sont plus bas dans l'économie informelle, même s'il est difficile de généraliser, certains salariés du secteur formel étant plus pauvres que des employeurs du secteur informel par exemple. Les hommes sont généralement surreprésentés dans la tranche supérieure de gains et les femmes dans la tranche inférieure, comme le montre la figure 6.4.

²⁹ M. Chen: «Addressing informality, reducing poverty», *Jobs, jobs, jobs – The policy challenge, Poverty in focus* No. 16 (Brasília, Centre international de la pauvreté, déc. 2008).

³⁰ FNUAP: *L'état de la population mondiale 2000: Vivre ensemble, dans des mondes séparés: hommes et femmes à une époque de changements* (New York, FNUAP, 2000).

³¹ Les données par pays indiquent que, au Burkina Faso, sur une contribution totale de l'économie informelle au PIB de 36 pour cent, 29 pour cent sont à mettre au compte des femmes et 7 pour cent à celui des hommes, tandis qu'au Mali la proportion est de 26 pour cent pour les femmes et de 14 pour cent pour les hommes. M. Blackden, et collaborateurs: *Gender and growth in sub-Saharan Africa*, Université des Nations Unies, Institut mondial de recherche sur les aspects économiques du développement, étude n° 2006/37.

Figure 6.4. Segmentation de l'emploi informel selon les gains moyens et le sexe



Note: L'économie informelle peut aussi être segmentée par race, appartenance ethnique, caste ou religion.

Source: M. Chen: «Addressing informality, reducing poverty», *Jobs, jobs, jobs – The policy challenge*, *Poverty in focus* No. 16 (Brasília, Centre international de la pauvreté).

6.3.3. Travail à domicile

283. Dans certains pays développés, le travail à domicile³² peut être un choix et être relativement bien rémunéré, même s'il est mal protégé. Le travail basé à domicile peut permettre aux femmes comme aux hommes de concilier travail et vie de famille³³. Dans les communautés rurales où le temps de déplacement entre le domicile et le lieu de travail est long, c'est un moyen de gagner sa vie. Cependant, le travail à domicile est souvent une stratégie de survie et il constitue un défi pour le travail décent en raison des désavantages qui lui sont associés: longues heures de travail, médiocre rémunération, accès limité à la protection sociale, problèmes de sécurité et de santé et isolement, d'où la difficulté à s'organiser et à négocier efficacement. Faire respecter la réglementation, quand elle existe, n'est pas chose aisée pour l'inspection du travail qui doit déterminer si la personne est effectivement au travail ou simplement chez elle³⁴. Souvent, le travail n'est déclaré ni par l'employeur ni par le travailleur. Toutefois, avec la mondialisation et le développement des chaînes d'approvisionnement, le travail à domicile est de plus en plus courant, surtout chez les femmes. Une forme moderne de ce type de travail est le télétravail, mode flexible d'organisation du travail grâce à l'utilisation des TIC, qui élimine la nécessité d'être physiquement présent sur le lieu central de production.

³² L'article 1 de la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, définit comme suit le travail à domicile: «travail qu'une personne – désignée comme travailleur à domicile – effectue: i) à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, autres que les locaux de travail de l'employeur; ii) moyennant rémunération; iii) en vue de la réalisation d'un produit ou d'un service répondant aux spécifications de l'employeur, qu'elle que soit la provenance de l'équipement, des matériaux ou des autres éléments utilisés à cette fin, à moins que cette personne ne dispose du degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considérée comme travailleur indépendant en vertu de la législation nationale ou de décisions de justice».

³³ C. Hein: *Reconciling work and family: Practical ideas from global experience* (Genève, BIT, 2005).

³⁴ W. von Richtohofen: *Labour inspection: A guide to the profession* (Genève, BIT, 2002).

284. La recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, donne des orientations pour déterminer si une personne est un travailleur à domicile dépendant ou un travailleur indépendant établi à son propre compte exerçant ses activités depuis son domicile (en tant que sous-traitant ou opérateur industriel externalisé). La convention (n° 177) et la recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, 1996, traitent des spécificités du travail à domicile. La convention prescrit aux Etats Membres d'adopter une politique nationale pertinente, en accordant une attention particulière à l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les autres salariés. Dans un nombre croissant de régions, ce type de travail fait l'objet de politiques et de lois ³⁵ et les violations sont sanctionnées. Concrètement, dans certains pays, on s'efforce d'améliorer la situation des travailleurs à domicile par le biais de l'organisation qui facilite l'action en faveur des droits et de la protection, comme dans le cas de l'Association des travailleuses à domicile du Bangladesh et, aux Philippines, du Réseau national des travailleurs à domicile (PATAMABA).

6.4. Entrepreneuriat

285. Les entreprises des femmes sont souvent plus petites que celles des hommes, en partie du fait que leur accès aux ressources productives est limité. Les stratégies de réduction de la pauvreté et de croissance reconnaissent souvent qu'il importe de promouvoir la création d'entreprises par les femmes et par les jeunes. Avec le soutien qui convient, elles peuvent offrir aux femmes la possibilité de s'émanciper aux plans économique et social de subvenir à leurs propres besoins et à ceux de leur famille. Les femmes ont accompli d'importantes avancées dans les petites entreprises tant dans l'économie formelle que dans l'économie informelle.

286. Le potentiel de croissance des entreprises est lié à l'accès aux ressources – terre, crédit, technologie, réseaux, information, marchés – et au contrôle de ces ressources. Comme l'accès des femmes à chacun de ces facteurs est limité, la viabilité de leur activité productrice de revenus se trouve fortement restreinte, d'où leur concentration dans les entreprises les plus petites et les plus précaires.

287. Environnement favorable, bonne gouvernance et pérennité des infrastructures matérielles et sociales sont nécessaires pour stimuler la création d'entreprises et assurer la compétitivité de celles qui existent ³⁶. Le manque d'infrastructures et un terrain difficile – formalités d'enregistrement compliquées, coûts de transaction élevés – ont des effets négatifs sur toutes les entreprises, encore aggravés pour les femmes qui subissent déjà une charge de travail additionnelle et un accès limité aux sources d'information publiques. Ainsi, promouvoir la création d'entreprises par les femmes suppose d'assurer un environnement réglementaire, une législation du travail et des conventions collectives propices, des procédures d'enregistrement simplifiées et moins de contraintes administratives. En mettant en place des mesures d'incitation – fiscalité, formation, accès aux marchés –, on peut favoriser l'essor des entreprises et leur formalisation, surtout celles qui ont été établies par des femmes. Les politiques fiscales peuvent efficacement accompagner les femmes chefs d'entreprise de diverses manières (taxation

³⁵ Par exemple, le Code du travail du Maroc s'applique au travail à domicile et offre des orientations sur ce qui constitue les éléments essentiels de ce type d'emploi. La loi néo-zélandaise de 2000 sur la relation de travail définit le «travailleur à domicile» d'une manière qui montre clairement l'existence d'une relation de travail, même si le travail est effectué à domicile. BIT: *La relation de travail: Guide annoté sur la recommandation n° 198*, document de travail n° 18 de DIALOGUE (Genève, 2008).

³⁶ BIT: *Conclusions sur la promotion de voies d'accès au travail décent pour les jeunes*, rapport de la Commission de l'emploi des jeunes, *Compte rendu provisoire* n° 20, CIT, 93^e session, Genève, 2005, paragr. 9.

individualisée, régimes d'assurance et de pension tenant compte de leurs contraintes spécifiques, etc.).

288. Les responsables doivent veiller à ce que les institutions qui appuient le développement des entreprises tiennent compte des sexospécificités en identifiant l'impact des politiques sur les deux sexes et en ciblant les interventions sur les femmes expressément. Les centres de consultation pour les entreprises sont très importants pour repérer les marchés de niche et appuyer la création d'entreprises. Vu la difficulté des femmes pauvres pour accéder à des services financiers, les établissements spécialisés dans la microfinance pourraient offrir des prêts collectifs et individuels et soutenir la mobilisation de l'épargne et les produits d'assurance³⁷. Quelle que soit l'importance de la microfinance pour beaucoup de femmes pauvres dans les pays en développement, celle-ci devrait favoriser l'accès à terme aux services financiers formels. En outre, il faut veiller à ce que les prêts n'aient pas pour effet d'enfoncer davantage les femmes dans la pauvreté. En aidant l'organisation et la mobilisation des femmes producteurs et en les reliant aux réseaux d'entreprises existants, on peut faire en sorte qu'elles se soutiennent mutuellement et qu'elles développent des moyens plus puissants pour se faire entendre et négocier. Le Bureau travaille avec la Fondation Bill et Melinda Gates à des programmes expérimentaux sur la microfinance.

6.5. Égalité de rémunération

289. Si «l'argent parle», les femmes n'ont guère voix au chapitre. Les écarts de rémunération demeurent l'une des formes d'inégalité entre hommes et femmes les plus ancrées. Ils varient d'un pays à l'autre et à l'intérieur des pays, entre le secteur public et le secteur privé ainsi qu'entre les différents secteurs de l'économie. Divers facteurs contribuent au maintien de ces écarts de rémunération et il est difficile de distinguer ceux qui sont imputables aux caractéristiques du marché du travail de ceux qui résultent de la discrimination directe ou indirecte, y compris des manières différentes d'une société à l'autre d'évaluer le travail dans les secteurs et professions dominés par les femmes ou par les hommes³⁸. Le marché est lui-même empreint de préjugés sexistes; les compétences et les emplois des femmes ont toujours été sous-évalués, et il existe des différences dans le pouvoir de négociation collective. Il faut que les politiques visant à éliminer la discrimination dans la rémunération fondée sur le sexe non seulement s'attaquent aux inégalités du marché du travail mais tiennent compte de la façon dont le rôle des femmes est perçu, de leur participation au dialogue social et de la difficulté à concilier travail et responsabilités familiales³⁹. Des études montrent que les entreprises offriront une rémunération différente aux hommes et aux femmes si elles estiment que la répartition du travail dans le ménage est inégale⁴⁰.

290. En général, l'inégalité de rémunération est dictée par des changements intervenant à l'extrémité supérieure de l'échelle des salaires ou bien à l'extrémité inférieure, ou aux deux. Les conséquences sont très différentes. Pour illustrer ce point, la figure 6.5 montre

³⁷ Voir BIT: *Peu d'argent, grands changements: les femmes et la microfinance*, GENDER/SFP (Genève, 2008).

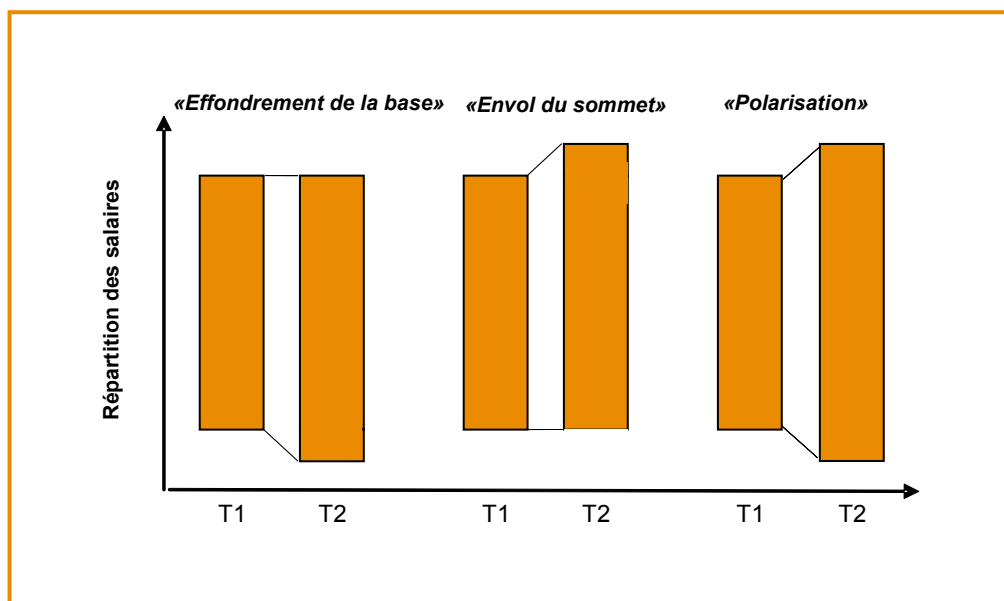
³⁸ Commission des communautés européennes: *Combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes*, communication de la commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, COM (2007) 424 final (Bruxelles, 2007).

³⁹ I. Bleijenbergh, J. de Bruijn et L. Dickens: *Renforcement et intégration de l'égalité des chances par la négociation collective*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

⁴⁰ G. Chichilnisky et E. Hermann Frederiksen: «Une analyse en termes d'équilibre de l'écart salarial hommes-femmes», *Revue internationale du Travail*, vol. 147, n° 4 (Genève, BIT).

une typologie comportant trois types différents d'augmentation de l'inégalité de rémunération. Le premier cas – l'«effondrement de la base» – correspond à la situation dans laquelle l'inégalité de rémunération augmente en raison de la détérioration des salaires les plus bas. Le deuxième cas – l'«envol du sommet» – correspond à l'inverse, c'est-à-dire que les salaires les plus élevés augmentent plus rapidement que les autres tranches salariales. Le dernier cas est celui dans lequel les deux changements interviennent simultanément, ce qui entraîne une «polarisation» des salaires.

Figure 6.5. Creusement de l'inégalité de rémunération: typologie



Note: T1 désigne la configuration initiale, T2 désigne la nouvelle configuration.

Source: BIT: *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence* (Genève, 2008).

291. Les femmes sont pénalisées aux deux extrémités dans tous ces modèles. En raison de la ségrégation professionnelle horizontale, elles sont concentrées dans les emplois moins rémunérés et sont les premières à ressentir l'impact de l'effondrement de la base. En raison de la ségrégation verticale, les femmes bénéficient rarement d'un gros salaire ou d'une rémunération élevée car elles sont peu nombreuses à atteindre des postes de direction, que ce soit dans le secteur public ou dans le secteur privé⁴¹.

292. La discrimination salariale directe entre un homme et une femme qui accomplissent le même travail est généralement facile à identifier. Or les normes internationales prescrivent l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale⁴², quel que soit le sexe. Pour établir si des emplois différents sont de valeur égale, il faut un examen des tâches respectives qu'ils comportent. Cet examen – souvent appelé évaluation du poste de travail – doit être entrepris au regard de critères objectifs et non discriminatoires afin d'empêcher que les conclusions ne soient entachées de préjugés sexistes⁴³. Faute de méthode pour comparer des travaux différents qui pourraient être de valeur égale, des

⁴¹ N. Haspels et E. Majurin: *Work, income and gender equality in East Asia: Action guide* (Bangkok, BIT, 2008).

⁴² La notion de valeur égale inclut l'égalité de rémunération pour un travail «égal», pour le «même» travail ou pour un travail «similaire» et va même au-delà en englobant le travail qui est d'une nature entièrement différente mais néanmoins de valeur égale. BIT: *Rapport de la commission d'experts, 2007*, observation générale concernant la convention n° 100.

⁴³ *Ibid.*

aspects essentiels des emplois des femmes sont ignorés ou sous-estimés par rapport aux emplois exercés par les hommes, ce qui renforce la discrimination salariale. Lorsqu'on évalue la rémunération, il importe d'examiner toutes ses composantes – salaire de base, toutes prestations et allocations additionnelles. Deux séries de facteurs ont été identifiées pour déterminer les causes de la discrimination salariale. La première série couvre le niveau d'instruction et le domaine d'études; l'expérience professionnelle sur le marché du travail et l'ancienneté dans l'entreprise ou dans le poste; le nombre d'heures de travail; la taille de l'entreprise et le secteur d'activité. La deuxième série de facteurs se réfère aux stéréotypes et préjugés à l'égard du travail féminin et du travail masculin; aux méthodes traditionnelles d'évaluation des emplois conçues en fonction des exigences des emplois masculins; au moindre pouvoir de négociation des travailleuses ⁴⁴.

293. On ne dispose guère de données précises et fiables à l'échelle mondiale sur l'écart de rémunération entre les sexes par profession. La compilation par la CSI de données mondiales sur l'écart de rémunération moyen entre les sexes par profession (figure 6.6) est donc précieuse et confirme que, au plan mondial, les femmes continuent de percevoir, en moyenne, des salaires inférieurs à ceux des hommes.

Figure 6.6. Ecart salarial entre hommes et femmes dans le monde, 2006



Note: En raison du manque de cohérence dans la compilation des données et la méthodologie et de l'absence de données dans un certain nombre de pays, il convient de faire preuve de prudence lorsqu'on interprète et compare les informations relatives à l'écart de rémunération provenant de différentes sources. Le resserrement des écarts peut être dû à la baisse des salaires des hommes plus qu'à une hausse des salaires des femmes, comme il semble que ce soit le cas au Brésil. Les migrations de travailleurs de sexe masculin peu qualifiés auront aussi un effet au plan statistique sur les écarts de rémunération, comme cela a été le cas pour les migrations en provenance d'Europe centrale et orientale vers l'Europe occidentale.

Sources: CIS: *Rapport sur l'écart salarial entre hommes et femmes*, 2008; moyenne de l'UE tirée de *2007 Pay Developments*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2008, www.eurofound.europa.eu.

⁴⁴ M.-T. Chicha: *Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois: guide de mise en œuvre* (Genève, BIT, 2008).

294. Les chiffres du BIT font apparaître une tendance encourageante: l'écart de rémunération se resserre, bien que lentement. L'écart des salaires s'est resserré dans environ 80 pour cent des pays pour lesquels des données sont disponibles, mais de peu, voire de très peu. Dans la plupart des pays, le salaire des femmes pour un travail d'égale valeur représente en moyenne entre 70 et 90 pour cent de ceux des hommes, mais il n'est pas rare de trouver des ratios bien plus défavorables. C'est décevant si l'on considère les avancées des femmes en matière d'éducation et leur rattrapage progressif au plan de l'expérience professionnelle ⁴⁵.

6.6. Migrations

295. La ségrégation des marchés du travail au niveau mondial a une forte incidence sur les types d'emplois offerts aux migrants des deux sexes. Parce qu'elles sont confrontées à la discrimination et à une offre réduite sur le marché du travail local, les femmes sont de plus en plus nombreuses à migrer pour chercher du travail. Leur expérience en la matière étant souvent différente de celle des hommes, une plus grande attention est aujourd'hui accordée aux aspects de la migration qui concernent les disparités entre les sexes, y compris les questions relatives à la protection spéciale à accorder aux femmes. Une politique globale de migration nécessite donc une analyse et des solutions spécifiques qui tiennent compte de ces disparités. Les types d'emplois peu qualifiés qui leur sont principalement offerts accentuent la vulnérabilité des migrantes, en particulier s'y ajoutent les problèmes liés au régime de migration, à l'appartenance ethnique et sociale. En même temps, la migration peut favoriser l'émancipation des femmes qui acquièrent des compétences transférables, une image plus positive d'elles-mêmes et une certaine indépendance économique. Tandis qu'un grand nombre de secteurs de l'économie sont ouverts aux hommes, les migrantes sont fortement concentrées dans des professions dominées par les femmes, souvent dans le secteur des services. Et ces professions sont très souvent associées aux rôles traditionnellement dévolus aux femmes. Il y a une demande croissante de travailleuses migrantes, à tous les niveaux de compétence, dans les emplois axés sur la prestation de soins et de services. Par exemple, dans les pays de l'OCDE, 11 pour cent des infirmières et 18 pour cent des médecins étaient d'origine étrangère en 2000 ⁴⁶.

296. Aujourd'hui, les migrants, hommes et femmes, sont confrontés à de graves difficultés: conditions de travail médiocres, sexisme, racisme et discrimination sur le marché du travail. En dépit des normes internationales, leurs droits en tant que travailleurs sont trop souvent bafoués, surtout s'ils n'ont pas les documents requis. On ne trouve pas de données fiables sur les migrants sans papiers par sexe mais on a fait valoir que, en raison de la sous-évaluation de leur travail et des restrictions à leur droit au travail, les femmes migrantes sont plus nombreuses que les hommes à être statistiquement invisibles, sans papiers, ou en passe de le devenir ⁴⁷. Un grand nombre d'entre elles peuvent aussi se retrouver exclues de l'emploi légal lorsqu'elles arrivent comme conjointes de travailleurs temporaires. Une cause majeure de leur vulnérabilité est que les emplois qu'elles trouvent sont concentrés dans l'économie informelle et

⁴⁵ BIT: *Global wage report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence* (Genève, 2008).

⁴⁶ OCDE: «Les migrations internationales vers les pays de l'OCDE continuent d'augmenter en réponse aux besoins de main-d'œuvre» (25 juin 2007), http://www.oecd.org/document/39/0,3343,en_2649_33931_38835943_1_1_1_1,00.html [consulté le 5 déc. 2008].

⁴⁷ N. Piper: *Gender and migration* (2005), document préparé pour la Commission mondiale des migrations internationales.

qu'elles ne sont que peu, voire pas, couvertes par la législation du travail et les dispositions en matière de sécurité sociale et de protection sociale du pays de destination ⁴⁸. En règle générale, les abus et l'exploitation dont sont victimes les migrantes sont moins identifiables que ceux dont souffrent leurs homologues masculins car ils se produisent à un stade plus précoce du processus de migration ou dans des secteurs plus «invisibles» (travail domestique, services à la personne) où l'inspection du travail est peu présente. Ces abus prennent diverses formes: non-versement ou rétention du salaire, manque de liberté de mouvement, confiscation du passeport et autres pièces d'identité, longueur excessive des journées de travail, obligation de travailler sept jours par semaine, intimidation et sévices physiques et psychologiques, punitions. Des femmes qualifiées ou très qualifiées migrent pour trouver un emploi mieux rémunéré, privant le pays d'origine de leurs précieux services et compétences.

6.7. L'économie de soins

297. L'économie de soins est une notion complexe, rendue encore plus compliquée par l'évolution de la démographie et des rôles des hommes et des femmes. Selon une définition large, ce concept désigne la prise en charge des besoins physiques, psychologiques, émotionnels et de développement personnel d'une ou de plusieurs personnes ⁴⁹. Les soins couvrent le domaine public et la sphère privée et sont donnés dans divers environnements et dans le cadre des économies formelle et informelle. Comme le montre la figure 6.7, ils font intervenir divers acteurs, à commencer par le secteur des services de santé, majoritairement public, qui emploie un grand nombre de femmes – plus de 80 pour cent –, principalement dans les soins infirmiers. Cependant, les femmes sont mal représentées aux échelons supérieurs des services de santé, les postes de médecins et de cadres étant occupés en majorité par des hommes ⁵⁰. Il existe des chevauchements entre les services de santé et services médicaux et les autres formes de soins, rémunérés ou non, qui sont donnés souvent faute d'accès à des services de santé de qualité.

298. Les expressions «travail non rémunéré», «soins/services à la personne» et «soins/services à la personne non rémunérés» sont souvent utilisées d'une manière interchangeable, d'où la confusion possible lorsqu'on analyse les inégalités au travail. Bien que ces notions soient liées, il est possible de distinguer des différences et des chevauchements, comme il ressort de la figure 6.8. Le travail non rémunéré est sous-estimé et inadéquatement mesuré; il n'est pas pris en compte dans le PIB, ni d'ailleurs généralement, dans les décisions de politique générale. Les estimations montrent que la valeur du travail non rémunéré peut représenter au moins la moitié du PIB d'un pays ⁵¹. Le Système de comptabilité nationale (SCN) qui fixe les normes internationales pour la mesure de l'économie de marché ne retient traditionnellement que certains types de travail non rémunéré dans le calcul du produit intérieur brut, par exemple le travail dans l'entreprise familiale et les activités comme le ravitaillement en bois de chauffage et en eau. Il ne tient pas compte d'activités comme la cuisine, le blanchissage, le nettoyage, les

⁴⁸ BIT: *Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers: An information guide*, brochure 4 «Working and living abroad» (Genève, BIT, 2004).

⁴⁹ BIT: *ABC of women workers' rights and gender equality* (Genève, 2007).

⁵⁰ BIT: *Social dialogue in health services: A tool for practical guidance* (Genève, 2004).

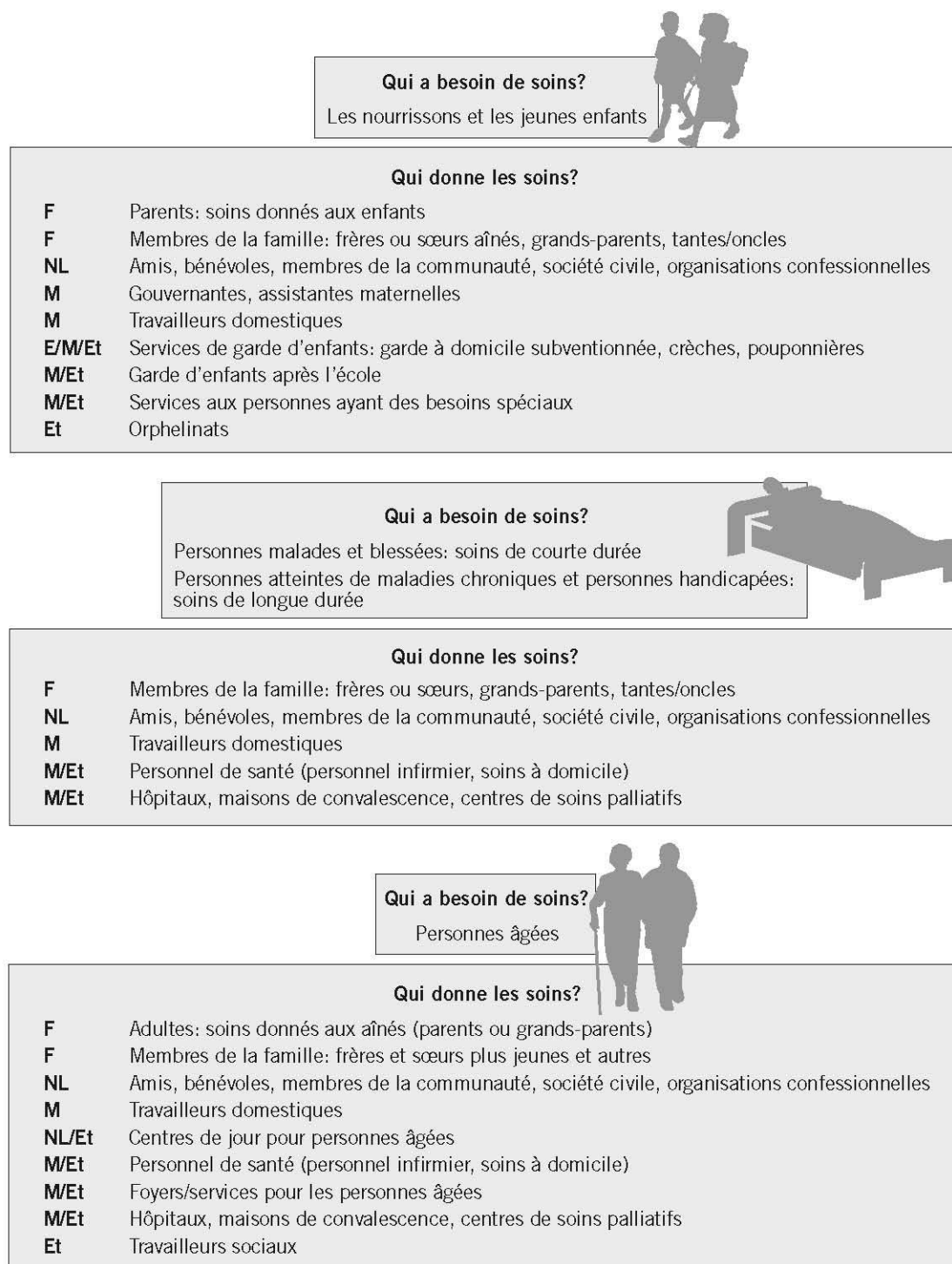
⁵¹ BIT: *Overview of gender-responsive budget initiatives* (Genève, 2007); D. Elson: *Gender-neutral, gender-blind, or gender-sensitive budgets? Changing the conceptual framework to include women's empowerment and the economy of care*, Gender Budget Initiative – Background Papers (Londres, Secrétariat du Commonwealth, 1999).

soins aux enfants, aux personnes âgées, malades ou handicapées et les activités bénévoles. C'est pourquoi la contribution non rémunérée des femmes à l'économie reste ignorée dans les données et insuffisamment reflétée dans l'élaboration des politiques ⁵². Une importante percée en ce qui concerne les statistiques sur les femmes et le travail a été réalisée. En 2008, la 18^e Conférence internationale des statisticiens du travail a recommandé que le SCN reconnaisse la nécessité, pour obtenir une image réaliste du monde du travail, de tenir compte de tous les travaux rémunérés et non rémunérés et des relations entre eux, de les quantifier et de les comprendre ⁵³.

⁵² ONU, Division de la promotion de la femme: *The equal sharing of responsibility between women and men, including caregiving in the context of HIV/AIDS*, rapport de la réunion du groupe d'experts, Genève, 6-9 oct. 2008, EGM/ESOR/2008/REPORT, paragr. 47.

⁵³ BIT: *Rapport de Conférence*, 18^e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST), Genève, 24 nov. - 5 déc. 2008, paragr. 90 et 101; résolution concernant les statistiques sur le travail des enfants, paragr. 14; résolution concernant la mesure du temps de travail, paragr. 5. Voir aussi: *Liste de bonnes pratiques en matière d'intégration de la dimension de genre dans les statistiques du travail*, adoptée par la 17^e CIST en 2003.

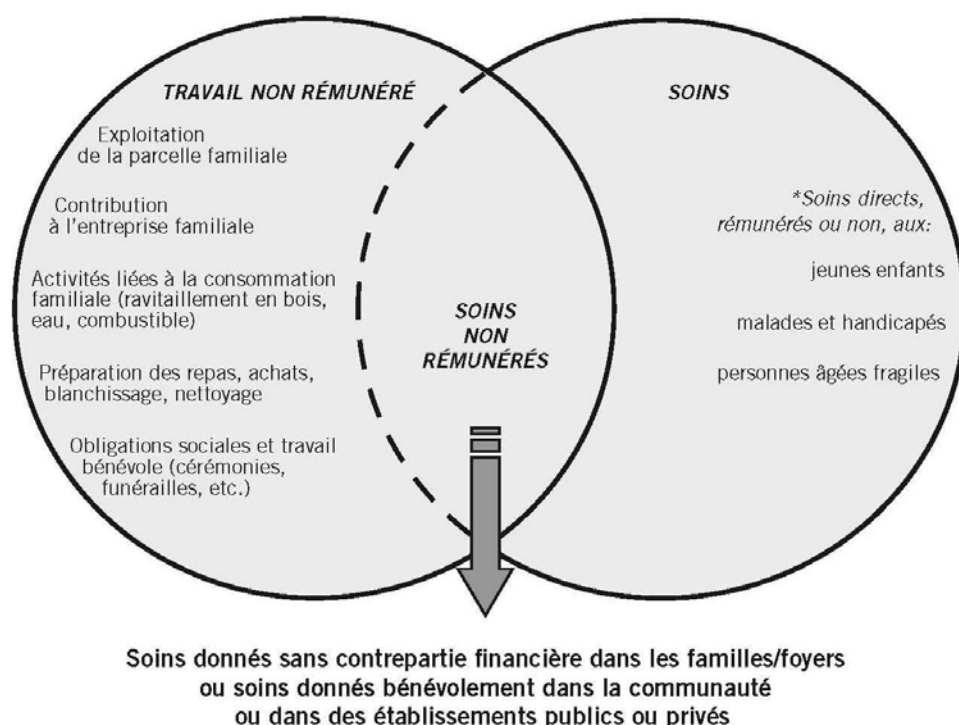
Figure 6.7. Les acteurs de l'économie de soins



Abréviations: **F**: famille; **NL**: non lucratif; **M**: marché; **E**: employeur; **Et**: Etat.

Source: BIT (GENDER), 2009.

Figure 6.8. Travail non rémunéré, soins/services à la personne et soins/services à la personne non rémunérés



* La délimitation entre cette catégorie et le travail non rémunéré est arbitraire. Par soins directs il faut entendre habituellement le fait de veiller sur la personne, de la baigner, de la nourrir, de l'accompagner aux visites médicales, de lui administrer des médicaments.

Source: BIT: GENDER, 2009, d'après S. Razavi: *The political and social economy of care in a development context: Conceptual issues, research questions and policy options*, document n° 3 du Programme sur l'égalité entre les sexes et le développement (Genève, UNRISD, 2007).

299. Dans les différentes régions, ce sont le plus souvent les femmes qui se chargent de ces tâches ⁵⁴. Par exemple, des études menées dans six pays (Argentine, Inde, République de Corée, Nicaragua, Afrique du Sud, République-Unie de Tanzanie) montrent que, en moyenne, les femmes passent près de deux fois plus de temps que les hommes à prendre soin d'autres personnes, et en Inde dix fois plus de temps ⁵⁵. Le déclin du modèle de la famille multigénérationnelle et l'émergence de la famille nucléaire en Asie du Sud ont contribué aux difficultés auxquelles sont confrontés les hommes et les femmes qui s'efforcent de concilier travail et responsabilités familiales. Les pouvoirs publics peuvent être tributaires du travail sous-payé ou non rémunéré des femmes ⁵⁶ car ils cherchent à réduire la charge que représente le secteur des soins pour l'Etat. Pourtant, la surcharge de travail non rémunéré des femmes constitue l'un des plus gros obstacles à l'égalité, en les empêchant d'améliorer leurs compétences, de trouver des emplois bien rémunérés, de participer au dialogue social et de bénéficier de la protection sociale.

⁵⁴ M. Daly: *The equal sharing of responsibilities between women and men, including care giving in the context of HIV/AIDS*, EGM/ESOR/2008/BP.1.

⁵⁵ D. Budlender: *The statistical evidence on care and non-care work across six countries*, Programme sur l'égalité entre les sexes et le développement, document n° 4 (Genève, UNRISD, 2008).

⁵⁶ M. Cornish: *Securing pay equity for women's work – Everyone benefits: The international experience*, document pour le séminaire international de l'OIT «Une rémunération égale pour un travail de valeur égale», 25 août 2008, Santiago, Chili, 2008.

Historiquement, et dans divers pays, les femmes issues de groupes raciaux et ethniques défavorisés ont généralement fourni des services de soins pour répondre aux besoins des groupes sociaux plus puissants, négligeant leurs propres besoins ⁵⁷.

300. La plupart des cadres juridiques, politiques et programmatiques sont élaborés en partant du principe qu'il existe un modèle spécifique de foyer, dans lequel l'homme est habituellement le soutien de famille. Or, dans certains pays en développement ainsi que dans certains environnements où se déroulent des conflits, par exemple en Afrique, le modèle de l'homme soutien de famille n'est pas applicable car c'est très souvent la femme qui subvient aux besoins du ménage. Dans les pays développés, ce modèle, qui ne tient pas compte des responsabilités familiales connexes, perd du terrain au profit d'un système où l'homme et la femme sont tous les deux soutien de famille, ce qui remet en question les définitions de la féminité et de la masculinité. Modifier la division du travail en fonction du sexe dans le foyer pour un partage plus équitable des tâches et investir dans des technologies permettant d'économiser le travail comportent des avantages importants pour la productivité. Les hommes en particulier ont tout à gagner à ce système qui assure un meilleur équilibre travail-famille ⁵⁸, plus de contacts avec les enfants et de participation à la vie familiale et moins de vulnérabilité aux chocs économiques. Il est impératif de prendre acte de ces réalités pour influencer sur l'élaboration de politiques efficaces ⁵⁹.

Encadré 6.2

Calculer la contribution au PIB du travail non rémunéré des femmes: un exemple tiré de la Corée du Sud

La République de Corée a utilisé trois méthodes d'évaluation pour mesurer le travail accompli par les femmes au foyer. D'après les calculs fondés sur les résultats obtenus, le travail non rémunéré accompli par les femmes représenterait entre 13 et 23 pour cent du PIB en 1999. Des recommandations inspirées de ces résultats ont été établies, notamment: assurance pour les femmes au foyer, politiques d'aide à la famille, services de garde d'enfants, y compris après l'école, égalité des chances au travail, partage des biens du ménage en cas de divorce.

Source: Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP) et PNUD: *Integrating unpaid work into national policies, module 6: Some country and experiences* (2003).

301. Il faut mettre en place des politiques qui encouragent activement les hommes à participer aux responsabilités familiales en prévoyant des mesures visant à changer les comportements (congé de paternité, congé parental rémunéré, etc.). Le fait d'évaluer le prix des tâches familiales non rémunérées en leur attribuant une valeur marchande et de mesurer concrètement la division du travail éclairerait les décisions pour l'élaboration des politiques. Les systèmes éducatifs qui luttent contre les préjugés sexistes pour remettre en cause les rôles traditionnels des hommes et des femmes sont à la base de ces changements. L'Etat a un rôle essentiel à jouer en établissant des règles visant les dispensateurs et les bénéficiaires de cette prise en charge, ainsi qu'en fournissant des services publics gratuits et de bonne qualité. Ces règles pourraient comporter diverses dispositions s'appliquant indifféremment aux hommes et aux femmes: prestations en

⁵⁷ S. Razavi: *The political and social economy of care in a development context: Conceptual issues, research questions and policy options*, Programme sur l'égalité entre les sexes et le développement, document n° 3 (Genève, UNRISD, 2007).

⁵⁸ J. Marinova: *Gender stereotypes and the socialization process*, DAW/OIT/ONUSIDA/PNUD, réunion du Groupe d'experts sur le rôle des hommes et des garçons sur la réalisation de l'égalité entre les sexes, Brasília, 21-24 oct. 2003.

⁵⁹ R.W. Connell: *The role of men and boys in achieving gender equality*, DAW/ILO/ONUSIDA/PNUD, réunion du groupe d'experts, Brasília, 21-24 oct. 2003.

espèces, réductions d'impôt, différents types de congés payés ou non, crédits de sécurité sociale.

Encadré 6.3

Les hommes et la prise en charge des personnes âgées

Aux Etats-Unis, de plus en plus d'hommes s'inquiètent du conflit entre la prise en charge de leurs parents et leur rôle de soutien de famille. Selon les estimations, les hommes représentent près de 40 pour cent des prestataires de soins familiaux, soit une augmentation de 19 pour cent par rapport à 1996. Environ 17 millions d'hommes sont les principaux prestataires de soins pour un adulte. De même qu'avec la génération du baby-boom, il est devenu plus acceptable que le père s'occupe activement de ses enfants; aujourd'hui, ce sont souvent les fils qui veillent sur leurs parents vieillissants, une tendance qui tient aussi à la réduction de la taille de la famille et à l'augmentation du nombre de femmes travaillant à plein temps. Certains hommes craignent que cela ne soit retenu contre eux au travail, l'opinion commune étant que les employeurs préfèrent recruter des hommes, censés s'investir à 100 pour cent dans leur travail.

Source: Alzheimer's Association et National Alliance for Caregiving (Etats-Unis); J. Leland: «More men take the lead role in caring for elderly parents», *New York Times* (New York), 28 nov. 2008.

302. Il existe une autre dimension nouvelle au XXI^e siècle: la prédominance des travailleurs migrants dans l'économie des soins et services à la personne. Des professionnels de la santé aux travailleurs domestiques, un nombre croissant de candidats à un emploi n'hésitent pas à tenter ailleurs leur chance, à l'heure de la mondialisation. Dans les pays développés, une combinaison de facteurs a entraîné une demande massive de professionnels de la santé et d'aides familiaux à domicile: forte participation des femmes à la main-d'œuvre, nécessité d'avoir une double source de revenus pour la famille, vieillissement de la population et réduction de la fourniture de services sociaux par l'Etat ⁶⁰. Une solution rapide à court terme a constitué à importer de la main-d'œuvre. Certains pays des Etats du Golfe, d'Europe et d'Amérique du Nord sont fortement tributaires des travailleurs du secteur de la santé formés ou nés à l'étranger pour assurer chez eux les services de santé, ce qui crée des situations critiques dans les pays d'origine ⁶¹. Ainsi, beaucoup d'infirmiers acceptent des postes de soignants ou de travailleurs domestiques à l'étranger, au risque d'affaiblir leurs compétences techniques. C'est notamment le cas lorsque les conditions de travail comme les perspectives de carrière sont médiocres chez eux et qu'on leur propose des salaires plus élevés. La convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977, exige des Etats qui l'ont ratifiée qu'ils adoptent une politique nationale applicable aux services et au personnel infirmiers garantissant un volume et une qualité de soins infirmiers suffisants pour assurer le meilleur état de santé possible pour la population ⁶².

⁶⁰ A. King-Dejardin: *Gender dimensions of globalization*, Département de l'intégration des politiques et statistiques (Genève, BIT, 2008).

⁶¹ Les infirmiers étrangers ont représenté plus de la moitié des nouveaux entrants du registre du personnel infirmier et des sages-femmes du Royaume-Uni en 2003; au Queensland, Australie, 40 pour cent du personnel médical a été formé à l'étranger; au Ghana, 57 pour cent des postes d'infirmiers certifiés étaient non pourvus en 2002; au Malawi, le taux de vacance pour les postes d'infirmiers était de 52 pour cent. S. Maybud, C. Wiskow: «Care Trade»: The international brokering of health care professionals», dans C. Kuptsch: *Merchants of labour* (Genève, BIT-IIES, 2006). Voir aussi K. van Eyck: *Who cares? Women health workers in the global labour market* (Pays-Bas, ISP, 2005). L'ISP a fait paraître un dossier sur les migrations de travailleuses du secteur de la santé.

⁶² La convention n° 149 a été ratifiée par 40 pays (janv. 2009).

6.8. Action de l'OIT

6.8.1. Emploi

303. Partant du principe que l'égalité accroît la productivité et la croissance, l'Agenda global pour l'emploi de l'OIT veille à intégrer les questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes dans les travaux du Secteur de l'emploi. Une base de données sur l'égalité des chances en matière d'emploi (e.quality@work), ainsi que des outils spécifiques sur les coopératives, les crises et la reconstruction ont été créés à cet effet. Le BIT s'efforce d'intervenir dans la plupart des pays où il existe une demande d'assistance au développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent. Cette stratégie vise à libérer le potentiel économique des entreprises établies par des femmes pour contribuer à la création d'emplois de qualité, à l'égalité entre hommes et femmes, à la croissance économique et à la réduction de la pauvreté dans le cadre de l'Agenda du travail décent, de l'Agenda global pour l'emploi et conformément aux orientations fournies par les récentes conclusions de la CIT sur la promotion d'entreprises durables. Les activités de développement économique et l'emploi salarié des femmes dans le cadre des programmes ASIST ⁶³ ont eu un impact très important.

304. Plusieurs projets de coopération technique de l'OIT visent à surmonter les inégalités de l'informalité fondées sur le sexe. Par exemple, depuis 1997, le Programme régional asien OIT/Japon pour la diversification des possibilités d'emploi pour les femmes (EEOW) contribue aux efforts déployés au niveau national en vue d'atténuer la pauvreté et de promouvoir l'égalité au moyen de l'émancipation socio-économique des femmes. Lancé en milieu rural en Indonésie et au Népal, ce programme a été étendu à la Thaïlande en 2000, au Cambodge en 2001 et au Viet Nam en 2002; le Cambodge poursuit cette action avec de nouvelles approches de la formation et de l'intégration des questions d'égalité ⁶⁴.

305. Le Programme sur les femmes, la pauvreté et l'emploi (GPE) a été mis en œuvre en Amérique latine, entre autres régions, entre 2000 et 2004 avec un financement du DANIDA. A l'aide d'outils élaborés par le Centre international de formation de Turin ⁶⁵, des partenaires institutionnels efficaces comme les commissions nationales pour l'égalité des chances et les ministères du travail et de la protection sociale ont intégré la démarche de ce programme dans leurs propres activités. Les résultats obtenus sont uniques en ce sens que le programme reste utilisé comme cadre pour les politiques de l'emploi et qu'il est complètement intégré dans la quasi-totalité des neuf pays concernés. Les commissions tripartites établies pour constituer un cadre institutionnel demeurent des réseaux actifs et dynamiques, y compris dans le domaine des études sur la problématique hommes-femmes.

306. Un autre exemple est l'initiative régionale sur l'«Egalité entre hommes et femmes et les droits des travailleurs dans les économies informelles des Etats arabes» ⁶⁶. Dans les

⁶³ Programme d'appui consultatif, de services d'information et de formation pour les infrastructures à forte intensité de main-d'œuvre.

⁶⁴ BIT: *Expansion of employment opportunities for women (EEOW) in Cambodia*, brochure d'information (Phnom Penh, 2008).

⁶⁵ Le Centre international de formation de Turin continue de proposer des cours en ligne sur ce programme (voir le cours de télé-enseignement n° A970001 pour 2009).

⁶⁶ Financée par le Centre de recherches pour le développement international (CRDI), le Programme arabe du Golfe pour les organismes de développement des Nations Unies (AGFUND) et l'OIT. Les pays visés étaient

Etats arabes, les statistiques officielles, la législation, les politiques et les programmes n'ont pas suffisamment tenu compte de l'informalisation des emplois. C'est pourquoi, en 2007, le bureau régional de l'OIT pour les Etats arabes et le Centre des femmes arabes pour la formation et la recherche (CAWTAR) ont lancé cette initiative axée sur le recours aux normes relatives aux droits des travailleurs et autres droits humains pertinents pour déterminer les problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs informels, les causes et conséquences politiques, économiques, sociales et culturelles de l'informalisation, et les revendications, responsabilités et capacités, ainsi que les actions nécessaires. La stratégie qui sous-tend les éléments du projet relatifs aux études et au dialogue sur les politiques repose sur trois piliers: extension de la protection sociale, moyen essentiel pour inverser l'informalité; représentation et expression des travailleurs informels pour faire valoir leurs droits à travers l'organisation et l'action collectives; statistiques ventilées par sexe qui rendent objectivement compte de l'informalité de façon à mettre en lumière les préoccupations des travailleurs et d'influer sur les politiques. Cela a permis de mieux comprendre la dimension sexospécifique de l'emploi informel: écarts de gains, choix et emplacement des activités, niveau de concurrence, temps alloué au travail. Diverses publications ont vu le jour, parmi lesquelles un aperçu régional, des études de cas par pays, un glossaire sur les femmes, l'emploi et l'économie informelle, et plusieurs notes d'information.

307. L'entrepreneuriat est une autre stratégie efficace pour les adultes. Par exemple, en Afrique⁶⁷, dans le cadre du programme WEDGE, un grand nombre d'activités menées dans plusieurs pays appuient des femmes chefs d'entreprise de diverses manières: formations commerciales, y compris accès aux marchés (salons, expositions); voix et représentation (promotion des réseaux). Depuis 2000, plusieurs milliers de femmes en Afrique subsaharienne ont participé à des activités visant à perfectionner les compétences entrepreneuriales.

308. Divers programmes et politiques actives du marché du travail ont été élaborés avec l'aide du BIT. Les études menées sur leur impact montrent, par exemple, que l'action positive est efficace pour corriger les déséquilibres fondés sur le sexe dans l'accès à l'embauche et le maintien dans l'emploi⁶⁸. Les conseils donnés par le BIT en matière de politique sur l'emploi à temps partiel sont inspirés de la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, qui fait obligation aux Etats l'ayant ratifiée de prendre des mesures pour faciliter l'accès au travail à temps partiel productif, librement choisi et adapté aux besoins, tant des employeurs que des travailleurs, sous réserve que la protection prévue dans la convention soit assurée⁶⁹.

l'Egypte, le Liban, la Jordanie, la République arabe syrienne, la Tunisie et le Yémen, ainsi que les territoires arabes occupés.

⁶⁷ Les pays qui travaillent avec WEDGE dans le cadre d'un cycle de projet d'au moins un an en Afrique subsaharienne sont les suivants: Afrique du Sud, Ethiopie, Kenya, Lesotho, Malawi, Mozambique, Ouganda, République-Unie de Tanzanie et Zambie. Les nouveaux pays qui entament un projet d'au moins une année en 2009 sont les suivants: Cameroun, Mali, Nigéria, Rwanda et Sénégal.

⁶⁸ Dès 1988, le Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, dans sa recommandation générale n° 5 sur les mesures spéciales temporaires, a recommandé que les Etats parties aient davantage recours à des mesures temporaires spéciales comme l'action positive, le traitement préférentiel ou le contingentement pour favoriser l'intégration des femmes à l'éducation, à l'économie, à l'activité politique et à l'emploi (document A/43/38). Voir aussi BIT: *L'égalité au travail: relever les défis*, rapport global, rapport I (1B), CIT, 96^e session, paragr. 233 (ce rapport traite aussi des politiques préférentielles en matière de marchés publics comme outils pour réaliser l'égalité dans l'emploi); J. Hodges Aeberhard: «L'action positive dans l'emploi», *Revue internationale du Travail*, vol. 138, n° 3 (Genève, BIT, 1999).

⁶⁹ Voir art. 9, paragr. 1, de la convention.

6.8.2. Protection sociale

Sécurité et santé au travail

309. La proportion croissante de femmes dans la main-d'œuvre soulève diverses questions quant aux risques professionnels. L'intégration de la dimension sexospécifique dans la SST n'est pas une démarche nouvelle: en 1985 déjà, une résolution de l'OIT recommandait que des mesures soient prises pour étendre la protection sociale aux femmes et aux hommes en ce qui concerne les risques pour la santé génésique et le harcèlement sexuel ⁷⁰. Des préoccupations ont été exprimées au sujet des différents effets sur les femmes et les hommes de l'exposition à des substances dangereuses sur la santé génésique, notamment les effets des agents biologiques. Les questions de pénibilité des tâches, de conception ergonomique du lieu de travail, de durée de la journée de travail – en particulier quand on tient compte des obligations domestiques – ont une dimension sexospécifique.

310. Selon les estimations du BIT, dans certains pays, plus de 30 pour cent de l'ensemble des salariés travaillent plus de 48 heures par semaine ⁷¹. Les mesures visant à réduire progressivement le nombre d'heures de travail devraient donner la priorité aux secteurs et professions comportant un degré particulièrement élevé de pénibilité physique ou mentale ou des risques pour la santé, notamment si la main-d'œuvre se compose principalement de femmes et de jeunes gens ⁷². Dans l'emploi rémunéré, la durée moyenne du travail est généralement plus longue pour les hommes que pour les femmes ⁷³, dans presque tous les pays étudiés. Il faut y voir à la fois une cause et un effet du stéréotype de l'homme qui subvient aux besoins économiques du ménage et de la femme qui s'occupe de la famille, un stéréotype qui renforce la division du travail existante ⁷⁴. Les longues journées de travail nuisent à la capacité des hommes et des femmes de s'acquitter de leurs responsabilités familiales.

311. Les études sur la SST devraient recenser toute disparité fondée sur le sexe; or, aujourd'hui, on manque d'informations sur les risques de l'exposition à certains produits chimiques pour les hommes et pour les femmes. Par ailleurs, on commence à comprendre que des concentrations inexpliquées de pathologies du système reproductif ont un impact sur certaines populations de travailleurs. Les éventuelles causes d'origine professionnelle ne sont pas encore étudiées et il faut examiner les liens entre ces maladies et l'exposition liée à la profession ⁷⁵.

312. Parmi les adultes, les hommes sont plus nombreux que les femmes dans des emplois dangereux et donc plus susceptibles d'être victimes d'accidents mortels ou autres causes de décès liés au travail. Les hommes sont généralement plus exposés aussi

⁷⁰ BIT: Résolution sur l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs et les travailleuses en matière d'emploi, CIT, 71^e session, Genève, 1985.

⁷¹ S. Lee, D. McCann et J.C. Messenger: *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective* (Genève, BIT, 2007).

⁷² Recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962, paragr. 9.

⁷³ Les Philippines constituent une exception. Dans ce pays, les femmes pourvues d'un emploi rémunéré sont en effet deux à trois fois plus susceptibles que les hommes d'avoir des journées exceptionnellement longues pouvant dépasser les 64 heures hebdomadaires. BIT: *Inversion de rôle: Quand il s'agit de savoir qui travaille le plus, les femmes philippines sont une exception mondiale*, communiqué de presse (Genève, 8 juin 2007).

⁷⁴ S. Lee, D. McCann et J.C. Messenger: *Working time around the world*, op. cit.

⁷⁵ S. Al-Tuwaijri, I. Fedotov, et collaborateurs: *Beyond deaths and injuries: The ILO's role in promoting safe and healthy jobs*, rapport introductif pour le XVIII^e Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail, Séoul, juin 2008.

à des substances cancérigènes ou qui peuvent provoquer des maladies vasculaires ou respiratoires. Les chercheurs ont noté que les femmes ont tendance à adopter des modes d'exécution des tâches qui favorisent davantage la prévention et la protection. D'autre part, dans les pays en développement, les femmes sont nombreuses à travailler dans l'agriculture, où elles sont vulnérables aux maladies transmissibles – malaria, hépatite, autres maladies d'origine bactérienne ou virale, ou transmises par contagion⁷⁶. Un grand nombre de maladies et de troubles d'origine professionnelle se développent sur la durée en raison d'une exposition répétée. Que ce soit parce qu'elles sont rarement représentées dans les organes décisionnels, qu'elles manquent de confiance en elles ou de temps pour s'imposer, les femmes n'influent guère sur l'élaboration des normes de sécurité et de santé au travail, ce qui joue en leur défaveur⁷⁷. Elles sont traitées avec partialité lorsqu'il s'agit de les indemniser en cas de lésions ou de maladies. Le BIT a fait valoir qu'il importe de reconnaître que les lésions de type tertiaire chroniques couramment constatées dans le travail (traditionnellement féminin) sont moins susceptibles de faire l'objet d'une indemnisation que les lésions consécutives à des accidents graves associés aux industries de base et au secteur manufacturier (travail traditionnellement masculin)⁷⁸.

313. La plupart des systèmes d'inspection du travail visent la protection des femmes (durée du travail, salaires, repos hebdomadaire, congés, grossesse et maternité). Il existe maintenant des éléments d'information qui montrent qu'un nouveau rôle se dessine pour les inspecteurs du travail – le contrôle de l'égalité et de la diversité sur le lieu de travail. Les conséquences économiques d'un certain nombre de phénomènes récemment identifiés, y compris le harcèlement sexuel au travail, ont incité des pays comme la Suède et la Suisse à embaucher et à former des inspecteurs du travail à la santé mentale au travail⁷⁹. Les normes pertinentes de l'OIT soulignent que les femmes autant que les hommes doivent pouvoir prétendre à ces postes, même s'il convient que certaines tâches soient confiées, selon le cas, à des inspecteurs ou à des inspectrices.

Sécurité sociale

314. La sécurité sociale fait partie de l'Agenda du travail décent. Le débat aujourd'hui porte principalement sur les modalités d'extension de la couverture, là où elle fait défaut et le plus efficacement et le plus rapidement possible, à tous ceux qui sont dans le besoin. Il est avéré que les travailleuses sont plus vulnérables à l'exclusion sociale et à une multiplicité de risques⁸⁰. Ceux qui préconisent la protection sociale universelle pour des raisons d'ordre économique y voient le moyen d'éviter les distorsions sur le marché du travail et un facteur d'inefficacité en la découplant de la relation de travail. D'autres mettent en avant le principe de l'égalité et de la solidarité entre les générations⁸¹. La campagne mondiale de l'OIT sur la sécurité sociale et la couverture universelle prend en

⁷⁶ BIT: *Journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail 2005: Un document d'information*, Programme de l'OIT sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement (Genève).

⁷⁷ Dans les délégations présentes à la CIT, en général, les femmes comptent pour à peine 20 pour cent, en dépit des efforts déployés par le Bureau pour réaliser la parité. Voir BIT: *La parité à la Conférence internationale du Travail*, GENDER (Genève, 2002-2008).

⁷⁸ M. Cornish: *Realizing the right of women to safe work – Building gender equality into occupational safety and health governance*; BIT: note pour le XVIII^e Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail, Séoul, 29 juin - 2 juil. 2008.

⁷⁹ BIT: *Inspection du travail*, rapport III (partie 1B), CIT, 95^e session, Genève, 2006, paragr. 54-55.

⁸⁰ S. Chant et C. Pedwell: *Femmes, égalité entre les sexes et économie informelle: évaluation des recherches menées par l'OIT et propositions concernant la marche à suivre* (Genève, BIT, 2008).

⁸¹ M. Chen: «Addressing informality, reducing poverty», *Job, jobs, jobs – The policy challenge, Poverty in focus*, No. 16 (Brasília, Centre international de la pauvreté, déc. 2008).

compte les deux aspects de la question. En outre, les conclusions sur la sécurité sociale adoptées par la CIT à sa session de 2001 désignent la question de l'égalité, en particulier entre hommes et femmes, comme principal domaine d'études et de réunions d'experts futures en matière de sécurité sociale ⁸².

315. Du point de vue de l'égalité entre hommes et femmes, certaines conventions de l'OIT sur la sécurité sociale contiennent des références au modèle de l'homme soutien de famille, ayant pu faire obstacle à la ratification, ce qui témoigne d'une mauvaise interprétation des dispositions. S'il est vrai que les termes employés dans les conventions qui ont été rédigées durant les décennies écoulées peuvent ne pas correspondre aux réalités d'aujourd'hui dans la plupart des pays et secteurs, les niveaux de salaires des hommes demeurent plus élevés que ceux des femmes; les gains de l'homme soutien de famille restent donc une référence pertinente pour le calcul des prestations en vertu des conventions, d'autant plus qu'elles assurent aux femmes protégées des niveaux de prestations plus élevés que si leurs propres revenus étaient pris en considération ⁸³.

Egalité de rémunération

316. Quelles sont les mesures qui ont entraîné des progrès en matière de réduction de l'écart de rémunération? Tout d'abord, les travaux de recherche montrent qu'il y a eu un retour en force des salaires minimums, qui s'avèrent bénéfiques pour les travailleuses mal payées ⁸⁴. Au niveau mondial, sur la période 2001-2007, les salaires minimums ont été relevés en moyenne de 5 à 7 pour cent (en valeur réelle), les pays en développement étant à la pointe de cette tendance haussière ⁸⁵. La Colombie se distingue en tant que pays où la hausse du salaire minimum est allée de pair avec un net resserrement de l'écart de rémunération entre les sexes. Pour réduire les distorsions fondées sur le sexe, il importe que le salaire minimum couvre les secteurs et les emplois où les travailleuses salariées dominent et que le processus de fixation des salaires lui-même ne sous-évalue pas les professions dominées par les femmes ⁸⁶.

317. Deuxièmement, de plus en plus de pays incluent des dispositions garantissant une rémunération égale pour les hommes et les femmes dans leur législation du travail (République tchèque, Lettonie, Pérou, Sainte-Lucie, Espagne) ou dans leur législation relative à l'égalité (Autriche, Bosnie-Herzégovine, Lituanie, Pérou, Sainte-Lucie, Espagne). D'autres ont adopté des lois spéciales en matière d'égalité de rémunération (Canada, Chypre). Certains pays (Finlande, France, Espagne) ont adopté des lois volontaristes qui prescrivent aux employeurs de prendre des mesures actives visant à

⁸² BIT: Résolutions et conclusions concernant la sécurité sociale, *Compte rendu provisoire* n° 16, CIT, 89^e session, Genève, 2001, paragr. 18.

⁸³ BIT: *Etablir des normes de sécurité sociale dans une société mondialisée: Une analyse de la situation et de la pratique présentes, ainsi que des options futures pour l'établissement par l'Organisation internationale du Travail d'une norme de sécurité sociale globale*, Département de la sécurité sociale (Genève, 2008), p. 45.

⁸⁴ D. Grimshaw et M. Miozzo: *Minimum wages and pay equity in Latin America*, DECLARATION, document de travail n° 12 (Genève, BIT, 2003); J. Rubery: *Pay equity, minimum wage and equality at work: Theoretical framework and empirical evidence*, DECLARATION, document de travail n° 19 (Genève, BIT, 2003); voir aussi le rapport unique valant 6^e et 7^e rapports périodiques du Canada au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes des Nations Unies, CEDAW/C/CAN/7, 17 août 2007.

⁸⁵ BIT: *Global wage*, Report 2008/09, *op. cit.*

⁸⁶ Par exemple, aux Philippines, le métier d'infirmière, profession stressante à majorité féminine et à niveau élevé de risques et de responsabilités, est sous-évalué par rapport au contrôle des parcs automobiles, un emploi à faible risque consistant à établir le calendrier des chauffeurs, des véhicules et des livraisons, traditionnellement occupé par des hommes. G. Gust: *Equality at work: Philippines* (Manille, bureau sous-régional de l'OIT pour l'Asie du Sud-Est et le Pacifique).

promouvoir l'égalité de rémunération⁸⁷. D'autres cherchent à remédier aux défauts d'interprétation des lois existantes en la matière. Par exemple, le Président des États-Unis, M. Obama, a promulgué la loi Lilly Ledbetter sur la rémunération équitable en janvier 2009, ce qui a facilité l'introduction de plaintes pour discrimination salariale fondée sur le sexe. La loi rétablit l'interprétation traditionnelle qui autorise les salariés à contester tout bulletin de salaire discriminatoire⁸⁸. Cependant, plusieurs pays conservent des dispositions qui ne laissent aucune place à la notion de «travail de valeur égale» et les organes de contrôle de l'OIT les ont instamment priés de prendre les dispositions nécessaires pour modifier leur législation.

318. Troisièmement, il existe un lien positif entre la négociation collective et l'équité en matière de rémunération⁸⁹. Par exemple, en Amérique latine, le BIT approfondit ses recherches dans ce domaine afin d'établir une base de référence à cet égard⁹⁰. Le SACCAWU, affilié à l'UITA, qui organise les travailleurs de l'industrie alimentaire commerciale en Afrique du Sud, a négocié des clauses solides dès le milieu des années quatre-vingt, conscient des conditions pénibles auxquelles les femmes sont confrontées au travail. Une convention collective de 2007 vise expressément la question de la santé et de la sécurité des femmes enceintes⁹¹. En outre, aux termes du premier accord-cadre international, signé entre l'UITA et la multinationale française Danone en 1988, les parties conviennent de promouvoir des initiatives coordonnées dans plusieurs domaines, notamment l'établissement des conditions propres à assurer une égalité réelle entre les hommes et les femmes au travail. Cet engagement a été suivi de l'adoption d'un Programme d'action pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail (1989).

319. Des outils tels que le *Guide pour l'action en faveur de l'égalité entre hommes et femmes au travail en Asie de l'Est*⁹² traitent de l'écart de rémunération entre les sexes dans un contexte régional. Des mesures concrètes visant à promouvoir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes sont en cours d'élaboration en Asie: initiatives pilotes pour débarrasser les méthodes d'évaluation des emplois des préjugés sexistes en République de Corée et aux Philippines; élaboration d'indicateurs des salaires à l'aide du Web en Chine et en République de Corée; adoption, dans un cadre tripartite, de lignes directrices et de codes sur les pratiques d'emploi équitable, y compris l'égalité de rémunération à Singapour; élaboration de directives sur la réduction des disparités salariales et l'équilibre travail-vie privée au Japon; campagne syndicale en faveur de l'équité salariale aux Philippines et en Asie en général.

6.8.3. Dialogue social

320. La participation des partenaires tripartites, surtout en période de crise, est un moyen capital de préserver les résultats obtenus en matière d'égalité entre hommes et femmes. Par exemple, dans la récession financière et économique actuelle, le BIT a

⁸⁷ BIT: *Equality at work: Tackling the challenges*, op. cit., paragr. 202.

⁸⁸ Lilly Ledbetter Fair Pay Act de 2009, Public Law 111-2, 111^e Congrès.

⁸⁹ A. Blackett et C. Sheppard: *The links between collective bargaining and equality*, DECLARATION, document de travail n° 10 (Genève, BIT, 2002).

⁹⁰ L. Abramo et M. Rangel (directeur de publication): *América Latina: Negociación colectiva y equidad de género* (Santiago, BIT, 2005).

⁹¹ Syndicat sud-africain des travailleurs du commerce, de la restauration et assimilés (SACCAWU), convention collective concernant les droits parentaux conclue entre Sun International Limited et le SACCAWU, 25 juil. 2007.

⁹² N. Haspels et E. Majurin: *Work, income and gender equality in East Asia: Action guide* (Bangkok, BIT, 2008).

averti que le nombre de chômeurs pourrait augmenter dans le monde entier pour atteindre le chiffre de 51 millions en 2009 et que le nombre de travailleurs pauvres devrait aussi augmenter. Etant donné que, selon les estimations antérieures à la crise, 63 pour cent de la population vivant en dessous du seuil de pauvreté est composée de femmes (voir tableau A de l'annexe), il n'est pas difficile d'en déduire que ceux qui seront touchés par la crise seront aussi en majorité des femmes. Reconnaisant la nécessité de recueillir des informations et des données statistiques et d'entreprendre des travaux de recherche sur l'évolution des modèles et de la structure du travail aux niveaux national et sectoriel, en tenant compte de la répartition des hommes et des femmes, la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, exhorte les administrations nationales du travail à procéder à un contrôle régulier.

321. La convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, donne aussi des orientations. Il est impératif que le BIT continue d'accorder, dans le cadre de son action, toute l'importance voulue à l'égalité entre hommes et femmes pour élaborer des réponses aux conséquences de la crise sur les travailleurs. A cette fin, il faut que les partenaires tripartites aient constamment à l'esprit l'impact des politiques et programmes au plan de l'égalité entre les sexes et intègrent l'égalité de chances et de traitement dans tous les aspects du travail. ACT/EMP et ACTRAV sont déterminés à renforcer les capacités de leurs mandants respectifs en ce qui concerne l'égalité entre hommes et femmes. Par exemple, dans le domaine de l'amélioration de la collecte et de l'analyse des données, la 11^e table ronde pour les employeurs des Caraïbes (avril 2008) a appelé à renforcer les capacités des organisations d'employeurs de la sous-région de façon qu'elles soient équipées pour recueillir et analyser des données ventilées par sexe sur les tendances du marché du travail. Le soutien apporté aux syndicats par le Bureau vise avant tout à renforcer la représentation des femmes au sein des syndicats, ainsi que les capacités en matière de négociation prenant en compte l'égalité hommes-femmes et à contribuer à l'élaboration de politiques et programmes d'éducation ouvrière intégrant la dimension sexospécifique.

322. Les pays ont leurs propres systèmes de relations professionnelles qui servent de base pour le dialogue social sur l'égalité entre hommes et femmes. Certains ont des commissions tripartites nationales, d'autres ont d'autres organes par l'intermédiaire desquels il est possible de mener un dialogue constructif. En Bulgarie, à la suite d'une série de mesures favorables à la famille prises ces dernières années, en novembre 2008 les partenaires sociaux ont discuté de la stratégie nationale pour l'égalité entre les sexes de façon à convenir de mesures plus ciblées – congés de maternité et de paternité, services de garde d'enfants, flexibilité du temps de travail, allocations familiales, promotion de la participation des femmes à la main-d'œuvre. Lorsque le BIT aide les gouvernements et les partenaires sociaux à établir de nouveaux organes tripartites pour le dialogue social et à former le personnel nouvellement désigné, il inclut des modules sur l'égalité au travail. Il a aidé des collègues spécialisés dans la formation de magistrats à élaborer et dispenser des cours sur les normes de l'OIT, y compris les quatre conventions essentielles sur l'égalité. Le Centre de formation de Turin offre aussi des formations ciblées destinées aux juges et aux praticiens du droit.

323. La législation sur l'égalité et son application déterminent aussi la confiance des partenaires sociaux dans le dialogue social, et notamment la négociation collective. Les commissions nationales chargées du dialogue social devraient s'attacher davantage à promouvoir l'enseignement et la formation professionnels et à mettre en œuvre des

politiques actives du marché du travail pour corriger les inégalités⁹³. Cela pourrait être fait en collaboration avec les dispositifs nationaux compétents, du type de ceux que le BIT appuie en Amérique latine, où un programme visant à promouvoir le dialogue social sur les questions relatives à l'égalité hommes-femmes sur le marché du travail a été mis en œuvre dans les années quatre-vingt-dix pour un certain nombre de pays du MERCOSUR⁹⁴. Les commissions tripartites sur l'égalité entre hommes et femmes qui ont été établies par la suite – et le renforcement de la commission existante au Chili – ont accru la visibilité des questions d'égalité au niveau national et permis d'améliorer les réseaux constitués entre les acteurs nationaux, de mieux coordonner le dialogue social et de mieux intégrer la dimension sexospécifique dans le monde du travail, et enfin de renforcer la dimension régionale grâce à l'engagement du MERCOSUR⁹⁵.

324. Il est tout aussi important que les programmes de sensibilisation des employeurs et des travailleurs ménagent une place aux hommes, voire les ciblent en particulier. Par exemple, pour lutter contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail, la participation des hommes revêt une importance capitale. Le Centre de formation de Turin propose des cours de formation sur l'égalité entre les sexes et l'entrepreneuriat féminin à l'intention des organisations d'employeurs et de travailleurs. Les initiatives récemment prises pour les employeurs incluent un module de formation en ligne sur le travail et la famille⁹⁶ contenant toute une gamme d'informations, d'activités, d'exemples de bonnes pratiques et d'autres ressources pour orienter l'action et intégrer ces éléments dans une gestion d'entreprise compétitive et productive.

325. Les organisations de travailleurs en particulier se sont préoccupées de corriger les inégalités entre les hommes et les femmes. La nouvelle Confédération syndicale des Amériques est un bon exemple de correction du déséquilibre entre les effectifs masculins et féminins (parité) et de participation aux structures de direction (40 pour cent des postes sont occupés par des femmes); des études montrent que l'affiliation syndicale a une incidence positive sur les différences de salaires⁹⁷. Depuis de nombreuses années, l'Internationale des services publics (ISP) mène une campagne mondiale en faveur de l'équité salariale, tant dans les pays développés que dans les pays en développement, en fournissant des ressources et des matériels de formation et en aidant les femmes et les syndicats à se mobiliser et à faire appliquer leurs droits. En février 2008, des femmes membres d'organisations d'employeurs et de travailleurs en provenance du Burundi, du Congo, de la République démocratique du Congo et du Rwanda ont bénéficié d'une formation à la négociation collective.

326. Les partenaires sociaux accordent plus d'attention aux travailleurs de l'économie informelle. En Inde, depuis un certain nombre d'années, le BIT s'attache à organiser les travailleurs de l'économie informelle en milieu rural et à les rendre autonomes par la voie d'un projet de promotion du dialogue social élaboré conjointement avec la Norvège⁹⁸. Un guide à l'intention des syndicats destiné à combler le manque

⁹³ P. Auer, Ü. Efendioglu et J. Leschke: *Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalization* (Genève, BIT, 2005).

⁹⁴ Argentine, Brésil, Chili, Paraguay, Uruguay.

⁹⁵ L. Wirth: *Breaking through the glass ceiling: Women in management* (Genève, BIT, 2001).

⁹⁶ BIT: *Training package on work and family*, ACT/EMP et TRAVAIL, www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/diversity.htm.

⁹⁷ Confédération syndicale internationale: *Rapport sur l'écart salarial entre hommes et femmes* (Bruxelles).

⁹⁸ Voir T. Haque et S. Varghese: *The path of deliverance: Organizing and empowering rural informal economy workers* (New Delhi, BIT, 2007).

d'informations sur les méthodes et processus efficaces pour organiser les travailleurs de l'économie informelle, notamment les femmes, a été mis au point dans quatre pays d'Afrique occidentale⁹⁹. L'OIE a publié un mémorandum sur l'approche de l'économie informelle adoptée par les employeurs, qui offre des indications pour les organisations d'employeurs nationales¹⁰⁰. Des études ont été réalisées sur la manière dont les administrations du travail pourraient contribuer au débat sur l'extension du travail décent aux travailleurs de l'économie informelle, qui sont exclus de la législation du travail et des lois sur la sécurité sociale¹⁰¹.

327. Le dialogue social sectoriel au niveau international bénéficie de la consultation directe des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs. Nombre de ces initiatives ont des aspects qui concernent l'égalité entre hommes et femmes. Au niveau national, le BIT travaille avec les partenaires sociaux pour élaborer des réponses innovantes aux difficultés auxquelles sont confrontés leurs secteurs, renforcer leurs capacités, et leur ménager des possibilités de se faire mutuellement part de leurs préoccupations communes. Le dialogue social sectoriel a débouché sur l'adoption de normes du travail pouvant couvrir des professions à dominante traditionnellement masculine ou féminine, ou les deux, notamment la convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977, et la convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001.

6.8.4. Principes et droits

Elimination de la discrimination fondée sur le sexe

328. La convention n° 111 a exercé une influence sur la politique, la législation et les mesures concrètes dans le domaine de l'égalité de chances et de traitement sur les cinquante dernières années. Elle donne des orientations sur la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et les conditions d'emploi de façon à éliminer la discrimination fondée sur le sexe sur le lieu de travail. L'OIT utilise cette convention lorsqu'elle fournit une assistance technique pour la révision des lois sur l'égalité ainsi que de la législation du travail contenant des dispositions pertinentes. Un nombre croissant de pays ont appliqué la convention au moyen d'une combinaison de mesures législatives et administratives, de politiques publiques, de programmes concrets visant à empêcher la discrimination et à corriger les inégalités, et en établissant des organes nationaux chargés de promouvoir l'égalité et d'instruire les plaintes. S'il importe manifestement de faire appliquer la législation en matière d'égalité et d'abroger les lois discriminatoires, cela ne suffit pas pour éliminer l'inégalité entre hommes et femmes au travail, car celle-ci est souvent le résultat d'attitudes et de convictions sociétales et culturelles profondément enracinées. La Norvège, par exemple, a adopté une nouvelle législation dans le domaine de l'égalité et de la non-discrimination qui vise les obligations des employeurs, organisations et institutions en matière de prévention du harcèlement sexuel, le traitement préférentiel, le partage de la charge de la preuve et la responsabilité objective des préjudices lorsque les violations de la loi sont identifiées.

⁹⁹ ACTRAV: Congrès des syndicats du Ghana: *Organizing informal economy workers in West Africa: Forcassing on women workesr: Trade union strategies* (Genève, BIT, 2008).

¹⁰⁰ OIE: *The informal economy: Employers' approach* (révisé).

¹⁰¹ Voir J.-L. Daza: *Economie informelle, travail non déclaré et administration du travail*, DIALOGUE, document n° 9 (Genève, BIT, 2005); A. Sivananthiran et C.S. Venkata Ratnam (directeur de publication): *Informal economy: The growing challenge for labour administration* (BIT, 2005).

Liberté syndicale et négociation collective

329. Les mesures fondées sur les droits visant à lutter contre les multiples formes que revêt la discrimination en fonction du sexe peuvent comprendre des dispositions légales ainsi que des dispositions juridiques figurant dans des conventions collectives. Il importe donc que le régime de la liberté syndicale comprenne un cadre législatif qui garantisse aux femmes et aux hommes le droit de s'organiser, de négocier et d'entreprendre des actions collectives. Ce régime pourrait aussi prévoir la création d'institutions qui ménagent une place aux femmes pour faciliter la négociation collective et faire face aux éventuels conflits. Il devrait maintenir une administration du travail efficace et favoriser des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et efficaces de façon que le tripartisme puisse favoriser la réalisation de l'égalité ¹⁰².

Encadré 6.4 **Organiser les travailleurs ruraux:** **intégrer la dimension sexospécifique**

La recommandation (n° 149) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975, dans les orientations qu'elle donne sur la manière d'organiser les travailleurs ruraux, reconnaît l'existence de difficultés fondées sur le sexe. Elle encourage les autorités compétentes à promouvoir des programmes mettant en relief le rôle que les femmes peuvent et devraient jouer dans la communauté rurale, et à les intégrer, sur un pied d'égalité avec les hommes, dans les programmes généraux d'éducation et de formation proposés. La recommandation préconise l'adoption de programmes d'éducation ouvrière et d'éducation des adultes, spécialement adaptés aux besoins sociaux, économiques et culturels des diverses catégories de travailleurs ruraux, y compris les femmes.

330. La participation des femmes à la négociation collective et à la direction des organisations de travailleurs reste faible. L'une des raisons en est que les pays ont exclu du droit de s'organiser (et donc de la négociation collective) les secteurs dits «essentiels», où les femmes sont nombreuses: fonction publique, éducation et santé. Une autre explication est que les secteurs à prédominance féminine se sont avérés plus difficiles à organiser pour des raisons pratiques: l'agriculture, le travail à domicile, le travail domestique et l'économie informelle ¹⁰³. Néanmoins, dans beaucoup d'Etats Membres, des progrès importants ont été accomplis dans ces secteurs, ce qui montre qu'il est possible d'aller de l'avant si la volonté existe ¹⁰⁴.

331. La négociation collective peut couvrir une vaste gamme de questions – salaires, durée du travail, organisation du travail, recrutement, restructurations, sécurité et santé, formation –, toutes comportant une dimension sexospécifique. Des thèmes plus récents, comme l'équilibre travail-famille et le congé parental, ont aussi fait l'objet de la négociation ¹⁰⁵. Le BIT a élaboré un guide pratique à ce sujet et aide les organisations de

¹⁰² BIT: *Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport I(B), CIT, 97^e session, Genève, 2008.

¹⁰³ Le Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration reçoit occasionnellement des plaintes en violation des droits syndicaux formulées par des organisations de travailleurs de secteurs à majorité féminine ou concernant le droit des femmes de s'organiser. Voir, par exemple, le 350^e rapport, 302^e session du Conseil d'administration, Genève, juin 2008, document GB.302/5, paragr. 31-34 (cas n°s 2188 et 2402 (Bangladesh) relatifs à l'intimidation de membres et de dirigeants de l'Association des infirmiers diplômés du Bangladesh).

¹⁰⁴ BIT: *Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique*, *op. cit.* Voir aussi D. Tajman (directeur de publication): *Extending labour law to all workers: Promoting decent work in the informal economy in Cambodia, Thailand and Mongolia* (Bangkok, BIT, 2006).

¹⁰⁵ BIT: *Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique*, *op. cit.*, paragr. 88.

travailleurs à canaliser leurs efforts en faveur de l'intégration des femmes à la négociation collective ¹⁰⁶. Au Kazakhstan, l'Accord général tripartite 2007-08 couvre la mise en œuvre des droits des travailleuses, en recommandant que les conventions collectives aux niveaux des régions, des branches et des entreprises prennent expressément en considération la discrimination fondée sur le sexe sur le marché du travail.

332. La campagne de sensibilisation 2008-09 sur «l'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent», financée par le gouvernement norvégien, est axée sur les droits dans tous ses thèmes mensuels, qui s'étalent sur les douze mois précédant la discussion du présent rapport dans le cadre de la CIT ¹⁰⁷.

Emploi

333. Les politiques de l'emploi sont des instruments nécessaires pour faire en sorte que l'emploi figure au cœur des cadres nationaux pour la croissance. L'égalité entre hommes et femmes contribue aux objectifs en matière de croissance de l'emploi, de fonctionnement efficace des marchés du travail et de cohésion sociale. La convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964 ¹⁰⁸, qui, selon la Déclaration de 2008, est l'un des instruments les plus importants du point de vue de la gouvernance, exige des Etats qui l'ont ratifiée qu'ils mettent en œuvre une politique nationale visant à promouvoir le plein emploi productif et librement choisi. Cette politique devra veiller à assurer la liberté de choix de l'emploi pour chaque travailleur sans considération liée au sexe, notamment. Lorsqu'il est correctement mis en œuvre, le libre choix de l'emploi visé dans la convention favorise l'égalité ¹⁰⁹.

334. Au niveau national, les politiques relatives à la promotion de l'esprit d'entreprise prennent souvent en compte les contraintes propres aux femmes, et l'importance des femmes entrepreneurs pour faire avancer l'égalité entre les sexes et le développement durable est universellement reconnue. Par exemple, en Afrique du Sud et en Lituanie, la formation pour la promotion de l'esprit d'entreprise chez les femmes ainsi que leur accès aux services financiers et leur protection juridique ont été renforcés ¹¹⁰. Le secteur privé peut aussi jouer un rôle utile: la Banque de développement du Canada a ainsi créé des équipes «Bizlink» dans ses succursales pour offrir aux femmes chefs d'entreprise des possibilités d'activités de réseau au niveau régional.

¹⁰⁶ S. Olney et collaborateurs: *Egalité entre les sexes: Manuel de négociation collective* (Genève, BIT, 1998).

¹⁰⁷ Pour de plus amples renseignements sur les thèmes mensuels de la campagne, voir: <http://www.ilo.org/gender/Events/Campaign2008-2009/lang--fr/index.htm>.

¹⁰⁸ Les autres instruments pertinents à utiliser conjointement avec les conventions essentielles relatives à l'égalité sont la recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964; la recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984; la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, et la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004; la recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998, ainsi que la convention (n° 158) et la recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982.

¹⁰⁹ BIT: *Promouvoir de l'emploi: Politiques, compétences, entreprises*, rapport III (partie 1B), CIT, 92^e session, Genève, 2004, paragr. 122-126.

¹¹⁰ Dans certains pays, le nombre de femmes d'affaires est aussi, voire plus, élevé que celui des hommes d'affaires. Cependant, elles sont généralement chefs d'entreprise à faible investissement et peu rémunératrices. En Afrique du Sud, les femmes sont légèrement moins susceptibles que les hommes de diriger une entreprise quelconque (11 pour cent contre 8 pour cent). Toutefois, les femmes sont concentrées dans le secteur de subsistance des PME (42 pour cent des entrepreneurs en 1996). En Lituanie, la proportion de femmes sur le nombre total de dirigeants d'entreprise a fortement augmenté, passant de 29 pour cent en 2000 à 40 pour cent en 2001. *Ibid.*, paragr. 390-391.

Sécurité sociale

335. Comme la plupart des régimes de sécurité sociale ont été initialement établis sur la base du modèle de l'homme soutien de famille, un traitement différent a été appliqué aux hommes et aux femmes. Cependant, avec les changements sociétaux et l'augmentation du nombre de femmes actives, ces régimes ont été progressivement réformés afin de tenir compte de l'évolution des rôles soit en éliminant les pratiques discriminatoires enracinées dans la conception de ces régimes, soit par des mesures visant à compenser les inégalités générées en dehors du système de sécurité sociale, par exemple sur le marché du travail.

336. Les faiblesses des régimes de protection sociale dans la plupart des pays en développement ont incité la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation à souligner la nécessité d'étendre les systèmes d'assurance-chômage, de soutien des revenus, de pensions et de santé de façon qu'un niveau minimal de protection sociale devienne partie intégrante reconnue du socle socio-économique de l'économie mondiale ¹¹¹. Pourtant, les instruments de l'OIT sur la sécurité sociale – comme la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 – ont été ratifiés par un nombre relativement faible d'Etats et les aspects liés à l'inégalité doivent être abordés en ce qui concerne la couverture ¹¹².

337. Il est bien admis que l'ensemble minimal de prestations de sécurité sociale non contributives de l'OIT aurait une incidence importante sur la réduction des inégalités entre les sexes tout au long du cycle de vie des femmes. Il garantirait en particulier que:

- ❑ tous les résidents aient accès aux prestations de base en matière de soins de santé, lorsque l'Etat s'engage à assurer l'adéquation du système de prestations et du financement du dispositif;
- ❑ tous les enfants jouissent de la sécurité d'un revenu de base au moyen d'allocations familiales visant à faciliter l'accès à l'alimentation, à l'éducation et aux soins;
- ❑ les pauvres et les chômeurs du groupe des actifs perçoivent un revenu;
- ❑ tous les résidents âgés et handicapés jouissent de la sécurité du revenu au moyen de pensions de vieillesse et d'invalidité.

Rémunération

338. La convention n° 100 est l'une des conventions de l'OIT les plus largement ratifiées; ses dispositions relatives à l'égalité de rémunération peuvent contribuer à faire reculer la ségrégation dans l'emploi fondée sur le sexe et favoriser l'égalité d'accès au marché du travail, elle est donc pertinente aussi pour l'élimination globale de cette discrimination. Promouvoir l'équité salariale en luttant contre la tendance à sous-évaluer le travail des femmes devrait être considéré comme un droit et non comme un simple privilège ou une augmentation de salaire que l'entreprise ou les pouvoirs publics peuvent à leur gré supprimer lorsque cela les arrange ¹¹³. Un guide ¹¹⁴ a été conçu pour traiter

¹¹¹ BIT: *Etablir des normes de sécurité sociale dans une société mondialisée*, Département de la sécurité sociale, document de politique de sécurité sociale n° 2 (Genève, 2008).

¹¹² Parmi les raisons invoquées pour justifier la non ratification de la convention n° 102, il faut citer la définition de l'épouse qui figure dans la convention; la référence au modèle de l'homme soutien de famille; la notion d'«ouvrier masculin qualifié»; le paiement des prestations de survivant à la veuve (et non au veuf); *ibid.*

¹¹³ M. Cornish: *Securing pay equity for women's work – Everyone benefits: The international experience*, document préparé pour le séminaire international de l'OIT «Egalité de rémunération pour un travail de valeur égale», Santiago, Chili, 25 août 2008.

spécifiquement des caractéristiques économiques de l'écart salarial (durée du travail, éducation, expérience, taux de syndicalisation, secteur économique, taille de l'entreprise), ainsi que des sources de discrimination. Un projet pilote innovant de l'OIT a été mis en œuvre avec le Fonds social de l'UE et les partenaires tripartites nationaux au Portugal sur les méthodes non sexistes d'évaluation des emplois dans le secteur de la restauration. Les femmes investissent massivement sur le marché du travail du Portugal. Les taux de chômage des femmes sont systématiquement plus élevés que ceux des hommes, les gains des femmes représentant en moyenne 79 pour cent de ceux de leurs homologues masculins. En Egypte, depuis 2007, les équipes techniques du siège et le bureau sous-régional de l'OIT au Caire conseillent le gouvernement et les partenaires sociaux sur la manière de donner suite aux observations formulées par la CEACR au sujet de la convention n° 100. La notion de «rémunération égale pour un travail de valeur égale» a été précisée et un plan d'action ainsi que des recommandations ont été adoptés ¹¹⁵.

339. Les pratiques abusives en matière de salaires, ou le non-paiement du salaire par l'employeur, semblent avoir un impact disproportionné sur les travailleuses. Dans les secteurs où de telles pratiques sont fréquentes, la main-d'œuvre est majoritairement féminine. Dans les cas où elle est composée à la fois d'hommes et de femmes, la priorité est donnée aux hommes lorsque l'employeur décide de ne verser les salaires qu'à une partie des effectifs ¹¹⁶.

Encadré 6.5

Maurice: élimination de l'écart salarial entre hommes et femmes

«La commission note avec intérêt les indications du gouvernement [mauricien] concernant les mesures législatives en cours en vue de l'élimination de tous les différentiels de rémunération entre hommes et femmes. Elle note également l'élimination, dans deux réglementations récentes sur les rémunérations, des appellations d'emploi en fonction du sexe. La commission note en outre que, en vertu du règlement révisé concernant les cultures et vergers (règlement sur les rémunérations), les termes "travailleur des champs de sexe masculin" et "travailleur des champs de sexe féminin" ont été remplacés respectivement par "travailleur des champs de grade I" et "travailleur des champs de grade II". Elle ne doute pas que ces nouvelles appellations non sexistes favoriseront l'élimination de taux de rémunération différenciés entre hommes et femmes et que des mesures seront prises pour éviter que les femmes soient automatiquement classées dans la catégorie de "travailleurs des champs de grade II", ce qui ne serait qu'une manière déguisée de conserver les différentiels entre hommes et femmes.»

Source: CEACR: *Demande directe adressée à Maurice concernant l'application de la convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima*, 1928.

Migrations

340. La convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, exige des Etats qui l'ont ratifiée qu'ils appliquent aux travailleurs migrants un traitement non moins favorable que celui qu'ils appliquent aux travailleurs nationaux sans discrimination fondée sur le sexe et autres motifs. La convention (n° 143) sur les travailleurs migrants

¹¹⁴ M.-T. Chicha: *Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois: Guide de mise en œuvre* (Genève, BIT, 2008).

¹¹⁵ Voir BIT: *Document d'information sur les ratifications et les activités normatives (au 31 décembre 2007)*, rapport III (partie 2), CIT, 97^e session, 2008, paragr. 52.

¹¹⁶ BIT: *Protection du salaire: Normes et garanties relatives au paiement de la rémunération des travailleurs*, étude d'ensemble des rapports concernant la convention (n° 95) et la recommandation (n° 85) sur la protection du salaire, 1949, rapport III (partie 1B), CIT, 91^e session, Genève, 2003, paragr. 25.

(dispositions complémentaires), 1975, vise à lutter contre les migrations effectuées dans des conditions abusives et à garantir l'égalité de traitement pour les migrants. Ces conventions sont très utiles pour lutter contre les préjugés sexistes à l'égard, par exemple, des travailleurs domestiques et des travailleurs du secteur des soins et services à la personne. A ce jour, un grand nombre de pays de destination importants d'Amérique du Nord et d'Asie et beaucoup de pays d'origine du continent asiatique n'ont pas ratifié ces deux conventions de l'OIT ¹¹⁷. Le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre préconise une approche des politiques de migration qui soit fondée sur les droits et prévoit un ensemble complet de lignes directrices et de principes soucieux d'égalité entre les sexes ainsi que des bonnes pratiques pour réaliser l'égalité de traitement.

Travail et famille

341. La convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, s'applique aux hommes et aux femmes ayant des responsabilités liées à leurs enfants et à d'autres membres de leur famille immédiate dont ils ont la charge; elle interdit la discrimination à l'égard de ces travailleurs, en particulier leur licenciement. Une caractéristique essentielle de la convention est qu'elle reconnaît le rôle des hommes (ainsi que des femmes) dans le partage des responsabilités familiales et prescrit aux Etats de mettre en place des politiques publiques et des mesures d'accompagnement destinées aux uns comme aux autres. Indirectement, elle remet en cause le modèle de l'homme soutien de famille et l'idée que le travail des femmes est d'une valeur moindre et que les responsabilités familiales sont du ressort de la femme uniquement. Les rapports nationaux sur l'application de la convention mettent souvent en évidence le rôle de l'Etat en matière d'offre de services de prise en charge des enfants et des personnes âgées.

342. Vingt ans après l'adoption, en 2001, de la convention n° 156, la CEACR a pu relever qu'il y a eu une réinterprétation progressive des rôles de chaque sexe dans le mariage, sur le plan des responsabilités familiales et dans la vie professionnelle, et a fait référence au préambule de la Convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979, qui indique que les Etats parties sont «conscients que le rôle traditionnel de l'homme dans la famille et dans la société doit évoluer autant que celui de la femme si l'on veut parvenir à une réelle égalité de l'homme et de la femme. Cette réinterprétation a appelé une transformation des règles internationales régissant l'accès des femmes à l'emploi. Alors que ces règles visaient sans doute autrefois à protéger les femmes contre des conditions de travail excessivement pénibles, elles ont actuellement besoin d'être recentrées de manière à mieux refléter les principes valables aujourd'hui de la non-discrimination au travail et de l'égalité entre les hommes et les femmes ¹¹⁸.»

¹¹⁷ A. King-Dejardin: *Gender dimensions of globalization*, Département de l'intégration des politiques et statistiques (Genève, BIT, 2008).

¹¹⁸ BIT: *Travail de nuit des femmes dans l'industrie*, rapport III (partie 1B), CIT, 89^e session, Genève, 2001, paragr. 30.

343. Depuis, un grand nombre de mesures législatives et pratiques visant à concilier travail et famille ont été adoptées ¹¹⁹. Tant le travail que la famille sont en train d'évoluer. Les femmes sont entrées dans le domaine public du travail rémunéré dans la plupart des pays, mais en règle générale, cela n'est pas allé de pair avec la prise en charge par les hommes d'un plus grand nombre de responsabilités dans la sphère privée des tâches ménagères (voir tableau 6.5). Des études montrent que, dans les couples, moins les hommes contribuent aux tâches ménagères, plus forte est la différence de salaire entre l'homme et la femme sur le marché ¹²⁰. Ce qu'il faut, ce sont des mesures visant à développer ou à promouvoir les services collectifs, publics ou privés – gardes d'enfants, aide familiale – et à aménager le temps de travail et les congés ¹²¹.

Tableau 6.5. Temps consacré à certaines tâches, par sexe, dans une sélection de pays *

		Cuisine et ménage Heures et minutes par jour			Soins des enfants Heures et minutes par jour		
		Femmes	Hommes	H/F %	Femmes	Hommes	H/F %
Afrique du Sud	(2000)	3:06	1:00	33	0:39	0:04	10
Allemagne	(2001-02)	2:32	0:52	22	0:26	0:10	38
Bénin	(1998)	2:49	0:27	11	0:45	0:05	11
République de Corée	(2004)	2:36	0:20	9	0:55	0:15	27
Etats-Unis	(2005)	1:54	0:36	23	0:48	0:24	50
France	(1989-99)	3:04	0:48	16	0:28	0:09	32
Madagascar	(2001)	2:51	0:17	7	0:31	0:08	26
Maurice	(2003)	3:33	0:30	9	0:44	0:13	30
Mexique	(2002)	4:43	0:39	6	1:01	0:21	21
Nicaragua	(1998)	3:31	0:31	9	1:01	0:17	17
Norvège	(2000-01)	2:14	0:52	24	0:34	0:17	50
Pologne	(2003-04)	3:13	1:02	34	0:39	0:16	41

* Les données se réfèrent à une journée moyenne de l'année pour l'ensemble de la population âgée de 20 à 74 ans.

Source: M. Daly: *The equal sharing of responsibilities between women and men, including caregiving in the context of HIV/AIDS*, document préparé pour la réunion du groupe d'experts, Genève, 6-9 oct. 2008, EGM/ESOR/2008/BP.1.

¹¹⁹ Voir, par exemple, les observations formulées en 2008 par la CEACR dans lesquelles elle prend note des améliorations législatives ci-après: la loi chilienne n° 19670 du 15 avril 2000 accordant aux pères la même protection contre le licenciement qu'aux mères confrontées à des obligations tant professionnelles que familiales; la politique nationale de la Croatie pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes (2006-2010), qui contient des mesures spécifiques favorisant le partage des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes et accroît l'offre de services de gardes d'enfants; la loi française du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, qui étend le champ des dépenses ouvrant droit à des crédits d'impôt pour les ménages aux dépenses que les entreprises consacrent à la formation de salariés ayant démissionné ou cessé leur service durant un congé d'éducation parentale, en vue de leur retour à l'emploi.

¹²⁰ G. Chichilnisky et E. Hermann Frederiksen: «Une analyse en termes d'équilibre de l'écart salarial hommes-femmes», *Revue internationale du Travail*, vol. 147, n° 4 (Genève, BIT, 2008).

¹²¹ L. Addati et N. Cassirer: *Equal sharing of responsibilities between women and men, including care-giving in the context of HIV/AIDS*, document établi pour la réunion du groupe d'experts, Genève, 9 oct. 2008, EGM/ESOR/2009/BP.2.

6.9. Travailler avec les Nations Unies et les institutions internationales

344. Le travail décent est devenu un objectif mondial avalisé par tout un éventail d'organismes politiques, notamment l'UE, l'Union africaine, le G8, l'Organisation de l'unité africaine (OUA) et l'ECOSOC. Le Centre de formation de Turin collabore avec l'UNIFEM et la Commission européenne (CE) dans le cadre d'un partenariat CE/ONU, qui vise à faire de l'égalité entre hommes et femmes une priorité du nouvel agenda sur l'efficacité de l'aide et à garantir que cette priorité se reflète dûment au niveau budgétaire dans les cadres de développement nationaux et les stratégies de réduction de la pauvreté. Au niveau des pays, les programmes par pays de promotion du travail décent constituent le principal mécanisme opérationnel de l'OIT pour atteindre les objectifs stratégiques et satisfaire à l'exigence d'«Unité dans l'action» à l'échelle du système des Nations Unies. Le travail décent est aussi un élément essentiel de la réforme de l'ensemble du système, et il a été intégré aux objectifs du Millénaire pour le développement.

345. Mettre ainsi l'accent sur le travail décent pour les femmes offre un moyen concret d'accélérer la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing et d'atteindre tous les OMD, en particulier l'OMD 3. Ce lien entre le développement et l'égalité entre hommes et femmes est de plus en plus pris en compte par d'autres institutions des Nations Unies. Le PNUD, par exemple, encourage l'emploi des femmes en considération de l'impact positif qu'il a sur la santé et l'éducation et donc sur plusieurs OMD. Dans le cadre des préparatifs de la session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations Unies «Femmes 2000 – Égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXI^e siècle», l'OIT a collaboré avec la Division de la promotion de la femme de l'ONU pour produire *l'Etude mondiale de 1999 sur le rôle des femmes dans le développement: La mondialisation et ses conséquences sur les femmes et l'emploi*. En 2005, le PNUD a accueilli une conférence mondiale à New York sur Le travail non rémunéré et l'économie: les femmes, la pauvreté et les objectifs du Millénaire pour le développement, à laquelle l'OIT a participé.

346. L'OIT est membre du Pacte mondial des Nations Unies, lancé en 2000, qui consacre dix principes universels dans les domaines des droits de l'homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption, de façon à promouvoir la responsabilité sociale de l'entreprise. Il s'agit de faire avancer la cause de l'égalité des chances pour tous en généralisant les pratiques responsables au niveau de l'entreprise¹²².

347. Les programmes par pays de promotion du travail décent définissent la contribution de l'OIT à ces cadres. Ils reflètent l'inclusion des questions d'égalité entre les sexes dans le monde du travail dans les programmes par pays de l'ONU et contribuent à cette inclusion. L'UNIFEM et l'OIT ont collaboré pour intégrer la dimension sexospécifique et les questions relatives aux programmes de promotion du travail décent dans le processus des documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP) de la République-Unie de Tanzanie.

¹²² BIT: *The labour principles of the United Nations Global Compact: A guide for business* (Genève, 2008). Voir aussi BIT et Pacte mondial: *Your rough guide to the 2006 Global Compact policy dialogue: Combating discrimination and promoting equality* (Genève, 2006), pp. 59-65.

6.10. Pistes pour l'avenir

348. La richesse des questions visées dans le présent chapitre montre l'importance de l'égalité entre les travailleuses et les travailleurs adultes, y compris l'incidence des inégalités qui s'accumulent tout au long du cycle de vie. La liste indicative ci-après met en lumière les domaines dans lesquels les politiques, programmes et activités de l'OIT peuvent avoir un impact.

- ❑ Ratifier et mettre en œuvre les normes qui appuient une approche globale de l'égalité entre les sexes sur le lieu de travail.
- ❑ Etablir et mettre en œuvre une politique nationale de l'emploi, comprenant des politiques et programmes actifs du marché du travail – comme la promotion de l'entrepreneuriat féminin et l'action positive pour les femmes ou les hommes (en fonction des besoins) – et prévoyant le contrôle et l'évaluation de leur impact selon le sexe au niveau national.
- ❑ Renforcer la gestion des ressources humaines et les pratiques dans ce domaine au moyen de travaux de recherche et de programmes de renforcement des capacités sur l'égalité entre les sexes et en encourageant les pratiques non discriminatoires responsables au niveau de l'entreprise.
- ❑ Renforcer la protection juridique contre la discrimination fondée sur le sexe en développant des programmes de formation pour les autorités chargées de l'application des lois, en particulier les services d'inspection du travail et les tribunaux du travail.
- ❑ Offrir une protection sociale qui accorde l'égalité de traitement aux hommes et aux femmes ou qui répartisse équitablement les avantages et compense les effets de la discrimination.
- ❑ Intégrer les préoccupations relatives à l'égalité entre hommes et femmes dans les stratégies et politiques de croissance favorables aux pauvres, en veillant à ce que la composante emploi, en particulier pour les femmes, soit dûment prise en compte.
- ❑ Renforcer l'offre de services publics de qualité de prise en charge des enfants et des personnes âgées pour que les travailleurs arrivent à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales.
- ❑ Adopter des politiques qui visent à favoriser la flexibilité du temps de travail pour favoriser l'équilibre entre le travail et la famille ou permettre aux hommes et aux femmes de poursuivre leur carrière sans interruption et sans discrimination.
- ❑ Développer le dialogue social, en particulier l'accès à la négociation collective, sur les questions touchant à l'égalité entre hommes et femmes en supprimant les obstacles à la représentation de l'ensemble des travailleurs.
- ❑ Accorder la priorité à l'appui aux dispositifs nationaux pour l'égalité entre les sexes, notamment en renforçant leurs liens avec les institutions tripartites ou les commissions pour l'égalité ou les droits de l'homme, afin de promouvoir une approche intégrée de l'égalité hommes-femmes dans le monde du travail et en établissant des liens avec les cadres stratégiques et les budgets nationaux.
- ❑ Fournir une assistance technique en matière de protection juridique contre la discrimination fondée sur le sexe en appuyant les réformes législatives, en offrant des formations à l'élaboration de lois sur l'égalité, en renforçant les autorités chargées de leur application (inspection du travail, organes et tribunaux chargés du règlement des différends).

- ❑ S'inspirer des mesures innovantes pour promouvoir l'esprit d'entreprise et le développement des PME comme moyens de réaliser le travail décent – par exemple, les programmes WISE (Amélioration du travail dans les petites entreprises), WIND (Amélioration du travail dans le cadre du développement local), WEDGE et GERME (Gérez mieux votre entreprise) –, et en appuyant la création d'environnements favorables aux entreprises.
- ❑ Renforcer les capacités de compilation et d'analyse de données ventilées par sexe, notamment celles des diverses institutions nationales compétentes et celles des partenaires sociaux (enquêtes sur les ménages, enquêtes sur l'emploi du temps, marché du travail, analyse de la situation du marché du travail, exercice d'analyse des correspondances).
- ❑ Etudier l'importance du secteur des soins/services à la personne pour les économies tant formelles qu'informelles, et notamment des chaînes mondiales de soins/services.
- ❑ Mener des recherches spécialisées sur la transition du travail non rémunéré (marché) et du travail rémunéré, mais précaire, au travail décent, en vue d'élaborer une méthodologie soucieuse d'égalité.
- ❑ Promouvoir les travaux de recherche récents sur les systèmes de sécurité sociale adaptés aux spécificités des hommes et des femmes de façon à mettre en place un socle social universel.
- ❑ Renforcer le rôle de l'Etat dans l'intégration des soins/services à la personne dans la politique sociale et promouvoir la création de systèmes de prise en charge de qualité des enfants, des personnes âgées et des personnes handicapées.
- ❑ Intensifier le renforcement des capacités en ce qui concerne l'équité salariale, et en particulier les méthodes d'évaluation objective des emplois, notamment par des interventions sectorielles spécifiques, comme moyen de parvenir à l'égalité de rémunération. A cet effet, s'assurer que la notion de «travail de valeur égale» est bien comprise en fournissant des explications détaillées, surtout dans les pays qui déclarent que l'égalité de rémunération est appliquée sur leurs marchés du travail.
- ❑ Diffuser les outils du BIT (conclusions de travaux de recherche, compilations de bonnes pratiques, directives, manuels de formation) sur le harcèlement sexuel au travail, en tant que contribution du BIT à la campagne du Secrétaire général de l'ONU visant à éliminer la violence à l'égard des femmes et des filles.
- ❑ Compiler des informations détaillées sur les femmes et la négociation collective, y compris les dispositions des conventions collectives relatives aux mesures visant à éliminer la discrimination fondée sur le sexe et à promouvoir l'égalité.

Chapitre 7

Travailleurs âgés et années «seniors» : droits, emplois et sécurité sociale

349. L'allongement de la durée de la vie est l'un des phénomènes démographiques les plus positifs et les plus importants de ces dernières décennies. Le vieillissement des populations et les nouvelles relations intergénérationnelles modifient radicalement le paysage humain et le travail décent. Mais la plupart des travailleurs âgés n'ayant droit à aucun type de pension de vieillesse¹, vivre plus longtemps revient souvent à vivre plus longtemps dans le dénuement: la pauvreté des gens âgés est devenue aujourd'hui une préoccupation majeure. L'allongement de l'espérance de vie s'accompagne de changements tout au long du cycle de vie. L'un des changements fondamentaux est le passage de sociétés à «trois générations» à des sociétés à «quatre générations»² car, à notre époque, beaucoup de grands-parents demeurent engagés, mobiles et actifs³. Les caractéristiques auparavant attribuées aux «seniors» se reportent sur des tranches d'âge plus élevées (70 et 80 ans)⁴.

350. La proportion des gens âgés de plus de 60 ans devrait atteindre 22 pour cent en 2050, soit 2 milliards de personnes. En d'autres termes, dans une quarantaine d'années, une personne sur cinq aura 60 ans ou plus. Vivre plus longtemps signifie avoir besoin pendant plus longtemps d'un revenu suffisant et de soins de santé abordables et de qualité. Les familles et les sociétés doivent se rassembler pour trouver et développer les moyens d'assurer des systèmes d'aide et de subsistance aux personnes âgées, et doivent aussi se mobiliser pour leur garantir les soins de santé et autres services nécessaires⁵. Il faut aussi lutter contre la discrimination à l'égard des personnes âgées, notamment des femmes, et les mauvais traitements dont elles sont victimes⁶.

¹ La recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980, s'applique à «tous les travailleurs qui, parce qu'ils avancent en âge, sont susceptibles de rencontrer des difficultés en matière d'emploi et de profession», et permet aux Etats Membres d'adopter une définition plus précise des groupes d'âge, en conformité avec la législation et la pratiques nationales, et de manière appropriée aux conditions locales.

² Comme il est indiqué dans G. et R. Ben-Israel: «Personnes âgées: Dignité sociale, statut et droit à la liberté d'organisation», dans *Revue internationale du Travail*, vol. 141, n° 3 (Genève, BIT, 2002).

³ L'OMS a forgé le concept de «vieillesse active» dans les années quatre-vingt-dix. Voir A. Walker: «A strategy for active ageing», dans *Revue internationale de sécurité sociale*, vol. 55, n° 1, 2002.

⁴ M.C. Bateson: *Composing a further life: The age of active wisdom*, à paraître.

⁵ Commission des communautés européennes: Green Paper «Confronting demographic change: A new solidarity between the generations» (Bruxelles, 2005).

⁶ S. Perel-Levin: *Discussion screening for elder abuse at primary health-care level* (Genève, OMS, 2008).

351. Dans les pays en développement, il arrive que, malgré leur santé défaillante, les gens âgés qui ne bénéficient d'aucun type de prestations de retraite aient à travailler, tout simplement pour survivre, même s'ils n'ont guère la possibilité d'exercer un emploi décent. Cependant, dans les pays développés, beaucoup de femmes et d'hommes âgés en bonne santé physique et mentale, bien qu'ayant le droit de prendre leur retraite, sont parfaitement capables et désireux de faire bénéficier les employeurs de leur expérience et de leurs compétences.

352. L'évolution démographique aura de profondes conséquences économiques pour la croissance, l'épargne, les investissements, la consommation, les marchés du travail, les retraites, les impôts et les transferts intergénérationnels⁷. Le BIT s'est penché sur les incidences en matière d'action publique pour les travailleurs âgés, y compris les demandes nouvelles en ce qui concerne le secteur de l'aide à la personne. De plus en plus, dans beaucoup de régions, les personnes âgées – même celles de santé fragile – n'ont d'autre choix que de travailler jusqu'à un âge très avancé. Elles n'ont parfois ni droit à une retraite suffisante ni accès à des prestations de retraite pour assurer leur subsistance. Dans les pays de l'OCDE, il y a un débat intense sur les différents âges de départ obligatoire à la retraite, dans les situations où de nombreux travailleurs ont besoin de continuer à travailler, ou souhaitent travailler encore, et sur la question de savoir si cela nuit aux initiatives visant à promouvoir l'emploi des jeunes⁸. Une vie plus longue nécessite des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, des politiques de l'emploi ciblées et des systèmes de sécurité sociale efficaces garantissant l'indexation régulière des pensions sur le coût de la vie.

353. Le tableau G1 de l'annexe présente les projections, de l'espérance de vie à la naissance des hommes et des femmes en 2008, 2018 et 2048. Le tableau G2 présente les projections de l'espérance de vie des femmes et des hommes à 50, 60, 70 et 80 ans pour ces mêmes années⁹. Dans tous les pays (mais ce phénomène est plus accentué dans les pays où les taux de mortalité infantile et de mortalité infanto-juvénile sont élevés), l'espérance de vie des personnes âgées dépasse l'espérance de vie à la naissance. Quand les femmes – et les hommes – atteignent l'âge de 50 ans, leur espérance de vie est déjà supérieure à celle qui était estimée à leur naissance, et ils peuvent s'attendre à ce qu'elle s'allonge encore. Dans ces données, les écarts entre hommes et femmes sont importants. Ils sont constatés dans pratiquement tous les pays et à toutes les périodes: plus de femmes que d'hommes survivent dans toutes les tranches d'âge, y compris parmi les octogénaires. Le revers de la médaille, ce sont leurs conditions de vie, en particulier celles des plus âgées, et le risque de sombrer dans la pauvreté.

354. Globalement, un nombre élevé et croissant de femmes auront besoin de soins et de protection. Si des femmes plus instruites sont plus nombreuses à entrer sur le marché du travail, et perçoivent une rémunération égale pour un travail de valeur égale, elles pourront prendre des dispositions pour subvenir à leurs besoins. En attendant, la baisse de la participation économique et des revenus des femmes les désavantage inévitablement sur le plan économique lorsqu'elles sont âgées. L'un des objectifs

⁷ Nations Unies: *Le vieillissement de la population*, 2007 (DAES), Division de la population, p. xxvi.

⁸ Dans des pays comme la Belgique et la France, où des systèmes ont encouragé la retraite anticipée, l'emploi des jeunes ne s'est pas accru. Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE): *Travailleurs âgés: Vivre et travailler plus longtemps, rapport de synthèse* (Paris, 2006).

⁹ Les données proviennent de la Division de la population de l'ONU et ne sont présentées que par pays, étant donné que les moyennes pondérées de l'ONU portent sur des régions qui sont très différentes de celles de l'OIT.

fondamentaux est de construire une société pour tous les âges ¹⁰. Cet objectif se trouve au premier rang des préoccupations de la communauté internationale afin de permettre l'insertion de toutes les femmes et de tous les hommes âgés dans ces sociétés, comme l'a déclaré l'Assemblée mondiale sur le vieillissement à Madrid en avril 2002 ¹¹. Une société pour tous les âges oblige à repenser l'évolution traditionnelle de la vie professionnelle. Elle nécessite des modalités de travail plus souples et plus personnalisées, mais il faut veiller aussi à ce que les gens âgés aient à la fois le droit de continuer à travailler s'ils le souhaitent et celui de prendre leur retraite dans des conditions décentes et suffisantes s'ils ne souhaitent pas continuer à travailler.

355. Comme les figures 7.1 et 7.2 le montrent, les femmes et hommes âgés des pays les moins avancés et des pays développés seront confrontés à des difficultés différentes au cours des prochaines décennies. Les personnes âgées devraient pouvoir choisir de travailler, à temps plein ou à temps partiel, et de bénéficier de la sécurité sociale et de prestations de vieillesse, de retraite ou d'ancienneté ¹².

356. Parce qu'elles vivent plus longtemps, les femmes constituent la majeure partie des personnes âgées (55 pour cent). Actuellement, leur nombre dépasse celui des hommes d'environ 70 millions parmi les 60 ans ou plus ¹³. Au cours des cinquante dernières années, l'espérance de vie à l'échelle mondiale des femmes est passée de 48 à 67 ans et celle des hommes de 45 à 63 ans. Les figures ci-dessus indiquent que la proportion de femmes parmi les personnes âgées est plus élevée dans les pays développés que dans les pays moins avancés.

357. Tout au long de leur vie, les femmes accumulent les désavantages. Elles sont particulièrement vulnérables en raison de leur nombre élevé dans le travail peu ou pas rémunéré, à temps partiel, fréquemment interrompu ou dans l'économie informelle. En conséquence, elles sont moins souvent en droit de bénéficier de prestations de retraite contributives à part entière. Même quand elles y ont droit, leurs pensions sont fréquemment très inférieures à celles des hommes, en raison de leurs revenus plus modestes et de périodes de cotisations plus courtes. Par exemple, en Allemagne, parmi les personnes nées entre 1951 et 1955, il y a un écart de plus de sept ans d'emploi en faveur des hommes ¹⁴.

¹⁰ BIT: *Promoting decent work for an ageing population: Actors, partners and corporate social responsibility*, document préparé par le BIT pour la réunion de haut niveau sur l'emploi, Paris, 12-13 mars 2003.

¹¹ Questions liées aux différences entre les hommes et les femmes du Plan d'action international de Madrid sur la vieillesse et sa mise en œuvre, <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N03/433/34/PDF/N0343334.pdf>.

¹² La recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980, définit la prestation de vieillesse comme une «prestation servie en cas de survivance au-delà d'un âge prescrit»; la prestation de retraite comme «la prestation dont l'attribution est subordonnée à la cessation de toute activité lucrative»; la prestation d'ancienneté comme «la prestation dont l'octroi dépend uniquement d'une longue durée de stage, sans condition d'âge».

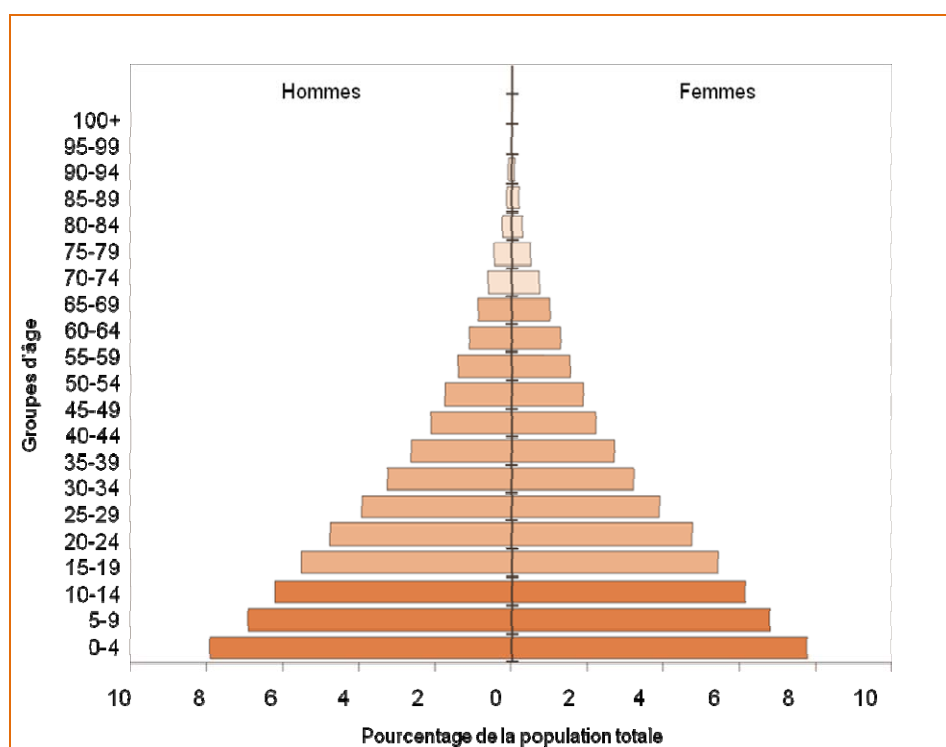
¹³ Parmi les personnes âgées de 80 ans ou plus, les femmes sont près de deux fois plus nombreuses que les hommes et, parmi les centenaires, elles sont quatre à cinq fois plus nombreuses que les hommes. Nations Unies: *World Population Ageing*, 2007, DAES, Division de la population.

¹⁴ U. Klammer: *Flexicurity in a life course perspective*, Institute of Economic and Social Research WSI/Hans Böcker Foundation (Düsseldorf), p. 286.

358. Services à la personne, tâches ménagères et activités dans l'économie informelle constituent l'essentiel de la contribution économique des femmes. Des régimes de sécurité sociale offrant des garanties de prestations minimales et compensant la perte de droits à des prestations en raison de responsabilités familiales sont particulièrement bien venus pour les travailleuses. Des éléments d'information indiquent que des pensions sociales de base et non financées par cotisations contribuent à réduire les inégalités, dues au sexe, de revenu et de qualité de vie entre femmes et hommes âgés ¹⁵.

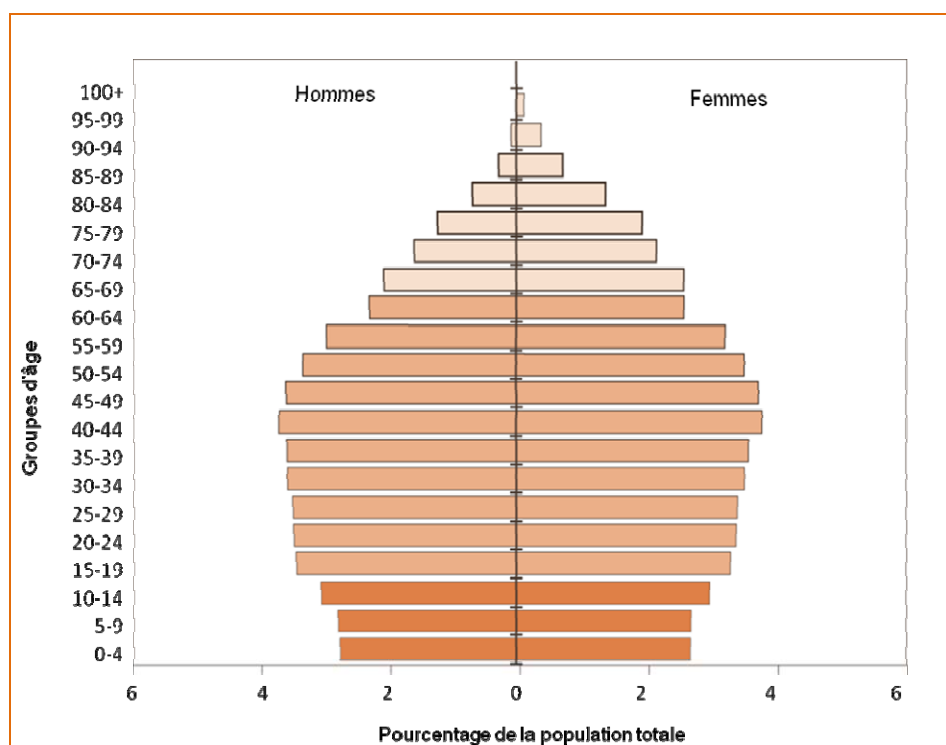
359. Dans certaines sociétés, la veuve se voit souvent refuser l'accès aux ressources de son conjoint défunt, ou au contrôle de ces ressources, lesquelles sont parfois partagées entre d'autres membres de la famille. Dans ces pays, devenir veuve, c'est bien plus que perdre un mari. C'est aussi, généralement, perdre son statut et son identité, tomber dans l'indigence, voire être bannie. L'accroissement prévu du nombre de veuves au cours de ce siècle mettra les sociétés au défi de leur donner non seulement l'assistance immédiate nécessaire par le biais de prestations de sécurité sociale en espèces, mais aussi la possibilité de devenir plus autonomes économiquement.

Figure 7.1. Pyramide des âges par groupe de développement, 2005 (pays les moins avancés)



Source: Programme des Nations Unies sur le vieillissement, voir http://un.org/ageing/popagein_dem o.html.

¹⁵ S. Tabor: *Assisting the poor with cash: Design and implementation of social transfer programs*, Série des documents de discussion sur la protection sociale, Unité de la protection sociale, Réseau du développement, Washington, DC, Banque mondiale, 2002.

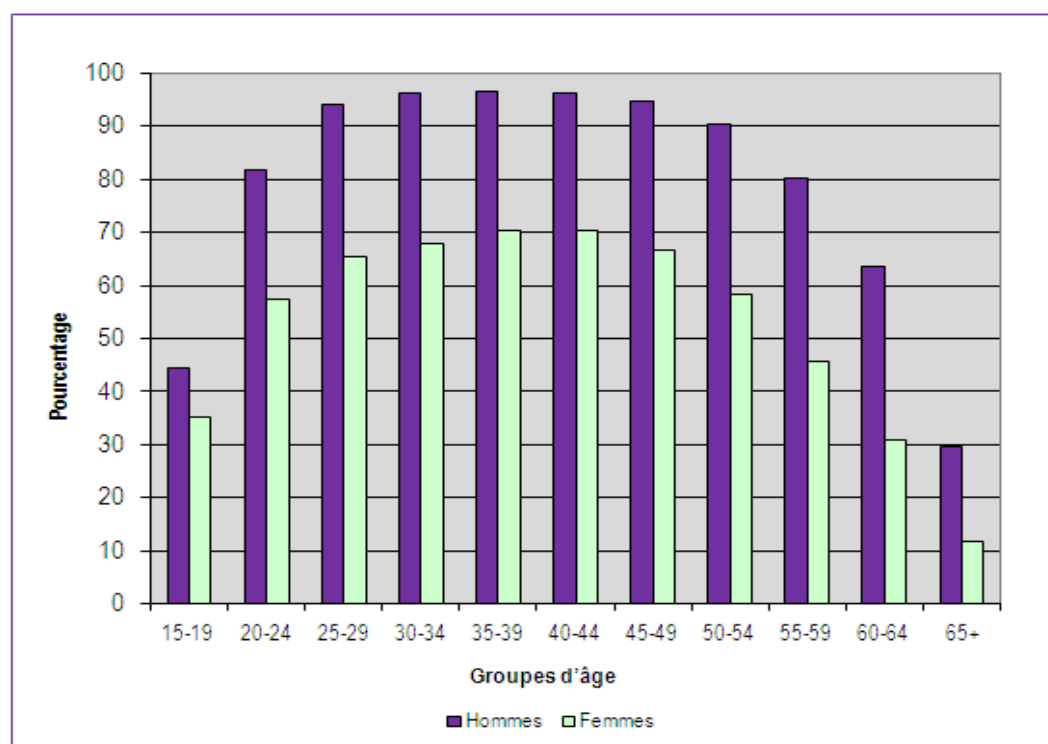
Figure 7.2. Pyramide de population par groupe de développement, 2005 (pays développés)

Source: Programme des Nations Unies sur le vieillissement, voir http://un.org/ageing/popageing_demo.html.

360. Les taux d'activité des femmes âgées sont généralement inférieurs à ceux des hommes âgés (voir figure 7.3). Alors qu'au cours des dernières décennies on s'est beaucoup soucié de maintenir les travailleurs âgés dans la population active, cela n'a pas été le cas pour les travailleuses âgées. Leur taux d'activité inférieur ne signifie pas que les femmes âgées travaillent moins. Celles qui travaillent seulement quelques heures ou occupent un emploi irrégulier ou saisonnier, qui ne sont pas rémunérées ou qui travaillent près de chez elles ou à leur domicile, souvent ne sont pas prises en compte dans les indicateurs du marché du travail. L'analyse du BIT montre que les femmes âgées qui travaillent pendant des périodes plus courtes ou qui ne travaillent pas du tout dans l'économie formelle risquent de ne pas être protégées par les prestations de sécurité sociale existantes ¹⁶.

¹⁶ BIT: Indicateurs clés du marché du travail, cinquième édition (Genève, 2007).

Figure 7.3. Monde, taux d'activité par âge et par sexe, 2008



Source: BIT: Base de données sur les statistiques du travail. Population économiquement active. Estimations et projections 1980-2020 (EAPEP).

361. La discrimination fondée sur l'âge explique nombre des difficultés rencontrées par les travailleurs âgés, notamment les femmes¹⁷. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a observé une corrélation discriminatoire entre le sexe et l'âge en ce qui concerne les droits à prestations de sécurité sociale qui se fondent sur des différences injustifiées entre les âges auxquels les hommes et les femmes ont accès à une pension de retraite. En Chine et au Viet Nam, par exemple, le fait que l'âge obligatoire de départ à la retraite soit différent pour les hommes et pour les femmes pose un problème grave. La capacité des travailleurs âgés d'acquérir de nouvelles qualifications est parfois contestée. Or il est amplement démontré que ces préjugés sont en général infondés. Dans les pays où les prestations liées au salaire et les systèmes salariaux sont étroitement liés à l'âge et à l'ancienneté (Autriche, Belgique, Etats-Unis, France et Japon), on hésite à engager ou à retenir des travailleurs âgés. Les perceptions sociales évoluent lentement; les lois interdisant la discrimination fondée sur l'âge sont un moyen important de faire évoluer plus vite les mentalités. Dans des pays comme l'Australie, le Canada, les Etats-Unis et la Nouvelle-Zélande, la loi interdit depuis de nombreuses années la discrimination fondée sur l'âge¹⁸.

¹⁷ BIT: Rapport III (partie 4B), Etude spéciale de 1996 sur l'égalité dans l'emploi et la profession, CIT, 83^e session, Genève, 1996, paragr. 253. Un âge inférieur d'admission à la retraite pour les femmes constitue une discrimination formelle à l'encontre des hommes. Voir BIT: *Sécurité sociale: un nouveau consensus* (Genève, 2001); N. Haspels et E. Majurin: *Work, income and gender equality in East Asia: Action guide* (Bangkok, BIT, 2008), pp. 57-58.

¹⁸ Le Bureau des statistiques du travail des Etats-Unis indique que, depuis trente ans, le nombre d'Américains âgés de plus de 55 ans qui travaillent n'a jamais été aussi important qu'aujourd'hui – nombre d'entre eux travaillent parce qu'ils en ont besoin pour maintenir leur niveau de vie.

362. L'Union européenne vise à accroître le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans pour le porter à 50 pour cent d'ici à 2010¹⁹. En 2003, ce taux était de 41,7 pour cent dans l'UE-15, la Suède ayant enregistré le taux d'emploi le plus élevé (68,6 pour cent) dans cette catégorie d'âge. Toutefois, il y avait un écart de presque 20 points de pourcentage entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes dans la catégorie d'âge la plus élevée, en raison du niveau d'instruction inférieur des femmes²⁰. Sous l'impulsion de la directive européenne portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité²¹, la plupart des Etats Membres ont transposé dans leur législation nationale les dispositions interdisant la discrimination fondée sur l'âge. Par exemple, la réglementation (âge) du Royaume-Uni sur l'égalité dans l'emploi, qui est entrée en vigueur en octobre 2006, interdit la discrimination directe et indirecte, le harcèlement et les traitements injustes au motif de l'âge quel que soit cet âge.

363. En Europe de l'Est, augmenter les niveaux globaux d'emploi et donc le rapport cotisants/bénéficiaires de pensions est considéré comme la solution pour financer les pensions et lutter contre les conséquences du vieillissement de la population. Plusieurs groupes, dont les femmes, les personnes handicapées, les jeunes et les personnes âgées, ont fait l'objet de mesures ciblées pour augmenter leur taux d'activité, et des mesures financières ont été prises pour inciter les travailleurs âgés à rester actifs plus longtemps et pour échelonner les départs à la retraite²².

364. Dans quels secteurs les femmes âgées travaillent-elles et quelles politiques ont permis de leur assurer un travail décent? Lorsqu'elles ne travaillent pas chez elles, elles occupent le plus souvent des catégories d'emploi précaires et privées de protection dans de petites unités économiques ou ont un emploi indépendant (habituellement dans l'agriculture), activités que les statistiques du marché du travail classent dans les catégories «emploi non rémunéré» ou «aide à des travailleurs de la famille». Ces activités ne sont pas toujours prises en compte pour évaluer le taux d'activité. En ce qui concerne le secteur informel, le travail à domicile, le travail pour compte propre et le travail domestique sont, proportionnellement, les principales activités. Le travail à domicile peut donner aux femmes âgées la possibilité de conjuguer leurs responsabilités familiales et au foyer avec des activités rémunérées²³. Mais, alors que les femmes consacrent plusieurs heures par jour à des tâches non rémunérées, ce qui limite leur participation à l'emploi rémunéré, le travail au foyer n'est toujours pas compté comme du «travail»²⁴.

¹⁹ Des progrès importants ont été constatés dans les taux d'activité et d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans. Dans l'UE-15, le taux d'emploi de cette cohorte s'est accru de 9,4 points de pourcentage entre 1995 et 2006. Voir BIT: *Concrétiser le travail décent en Europe et en Asie centrale*, rapport du Directeur général, volume I, partie I, huitième Réunion régionale européenne, Lisbonne, fév. 2009.

²⁰ M. Ylikoski et collaborateurs (directeurs de publication): *Health in the world of work: Workplace health promotion as a tool for improving and extending work life*, ministère des Affaires sociales et de la Santé, Institut finlandais de l'hygiène du travail (Helsinki, 2006), p. 51.

²¹ Directive du Conseil 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

²² BIT: *Rapport de la septième Réunion régionale européenne*, Budapest, 14-18 fév. 2005, REM/VII/D.7.

²³ ONU, CEPALC: *The contribution of women to the economy and social protection especially in relation to unpaid work performed by women in the Caribbean*, dixième session de la Conférence régionale sur les femmes en Amérique latine et dans les Caraïbes, Quito, Equateur, 6-9 août 2007, pp. 8-9.

²⁴ S. Chant et C. Pedwell: *Women, gender and the informal economy: An assessment of ILO research and suggested ways forward* (Genève, BIT, 2008).

7.1. Action de l'OIT

7.1.1. Emploi

Politiques du marché du travail

365. Des politiques du marché du travail bien conçues et axées sur les travailleurs âgés, notamment les femmes, peuvent contribuer très efficacement à promouvoir les possibilités d'emplois de ces personnes. Des services consultatifs et d'orientation professionnelle, ainsi que l'aide à la recherche d'un emploi, peuvent jouer un rôle essentiel pour favoriser l'employabilité des travailleurs âgés. La formation et la formation permanente sont primordiales pour les aider à s'adapter à l'évolution de la demande et des débouchés. La demande de nouvelles qualifications et connaissances désavantage les travailleurs âgés étant donné que leur formation initiale ne suffira vraisemblablement pas si elle n'a pas été constamment actualisée. Dans certains pays en développement, ce sont plus souvent les femmes âgées que les hommes âgés qui ne savent pas lire, écrire et compter.

366. La formation permanente s'oppose à l'idée d'une société structurée en fonction de l'âge, où l'instruction est dispensée une fois pour toutes au début de la vie ²⁵. Pour les adultes à l'instruction et à la formation initiales insuffisantes, dont beaucoup sont des femmes âgées, la formation tout au long de la vie cherche à s'adapter à l'emploi et à jeter les bases d'une formation plus poussée. «Les employeurs n'offrent une formation aux salariés peu qualifiés ou âgés que s'ils peuvent attendre en retour un gain sur leur investissement. La tendance prévisible à retarder l'âge auquel les travailleurs âgés peuvent quitter la population active pourrait inciter davantage les employeurs à investir dans la formation permanente, puisqu'elle allongera la période pendant laquelle cette formation sera rentable ²⁶.» A la session de 2008 de la Conférence internationale du Travail, les Etats Membres ont souligné qu'un programme de formation tout au long de la vie conçu à l'intention des travailleurs âgés devrait comporter des services de placement et d'orientation professionnelle, des politiques actives du marché du travail adaptées aux besoins de ces travailleurs, ainsi qu'une législation permettant de lutter contre la discrimination dont ils font l'objet et de faciliter leur maintien dans l'emploi ²⁷.

367. Des femmes à mi-chemin de leur parcours professionnel ou d'un âge avancé reprennent souvent un emploi après avoir élevé leurs enfants et peuvent avoir des besoins de formation et de reconversion spécifiques. Si ces besoins ne sont pas satisfaits, ces femmes risquent d'être poussées vers des emplois peu qualifiés. La sous-utilisation de leurs compétences a des incidences sur la productivité économique. L'Agenda global pour l'emploi, qui vise principalement à mettre l'emploi au centre de la politique économique et sociale afin de créer des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité, peut fournir un cadre général utile pour faire face aux problèmes d'emploi de la population âgée. Les politiques d'emploi, notamment les services privés et publics

²⁵ BIT: *A guide on employment of older women workers in Estonia*, Series on Gender in Life Cycle, Programme de promotion des questions de genre (Genève, 2004), p. 54.

²⁶ U. Klammer: «Flexicurity in a life course perspective», Institut de recherche économique et sociale WSI/Fondation Hans Böckler (Düsseldorf, 2004).

²⁷ BIT: *Rapport de la Commission des aptitudes professionnelles*, 97^e session de la Conférence internationale du Travail, Genève, 2008, *Compte rendu provisoire* n° 16, Conclusions, paragr. 37 d).

d'emploi, doivent tenir compte des questions d'égalité et être conçues de sorte à aider les personnes âgées ²⁸.

368. Répondre aux besoins de formation et de reconversion des femmes qui reviennent sur le marché du travail après avoir élevé leur enfant, d'une part, et réintégrer dans le marché du travail les femmes âgées qui n'ont pas accédé dans des conditions d'égalité aux possibilités de formation tout au long de la vie, d'autre part, s'inscrit pleinement dans l'approche du cycle de la vie ²⁹. La formation aux nouvelles technologies, y compris celles de l'information et de la communication, aura des effets importants pour les personnes âgées. Les technologies de l'information et de la communication ont un fort potentiel pour accroître la participation économique et la qualité de vie des travailleurs âgés. D'autres possibilités pour utiliser les technologies novatrices en matière de santé, d'énergie, de sécurité et d'ergonomie contribuent aussi jour après jour à l'action publique. Les travailleurs âgés doivent être considérés comme des usagers actifs de la technologie et, par conséquent, il est nécessaire aussi d'investir dans leur formation.

369. Dans ses normes internationales du travail sur la question et en promouvant l'Agenda du travail décent, l'OIT souligne que des politiques appropriées de l'emploi, la mise en valeur des ressources humaines et la formation tout au long de la vie sont essentielles pour mettre à profit tout le potentiel des femmes et hommes âgés. Parmi les femmes et les hommes qui recherchent un emploi productif continu, l'impact du vieillissement et de la discrimination au travail est plus fort pour les femmes. La question de l'égalité entre hommes et femmes, en ce qui concerne la participation des travailleurs âgés à la vie économique, a été un élément important des politiques de l'emploi axées sur eux, y compris la création de possibilités d'activités entrepreneuriales.

7.1.2. Protection sociale

Sécurité sociale

370. L'OIT considère que l'accès à la retraite au moyen de pensions et de soins de santé appropriés est au centre de son mandat et fait partie intégrante de l'Agenda du travail décent. Les recherches du Bureau établissent la base de connaissance nécessaire pour faire face aux difficultés d'accès à une protection sociale complète. L'absence de cette protection devient manifeste à mesure que les populations vieillissent ³⁰. Le Bureau sait que les mécanismes informels de protection sociale ont reculé, en raison de l'érosion de la famille élargie, de l'urbanisation rapide et de la mobilité croissante ³¹.

371. L'OIT s'intéresse aussi aux problèmes que pose une faible couverture sociale. Ce problème perdure en Amérique latine, où les gouvernements se soucient de plus en plus de fournir une aide au revenu aux personnes âgées et démunies qui n'ont pas cotisé aux

²⁸ BIT: *Promoting decent work for an ageing population: Actors, partners and corporate social responsibility*, document de travail fourni par le BIT à l'occasion de la huitième Réunion de haut niveau du G8 sur l'emploi, Paris, 12-13 mai 2003, p. 6.

²⁹ BIT: *Améliorer les aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement*, rapport V, 97^e session de la Conférence internationale du Travail, Genève, 2008.

³⁰ Quatre-vingt pour cent de la population mondiale n'a pas de sécurité sociale. BIT: *Can low-income countries afford basic social security?* Social Security Policy Briefings, document n° 3, (Genève, 2008), p. 1.

³¹ La Commission économique pour l'Afrique des Nations Unies a rapporté une mise en concurrence de la recherche de fonds et un manque de capacité institutionnelle à répondre aux besoins de protection sociale. La couverture de sécurité sociale est généralement limitée à l'économie formelle et aux services publics. Nations Unies: *Suivi de la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement*, Rapport du Secrétaire général, Assemblée générale, 63^e session (New York, 2008), A/63/95, p. 4.

systèmes formels de protection sociale (ou pas assez longtemps). Etant donné que les femmes âgées se trouvent à l'échelon économique le plus bas, vraisemblablement, elles dépendent essentiellement de ces systèmes³².

372. Les incidences budgétaires de la baisse du ratio travailleurs/retraités sont considérables car de moins en moins de travailleurs contribuent à la prise en charge des retraités³³. Cette baisse du nombre d'actifs par retraite pèsera de plus en plus sur les budgets nationaux: de moins en moins de travailleurs financeront les pensions et les coûts de soins de santé des retraités dont le nombre s'accroît. L'OIT suit le cas des pays qui envisagent actuellement de repousser l'âge de la retraite pour pouvoir subvenir aux besoins de leur population vieillissante. Nombreux sont ceux aussi qui mettent l'accent sur les avantages qu'ont les prestations d'ancienneté fondées sur les années d'emploi accumulées, par rapport à un âge obligatoire de départ à la retraite. Certains estiment que l'âge de départ à la retraite ne devrait pas être obligatoire et que la décision de partir à la retraite devrait être volontaire. Les femmes en particulier bénéficieraient de cette flexibilité.

373. Il faut souligner le rôle de la sécurité sociale en tant que facteur de promotion de l'emploi, stimuler les mutations structurelles et favoriser la croissance économique³⁴. Tandis que les pays à haut revenu sont confrontés à la tâche difficile de maintenir la viabilité des systèmes de protection sociale, le principal défi pour les pays à faible revenu, c'est d'étendre la couverture sociale au plus grand nombre qui n'en bénéficie pas, en mettant progressivement en place un système de base de sécurité sociale. Dans les deux cas, une attention particulière devrait être accordée à l'accès des femmes à la sécurité sociale³⁵.

374. La convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, établit les conditions minimales requises pour un système de sécurité sociale³⁶. Le Bureau promeut son application et celle des autres conventions pertinentes par sa campagne mondiale qui vise à étendre la sécurité sociale à tous les hommes et les femmes. Lancée en 2001 pour promouvoir la fixation, nécessaire, d'un seuil de sécurité sociale, elle tient compte des questions d'égalité, étant donné que les femmes, plus souvent que les hommes, ne bénéficient d'aucune protection. De même, la campagne porte sur les difficultés que le vieillissement de la population pose pour la sécurité sociale, et sur les mesures à prendre à l'échelle mondiale pour assurer la protection des

³² En 2008, le Chili a entrepris une réforme d'une ampleur sans précédent de son système privé de pensions, et prévu de considérables dépenses supplémentaires pour les personnes âgées à faible revenu. Le nouveau programme, doté de 2 milliards de dollars par an, étendra les pensions publiques à des catégories délaissées par les pensions privées – personnes démunies, travailleurs indépendants, femmes au foyer, vendeurs ambulants et agriculteurs qui ont peu économisé pour leur retraite –, soit un montant équivalant à environ un quart du montant des pensions publiques à l'échelle nationale, d'ici à 2012. Cette initiative complètera, mais ne supprimera pas, les pensions privées actuelles, et les salariés continuent de cotiser à des fonds privés, qui allient subventions publiques et marché libre.

³³ A. Hayutin: *How population ageing differs across countries: A briefing on global demographics*, Stanford Center on Longevity, 2007, p. 33.

³⁴ BIT: *La sécurité sociale pour tous: un investissement dans le développement social et économique mondial*, Questions de protection sociale, document de réflexion n° 16 (Genève, 2006).

³⁵ BIT: *Emploi et protection sociale dans le nouveau contexte démographique*, Conseil d'administration, 298^e session, mars 2007, document GB.298/2, p. 16.

³⁶ BIT: *Etablir des normes de sécurité sociale dans une société mondialisée: Une analyse de la situation et de la pratique présentes, ainsi que des options futures pour l'établissement par l'Organisation internationale du Travail d'une norme de sécurité sociale globale*, documents de politique de sécurité sociale, document n° 2 (Genève, 2008).

femmes et hommes âgés, tout en garantissant le financement durable de systèmes étendus de sécurité sociale.

Santé et sécurité au travail

375. La santé d'une personne qui vieillit est liée à des facteurs génétiques et au style de vie, lesquels se conjuguent avec l'impact des conditions de travail. C'est pourquoi les politiques, programmes et systèmes de santé et de sécurité au travail tiennent compte de la pénibilité des conditions de travail – entre autres, manutention de charges lourdes, exposition excessive au bruit, horaires de travail atypiques et asociaux. Toutefois, les travailleurs âgés ont souvent des qualifications, une expérience et une maturité qui compensent ces problèmes de santé. Des études du Bureau montrent qu'ils sont plus consciencieux, prenant moins de congés de maladie et restant plus longtemps dans leur emploi. Ces facteurs peuvent améliorer la culture de santé et de sécurité sur le lieu de travail. Les systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail et les programmes de formation pour les travailleurs âgés, ainsi que l'assistance technique du BIT, prennent dûment en compte ces facteurs ³⁷.

376. Etant donné l'accroissement de l'espérance de vie et des pressions pour continuer de travailler, il faudra mener davantage de recherches sur l'impact, pour la santé des travailleurs âgés, de l'exposition à des substances dangereuses. L'évaluation des risques et les travaux ultérieurs en vue de l'établissement de réglementations sur les substances dangereuses devraient systématiquement intégrer des études sur la protection des travailleurs vulnérables ³⁸.

377. Les travailleurs de 55 ans ou plus semblent risquer davantage que les autres d'être victimes de lésions mortelles. Par exemple, dans l'Union européenne, le taux d'accidents mortels au travail a été de 8 pour cent pour les personnes de 55 à 64 ans en 2000 et de 3,3 pour cent seulement pour les 18-24 ans. Par conséquent, beaucoup d'organisations se préoccupent maintenant des risques professionnels que les travailleurs âgés encourent et de la façon d'y faire face ³⁹.

Personnes âgées s'occupant d'enfants

378. Depuis longtemps, on vante les mérites des foyers intergénérationnels car ils favorisent le bien-être psychologique des familles grâce à l'entraide et au soutien mutuel. Groupe vulnérable et dépendant, les personnes âgées sont souvent celles qui s'occupent le plus des enfants, c'est-à-dire l'autre groupe de personnes vulnérables et dépendantes. En particulier, les femmes âgées assument la responsabilité de s'occuper des jeunes enfants. Il ressort d'une étude sur les pensions en Afrique du Sud que, lorsque les grands-mères perçoivent une pension, le statut nutritionnel des petits-enfants vivant avec elles s'améliore ⁴⁰.

³⁷ S. Al-Tuwaijri et collaborateurs: *Beyond deaths and injuries: The ILO's role in promoting safe and healthy jobs*, rapport d'introduction pour le XVIII^e Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail, juin 2008, Séoul, p. 21.

³⁸ BIT: *Information de base pour l'élaboration d'un cadre d'action de l'OIT dans le domaine des substances dangereuses*, document pour la discussion à la réunion d'experts pour mettre à profit instruments, connaissances, activités de sensibilisation, coopération technique et collaboration internationale afin d'élaborer un cadre d'action dans le domaine des substances dangereuses, MEPFHS/2007, Genève, 2007.

³⁹ BIT: *Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail 2005: Document de travail*, Programme focal de l'OIT sur la sécurité et la santé au travail, SafeWork (Genève, 2005).

⁴⁰ Banque mondiale: *Rapport sur le développement dans le monde 2006: Équité et développement* (New York, 2005).

379. Dans le cycle de vie traditionnel, les grands-parents libéraient les adultes de certaines tâches afin d'accroître au maximum le potentiel de revenu de ces derniers et d'assurer ainsi la stabilité de toute la famille. Toutefois, l'urbanisation et les migrations, internes et internationales, ont rompu les réseaux d'aide de la famille élargie⁴¹. Etant donné que la mobilité a relâché les liens entre les générations, le système de réciprocité, qui fait que les personnes âgées s'occupent des enfants et bénéficient en contrepartie d'une protection sociale informelle, n'est plus fiable. En Thaïlande, par exemple, où les grands-parents ont toujours joué un rôle important en s'occupant de leurs petits-enfants, aujourd'hui, certains parents sont obligés de leur laisser beaucoup trop longtemps la responsabilité de leurs enfants, sans aide financière ni psychologique⁴².

7.1.3. Dialogue social

380. En ces temps de profondes mutations démographiques, les gouvernements ont des responsabilités essentielles. D'une part, il leur revient d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques et programmes pour éviter l'exclusion prématurée des travailleurs âgés du marché du travail et, de l'autre, ils jouent un rôle primordial dans l'établissement d'un seuil social et de niveaux suffisants de protection sociale pour tous les citoyens. Ils jouent un rôle prépondérant pour accroître les mesures financières incitant les travailleurs âgés à continuer de travailler, dans le cas où ces derniers le souhaiteraient, et en récompensant la flexibilité en conjuguant revenu du travail et pension, afin d'améliorer la situation des travailleurs âgés.

Encadré 7.1 **Un dialogue social efficace**

Par exemple, des organes tripartites s'occupent des difficultés auxquelles travailleuses et travailleurs âgés sont confrontés. A Singapour, la Commission tripartite sur l'employabilité des travailleurs âgés a recommandé d'établir une alliance tripartite en vue de pratiques loyales de l'emploi afin de faire évoluer les mentalités des employeurs, des salariés et de la population en général dans le sens de pratiques de l'emploi loyales, responsables et dénuées de discrimination fondée sur l'âge et le sexe. L'alliance tripartite, qui a été formée en 2006, vise à éradiquer la discrimination à l'embauche et dans l'emploi, et a permis ultérieurement d'élaborer des produits et d'entreprendre des activités de sensibilisation.

Source: BIT: *Re-engineering labour administration to promote decent work*, p. 74. Voir aussi N. Haspels et E. Majurin: *Work, Income and Gender Equality in East Asia* (BIT, Bangkok, 2008), pp. 65-66.

381. Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont aussi un rôle primordial à jouer pour promouvoir au moyen d'un dialogue social actif les possibilités d'emplois, les politiques de l'emploi et la sécurité sociale pour les travailleuses et travailleurs âgés. On ne saurait sous-estimer l'insécurité des travailleurs âgés et leurs craintes d'être licenciés ou d'être au chômage. Il deviendra urgent d'écouter les revendications plus pressantes des hommes et femmes âgés en s'occupant des questions de la discrimination fondée sur l'âge, des possibilités d'emplois productifs et de l'accès à la protection sociale. Les personnes qui ont été syndiquées pendant toute leur vie professionnelle peuvent mettre leur expérience à profit pour traiter des difficultés des femmes et hommes âgés. Il est important de faire mieux connaître ces problèmes aux organisations d'employeurs et de

⁴¹ N. Cassirer et L. Addati: *Accroître les opportunités des emplois des femmes: les travailleurs de l'économie informelle et le besoin de garde des enfants*, Programme des conditions de travail et d'emploi (Genève, BIT, 2007).

⁴² K. Kusakabe: *Reconciling work and family: Issues and policies in Thailand*, Conditions of Work and Employment Series n° 14 (Genève, BIT, 2006).

travailleurs et de rechercher conjointement des solutions afin de veiller au respect de ces choix et droits des travailleurs. Le meilleur moyen d'y parvenir est le dialogue social entre des partenaires bien disposés et informés⁴³.

382. Le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) a produit un CD-ROM sur le vieillissement, dans le cadre de sa série «Gérer la diversité et l'égalité sur le lieu de travail». Les employeurs reconnaissent l'impact de l'évolution démographique sur le marché du travail. La principale gageure, c'est de trouver le bon équilibre entre des politiques efficaces sur le marché du travail en faveur de diverses catégories de main-d'œuvre et de répondre aux besoins de l'entreprise. Tout en prenant note de l'impact de la législation sociale et du travail sur l'embauche et le licenciement, les employeurs ont fait observer que, dans un pays, les conventions collectives prévoyaient des prestations spéciales pour les travailleurs âgés, par exemple des compléments de salaire, une protection contre la baisse du salaire en cas de changements des tâches de ces travailleurs, et une protection accrue contre le licenciement. Etant donné que ces dispositions comportent pour les employeurs des coûts qui ne sont pas proportionnés aux prestations, certains considèrent qu'elles ont pour effet de «décourager la création d'emplois pour les travailleurs âgés»⁴⁴.

383. Les organisations de travailleurs ont veillé particulièrement à ce que les travailleurs jouissent longtemps d'une bonne santé et se sont attaquées aux conditions de travail qui conduisent à un vieillissement prématuré afin que les travailleurs restent en bonne forme et en bonne santé à mesure que le temps passe. Les organisations de travailleurs s'inquiètent aussi de la précarité croissante de l'emploi. Selon la Fondation Hans Böckler, l'institut de recherche et de publication qui est relié à la principale confédération allemande du travail, les coûts d'une flexibilité accrue devraient être pris en compte dans les choix des entreprises. Celles qui souhaitent accroître la flexibilité devraient verser des cotisations sociales plus élevées que celles qui assurent de meilleures conditions d'emploi. La «flexassurance» qui est proposée part du principe que la cotisation sociale de l'employeur devrait être proportionnelle à la flexibilité (précarité) du contrat, afin de compenser les risques sociaux. Pour encourager les employeurs à garantir des conditions de travail égales aux salariés normaux et aux salariés atypiques, en cas de mauvaises conditions de travail, une taxe sur le lieu de travail pourrait être imposée, en s'inspirant largement de la «taxe verte» qui a été instituée pour contribuer à protéger l'environnement⁴⁵. Parce que beaucoup de femmes occupent des emplois précaires et atypiques, cette réglementation aurait des conséquences positives, en matière d'égalité, pour leurs revenus et prestations.

⁴³ La recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980, préconise l'adoption de mesures pour informer le public et le personnel chargé de l'orientation, de la formation, du placement et des autres services sociaux intéressés, ainsi que les employeurs, les travailleurs et leurs organisations respectives, des problèmes que les travailleurs âgés peuvent rencontrer.

⁴⁴ IOE: *Trends in the workplace survey 2008: Enterprises in a globalizing world* (Genève, 2008), p. 20.

⁴⁵ H. Seifert et A. Tangian: *Is work in Europe decent? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005*, Hans Böckler Foundation (Düsseldorf, 2008).

Encadré 7.2
Négociation sur l'égalité entre hommes et femmes
pour les personnes âgées

La convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, est un instrument important pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes en faveur des travailleurs âgés. La négociation des problèmes qui touchent les travailleuses âgées débouche sur des mesures applicables dans les accords de négociation collective, notamment en ce qui concerne l'égalité de rémunération, la santé et le milieu de travail, et la dignité sur le lieu de travail. Toutefois, cet instrument n'a pas été pleinement utilisé, et une recherche axée sur cette question est nécessaire.

Source: S. Olney et M. Rueda: Convention n° 154 – Promouvoir la négociation collective (Genève, BIT, 2005).

7.1.4. Principes et droits

384. Le seul instrument visant spécifiquement l'âge, à savoir la recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980, vise à protéger les droits des travailleurs âgés à l'égalité de traitement, et donne des informations pratiques sur les mesures qui devraient être mises en œuvre. Son paragraphe 2 est libellé comme suit: «Les problèmes des travailleurs âgés devraient être traités dans le contexte d'une stratégie globale et équilibrée de plein emploi et, au niveau de l'entreprise, d'une politique sociale globale et équilibrée, en tenant dûment compte de tous les groupes de la population et en assurant par là que les problèmes de l'emploi ne seront pas rapportés d'un groupe sur un autre.»

385. Plusieurs conventions de l'OIT portent sur la sécurité sociale et sur les principales questions qui concernent les travailleurs tout au long de leur vie, et qui ont des incidences évidentes pour les travailleurs âgés, par exemple la maladie, l'invalidité, la vieillesse et les prestations de réversion. La convention n° 102, qui est la principale, a beaucoup contribué à l'application pratique du droit à la sécurité sociale en établissant des normes minimales et des principes universellement acceptés d'une sécurité sociale de base ⁴⁶. Elle a eu une importance cruciale en promouvant une couverture universelle au moyen de l'application d'un plancher de sécurité sociale de base, notamment pour les femmes âgées qui sont tombées en bas de l'échelle sociale ⁴⁷.

386. Autres instruments tout aussi pertinents: entre autres, la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, qui promeut le plein emploi, productif et librement choisi pour toutes les personnes disponibles et en quête de travail, en vue de stimuler la croissance et le développement économiques, d'élever les niveaux de vie et de résoudre le problème du chômage et du sous-emploi. Bien qu'elle ne fasse spécifiquement mention ni des travailleurs âgés ni des femmes, la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, peut être utilisée pour favoriser la formation professionnelle et l'apprentissage tout au long de la vie pour tous les adultes. La recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, et la

⁴⁶ BIT: *Etablir des normes de sécurité sociale dans une société mondialisée: Une analyse de la situation et de la pratique présentes, ainsi que des options futures pour l'établissement par l'Organisation internationale du Travail d'une norme de sécurité sociale globale*, document n° 2, documents de politique de sécurité sociale (Genève, 2008), p. 48.

⁴⁷ La convention n° 102 n'exclut pas le paiement de prestations aux veufs. Dans beaucoup de pays, néanmoins, les prestations de réversion ne sont accordées qu'aux veuves, d'où une discrimination à l'encontre des hommes. Voir BIT: *Etablir des normes de sécurité sociale dans une société mondialisée: Une analyse de la situation et de la pratique présentes, ainsi que des options futures pour l'établissement par l'Organisation internationale du Travail d'une norme de sécurité sociale globale*, document n° 2, documents de politique de sécurité sociale (Genève, 2008), p. 76, et BIT: *Sécurité sociale: un nouveau consensus* (Genève, 2001), p. 76.

recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, qui ont été récemment adoptées, en font spécifiquement mention. Utilisées conjointement, elles contribuent beaucoup à l'inclusion des femmes âgées dans le travail formel⁴⁸. Les conventions de l'OIT sur les services publics et privés de l'emploi⁴⁹ peuvent être utilisées pour élaborer des politiques qui tiennent compte des questions d'égalité et qui soient conçues pour apporter une aide adaptée aux personnes âgées. Les conventions sur la sécurité et la santé au travail contiennent des éléments importants pour les travailleurs âgés, et peuvent être utilisées aussi pour répondre aux besoins spécifiques des travailleuses.

387. Peut-on supposer que les travailleurs âgés connaissent leur droit d'organisation ainsi que celui de négocier collectivement sur les questions ayant trait à leur situation de travail? De nouveau, il faudrait souligner que les conventions n°s 187 et 198 constituent un fondement du dialogue social et de la mise en œuvre de politiques. Les instruments de l'OIT ayant trait aux personnes âgées peuvent être utilisés conjointement avec les instruments sur l'égalité de chances et de traitement, comme les conventions n°s 111 et 100, qui portent sur les pratiques discriminatoires et sur les principes de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Même si l'âge n'est pas spécifiquement mentionné dans les motifs interdits de discrimination dans la convention n° 111, plusieurs pays ont recours à l'article 1, paragraphe 1 *b*), pour y inclure l'âge. L'article 5 de cette convention offre la possibilité de prendre des mesures spéciales pour répondre aux besoins particuliers des travailleurs âgés, entre autres.

388. Le renforcement constant et l'application de la législation interdisant la discrimination fondée sur le sexe et l'âge sont importants pour lutter contre les multiples formes de discrimination à l'encontre des travailleuses, y compris les préjugés sexistes ou liés à l'âge⁵⁰. Les normes de l'OIT et l'assistance technique du Bureau pour revoir la législation et les politiques peuvent contribuer à assurer des politiques économiques et sociales de bonne qualité, et éviter que les personnes âgées ne tombent dans la pauvreté.

7.2. Liens avec l'ONU et les institutions internationales

389. Depuis les Assemblées mondiales sur le vieillissement, l'accent à l'échelle internationale est davantage mis sur les questions d'égalité et les personnes âgées⁵¹. Le Plan d'action international de Madrid insiste sur le rôle que les femmes âgées jouent en fournissant des services non rémunérés. Il souligne qu'elles en supportent les coûts et sont pénalisées financièrement parce qu'elles ont peu cotisé à une pension et en raison de promotions jouées d'avance, de revenus plus faibles et des coûts physiques et émotionnels que comporte le fait d'assumer à la fois obligations professionnelles et obligations familiales.

⁴⁸ Voir le paragraphe 5 *g*) et *h*) de la recommandation n° 195 et les paragraphes 5 et 6 de la recommandation n° 198.

⁴⁹ Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948, et convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997.

⁵⁰ BIT: *Promoting decent work for an ageing population: Actors, partners and corporate social responsibility*, document de travail préparé par le BIT pour la Réunion de haut niveau du G8 sur l'emploi (Paris, 12-13 mai 2003), p. 6.

⁵¹ BIT: *An inclusive society for an ageing population: The employment and social protection challenge*, document fourni à la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement, Madrid, 8-12 avril 2002.

390. La Journée internationale des personnes âgées ⁵² le 1^{er} octobre 2008 a servi de plate-forme pour demander une convention sur les droits des personnes âgées ⁵³. La convention qui est proposée doit intégrer les Principes des Nations Unies pour les personnes âgées et rendre compte du Plan d'action international de Madrid sur le vieillissement.

391. Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes ⁵⁴ s'est dit aussi profondément préoccupé par les violations des droits des femmes âgées. Ayant constaté qu'elles constituent un groupe vulnérable, la commission envisage une recommandation générale sur les droits des femmes âgées.

7.3. Pistes pour l'avenir

392. La recommandation n° 162 indique que des mesures appropriées devraient être prises en vue d'informer le public – en particulier le personnel chargé de l'orientation, de la formation, du placement et des autres services sociaux intéressés, ainsi que les employeurs, les travailleurs et leurs organisations respectives – des problèmes que les travailleurs âgés peuvent rencontrer. La liste indicative ci-après souligne les domaines dans lesquels les politiques, programmes et activités de l'OIT peuvent avoir un impact.

- ❑ Ratifier la convention n° 111. Même si l'âge n'est pas spécifiquement mentionné parmi les motifs interdits de discrimination, les pays peuvent l'ajouter en vertu de l'article 1, paragraphe 1 b), de la convention. On l'a déjà vu, l'article 5 de la convention offre la possibilité de prendre des mesures spéciales pour venir en aide aux travailleurs âgés, entre autres.
- ❑ Renforcer et appliquer la législation interdisant la discrimination fondée sur l'âge afin de veiller à l'égalité de chances et de traitement en faveur des femmes âgées, étant donné que ces travailleuses connaissent de multiples formes de discrimination, dont des préjugés sexistes ou liés à leur âge.
- ❑ Supprimer les entraves à l'embauche et au maintien dans l'emploi des travailleurs âgés, par l'action des gouvernements et des partenaires sociaux, est particulièrement important.
- ❑ Encourager la formation tout au long de la vie et l'amélioration des qualifications afin d'actualiser les compétences pendant toute la vie professionnelle et offrir des débouchés aux travailleurs âgés, en particulier aux femmes. Autre domaine d'action: l'acquisition, les années suivantes, de compétences entrepreneuriales.
- ❑ Promouvoir l'esprit d'entreprise des femmes et hommes âgés, au moyen de mesures d'incitation budgétaires, de services consultatifs en matière d'entreprise et d'accès au financement, constitue une autre initiative possible.

⁵² Organisée par le Comité CONGO sur le vieillissement, en collaboration avec le Département de l'information de l'ONU, le Département des affaires économiques et sociales de l'ONU et le Fonds des Nations Unies pour la population.

⁵³ Par le biais de sa campagne mondiale de sensibilisation «L'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent», l'OIT a commémoré cette journée avec le thème mensuel *Droits, emplois et sécurité sociale: Une nouvelle vision pour les hommes et les femmes âgés*.

⁵⁴ Voir le site du comité, à l'adresse: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/committee.htm>.

- ❑ Garantir aux travailleurs âgés un milieu de travail approprié et flexible, en éliminant les conditions de travail dangereuses et insalubres qui peuvent compromettre leurs capacités et leur productivité. Cette initiative devrait être menée dans le cadre de l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs, quel que soit leur âge.
- ❑ Donner la priorité à la sécurité sociale en tant que facteur productif en promouvant l'emploi, en stimulant les mutations structurelles et en favorisant la croissance économique (dans les pays à revenu élevé, cela signifie surtout garantir la viabilité des systèmes de protection sociale, et dans les pays à faible revenu étendre la couverture sociale aux catégories de population qui ne sont pas couvertes). Tous les pays doivent prendre en compte l'accès des femmes âgées à la couverture de la sécurité sociale.
- ❑ Mener des campagnes de sensibilisation aux questions de la discrimination fondée sur l'âge, des possibilités d'emplois productifs et d'accès à la protection sociale.
- ❑ Promouvoir le dialogue social dans les organisations d'employeurs et de travailleurs afin de faire connaître les problèmes des travailleurs âgés et pour que des solutions conjointes permettent de respecter les choix et les droits de ces travailleurs.

Chapitre 8

Grandes orientations pour l'action nationale et internationale

8.1. Le dialogue social au service de l'égalité entre les sexes

393. Le dialogue social a pour finalité essentielle de permettre une participation équitable. C'est en effet par la participation que les hommes et les femmes peuvent accéder au travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Soucieuse de s'acquitter de son mandat, l'Organisation s'attache par divers moyens à aider les mandants à être mieux en mesure de participer aux initiatives internationales en faveur du développement durable, mais aussi de les infléchir et d'en tirer parti. Dans le contexte de la crise financière et économique qui bouleverse actuellement la planète, la recherche du consensus et la participation démocratique constituent des enjeux plus importants que jamais.

394. La promotion de l'égalité entre hommes et femmes au moyen du dialogue social doit se poursuivre sur deux fronts. Il s'agit d'abord d'assurer une participation accrue des femmes au dialogue social et de leur conférer un rôle plus important dans ce domaine. Il faut ensuite adopter une perspective qui fasse droit aux impératifs de l'égalité entre hommes et femmes et qui tienne compte à cet égard de l'évolution des marchés du travail et des pratiques du monde du travail. La négociation collective joue dans l'un et l'autre cas un rôle capital – il est important de le rappeler alors que nous célébrons cette année le 60^e anniversaire de la convention n° 98.

395. Si l'on veut mettre le tripartisme et le dialogue social au service de la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, il est primordial que les femmes soient équitablement représentées dans les institutions de dialogue social. Il est avéré que les femmes sont peu représentées dans les organisations de travailleurs et d'employeurs ainsi que dans les institutions tripartites. On constate par ailleurs que, dans les régions où les femmes sont plus nombreuses à exercer une activité rémunérée – que ce soit comme travailleuses ou employeuses –, elles sont également plus nombreuses dans les institutions du tripartisme et du dialogue social. On sait en outre que les femmes accordent généralement davantage d'attention aux questions de parité que les hommes. Il était donc logique que leur participation accrue aux mécanismes du dialogue social se traduise également par une plus grande attention aux questions de parité ¹, comme en témoigne par exemple l'apparition en Amérique latine, dans les années quatre-vingt-dix, de mécanismes tripartites nationaux pour les femmes.

¹ Voir T. Breneman-Pennas et M. Rueda Catry: *Women's participation in social dialogue institutions at the national level*, Service du dialogue social, de la législation du travail et de l'administration du travail, document de travail n° 16 (Genève, BIT, 2008).

396. D'une manière générale toutefois, les femmes restent relativement peu représentées dans les institutions du dialogue social. Cela s'explique en partie par le fait que peu de femmes occupent des postes à responsabilités dans les organisations de travailleurs et d'employeurs. Les gouvernements ont en revanche désigné une plus forte proportion de femmes pour siéger dans les institutions nationales tripartites, et assurent également une représentation féminine plus forte dans le cadre de la Conférence internationale du Travail, des réunions régionales² et du Conseil d'administration. Si les gouvernements affichent des meilleurs résultats dans ce domaine, c'est peut-être parce que la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe a sensiblement progressé dans la fonction publique, notamment grâce à l'adoption de pratiques ciblées en matière de recrutement et de promotion, et à la prise en compte de la nécessité de concilier vie professionnelle et vie familiale.

397. La grande difficulté à laquelle ont été confrontées les organisations de travailleurs a été de réduire les différences de taux de syndicalisation entre les secteurs à main-d'œuvre principalement masculine (secteurs fortement syndicalisés) et les secteurs à main-d'œuvre essentiellement féminine. En 2002, une campagne de sensibilisation a été lancée, par ce qui est désormais la Confédération syndicale internationale (CSI), en vue d'accroître la participation des femmes dans les organisations de travailleurs. La CSI a également lancé en mars 2008 une campagne de deux ans, intitulée «Travail décent, vie décente pour les femmes»³. Les syndicats affiliés ont été invités à se fixer comme objectif d'attribuer un tiers des postes à responsabilités à des femmes. Certains syndicats ont même opté en faveur d'une stricte parité. Les comités de femmes ont contribué au travail de sensibilisation, tant dans la CSI qu'au sein des fédérations syndicales mondiales, et se sont attachés à favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités, ainsi que l'adoption de programmes détaillés sur les questions prioritaires dans le domaine de l'égalité entre les sexes⁴.

398. L'Organisation internationale des employeurs, les employeurs nationaux et leurs organisations représentatives savent pertinemment qu'une plus grande égalité entre les hommes et les femmes constitue un atout pour le monde des affaires, et s'attachent de ce fait fréquemment à accroître la diversité au sein de l'entreprise. L'accès des femmes aux postes de direction des entreprises reste cependant problématique dans toutes les régions. Les entreprises qui participent activement au dialogue social commencent à se rendre compte que les divers enjeux des négociations – qu'il s'agisse des salaires, des conditions d'emploi et de travail et, plus récemment, des questions concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale – soulèvent tous, à un titre ou à un

² Les statistiques ventilées par sexe sur la participation à la huitième Réunion régionale européenne (Lisbonne, fév. 2009) font apparaître une représentation féminine (membres, membres adjoints et conseillers techniques confondus) de presque 40 pour cent pour les gouvernements, de 32 pour cent chez les travailleurs et de 26 pour cent chez les employeurs.

³ Voir www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique198 (site consulté le 20 mars 2009).

⁴ Voir UNI Global Union: *Conclusions et points d'action* de la deuxième Conférence mondiale des femmes d'UNI, Chicago, 20-21 août 2005; *Egalité de genre et jeunes*, IBB, Politique d'égalité, www.bwint.org/default.asp?Issue=Gender%20Equity%20and%20Youth&Language=FR (site consulté le 20 mars 2009); et UITA: *Tous/tes pour un/e, un/e pour tous/tes: un guide sur l'égalité entre les femmes et les hommes pour les syndicalistes dans les secteurs de l'agriculture, de l'alimentation et de l'hôtellerie-restauration* (Genève, 2007). Par ailleurs, le Comité mondial des femmes de l'Internationale des services publics a prévu pour la période 2007-2012 une série de campagnes, notamment sur l'égalité de rémunération, la protection de la maternité, les migrations internationales et les travailleuses du secteur de la santé, et les femmes dans l'économie informelle. Voir www.world-psi-org (site consulté le 20 mars 2009).

autre, la question de l'égalité entre les sexes. Par-delà leurs divergences, les partenaires sociaux sont unanimes à reconnaître l'importance de l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail.

8.2. Hommes et femmes aux postes de direction

399. Il est évident que, partout dans le monde, les hommes et les femmes ne sont pas à égalité pour ce qui est de l'accès aux postes de haut niveau. De fait, peu de femmes se voient confier des postes à responsabilités, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Il y a à cela diverses explications. Les travaux consacrés à cette question en retiennent essentiellement trois. La première met l'accent sur certaines différences observables entre les hommes et les femmes, et accorde une attention toute particulière à certains facteurs, notamment les phases initiales de la socialisation et la mise en place dans la prime enfance de schémas comportementaux différents, qui font par la suite que les hommes et les femmes ont un «style» différent dans l'exercice de l'autorité. La deuxième explication part de l'hypothèse que les hommes et les femmes disposent fondamentalement du même potentiel mais que ce dernier est infléchi par certains facteurs structurels (tels que la situation au sein des organisations, le phénomène dit du «plafond de verre» et les distorsions qui peuvent s'opérer dans l'évaluation des emplois). La troisième explication prend en considération le contexte culturel, c'est-à-dire la manière dont les rôles, les attentes et les préférences sont déterminés par des facteurs culturels⁵. Il est certes possible, au niveau individuel, de modifier la représentation, d'ordre culturel que l'on peut avoir de la relation entre les femmes et le pouvoir, mais cela prend du temps. C'est ainsi qu'en Grande-Bretagne, par exemple, où la législation visant à améliorer l'égalité entre les sexes a été introduite il y a déjà trente ans, les femmes sont encore défavorisées par rapport aux hommes en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités⁶. Les mesures d'action positive ne doivent jamais remettre en cause le principe selon lequel l'accès aux hautes responsabilités doit reposer sur le mérite et les compétences de ceux qui sont appelés à les exercer.

⁵ Voir M. Lily-Yrjänäinen et E. Fernández Macías: *Women managers and hierarchical structures in working life* (Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2009). Voir également L. Wirth: *Briser le plafond de verre: la promotion des femmes aux postes de direction* (Genève, BIT, 2001).

⁶ Voir D. Higgs: *Review of the role and effectiveness of non-executive directors*, document d'information (Londres, DTI, 2002). Ce document et d'autres études de grande qualité sur la gouvernance des entreprises insistent sur la nécessité d'accroître le vivier de candidats aux postes de direction et encouragent les entreprises à nommer des femmes dans les conseils d'administration.

Encadré 8.1

L'attribution des rôles commence dès l'école

La répartition des rôles au sein du corps enseignant a des incidences à la fois pour ce dernier et pour la société au sens large. De fait, les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes dans le personnel enseignant du primaire, leurs effectifs atteignant même plus de 90 pour cent dans certains pays. Les femmes représentent encore plus de la moitié de l'ensemble des enseignants du secondaire dans la plupart des pays. Dans l'enseignement supérieur, le rapport s'inverse et les enseignants de sexe masculin tendent à l'emporter numériquement. En Italie par exemple, les femmes constituaient, en 2001, 95 pour cent du corps enseignant dans le primaire, 65 pour cent dans le secondaire et seulement 29 pour cent dans l'enseignement supérieur¹. La pénurie d'enseignants hommes dans l'école primaire a pour effet de priver les enfants de modèle masculin². Les hommes détiennent la plus grande partie des postes de direction – directeurs d'école, doyens de faculté – dans le monde académique. Les femmes sont nettement sous-représentées à tous les niveaux dans les ministères de l'éducation et les organisations d'enseignants. Il en résulte un déséquilibre défavorable aux femmes dans le dialogue social, qui peut se répercuter sur les politiques et programmes d'enseignement et les services d'orientation³.

¹ BIT: *Briser le plafond de verre: la promotion des femmes aux postes de direction* (Genève, 2004).

² Voir *Education and communication: Occupational segregation in education*, Commission économique des Nations Unies pour l'Europe (CENUE), 2009.

³ Voir BIT et UNESCO: *Rapport intérimaire sur les allégations reçues d'organisations d'enseignants au sujet du non-respect des recommandations de 1966 et 1997 concernant le personnel enseignant*, Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant (CEART) (Genève, 2008).

8.3. L'égalité des sexes au service d'une meilleure gouvernance

400. Qu'il s'agisse du tripartisme, de la politique de l'emploi ou de l'inspection du travail, une gouvernance de qualité est indispensable: il faut donc que les hommes et les femmes à qui les dirigeants sont tenus de rendre des comptes aient les moyens de se faire entendre⁷, que l'Etat de droit, les droits de la personne et les libertés fondamentales reconnus au plan international soient respectés, et que l'on puisse tabler sur certains facteurs, comme la prévisibilité, la transparence et la fiabilité. Un cadre assurant sécurité et stabilité réduit la vulnérabilité des pauvres aux aléas économiques, permet de consacrer davantage de ressources à la fourniture de services et, par voie de conséquence, de mettre en place les conditions propices à une amélioration de la gouvernance⁸. Dans un tel contexte, l'éradication de la pauvreté, le respect des droits de l'homme et l'égalité entre les sexes sont étroitement corrélés, comme le souligne fortement la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.

401. Pour en finir avec la discrimination fondée sur le sexe, qui empêche toute véritable égalité des chances et de traitement, il est capital que les femmes puissent être adéquatement représentées au niveau décisionnel le plus élevé, soit au sein des instances qui déterminent les politiques nationales. Il importe à cet égard que les politiques budgétaires, commerciales et de l'emploi soient conçues de manière à ne jamais compromettre le principe de l'égalité entre les sexes. Il importe également que les

⁷ BIT: «Conclusions sur la promotion de l'emploi rural pour la réduction de la pauvreté», rapport de la Commission de la promotion de l'emploi rural, *Compte rendu provisoire* n° 15 (Genève, CIT, 97^e session, 2008).

⁸ Voir Union interparlementaire (UIP), PNUD, Banque mondiale, UNIFEM: *Parlement, budget et genre*, guide pratique à l'usage des parlementaires n° 6, 2004.

politiques tiennent compte du rôle joué par les femmes dans l'économie informelle, et que ces dernières participent activement à l'élaboration des politiques macroéconomiques⁹. Malgré les progrès enregistrés au cours des dernières années, les femmes restent marginalisées dans certaines régions, et il faut adopter les mesures nécessaires pour leur permettre de participer pleinement au développement politique et socio-économique¹⁰. Dans le cadre des OMD, ce sont les gouvernements qui sont responsables des initiatives prises en vue de réduire la pauvreté et des budgets correspondants. Une telle responsabilité implique que les administrations publiques soient conscientes du fait que les politiques nationales destinées à assurer la réalisation des objectifs peuvent ne pas avoir le même impact sur les hommes et sur les femmes. Or ces dernières continuent d'être sous-représentées dans les postes de direction des administrations publiques, des assemblées élues et des organes ministériels chargés de faire appliquer les mesures de lutte contre la pauvreté. Selon les données de l'UIP, la proportion de femmes au sein des parlements (chambres uniques/basses) atteint à peine 18,4 pour cent en moyenne mondiale. Dans certains pays, il n'y a aucune femme parlementaire¹¹. C'est au Rwanda que l'on recense la plus importante proportion de femmes au sein du parlement (56,3 pour cent, ce qui leur permet de jouer un rôle capital dans le travail de réconciliation après le génocide), puis en Suède (47 pour cent) et à Cuba (43,2 pour cent).

402. Les commissions parlementaires en charge des questions féminines et de l'égalité entre hommes et femmes peuvent veiller à ce que la réalisation des OMD progresse et soit correctement financée. Elles peuvent également renforcer le mécanisme national de contrôle démocratique et de responsabilisation. Une soixantaine de parlements nationaux se sont dotés de commissions chargées de veiller à ce que les questions d'égalité restent à l'ordre du jour¹². La Commission de la femme du Costa Rica, par exemple, examine et propose des textes législatifs concernant la situation des femmes dans le pays et collabore avec le Plan national de développement à la mise en œuvre d'une stratégie de dialogue social. Elle insiste sur des enjeux capitaux comme la nécessité de lutter contre les violences dont les femmes sont victimes, de favoriser l'emploi des femmes, de réduire les écarts de revenus entre hommes et femmes et d'assurer la mise en place de structures d'accueil pour les enfants¹³.

⁹ Voir Secrétariat du Commonwealth: *The Commonwealth plan of action for gender equality 2005-15* (Londres, 2005), pp. 9, 41-42.

¹⁰ Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique (NEPAD): *Déclaration sur la gouvernance démocratique, politique, économique et des entreprises*, Assemblée des chefs d'Etat et de gouvernement, 38^e session ordinaire de l'Organisation de l'Unité africaine (Afrique du Sud, Durban, juil. 2002), paragr. 22.

¹¹ UIP: *Women in national parliaments*, www.ipu.org/wmn-e/world.htm (site consulté le 20 mars 2009).

¹² UIP: *Egalité des sexes et promotion de la condition de la femme: le rôle des commissions parlementaires*, séminaire à l'intention des membres des instances parlementaires traitant des questions de genre (Genève, 4-6 déc. 2006).

¹³ UIP, 2006, *op. cit.*

Encadré 8.2 **La budgétisation sensible au genre**

La budgétisation sensible au genre est un outil qui permet de mieux rendre compte de l'égalité entre les sexes. C'est un puissant vecteur de changement. L'efficacité de cet outil dépend de la volonté politique des gouvernements de favoriser l'évolution des modes traditionnels d'établissement des budgets et des politiques par la suppression de certains facteurs de déséquilibre préjudiciables aux femmes et aux jeunes filles. Avec ce mode de budgétisation, on va par exemple examiner les liens entre les activités de soins et le travail rémunéré ou les dépenses consacrées à des infrastructures susceptibles de réduire la charge des travaux ménagers qui risque sinon d'être assumée principalement par l'un ou par l'autre sexe. Ce type de budgétisation contribue à réduire des inégalités persistantes entre les hommes et les femmes par l'intégration des questions d'égalité dans la politique macroéconomique, les budgets et les dépenses publiques. Ses partisans mettent également en avant des arguments touchant aux droits de l'homme et font valoir que les budgets ne sont pas qu'une collection de chiffres mais le reflet des valeurs et des priorités d'un pays et les principaux outils dont disposent les gouvernements pour assurer la mise en œuvre des droits économiques et sociaux¹.

Expérimentée pour la première fois dans les années quatre-vingt, cette approche a incité d'autres acteurs à explorer les possibilités offertes par la budgétisation sensible au genre, notamment dans les pays du Commonwealth². Plus de 40 pays utilisent des procédés relevant de cette approche dans divers secteurs de leur économie³. Les récentes initiatives d'UNIFEM ont permis de promouvoir un certain nombre de bonnes pratiques dans le monde entier. Le Maroc, par exemple, s'est appuyé sur des analyses de ce type pour évaluer l'impact du budget national sur l'égalité entre hommes et femmes aux niveaux national et local. Dans le cadre d'une approche intégrée, les ministères des finances, de l'éducation, de la santé, de l'agriculture et de l'aménagement rural doivent rendre des comptes sur les dépenses engagées et les résultats obtenus dans le cadre de la réalisation d'objectifs précis en matière d'égalité⁴.

La budgétisation sensible au genre présente un intérêt particulier pour l'OIT, qui s'intéresse à tout ce qui touche à l'emploi, facteur essentiel de l'autonomisation économique des femmes, favorise dans le domaine de l'économie du travail les analyses qui tiennent compte des sexospécificités et met en œuvre une gestion axée sur les résultats par le biais de ses activités de planification et de budgétisation. Certains programmes par pays de promotion du travail décent utilisent la budgétisation sensible au genre pour analyser leur impact sur les femmes. Le Centre international de formation de Turin organise des cours de formation pour aider les partenaires sociaux de l'OIT et des organisations de la société civile à se familiariser avec ce mode de budgétisation⁵.

¹ UIP, PNUD, Banque mondiale, UNIFEM: *Parlement, budget et genre*, guide pratique à l'usage des parlementaires n° 6, 2004.

² Voir BIT: *Overview of gender-responsive budget initiatives*, document d'information de GENDER, Genève, p. 6; et Secrétariat du Commonwealth, *op. cit.*, p. 40.

³ H. Hofbauer Balmori: *Gender and budgets: Overview report* (Brighton, University of Sussex, BRIDGE development-gender, 2003), p. 47.

⁴ Commission économique pour l'Afrique, l'Union africaine et la Banque africaine de développement: *Assurer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en Afrique*, 6^e Forum pour le développement de l'Afrique (Addis-Abeba, 19-21 nov. 2008).

⁵ Voir *An introduction to gender budgeting, course description*, Centre de Turin, 2009, www.itsilo.org/calendar/4227?language_id=1 (site consulté le 20 mars 2009).

403. Si la promotion de l'égalité entre les sexes est importante au sein des gouvernements et dans le service public, elle sert également les intérêts des entreprises. La diversité constitue pour ces dernières un atout qui leur permet de tirer parti de la

créativité, du potentiel d'innovation et des capacités des hommes et des femmes ¹⁴. Selon une étude portant sur les entreprises étatsuniennes de *Fortune 500*, les résultats sont presque systématiquement meilleurs (en termes de dividendes, de ventes ou d'investissements) lorsqu'il y a davantage de femmes au sein des conseils d'administration ¹⁵. De plus, les femmes apportent un éclairage sur la gestion d'entreprise. Elles restent pourtant, eu égard à la part de l'emploi total qu'elles occupent, largement sous-représentées dans les postes de direction. On constate même une brutale diminution de la proportion de femmes cadres à mesure que l'on se rapproche du sommet de la hiérarchie. Une croyance largement répandue veut qu'en raison de leur sexe les dirigeants hommes et femmes n'aient ni les mêmes objectifs professionnels ni les mêmes valeurs. Une étude récente montre en fait que les dirigeants des deux sexes des grandes entreprises mondiales partagent les mêmes valeurs, qu'il s'agisse de l'entreprise ou de leur propre carrière ¹⁶. En Europe, les femmes occupaient 9,7 pour cent des postes d'administrateurs en 2008 contre 8 pour cent en 2004 ¹⁷. Les données de 2009 montrent que le pourcentage de femmes dans les postes de direction a légèrement augmenté au niveau mondial depuis 2004 (de 19 à 24 pour cent). Les Philippines arrivent en tête avec 47 pour cent de femmes occupant des postes de direction, suivies par la Fédération de Russie (42 pour cent) et la Thaïlande (38 pour cent). Le Danemark, la Belgique et le Japon ont enregistré respectivement 13, 12 et 7 pour cent ¹⁸.

404. En Norvège, le nombre de femmes au sein des conseils d'administration a considérablement augmenté entre 2004 (22 pour cent) et 2008 (44,2 pour cent) suite à l'adoption de dispositions législatives en vertu desquelles 40 pour cent au moins des sièges des conseils d'administration des entreprises d'Etat et des sociétés publiques de capitaux du secteur privé doivent être attribués à des femmes, et au moins 40 pour cent à des hommes. Le programme *Female Future* de la Confédération des entreprises et des industries norvégiennes a joué à cet égard un rôle déterminant, en sensibilisant l'opinion et en promouvant l'accès des femmes aux conseils d'administration et aux postes de direction ¹⁹. Des entreprises mondiales et la Banque mondiale ont récemment mis sur pied un forum des leaders du secteur privé en vue de promouvoir l'autonomie économique des femmes et l'égalité entre les sexes, notamment par des investissements dans des programmes de prêts ciblés et des cours de formation pour les femmes

¹⁴ W. Sengenberger: *Globalization and social progress: The role and impact of international labour standards*, 2^e édition (Bonn, Friedrich Ebert Stiftung), pp. 76-78.

¹⁵ Les bénéfices des entreprises de *Fortune 500* sont en revanche inférieurs à la moyenne lorsqu'il n'y a pas de femmes au sein des conseils d'administration. Voir *The bottom line: Corporate performance and women's representation on boards*, Catalyst, oct. 2007, www.catalyst.org/publication/200/ (site consulté le 20 mars 2009).

¹⁶ Voir *New study shows gender, rank and regional differences in finding the right fit for top corporate talent*, Catalyste, juin 2008, www.catalyst.org/press-release/129/ (site consulté le 20 mars 2009).

¹⁷ *Third Bi-annual EuropeanPWN BoardWomen Monitor*, European Professional Women's Network (PWN), 2008, www.europeanpwn.net/index.php?article_id=561 (site consulté le 23 mars 2009).

¹⁸ Grant Thornton International: *International Business Report (IBR)* (Londres, 2009). Ce groupe indépendant de cabinets d'experts-comptables et de sociétés d'experts-conseils prépare une étude sur 7 200 entreprises privées dans 36 pays, représentant 81 pour cent du PIB mondial.

¹⁹ BIT: *Les organisations d'employeurs ouvrent la voie vers l'égalité des genres: études de cas dans dix pays*, Bureau pour les activités des employeurs, ACT/EMP n° 43, 2005.

d'affaires des pays en développement les plus durement touchés par la crise économique actuelle²⁰.

8.4. Ce qui a marché et ce qui serait à revoir

405. Soucieuse de s'acquitter de la mission que lui ont confiée les mandants dans le cadre des décisions prises au cours des deux dernières décennies, l'OIT a incontestablement redoublé d'efforts partout dans le monde afin que de réels progrès puissent être accomplis en matière d'égalité des sexes dans le monde du travail. Qu'il s'agisse des résolutions de la Conférence internationale du Travail – 1991: action de l'OIT en faveur des travailleuses, 2004: promotion de l'égalité entre hommes et femmes, égalité de rémunération et protection de la maternité –, des récentes consignes du Conseil d'administration concernant diverses mesures concrètes (audits de genre, réalisation d'un suivi à l'aide de plans d'action, intégration dans les programmes de coopération technique d'un certain nombre d'impératifs en matière de parité entre les sexes), le message est clair: il ne saurait y avoir de développement durable tant que subsisteront dans le monde du travail des inégalités criantes entre les hommes et les femmes. L'Agenda du travail décent, dont la Déclaration de 2008 constitue le point d'ancrage stratégique et dont la mise en œuvre opérationnelle est assurée par des instruments comme les programmes par pays de promotion du travail décent, montre que l'OIT peut poursuivre ses objectifs selon quatre axes – les droits, l'emploi, la protection sociale et le dialogue social. Les efforts actuellement déployés pour mettre en œuvre les résolutions de la Conférence internationale du Travail et les décisions du Conseil d'administration relatives à la question de l'égalité démontrent l'utilité de la prise en compte systématique de cette question.

406. Les éléments d'information contenus dans chaque chapitre du présent rapport permettent d'établir un bilan positif de l'action menée en faveur de l'égalité. On s'accorde généralement à reconnaître que la situation des filles et des femmes s'est améliorée dans nos sociétés et qu'elles sont mieux traitées, grâce notamment à l'adoption et à la mise en œuvre de législations ad hoc (les progrès sont particulièrement sensibles dans l'application des mesures visant à remédier à des inégalités profondément enracinées et à combattre les cas de discrimination les plus flagrants); les femmes ont plus largement accès aux filières éducatives, peuvent davantage participer à la vie et aux institutions politiques, et leurs perspectives en matière de travail et d'emploi se sont sensiblement élargies²¹. Le présent rapport recense un grand nombre de politiques et de programmes qui ont contribué de manière effective à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail. L'intérêt de la stratégie de l'OIT en matière d'égalité dans le monde du travail – avec ses deux volets, l'un axé sur les droits, l'autre sur l'efficacité économique – semble donc attesté.

407. L'une des leçons les plus instructives que l'on peut retirer de l'analyse qui précède est que les interventions ponctuelles sont insuffisantes pour atteindre un objectif d'une telle ampleur, et qu'il est capital à cet égard d'adopter une approche globale, c'est-à-dire

²⁰ *President Robert B. Zoellick Announces 6 New World Bank Group Commitments on Gender Equality*, Banque mondiale, communiqué de presse, <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/0,contentMDK:21733293~menuPK:336874~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:336868,00.html> (site consulté le 24 mars 2009).

²¹ Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies: *Social justice in open world – The role of the United Nations*, document pour le Forum international pour le développement social, ST/ESA/305 (New York, 2006), p. 39.

de s'attacher simultanément à modifier les comportements sociaux et individuels, à résoudre les problèmes structurels et à adopter des mesures spécifiques pour le monde du travail. La croissance économique et la création d'emplois ne s'accompagnent pas nécessairement de progrès dans le domaine de l'égalité entre les sexes, et l'on peut constater que la discrimination fondée sur le sexe reste largement répandue dans certains pays aux économies très développées. Les changements seront d'autant plus faciles à introduire qu'il sera devenu évident – campagnes d'information et de sensibilisation et mesures éducatives aidant – que l'égalité entre les sexes n'est pas seulement un but à atteindre, mais qu'elle relève du «bon sens» économique, dans la mesure où elle permet de tirer parti des capacités de production et de la créativité non pas d'une seule moitié de la population, mais de la population tout entière. De même, il sera beaucoup plus facile de faire de la parité entre les sexes une réalité effective si la lutte contre la discrimination menée par le législateur et les services d'inspection du travail peut s'accompagner de mesures visant à garantir aux femmes une plus grande maîtrise des moyens de production et des profits à en attendre. Enfin, en faisant le nécessaire pour que les groupes les plus vulnérables aient équitablement accès aux prestations sociales de base et puissent participer à l'élaboration des programmes et des politiques destinés à améliorer leurs conditions de vie, on place l'égalité entre hommes et femmes au cœur même du travail décent.

408. Un autre enseignement concerne le rôle capital que les mandants tripartites doivent jouer, ensemble et individuellement. On trouve dans le présent rapport de nombreux exemples d'initiatives d'organisations d'employeurs et de travailleurs qui ont permis de réaliser de notables progrès dans l'élimination sur le lieu de travail des inégalités fondées sur des stéréotypes sexuels. Les employeurs qui se sont véritablement approprié l'objectif de l'égalité et qui sont convaincus que cette dernière constitue l'un des facteurs clés du travail décent constatent que leur entreprise fait des bénéfices, que sa compétitivité s'accroît et que la croissance est au rendez-vous. Dans toutes les régions, de nombreux syndicats ont adopté des mesures antidiscriminatoires, qui vont de la révision des procédures et structures internes au lancement de campagnes médiatiques, en passant par un travail de sensibilisation au sein de diverses instances économiques et sociales.

409. D'autres initiatives des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs se sont également révélées efficaces, en permettant notamment:

- a) l'adoption de stratégies en faveur des pauvres qui vont dans le sens de la lutte contre la pauvreté inscrite dans le mandat de l'OIT pour améliorer le sort des catégories les plus vulnérables et qui anticipent leur impact potentiel sur les hommes et sur les femmes;
- b) des taux élevés de ratification des conventions n^{os} 111 et 100;
- c) l'intégration dans bon nombre de législations, politiques et programmes nationaux de nouvelles dispositions en faveur de l'égalité des sexes; dans certaines régions, d'importants progrès ont été réalisés dans l'application et la connaissance de ces dispositions sur le lieu de travail, tant par les employeurs que par les travailleurs;
- d) l'adoption de mesures en faveur des femmes dans le domaine de la protection de la maternité et de la santé des jeunes enfants;
- e) un enseignement comportant moins de stéréotypes sur le partage des rôles masculins et féminins;
- f) l'ouverture équitable aux jeunes des deux sexes des filières de formation et l'élargissement de leur éventail de perspectives professionnelles;

- g) l'arrivée massive de femmes sur le marché du travail, le renforcement des effectifs féminins dans les petites entreprises et, dans certaines régions, l'accès des femmes aux postes de cadres et l'adoption de mesures de discrimination positive leur ouvrant des perspectives de carrière;
- h) un intérêt progressif du législateur pour le statut contractuel des femmes et une meilleure définition de leurs relations d'emploi;
- i) la réduction – encore que trop lente – des écarts salariaux et l'acceptation de la part des décideurs de la plupart des régions que la rémunération doit être fixée indépendamment du sexe des salariés;
- j) la finance sociale au service de la promotion de l'entrepreneuriat, spécialement parmi les femmes pauvres.

410. Les avancées sont cependant constamment remises en cause et de nombreux obstacles, dont une application médiocre et insuffisamment contrôlée des politiques nationales, compromettent la réalisation effective de l'égalité. Divers facteurs – un laisser-aller ou une certaine lassitude, voire des réactions de rejet – contribuent en outre à freiner la mise en œuvre des réformes. Les crises, comme la crise financière et économique actuelle, peuvent en un instant réduire à néant des années d'efforts, en faisant resurgir des attitudes et comportements discriminatoires et en faisant réapparaître dans les lieux de travail des pratiques qui étaient révolues. Il convient donc d'insister sur l'importance du travail de contrôle et d'évaluation qui, grâce à des méthodes éprouvées, permet d'apprécier les progrès accomplis et de prendre acte des «rechutes».

411. Une difficulté particulière tient au fait que les systèmes de mesure utilisés pour analyser les marchés du travail ou établir les statistiques nationales n'ont pas été conçus de manière à permettre un suivi différencié par sexe des politiques et des programmes. Ainsi, certains systèmes excluent délibérément les ménages de leur cadre théorique, interdisant par là même de prendre en compte les spécificités des deux sexes et de planifier en conséquence. Il conviendrait notamment – et cela vaut pour la plupart des systèmes – de pousser plus loin l'analyse de l'économie des soins, qui englobe aussi bien le travail rémunéré que les activités non rémunérées. On s'accorde généralement à reconnaître que, quelle que soit l'organisation ou l'entreprise considérée, il est capital de pouvoir disposer de données ventilées par sexe et d'informations contextuelles précises sur les inégalités entre les hommes et les femmes (ou entre filles et garçons), que ce soit pour procéder à une analyse rigoureuse de la situation ou pour intégrer la thématique de l'égalité dans les activités de planification, de suivi et d'évaluation. De même, toute analyse doit se fonder sur un ensemble de données statistiques qui permettent de percevoir les lignes de failles sociales et économiques entre les divers segments de la population. C'est seulement à cette condition que l'on peut fixer des priorités en se fondant sur une connaissance rigoureuse du problème à résoudre et assurer un suivi véritablement scientifique des politiques et des programmes, en sorte que, au cas où ils s'avéreraient préjudiciables à l'un ou l'autre sexe, il soit possible d'apporter les correctifs nécessaires avant que les résultats ne soient définitivement compromis.

412. L'étude, dans une société donnée, des différences fondées sur le sexe – pour mieux en comprendre les déterminants, envisager des moyens de les corriger et mesurer le changement obtenu – nécessite une base de données fiable et correctement alimentée. A ce propos, il est permis d'affirmer que la collecte des données et les travaux de recherche correspondants devraient systématiquement considérer l'appartenance sexuelle comme un attribut fondamental et comporter une analyse précise des rôles respectifs des hommes et des femmes. Pour enrichir les connaissances et améliorer le partage des informations dans ce domaine, il conviendrait, en tenant toujours compte de la variable

«sexe», de réunir systématiquement les données sur les rôles respectifs des hommes et des femmes sur les marchés du travail et d'intégrer des analyses plus fouillées dans les comptes rendus des recherches. C'est dans cette optique que, dans le cadre du suivi de la mise en œuvre de la Déclaration de 2008, l'OIT mesure le travail décent dans cinq pays à l'aide d'un ensemble de données et d'indicateurs différenciés par sexe ²².

413. Si la persistance de la discrimination fondée sur le sexe dans le monde du travail témoigne d'un manque de volonté politique et, parfois, d'un certain laxisme en matière législative, ce sont toujours les comportements sociaux qui sont les principaux responsables. Il importe de ce fait que les politiques et les programmes de développement remettent en cause les préjugés sur les rôles sociaux des hommes et des femmes, qui imprègnent les structures sociales, les institutions et les modèles juridiques aussi bien dans le secteur formel que dans le secteur informel. Malgré l'importance des efforts déployés au cours des dernières années, et malgré l'arrivée massive des femmes sur les marchés du travail, il ressort du présent rapport que les progrès auraient été encore plus sensibles si l'on avait pu faire table rase des préjugés concernant les capacités respectives des hommes et des femmes. Ainsi, pour prendre un exemple particulièrement parlant, il semble admis un peu partout dans le monde et dans tous les milieux que les soins aux enfants doivent être prodigués par les femmes et non par les hommes. Les politiques et les programmes devraient être conçus de manière à élargir le plus possible l'éventail de possibilités et de choix qui s'offrent aux femmes plutôt que de les enfermer dans les rôles – essentiellement de mères et de gardiennes du foyer – qui leur sont traditionnellement dévolus. Il importe également d'associer les hommes à la mise en œuvre des politiques et des stratégies de manière à leur permettre de s'affranchir des stéréotypes sexistes et de s'impliquer davantage dans les activités de soins.

414. Par ailleurs, certaines inégalités de fait peuvent être combattues à l'aide de mesures correctives – mesures de discrimination positive, campagnes de sensibilisation, formation, promotion de l'emploi, autonomisation économique, réforme des systèmes et pratiques d'un autre âge – propres à lever les obstacles structurels à l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail.

8.5. Futures activités

415. Sur la base de ce qui précède, on peut affirmer que les futures activités de l'OIT dans le domaine de la promotion de l'égalité des sexes dans le monde du travail devront être axées stratégiquement sur un certain nombre de mesures dans les domaines suivants:

Développement des compétences à l'appui de la formulation des politiques

- ❑ Renforcer les programmes de recherche et enrichir la base de connaissances sur les thématiques émergentes, en particulier dans le contexte de la crise financière mondiale, en cernant les évolutions et les nouvelles orientations du monde du travail et en mettant en évidence les liens entre efficacité économique et égalité entre les sexes.
- ❑ Veiller à davantage différencier par sexe les données et les analyses, en sorte qu'il soit possible de fonder les arguments en faveur de l'égalité sur des données précises, notamment en ce qui concerne les écarts de salaires entre les hommes et

²² Voir BIT: *Rapport du Directeur général – Troisième rapport supplémentaire*, Réunion tripartite d'experts sur la mesure du travail décent, Conseil d'administration, 303^e session, Genève, 2008, document GB.303/19/3. Les résultats de cette initiative seront communiqués au Conseil d'administration en novembre 2009.

les femmes. Il conviendra en outre d'effectuer des enquêtes sur l'utilisation du temps afin de pouvoir déterminer le rôle respectif des hommes et des femmes dans les activités rémunérées et non rémunérées.

- ❑ Donner aux bureaux nationaux de statistiques les moyens de mettre au point des systèmes d'information sur le marché du travail qui tiennent compte des questions de parité et permettent d'orienter les décisions des pouvoirs publics en conséquence.
- ❑ Mettre au point et diffuser des outils pratiques (manuels, aide-mémoire, etc.) pour aider les décideurs et les praticiens à intégrer dans leurs activités les questions relatives à la parité des sexes – en particulier dans les domaines de l'éducation, de la participation économique, de la protection sociale et du dialogue social.
- ❑ Analyser les facteurs qui incitent les garçons et les hommes à se conformer aux stéréotypes sexistes dans le monde du travail.
- ❑ Rassembler et diffuser des bonnes pratiques et des stratégies innovantes afin de promouvoir l'égalité entre les sexes dans le monde du travail et permettre la mise au point de politiques mieux adaptées dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent.

Emploi et création d'emplois

- ❑ Mettre en œuvre des interventions spécifiques axées sur la création de revenus et d'emplois décents et productifs, en particulier en faveur des chômeurs et des personnes sous-employées de l'économie informelle et du secteur rural, tout en poursuivant l'intégration des questions d'égalité dans le cadre de la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi. Ce type d'initiatives revêt une importance toute particulière, compte tenu des suppressions d'emplois provoquées un peu partout dans le monde par la crise financière et économique actuelle.
- ❑ Préconiser, dans le cadre des politiques nationales et de cadres nationaux de développement comme les DSRP, une création d'emplois qui tienne compte des besoins des hommes et des femmes.
- ❑ Harmoniser l'éducation de base, la formation technique et la formation permanente en vue d'améliorer l'employabilité et de faire en sorte que les compétences acquises répondent aux besoins du marché.
- ❑ Accorder la priorité aux catégories de femmes défavorisées et vulnérables; mettre au point à cette fin des politiques du marché du travail qui tiennent compte du problème de la pauvreté et visent notamment à lever les obstacles économiques spécifiques auxquels se heurtent certaines femmes – handicapées, membres de minorités ethniques, migrantes par exemple.
- ❑ Promouvoir l'emploi rural pour les femmes et les hommes, notamment en favorisant le développement des coopératives, en promouvant l'esprit d'entreprise et en améliorant les infrastructures.

Protection sociale

- ❑ Accorder une plus grande attention aux besoins spécifiques des hommes et des femmes en matière de sécurité et de santé au travail en promouvant l'adoption, lorsque cela est nécessaire, des politiques et des pratiques différenciées selon le sexe.

- ❑ Réformer les systèmes nationaux de sécurité sociale afin que personne ne soit exclu de leur champ d'application, qu'ils soient exempts de toute forme de discrimination et tiennent compte des besoins des travailleurs qui ont des responsabilités familiales.
- ❑ Opter pour le maintien de l'investissement – même en période de crise économique – dans les services publics et les services de proximité, en particulier dans les zones rurales, de manière à réduire la demande de travail non rémunéré, qui incombe trop souvent aux femmes et aux jeunes filles. Cette option, conjuguée à la mise en place de politiques nationales visant à concilier vie professionnelle et vie familiale, devrait aider les hommes et les femmes à mieux équilibrer les impératifs du travail et de la vie privée.
- ❑ Fonder les stratégies destinées à réduire les écarts de salaires entre les hommes et les femmes sur un suivi régulier des évolutions du marché du travail, de l'organisation des structures du travail, ainsi que des variations de ces écarts et de leurs causes. Lorsque le problème à résoudre réside dans la forte incidence des bas salaires, il conviendra d'envisager d'instaurer une politique de salaire minimum applicable à tous, femmes et hommes. Dans les pays qui ont une économie formelle développée et où les marchés du travail sont fortement compartimentés entre les sexes, il y a de fortes chances pour que les systèmes de classification professionnelle et les méthodes d'évaluation des emplois exempts d'a priori sexistes soient plus performants.

Dialogue social et tripartisme

- ❑ Promouvoir un dialogue social dans un esprit d'équité et de participation de manière à influencer sur l'orientation des politiques aux niveaux international, régional, national, local, ainsi que dans les entreprises. Il conviendra en particulier d'accorder une place plus importante aux objectifs relatifs à l'égalité entre les sexes dans les stratégies, les indicateurs, les activités et les résultats des programmes par pays de promotion du travail décent.
- ❑ Créer de nouveaux mécanismes nationaux de promotion de l'égalité ou renforcer les mécanismes existants, tels que les commissions chargées de vérifier que le principe de l'égalité des chances est effectivement appliqué, y compris au sein des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs.
- ❑ S'assurer que les organismes tripartites sont composés paritairement d'hommes et de femmes.
- ❑ Intégrer les questions relatives à l'égalité, spécialement l'élimination de la discrimination, dans les procédures de négociation collective.

Principes et droits au travail

- ❑ Viser la ratification universelle de la convention n° 111 (déjà ratifiée par 168 des 182 Etats Membres) et la convention n° 100 (ratifiée par 166 Etats Membres) et un taux de ratification plus élevé pour les deux autres principales conventions (n°s 156 et 183) relatives à l'égalité, ainsi qu'une meilleure application de leurs dispositions.
- ❑ Continuer à apporter une assistance technique pour améliorer la législation et le cadre réglementaire et favoriser ainsi l'application effective des conventions n°s 111, 100, 156 et 183.

- ❑ Faire le nécessaire pour assurer l'adoption et l'application effective des principes relatifs à la protection de la maternité; prendre en particulier des mesures pour lutter contre la discrimination directe ou indirecte liée à la maternité et pour inclure les allocations de maternité dans le régime de sécurité sociale de base.
- ❑ Faire appliquer les législations et les conventions collectives par les autorités administratives (notamment les services d'inspection du travail), les autorités judiciaires et autres institutions gouvernementales, en consolidant les partenariats avec les organismes nationaux de promotion de l'égalité.

Partenariats internationaux

- ❑ Renforcer les partenariats internationaux entre les membres de la famille onusienne en tablant sur les points forts de chaque organisation, notamment dans le cadre des campagnes visant à éliminer la violence contre les femmes et les filles, des activités relatives à la réalisation des OMD ou à la mise en œuvre de l'approche «Unis dans l'action».
- ❑ Favoriser le dialogue et la collaboration entre les institutions et les organisations qui travaillent sur les composantes économiques et sociales du développement afin de pouvoir mettre au point des solutions globales, notamment en ce qui concerne le travail non rémunéré.
- ❑ Etablir des partenariats (groupes et institutions régionaux tels que l'Union européenne, l'Union africaine, l'Organisation des Etats américains, le Conseil de coopération du Golfe, la Communauté des Caraïbes, les organismes des Nations Unies, les syndicats, les associations sectorielles) pour partager les bases de données existantes sur le monde du travail dans et entre les régions et les secteurs.
- ❑ Intégrer les questions d'égalité dans tous les matériels et programmes didactiques de l'ensemble du système des Nations Unies destinés aux membres des équipes de pays des Nations Unies.
- ❑ Utiliser les audits participatifs de genre du BIT pour évaluer les progrès accomplis dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes.
- ❑ Concourir à la réalisation des objectifs du système des Nations Unies en matière de parité des sexes, en particulier au niveau des postes de direction et des instances de décision ainsi que dans le système des coordonnateurs résidents.
- ❑ En collaboration avec les donateurs, veiller à ce que l'objectif de l'égalité soit systématiquement pris en considération, tant pour la mobilisation des ressources que pour le partage des connaissances et la coopération technique.

Information et sensibilisation

- ❑ Organiser des activités de sensibilisation fondées sur des travaux de recherche, notamment de vastes campagnes, modulées en fonction des régions et des spécificités nationales et préparées en consultation avec les partenaires sociaux et les organes nationaux en charge des questions de parité. Ce travail de sensibilisation devrait s'adresser aux particuliers, hommes et femmes, aux collectivités, aux décideurs et à la société au sens large.
- ❑ Promouvoir des campagnes d'information et de sensibilisation pour certaines catégories de main-d'œuvre particulièrement vulnérables – fillettes astreintes à travailler, travailleurs domestiques, travailleurs ruraux, travailleurs indépendants, travailleurs intérimaires et diverses catégories de travailleurs de l'économie informelle.

416. Il ressort du présent rapport que le travail de l'OIT dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes s'est intensifié et a progressivement revêtu un caractère plus concret: cette évolution, très sensible, va dans le sens des progrès économiques et sociaux, de l'amélioration globale des conditions de travail et de l'amélioration de la condition féminine. La continuité des activités destinées à promouvoir l'égalité des sexes prouve que l'Organisation, avec ses partenaires tripartites (gouvernements, employeurs et syndicats), a largement contribué à une meilleure reconnaissance du principe de l'égalité des chances et de traitement pour les hommes et les femmes – principe qui conserve d'ailleurs toute sa pertinence lors de crises telles que celle qui secoue actuellement la sphère financière et économique dans le monde entier. Que le présent rapport puisse fournir autant d'exemples de recherche, de politiques et de programmes qui contribuent à une plus grande égalité des chances entre hommes et femmes témoigne de l'intérêt porté à l'idéal du travail décent partout dans le monde. L'OIT reste animée par la ferme intention de concrétiser ses idéaux et de mettre définitivement un terme à la discrimination fondée sur le sexe sur le lieu de travail. En continuant de lutter pour la justice sociale et en s'attachant à promouvoir une mondialisation plus équitable, elle pourrait bien s'apercevoir, à l'approche de son 100^e anniversaire, que c'est un objectif réalisable.

Points suggérés pour la discussion

1. La mondialisation, avec ses conséquences positives et négatives, n'affecte pas les hommes et les femmes de la même manière. Les acquis des dernières décennies dans le domaine de l'égalité entre les sexes sont mis à l'épreuve par la rapide évolution des marchés du travail. Quels devraient être les éléments clés des mesures qui devront être prises aux niveaux international, national et dans l'entreprise, pour parvenir, face aux défis posés par la rapidité des changements en cours, à assurer l'égalité entre hommes et femmes et à garantir à tous l'accès au travail décent?
2. Compte tenu des conséquences sociales et des incidences sur l'emploi de la crise économique qui touche aujourd'hui l'ensemble de la planète, quelles mesures, à court, moyen et long terme, faut-il prendre pour préserver et consolider les progrès accomplis dans le domaine de l'égalité entre les sexes et contrecarrer les effets négatifs de la crise dans ce domaine?
3. Les femmes se heurtent sur le marché du travail aux obstacles les plus divers – discrimination directe et indirecte, stéréotypes, insuffisante maîtrise des ressources productives, relégation dans les diverses formes d'emploi informel et atypique, impossibilité de se faire entendre et de participer aux prises de décisions, pour n'en citer que quelques-uns. Comment œuvrer à la réalisation des quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent de manière à promouvoir l'égalité entre les sexes et à donner aux femmes les moyens d'être véritablement et durablement autonomes?
4. A la lumière de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008, comment l'OIT peut-elle aider les mandants (gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs) à mieux assurer l'égalité entre hommes et femmes, et que doit-elle faire pour répondre efficacement à la demande des mandants? Quelles mesures les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent-ils prendre pour réaliser l'égalité des sexes?

Annexe

Tableau A. Estimations des revenus salariaux des femmes et des hommes, pourcentage de la population totale vivant au-dessous du seuil de pauvreté fixé à 1,25 dollar E.-U., et populations féminine et masculine vivant au-dessous du seuil de pauvreté (chiffres estimatifs), Etats Membres de l'OIT disposant de données, total pour chaque région et total mondial, 2005

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Revenus salariaux (estimation PPA dollars E.-U.) 2005 ¹		Rapport revenus des hommes/ revenus des femmes	Pourcentage de la population vivant au-dessous du seuil de pauvreté de 1,25 dollar E.-U. par jour	Population totale en 2005 (estimation en milliers)	Population âgée de moins de 15 ans et de plus de 64 ans, 2005 (estimation en milliers)	Population âgée de 15 à 64 ans, 2005 (estimation en milliers)		Population totale vivant au-dessous du seuil de pauvreté, 2005 (estimation en chiffres absolus)	
	Femmes	Hommes					Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Total pour l'ensemble des pays disposant de données					6 345 756	2 257 378	2 018 568	2 069 811	829 047 000	522 349 000
Afrique					909 055	407 144	252 964	248 948	214 365 000	158 343 000
Afrique du Sud	6 927	15 446	2,2	26,2	47 939	17 430	15 495	15 013	7 802 000	4 758 000
Algérie	3 546	10 515	3,0	6,8	32 854	11 234	10 691	10 929	1 479 000	752 000
Angola	1 787	2 898	1,6	54,3	16 095	7 861	4 198	4 036	4 901 000	3 840 000
Bénin	732	1 543	2,1	47,3	8 490	3 982	2 239	2 269	2 390 000	1 629 000
Botswana	5 913	19 094	3,2	31,2	1 836	715	563	558	379 000	194 000
Burkina Faso	966	1 458	1,5	56,5	13 933	6 862	3 561	3 510	4 345 000	3 533 000
Burundi	611	791	1,3	81,3	7 859	3 752	2 124	1 983	3 410 000	2 981 000
Cameroun	1 519	3 086	2,0	32,8	17 795	8 062	4 876	4 858	3 463 000	2 376 000
Cap-Vert	3 087	8 756	2,8	20,6	507	222	150	135	66 000	38 000
République centrafricaine	933	1 530	1,6	62,4	4 191	1 950	1 156	1 086	1 478 000	1 139 000
Comores	1 337	2 643	2,0	46,1	798	356	221	221	217 000	151 000
Congo	841	1 691	2,0	54,1	3 610	1 629	1 001	981	1 156 000	797 000
Côte d'Ivoire	795	2 472	3,1	23,3	18 585	8 343	4 973	5 268	2 782 000	1 555 000
Djibouti	1 422	2 935	2,1	18,8	804	333	236	235	91 000	60 000

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Revenus salariaux (estimation PPA dollars E.-U.) 2005 ¹		Rapport revenus des hommes/ revenus des femmes	Pourcentage de la population vivant au-dessous du seuil de pauvreté de 1,25 dollar E.-U. par jour	Population totale en 2005 (estimation en milliers)	Population âgée de moins de 15 ans et de plus de 64 ans, 2005 (estimation en milliers)	Population âgée de 15 à 64 ans, 2005 (estimation en milliers)		Population totale vivant au-dessous du seuil de pauvreté, 2005 (estimation en chiffres absolus)	
	Femmes	Hommes					Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Egypte	1 635	7 024	4,3	2,0	72 850	27 804	22 517	22 529	1 004 000	446 000
Erythrée	689	1 544	2,2	..	4 527	2 053	1 277	1 197	..	..
Ethiopie	796	1 316	1,7	39,0	78 986	37 398	20 993	20 595	17 417 000	13 419 000
Gabon	5 049	8 876	1,8	4,8	1 291	524	383	384	36 000	26 000
Gambie	1 327	2 525	1,9	34,3	1 617	726	446	445	325 000	230 000
Ghana	2 056	2 893	1,4	30,0	22 535	9 609	6 394	6 532	3 707 000	3 051 000
Guinée	1 876	2 734	1,5	70,1	9 003	4 181	2 388	2 433	3 471 000	2 842 000
Guinée-Bissau	558	1 103	2,0	48,8	1 597	806	403	388	453 000	327 000
Guinée équatoriale	4 635	10 814	2,3	..	484	225	132	128	..	..
Kenya	1 126	1 354	1,2	19,7	35 599	16 135	9 799	9 665	3 686 000	3 334 000
Lesotho	2 340	4 480	1,9	43,4	1 981	894	598	488	504 000	356 000
Jamahiriya arabe libyenne	4 054	13 460	3,3	..	5 918	2 020	1 858	2 040	..	..
Madagascar	758	1 090	1,4	67,8	18 643	8 753	4 979	4 911	6 925 000	5 720 000
Malawi	565	771	1,4	73,9	13 226	6 623	3 357	3 247	5 260 000	4 508 000
Mali	833	1 234	1,5	51,4	11 611	5 961	2 961	2 689	3 268 000	2 704 000
Maroc	1 846	7 297	4,0	2,5	30 495	10 829	10 083	9 583	528 000	235 000
Maurice	7 407	18 098	2,4	..	1 241	385	428	429	..	..
Mauritanie	1 489	2 996	2,0	21,2	2 963	1 302	826	836	373 000	254 000
Mozambique	1 115	1 378	1,2	74,7	20 533	9 737	5 691	5 105	8 093 000	7 243 000
Namibie	5 527	9 679	1,8	49,1	2 020	860	591	569	574 000	418 000
Niger	561	991	1,8	65,9	13 264	6 778	3 245	3 241	4 961 000	3 777 000

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Revenus salariaux (estimation PPA dollars E.-U.) 2005 ¹		Rapport revenus des hommes/ revenus des femmes	Pourcentage de la population vivant au-dessous du seuil de pauvreté de 1,25 dollar E.-U. par jour	Population totale en 2005 (estimation en milliers)	Population âgée de moins de 15 ans et de plus de 64 ans, 2005 (estimation en milliers)	Population âgée de 15 à 64 ans, 2005 (estimation en milliers)		Population totale vivant au-dessous du seuil de pauvreté, 2005 (estimation en chiffres absolus)	
	Femmes	Hommes					Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Nigéria	652	1 592	2,4	64,4	141 356	66 809	37 549	36 998	55 580 000	35 467 000
Ouganda	1 199	1 708	1,4	51,5	28 947	15 008	6 984	6 955	8 087 000	6 829 000
République démocratique du Congo	488	944	1,9	59,2	58 741	29 244	14 957	14 539	20 174 000	14 612 000
Rwanda	1 031	1 392	1,4	76,6	9 234	4 243	2 630	2 361	3 819 000	3 250 000
Sao Tomé-et-Principe	1 022	3 357	3,3	..	153	70	42	40	..	..
Sénégal	1 256	2 346	1,9	33,5	11 770	5 466	3 190	3 114	2 291 000	1 652 000
Sierra Leone	507	1 114	2,2	53,4	5 586	2 575	1 535	1 476	1 792 000	1 190 000
Soudan	832	3 317	4,0	..	36 900	16 313	10 250	10 336	..	..
Swaziland	2 187	7 659	3,5	62,9	1 125	483	339	302	465 000	241 000
République-Unie de Tanzanie	627	863	1,4	87,6	38 478	18 226	10 226	10 026	18 248 000	15 440 000
Tchad	1 126	1 735	1,5	61,9	10 146	4 990	2 606	2 550	3 482 000	2 802 000
Togo	907	2 119	2,3	38,7	6 239	2 891	1 694	1 653	1 466 000	947 000
Tunisie	3 748	12 924	3,4	2,6	10 105	3 264	3 404	3 436	177 000	81 000
Zambie	725	1 319	1,8	64,3	11 478	5 583	2 964	2 932	4 240 000	3 139 000
Zimbabwe	1 499	2 585	1,7	..	13 120	5 644	3 763	3 713	..	..
Amériques					884 303	308 589	290 924	284 791	27 169 000	18 628 000
Argentine	10 063	18 686	1,9	4,5	38 747	14 187	12 403	12 157	1 038 000	706 000
Bahamas	14 656	20 803	1,4	..	323	109	110	104	..	..
Barbade	12 868	20 309	1,6	..	292	82	107	103	..	..
Belize	4 022	10 117	2,5	..	276	115	79	81	..	..
Bolivie	2 059	3 584	1,7	19,6	9 182	3 914	2 661	2 607	1 040 000	761 000

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Revenus salariaux (estimation PPA dollars E.-U.) 2005 ¹		Rapport revenus des hommes/ revenus des femmes	Pourcentage de la population vivant au-dessous du seuil de pauvreté de 1,25 dollar E.-U. par jour	Population totale en 2005 (estimation en milliers)	Population âgée de moins de 15 ans et de plus de 64 ans, 2005 (estimation en milliers)	Population âgée de 15 à 64 ans, 2005 (estimation en milliers)		Population totale vivant au-dessous du seuil de pauvreté, 2005 (estimation en chiffres absolus)	
	Femmes	Hommes					Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Brésil	6 204	10 664	1,7	7,8	186 831	63 453	62 705	60 673	8 515 000	5 983 000
Canada	25 448	40 000	1,6	..	32 271	9 927	11 119	11 224	..	..
Chili	6 871	17 293	2,5	1,1	16 295	5 372	5 479	5 444	116 000	64 000
Colombie	5 680	8 966	1,6	15,4	44 946	15 931	14 835	14 180	3 952 000	2 952 000
Costa Rica	6 983	13 271	1,9	2,4	4 327	1 479	1 397	1 452	62 000	41 000
Cuba	4 268	9 489	2,2	..	11 260	3 427	3 904	3 929	..	..
République dominicaine	4 907	11 465	2,3	5,0	9 470	3 698	2 894	2 878	293 000	178 000
El Salvador	3 043	7 543	2,5	14,3	6 668	2 640	2 074	1 954	597 000	353 000
Equateur	3 102	5 572	1,8	9,8	13 061	5 029	4 013	4 019	751 000	527 000
Etats-Unis	25 005	40 000	1,6	..	299 846	99 168	100 597	100 082	..	..
Guatemala	2 267	6 990	3,1	11,7	12 710	6 030	3 510	3 170	943 000	544 000
Guyana	2 665	6 467	2,4	7,7	739	272	228	240	36 000	21 000
Haïti	1 146	2 195	1,9	54,9	9 296	3 913	2 753	2 630	3 016 000	2 088 000
Honduras	2 160	4 680	2,2	22,2	6 834	3 016	1 945	1 873	914 000	602 000
Jamaïque	3 107	5 503	1,8	0,2	2 682	1 050	836	796	4 000	3 000
Mexique	6 039	15 680	2,6	0,7	104 266	38 149	34 123	31 994	434 000	243 000
Nicaragua	1 773	5 577	3,1	15,8	5 463	2 286	1 610	1 567	562 000	302 000
Panama	5 537	9 636	1,7	9,2	3 232	1 175	1 021	1 036	174 000	123 000
Paraguay	2 358	6 892	2,9	9,3	5 904	2 397	1 730	1 777	354 000	195 000
Pérou	4 269	7 791	1,8	8,2	27 274	10 184	8 539	8 552	1 320 000	911 000

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Revenus salariaux (estimation PPA dollars E.-U.) 2005 ¹		Rapport revenus des hommes/ revenus des femmes	Pourcentage de la population vivant au-dessous du seuil de pauvreté de 1,25 dollar E.-U. par jour	Population totale en 2005 (estimation en milliers)	Population âgée de moins de 15 ans et de plus de 64 ans, 2005 (estimation en milliers)	Population âgée de 15 à 64 ans, 2005 (estimation en milliers)		Population totale vivant au-dessous du seuil de pauvreté, 2005 (estimation en chiffres absolus)	
	Femmes	Hommes					Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Sainte-Lucie	4 501	8 805	2,0	20,9	161	57	53	51	20 000	13 000
Saint-Vincent- et-les Grenadines	4 449	8 722	2,0	..	119	43	38	38	..	..
Suriname	4 426	11 029	2,5	15,5	452	163	145	144	45 000	26 000
Trinité-et-Tobago	9 307	20 053	2,2	4,2	1 324	379	480	465	35 000	20 000
Uruguay	7 203	12 890	1,8	0,0	3 326	1 241	1 060	1 025	0	0
République bolivarienne du Venezuela	4 560	8 683	1,9	18,4	26 726	9 701	8 478	8 546	2 948 000	1 972 000
Asie et Pacifique					3 677 526	1 258 748	1 176 029	1 242 750	575 573 000	337 019 000
Arabie saoudite	4 031	25 678	6,4	..	23 612	8 810	6 196	8 606	..	..
Australie	26 311	37 414	1,4	..	20 310	6 627	6 812	6 871	..	..
Bahreïn	10 496	29 796	2,8	..	725	213	205	307	..	..
Bangladesh	1 282	2 792	2,2	49,6	153 281	59 340	45 650	48 290	46 686 000	29 402 000
Brunéi Darussalam	15 658	37 506	2,4	..	374	122	121	130	..	..
Cambodge	2 332	3 149	1,4	40,2	13 956	5 680	4 306	3 969	3 052 000	2 556 000
Chine	5 220	8 213	1,6	15,9	1 312 979	384 236	449 754	478 989	120 985 000	88 041 000
République de Corée	12 531	31 476	2,5	..	47 870	13 442	16 961	17 466	..	..
Emirats arabes unis	8 329	33 555	4,0	..	4 104	860	899	2 345	..	..
Fidji	3 928	8 103	2,1	..	828	307	256	265	..	..
Iles Salomon	1 345	2 672	2,0	..	472	205	130	138	..	..
Inde	1 620	5 194	3,2	41,6	1 134 403	430 598	338 601	365 204	313 040 000	159 325 000
Indonésie	2 410	5 280	2,2	21,4	226 063	76 621	74 710	74 732	30 213 000	18 255 000
République islamique d'Iran	4 475	11 363	2,5	1,5	69 421	23 075	22 942	23 404	649 000	357 000

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Revenus salariaux (estimation PPA dollars E.-U.) 2005 ¹		Rapport revenus des hommes/ revenus des femmes	Pourcentage de la population vivant au-dessous du seuil de pauvreté de 1,25 dollar E.-U. par jour	Population totale en 2005 (estimation en milliers)	Population âgée de moins de 15 ans et de plus de 64 ans, 2005 (estimation en milliers)	Population âgée de 15 à 64 ans, 2005 (estimation en milliers)		Population totale vivant au-dessous du seuil de pauvreté, 2005 (estimation en chiffres absolus)	
	Femmes	Hommes					Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Japon	17 802	40 000	2,2	..	127 897	43 013	42 156	42 728	..	..
Jordanie	2 566	8 270	3,2	0,4	5 544	2 239	1 593	1 712	14 000	7 000
Koweït	12 623	36 403	2,9	..	2 700	689	736	1 275	..	..
République démocratique populaire lao	1 385	2 692	1,9	44,0	5 664	2 452	1 626	1 586	1 471 000	1 019 000
Liban	2 701	8 585	3,2	..	4 011	1 439	1 332	1 239	0	0
Malaisie	5 751	15 861	2,8	0,5	25 653	9 170	8 098	8 385	90 000	48 000
Mongolie	1 413	2 799	2,0	22,4	2 581	847	870	864	353 000	225 000
Népal	1 038	2 072	2,0	55,1	27 094	11 547	7 970	7 577	8 892 000	6 042 000
Nouvelle-Zélande	20 666	29 479	1,4	..	4 097	1 377	1 377	1 343	..	..
Oman	4 516	23 880	5,3	..	2 507	913	656	938	..	..
Pakistan	1 059	3 607	3,4	22,6	158 081	64 894	45 045	48 141	23 603 000	12 108 000
Papouasie- Nouvelle-Guinée	2 140	2 960	1,4	35,8	6 070	2 608	1 718	1 744	1 187 000	987 000
Philippines	3 883	6 375	1,6	22,6	84 566	33 810	25 238	25 518	10 959 000	8 170 000
Qatar	9 211	37 774	4,1	..	796	184	173	440	..	..
Samoa	3 338	8 797	2,6	..	184	83	48	53	..	..
Singapour	20 044	39 150	2,0	..	4 327	1 213	1 542	1 572	..	..
Sri Lanka	2 647	6 479	2,4	14,0	19 121	5 862	6 730	6 528	1 722 000	945 000
République arabe syrienne	1 907	5 684	3,0	..	18 894	7 511	5 643	5 739	..	..
Thaïlande	6 695	10 732	1,6	0,4	63 003	18 569	22 823	21 612	147 000	105 000
Vanuatu	2 601	3 830	1,5	..	215	93	61	62	..	..
Viet Nam	2 540	3 604	1,4	21,5	85 029	29 927	27 639	27 462	10 143 000	8 096 000

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Revenus salariaux (estimation PPA dollars E.-U.) 2005 ¹		Rapport revenus des hommes/ revenus des femmes	Pourcentage de la population vivant au-dessous du seuil de pauvreté de 1,25 dollar E.-U. par jour	Population totale en 2005 (estimation en milliers)	Population âgée de moins de 15 ans et de plus de 64 ans, 2005 (estimation en milliers)	Population âgée de 15 à 64 ans, 2005 (estimation en milliers)		Population totale vivant au-dessous du seuil de pauvreté, 2005 (estimation en chiffres absolus)	
	Femmes	Hommes					Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Yémen	424	1 422	3,4	17,5	21 096	10 171	5 411	5 514	2 367 000	1 331 000
Europe et Asie centrale					874 872	282 898	298 651	293 323	11 940 000	8 359 000
Albanie	3 728	6 930	1,9	0,9	3 154	1 093	1 040	1 020	16 000	11 000
Allemagne	21 823	37 461	1,7	..	82 652	27 395	27 252	28 005	..	..
Arménie	3 893	6 150	1,6	10,6	3 018	993	1 096	928	185 000	136 000
Autriche	18 397	40 000	2,2	..	8 292	2 650	2 788	2 854	..	..
Azerbaïdjan	3 960	6 137	1,5	0,0	8 352	2 707	2 930	2 715	1 000	1 000
Bélarus	6 236	9 835	1,6	0,0	9 795	2 944	3 532	3 319	0	0
Belgique	22 182	40 000	1,8	..	10 398	3 569	3 391	3 438	..	..
Bosnie-Herzégovine	2 864	4 341	1,5	0,2	3 915	1 225	1 365	1 325	4 000	3 000
Bulgarie	7 176	11 010	1,5	0,0	7 745	2 398	2 688	2 658	0	0
Croatie	10 587	15 687	1,5	0,0	4 551	1 490	1 537	1 525	0	0
Chypre	16 805	27 808	1,7	..	836	268	292	277	..	..
Danemark	28 766	39 288	1,4	..	5 417	1 836	1 773	1 808	..	..
Espagne	18 335	36 324	2,0	..	43 397	13 561	14 773	15 063	..	..
Estonie	12 112	19 430	1,6	0,0	1 344	427	477	440	0	0
Ex-République yougoslave de Macédoine	4 676	9 734	2,1	0,5	2 034	627	697	709	6 000	4 000
Finlande	26 795	37 739	1,4	..	5 246	1 746	1 731	1 769	..	..
France	23 945	37 169	1,6	..	60 991	21 164	19 932	19 895	..	..
Géorgie	1 731	5 188	3,0	13,4	4 473	1 485	1 565	1 423	401 000	200 000
Grèce	16 738	30 184	1,8	..	11 100	3 614	3 708	3 778	..	..
Hongrie	14 058	22 098	1,6	0,0	10 086	3 124	3 531	3 431	0	0

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Revenus salariaux (estimation PPA dollars E.-U.) 2005 ¹		Rapport revenus des hommes/ revenus des femmes	Pourcentage de la population vivant au-dessous du seuil de pauvreté de 1,25 dollar E.-U. par jour	Population totale en 2005 (estimation en milliers)	Population âgée de moins de 15 ans et de plus de 64 ans, 2005 (estimation en milliers)	Population âgée de 15 à 64 ans, 2005 (estimation en milliers)		Population totale vivant au-dessous du seuil de pauvreté, 2005 (estimation en chiffres absolus)	
	Femmes	Hommes					Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Irlande	21 076	40 000	1,9	..	4 143	1 320	1 402	1 422	..	..
Islande	28 637	40 000	1,4	..	296	100	96	99	..	..
Israël	20 497	31 345	1,5	..	6 692	2 544	2 082	2 066	..	..
Italie	18 501	39 163	2,1	..	58 646	19 779	19 412	19 455	..	..
Kazakhstan	6 141	9 723	1,6	3,1	15 211	4 902	5 347	4 962	274 000	201 000
Kirghizistan	1 414	2 455	1,7	21,8	5 204	1 920	1 661	1 622	664 000	471 000
Lettonie	10 951	16 842	1,5	0,0	2 302	714	822	766	0	0
Lituanie	12 000	17 349	1,4	0,4	3 425	1 099	1 203	1 123	8 000	6 000
Luxembourg	20 446	40 000	2,0	..	457	149	152	155	..	..
Malte	12 834	25 623	2,0	..	403	123	138	142	..	..
République de Moldova	1 634	2 608	1,6	8,1	3 877	1 204	1 374	1 299	183 000	133 000
Norvège	30 749	40 000	1,3	..	4 639	1 589	1 502	1 548	..	..
Ouzbékistan	1 547	2 585	1,7	46,3	26 593	10 084	8 300	8 209	7 113 000	5 194 000
Pays-Bas	25 625	39 845	1,6	..	16 328	5 316	5 450	5 561	..	..
Pologne	10 414	17 493	1,7	0,1	38 196	11 298	13 556	13 342	23 000	16 000
Portugal	15 294	25 881	1,7	..	10 528	3 428	3 595	3 505	..	..
Roumanie	7 443	10 761	1,4	0,8	21 628	6 583	7 563	7 481	91 000	71 000
Royaume-Uni	26 242	40 000	1,5	..	60 245	20 511	19 947	19 787	..	..
Fédération de Russie	8 476	13 581	1,6	0,2	143 953	41 586	53 080	49 287	134 000	96 000
Slovaquie	11 777	20 218	1,7	0,3	5 387	1 536	1 936	1 915	8 000	6 000
Slovénie	17 022	27 779	1,6	0,0	1 999	595	693	712	0	0
Suède	29 044	36 059	1,2	..	9 038	3 130	2 907	3 000	..	..
Suisse	25 056	40 000	1,6	..	7 424	2 385	2 530	2 509	..	..

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Revenus salariaux (estimation PPA dollars E.-U.) 2005 ¹		Rapport revenus des hommes/ revenus des femmes	Pourcentage de la population vivant au-dessous du seuil de pauvreté de 1,25 dollar E.-U. par jour	Population totale en 2005 (estimation en milliers)	Population âgée de moins de 15 ans et de plus de 64 ans, 2005 (estimation en milliers)	Population âgée de 15 à 64 ans, 2005 (estimation en milliers)		Population totale vivant au-dessous du seuil de pauvreté, 2005 (estimation en chiffres absolus)	
	Femmes	Hommes					Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Tadjikistan	992	1 725	1,7	21,5	6 550	2 833	1 890	1 827	812 000	596 000
République tchèque	13 992	27 440	2,0	0,0	10 192	2 947	3 611	3 635	0	0
Turquie	4 385	12 368	2,8	2,7	72 970	24 720	23 820	24 430	1 305 000	680 000
Turkménistan	6 108	9 596	1,6	24,8	4 833	1 762	1 558	1 514	684 000	515 000
Ukraine	4 970	9 067	1,8	0,1	46 918	14 424	16 924	15 569	28 000	19 000

.. = Absence de données.

¹ En raison du manque de données sur les salaires ventilées par sexe, les revenus salariaux estimés des femmes et des hommes sont calculés grossièrement sur la base du rapport des salaires non agricoles féminins aux salaires non agricoles masculins, de la proportion de femmes et d'hommes dans la population active, de la population féminine et masculine totale et du PIB par habitant en parité de pouvoir d'achat (PPA) en dollars E.-U. Les rapports salariaux utilisés pour ce calcul sont fondés sur les données disponibles pour l'année la plus récente entre 1996 et 2005. Pour plus de détails sur les méthodes de calcul, voir la fiche technique 1, dans PNUD: *Rapport mondial sur le développement humain 2007/2008 – La lutte contre le changement climatique: un impératif de solidarité humaine dans un monde divisé* (New York, 2007).

Sources: Adapté de l'ouvrage du PNUD *Rapport mondial sur le développement humain 2007/2008 – La lutte contre le changement climatique: un impératif de solidarité humaine dans un monde divisé* (New York, 2007), tableau 28, et de *PovcalNet* (site de la Banque mondiale), consulté en octobre 2008 à l'adresse: <http://research.worldbank.org/PovcalNet/povcalNet.html>. Les revenus salariaux (estimation PPA dollars E.-U.) ont été calculés, sauf indication contraire dans le tableau 28 de PNUD, *op. cit.*, sur la base des données concernant le PIB par habitant (PPA dollars E.-U.) et la population de la Banque mondiale: *World Development Indicators 2007* (CD-ROM) (Washington, DC); des données sur les salaires du BIT, base de données LABORSTA [<http://laborsta.ilo.org>], site consulté en avril 2007; des données sur la population économiquement active du BIT: *Indicateurs clés du marché du travail*, quatrième édition, Genève (CD-ROM) (Genève, 2005). Les données concernant certains pays proviennent de A. Heston, R. Summers et B. Aten: *Penn World Table Version 6.2*, University of Pennsylvania, Center for International Comparisons of Production, Income and Prices, Philadelphia, <http://pwt.econ.upenn.edu/>, site consulté en juin 2007. Les données diffèrent de la définition classique.

Tableau B. Projection du nombre de femmes âgées de 15 à 49 ans, estimation du nombre de femmes enceintes en âge de travailler en 2010, 2020 et 2050, et du nombre de femmes enceintes dans la population active en 2010 et 2020, Etats Membres de l'OIT disposant de données et totaux pour chaque région

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Femmes âgées de 15 à 49 ans							
	Projection du nombre de femmes			Estimation du nombre de femmes enceintes en âge de travailler			Estimation du nombre de femmes enceintes dans la population active	
	2010	2020	2050	2010	2020	2050	2010	2020
Total pour l'ensemble des pays disposant de données	1 744 861 000	1 858 287 000	2 068 812 000	136 217 000	135 339 000	123 425 000	78 239 000	80 447 000
Afrique	236 388 000	295 164 000	524 096 000	36 215 000	38 644 000	39 537 000	21 363 000	23 064 000
Afrique du Sud	12 409 000	12 064 000	14 294 000	1 063 000	1 001 000	818 000	544 000	512 000
Algérie	10 237 000	10 988 000	11 028 000	726 000	707 000	613 000	322 000	347 000
Angola	4 242 000	5 587 000	11 998 000	861 000	1 007 000	1 133 000	650 000	758 000
Bénin	2 257 000	3 059 000	5 918 000	383 000	421 000	445 000	207 000	228 000
Botswana	439 000	418 000	710 000	48 000	47 000	42 000	22 000	22 000
Burkina Faso	3 458 000	4 742 000	9 961 000	688 000	774 000	826 000	546 000	619 000
Burundi	2 159 000	2 726 000	7 211 000	449 000	550 000	795 000	418 000	514 000
Cameroun	4 395 000	5 370 000	8 822 000	646 000	639 000	588 000	349 000	351 000
Cap-Vert	152 000	185 000	249 000	16 000	16 000	15 000	6 000	6 000
République centrafricaine	1 024 000	1 245 000	2 100 000	162 000	164 000	150 000	111 000	113 000
Comores	224 000	295 000	444 000	28 000	29 000	28 000	17 000	17 000
Congo	1 015 000	1 435 000	2 037 000	134 000	137 000	138 000	73 000	75 000
Côte d'Ivoire	4 759 000	6 054 000	9 195 000	693 000	693 000	626 000	439 000	499 000
Djibouti	213 000	265 000	380 000	24 000	25 000	24 000	13 000	14 000
Egypte	20 860 000	24 688 000	29 160 000	1 858 000	1 817 000	1 614 000	448 000	442 000
Erythrée	1 230 000	1 673 000	3 066 000	199 000	201 000	216 000	121 000	122 000
Ethiopie	20 550 000	26 523 000	49 081 000	3 316 000	3 562 000	3 585 000	2 507 000	2 701 000

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Femmes âgées de 15 à 49 ans							
	Projection du nombre de femmes			Estimation du nombre de femmes enceintes en âge de travailler			Estimation du nombre de femmes enceintes dans la population active	
	2010	2020	2050	2010	2020	2050	2010	2020
Gabon	376 000	443 000	521 000	35 000	34 000	31 000	22 000	22 000
Gambie	417 000	531 000	950 000	61 000	65 000	66 000	37 000	38 000
Ghana	134 000	172 000	10 600 000	707 000	713 000	666 000	497 000	509 000
Guinée	2 343 000	3 090 000	5 951 000	388 000	422 000	449 000	322 000	350 000
Guinée-Bissau	399 000	550 000	1 408 000	91 000	112 000	143 000	58 000	72 000
Guinée équatoriale	123 000	151 000	315 000	21 000	24 000	25 000	11 000	13 000
Kenya	9 246 000	12 166 000	22 837 000	1 531 000	1 583 000	1 672 000	1 086 000	1 131 000
Lesotho	465 000	449 000	654 000	58 000	55 000	44 000	27 000	26 000
Libéria	836 000	1 117 000	3 254 000	207 000	257 000	339 000	115 000	144 000
Jamahiriya arabe libyenne	1 759 000	2 018 000	2 190 000	146 000	128 000	122 000	68 000	78 000
Madagascar	4 997 000	6 636 000	11 887 000	744 000	799 000	830 000	588 000	634 000
Malawi	3 172 000	4 178 000	8 646 000	596 000	671 000	714 000	514 000	586 000
Mali	3 479 000	4 848 000	9 304 000	633 000	728 000	800 000	477 000	555 000
Maroc	9 297 000	10 243 000	9 723 000	652 000	628 000	529 000	202 000	206 000
Maurice	350 000	347 000	306 000	19 000	18 000	16 000	9 000	9 000
Mauritanie	833 000	1 101 000	1 611 000	104 000	106 000	105 000	59 000	60 000
Mozambique	5 207 000	6 331 000	10 853 000	849 000	859 000	832 000	704 000	711 000
Namibie	540 000	617 000	799 000	55 000	57 000	51 000	26 000	29 000
Niger	3 469 000	4 935 000	13 293 000	761 000	990 000	1 504 000	558 000	732 000
Nigéria	33 839 000	43 214 000	77 297 000	6 051 000	6 098 000	5 611 000	2 645 000	2 669 000
Ouganda	7 287 000	10 975 000	24 998 000	1 558 000	1 868 000	2 215 000	1 260 000	1 525 000
République démocratique du Congo	14 757 000	20 143 000	50 349 000	3 375 000	4 058 000	4 716 000	1 381 000	1 486 000
Rwanda	2 572 000	3 203 000	6 164 000	465 000	487 000	488 000	381 000	402 000

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Femmes âgées de 15 à 49 ans							
	Projection du nombre de femmes			Estimation du nombre de femmes enceintes en âge de travailler			Estimation du nombre de femmes enceintes dans la population active	
	2010	2020	2050	2010	2020	2050	2010	2020
Sao Tomé-et-Principe	45 000	57 000	76 000	5 000	5 000	5 000	2 000	2 000
Sénégal	3 280 000	4 205 000	6 693 000	446 000	455 000	445 000	261 000	269 000
Sierra Leone	1 417 000	1 820 000	3 641 000	282 000	321 000	346 000	171 000	196 000
Somalie	2 238 000	2 995 000	5 652 000	392 000	438 000	463 000	247 000	277 000
Soudan	10 026 000	12 337 000	18 823 000	1 241 000	1 276 000	1 214 000	298 000	308 000
Swaziland	259 000	248 000	379 000	32 000	31 000	26 000	11 000	11 000
République-Unie de Tanzanie	10 106 000	12 728 000	23 484 000	1 618 000	1 662 000	1 529 000	1 423 000	1 468 000
Tchad	2 445 000	3 308 000	7 881 000	520 000	605 000	694 000	339 000	399 000
Togo	1 682 000	2 236 000	3 820 000	250 000	259 000	231 000	129 000	134 000
Tunisie	3 068 000	3 122 000	2 702 000	174 000	171 000	147 000	67 000	80 000
Zambie	2 889 000	3 668 000	6 310 000	480 000	501 000	492 000	341 000	355 000
Zimbabwe	3 413 000	3 665 000	5 071 000	378 000	371 000	319 000	234 000	238 000
Amériques	242 881 000	258 682 000	266 768 000	15 935 000	15 434 000	14 086 000	10 284 000	10 485 000
Argentine	10 291 000	11 229 000	11 349 000	698 000	676 000	604 000	484 000	521 000
Bahamas	95 000	101 000	99 000	6 000	6 000	5 000	4 000	4 000
Barbade	73 000	65 000	49 000	3 000	3 000	3 000	3 000	2 000
Belize	79 000	95 000	118 000	7 000	7 000	6 000	4 000	4 000
Bolivie	2 529 000	3 054 000	3 681 000	261 000	249 000	197 000	169 000	169 000
Brésil	53 955 000	57 288 000	56 751 000	3 634 000	3 402 000	2 956 000	2 413 000	2 366 000
Canada	8 188 000	8 095 000	8 421 000	347 000	372 000	440 000	276 000	308 000
Chili	4 554 000	4 567 000	4 251 000	253 000	250 000	225 000	112 000	125 000
Colombie	13 212 000	14 264 000	13 714 000	863 000	837 000	722 000	641 000	671 000
Costa Rica	1 262 000	1 366 000	1 366 000	79 000	76 000	71 000	46 000	53 000

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Femmes âgées de 15 à 49 ans							
	Projection du nombre de femmes			Estimation du nombre de femmes enceintes en âge de travailler			Estimation du nombre de femmes enceintes dans la population active	
	2010	2020	2050	2010	2020	2050	2010	2020
Cuba	3 021 000	2 536 000	1 683 000	115 000	111 000	82 000	69 000	69 000
République dominicaine	2 580 000	2 819 000	3 340 000	231 000	228 000	184 000	124 000	137 000
El Salvador	2 008 000	2 318 000	2 350 000	156 000	152 000	126 000	86 000	93 000
Equateur	3 703 000	4 183 000	4 072 000	278 000	266 000	217 000	199 000	209 000
Etats-Unis	74 909 000	77 098 000	86 866 000	4 352 000	4 374 000	4 583 000	3 122 000	3 138 000
Grenade	28 000	29 000	20 000	2 000	2 000	1 000	--	--
Guatemala	3 502 000	4 590 000	7 361 000	459 000	476 000	402 000	168 000	183 000
Guyana	213 000	198 000	97 000	12 000	11 000	5 000	6 000	6 000
Haïti	2 393 000	2 769 000	3 823 000	271 000	268 000	232 000	170 000	183 000
Honduras	2 049 000	2 531 000	2 995 000	201 000	198 000	162 000	129 000	136 000
Jamaïque	722 000	708 000	617 000	53 000	50 000	35 000	31 000	30 000
Mexique	32 099 000	34 504 000	28 404 000	2 023 000	1 828 000	1 468 000	928 000	914 000
Nicaragua	1 610 000	1 975 000	1 931 000	140 000	135 000	104 000	54 000	55 000
Panama	916 000	1 022 000	1 164 000	70 000	69 000	62 000	43 000	46 000
Paraguay	1 742 000	2 147 000	2 392 000	154 000	152 000	136 000	117 000	123 000
Pérou	8 003 000	9 027 000	8 900 000	587 000	572 000	478 000	399 000	427 000
Sainte-Lucie	47 000	47 000	48 000	3 000	3 000	3 000	2 000	2 000
Saint-Vincent- et-les Grenadines	34 000	33 000	21 000	2 000	2 000	1 000	2 000	1 000
Suriname	122 000	119 000	86 000	9 000	8 000	5 000	4 000	3 000
Trinité-et-Tobago	374 000	341 000	268 000	20 000	18 000	15 000	11 000	10 000
Uruguay	860 000	902 000	766 000	50 000	47 000	40 000	36 000	36 000
République bolivarienne du Venezuela	7 708 000	8 662 000	9 765 000	599 000	586 000	516 000	432 000	461 000

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Femmes âgées de 15 à 49 ans							
	Projection du nombre de femmes			Estimation du nombre de femmes enceintes en âge de travailler			Estimation du nombre de femmes enceintes dans la population active	
	2010	2020	2050	2010	2020	2050	2010	2020
Asie et Pacifique	1 044 293 000	1 097 535 000	1 106 110 000	73 556 000	71 535 000	61 026 000	39 819 000	40 436 000
Afghanistan	7 734 000	10 736 000	20 556 000	1 441 000	1 797 000	2 019 000	620 000	855 000
Arabie saoudite	6 881 000	8 795 000	10 948 000	631 000	646 000	594 000	138 000	177 000
Australie	5 204 000	5 296 000	5 704 000	263 000	281 000	304 000	193 000	211 000
Bahreïn	199 000	219 000	243 000	13 000	12 000	13 000	4 000	5 000
Bangladesh	40 605 000	47 971 000	62 679 000	3 989 000	3 965 000	3 470 000	2 265 000	2 263 000
Brunéi Darussalam	120 000	141 000	167 000	8 000	8 000	9 000	4 000	4 000
Cambodge	4 146 000	4 872 000	6 205 000	399 000	415 000	371 000	318 000	333 000
Chine	367 889 000	337 141 000	266 010 000	17 718 000	17 677 000	14 510 000	14 794 000	14 780 000
République de Corée	12 872 000	11 400 000	6 686 000	433 000	396 000	288 000	241 000	229 000
Emirats arabes unis	1 050 000	1 300 000	1 540 000	72 000	70 000	81 000	32 000	38 000
Fidji	229 000	238 000	209 000	17 000	16 000	11 000	10 000	10 000
Iles Salomon	134 000	172 000	241 000	15 000	16 000	15 000	9 000	9 000
Inde	304 778 000	346 496 000	384 443 000	26 788 000	24 957 000	20 234 000	9 689 000	9 133 000
Indonésie	65 099 000	69 228 000	65 365 000	4 239 000	3 826 000	3 380 000	2 305 000	2 190 000
République islamique d'Iran	21 959 000	23 553 000	21 536 000	1 174 000	1 228 000	1 146 000	588 000	701 000
Iraq	8 172 000	10 560 000	15 755 000	941 000	1 018 000	1 021 000	226 000	288 000
Japon	27 335 000	24 964 000	16 461 000	1 011 000	864 000	736 000	647 000	566 000
Jordanie	1 641 000	2 032 000	2 440 000	155 000	146 000	130 000	53 000	61 000
Koweït	760 000	894 000	1 103 000	52 000	51 000	59 000	31 000	34 000
République démocratique populaire lao	1 639 000	2 069 000	2 285 000	160 000	158 000	126 000	92 000	92 000
Liban	1 028 000	1 087 000	1 154 000	74 000	72 000	62 000	33 000	37 000
Malaisie	7 180 000	8 173 000	8 976 000	552 000	528 000	476 000	297 000	330 000

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Femmes âgées de 15 à 49 ans							
	Projection du nombre de femmes			Estimation du nombre de femmes enceintes en âge de travailler			Estimation du nombre de femmes enceintes dans la population active	
	2010	2020	2050	2010	2020	2050	2010	2020
Mongolie	827 000	886 000	736 000	49 000	47 000	39 000	29 000	28 000
Myanmar	15 132 000	16 111 000	12 787 000	870 000	807 000	678 000	613 000	580 000
Népal	7 740 000	9 574 000	13 322 000	814 000	846 000	794 000	448 000	484 000
Nouvelle-Zélande	1 020 000	992 000	1 048 000	57 000	56 000	55 000	42 000	42 000
Oman	692 000	875 000	1 044 000	61 000	66 000	61 000	19 000	33 000
Pakistan	43 722 000	54 323 000	70 105 000	4 681 000	4 869 000	4 322 000	1 806 000	2 514 000
Papouasie-Nouvelle-Guinée	1 652 000	2 028 000	2 908 000	188 000	195 000	181 000	136 000	142 000
Philippines	23 849 000	27 794 000	34 384 000	2 272 000	2 178 000	1 841 000	1 397 000	1 482 000
Qatar	179 000	212 000	254 000	14 000	14 000	14 000	6 000	6 000
Samoa	43 000	46 000	49 000	4 000	4 000	3 000	2 000	2 000
Singapour	1 165 000	1 058 000	815 000	37 000	43 000	37 000	24 000	32 000
Sri Lanka	5 758 000	5 714 000	3 866 000	290 000	273 000	208 000	117 000	110 000
République arabe syrienne	5 741 000	7 066 000	8 359 000	542 000	508 000	451 000	243 000	265 000
Thaïlande	18 275 000	17 830 000	13 781 000	913 000	838 000	718 000	674 000	628 000
Timor-Leste	279 000	364 000	908 000	52 000	63 000	76 000	32 000	39 000
Vanuatu	59 000	72 000	113 000	7 000	7 000	7 000	5 000	6 000
Viet Nam	25 854 000	27 343 000	25 669 000	1 643 000	1 557 000	1 363 000	1 326 000	1 269 000
Yémen	5 652 000	7 910 000	15 256 000	915 000	1 016 000	1 123 000	311 000	428 000
Europe et Asie centrale	221 299 000	206 906 000	171 838 000	10 511 000	9 726 000	8 776 000	6 773 000	6 462 000
Albanie	843 000	845 000	697 000	52 000	49 000	38 000	30 000	28 000
Allemagne	18 989 000	16 599 000	13 528 000	674 000	690 000	674 000	496 000	513 000
Arménie	858 000	764 000	444 000	38 000	32 000	23 000	22 000	20 000
Autriche	1 952 000	1 696 000	1 579 000	77 000	79 000	81 000	58 000	61 000

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Femmes âgées de 15 à 49 ans							
	Projection du nombre de femmes			Estimation du nombre de femmes enceintes en âge de travailler			Estimation du nombre de femmes enceintes dans la population active	
	2010	2020	2050	2010	2020	2050	2010	2020
Azerbaïdjan	2 626 000	2 486 000	1 888 000	143 000	139 000	107 000	106 000	115 000
Bélarus	2 517 000	2 187 000	1 287 000	89 000	77 000	57 000	66 000	58 000
Belgique	2 367 000	2 196 000	2 076 000	109 000	108 000	104 000	73 000	74 000
Bosnie-Herzégovine	974 000	874 000	549 000	34 000	32 000	25 000	28 000	27 000
Bulgarie	1 786 000	1 558 000	841 000	65 000	53 000	39 000	38 000	32 000
Chypre	231 000	235 000	239 000	11 000	12 000	13 000	8 000	9 000
Croatie	1 057 000	949 000	666 000	41 000	40 000	36 000	29 000	28 000
Danemark	1 243 000	1 211 000	1 105 000	60 000	61 000	57 000	46 000	46 000
Espagne	10 833 000	9 661 000	8 218 000	476 000	408 000	436 000	326 000	291 000
Estonie	325 000	291 000	218 000	14 000	13 000	12 000	9 000	9 000
Ex-République yougoslave de Macédoine	529 000	495 000	313 000	22 000	20 000	15 000	12 000	11 000
Finlande	1 158 000	1 095 000	1 057 000	59 000	60 000	57 000	45 000	46 000
France	13 785 000	13 179 000	13 613 000	742 000	721 000	711 000	500 000	488 000
Géorgie	1 138 000	979 000	560 000	46 000	41 000	29 000	20 000	18 000
Grèce	2 663 000	2 453 000	1 916 000	102 000	94 000	95 000	70 000	69 000
Hongrie	2 380 000	2 225 000	1 568 000	91 000	86 000	81 000	55 000	53 000
Irlande	1 140 000	1 164 000	1 271 000	68 000	63 000	67 000	49 000	48 000
Islande	75 000	76 000	69 000	4 000	4 000	4 000	4 000	3 000
Israël	1 737 000	1 984 000	2 334 000	136 000	133 000	124 000	84 000	84 000
Italie	13 011 000	11 141 000	9 700 000	516 000	460 000	472 000	312 000	290 000
Kazakhstan	4 184 000	3 947 000	3 891 000	302 000	258 000	211 000	233 000	205 000
Kirghizistan	1 530 000	1 651 000	1 499 000	117 000	103 000	80 000	69 000	63 000
Lettonie	563 000	481 000	321 000	21 000	20 000	16 000	14 000	14 000

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Femmes âgées de 15 à 49 ans							
	Projection du nombre de femmes			Estimation du nombre de femmes enceintes en âge de travailler			Estimation du nombre de femmes enceintes dans la population active	
	2010	2020	2050	2010	2020	2050	2010	2020
Lituanie	872 000	745 000	475 000	31 000	30 000	23 000	21 000	22 000
Luxembourg	122 000	129 000	160 000	6 000	7 000	8 000	4 000	4 000
Malte	95 000	94 000	79 000	4 000	4 000	4 000	2 000	3 000
République de Moldova	1 159 000	1 057 000	539 000	44 000	40 000	29 000	33 000	32 000
Monténégro	147 000	142 000	123 000	8 000	8 000	7 000	6 000	6 000
Norvège	1 089 000	1 079 000	1 165 000	56 000	59 000	61 000	45 000	47 000
Ouzbékistan	8 058 000	8 942 000	8 924 000	627 000	569 000	467 000	413 000	433 000
Pays-Bas	3 813 000	3 566 000	3 456 000	176 000	175 000	177 000	142 000	143 000
Pologne	9 634 000	8 952 000	5 183 000	360 000	320 000	242 000	238 000	223 000
Portugal	2 538 000	2 374 000	1 805 000	110 000	99 000	94 000	81 000	73 000
Roumanie	5 396 000	4 916 000	2 767 000	203 000	170 000	129 000	120 000	102 000
Royaume-Uni	14 456 000	13 761 000	13 937 000	734 000	752 000	754 000	550 000	572 000
Fédération de Russie	36 772 000	32 333 000	21 732 000	1 489 000	1 240 000	1 048 000	1 106 000	944 000
Serbie	2 516 000	2 392 000	1 953 000	127 000	117 000	104 000	87 000	87 000
Slovaquie	1 407 000	1 300 000	825 000	53 000	47 000	39 000	37 000	35 000
Slovénie	466 000	411 000	286 000	18 000	16 000	14 000	14 000	12 000
Suède	2 064 000	1 983 000	2 124 000	105 000	112 000	115 000	78 000	84 000
Suisse	1 732 000	1 581 000	1 736 000	70 000	78 000	89 000	57 000	66 000
Tadjikistan	1 901 000	2 259 000	2 716 000	190 000	192 000	151 000	98 000	103 000
République tchèque	2 463 000	2 247 000	1 535 000	92 000	82 000	73 000	64 000	59 000
Turkménistan	1 494 000	1 622 000	1 577 000	110 000	103 000	85 000	75 000	74 000
Turquie	21 099 000	23 012 000	21 661 000	1 377 000	1 308 000	1 143 000	411 000	383 000
Ukraine	11 512 000	9 587 000	5 633 000	414 000	345 000	255 000	289 000	252 000

-- = Absence de données.

Sources: ONU/DAES, Division de la population: *World Population Prospects: The 2006 revision* (New York, 2007), et BIT, Projections de la population active jusqu'en 2020.

Tableau C. Enfants: projections de la mortalité infantile et postinfantile, enfants scolarisés et enfants au travail, Etats Membres de l'OIT sélectionnés, 2003, 2004, 2005-2010 et dernière année pour laquelle des données sont disponibles

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Mortalité		Enfants scolarisés							Enfants au travail (dernière année pour laquelle des données sont disponibles)									
	Projection de la mortalité infantile (pour 1 000 enfants nés vivants) 2005-2010	Projection de la mortalité postinfantile (probabilité de décès avant l'âge de 5 ans) (pour 1 000 enfants nés vivants) 2005-2010	Taux net de scolarisation dans l'enseignement primaire, 2003 ou 2004 (ou autre année indiquée)		Taux de survie en cinquième année d'études, 2003 ou 2004 (ou autre année indiquée; F&G indique des données cumulées pour filles et garçons)		Taux brut de scolarisation dans le premier cycle de l'enseignement secondaire (tous cursus de 10 à 13 ans), 2003 ou 2004 (ou autre année indiquée; F&G indique des données cumulées pour filles et garçons)		Age de fin de la scolarité obligatoire	Age minimum légal d'admission à l'emploi	Pourcentage estimé d'enfants travailleurs âgés de 5 à 14 ans			Pourcentage estimé de l'ensemble des enfants travailleurs non scolarisés			Pourcentage estimé de l'ensemble des enfants travailleurs qui sont scolarisés		
			Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons			Filles	Garçons	Total filles et garçons	Filles	Garçons	Total filles et garçons	Filles	Garçons	Total filles et garçons
Afrique																			
Burkina Faso	116	186	35	46	78	74	14	19	16	15	44,3	31,0	37,9	69,8	71,6	70,4	30,2	28,4	29,6
Burundi	99	173	54	60	62	64	14	18	12	16	52,6	41,1	63,5	65,4	44,6	36,5	34,6	55,4	63,5
Tchad	112	195	46	68	39	51	9	28	15	14	79,8	75,6	59,9	68,8	34,0	40,1	31,2	66,0	59,9
Ghana	56	91	65 (2005)	65 (2005)	65 (2005)	62 (2005)	59 (2005)	68 (2005)	15	15	24,5	24,0	24,3	37,6	37,3	37,4	62,4	62,7	62,6
Guinée	97	147	58	69	76	87	21	43	16	16	66,2	50,0	99,2	99,4	98,3	0,8	0,6	1,7	99,2
Lesotho	59	113	88	83	69	58	51	40	..	15	43,2	36,8	28,3	16,5	23,6	71,7	83,5	76,4	28,3
Madagascar	71	118	89	89	58	56	25	25	16	15	40,2	28,4	91,4	89,8	86,6	8,6	100,0	100,0	100,0
Malawi	103	167	98	93	38 (2002)	50 (2002)	37	44	no	14	24,9	21,0	23,0	20,1	19,5	20,0	79,9	80,5	80,0
Mali	126	206	43	50	70	78	23	37	15	15	57,6	35,2	46,7	60,8	70,7	64,5	39,2	29,3	35,5
Namibie	37	71	76	71	90	87	80	68	16	14	13,7	12,2	12,9	13,8	8,1	11,1	86,2	91,9	88,9
Rwanda	112	191	75	72	49	43	17	19	13	14	46,5	38,8	41,3	42,5	25,5	58,7	57,5	74,5	41,3
Afrique du Sud	39	73	89	88	87	82	97	92	15	15	26,1	23,4	24,8	6,9	7,3	6,9	93,1	92,7	93,1

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Mortalité		Enfants scolarisés						Enfants au travail (dernière année pour laquelle des données sont disponibles)										
	Projection de la mortalité infantile (pour 1 000 enfants nés vivants) 2005-2010	Projection de la mortalité postinfantile (probabilité de décès avant l'âge de 5 ans) (pour 1 000 enfants nés vivants) 2005-2010	Taux net de scolarisation dans l'enseignement primaire, 2003 ou 2004 (ou autre année indiquée)		Taux de survie en cinquième année d'études, 2003 ou 2004 (ou autre année indiquée; F&G indique des données cumulées pour filles et garçons)		Taux brut de scolarisation dans le premier cycle de l'enseignement secondaire (tous cursus de 10 à 13 ans), 2003 ou 2004 (ou autre année indiquée; F&G indique des données cumulées pour filles et garçons)		Age de fin de la scolarité obligatoire	Age minimum légal d'admission à l'emploi	Pourcentage estimé d'enfants travailleurs âgés de 5 à 14 ans			Pourcentage estimé de l'ensemble des enfants travailleurs non scolarisés			Pourcentage estimé de l'ensemble des enfants travailleurs qui sont scolarisés		
	Filles et garçons	Filles et garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles et garçons	Filles et garçons	Filles	Garçons	Total filles et garçons	Filles	Garçons	Total filles et garçons	Filles	Garçons	Total filles et garçons
Swaziland	64	135	77	76	80	74	51	49	..	15	19,6	12,6	23,2	22,2	14,0	76,8	77,8	86,0	23,2
Togo	88	127	72	85	73	79	38	69	15	14	83,4	75,6	42,4	47,8	22,6	57,6	52,2	77,4	42,4
Asie																			
Cambodge	87	125	96	100	61	58	37	50	15	14	45,0	44,6	44,8	18,2	20,2	19,2	81,8	79,8	80,8
Inde	60	86	84	90	84 F&G	84 F&G	63	77	14	14	9,7	5,9	94,2	93,8	89,9	5,8	10,4	10,1	94,2
Amériques																			
Belize	29	39	96	95	..	..	95	96	14	14	8,1	4,6	6,3	14,8	17,8	15,9	85,2	82	84
Brésil	24	30	..	..	..	..	129 (2002)	123 (2002)	14	16	7,7	3,7	5,7	7,8	5,6	7,0	92,2	94	93
République dominicaine	30	43	87	85	65	54	85	76	..	14	21,3	7,3	14,3	5,7	6,8	6,3	94,3	93,2	93,7
Guatemala	30	42	91	95	76	79	49	58	15	14	24,5	11,7	18,2	29,4	32,5	30,6	70,6	67,5	69,4
Guyana	43	59	93	94	65 (2002)	64 (2002)	118 F&G	118 F&G	15	15	42,5	34,7	7,9	5,7	5,6	92,1	96,7	94,4	7,9
Honduras	28	43	92	90	..	..	64	56	13	14	13,3	5,0	9,2	45,9	30,0	41,3	54,1	70,0	58,7
Trinité-et-Tobago	..	18	92	92	100 F&G	100 F&G	86	83	12	16	5,4	5,8	21,5	0,0	21,2	87,2	100,0	78,8	12,8

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Mortalité		Enfants scolarisés								Enfants au travail (dernière année pour laquelle des données sont disponibles)									
	Projection de la mortalité infantile (pour 1 000 enfants nés vivants) 2005-2010	Projection de la mortalité postinfantile (probabilité de décès avant l'âge de 5 ans) (pour 1 000 enfants nés vivants) 2005-2010	Taux net de scolarisation dans l'enseignement primaire, 2003 ou 2004 (ou autre année indiquée)		Taux de survie en cinquième année d'études, 2003 ou 2004 (ou autre année indiquée; F&G indique des données cumulées pour filles et garçons)		Taux brut de scolarisation dans le premier cycle de l'enseignement secondaire (tous cursus de 10 à 13 ans), 2003 ou 2004 (ou autre année indiquée; F&G indique des données cumulées pour filles et garçons)		Age de fin de la scolarité obligatoire	Age minimum légal d'admission à l'emploi	Pourcentage estimé d'enfants travailleurs âgés de 5 à 14 ans			Pourcentage estimé de l'ensemble des enfants travailleurs non scolarisés			Pourcentage estimé de l'ensemble des enfants travailleurs qui sont scolarisés			
			Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons			Filles	Garçons	Total filles et garçons	Filles	Garçons	Total filles et garçons	Filles	Garçons	Total filles et garçons	
	Filles et garçons	Filles et garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles et garçons	Filles et garçons	Filles	Garçons	Total filles et garçons	Filles	Garçons	Total filles et garçons	Filles	Garçons	Total filles et garçons	
Europe																				
Ukraine	15	17	82	82	..	..	93	94	15	16	3,1	1,8	2,4	2,8	1,5	2,3	97,2	98,5	97,7	

.. = Absence de données. no = La scolarité n'est pas obligatoire. F&G = Filles et garçons.

Les données sur le pourcentage estimé d'enfants au travail sont fournies pour tous les pays dans lesquels des enquêtes et des évaluations ont été conduites par le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) et son Programme d'information statistique et de suivi sur le travail des enfants (SIMPOC). En outre, des données sont fournies sur les pays où d'autres enquêtes – notamment les enquêtes de la Banque mondiale sur la mesure des niveaux de vie, les enquêtes en grappes à indicateurs multiples de l'UNICEF – sont parvenues à des résultats similaires. Ces données ont été ajustées pour être comparées. En raison des différences entre les instruments sous-jacents des enquêtes et les dates auxquelles les enquêtes ont été menées, les estimations concernant les enfants travailleurs ne sont pas pleinement comparables entre les pays. La prudence est de mise lorsque l'on tire des conclusions concernant les niveaux relatifs d'activité économique des enfants d'un pays à l'autre ou d'une région à l'autre sur la base des données publiées.

Tableau D. Jeunes: population, âge au mariage, à la fin de la scolarité obligatoire et âge d'admission à l'emploi, taux d'activité et d'alphabétisation, femmes et hommes de 15 à 24 ans, Etats Membres de l'OIT sélectionnés, dernière année pour laquelle des données sont disponibles aux environs de 2005

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Population âgée de 15 à 24 ans (en milliers) 2005 (chiffres estimatifs)		Ages marquant des étapes					Taux d'activité des jeunes				Taux d'alphabétisation des jeunes (%)	
			Age moyen au mariage (âge moyen des célibataires au mariage)	Age de fin de la scolarité obligatoire	Age nubile		Age minimum légal d'admission à l'emploi	Pourcentage estimé de jeunes actifs âgés de 15 à 19 ans (taux d'activité (%)) 2006		Pourcentage estimé de jeunes actifs âgés de 20 à 24 ans (taux d'activité (%)) 2006			
	Femmes	Hommes	Femmes	Femmes et hommes	Femmes	Hommes	Femmes et hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Afrique													
Afrique du Sud	4 780	4 844	27,9	15	12	14	15	32,2	34,6	51,3	80,1	94	93
Angola	1 618	1 598	19,4	14	18	18	14	69,9	82,9	75,2	89,8	63	84
Bénin	852	881	19,9	12	16	18	14	42,8	63,4	51,5	83,2	33	59
Botswana	214	217	26,9	..	14	16	14	15,4	15,9	50,7	65,0	96	92
Burkina Faso	1 346	1 376	18,9	16	19	20	15	71,0	76,8	75,6	85,9	25	38
Burundi	855	848	22,5	12	18	18	16	83,9	79,9	94,1	94,8	70	77
Cameroun	1 745	1 757	20,2	na	15	18	14	34,1	38,9	53,7	84,6	..	..
République centrafricaine	430	419	19,7	14	18	18	14	60,8	67,4	65,9	89,4	47	70
Congo	396	395	22,6	16		..	14	46,7	57,6	48,9	83,0	..	..
Côte d'Ivoire	1 990	1 993	22,0	..	18	18	14	32,4	59,8	39,2	94,3	52	71
Djibouti	80	81	..	..	..	..	16	34,3	48,6	54,7	85,1	..	..
Erythrée	456	451	19,6	no	18	18	14	50,2	68,0	65,9	93,4	..	..
Ethiopie	7 818	7 825	20,5	no	15	18	14	68,0	73,2	77,0	91,3	..	..
Gabon	142	143	22,1	16	15	18	16	48,7	49,9	61,1	86,7	..	..
Gambie	144	143	19,6	no	..	..	14	48,5	59,2	57,5	86,8	..	

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Population âgée de 15 à 24 ans (en milliers) 2005 (chiffres estimatifs)		Âges marquant des étapes					Taux d'activité des jeunes				Taux d'alphabétisation des jeunes (%)	
			Age moyen au mariage (âge moyen des célibataires au mariage)	Age de fin de la scolarité obligatoire	Age nubile		Age minimum légal d'admission à l'emploi	Pourcentage estimé de jeunes actifs âgés de 15 à 19 ans (taux d'activité (%)) 2006		Pourcentage estimé de jeunes actifs âgés de 20 à 24 ans (taux d'activité (%)) 2006			
	Femmes	Hommes	Femmes	Femmes et hommes	Femmes	Hommes	Femmes et hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Ghana	2 322	2 405	21,2	15	18	18	15	34,9	34,0	67,1	68,7	55	76
Guinée	869	924	18,7	16	17	18	16	69,2	70,0	78,9	85,9	34	59
Guinée-Bissau	150	148	..	..	18	18	14	62,1	78,7	66,8	92,4	..	..
Guinée équatoriale	49	49	21,7	12	..	..	14	48,1	82,9	50,1	95,5	95	95
Kenya	3 916	3 931	21,7	14	16	18	16	56,5	66,8	66,2	94,0	81	80
Lesotho	235	226	21,3	..	21	21	15	24,4	33,0	47,2	81,2	..	..
Libéria	329	334	20,2	16	18	21	16	47,3	48,8	56,0	83,0	..	..
Madagascar	1 813	1 814	20,6	16	18	18	15	61,6	58,0	75,5	81,2	68	73
Malawi	1 279	1 273	18,9	no	18	18	14	76,6	71,1	85,1	90,4	71	82
Mali	1 353	1 393	18,4	15	15	18	15	65,5	68,0	70,9	79,1	17	32
Mozambique	2 011	2 004	18,0	no	18	18	15	61,7	42,5	85,0	83,6	..	..
Namibie	213	216	26,4	16	..	..	14	18,0	19,2	45,7	55,3	93	91
Niger	1 307	1 394	17,6	16	14	16	14	66,3	89,0	71,0	94,8	23	52
Nigéria	13 400	13 915	21,4	15	..	..	15	32,0	62,0	38,2	82,0	..	..
Ouganda	2 924	2 941	19,6	..	18	16	14	70,2	72,8	75,4	84,8	71	83
République démocratique du Congo	5 741	5 741	20,0	15	15	14	14	55,7	72,5	69,0	93,1	63	78
Rwanda	1 091	1 060	22,7	13	21	21	14	60,7	59,6	79,6	87,6	77	79
Sierra Leone	526	523	19,8	15	18	18	12	57,7	78,0	65,0	97,4	37	59
Soudan	3 581	3 691	22,7	na	13	15	14	15,8	29,5	22,0	63,3	71	85

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Population âgée de 15 à 24 ans (en milliers) 2005 (chiffres estimatifs)		Ages marquant des étapes					Taux d'activité des jeunes				Taux d'alphabétisation des jeunes (%)	
			Age moyen au mariage (âge moyen des célibataires au mariage)	Age de fin de la scolarité obligatoire	Age nubile		Age minimum légal d'admission à l'emploi	Pourcentage estimé de jeunes actifs âgés de 15 à 19 ans (taux d'activité (%)) 2006		Pourcentage estimé de jeunes actifs âgés de 20 à 24 ans (taux d'activité (%)) 2006			
	Femmes	Hommes	Femmes	Femmes et hommes	Femmes	Hommes	Femmes et hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Swaziland	136	135	26,0	..	16	18	15	19,4	28,9	37,4	87,4	90	87
Togo	638	634	21,3	15	17	20	14	44,3	68,0	50,4	94,4	64	84
République-Unie de Tanzanie	4 110	4 126	20,5	13	15	18	14	71,4	70,1	91,1	92,2	76	81
Tchad	957	948	18,1	15	15	18	14	53,5	45,7	62,5	64,5	23	56
Zambie	1 280	1 285	20,6	no	21	21	15	65,7	74,6	75,7	94,1	66	73
Zimbabwe	1 645	1 641	21,1	..	16	18	14	35,1	55,8	61,9	89,8	..	..
Amériques													
Bahamas	29	28	27,2	16	..	..	14	28,7	37,4	78,6	70,0	..	..
Barbade	20	21	31,8	16	16	16	15	25,5	38,3	87,1	90,1	..	..
Belize	28	29	26,2	14	18	18	14	21,2	45,0	52,2	88,0	..	..
Brésil	17 473	17 869	23,4	14	16	16	16	39,5	51,2	65,8	85,9	98	96
République dominicaine	903	933	21,3	..	..	..	14	21,9	43,1	53,0	83,8	95	93
Etats-Unis	20 737	21 721	26,3	16 ¹	..	..	16	46,3	45,5	73,0	79,7	..	..
Guatemala	1 299	1 253	20,5	15	14	16	14	31,3	57,3	35,4	87,9	78	86
Guyana	72	73	27,8	15	16	16	15	22,8	51,8	46,8	88,6	..	..
Haïti	996	1 010	22,3	..	18	18	15	39,4	51,5	63,6	82,1	..	..
Honduras	744	769	20,4	13	16	18	14	37,6	70,8	58,5	92,0	91	87
Jamaïque	251	252	33,2	14	18	18	15	11,9	18,4	59,1	79,6	..	..
Suriname	44	45	18,6	12	15	18	14	4,7	19,8	23,4	61,0	94	96

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Population âgée de 15 à 24 ans (en milliers) 2005 (chiffres estimatifs)		Âges marquant des étapes					Taux d'activité des jeunes				Taux d'alphabétisation des jeunes (%)	
			Age moyen au mariage (âge moyen des célibataires au mariage)	Age de fin de la scolarité obligatoire	Age nubile		Age minimum légal d'admission à l'emploi	Pourcentage estimé de jeunes actifs âgés de 15 à 19 ans (taux d'activité (%)) 2006		Pourcentage estimé de jeunes actifs âgés de 20 à 24 ans (taux d'activité (%)) 2006			
	Femmes	Hommes	Femmes	Femmes et hommes	Femmes	Hommes	Femmes et hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Trinité-et-Tobago	134	136	26,8	12	12	14	16	19,8	33,2	64,9	89,1	..	..
Asie													
Cambodge	1 689	1 716	22,5	15	18	20	14	58,7	40,4	80,9	85,3	79	88
Chine	103 792	113 557	23,3	15	..	..	16	55,8	48,8	85,8	89,7	99	99
Inde	102 078	109 176	19,9	14	18	21	14	22,4	42,4	30,6	82,3	68	84
Myanmar	4 929	5 005	24,5	..	..	..	15	52,4	53,9	59,7	87,5	93	96
Thaïlande	5 411	5 483	23,5	16	17	17	15	18,5	33,0	64,1	77,2	98	98
Europe													
Fédération de Russie	11 997	12 306	21,8	15	16	16	16	11,1	16,2	57,0	67,4	100	100
Ukraine	3 628	3 703	21,7	15	17	18	16	10,9	12,5	57,4	72,3	100	100
.. = Absence de données. na = Non applicable. no = La scolarité n'est pas obligatoire.													
¹ Dans la plupart des Etats.													
Source: BIT.													

Tableau E. Effectifs des forces armées en proportion de la population (estimée) masculine âgée de 17 ans et demi à 29 ans, Etats Membres de l'OIT disposant de données et totaux pour chaque région, 2005-2007

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Effectifs des forces armées (en milliers), 2007	Nombre d'hommes âgés de 17 ans et demi à 29 ans (en milliers), 2005	Effectifs des forces armées en proportion de la population (estimée) masculine âgée de 17 ans et demi à 29 ans (pourcentage), 2005
Afrique	2 135	104 257	2,0
Afrique du Sud	62	5 712	1,1
Algérie	138	4 417	3,1
Angola	107	1 752	6,1
Bénin	5	962	0,5
Botswana	9	249	3,6
Burkina Faso	11	1 610	0,7
Burundi	35	897	3,9
Cameroun	14	2 084	0,7
Cap-Vert	1	62	1,6
République centrafricaine	3	467	0,6
Congo	10	418	2,4
Côte d'Ivoire	17	2 203	0,8
Djibouti	11	96	11,5
Egypte	469	8 714	5,4
Erythrée	202	585	34,5
Ethiopie	153	8 642	1,8
Gabon	5	151	3,3
Gambie	1	171	0,6
Ghana	14	2 702	0,5
Guinée	12	993	1,2
Guinée-Bissau	9	163	5,5
Guinée équatoriale	1	51	2,0
Kenya	24	4 397	0,5
Lesotho	2	243	0,8
Jamahiriya arabe libyenne	76	810	9,4
Madagascar	14	2 019	0,7
Malawi	5	1 476	0,3
Mali	7	1 276	0,5
Maroc	201	3 607	5,6
Maurice	0	132	0,0
Mauritanie	16	347	4,6
Mozambique	11	2 222	0,5
Namibie	9	243	3,7

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Effectifs des forces armées (en milliers), 2007	Nombre d'hommes âgés de 17 ans et demi à 29 ans (en milliers), 2005	Effectifs des forces armées en proportion de la population (estimée) masculine âgée de 17 ans et demi à 29 ans (pourcentage), 2005
Niger	5	1 185	0,4
Nigéria	85	15 740	0,5
Ouganda	45	3 185	1,4
République démocratique du Congo	51	6 369	0,8
Rwanda	33	1 121	2,9
Sénégal	14	1 333	1,1
Sierra Leone	11	583	1,9
Soudan	105	4 243	2,5
République-Unie de Tanzanie	27	4 390	0,6
Tchad	17	1 084	1,6
Togo	9	706	1,3
Tunisie	35	1 286	2,7
Zambie	15	1 356	1,1
Zimbabwe	29	1 809	1,6
Amériques	2 896	89 465	3,2
Argentine	72	4 131	1,7
Bahamas	1	34	3,0
Barbade	1	27	3,8
Belize	1	33	3,0
Bolivie	46	1 014	4,5
Brésil	288	21 542	1,3
Canada	63	2 776	2,3
Chili	76	1 632	4,7
Colombie	209	5 021	4,2
Costa Rica	0	510	0,0
Cuba	49	970	5,1
République dominicaine	25	1 029	2,4
El Salvador	16	785	2,0
Equateur	57	1 472	3,9
Etats-Unis	1 506	26 527	5,7
Guatemala	16	1 360	1,2
Guyana	1	75	1,3
Honduras	12	795	1,5
Jamaïque	3	276	1,1
Mexique	238	10 973	2,2
Nicaragua	14	659	2,1
Panama	0	352	0,0

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Effectifs des forces armées (en milliers), 2007	Nombre d'hommes âgés de 17 ans et demi à 29 ans (en milliers), 2005	Effectifs des forces armées en proportion de la population (estimée) masculine âgée de 17 ans et demi à 29 ans (pourcentage), 2005
Paraguay	10	693	1,4
Pérou	80	3 174	2,5
Suriname	2	50	4,0
Trinité-et-Tobago	3	167	1,8
Uruguay	25	313	8,0
République bolivarienne du Venezuela	82	3 073	2,7
Asie et Pacifique	8 879	411 896	2,2
Arabie saoudite	225	3 032	7,4
Australie	52	1 770	2,9
Bahreïn	11	91	12,0
Bangladesh	127	18 359	0,7
Brunéi Darussalam	7	45	15,5
Cambodge	124	1 666	7,4
Chine	2 255	132 345	1,7
République de Corée	687	4 706	14,6
Emirats arabes unis	51	791	6,5
Fidji	4	98	4,1
Inde	1 316	133 319	1,0
Indonésie	302	26 403	1,1
République islamique d'Iran	545	10 104	5,4
Japon	240	9 949	2,4
Jordanie	101	676	14,9
Koweït	16	395	4,1
République démocratique populaire lao	29	663	4,4
Liban	72	433	16,6
Malaisie	109	2 904	3,8
Mongolie	9	340	2,6
Myanmar	375	5 703	6,6
Népal	69	3 096	2,2
Nouvelle-Zélande	9	352	2,6
Oman	42	357	11,8
Pakistan	619	19 356	3,2
Papouasie-Nouvelle-Guinée	3	682	0,4
Philippines	106	9 894	1,1
Qatar	12	121	9,9
Singapour	73	346	21,1
Sri Lanka	151	2 094	7,2

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Effectifs des forces armées (en milliers), 2007	Nombre d'hommes âgés de 17 ans et demi à 29 ans (en milliers), 2005	Effectifs des forces armées en proportion de la population (estimée) masculine âgée de 17 ans et demi à 29 ans (pourcentage), 2005
République arabe syrienne	308	2 541	12,1
Thaïlande	307	6 371	4,8
Timor-Leste	1	114	0,9
Viet Nam	455	10 289	4,4
Yémen	67	2 488	2,7
Europe et Asie centrale	4 169	81 954	5,1
Albanie	11	320	3,4
Allemagne	246	6 105	4,0
Arménie	44	317	13,9
Autriche	40	645	6,2
Azerbaïdjan	67	937	7,2
Bélarus	73	982	7,4
Belgique	40	807	5,0
Bosnie-Herzégovine	12	358	3,3
Bulgarie	51	708	7,2
Chypre	10	80	12,5
Croatie	21	395	5,3
Danemark	22	395	5,6
Espagne	147	3 979	3,7
Estonie	4	128	3,1
Ex-République yougoslave de Macédoine	11	208	5,3
Finlande	29	422	6,9
France	255	4 909	5,2
Géorgie	11	427	2,6
Grèce	147	993	14,8
Hongrie	32	930	3,4
Irlande	10	427	2,3
Islande	0	27	0,0
Israël	168	679	24,7
Italie	191	4 249	4,5
Kazakhstan	66	1 717	3,8
Kirghizistan	13	620	2,1
Lettonie	5	217	2,3
Lituanie	12	314	3,8
Luxembourg	1	35	2,8
Malte	2	39	5,1
République de Moldova	7	429	1,6

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Effectifs des forces armées (en milliers), 2007	Nombre d'hommes âgés de 17 ans et demi à 29 ans (en milliers), 2005	Effectifs des forces armées en proportion de la population (estimée) masculine âgée de 17 ans et demi à 29 ans (pourcentage), 2005
Norvège	23	359	6,4
Ouzbékistan	55	3 229	1,7
Pays-Bas	53	1 234	4,3
Pologne	142	3 997	3,6
Portugal	44	940	4,7
Roumanie	70	2 189	3,2
Royaume-Uni	191	4 841	3,9
Fédération de Russie	1,027	14 859	6,9
Slovaquie	15	571	2,6
Slovénie	7	182	3,8
Suède	28	697	4,0
Suisse	4	568	0,7
Tadjikistan	8	753	1,1
République tchèque	25	967	2,6
Turkménistan	26	588	4,4
Turquie	515	8 581	6,0
Ukraine	188	4 600	4,1

Sources: Adapté de l'ouvrage du PNUD: *Rapport mondial sur le développement humain 2007/2008 – La lutte contre le changement climatique: un impératif de solidarité humaine dans un monde divisé* (New York, 2007). Données démographiques tirées de ONU/DAES, Division de la population: *World Population Prospects: The 2006 revision* (New York, 2007).

Tableau F1. Nombre estimatif de femmes et d'hommes dans la population active et en âge de travailler, principaux groupes d'âge, Etats Membres disposant de données et résumés régionaux, 2000

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Main-d'œuvre (population active)						Personnes en âge de travailler					
	15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans		15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Afrique	41 589 000	58 498 000	47 033 000	72 729 000	35 421 000	55 098 000	82 247 000	83 364 000	76 945 000	75 928 000	62 203 000	58 622 000
Afrique du Sud	2 044 000	2 719 000	3 318 000	4 997 000	2 121 000	3 908 000	4 605 000	4 620 000	5 383 000	5 179 000	4 624 000	4 252 000
Algérie	886 000	2 274 000	1 415 000	3 371 000	752 000	2 172 000	3 380 000	3 506 000	3 437 000	3 528 000	2 504 000	2 436 000
Angola	1 011 000	1 177 000	972 000	1 183 000	737 000	810 000	1 373 000	1 355 000	1 257 000	1 212 000	939 000	856 000
Bénin	356 000	542 000	385 000	627 000	315 000	460 000	702 000	718 000	635 000	652 000	530 000	485 000
Botswana	71 000	85 000	117 000	153 000	79 000	102 000	201 000	202 000	183 000	173 000	141 000	120 000
Burkina Faso	837 000	953 000	812 000	932 000	568 000	600 000	1 118 000	1 142 000	971 000	960 000	679 000	622 000
Burundi	586 000	553 000	512 000	476 000	461 000	373 000	663 000	651 000	530 000	483 000	483 000	378 000
Cameroun	697 000	1 023 000	876 000	1 295 000	663 000	974 000	1 523 000	1 530 000	1 376 000	1 352 000	1 125 000	1 047 000
Cap-Vert	17 000	33 000	21 000	40 000	11 000	17 000	50 000	49 000	44 000	42 000	34 000	20 000
République centrafricaine	242 000	286 000	248 000	316 000	249 000	254 000	384 000	372 000	343 000	324 000	309 000	262 000
Comores	38 000	52 000	44 000	67 000	31 000	45 000	74 000	75 000	68 000	68 000	48 000	46 000
Congo	210 000	286 000	172 000	300 000	155 000	208 000	340 000	338 000	305 000	302 000	234 000	213 000
Côte d'Ivoire	634 000	1 321 000	613 000	1 513 000	505 000	1 317 000	1 747 000	1 759 000	1 415 000	1 531 000	1 162 000	1 376 000
Djibouti	32 000	47 000	45 000	67 000	33 000	49 000	70 000	71 000	70 000	71 000	55 000	52 000
Egypte	1 314 000	3 110 000	1 853 000	6 210 000	1 129 000	6 002 000	6 873 000	7 105 000	6 641 000	6 551 000	6 479 000	6 474 000
Erythrée	229 000	310 000	203 000	310 000	156 000	204 000	382 000	377 000	324 000	315 000	265 000	210 000
Ethiopie	4 898 000	5 571 000	5 038 000	6 034 000	3 328 000	4 426 000	6 682 000	6 678 000	6 278 000	6 162 000	4 932 000	4 644 000
Gabon	72 000	85 000	86 000	115 000	63 000	86 000	128 000	126 000	121 000	118 000	94 000	93 000
Gambie	65 000	86 000	85 000	122 000	75 000	102 000	121 000	120 000	133 000	128 000	116 000	110 000
Ghana	1 091 000	1 107 000	1 618 000	1 738 000	1 306 000	1 398 000	2 023 000	2 087 000	1 899 000	1 929 000	1 541 000	1 520 000

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Main-d'œuvre (population active)						Personnes en âge de travailler					
	15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans		15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Guinée	571 000	652 000	676 000	775 000	550 000	618 000	768 000	817 000	757 000	806 000	643 000	652 000
Guinée-Bissau	81 000	106 000	79 000	116 000	59 000	88 000	128 000	127 000	123 000	118 000	97 000	90 000
Guinée équatoriale	20 000	37 000	20 000	38 000	21 000	33 000	42 000	42 000	40 000	39 000	37 000	34 000
Kenya	2 136 000	2 742 000	2 211 000	2 778 000	1 542 000	1 749 000	3 408 000	3 423 000	2 845 000	2 828 000	1 963 000	1 830 000
Lesotho	87 000	125 000	104 000	107 000	92 000	99 000	216 000	205 000	168 000	112 000	163 000	110 000
Libéria	157 000	205 000	158 000	268 000	122 000	185 000	305 000	309 000	274 000	275 000	204 000	193 000
Jamahiriya arabe libyenne	115 000	363 000	229 000	577 000	108 000	481 000	623 000	644 000	568 000	594 000	425 000	523 000
Madagascar	1 049 000	1 044 000	1 337 000	1 446 000	1 007 000	1 090 000	1 559 000	1 563 000	1 519 000	1 506 000	1 175 000	1 127 000
Malawi	924 000	926 000	936 000	938 000	699 000	698 000	1 166 000	1 160 000	1 044 000	964 000	788 000	728 000
Mali	827 000	973 000	781 000	916 000	573 000	591 000	1 175 000	1 205 000	986 000	949 000	744 000	625 000
Maroc	782 000	2 108 000	1 130 000	3 110 000	722 000	2 347 000	3 084 000	3 181 000	3 343 000	3 301 000	2 750 000	2 505 000
Maurice	38 000	69 000	77 000	146 000	64 000	128 000	106 000	108 000	146 000	151 000	151 000	146 000
Mauritanie	123 000	178 000	164 000	238 000	122 000	171 000	259 000	259 000	258 000	247 000	205 000	183 000
Mozambique	1 377 000	1 150 000	1 693 000	1 435 000	1 269 000	1 161 000	1 811 000	1 731 000	1 849 000	1 473 000	1 373 000	1 185 000
Namibie	60 000	69 000	127 000	160 000	74 000	100 000	181 000	183 000	189 000	185 000	142 000	126 000
Niger	758 000	1 083 000	747 000	1 045 000	560 000	688 000	1 106 000	1 180 000	999 000	1 060 000	726 000	705 000
Nigéria	4 207 000	8 596 000	5 071 000	9 998 000	5 266 000	7 757 000	11 506 000	11 877 000	10 373 000	10 481 000	8 522 000	8 112 000
Ouganda	1 802 000	2 009 000	1 656 000	1 852 000	1 241 000	1 207 000	2 454 000	2 467 000	1 917 000	1 938 000	1 395 000	1 274 000
Rép. dém. du Congo	3 051 000	4 055 000	2 835 000	4 216 000	2 109 000	3 009 000	4 975 000	4 975 000	4 365 000	4 313 000	3 415 000	3 100 000
Rwanda	665 000	643 000	677 000	607 000	476 000	432 000	875 000	836 000	727 000	627 000	527 000	457 000
Sao Tomé- et-Principe	3 000	10 000	6 000	12 000	3 000	7 000	17 000	17 000	12 000	12 000	9 000	8 000
Sénégal	584 000	784 000	620 000	885 000	486 000	579 000	1 057 000	1 062 000	973 000	915 000	765 000	625 000

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Main-d'œuvre (population active)						Personnes en âge de travailler					
	15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans		15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Sierra Leone	260 000	354 000	257 000	420 000	208 000	355 000	414 000	411 000	434 000	422 000	391 000	361 000
Somalie	468 000	620 000	413 000	665 000	282 000	469 000	703 000	699 000	687 000	669 000	510 000	475 000
Soudan	612 000	1 604 000	906 000	2 805 000	698 000	2 164 000	3 304 000	3 403 000	3 284 000	3 313 000	2 633 000	2 546 000
Swaziland	35 000	63 000	44 000	73 000	24 000	57 000	116 000	111 000	97 000	75 000	78 000	66 000
République-Unie de Tanzanie	2 953 000	2 959 000	2 976 000	3 076 000	2 382 000	2 295 000	3 575 000	3 583 000	3 151 000	3 141 000	2 588 000	2 365 000
Tchad	463 000	450 000	492 000	646 000	426 000	510 000	792 000	783 000	720 000	701 000	576 000	529 000
Togo	272 000	443 000	274 000	471 000	213 000	346 000	547 000	543 000	493 000	479 000	388 000	360 000
Tunisie	281 000	511 000	378 000	1 068 000	176 000	808 000	971 000	1 017 000	1 132 000	1 122 000	946 000	929 000
Zambie	789 000	934 000	675 000	923 000	401 000	619 000	1 112 000	1 116 000	915 000	935 000	698 000	646 000
Zimbabwe	709 000	1 013 000	851 000	1 053 000	709 000	750 000	1 453 000	1 446 000	1 144 000	1 097 000	882 000	791 000
Amériques	35 019 000	49 495 000	63 766 000	88 609 000	61 334 000	83 481 000	71 281 000	72 860 000	95 116 000	93 489 000	102 325 000	96 705 000
Argentine	1 407 000	2 136 000	2 427 000	3 490 000	2 457 000	3 669 000	3 250 000	3 309 000	3 753 000	3 742 000	4 590 000	4 274 000
Bahamas	14 000	15 000	35 000	32 000	21 000	24 000	28 000	27 000	39 000	37 000	34 000	31 000
Barbade	12 000	14 000	32 000	34 000	27 000	29 000	21 000	21 000	36 000	36 000	37 000	33 000
Belize	9 000	17 000	12 000	24 000	7 000	17 000	25 000	26 000	25 000	25 000	17 000	18 000
Bolivie	348 000	485 000	597 000	786 000	510 000	640 000	790 000	802 000	845 000	825 000	730 000	674 000
Brésil	8 879 000	12 898 000	14 086 000	19 190 000	10 766 000	15 406 000	17 191 000	17 430 000	20 851 000	20 175 000	19 358 000	17 891 000
Canada	1 265 000	1 392 000	2 780 000	3 273 000	3 302 000	3 983 000	2 012 000	2 116 000	3 491 000	3 557 000	4 921 000	4 864 000
Chili	292 000	515 000	908 000	1 774 000	790 000	1 649 000	1 231 000	1 265 000	1 874 000	1 881 000	1 927 000	1 837 000
Colombie	1 983 000	2 632 000	3 752 000	4 765 000	2 414 000	3 601 000	3 962 000	4 046 000	5 103 000	4 879 000	4 356 000	3 960 000
Costa Rica	129 000	259 000	211 000	452 000	146 000	359 000	366 000	385 000	450 000	471 000	396 000	402 000
Cuba	206 000	393 000	1 051 000	1 567 000	668 000	1 263 000	733 000	766 000	1 610 000	1 647 000	1 504 000	1 453 000
Rép. dominicaine	289 000	553 000	530 000	938 000	302 000	670 000	833 000	860 000	963 000	977 000	709 000	723 000

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Main-d'œuvre (population active)						Personnes en âge de travailler					
	15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans		15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
El Salvador	221 000	441 000	416 000	601 000	283 000	445 000	660 000	673 000	703 000	641 000	558 000	493 000
Equateur	568 000	807 000	927 000	1 313 000	696 000	1 058 000	1 212 000	1 241 000	1 349 000	1 359 000	1 150 000	1 126 000
Etats-Unis	11 848 000	13 478 000	23 874 000	29 631 000	30 589 000	34 913 000	19 137 000	20 017 000	31 437 000	31 755 000	43 685 000	41 791 000
Guatemala	375 000	798 000	388 000	854 000	282 000	706 000	1 156 000	1 114 000	1 035 000	896 000	825 000	764 000
Guyana	28 000	57 000	48 000	82 000	35 000	54 000	81 000	81 000	95 000	87 000	73 000	61 000
Haïti	426 000	568 000	492 000	686 000	376 000	508 000	877 000	884 000	758 000	714 000	649 000	533 000
Honduras	248 000	536 000	339 000	626 000	229 000	425 000	657 000	676 000	636 000	645 000	459 000	447 000
Jamaïque	94 000	116 000	242 000	266 000	168 000	220 000	235 000	228 000	309 000	281 000	241 000	241 000
Mexique	3 700 000	6 993 000	5 685 000	10 834 000	3 774 000	7 860 000	10 147 000	10 029 000	12 172 000	11 196 000	9 492 000	8 584 000
Nicaragua	141 000	398 000	216 000	459 000	142 000	314 000	537 000	548 000	488 000	474 000	348 000	326 000
Panama	97 000	178 000	206 000	348 000	140 000	266 000	268 000	277 000	353 000	357 000	295 000	296 000
Paraguay	311 000	389 000	395 000	560 000	264 000	421 000	531 000	546 000	556 000	569 000	450 000	457 000
Pérou	1 122 000	1 556 000	1 960 000	2 808 000	1 333 000	2 253 000	2 540 000	2 607 000	2 862 000	2 915 000	2 428 000	2 410 000
Sainte-Lucie	7 000	10 000	13 000	16 000	8 000	13 000	15 000	15 000	18 000	17 000	15 000	14 000
Saint-Vincent- et-les Grenadines	6 000	9 000	9 000	13 000	5 000	8 000	13 000	13 000	13 000	14 000	9 000	9 000
Suriname	6 000	16 000	29 000	43 000	17 000	31 000	42 000	42 000	51 000	51 000	43 000	39 000
Trinité-et-Tobago	55 000	84 000	96 000	140 000	76 000	129 000	132 000	135 000	152 000	149 000	158 000	151 000
Uruguay	127 000	194 000	265 000	331 000	270 000	350 000	259 000	268 000	348 000	345 000	450 000	409 000
République bolivarienne du Venezuela	806 000	1 558 000	1 745 000	2 673 000	1 237 000	2 197 000	2 340 000	2 413 000	2 741 000	2 772 000	2 418 000	2 394 000

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Main-d'œuvre (population active)						Personnes en âge de travailler					
	15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans		15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Asie et Pacifique	142 742 000	212 672 000	278 174 000	421 237 000	206 463 000	357 968 000	300 668 000	319 598 000	411 506 000	434 024 000	376 194 000	391 659 000
Afghanistan	793 000	1 738 000	823 000	2 139 000	591 000	1 641 000	2 146 000	2 312 000	2 018 000	2 180 000	1 614 000	1 710 000
Arabie saoudite	142 000	969 000	621 000	3 079 000	145 000	1 664 000	1 888 000	2 012 000	2 184 000	3 165 000	1 293 000	1 884 000
Australie	873 000	921 000	1 516 000	1 946 000	1 793 000	2 310 000	1 287 000	1 332 000	2 195 000	2 116 000	2 906 000	2 875 000
Bahreïn	12 000	36 000	36 000	134 000	10 000	81 000	52 000	61 000	83 000	135 000	49 000	85 000
Bangladesh	6 576 000	9 729 000	8 481 000	14 235 000	6 064 000	10 543 000	12 695 000	13 457 000	13 713 000	14 580 000	10 668 000	11 057 000
Brunéi Darussalam	11 000	17 000	29 000	45 000	11 000	33 000	31 000	31 000	47 000	46 000	27 000	37 000
Cambodge	855 000	723 000	1 135 000	1 175 000	979 000	856 000	1 244 000	1 246 000	1 329 000	1 215 000	1 208 000	906 000
Chine	70 837 000	74 316 000	157 757 000	175 901 000	100 788 000	150 421 000	95 870 000	103 085 000	171 895 000	180 106 000	154 487 000	165 636 000
République de Corée	548 000	716 000	1 723 000	2 779 000	1 447 000	2 542 000	1 646 000	1 715 000	2 883 000	2 997 000	2 824 000	2 775 000
Emirats arabes unis	47 000	201 000	145 000	936 000	40 000	499 000	201 000	309 000	316 000	945 000	135 000	507 000
Fidji	37 000	48 000	52 000	88 000	45 000	79 000	81 000	85 000	88 000	91 000	85 000	84 000
Iles Salomon	23 000	30 000	25 000	41 000	16 000	27 000	43 000	46 000	42 000	43 000	29 000	29 000
Inde	24 600 000	63 800 000	44 111 000	114 981 000	39 536 000	95 654 000	92 047 000	99 063 000	108 935 000	118 584 000	99 802 000	104 200 000
Indonésie	8 963 000	14 244 000	14 128 000	24 483 000	12 715 000	20 146 000	20 889 000	21 338 000	25 023 000	25 338 000	22 023 000	21 234 000
République islamique d'Iran	2 293 000	4 162 000	2 689 000	6 346 000	1 590 000	4 714 000	7 717 000	8 078 000	6 587 000	6 771 000	5 539 000	5 352 000
Iraq	428 000	1 529 000	645 000	2 522 000	257 000	1 423 000	2 463 000	2 562 000	2 545 000	2 628 000	1 732 000	1 733 000
Japon	3 658 000	3 907 000	8 351 000	13 214 000	13 624 000	20 006 000	7 859 000	8 241 000	13 231 000	13 619 000	21 964 000	21 660 000
Jordanie	110 000	296 000	178 000	613 000	66 000	285 000	504 000	537 000	532 000	634 000	323 000	349 000
Koweït	40 000	77 000	174 000	542 000	46 000	283 000	154 000	177 000	276 000	546 000	147 000	318 000
République démocratique populaire lao	248 000	320 000	319 000	482 000	239 000	349 000	506 000	518 000	515 000	501 000	415 000	383 000

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Main-d'œuvre (population active)						Personnes en âge de travailler					
	15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans		15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Liban	59 000	187 000	194 000	363 000	113 000	299 000	315 000	322 000	402 000	376 000	382 000	325 000
Malaisie	858 000	1 266 000	1 423 000	2 589 000	999 000	2 172 000	2 112 000	2 214 000	2 585 000	2 632 000	2 343 000	2 417 000
Mongolie	129 000	166 000	191 000	293 000	114 000	179 000	263 000	267 000	302 000	302 000	198 000	193 000
Myanmar	2 763 000	3 508 000	4 281 000	5 272 000	3 532 000	4 268 000	4 793 000	4 851 000	5 536 000	5 463 000	4 773 000	4 547 000
Népal	1 201 000	1 515 000	1 391 000	2 153 000	1 028 000	1 686 000	2 325 000	2 437 000	2 498 000	2 295 000	2 139 000	1 884 000
Nouvelle-Zélande	152 000	169 000	309 000	376 000	394 000	474 000	254 000	258 000	446 000	411 000	568 000	554 000
Oman	34 000	146 000	61 000	433 000	20 000	209 000	231 000	269 000	202 000	441 000	125 000	232 000
Pakistan	2 996 000	10 307 000	4 879 000	13 556 000	3 626 000	11 086 000	13 729 000	14 670 000	13 036 000	14 010 000	11 174 000	11 881 000
Papouasie- Nouvelle-Guinée	300 000	307 000	454 000	478 000	292 000	345 000	494 000	532 000	581 000	575 000	375 000	417 000
Philippines	2 861 000	4 622 000	4 412 000	7 936 000	3 799 000	6 045 000	7 583 000	7 842 000	8 051 000	8 169 000	6 578 000	6 443 000
Qatar	2 000	19 000	29 000	138 000	15 000	114 000	37 000	42 000	60 000	142 000	40 000	118 000
Samoa	5 000	10 000	10 000	19 000	6 000	13 000	15 000	18 000	18 000	19 000	13 000	14 000
Singapour	119 000	121 000	390 000	524 000	308 000	567 000	241 000	259 000	536 000	537 000	638 000	644 000
Sri Lanka	580 000	1 102 000	1 126 000	2 340 000	890 000	2 108 000	1 874 000	1 927 000	2 327 000	2 455 000	2 269 000	2 487 000
République arabe syrienne	695 000	1 429 000	672 000	1 710 000	366 000	1 003 000	1 901 000	1 958 000	1 709 000	1 720 000	1 157 000	1 100 000
Thaïlande	2 649 000	3 182 000	6 454 000	7 157 000	5 774 000	7 240 000	5 458 000	5 540 000	7 854 000	7 452 000	8 021 000	7 712 000
Timor-Leste	23 000	37 000	29 000	63 000	33 000	60 000	55 000	72 000	51 000	66 000	62 000	66 000
Vanuatu	13 000	14 000	17 000	18 000	12 000	14 000	18 000	18 000	20 000	19 000	14 000	15 000
Viet Nam	5 853 000	5 698 000	8 323 000	8 835 000	4 802 000	5 452 000	7 890 000	8 029 000	9 367 000	9 204 000	6 929 000	6 678 000
Yémen	356 000	1 088 000	591 000	1 303 000	338 000	1 078 000	1 757 000	1 868 000	1 488 000	1 496 000	1 126 000	1 118 000

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Main-d'œuvre (population active)						Personnes en âge de travailler					
	15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans		15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Europe et Asie centrale	24 967 000	32 693 000	71 465 000	91 025 000	77 544 000	97 021 000	63 799 000	65 866 000	97 223 000	98 069 000	134 274 000	125 385 000
Albanie	124 000	149 000	229 000	285 000	199 000	323 000	268 000	252 000	334 000	318 000	365 000	381 000
Allemagne	2 165 000	2 593 000	7 131 000	9 235 000	8 246 000	10 743 000	4 473 000	4 690 000	9 333 000	9 887 000	13 769 000	13 856 000
Arménie	75 000	71 000	247 000	261 000	275 000	307 000	277 000	261 000	343 000	289 000	444 000	362 000
Autriche	232 000	297 000	769 000	948 000	674 000	963 000	463 000	484 000	975 000	1 013 000	1 278 000	1 279 000
Azerbaïdjan	314 000	377 000	821 000	885 000	568 000	674 000	736 000	729 000	1 052 000	941 000	878 000	806 000
Bélarus	302 000	373 000	955 000	973 000	1 057 000	1 072 000	748 000	782 000	1 100 000	1 088 000	1 648 000	1 418 000
Belgique	200 000	246 000	914 000	1 108 000	780 000	1 172 000	611 000	634 000	1 117 000	1 159 000	1 618 000	1 626 000
Bosnie-Herzégovine	122 000	149 000	368 000	423 000	393 000	469 000	276 000	283 000	447 000	447 000	651 000	597 000
Bulgarie	144 000	172 000	588 000	678 000	762 000	849 000	559 000	587 000	810 000	826 000	1 375 000	1 276 000
Chypre	24 000	35 000	64 000	79 000	63 000	97 000	59 000	62 000	87 000	82 000	117 000	112 000
Croatie	120 000	143 000	374 000	431 000	370 000	517 000	304 000	317 000	463 000	465 000	763 000	727 000
Danemark	207 000	235 000	497 000	569 000	622 000	713 000	302 000	312 000	589 000	612 000	868 000	879 000
Espagne	1 216 000	1 593 000	3 547 000	4 822 000	2 573 000	4 798 000	2 908 000	3 055 000	5 003 000	5 159 000	6 016 000	5 841 000
Estonie	34 000	48 000	114 000	129 000	164 000	155 000	97 000	101 000	142 000	137 000	239 000	198 000
Ex-République yougoslave de Macédoine	50 000	77 000	143 000	209 000	127 000	215 000	162 000	169 000	223 000	230 000	293 000	287 000
Finlande	163 000	171 000	412 000	489 000	658 000	681 000	323 000	337 000	508 000	529 000	883 000	884 000
France	987 000	1 306 000	5 002 000	5 991 000	5 908 000	7 026 000	3 757 000	3 926 000	6 348 000	6 335 000	9 200 000	8 994 000
Géorgie	102 000	157 000	326 000	426 000	505 000	549 000	364 000	359 000	530 000	495 000	732 000	633 000
Grèce	275 000	362 000	862 000	1 211 000	753 000	1 335 000	756 000	828 000	1 235 000	1 268 000	1 730 000	1 645 000
Hongrie	242 000	328 000	696 000	959 000	931 000	1 041 000	736 000	769 000	1 038 000	1 071 000	1 783 000	1 596 000
Irlande	153 000	189 000	310 000	396 000	246 000	430 000	325 000	336 000	424 000	421 000	522 000	524 000

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Main-d'œuvre (population active)						Personnes en âge de travailler					
	15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans		15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Islande	15 000	15 000	27 000	30 000	33 000	38 000	21 000	22 000	31 000	32 000	38 000	39 000
Israël	182 000	176 000	430 000	519 000	455 000	560 000	506 000	534 000	631 000	627 000	759 000	704 000
Italie	1 117 000	1 519 000	4 281 000	6 247 000	3 630 000	6 693 000	3 276 000	3 410 000	6 797 000	6 921 000	9 434 000	9 106 000
Kazakhstan	644 000	742 000	1 543 000	1 632 000	1 451 000	1 471 000	1 323 000	1 341 000	1 743 000	1 697 000	2 019 000	1 729 000
Kirghizistan	203 000	266 000	404 000	503 000	311 000	363 000	482 000	487 000	543 000	538 000	468 000	430 000
Lettonie	51 000	73 000	205 000	223 000	264 000	248 000	166 000	172 000	251 000	246 000	413 000	339 000
Lituanie	75 000	103 000	343 000	362 000	390 000	382 000	243 000	249 000	392 000	387 000	567 000	477 000
Luxembourg	8 000	10 000	38 000	51 000	29 000	52 000	25 000	26 000	53 000	54 000	66 000	68 000
Malte	16 000	19 000	15 000	38 000	13 000	50 000	29 000	30 000	37 000	39 000	65 000	64 000
République de Moldova	155 000	167 000	400 000	409 000	422 000	471 000	375 000	383 000	459 000	441 000	666 000	569 000
Norvège	161 000	182 000	411 000	472 000	517 000	593 000	264 000	276 000	497 000	515 000	671 000	689 000
Ouzbékistan	949 000	1 248 000	2 031 000	2 499 000	1 311 000	1 638 000	2 465 000	2 506 000	2 755 000	2 705 000	2 050 000	1 962 000
Pays-Bas	636 000	682 000	1 449 000	1 848 000	1 381 000	2 064 000	906 000	945 000	1 856 000	1 941 000	2 544 000	2 605 000
Pologne	1 067 000	1 340 000	3 043 000	3 747 000	3 771 000	4 226 000	3 216 000	3 347 000	3 875 000	3 986 000	6 260 000	5 855 000
Portugal	300 000	384 000	955 000	1 063 000	993 000	1 233 000	732 000	757 000	1 159 000	1 144 000	1 629 000	1 495 000
Roumanie	660 000	916 000	1 849 000	2 225 000	2 201 000	2 535 000	1 732 000	1 808 000	2 366 000	2 426 000	3 495 000	3 259 000
Royaume-Uni	2 313 000	2 610 000	5 035 000	6 015 000	5 919 000	7 175 000	3 546 000	3 590 000	6 680 000	6 417 000	9 067 000	8 877 000
Fédération de Russie	4 202 000	5 359 000	13 339 000	14 534 000	16 584 000	16 372 000	11 584 000	11 854 000	15 854 000	15 715 000	25 352 000	21 416 000
Serbie	268 000	430 000	750 000	1 061 000	729 000	1 178 000	779 000	834 000	1 074 000	1 127 000	1 642 000	1 601 000
Slovaquie	192 000	233 000	474 000	572 000	521 000	612 000	451 000	469 000	586 000	600 000	842 000	781 000
Slovénie	50 000	62 000	198 000	212 000	186 000	232 000	140 000	147 000	217 000	225 000	326 000	325 000
Suède	249 000	268 000	758 000	850 000	1 121 000	1 212 000	499 000	524 000	908 000	946 000	1 402 000	1 430 000

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Main-d'œuvre (population active)						Personnes en âge de travailler					
	15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans		15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Suisse	280 000	290 000	653 000	801 000	827 000	1 050 000	415 000	411 000	832 000	831 000	1 192 000	1 156 000
Tadjikistan	195 000	233 000	414 000	565 000	224 000	330 000	610 000	617 000	642 000	630 000	422 000	422 000
République tchèque	311 000	410 000	815 000	1 084 000	1 152 000	1 351 000	765 000	799 000	1 083 000	1 124 000	1 731 000	1 661 000
Turkménistan	194 000	237 000	409 000	476 000	268 000	306 000	446 000	452 000	512 000	503 000	399 000	364 000
Turquie	1 862 000	4 057 000	2 443 000	7 836 000	1 745 000	5 197 000	6 681 000	6 926 000	8 048 000	8 394 000	6 923 000	6 856 000
Ukraine	1 361 000	1 591 000	4 384 000	4 644 000	5 222 000	5 260 000	3 618 000	3 677 000	5 241 000	5 086 000	8 660 000	7 185 000

Source: BIT.

Tableau F2. Nombre estimatif de femmes et d'hommes dans la population active et en âge de travailler, principaux groupes d'âge, Etats Membres de l'OIT disposant de données et résumés régionaux, 2020

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Main-d'œuvre (population active)						Personnes en âge de travailler					
	15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans		15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Afrique	62 511 000	84 705 000	83 092 000	128 398 000	56 396 000	90 911 000	121 424 000	123 730 000	130 415 000	133 951 000	99 095 000	98 555 000
Afrique du Sud	1 932 000	2 743 000	3 286 000	5 880 000	1 857 000	4 137 000	4 863 000	4 978 000	5 384 000	6 079 000	4 684 000	4 656 000
Algérie	913 000	2 005 000	2 999 000	5 187 000	2 390 000	4 606 000	2 946 000	3 063 000	5 263 000	5 415 000	5 426 000	5 500 000
Angola	1 706 000	2 004 000	1 810 000	2 252 000	1 253 000	1 422 000	2 394 000	2 362 000	2 346 000	2 308 000	1 610 000	1 516 000
Bénin	570 000	921 000	788 000	1 291 000	560 000	926 000	1 253 000	1 296 000	1 307 000	1 358 000	960 000	990 000
Botswana	61 000	77 000	118 000	211 000	37 000	83 000	196 000	198 000	195 000	234 000	83 000	96 000
Burkina Faso	1 504 000	1 606 000	1 652 000	1 930 000	1 098 000	1 213 000	2 064 000	2 127 000	1 954 000	2 038 000	1 289 000	1 284 000
Burundi	978 000	970 000	1 178 000	1 205 000	725 000	700 000	1 102 000	1 094 000	1 223 000	1 216 000	763 000	709 000
Cameroun	922 000	1 241 000	1 499 000	2 329 000	934 000	1 502 000	2 124 000	2 137 000	2 395 000	2 440 000	1 640 000	1 638 000
Cap-Vert	20 000	34 000	39 000	79 000	22 000	49 000	65 000	65 000	84 000	83 000	72 000	64 000
République centrafricaine	348 000	422 000	385 000	533 000	255 000	303 000	553 000	540 000	538 000	544 000	318 000	312 000
Comores	56 000	80 000	81 000	125 000	62 000	98 000	114 000	117 000	125 000	127 000	103 000	101 000
Congo	312 000	451 000	333 000	571 000	254 000	370 000	653 000	652 000	574 000	581 000	382 000	375 000
Côte d'Ivoire	877 000	1 880 000	1 213 000	2 749 000	636 000	1 758 000	8 971 000	8 934 000	8 185 000	8 188 000	5 489 000	5 371 000
Djibouti	45 000	70 000	72 000	112 000	52 000	83 000	104 000	106 000	114 000	116 000	91 000	90 000
Egypte	1 416 000	3 059 000	3 347 000	10 849 000	1 885 000	10 027 000	8 230 000	8 428 000	11 028 000	10 900 000	11 112 000	10 921 000
Erythrée	387 000	548 000	438 000	680 000	299 000	454 000	686 000	695 000	694 000	692 000	504 000	468 000
Ethiopie	8 077 000	8 927 000	9 000 000	10 941 000	5 315 000	7 122 000	11 200 000	11 253 000	11 225 000	11 339 000	7 958 000	7 784 000
Gabon	97 000	123 000	137 000	196 000	98 000	132 000	178 000	181 000	194 000	203 000	145 000	145 000
Gambie	108 000	150 000	140 000	210 000	130 000	181 000	207 000	208 000	224 000	222 000	203 000	194 000
Ghana	1 334 000	1 409 000	2 818 000	3 212 000	2 212 000	2 413 000	2 767 000	2 884 000	3 357 000	3 493 000	2 653 000	2 703 000

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Main-d'œuvre (population active)						Personnes en âge de travailler					
	15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans		15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Guinée	973 000	1 045 000	1 138 000	1 314 000	858 000	949 000	1 323 000	1 410 000	1 274 000	1 386 000	984 000	1 048 000
Guinée-Bissau	160 000	210 000	139 000	214 000	95 000	144 000	248 000	247 000	220 000	217 000	155 000	147 000
Guinée équatoriale	39 000	64 000	31 000	61 000	25 000	39 000	73 000	73 000	60 000	63 000	40 000	41 000
Kenya	2 925 000	3 841 000	4 281 000	5 446 000	2 612 000	3 489 000	4 877 000	4 898 000	5 453 000	5 560 000	3 352 000	3 647 000
Lesotho	66 000	96 000	128 000	192 000	53 000	65 000	200 000	193 000	210 000	204 000	103 000	77 000
Libéria	263 000	286 000	262 000	444 000	181 000	268 000	514 000	520 000	448 000	466 000	298 000	296 000
Jamahiriya arabe libyenne	127 000	342 000	744 000	940 000	477 000	857 000	591 000	620 000	915 000	954 000	942 000	976 000
Madagascar	1 903 000	1 939 000	2 406 000	2 654 000	1 848 000	2 053 000	2 775 000	2 776 000	2 744 000	2 738 000	2 169 000	2 114 000
Malawi	1 657 000	1 629 000	1 527 000	1 687 000	916 000	941 000	2 020 000	2 048 000	1 670 000	1 766 000	982 000	991 000
Mali	1 452 000	1 508 000	1 609 000	1 738 000	1 104 000	1 044 000	2 139 000	2 219 000	1 965 000	2 005 000	1 341 000	1 224 000
Maroc	662 000	1 998 000	1 698 000	4 282 000	1 674 000	4 505 000	3 154 000	3 234 000	4 549 000	4 588 000	5 188 000	4 932 000
Maurice	34 000	44 000	86 000	149 000	116 000	186 000	97 000	100 000	150 000	153 000	234 000	228 000
Mauritanie	205 000	301 000	286 000	425 000	229 000	340 000	447 000	448 000	449 000	444 000	386 000	365 000
Mozambique	1 986 000	1 673 000	2 413 000	2 590 000	1 687 000	1 517 000	2 793 000	2 795 000	2 636 000	2 706 000	1 829 000	1 575 000
Namibie	82 000	96 000	188 000	269 000	80 000	131 000	260 000	263 000	285 000	309 000	168 000	175 000
Niger	1 559 000	2 190 000	1 473 000	2 061 000	1 083 000	1 415 000	2 243 000	2 387 000	1 948 000	2 093 000	1 390 000	1 450 000
Nigéria	6 029 000	13 391 000	8 958 000	18 734 000	7 580 000	12 185 000	18 127 000	19 053 000	18 609 000	19 603 000	12 511 000	12 839 000
Ouganda	3 562 000	3 642 000	3 926 000	4 089 000	2 363 000	2 410 000	4 941 000	4 988 000	4 463 000	4 470 000	2 595 000	2 623 000
République démocratique du Congo	5 597 000	7 366 000	5 318 000	8 029 000	3 473 000	5 216 000	2 466 000	2 458 000	2 703 000	2 776 000	1 689 000	1 833 000
Rwanda	850 000	879 000	1 336 000	1 375 000	818 000	730 000	1 252 000	1 221 000	1 454 000	1 413 000	926 000	795 000
Sao Tomé-et-Principe	4 000	10 000	11 000	25 000	6 000	17 000	20 000	21 000	26 000	26 000	20 000	18 000
Sénégal	795 000	1 058 000	1 184 000	1 748 000	860 000	1 108 000	1 617 000	1 637 000	1 842 000	1 808 000	1 414 000	1 262 000
Sierra Leone	469 000	664 000	452 000	742 000	334 000	572 000	760 000	755 000	753 000	745 000	621 000	581 000

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Main-d'œuvre (population active)						Personnes en âge de travailler					
	15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans		15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Somalie	820 000	1 102 000	726 000	1 159 000	596 000	968 000	1 246 000	1 257 000	1 186 000	1 165 000	1 036 000	982 000
Soudan	882 000	1 850 000	1 442 000	4 708 000	1 192 000	3 941 000	4 709 000	4 856 000	5 260 000	5 429 000	4 606 000	4 588 000
Swaziland	34 000	66 000	53 000	133 000	10 000	31 000	120 000	119 000	117 000	137 000	37 000	35 000
République-Unie de Tanzanie	4 224 000	4 248 000	5 225 000	5 621 000	3 327 000	3 593 000	5 302 000	5 338 000	5 543 000	5 748 000	3 634 000	3 724 000
Tchad	848 000	769 000	962 000	1 132 000	691 000	821 000	1 481 000	1 473 000	1 350 000	1 342 000	900 000	871 000
Togo	425 000	725 000	526 000	942 000	362 000	628 000	913 000	907 000	956 000	955 000	703 000	667 000
Tunisie	289 000	391 000	777 000	1 461 000	600 000	1 496 000	788 000	839 000	1 478 000	1 544 000	1 807 000	1 780 000
Zambie	1 177 000	1 416 000	1 153 000	1 636 000	447 000	837 000	1 684 000	1 690 000	1 568 000	1 657 000	770 000	872 000
Zimbabwe	750 000	1 146 000	1 301 000	1 856 000	625 000	836 000	1 574 000	1 569 000	1 722 000	1 905 000	780 000	882 000
Amériques	39 725 000	46 360 000	86 231 000	107 003 000	101 010 000	119 388 000	77 447 000	80 083 000	114 429 000	115 146 000	152 326 000	143 608 000
Argentine	1 740 000	2 236 000	4 296 000	4 706 000	4 671 000	5 011 000	3 327 000	3 430 000	4 948 000	5 028 000	6 245 000	5 939 000
Bahamas	16 000	16 000	40 000	35 000	35 000	40 000	30 000	30 000	45 000	41 000	59 000	53 000
Barbade	9 000	11 000	25 000	28 000	36 000	43 000	16 000	16 000	28 000	29 000	53 000	52 000
Belize	13 000	21 000	30 000	42 000	20 000	34 000	32 000	33 000	42 000	43 000	39 000	38 000
Bolivie	535 000	750 000	974 000	1 277 000	1 056 000	1 142 000	1 105 000	1 144 000	1 317 000	1 337 000	1 252 000	1 186 000
Brésil	9 450 000	10 597 000	19 628 000	22 849 000	19 632 000	23 034 000	17 184 000	17 728 000	25 162 000	25 129 000	32 442 000	29 494 000
Canada	1 383 000	1 455 000	3 210 000	3 593 000	4 787 000	5 037 000	2 003 000	2 107 000	3 690 000	3 803 000	6 288 000	6 305 000
Chili	297 000	311 000	1 300 000	1 836 000	1 415 000	2 494 000	1 263 000	1 305 000	2 110 000	2 152 000	2 939 000	2 850 000
Colombie	2 640 000	2 916 000	5 625 000	6 121 000	5 674 000	6 456 000	4 528 000	4 719 000	6 205 000	6 270 000	7 872 000	7 248 000
Costa Rica	176 000	225 000	510 000	650 000	515 000	681 000	400 000	422 000	636 000	668 000	744 000	761 000
Cuba	182 000	328 000	762 000	1 070 000	1 130 000	1 770 000	644 000	680 000	1 078 000	1 137 000	2 108 000	2 112 000
République dominicaine	382 000	518 000	874 000	1 208 000	862 000	1 141 000	924 000	958 000	1 263 000	1 292 000	1 335 000	1 284 000
El Salvador	271 000	324 000	702 000	868 000	697 000	863 000	757 000	781 000	975 000	981 000	1 109 000	988 000

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Main-d'œuvre (population active)						Personnes en âge de travailler					
	15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans		15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Equateur	846 000	947 000	1 566 000	1 779 000	1 603 000	1 803 000	1 375 000	1 426 000	1 831 000	1 847 000	2 036 000	1 966 000
Etats-Unis	12 645 000	13 508 000	26 377 000	32 575 000	38 770 000	40 982 000	21 777 000	22 880 000	34 711 000	35 679 000	53 164 000	51 572 000
Guatemala	649 000	1 251 000	796 000	1 663 000	557 000	1 113 000	1 809 000	1 806 000	1 948 000	1 766 000	1 558 000	1 220 000
Guyana	23 000	43 000	49 000	77 000	59 000	91 000	60 000	62 000	82 000	83 000	119 000	103 000
Haïti	589 000	684 000	1 002 000	1 244 000	542 000	842 000	1 003 000	1 028 000	1 270 000	1 281 000	945 000	880 000
Honduras	556 000	775 000	815 000	1 135 000	660 000	873 000	916 000	952 000	1 124 000	1 161 000	947 000	943 000
Jamaïque	81 000	113 000	224 000	294 000	232 000	295 000	240 000	253 000	313 000	320 000	373 000	329 000
Mexique	3 321 000	4 056 000	8 342 000	13 388 000	9 690 000	15 176 000	10 238 000	10 234 000	14 869 000	14 154 000	18 852 000	16 727 000
Nicaragua	183 000	517 000	425 000	864 000	323 000	675 000	686 000	706 000	890 000	892 000	746 000	701 000
Panama	131 000	161 000	342 000	425 000	411 000	482 000	329 000	343 000	435 000	448 000	552 000	546 000
Paraguay	537 000	570 000	831 000	960 000	621 000	768 000	770 000	796 000	956 000	974 000	870 000	859 000
Pérou	1 555 000	1 718 000	3 444 000	3 937 000	3 138 000	4 049 000	2 879 000	2 976 000	3 991 000	4 070 000	4 398 000	4 339 000
Sainte-Lucie	7 000	10 000	19 000	21 000	15 000	20 000	13 000	14 000	23 000	23 000	25 000	23 000
Saint-Vincent- et-les Grenadines	5 000	6 000	13 000	14 000	12 000	15 000	9 000	9 000	15 000	15 000	17 000	18 000
Suriname	5 000	16 000	28 000	49 000	27 000	46 000	39 000	40 000	52 000	54 000	68 000	66 000
Trinité-et-Tobago	34 000	48 000	99 000	161 000	102 000	169 000	83 000	85 000	165 000	166 000	218 000	202 000
Uruguay	138 000	210 000	333 000	378 000	423 000	453 000	271 000	283 000	381 000	393 000	561 000	537 000
République bolivarienne du Venezuela	1 326 000	2 019 000	3 550 000	3 756 000	3 295 000	3 790 000	2 737 000	2 837 000	3 874 000	3 910 000	4 392 000	4 267 000
Asie et Pacifique	142 401 029	215 183 060	321 199 046	492 864 094	330 000 035	558 588 083	325 599 000	346 806 000	486 957 000	515 781 000	617 545 000	630 160 000
Afghanistan	1 924 000	3 734 000	2 269 000	4 638 000	1 548 000	3 316 000	4 604 000	4 938 000	4 397 000	4 728 000	3 274 000	3 450 000
Arabie saoudite	306 000	1 544 000	1 647 000	4 375 000	542 000	3 699 000	3 038 000	3 182 000	3 975 000	4 508 000	3 312 000	4 271 000
Australie	937 000	972 000	1 784 000	2 135 000	2 769 000	2 850 000	1 346 000	1 402 000	2 397 000	2 464 000	3 855 000	3 724 000
Bahreïn	16 000	42 000	52 000	131 000	21 000	159 000	66 000	72 000	101 000	132 000	121 000	180 000

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Main-d'œuvre (population active)						Personnes en âge de travailler					
	15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans		15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Bangladesh	8 025 000	11 845 000	13 152 000	21 572 000	10 175 000	20 169 000	16 257 000	16 943 000	21 332 000	22 128 000	20 675 000	21 369 000
Brunéi Darussalam	13 000	21 000	39 000	63 000	22 000	53 000	39 000	41 000	67 000	65 000	65 000	67 000
Cambodge	1 119 000	1 024 000	2 101 000	2 312 000	1 446 000	1 391 000	1 661 000	1 713 000	2 428 000	2 421 000	1 838 000	1 486 000
Chine	58 733 000	64 035 000	137 735 000	157 796 000	148 475 000	226 376 000	84 195 000	93 540 000	149 541 000	162 709 000	248 198 000	254 274 000
République de Corée	602 000	676 000	1 597 000	2 605 000	1 956 000	3 573 000	1 753 000	1 814 000	2 692 000	2 777 000	3 977 000	3 908 000
Emirats arabes unis	108 000	305 000	400 000	1 332 000	242 000	1 477 000	359 000	500 000	587 000	1 344 000	565 000	1 510 000
Fidji	37 000	46 000	69 000	109 000	79 000	117 000	77 000	82 000	104 000	112 000	123 000	126 000
Iles Salomon	33 000	43 000	44 000	75 000	35 000	60 000	65 000	70 000	73 000	78 000	63 000	65 000
Inde	29 549 000	67 238 000	62 541 000	157 902 000	65 194 000	154 535 000	113 041 000	119 312 000	154 457 000	163 263 000	166 700 000	172 223 000
Indonésie	7 939 000	13 543 000	18 952 000	29 468 000	23 641 000	35 103 000	20 405 000	21 013 000	30 274 000	30 360 000	38 337 000	37 627 000
République islamique d'Iran	2 169 000	2 859 000	7 963 000	11 739 000	5 171 000	8 463 000	5 677 000	5 947 000	12 315 000	12 819 000	10 797 000	10 895 000
Iraq	907 000	2 471 000	1 546 000	4 457 000	762 000	3 208 000	3 991 000	4 127 000	4 492 000	4 626 000	3 940 000	3 958 000
Japon	2 513 000	2 628 000	7 249 000	9 783 000	13 623 000	18 788 000	5 866 000	6 171 000	9 990 000	10 404 000	21 122 000	21 286 000
Jordanie	217 000	422 000	452 000	871 000	262 000	796 000	717 000	750 000	860 000	900 000	842 000	957 000
Koweït	82 000	106 000	335 000	554 000	222 000	699 000	245 000	261 000	401 000	563 000	444 000	824 000
République démocratique populaire lao	395 000	505 000	558 000	885 000	435 000	667 000	782 000	809 000	900 000	917 000	759 000	729 000
Liban	63 000	199 000	327 000	481 000	244 000	511 000	326 000	337 000	483 000	492 000	621 000	563 000
Malaisie	1 221 000	1 536 000	2 832 000	3 736 000	1 745 000	3 685 000	2 661 000	2 801 000	3 586 000	3 763 000	4 196 000	4 211 000
Mongolie	124 000	150 000	261 000	412 000	244 000	402 000	250 000	261 000	415 000	424 000	444 000	432 000
Myanmar	2 512 000	3 242 000	5 813 000	6 984 000	6 155 000	7 291 000	4 574 000	4 670 000	7 366 000	7 346 000	8 391 000	7 786 000
Népal	1 724 000	2 227 000	2 577 000	3 922 000	2 108 000	2 916 000	3 435 000	3 581 000	4 206 000	4 195 000	3 845 000	3 310 000
Nouvelle-Zélande	174 000	186 000	336 000	404 000	594 000	596 000	280 000	296 000	441 000	464 000	725 000	669 000
Oman	73 000	164 000	265 000	454 000	118 000	459 000	291 000	309 000	401 000	459 000	323 000	531 000

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Main-d'œuvre (population active)						Personnes en âge de travailler					
	15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans		15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Pakistan	6 699 000	14 773 000	15 468 000	23 678 000	10 757 000	18 441 000	19 232 000	20 412 000	24 898 000	26 489 000	20 301 000	21 620 000
Papouasie-Nouvelle-Guinée	475 000	508 000	669 000	799 000	611 000	634 000	761 000	814 000	858 000	955 000	785 000	775 000
Philippines	4 483 000	6 129 000	9 419 000	12 040 000	9 056 000	11 187 000	9 375 000	9 766 000	12 280 000	12 563 000	12 369 000	12 108 000
Qatar	4 000	25 000	50 000	190 000	50 000	238 000	64 000	72 000	85 000	203 000	113 000	255 000
Samoa	6 000	11 000	10 000	17 000	9 000	22 000	20 000	23 000	17 000	17 000	21 000	24 000
Singapour	136 000	134 000	418 000	508 000	499 000	764 000	270 000	290 000	477 000	510 000	969 000	965 000
Sri Lanka	29	60	46	94	35	83	1 567 000	1 618 000	2 547 000	2 647 000	3 604 000	3 774 000
République arabe syrienne	983 000	1 920 000	1 910 000	3 282 000	1 253 000	2 567 000	2 365 000	2 461 000	3 186 000	3 287 000	2 818 000	2 793 000
Thaïlande	1 826 000	2 687 000	6 947 000	7 419 000	9 397 000	9 961 000	4 908 000	5 018 000	7 848 000	7 878 000	12 104 000	11 037 000
Timor-Leste	79 000	100 000	113 000	180 000	65 000	110 000	135 000	140 000	178 000	181 000	115 000	128 000
Vanuatu	20 000	21 000	26 000	31 000	23 000	25 000	26 000	26 000	32 000	32 000	27 000	27 000
Viet Nam	5 274 000	5 162 000	11 458 000	12 361 000	9 562 000	11 136 000	7 595 000	7 829 000	12 843 000	13 019 000	14 469 000	13 965 000
Yémen	901 000	1 950 000	1 815 000	3 164 000	890 000	2 144 000	3 280 000	3 395 000	3 427 000	3 539 000	2 298 000	2 258 000
Europe et Asie centrale	19 148 000	25 384 000	71 334 000	86 610 000	94 712 000	109 414 000	50 914 000	53 155 000	92 951 000	94 577 000	155 754 000	146 332 000
Albanie	110 000	145 000	248 000	335 000	260 000	331 000	244 000	259 000	401 000	403 000	502 000	457 000
Allemagne	1 775 000	2 055 000	6 013 000	7 122 000	11 233 000	11 578 000	4 036 000	4 232 000	7 570 000	7 795 000	14 871 000	14 826 000
Arménie	39 000	41 000	285 000	330 000	280 000	310 000	158 000	180 000	406 000	381 000	539 000	387 000
Autriche	189 000	245 000	647 000	743 000	998 000	1 126 000	399 000	428 000	755 000	824 000	1 516 000	1 569 000
Azerbaïdjan	332 000	363 000	1 139 000	1 207 000	1 056 000	920 000	602 000	648 000	1 251 000	1 248 000	1 587 000	1 295 000
Bélarus	157 000	207 000	902 000	932 000	994 000	912 000	426 000	439 000	1 084 000	1 085 000	1 741 000	1 504 000
Belgique	166 000	237 000	784 000	923 000	1 068 000	1 212 000	573 000	592 000	953 000	990 000	1 800 000	1 840 000
Bosnie-Herzégovine	107 000	113 000	359 000	387 000	469 000	472 000	202 000	213 000	387 000	396 000	713 000	682 000
Bulgarie	60 000	90 000	453 000	588 000	669 000	738 000	312 000	329 000	696 000	726 000	1 297 000	1 248 000

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Main-d'œuvre (population active)						Personnes en âge de travailler					
	15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans		15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Chypre	24 000	26 000	102 000	109 000	112 000	117 000	55 000	57 000	111 000	114 000	166 000	150 000
Croatie	85 000	90 000	343 000	387 000	394 000	456 000	219 000	230 000	423 000	438 000	788 000	759 000
Danemark	208 000	255 000	404 000	463 000	699 000	758 000	344 000	362 000	497 000	508 000	937 000	947 000
Espagne	724 000	1 023 000	3 055 000	3 587 000	5 437 000	7 154 000	2 107 000	2 229 000	3 724 000	3 871 000	8 732 000	8 752 000
Estonie	16 000	24 000	101 000	129 000	167 000	156 000	60 000	64 000	139 000	144 000	227 000	199 000
Ex-République yougoslave de Macédoine	30 000	53 000	148 000	215 000	171 000	259 000	117 000	125 000	228 000	240 000	354 000	355 000
Finlande	159 000	158 000	404 000	483 000	627 000	663 000	291 000	306 000	490 000	521 000	855 000	868 000
France	931 000	1 272 000	4 550 000	5 321 000	6 745 000	7 158 000	3 648 000	3 828 000	5 584 000	5 803 000	10 295 000	9 986 000
Géorgie	50 000	107 000	203 000	401 000	477 000	563 000	222 000	244 000	468 000	467 000	763 000	624 000
Grèce	168 000	211 000	865 000	1 062 000	1 398 000	1 701 000	538 000	568 000	1 032 000	1 114 000	2 103 000	2 129 000
Hongrie	110 000	128 000	673 000	850 000	1 040 000	1 144 000	486 000	510 000	935 000	973 000	1 778 000	1 717 000
Irlande	121 000	158 000	407 000	449 000	695 000	721 000	278 000	289 000	479 000	484 000	875 000	878 000
Islande	15 000	16 000	28 000	33 000	45 000	50 000	21 000	22 000	34 000	34 000	52 000	52 000
Israël	221 000	178 000	633 000	697 000	766 000	789 000	645 000	681 000	828 000	861 000	1 119 000	1 092 000
Italie	731 000	893 000	3 294 000	4 019 000	5 701 000	7 797 000	2 665 000	2 826 000	4 382 000	4 565 000	10 809 000	10 756 000
Kazakhstan	476 000	537 000	1 691 000	1 760 000	1 960 000	1 767 000	962 000	986 000	1 911 000	1 889 000	2 481 000	2 085 000
Kirghizistan	206 000	300 000	514 000	700 000	537 000	608 000	506 000	525 000	769 000	777 000	813 000	738 000
Lettonie	27 000	40 000	183 000	219 000	268 000	253 000	93 000	98 000	236 000	244 000	392 000	349 000
Lituanie	36 000	52 000	322 000	343 000	412 000	417 000	153 000	162 000	368 000	378 000	598 000	529 000
Luxembourg	7 000	9 000	45 000	53 000	61 000	73 000	31 000	32 000	56 000	56 000	100 000	100 000
Malte	12 000	12 000	37 000	45 000	32 000	51 000	22 000	23 000	43 000	45 000	68 000	71 000
République de Moldova	93 000	104 000	462 000	500 000	418 000	529 000	212 000	223 000	531 000	540 000	737 000	656 000
Norvège	196 000	217 000	390 000	431 000	650 000	675 000	302 000	315 000	461 000	474 000	802 000	814 000

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Main-d'œuvre (population active)						Personnes en âge de travailler					
	15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans		15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Ouzbékistan	1 366 000	1 457 000	3 713 000	4 135 000	2 789 000	3 144 000	2 697 000	2 783 000	4 281 000	4 357 000	4 149 000	3 873 000
Pays-Bas	744 000	842 000	1 276 000	1 502 000	1 831 000	2 353 000	990 000	1 036 000	1 506 000	1 578 000	2 939 000	3 014 000
Pologne	490 000	532 000	3 439 000	4 026 000	3 532 000	4 044 000	1 844 000	1 943 000	4 225 000	4 383 000	6 720 000	6 517 000
Portugal	227 000	281 000	830 000	889 000	1 531 000	1 603 000	579 000	607 000	946 000	964 000	2 034 000	1 990 000
Roumanie	237 000	250 000	1 535 000	1 853 000	2 044 000	2 455 000	1 035 000	1 086 000	2 171 000	2 245 000	3 838 000	3 683 000
Royaume-Uni	2 367 000	2 496 000	4 993 000	5 744 000	7 243 000	7 861 000	3 671 000	3 760 000	6 222 000	6 431 000	10 376 000	9 998 000
Fédération de Russie	1 993 000	2 707 000	13 955 000	14 616 000	16 120 000	15 305 000	6 742 000	7 023 000	15 547 000	15 252 000	25 485 000	20 798 000
Serbie	310 000	334 000	927 000	1 117 000	926 000	1 245 000	586 000	630 000	1 078 000	1 149 000	1 713 000	1 735 000
Slovaquie	103 000	102 000	468 000	580 000	591 000	734 000	267 000	279 000	593 000	615 000	996 000	968 000
Slovénie	21 000	42 000	169 000	186 000	226 000	264 000	87 000	92 000	179 000	191 000	360 000	367 000
Suède	250 000	274 000	736 000	855 000	1 182 000	1 265 000	496 000	533 000	900 000	957 000	1 483 000	1 503 000
Suisse	278 000	287 000	630 000	643 000	1 056 000	1 033 000	398 000	405 000	707 000	679 000	1 328 000	1 236 000
Tadjikistan	258 000	332 000	673 000	895 000	413 000	509 000	790 000	811 000	1 064 000	1 044 000	859 000	746 000
République tchèque	149 000	157 000	725 000	934 000	1 373 000	1 469 000	447 000	469 000	955 000	996 000	1 836 000	1 836 000
Turkménistan	200 000	243 000	644 000	744 000	503 000	580 000	467 000	475 000	781 000	781 000	790 000	710 000
Turquie	1 971 000	4 873 000	3 079 000	8 949 000	3 105 000	9 662 000	7 024 000	7 258 000	9 910 000	10 094 000	12 586 000	12 690 000
Ukraine	603 000	816 000	3 858 000	4 119 000	4 408 000	4 430 000	1 865 000	1 940 000	4 654 000	4 473 000	7 852 000	6 254 000

Source: BIT.

Tableau F3. Taux d'activité des femmes et des hommes, principaux groupes d'âge, Etats Membres disposant de données et résumés régionaux: estimations et projections (2000 et 2020)

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	2000						2020					
	15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans		15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Afrique	50,6	70,2	61,1	95,8	56,9	94,0	51,5	68,5	63,7	95,9	56,9	92,2
Afrique du Sud	44,4	58,9	61,6	96,5	45,9	91,9	39,7	55,1	61,0	96,7	39,6	88,9
Algérie	26,2	64,9	41,2	95,5	30,0	89,2	31,0	65,5	57,0	95,8	44,0	83,7
Angola	73,6	86,9	77,3	97,6	78,5	94,6	71,3	84,8	77,2	97,6	77,8	93,8
Bénin	50,7	75,5	60,6	96,2	59,4	94,8	45,5	71,1	60,3	95,1	58,3	93,5
Botswana	35,3	42,1	63,9	88,4	56,0	85,0	31,1	38,9	60,5	90,2	44,6	86,5
Burkina Faso	74,9	83,5	83,6	97,1	83,7	96,5	72,9	75,5	84,5	94,7	85,2	94,5
Burundi	88,4	84,9	96,6	98,6	95,4	98,7	88,7	88,7	96,3	99,1	95,0	98,7
Cameroun	45,8	66,9	63,7	95,8	58,9	93,0	43,4	58,1	62,6	95,5	57,0	91,7
Cap-Vert	34,0	67,3	47,7	95,2	32,4	85,0	30,8	52,3	46,4	95,2	30,6	76,6
République centrafricaine	63,0	76,9	72,3	97,5	80,6	96,9	62,9	78,1	71,6	98,0	80,2	97,1
Comores	51,4	69,3	64,7	98,5	64,6	97,8	49,1	68,4	64,8	98,4	60,2	97,0
Congo	61,8	84,6	56,4	99,3	66,2	97,7	47,8	69,2	58,0	98,3	66,5	98,7
Côte d'Ivoire	36,3	75,1	43,3	98,8	43,5	95,7	9,8	21,0	14,8	33,6	11,6	32,7
Djibouti	45,7	66,2	64,3	94,4	60,0	94,2	43,3	66,0	63,2	96,6	57,1	92,2
Egypte	19,1	43,8	27,9	94,8	17,4	92,7	17,2	36,3	30,4	99,5	17,0	91,8
Erythrée	59,9	82,2	62,7	98,4	58,9	97,1	56,4	78,8	63,1	98,3	59,3	97,0
Ethiopie	73,3	83,4	80,2	97,9	67,5	95,3	72,1	79,3	80,2	96,5	66,8	91,5
Gabon	56,3	67,5	71,1	97,5	67,0	92,5	54,5	68,0	70,6	96,6	67,6	91,0
Gambie	53,7	71,7	63,9	95,3	64,7	92,7	52,2	72,1	62,5	94,6	64,0	93,3
Ghana	53,9	53,0	85,2	90,1	84,8	92,0	48,2	48,9	83,9	92,0	83,4	89,3

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	2000						2020					
	15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans		15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Guinée	74,3	79,8	89,3	96,2	85,5	94,8	73,5	74,1	89,3	94,8	87,2	90,6
Guinée-Bissau	63,3	83,5	64,2	98,3	60,8	97,8	64,5	85,0	63,2	98,6	61,3	98,0
Guinée équatoriale	47,6	88,1	50,0	97,4	56,8	97,1	53,4	87,7	51,7	96,8	62,5	95,1
Kenya	62,7	80,1	77,7	98,2	78,6	95,6	60,0	78,4	78,5	97,9	77,9	95,7
Lesotho	40,3	61,0	61,9	95,5	56,4	90,0	33,0	49,7	61,0	94,1	51,5	84,4
Libéria	51,5	66,3	57,7	97,5	59,8	95,9	51,2	55,0	58,5	95,3	60,7	90,5
Jamahiriya arabe libyenne	18,5	56,4	40,3	97,1	25,4	92,0	21,5	55,2	81,3	98,5	50,6	87,8
Madagascar	67,3	66,8	88,0	96,0	85,7	96,7	68,6	69,8	87,7	96,9	85,2	97,1
Malawi	79,2	79,8	89,7	97,3	88,7	95,9	82,0	79,5	91,4	95,5	93,3	95,0
Mali	70,4	80,7	79,2	96,5	77,0	94,6	67,9	68,0	81,9	86,7	82,3	85,3
Maroc	25,4	66,3	33,8	94,2	26,3	93,7	21,0	61,8	37,3	93,3	32,3	91,3
Maurice	35,8	63,9	52,7	96,7	42,4	87,7	35,1	44,0	57,3	97,4	49,6	81,6
Mauritanie	47,5	68,7	63,6	96,4	59,5	93,4	45,9	67,2	63,7	95,7	59,3	93,2
Mozambique	76,0	66,4	91,6	97,4	92,4	98,0	71,1	59,9	91,5	95,7	92,2	96,3
Namibie	33,1	37,7	67,2	86,5	52,1	79,4	31,5	36,5	66,0	87,1	47,6	74,9
Niger	68,5	91,8	74,8	98,6	77,1	97,6	69,5	91,7	75,6	98,5	77,9	97,6
Nigéria	36,6	72,4	48,9	95,4	61,8	95,6	33,3	70,3	48,1	95,6	60,6	94,9
Ouganda	73,4	81,4	86,4	95,6	89,0	94,7	72,1	73,0	88,0	91,5	91,1	91,9
République démocratique du Congo	61,3	81,5	64,9	97,8	61,8	97,1	227,0	299,7	196,7	289,2	205,6	284,6
Rwanda	76,0	76,9	93,1	96,8	90,3	94,5	67,9	72,0	91,9	97,3	88,3	91,8
Sao Tomé-et-Principe	17,6	58,8	50,0	100,0	33,3	87,5	20,0	47,6	42,3	96,2	30,0	94,4
Sénégal	55,3	73,8	63,7	96,7	63,5	92,6	49,2	64,6	64,3	96,7	60,8	87,8
Sierra Leone	62,8	86,1	59,2	99,5	53,2	98,3	61,7	87,9	60,0	99,6	53,8	98,5
Somalie	66,6	88,7	60,1	99,4	55,3	98,7	65,8	87,7	61,2	99,5	57,5	98,6

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	2000						2020					
	15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans		15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Soudan	18,5	47,1	27,6	84,7	26,5	85,0	18,7	38,1	27,4	86,7	25,9	85,9
Swaziland	30,2	56,8	45,4	97,3	30,8	86,4	28,3	55,5	45,3	97,1	27,0	88,6
République-Unie de Tanzanie	82,6	82,6	94,4	97,9	92,0	97,0	79,7	79,6	94,3	97,8	91,6	96,5
Tchad	58,5	57,5	68,3	92,2	74,0	96,4	57,3	52,2	71,3	84,4	76,8	94,3
Togo	49,7	81,6	55,6	98,3	54,9	96,1	46,5	79,9	55,0	98,6	51,5	94,2
Tunisie	28,9	50,2	33,4	95,2	18,6	87,0	36,7	46,6	52,6	94,6	33,2	84,0
Zambie	71,0	83,7	73,8	98,7	57,4	95,8	69,9	83,8	73,5	98,7	58,1	96,0
Zimbabwe	48,8	70,1	74,4	96,0	80,4	94,8	47,6	73,0	75,6	97,4	80,1	94,8
Amériques	49,1	67,9	67,0	94,8	59,9	86,3	51,3	57,9	75,4	92,9	66,3	83,1
Argentine	43,3	64,6	64,7	93,3	53,5	85,8	52,3	65,2	86,8	93,6	74,8	84,4
Bahamas	50,0	55,6	89,7	86,5	61,8	77,4	53,3	53,3	88,9	85,4	59,3	75,5
Barbade	57,1	66,7	88,9	94,4	73,0	87,9	56,3	68,8	89,3	96,6	67,9	82,7
Belize	36,0	65,4	48,0	96,0	41,2	94,4	40,6	63,6	71,4	97,7	51,3	89,5
Bolivie	44,1	60,5	70,7	95,3	69,9	95,0	48,4	65,6	74,0	95,5	84,3	96,3
Brésil	51,6	74,0	67,6	95,1	55,6	86,1	55,0	59,8	78,0	90,9	60,5	78,1
Canada	62,9	65,8	79,6	92,0	67,1	81,9	69,0	69,1	87,0	94,5	76,1	79,9
Chili	23,7	40,7	48,5	94,3	41,0	89,8	23,5	23,8	61,6	85,3	48,1	87,5
Colombie	50,1	65,1	73,5	97,7	55,4	90,9	58,3	61,8	90,7	97,6	72,1	89,1
Costa Rica	35,2	67,3	46,9	96,0	36,9	89,3	44,0	53,3	80,2	97,3	69,2	89,5
Cuba	28,1	51,3	65,3	95,1	44,4	86,9	28,3	48,2	70,7	94,1	53,6	83,8
République dominicaine	34,7	64,3	55,0	96,0	42,6	92,7	41,3	54,1	69,2	93,5	64,6	88,9
El Salvador	33,5	65,5	59,2	93,8	50,7	90,3	35,8	41,5	72,0	88,5	62,8	87,3
Equateur	46,9	65,0	68,7	96,6	60,5	94,0	61,5	66,4	85,5	96,3	78,7	91,7
Etats-Unis	61,9	67,3	75,9	93,3	70,0	83,5	58,1	59,0	76,0	91,3	72,9	79,5

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	2000						2020					
	15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans		15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Guatemala	32,4	71,6	37,5	95,3	34,2	92,4	35,9	69,3	40,9	94,2	35,8	91,2
Guyana	34,6	70,4	50,5	94,3	47,9	88,5	38,3	69,4	59,8	92,8	49,6	88,3
Haïti	48,6	64,3	64,9	96,1	57,9	95,3	58,7	66,5	78,9	97,1	57,4	95,7
Honduras	37,7	79,3	53,3	97,1	49,9	95,1	60,7	81,4	72,5	97,8	69,7	92,6
Jamaïque	40,0	50,9	78,3	94,7	69,7	91,3	33,8	44,7	71,6	91,9	62,2	89,7
Mexique	36,5	69,7	46,7	96,8	39,8	91,6	32,4	39,6	56,1	94,6	51,4	90,7
Nicaragua	26,3	72,6	44,3	96,8	40,8	96,3	26,7	73,2	47,8	96,9	43,3	96,3
Panama	36,2	64,3	58,4	97,5	47,5	89,9	39,8	46,9	78,6	94,9	74,5	88,3
Paraguay	58,6	71,2	71,0	98,4	58,7	92,1	69,7	71,6	86,9	98,6	71,4	89,4
Pérou	44,2	59,7	68,5	96,3	54,9	93,5	54,0	57,7	86,3	96,7	71,4	93,3
Sainte-Lucie	46,7	66,7	72,2	94,1	53,3	92,9	53,8	71,4	82,6	91,3	60,0	87,0
Saint-Vincent-et-les Grenadines	46,2	69,2	69,2	92,9	55,6	88,9	55,6	66,7	86,7	93,3	70,6	83,3
Suriname	14,3	38,1	56,9	84,3	39,5	79,5	12,8	40,0	53,8	90,7	39,7	69,7
Trinité-et-Tobago	41,7	62,2	63,2	94,0	48,1	85,4	41,0	56,5	60,0	97,0	46,8	83,7
Uruguay	49,0	72,4	76,1	95,9	60,0	85,6	50,9	74,2	87,4	96,2	75,4	84,4
République bolivarienne du Venezuela	34,4	64,6	63,7	96,4	51,2	91,8	48,4	71,2	91,6	96,1	75,0	88,8
Asie et Pacifique	47,5	66,5	67,6	97,1	54,9	91,4	43,7	62,0	66,0	95,6	53,4	88,6
Afghanistan	37,0	75,2	40,8	98,1	36,6	96,0	41,8	75,6	51,6	98,1	47,3	96,1
Arabie saoudite	7,5	48,2	28,4	97,3	11,2	88,3	10,1	48,5	41,4	97,0	16,4	86,6
Australie	67,8	69,1	69,1	92,0	61,7	80,3	69,6	69,3	74,4	86,6	71,8	76,5
Bahreïn	23,1	59,0	43,4	99,3	20,4	95,3	24,2	58,3	51,5	99,2	17,4	88,3
Bangladesh	51,8	72,3	61,8	97,6	56,8	95,4	49,4	69,9	61,7	97,5	49,2	94,4
Brunéi Darussalam	35,5	54,8	61,7	97,8	40,7	89,2	33,3	51,2	58,2	96,9	33,8	79,1

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	2000						2020					
	15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans		15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cambodge	68,7	58,0	85,4	96,7	81,0	94,5	67,4	59,8	86,5	95,5	78,7	93,6
Chine	73,9	72,1	91,8	97,7	65,2	90,8	69,8	68,5	92,1	97,0	59,8	89,0
République de Corée	33,3	41,7	59,8	92,7	51,2	91,6	34,3	37,3	59,3	93,8	49,2	91,4
Emirats arabes unis	23,4	65,0	45,9	99,0	29,6	98,4	30,1	61,0	68,1	99,1	42,8	97,8
Fidji	45,7	56,5	59,1	96,7	52,9	94,0	48,1	56,1	66,3	97,3	64,2	92,9
Iles Salomon	53,5	65,2	59,5	95,3	55,2	93,1	50,8	61,4	60,3	96,2	55,6	92,3
Inde	26,7	64,4	40,5	97,0	39,6	91,8	26,1	56,4	40,5	96,7	39,1	89,7
Indonésie	42,9	66,8	56,5	96,6	57,7	94,9	38,9	64,5	62,6	97,1	61,7	93,3
République islamique d'Iran	29,7	51,5	40,8	93,7	28,7	88,1	38,2	48,1	64,7	91,6	47,9	77,7
Iraq	17,4	59,7	25,3	96,0	14,8	82,1	22,7	59,9	34,4	96,3	19,3	81,1
Japon	46,5	47,4	63,1	97,0	62,0	92,4	42,8	42,6	72,6	94,0	64,5	88,3
Jordanie	21,8	55,1	33,5	96,7	20,4	81,7	30,3	56,3	52,6	96,8	31,1	83,2
Koweït	26,0	43,5	63,0	99,3	31,3	89,0	33,5	40,6	83,5	98,4	50,0	84,8
République démocratique populaire lao	49,0	61,8	61,9	96,2	57,6	91,1	50,5	62,4	62,0	96,5	57,3	91,5
Liban	18,7	58,1	48,3	96,5	29,6	92,0	19,3	59,1	67,7	97,8	39,3	90,8
Malaisie	40,6	57,2	55,0	98,4	42,6	89,9	45,9	54,8	79,0	99,3	41,6	87,5
Mongolie	49,0	62,2	63,2	97,0	57,6	92,7	49,6	57,5	62,9	97,2	55,0	93,1
Myanmar	57,6	72,3	77,3	96,5	74,0	93,9	54,9	69,4	78,9	95,1	73,4	93,6
Népal	51,7	62,2	55,7	93,8	48,1	89,5	50,2	62,2	61,3	93,5	54,8	88,1
Nouvelle-Zélande	59,8	65,5	69,3	91,5	69,4	85,6	62,1	62,8	76,2	87,1	81,9	89,1
Oman	14,7	54,3	30,2	98,2	16,0	90,1	25,1	53,1	66,1	98,9	36,5	86,4
Pakistan	21,8	70,3	37,4	96,8	32,5	93,3	34,8	72,4	62,1	89,4	53,0	85,3
Papouasie-Nouvelle-Guinée	60,7	57,7	78,1	83,1	77,9	82,7	62,4	62,4	78,0	83,7	77,8	81,8
Philippines	37,7	58,9	54,8	97,1	57,8	93,8	47,8	62,8	76,7	95,8	73,2	92,4

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	2000						2020					
	15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans		15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Qatar	5,4	45,2	48,3	97,2	37,5	96,6	6,3	34,7	58,8	93,6	44,2	93,3
Samoa	33,3	55,6	55,6	100,0	46,2	92,9	30,0	47,8	58,8	100,0	42,9	91,7
Singapour	49,4	46,7	72,8	97,6	48,3	88,0	50,4	46,2	87,6	99,6	51,5	79,2
Sri Lanka	30,9	57,2	48,4	95,3	39,2	84,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
République arabe syrienne	36,6	73,0	39,3	99,4	31,6	91,2	41,6	78,0	59,9	99,8	44,5	91,9
Thaïlande	48,5	57,4	82,2	96,0	72,0	93,9	37,2	53,5	88,5	94,2	77,6	90,3
Timor-Leste	41,8	51,4	56,9	95,5	53,2	90,9	58,5	71,4	63,5	99,4	56,5	85,9
Vanuatu	72,2	77,8	85,0	94,7	85,7	93,3	76,9	80,8	81,3	96,9	85,2	92,6
Viet Nam	74,2	71,0	88,9	96,0	69,3	81,6	69,4	65,9	89,2	94,9	66,1	79,7
Yémen	20,3	58,2	39,7	87,1	30,0	96,4	27,5	57,4	53,0	89,4	38,7	95,0
Europe et Asie centrale	39,1	49,6	73,5	92,8	57,8	77,4	37,6	47,8	76,7	91,6	60,8	74,8
Albanie	46,3	59,1	68,6	89,6	54,5	84,8	45,1	56,0	61,8	83,1	51,8	72,4
Allemagne	48,4	55,3	76,4	93,4	59,9	77,5	44,0	48,6	79,4	91,4	75,5	78,1
Arménie	27,1	27,2	72,0	90,3	61,9	84,8	24,7	22,8	70,2	86,6	51,9	80,1
Autriche	50,1	61,4	78,9	93,6	52,7	75,3	47,4	57,2	85,7	90,2	65,8	71,8
Azerbaïdjan	42,7	51,7	78,0	94,0	64,7	83,6	55,1	56,0	91,0	96,7	66,5	71,0
Bélarus	40,4	47,7	86,8	89,4	64,1	75,6	36,9	47,2	83,2	85,9	57,1	60,6
Belgique	32,7	38,8	81,8	95,6	48,2	72,1	29,0	40,0	82,3	93,2	59,3	65,9
Bosnie-Herzégovine	44,2	52,7	82,3	94,6	60,4	78,6	53,0	53,1	92,8	97,7	65,8	69,2
Bulgarie	25,8	29,3	72,6	82,1	55,4	66,5	19,2	27,4	65,1	81,0	51,6	59,1
Chypre	40,7	56,5	73,6	96,3	53,8	86,6	43,6	45,6	91,9	95,6	67,5	78,0
Croatie	39,5	45,1	80,8	92,7	48,5	71,1	38,8	39,1	81,1	88,4	50,0	60,1
Danemark	68,5	75,3	84,4	93,0	71,7	81,1	60,5	70,4	81,3	91,1	74,6	80,0

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	2000						2020					
	15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans		15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Espagne	41,8	52,1	70,9	93,5	42,8	82,1	34,4	45,9	82,0	92,7	62,3	81,7
Estonie	35,1	47,5	80,3	94,2	68,6	78,3	26,7	37,5	72,7	89,6	73,6	78,4
Ex-République yougoslave de Macédoine	30,9	45,6	64,1	90,9	43,3	74,9	25,6	42,4	64,9	89,6	48,3	73,0
Finlande	50,5	50,7	81,1	92,4	74,5	77,0	54,6	51,6	82,4	92,7	73,3	76,4
France	26,3	33,3	78,8	94,6	64,2	78,1	25,5	33,2	81,5	91,7	65,5	71,7
Géorgie	28,0	43,7	61,5	86,1	69,0	86,7	22,5	43,9	43,4	85,9	62,5	90,2
Grèce	36,4	43,7	69,8	95,5	43,5	81,2	31,2	37,1	83,8	95,3	66,5	79,9
Hongrie	32,9	42,7	67,1	89,5	52,2	65,2	22,6	25,1	72,0	87,4	58,5	66,6
Irlande	47,1	56,3	73,1	94,1	47,1	82,1	43,5	54,7	85,0	92,8	79,4	82,1
Islande	71,4	68,2	87,1	93,8	86,8	97,4	71,4	72,7	82,4	97,1	86,5	96,2
Israël	36,0	33,0	68,1	82,8	59,9	79,5	34,3	26,1	76,4	81,0	68,5	72,3
Italie	34,1	44,5	63,0	90,3	38,5	73,5	27,4	31,6	75,2	88,0	52,7	72,5
Kazakhstan	48,7	55,3	88,5	96,2	71,9	85,1	49,5	54,5	88,5	93,2	79,0	84,7
Kirghizistan	42,1	54,6	74,4	93,5	66,5	84,4	40,7	57,1	66,8	90,1	66,1	82,4
Lettonie	30,7	42,4	81,7	90,7	63,9	73,2	29,0	40,8	77,5	89,8	68,4	72,5
Lituanie	30,9	41,4	87,5	93,5	68,8	80,1	23,5	32,1	87,5	90,7	68,9	78,8
Luxembourg	32,0	38,5	71,7	94,4	43,9	76,5	22,6	28,1	80,4	94,6	61,0	73,0
Malte	55,2	63,3	40,5	97,4	20,0	78,1	54,5	52,2	86,0	100,0	47,1	71,8
République de Moldova	41,3	43,6	87,1	92,7	63,4	82,8	43,9	46,6	87,0	92,6	56,7	80,6
Norvège	61,0	65,9	82,7	91,7	77,0	86,1	64,9	68,9	84,6	90,9	81,0	82,9
Ouzbékistan	38,5	49,8	73,7	92,4	64,0	83,5	50,6	52,4	86,7	94,9	67,2	81,2
Pays-Bas	70,2	72,2	78,1	95,2	54,3	79,2	75,2	81,3	84,7	95,2	62,3	78,1
Pologne	33,2	40,0	78,5	94,0	60,2	72,2	26,6	27,4	81,4	91,9	52,6	62,1
Portugal	41,0	50,7	82,4	92,9	61,0	82,5	39,2	46,3	87,7	92,2	75,3	80,6

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	2000						2020					
	15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans		15-24 ans		25-39 ans		40-64 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Roumanie	38,1	50,7	78,1	91,7	63,0	77,8	22,9	23,0	70,7	82,5	53,3	66,7
Royaume-Uni	65,2	72,7	75,4	93,7	65,3	80,8	64,5	66,4	80,2	89,3	69,8	78,6
Fédération de Russie	36,3	45,2	84,1	92,5	65,4	76,4	29,6	38,5	89,8	95,8	63,3	73,6
Serbie	34,4	51,6	69,8	94,1	44,4	73,6	52,9	53,0	86,0	97,2	54,1	71,8
Slovaquie	42,6	49,7	80,9	95,3	61,9	78,4	38,6	36,6	78,9	94,3	59,3	75,8
Slovénie	35,7	42,2	91,2	94,2	57,1	71,4	24,1	45,7	94,4	97,4	62,8	71,9
Suède	49,9	51,1	83,5	89,9	80,0	84,8	50,4	51,4	81,8	89,3	79,7	84,2
Suisse	67,5	70,6	78,5	96,4	69,4	90,8	69,8	70,9	89,1	94,7	79,5	83,6
Tadjikistan	32,0	37,8	64,5	89,7	53,1	78,2	32,7	40,9	63,3	85,7	48,1	68,2
République tchèque	40,7	51,3	75,3	96,4	66,6	81,3	33,3	33,5	75,9	93,8	74,8	80,0
Turkménistan	43,5	52,4	79,9	94,6	67,2	84,1	42,8	51,2	82,5	95,3	63,7	81,7
Turquie	27,9	58,6	30,4	93,4	25,2	75,8	28,1	67,1	31,1	88,7	24,7	76,1
Ukraine	37,6	43,3	83,6	91,3	60,3	73,2	32,3	42,1	82,9	92,1	56,1	70,8

Source: BIT.

Tableau G1. Projections de l'espérance de vie à la naissance, des femmes et des hommes, Etats Membres disposant de données, 2008, 2018 et 2048

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Projections de l'espérance de vie à la naissance (en années)					
	2008		2018		2048	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Afrique						
Afrique du Sud	49,7	48,8	51,8	52,1	64,1	61,2
Algérie	73,7	70,9	76,1	72,8	80,9	77,1
Angola	44,3	41,2	48,2	45,0	60,2	56,2
Bénin	57,8	55,6	62,5	60,2	71,8	69,6
Botswana	50,7	50,5	54,0	54,7	67,9	65,8
Burkina Faso	56,6	52,6	60,1	55,7	70,6	65,7
Burundi	51,0	48,1	54,6	51,3	65,9	61,7
Cameroun	50,8	50,0	54,9	53,3	65,7	63,2
Cap-Vert	74,5	68,3	76,7	70,7	81,2	75,7
République centrafricaine	46,1	43,3	49,4	46,4	61,1	56,2
Comores	67,4	63,0	71,4	66,6	78,4	73,4
Congo	56,6	54,0	59,7	56,9	69,5	66,1
Côte d'Ivoire	49,3	47,5	52,8	51,3	63,5	61,8
Djibouti	56,0	53,6	61,1	58,3	70,5	67,1
Egypte	73,6	69,1	76,1	71,4	80,9	76,2
Erythrée	60,3	55,6	63,7	59,7	71,7	67,7
Ethiopie	54,3	51,7	58,3	55,6	69,1	65,5
Gabon	57,1	56,4	62,6	62,0	69,9	69,0
Gambie	60,3	58,6	64,2	63,2	72,5	70,4
Ghana	60,5	59,6	64,2	62,8	72,2	69,7
Guinée	57,6	54,4	62,9	59,3	74,1	69,8

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Projections de l'espérance de vie à la naissance (en années)					
	2008		2018		2048	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Guinée-Bissau	47,9	44,9	51,8	49,1	63,4	60,2
Guinée équatoriale	52,8	50,4	57,4	54,8	67,6	64,4
Kenya	55,2	53,0	60,2	57,1	69,0	65,4
Lesotho	42,3	42,9	45,3	47,1	56,4	55,3
Libéria	46,6	44,8	50,3	48,5	61,6	59,4
Jamahiriya arabe libyenne	76,9	71,7	78,7	73,6	82,6	77,7
Madagascar	61,3	57,7	64,9	60,3	73,6	69,0
Malawi	48,4	48,1	51,5	51,5	61,7	58,8
Mali	56,6	52,1	60,4	56,0	70,4	65,8
Maroc	73,4	69,0	75,9	71,3	80,8	76,1
Maurice	76,2	69,5	77,6	71,3	81,6	75,9
Mauritanie	66,0	62,4	69,2	65,3	75,8	71,5
Mozambique	42,4	41,7	45,6	45,6	58,8	55,6
Namibie	53,1	52,5	54,0	54,7	63,3	61,7
Niger	56,0	57,8	60,2	61,5	70,4	69,1
Nigéria	47,3	46,4	50,8	49,9	62,9	61,4
Ouganda	52,2	50,8	57,6	55,5	66,5	64,0
République démocratique du Congo	47,7	45,2	51,0	48,2	62,5	59,3
Rwanda	47,8	44,6	52,6	48,7	64,0	59,8
Sao Tomé-et-Principe	67,4	63,6	69,9	65,7	76,1	71,7
Sénégal	65,1	61,1	67,8	63,3	73,6	68,5
Sierra Leone	44,2	41,0	47,0	43,7	58,8	54,8
Somalie	49,4	46,9	53,5	50,8	65,5	62,0
Soudan	60,1	57,1	63,9	60,6	72,3	68,5

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Projections de l'espérance de vie à la naissance (en années)					
	2008		2018		2048	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Swaziland	39,4	39,8	40,9	43,7	54,0	53,9
République-Unie de Tanzanie	53,6	51,4	57,4	55,0	67,6	64,6
Tchad	52,0	49,3	55,5	52,8	67,0	63,5
Togo	60,1	56,7	63,9	60,2	72,0	68,1
Tunisie	76,0	71,9	77,9	73,4	82,1	77,5
Zambie	42,5	42,1	46,8	46,6	59,0	55,9
Zimbabwe	42,7	44,1	49,8	50,6	65,7	62,8
Amériques						
Argentine	79,1	71,6	80,8	73,3	84,5	77,0
Bahamas	76,3	70,6	78,6	72,9	83,5	78,0
Barbade	79,8	74,4	81,2	76,2	84,1	79,1
Belize	79,2	73,3	79,3	72,5	82,9	78,4
Bolivie	67,7	63,4	71,0	66,6	79,0	74,0
Brésil	76,1	68,8	78,3	71,2	83,0	76,0
Canada	82,9	78,3	84,1	79,9	87,5	83,2
Chili	81,5	75,5	82,8	76,7	85,4	79,0
Colombie	76,6	69,2	78,4	71,4	82,0	76,0
Costa Rica	81,2	76,5	82,4	77,5	84,7	79,5
Cuba	80,4	76,2	82,0	77,8	85,0	80,8
République dominicaine	75,5	69,3	77,4	71,1	81,1	74,6
El Salvador	74,9	68,8	77,1	70,8	82,0	75,5
Equateur	78,0	72,1	79,5	73,6	83,0	77,1
Etats-Unis	80,8	75,6	82,1	76,8	85,7	80,4
Grenade	70,4	67,0	72,2	68,5	78,3	74,0

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Projections de l'espérance de vie à la naissance (en années)					
	2008		2018		2048	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Guatemala	73,8	66,7	76,1	69,1	81,5	74,5
Guyana	69,9	64,2	73,1	67,7	78,7	73,5
Haïti	62,8	59,1	66,4	62,4	76,6	71,8
Honduras	73,7	66,9	75,7	69,4	80,4	74,4
Jamaïque	75,2	70,0	76,5	71,6	79,8	75,2
Mexique	78,6	73,7	80,6	75,8	83,5	78,9
Nicaragua	76,0	69,9	78,9	72,6	81,6	75,2
Panama	78,2	73,0	79,9	74,4	83,5	77,5
Paraguay	73,9	69,7	75,9	71,5	79,5	75,1
Sainte-Lucie	75,6	71,9	77,6	73,6	81,8	77,7
Saint-Vincent-et-les Grenadines	73,8	69,5	75,6	71,2	79,5	75,2
Suriname	73,6	67,0	75,5	69,2	80,1	74,8
Trinité-et-Tobago	71,8	67,8	75,0	70,9	80,9	76,4
Uruguay	79,9	72,8	81,4	74,6	84,7	78,5
République bolivarienne du Venezuela	76,8	70,9	78,6	72,6	82,7	76,5
Asie et Pacifique						
Afghanistan	43,8	43,9	47,2	47,2	58,9	58,5
Arabie saoudite	75,3	70,9	77,3	72,8	81,6	77,1
Australie	83,6	78,9	84,8	80,6	88,0	84,1
Bahreïn	77,5	74,3	79,1	75,7	82,9	79,2
Bangladesh	65,0	63,2	69,5	66,8	77,6	73,6
Brunéi Darussalam	79,7	75,0	81,0	76,0	83,7	78,7
Cambodge	61,9	57,3	67,0	63,4	76,2	71,8
Chine	74,8	71,3	76,9	73,2	81,3	77,4

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Projections de l'espérance de vie à la naissance (en années)					
	2008		2018		2048	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
République de Corée	82,2	75,0	83,8	76,6	87,1	79,9
Emirats arabes unis	81,5	77,2	82,8	78,4	86,3	81,9
Fidji	71,1	66,6	72,9	68,2	78,6	73,8
Inde	66,4	63,2	70,4	66,6	77,9	73,4
Indonésie	72,7	68,7	75,7	71,4	80,8	76,4
République islamique d'Iran	72,6	69,4	75,3	71,6	80,4	76,3
Iraq	61,5	57,8	70,6	66,9	78,3	73,8
Japon	86,1	79,0	87,9	80,5	90,9	83,3
Jordanie	74,5	70,8	76,7	72,8	81,3	77,1
Koweït	79,9	76,0	81,2	77,3	84,4	80,5
République démocratique populaire lao	65,8	63,0	70,1	66,7	77,8	73,5
Liban	74,2	69,9	76,0	71,7	80,8	76,4
Malaisie	76,7	72,0	78,5	73,8	82,4	77,8
Mongolie	69,9	63,9	72,4	67,3	78,6	73,9
Myanmar	65,3	59,1	69,5	63,9	77,3	71,9
Népal	64,2	63,2	68,8	66,8	77,3	73,6
Nouvelle-Zélande	82,2	78,2	83,4	79,9	86,8	83,5
Oman	77,5	74,2	79,4	75,9	83,1	79,4
Pakistan	65,8	65,2	69,1	68,4	77,0	74,4
Papouasie-Nouvelle-Guinée	60,4	54,6	62,7	57,3	69,7	65,8
Philippines	73,9	69,5	76,3	71,7	81,0	76,4
Qatar	76,4	75,2	78,2	76,6	82,2	79,9
Samoa	74,9	68,5	77,0	71,0	81,4	75,8
Singapour	81,9	78,0	83,2	79,2	86,7	82,6

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Projections de l'espérance de vie à la naissance (en années)					
	2008		2018		2048	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Sri Lanka	76,2	68,8	77,6	70,2	80,9	74,3
République arabe syrienne	76,1	72,3	78,0	74,0	82,1	77,9
Thaïlande	75,0	66,5	76,6	69,1	81,1	74,9
Timor-Leste	61,7	60,0	66,6	64,2	76,3	72,3
Vanuatu	72,1	68,3	74,9	70,7	80,2	75,8
Viet Nam	76,2	72,3	78,4	74,2	82,5	78,2
Yémen	64,4	61,1	68,9	65,1	77,3	72,7
Europe et Asie centrale						
Albanie	79,7	73,4	81,0	75,0	84,3	78,7
Allemagne	82,1	76,5	83,4	77,9	86,8	81,4
Arménie	75,1	68,4	76,5	69,9	80,0	74,3
Autriche	82,6	76,9	83,8	78,2	87,2	81,7
Azerbaïdjan	71,2	63,8	73,5	65,6	77,6	71,2
Bélarus	75,2	63,1	76,4	65,0	80,0	71,2
Belgique	82,3	76,5	83,6	77,8	87,0	81,3
Bosnie-Herzégovine	77,4	72,2	78,6	73,5	82,3	77,5
Bulgarie	76,7	69,5	78,0	71,2	81,8	75,9
Chypre	81,6	76,5	82,9	77,8	86,0	81,0
Croatie	79,2	72,3	80,5	74,0	83,3	77,8
Danemark	80,6	76,0	82,0	77,4	85,2	80,7
Espagne	84,2	77,7	85,4	78,9	88,6	82,3
Estonie	76,8	65,9	78,4	68,8	82,4	75,4
Ex-République yougoslave de Macédoine	76,6	71,8	77,9	73,2	81,8	77,2
Finlande	82,4	76,1	83,7	78,0	87,0	81,5

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Projections de l'espérance de vie à la naissance (en années)					
	2008		2018		2048	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
France	84,1	77,1	85,3	78,4	88,5	81,8
Géorgie	74,8	67,1	76,1	68,6	79,6	73,1
Grèce	81,9	77,1	83,2	78,4	86,6	81,8
Hongrie	77,4	69,2	79,1	71,5	82,8	76,3
Irlande	81,4	76,5	82,7	77,8	86,2	81,3
Islande	83,3	80,2	84,5	81,3	87,7	84,5
Israël	82,8	78,6	84,0	80,1	87,3	83,4
Italie	83,5	77,5	84,6	78,8	87,9	82,1
Kazakhstan	72,4	61,6	75,3	65,7	80,4	73,0
Kirghizistan	69,9	62,0	72,0	64,3	77,3	70,9
Lettonie	77,7	67,3	79,3	70,0	83,4	75,7
Lituanie	78,3	67,5	79,8	70,1	83,4	75,8
Luxembourg	81,6	75,7	83,0	77,1	86,4	80,7
Malte	81,4	77,3	82,7	78,6	86,2	82,0
République de Moldova	72,5	65,1	74,2	67,0	78,5	72,8
Monténégro	76,8	72,4	78,1	73,7	81,9	77,1
Norvège	82,5	77,8	83,8	79,3	87,2	82,7
Ouzbékistan	70,4	64,0	72,3	65,9	77,2	71,5
Pays-Bas	81,9	77,5	83,0	78,8	85,9	82,1
Pologne	79,8	71,3	81,1	73,2	84,3	77,4
Portugal	81,2	75,0	82,5	76,5	85,7	79,9
Roumanie	76,1	69,0	78,0	71,3	82,1	76,1
Royaume-Uni	81,6	77,2	82,9	78,5	86,4	81,9
Fédération de Russie	72,6	59,0	73,7	60,8	77,9	68,5

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Projections de l'espérance de vie à la naissance (en années)					
	2008		2018		2048	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Serbie	76,3	71,7	77,7	73,1	81,7	77,2
Slovaquie	78,5	70,7	80,0	72,7	83,5	77,1
Slovénie	81,5	74,1	82,9	75,7	86,3	79,6
Suède	83,0	78,7	84,2	80,3	87,0	83,5
Suisse	84,2	79,0	85,3	80,2	88,6	83,3
Tadjikistan	69,4	64,1	71,4	66,0	76,6	71,5
République tchèque	79,5	73,4	81,1	75,1	84,9	79,1
Turkménistan	67,5	59,0	70,4	62,1	76,4	69,6
Turquie	74,3	69,4	76,1	71,3	80,9	76,1
Ukraine	73,8	62,1	75,1	64,5	79,1	71,0

Source: Division de la population, ONU.

Tableau G2. Projections de l'espérance de vie des femmes et des hommes à 50, 60, 70 et 80 ans, Etats Membres disposant de données, 2008, 2018 et 2048

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Projections de l'espérance de vie (en années)																			
	En 2008								En 2018								En 2048			
	A 50 ans		A 60 ans		A 70 ans		A 80 ans		A 50 ans		A 60 ans		A 70 ans		A 80 ans		A 50 ans		A 60 ans	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Afrique																				
Afrique du Sud	23,7	17,6	17,3	12,7	11,3	8,5	6,8	5,4	23,9	18,5	17,7	13,4	11,6	8,9	7,0	5,7	28,1	22,3	20,7	15,9
Algérie	28,3	25,9	19,7	17,4	12,3	10,4	6,8	5,5	29,3	26,6	20,5	18,0	12,8	10,8	7,1	5,7	32,8	29,1	23,7	20,2
Angola	21,8	19,4	15,0	13,3	9,3	8,1	5,3	4,6	22,6	20,4	15,6	13,9	9,6	8,5	5,5	4,8	25,1	22,8	17,5	15,8
Bénin	24,9	22,3	16,8	14,9	9,9	8,7	5,1	4,6	25,9	23,4	17,6	15,7	10,4	9,2	5,3	4,8	28,9	26,4	19,9	17,9
Botswana	22,8	18,7	16,2	13,4	9,8	8,3	5,4	4,9	21,7	19,0	15,7	13,5	9,5	8,5	5,2	5,0	25,7	22,9	18,3	15,9
Burkina Faso	23,3	20,1	15,4	13,2	9,2	8,0	5,0	4,6	24,3	21,2	16,1	13,9	9,4	8,3	4,9	4,6	28,1	24,7	19,0	16,3
Burundi	23,3	21,1	16,2	14,5	10,0	8,9	5,7	5,1	23,9	21,8	16,6	14,9	10,3	9,2	5,8	5,2	26,5	24,3	18,6	16,9
Cameroon	23,3	21,3	16,3	14,7	10,1	9,1	5,7	5,2	24,0	22,0	16,8	15,3	10,4	9,4	5,9	5,4	26,5	24,6	18,7	17,2
Cap-Vert	27,8	24,3	19,1	16,4	11,7	10,0	6,3	5,6	29,3	25,2	20,4	17,1	12,7	10,4	7,0	5,8	32,9	27,8	23,8	19,1
République centrafricaine	22,4	19,1	15,9	13,5	9,8	8,4	5,6	4,9	23,1	19,8	16,4	14,0	10,2	8,7	5,8	5,1	25,8	22,3	18,2	15,8
Comores	25,4	22,8	17,4	15,4	10,6	9,4	5,8	5,3	26,5	23,7	18,2	16,0	11,1	9,8	6,0	5,4	30,6	26,4	21,7	18,0
Congo	23,6	20,7	16,3	14,2	9,9	8,7	5,5	5,0	24,2	21,4	16,8	14,6	10,2	9,0	5,6	5,1	26,9	23,8	18,7	16,3
Côte d'Ivoire	23,2	20,2	15,8	13,6	9,2	8,0	4,8	4,3	23,9	21,0	16,3	14,1	9,5	8,3	4,9	4,4	26,8	23,7	18,5	16,1
Djibouti	23,3	21,0	15,9	14,2	9,7	8,7	5,5	5,0	24,4	22,1	16,7	15,0	10,2	9,1	5,7	5,2	26,5	23,9	18,3	16,2
Egypte	27,6	24,4	18,9	16,5	11,3	9,9	5,8	5,4	29,0	25,3	20,0	17,1	12,2	10,4	6,4	5,6	32,6	28,1	23,4	19,4
Erythrée	22,9	18,8	15,9	12,9	10,2	8,4	6,2	5,3	24,3	20,2	17,0	13,9	11,0	8,9	6,6	5,5	28,1	23,6	20,0	16,2
Ethiopie	23,9	21,9	16,5	15,0	10,2	9,2	5,8	5,3	24,8	22,8	17,2	15,7	10,7	9,7	6,0	5,5	27,5	25,5	19,3	17,7
Gabon	25,3	22,9	17,9	16,1	11,1	10,0	6,2	5,7	26,2	24,4	18,6	17,1	11,5	10,7	6,4	6,1	27,8	26,4	19,8	18,6
Gambie	24,0	22,2	15,9	14,7	9,3	8,7	4,9	4,7	25,2	23,6	16,8	15,5	9,7	8,9	4,9	4,6	29,6	26,7	20,8	18,0
Ghana	25,5	23,9	17,8	16,5	11,0	10,2	6,2	5,8	26,4	24,8	18,5	17,2	11,5	10,7	6,4	6,1	28,7	26,8	20,2	18,7

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Projections de l'espérance de vie (en années)																			
	En 2008								En 2018								En 2048			
	A 50 ans		A 60 ans		A 70 ans		A 80 ans		A 50 ans		A 60 ans		A 70 ans		A 80 ans		A 50 ans		A 60 ans	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Guinée	24,9	22,3	16,8	14,8	9,9	8,7	5,1	4,6	26,1	23,3	17,8	15,6	10,5	9,1	5,4	4,8	30,0	26,5	20,9	18,0
Guinée-Bissau	22,7	20,3	15,7	13,9	9,7	8,5	5,5	4,8	23,5	21,4	16,3	14,7	10,0	9,0	5,7	5,1	26,1	23,9	18,2	16,6
Guinée équatoriale	23,9	22,0	16,5	15,2	10,2	9,3	5,8	5,3	24,7	23,0	17,1	15,8	10,6	9,7	6,0	5,5	26,8	25,1	18,7	17,4
Kenya	24,4	21,7	17,2	15,3	10,7	9,5	6,0	5,5	25,4	22,9	17,8	16,0	11,1	9,9	6,2	5,7	27,6	25,1	19,5	17,6
Lesotho	21,1	16,3	15,3	12,0	9,3	7,6	5,1	4,6	21,3	17,6	15,5	12,8	9,3	8,1	5,1	4,8	24,5	20,3	17,5	14,5
Libéria	21,4	19,2	14,7	13,1	9,0	8,1	5,1	4,7	22,1	19,9	15,1	13,5	9,3	8,3	5,3	4,8	24,4	22,0	16,8	15,0
Jamahiriya arabe libyenne	30,0	25,3	21,4	17,4	14,1	11,2	8,4	6,7	31,3	26,4	22,5	18,3	14,9	11,8	9,0	7,0	34,2	29,5	25,1	20,8
Madagascar	25,4	23,5	17,6	16,2	10,9	10,0	6,2	5,6	26,3	24,0	18,3	16,6	11,4	10,3	6,4	5,8	28,7	26,4	20,1	18,4
Malawi	23,5	19,4	16,4	13,5	9,6	8,0	4,9	4,4	24,1	20,3	16,9	14,1	9,9	8,3	5,0	4,5	27,0	22,5	19,0	15,7
Mali	25,8	22,5	17,7	15,3	11,0	9,5	6,2	5,5	26,1	23,0	17,8	15,5	10,7	9,4	5,8	5,3	28,8	25,5	19,7	17,1
Maroc	27,6	24,9	18,9	16,8	11,4	10,1	6,0	5,4	28,8	25,7	19,9	17,4	12,1	10,5	6,4	5,6	32,5	28,1	23,4	19,3
Maurice	29,1	24,1	20,8	16,8	13,7	11,0	8,3	6,7	30,1	25,0	21,7	17,5	14,4	11,4	8,7	6,9	33,3	28,0	24,4	19,7
Mauritanie	24,7	22,5	16,0	14,6	9,0	8,3	4,4	4,4	26,4	23,9	17,4	15,6	9,8	8,9	4,6	4,5	30,1	27,2	20,8	18,5
Mozambique	22,0	18,4	15,7	13,2	9,7	8,2	5,5	4,9	22,2	19,1	16,0	13,7	9,9	8,6	5,7	5,1	25,4	21,8	18,1	15,6
Namibie	24,1	19,9	17,1	14,1	10,3	8,7	5,6	5,1	23,0	19,6	16,6	14,0	10,0	8,7	5,4	5,1	26,0	21,9	18,9	15,5
Niger	25,0	26,2	17,1	18,2	10,5	11,4	5,8	6,5	25,9	26,5	17,5	18,2	10,5	11,1	5,6	6,1	28,6	27,8	19,5	19,0
Nigéria	22,6	20,6	15,6	14,2	9,6	8,7	5,5	4,9	23,1	21,3	16,0	14,7	9,9	9,0	5,6	5,1	25,9	24,3	18,1	16,9
Ouganda	23,6	21,3	16,6	14,8	10,3	9,2	5,8	5,3	24,5	22,4	17,3	15,6	10,7	9,7	6,1	5,6	26,7	24,6	18,9	17,3
République démocratique du Congo	22,6	20,4	15,6	14,0	9,6	8,5	5,5	4,9	23,2	21,0	16,0	14,4	9,9	8,8	5,7	5,0	25,8	23,7	18,1	16,4
Rwanda	22,6	20,3	15,7	14,0	9,8	8,6	5,6	5,0	23,4	21,2	16,3	14,6	10,1	9,0	5,8	5,2	26,2	23,9	18,3	16,7
Sao Tomé-et-Principe	27,1	24,3	18,5	16,3	11,0	9,6	5,6	5,0	27,9	25,0	19,1	16,8	11,4	9,9	5,8	5,1	30,5	27,2	21,3	18,5
Sénégal	25,9	23,3	17,2	15,4	10,0	9,0	5,0	4,8	26,9	24,2	18,0	16,0	10,4	9,3	5,1	4,9	29,4	26,2	20,1	17,6
Sierra Leone	21,9	19,7	14,4	13,0	8,4	7,5	4,4	4,1	22,4	20,2	14,9	13,3	8,7	7,7	4,6	4,2	25,0	22,3	16,8	14,8
Somalie	22,6	20,8	15,4	14,1	9,5	8,5	5,4	4,8	23,4	21,6	16,1	14,7	9,9	8,9	5,6	5,0	26,3	24,4	18,2	16,8

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Projections de l'espérance de vie (en années)																							
	En 2008								En 2018								En 2048							
	A 50 ans		A 60 ans		A 70 ans		A 80 ans		A 50 ans		A 60 ans		A 70 ans		A 80 ans		A 50 ans		A 60 ans		A 70 ans		A 80 ans	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Soudan	25,2	23,2	17,5	16,0	10,9	9,9	6,1	5,6	26,2	24,1	18,2	16,7	11,4	10,4	6,4	5,9	28,5	26,3	20,0	18,4	12,5	11,5	7,0	6,5
Swaziland	20,9	15,8	15,2	11,9	9,2	7,7	5,0	4,7	19,4	15,8	14,5	11,8	8,8	7,6	4,8	4,6	21,7	18,8	15,5	13,6	9,4	8,7	5,1	5,2
République-Unie de Tanzanie	24,0	21,4	16,9	15,0	10,5	9,3	5,9	5,4	25,0	22,3	17,6	15,6	10,9	9,7	6,2	5,6	27,5	25,0	19,4	17,6	12,1	11,0	6,8	6,3
Tchad	23,7	21,0	16,0	14,0	9,3	8,2	4,9	4,4	24,4	21,6	16,5	14,5	9,7	8,4	5,0	4,5	27,4	24,3	18,8	16,4	11,2	9,7	5,7	5,1
Togo	25,6	22,5	17,4	15,1	10,3	8,8	5,3	4,7	26,5	23,3	18,1	15,7	10,7	9,2	5,5	4,8	29,2	25,8	20,3	17,5	12,2	10,4	6,2	5,4
Tunisie	29,0	25,5	20,0	17,3	12,2	10,5	6,4	5,7	30,3	26,2	21,3	17,8	13,3	10,8	7,2	5,9	33,6	29,2	24,4	20,4	16,0	12,8	9,2	7,2
Zambie	21,7	18,3	15,6	13,2	9,6	8,3	5,5	4,9	22,2	19,2	16,0	13,8	9,9	8,7	5,7	5,1	24,6	21,4	17,6	15,4	11,0	9,8	6,2	5,8
Zimbabwe	21,7	17,7	16,1	13,3	10,0	8,6	5,7	5,3	23,5	20,2	17,1	14,7	10,6	9,4	6,0	5,6	27,8	24,3	20,0	17,4	12,7	11,0	7,2	6,4
Amériques																								
Argentine	31,8	25,9	23,0	18,1	15,2	11,6	9,0	6,9	33,1	27,1	24,2	19,1	16,1	12,4	9,7	7,4	35,9	29,6	26,7	21,3	18,2	14,0	11,1	8,5
Bahamas	31,8	27,0	23,2	19,5	15,4	13,1	9,2	8,1	33,0	27,6	24,2	19,8	16,1	13,1	9,7	8,0	35,6	30,5	26,5	22,0	18,2	14,6	11,3	8,8
Barbade	31,8	27,0	22,7	18,5	14,7	11,3	8,4	6,2	32,9	28,2	23,8	19,5	15,6	12,1	9,0	6,7	35,5	30,9	26,2	21,9	17,7	14,2	10,8	8,2
Belize	32,5	28,7	23,5	20,4	15,6	13,2	9,3	7,7	33,2	28,4	24,2	20,3	16,1	13,1	9,7	7,7	34,6	30,7	25,5	22,0	17,4	14,5	10,7	8,6
Bolivie	26,8	24,3	18,8	16,7	11,6	10,2	6,4	5,6	28,4	25,5	20,2	17,8	12,8	11,1	7,2	6,3	33,0	28,9	24,1	20,7	16,0	13,4	9,5	7,9
Brésil	30,6	26,7	22,5	19,5	15,3	13,3	9,7	8,6	31,9	27,8	23,5	20,2	16,1	13,8	10,2	8,8	35,0	29,9	26,1	21,8	18,0	14,7	11,3	9,2
Canada	34,3	30,4	25,2	21,7	16,9	14,1	10,2	8,3	35,4	31,7	26,2	22,8	17,8	15,0	10,8	8,9	38,3	34,5	28,9	25,3	20,1	17,1	12,6	10,3
Chili	33,4	28,9	24,5	20,7	16,5	13,7	10,0	8,4	34,4	29,7	25,4	21,3	17,2	14,2	10,5	8,7	36,5	31,2	27,2	22,6	18,7	15,1	11,5	9,2
Colombie	30,5	27,3	21,9	19,3	14,4	12,5	8,6	7,4	31,7	28,2	23,0	20,1	15,3	13,1	9,2	7,8	34,2	30,3	25,2	21,8	17,1	14,4	10,4	8,7
Costa Rica	33,4	30,0	24,4	21,6	16,3	14,3	9,8	8,7	34,3	30,6	25,2	22,1	17,0	14,7	10,3	8,9	36,0	31,7	26,8	23,0	18,3	15,4	11,1	9,3
Cuba	32,3	29,1	23,5	20,8	15,6	13,6	9,3	8,1	33,6	30,2	24,6	21,7	16,5	14,3	9,9	8,6	36,1	32,3	26,8	23,5	18,3	15,8	11,2	9,6
République dominicaine	30,9	27,7	22,7	20,3	15,7	14,0	10,0	9,1	31,9	28,3	23,6	20,7	16,3	14,2	10,4	9,2	34,0	29,6	25,3	21,6	17,5	14,7	11,1	9,3
El Salvador	30,3	26,4	21,9	18,6	14,5	11,9	8,7	6,9	31,5	27,2	22,9	19,3	15,3	12,5	9,3	7,4	34,6	29,6	25,6	21,3	17,4	14,0	10,7	8,4
Equateur	32,2	29,3	23,5	21,2	15,6	14,0	9,3	8,4	33,0	29,8	24,2	21,5	16,2	14,3	9,7	8,6	35,2	31,0	26,1	22,5	17,8	15,0	10,8	9,1
Etats-Unis	33,0	28,6	24,2	20,3	16,4	13,3	10,1	7,9	34,1	29,6	25,1	21,1	17,1	13,9	10,6	8,3	37,0	32,4	27,7	23,5	19,1	15,6	11,9	9,3

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Projections de l'espérance de vie (en années)																			
	En 2008								En 2018								En 2048			
	A 50 ans		A 60 ans		A 70 ans		A 80 ans		A 50 ans		A 60 ans		A 70 ans		A 80 ans		A 50 ans		A 60 ans	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Grenade	26,2	23,9	17,9	16,1	10,9	9,8	5,9	5,5	26,8	24,4	18,4	16,5	11,2	10,0	6,1	5,6	30,5	26,7	21,5	18,2
Guatemala	29,9	27,0	21,5	19,2	14,0	12,2	8,3	7,1	31,0	27,7	22,5	19,8	14,9	12,8	8,9	7,5	34,4	29,8	25,4	21,5
Guyana	28,2	24,1	20,0	16,7	12,8	10,7	7,4	6,4	29,5	25,3	21,1	17,7	13,6	11,3	7,9	6,7	32,0	27,6	23,1	19,4
Haïti	24,7	23,6	17,0	16,6	10,4	10,2	5,8	5,8	26,5	24,3	18,4	16,8	11,6	10,5	6,6	6,0	32,2	28,4	23,4	20,3
Honduras	30,8	26,7	22,4	19,1	14,8	12,5	8,9	7,5	31,8	27,6	23,3	19,8	15,6	13,0	9,4	7,9	34,3	29,7	25,5	21,6
Jamaïque	29,7	27,0	21,6	19,3	14,5	12,7	8,9	7,7	30,5	27,6	22,2	19,8	14,9	13,0	9,2	7,8	32,6	29,3	23,9	21,0
Mexique	31,6	28,9	22,9	20,7	15,2	13,5	9,2	8,1	32,9	29,8	24,1	21,5	16,2	14,2	9,8	8,5	35,0	31,4	26,0	22,8
Nicaragua	30,6	27,5	22,4	19,9	15,2	13,3	9,6	8,2	32,5	28,7	23,9	20,8	16,4	13,9	10,3	8,6	34,3	29,8	25,4	21,6
Panama	31,7	28,7	22,8	20,3	14,7	13,0	8,4	7,4	32,7	29,3	23,7	20,9	15,6	13,4	9,1	7,8	35,3	30,7	26,0	22,1
Paraguay	29,6	27,4	21,3	19,4	14,0	12,7	8,3	7,6	30,8	28,2	22,3	20,1	14,8	13,2	8,9	7,9	32,9	29,7	24,2	21,4
Pérou	29,2	26,1	20,8	18,3	13,5	11,8	8,0	7,1	30,7	27,3	22,1	19,3	14,6	12,6	8,7	7,6	33,8	29,4	24,9	21,1
Sainte-Lucie	29,3	25,7	21,0	17,7	14,0	11,4	8,6	6,9	30,6	26,6	22,0	18,3	14,7	11,8	9,0	7,0	33,7	29,5	24,7	20,8
Saint-Vincent-et-les Grenadines	27,5	24,7	18,9	16,7	11,5	10,2	6,2	5,6	28,4	25,4	19,7	17,2	12,1	10,5	6,5	5,8	31,4	27,4	22,4	18,7
Suriname	28,9	25,2	20,5	17,8	13,5	11,9	8,2	7,5	29,9	26,3	21,4	18,7	14,2	12,5	8,6	7,8	32,6	28,7	23,8	20,5
Trinité-et-Tobago	27,7	24,2	19,7	16,9	12,9	10,8	7,8	6,5	29,3	25,2	21,2	17,5	14,0	11,2	8,4	6,5	32,9	28,4	24,1	20,0
Uruguay	32,4	26,5	23,5	18,5	15,4	12,0	9,0	7,1	33,5	27,8	24,5	19,6	16,3	12,8	9,6	7,7	36,0	30,5	26,8	22,0
République bolivarienne du Venezuela	30,3	27,3	21,7	19,3	14,2	12,5	8,3	7,5	31,6	28,1	22,8	20,0	15,1	13,1	9,0	7,9	34,6	30,1	25,5	21,7
Asie et Pacifique																				
Afghanistan	20,4	19,0	13,8	12,8	8,4	7,8	4,9	4,5	21,2	19,7	14,3	13,3	8,8	8,1	5,0	4,7	23,5	21,9	16,0	14,7
Arabie saoudite	28,2	25,2	19,5	17,1	11,9	10,4	6,4	5,8	29,7	26,1	20,9	17,7	13,1	10,8	7,2	5,9	33,2	29,0	24,1	20,2
Australie	34,9	30,9	25,7	22,0	17,2	14,3	10,2	8,3	35,9	32,1	26,6	23,0	18,0	15,1	10,8	8,8	38,7	34,9	29,3	25,6
Bahreïn	29,8	26,8	20,9	18,4	13,1	11,3	7,2	6,3	31,1	27,8	22,1	19,2	14,1	11,9	7,9	6,6	34,2	30,8	25,0	21,9
Bangladesh	24,8	22,9	16,9	15,4	10,3	9,4	5,7	5,3	25,9	23,8	17,7	16,1	10,8	9,8	5,9	5,5	29,9	26,4	21,0	18,0

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Projections de l'espérance de vie (en années)																							
	En 2008								En 2018								En 2048							
	A 50 ans		A 60 ans		A 70 ans		A 80 ans		A 50 ans		A 60 ans		A 70 ans		A 80 ans		A 50 ans		A 60 ans		A 70 ans		A 80 ans	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
Brunéi Darussalam	31,4	27,2	22,4	18,4	14,7	10,6	8,6	5,1	32,5	28,1	23,4	19,2	15,5	11,3	9,2	5,6	34,9	30,3	25,6	21,3	17,3	13,2	10,5	7,0
Cambodge	24,4	21,3	16,7	14,5	10,2	8,9	5,7	5,1	25,4	22,9	17,4	15,5	10,6	9,5	5,8	5,3	29,3	25,7	20,5	17,5	12,8	10,7	7,0	5,9
Chine	29,4	26,3	20,7	18,2	13,2	11,5	7,6	6,6	30,6	27,2	21,7	18,9	14,1	12,0	8,1	6,9	33,5	29,8	24,4	21,0	16,2	13,5	9,7	7,8
République de Corée	33,5	27,0	24,3	18,6	15,9	11,6	9,1	6,5	35,0	28,4	25,6	19,8	17,1	12,5	10,1	7,1	38,0	31,4	28,5	22,5	19,7	14,6	12,2	8,5
Emirats arabes unis	33,1	29,0	23,9	20,2	15,7	12,7	9,1	7,1	34,2	30,1	25,0	21,2	16,6	13,5	9,8	7,6	37,2	33,1	27,8	24,0	19,2	15,8	11,8	9,3
Fidji	25,3	21,8	17,3	14,6	10,8	9,1	6,1	5,3	26,4	22,6	18,3	15,2	11,5	9,5	6,6	5,5	30,7	26,1	21,9	17,9	14,3	11,3	8,4	6,6
Inde	26,9	24,0	18,8	16,9	12,1	11,2	7,2	7,1	28,3	25,2	20,0	17,8	12,9	11,8	7,6	7,3	31,7	28,2	22,8	20,0	15,0	13,2	8,9	8,1
Indonésie	27,0	24,4	18,5	16,5	11,3	10,1	6,1	5,6	28,5	25,5	19,8	17,3	12,2	10,6	6,6	5,8	32,5	28,3	23,4	19,6	15,3	12,2	8,8	6,8
République islamique d'Iran	27,2	24,5	18,5	16,5	11,0	10,0	5,7	5,4	28,4	25,4	19,5	17,2	11,7	10,4	6,1	5,7	32,3	28,2	23,1	19,5	14,9	12,1	8,4	6,7
Iraq	24,3	22,0	16,4	14,7	9,7	8,8	5,2	4,9	26,4	23,7	17,9	15,9	10,7	9,6	5,6	5,2	30,6	26,4	21,6	18,0	13,5	10,9	7,4	5,9
Japon	37,1	30,9	27,8	22,1	19,0	14,4	11,6	8,5	38,7	32,1	29,3	23,2	20,4	15,3	12,7	9,1	41,5	34,6	31,9	25,4	22,8	17,1	14,7	10,3
Jordanie	28,1	25,5	19,7	17,7	12,6	11,4	7,2	6,8	29,5	26,3	20,8	18,2	13,4	11,6	7,7	6,8	33,0	29,0	23,9	20,4	15,9	13,1	9,4	7,6
Koweït	31,4	28,5	22,3	19,8	14,5	12,3	8,5	6,9	32,5	29,4	23,4	20,6	15,4	13,0	9,1	7,3	35,5	32,1	26,2	23,0	17,8	15,0	10,8	8,7
République démocratique populaire lao	25,0	22,9	17,1	15,4	10,4	9,4	5,8	5,3	26,1	23,8	17,8	16,0	10,9	9,8	5,9	5,5	30,1	26,4	21,2	18,0	13,4	11,0	7,5	6,0
Liban	27,6	24,8	19,0	16,8	11,6	10,3	6,2	5,7	28,8	25,6	20,0	17,4	12,4	10,6	6,7	5,8	32,5	28,3	23,4	19,6	15,3	12,2	8,8	6,8
Malaisie	29,0	25,5	20,3	17,6	12,9	11,2	7,4	6,6	30,5	26,4	21,6	18,2	14,0	11,5	8,1	6,7	33,8	29,5	24,7	20,8	16,5	13,4	9,8	7,8
Mongolie	26,5	22,4	19,0	15,5	12,8	10,1	8,1	6,3	27,8	23,8	20,0	16,5	13,4	10,7	8,3	6,5	31,5	27,3	22,9	19,2	15,4	12,4	9,4	7,4
Myanmar	26,8	23,6	18,9	16,6	12,2	10,7	7,3	6,5	28,3	25,1	20,1	17,6	13,0	11,3	7,7	6,8	31,7	28,0	22,9	19,8	15,2	12,8	9,1	7,6
Népal	24,7	22,9	16,8	15,4	10,3	9,4	5,7	5,3	25,7	23,8	17,6	16,1	10,7	9,8	5,9	5,5	29,7	26,5	20,8	18,0	13,1	11,0	7,2	6,0
Nouvelle-Zélande	33,7	30,1	24,6	21,3	16,5	13,8	9,8	8,0	34,8	31,4	25,6	22,5	17,3	14,7	10,4	8,6	37,7	34,3	28,3	25,1	19,6	16,8	12,2	10,1
Oman	29,8	26,8	21,0	18,3	13,2	11,2	7,3	6,1	31,3	27,9	22,3	19,3	14,3	11,9	8,1	6,6	34,4	30,9	25,2	22,0	16,8	14,1	10,0	8,1
Pakistan	26,3	25,1	18,2	17,4	11,6	11,4	6,8	7,0	27,4	26,1	19,1	18,2	12,2	11,9	7,1	7,3	30,9	28,6	22,1	20,2	14,4	13,3	8,4	8,0
Papouasie-Nouvelle-Guinée	22,7	18,6	15,7	12,7	10,1	8,2	6,1	5,2	23,7	19,3	16,5	13,2	10,6	8,6	6,4	5,3	26,7	22,5	18,9	15,4	12,2	9,9	7,3	6,0

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Projections de l'espérance de vie (en années)																			
	En 2008								En 2018								En 2048			
	A 50 ans		A 60 ans		A 70 ans		A 80 ans		A 50 ans		A 60 ans		A 70 ans		A 80 ans		A 50 ans		A 60 ans	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Philippines	27,5	24,7	19,0	16,7	11,6	10,2	6,2	5,6	29,0	25,6	20,2	17,4	12,5	10,6	6,8	5,8	32,7	28,3	23,6	19,6
Qatar	29,2	27,6	20,9	19,2	13,9	12,2	8,5	7,0	30,6	28,7	22,0	20,2	14,7	12,9	8,9	7,5	33,8	31,5	24,8	22,6
Samoa	28,7	23,5	20,3	16,1	13,2	10,3	7,9	6,2	30,1	24,7	21,6	17,0	14,2	10,9	8,5	6,5	33,4	27,9	24,4	19,5
Singapour	33,1	29,7	23,9	21,0	15,7	13,6	9,1	8,0	34,3	30,8	25,1	21,9	16,7	14,4	9,8	8,5	37,5	33,8	28,1	24,6
Sri Lanka	29,1	24,7	20,5	17,4	13,3	11,6	7,7	7,2	30,1	25,2	21,4	17,7	13,9	11,7	8,2	7,2	32,7	27,1	23,7	18,9
République arabe syrienne	28,8	25,8	20,0	17,5	12,4	10,7	6,7	5,9	30,2	26,6	21,3	18,2	13,5	11,1	7,5	6,1	33,6	29,6	24,4	20,8
Thaïlande	30,3	24,6	22,3	17,3	15,3	11,1	9,7	6,7	31,2	25,4	23,0	17,7	15,6	11,3	9,8	6,7	33,8	27,7	25,0	19,4
Timor-Leste	24,1	22,2	16,4	14,9	10,0	9,1	5,6	5,2	25,2	23,1	17,2	15,6	10,5	9,5	5,8	5,3	28,9	25,8	20,2	17,5
Vanuatu	26,8	24,3	18,4	16,4	11,2	10,0	6,1	5,6	28,0	25,2	19,3	17,1	11,8	10,4	6,3	5,8	32,0	27,8	23,0	19,1
Viet Nam	29,8	27,6	21,1	19,3	13,3	12,1	7,5	6,8	31,2	28,5	22,3	20,0	14,4	12,6	8,2	7,1	34,2	30,7	25,0	21,9
Yémen	24,7	22,4	16,8	15,1	10,3	9,2	5,7	5,2	25,8	23,3	17,6	15,7	10,7	9,6	5,9	5,4	29,7	26,0	20,9	17,7
Europe et Asie centrale																				
Albanie	32,7	27,5	23,4	18,9	14,9	11,6	8,2	6,4	33,5	28,0	24,2	19,3	15,6	11,9	8,8	6,5	35,8	30,7	26,4	21,7
Allemagne	33,5	28,5	24,3	20,0	16,0	12,7	9,3	7,3	34,6	29,6	25,4	20,9	16,9	13,5	10,0	7,8	37,7	32,7	28,3	23,7
Arménie	29,0	24,1	20,3	16,6	13,1	10,8	7,7	6,7	29,9	24,9	21,1	17,3	13,7	11,3	8,1	6,9	32,3	27,5	23,3	19,3
Autriche	33,8	29,1	24,6	20,7	16,1	13,3	9,3	7,7	35,0	30,2	25,7	21,6	17,1	14,0	10,0	8,2	38,0	33,1	28,6	24,1
Azerbaïdjan	29,5	23,8	21,1	16,6	13,9	10,9	8,3	6,7	30,3	24,5	21,7	17,1	14,4	11,2	8,6	6,9	32,0	26,8	23,2	18,8
Bélarus	27,8	19,6	19,4	13,3	12,1	8,6	6,8	5,3	28,7	20,6	20,2	14,0	12,8	9,0	7,3	5,5	31,7	24,3	22,8	16,7
Belgique	33,7	28,8	24,5	20,3	16,1	12,8	9,3	7,3	34,8	29,9	25,5	21,2	17,0	13,6	10,0	7,8	37,8	32,8	28,4	23,8
Bosnie-Herzégovine	29,7	25,4	20,9	17,5	13,3	11,0	7,6	6,4	30,7	26,2	21,8	18,0	14,1	11,3	8,1	6,5	33,7	29,2	24,6	20,5
Bulgarie	29,1	23,4	20,3	16,0	12,5	10,0	6,7	5,8	30,1	24,4	21,2	16,7	13,3	10,4	7,3	5,9	33,3	27,6	24,2	19,2
Chypre	32,9	28,9	23,6	20,1	15,1	12,4	8,4	6,6	34,1	29,8	24,7	20,9	16,2	13,0	9,2	7,1	36,9	32,2	27,4	23,1
Croatie	30,8	25,3	21,8	17,5	13,8	11,0	7,6	6,4	32,0	26,6	22,9	18,5	14,7	11,7	8,3	6,7	34,4	29,5	25,2	20,9
Danemark	32,2	28,2	23,4	19,7	15,6	12,6	9,4	7,3	33,4	29,3	24,4	20,6	16,5	13,3	10,0	7,7	36,2	31,9	27,0	22,9

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Projections de l'espérance de vie (en années)																					
	En 2008								En 2018								En 2048					
	A 50 ans		A 60 ans		A 70 ans		A 80 ans		A 50 ans		A 60 ans		A 70 ans		A 80 ans		A 50 ans		A 60 ans		A 70 ans	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Espagne	35,4	29,9	26,0	21,3	17,2	13,7	10,0	7,9	36,4	30,9	27,0	22,1	18,2	14,4	10,8	8,4	39,3	33,7	29,8	24,6	20,8	16,4
Estonie	29,4	22,2	20,8	15,6	13,1	10,1	7,3	6,2	30,7	23,5	22,0	16,4	14,1	10,5	8,0	6,3	33,8	27,5	24,7	19,2	16,5	12,3
Ex-République yougoslave de Macédoine	29,1	25,0	20,4	16,9	12,9	10,3	7,3	5,7	30,1	25,8	21,3	17,5	13,6	10,7	7,8	5,9	33,3	28,9	24,1	20,1	16,0	12,7
Finlande	33,7	28,5	24,5	20,0	16,0	12,7	9,1	7,2	34,8	29,9	25,5	21,2	16,9	13,6	9,9	7,9	37,8	32,6	28,4	23,6	19,6	15,5
France	35,4	29,6	26,2	21,1	17,6	13,7	10,5	8,0	36,4	30,6	27,1	21,9	18,4	14,3	11,1	8,4	39,3	33,4	29,8	24,4	20,9	16,3
Géorgie	29,2	24,3	20,4	16,8	12,8	10,5	7,1	6,0	30,0	25,0	21,1	17,3	13,4	10,8	7,5	6,2	32,2	27,3	23,1	19,1	15,1	12,1
Grèce	33,3	29,4	24,0	20,8	15,5	13,4	8,7	7,7	34,4	30,3	25,1	21,6	16,5	14,0	9,5	8,1	37,5	32,9	28,0	23,8	19,2	15,8
Hongrie	29,6	23,0	21,0	16,0	13,2	10,2	7,4	6,0	30,9	24,4	22,1	16,9	14,2	10,7	8,1	6,2	34,1	28,0	25,0	19,6	16,7	12,5
Irlande	32,8	28,4	23,7	19,7	15,5	12,4	9,0	7,0	33,9	29,5	24,7	20,6	16,4	13,1	9,7	7,5	37,1	32,3	27,7	23,2	19,0	15,2
Islande	34,3	31,5	25,1	22,5	16,7	14,6	9,8	8,4	35,4	32,4	26,1	23,3	17,6	15,3	10,5	8,9	38,4	35,2	28,9	25,8	20,1	17,4
Israël	34,0	30,8	24,7	21,9	16,2	14,1	9,3	8,1	35,1	32,0	25,7	23,0	17,1	15,0	10,0	8,7	38,2	34,7	28,7	25,5	19,8	17,1
Italie	34,8	29,8	25,5	21,1	17,0	13,5	9,9	7,8	35,8	30,8	26,5	21,9	17,8	14,2	10,6	8,3	38,7	33,6	29,2	24,5	20,4	16,3
Kazakhstan	26,8	20,0	18,8	13,9	12,0	9,3	7,0	6,0	28,6	21,9	20,2	15,2	13,0	10,0	7,6	6,3	32,4	25,9	23,5	18,0	15,7	11,7
Kirghizistan	26,7	21,7	18,5	14,8	11,5	9,1	6,4	5,2	27,8	22,7	19,4	15,6	12,2	9,7	6,9	5,6	30,8	25,9	22,1	18,0	14,3	11,4
Lettonie	30,1	22,4	21,4	15,4	13,7	9,8	7,8	5,8	31,4	23,8	22,5	16,4	14,6	10,3	8,4	6,0	34,8	27,6	25,6	19,2	17,2	12,2
Lituanie	30,7	23,4	22,0	16,6	14,2	11,1	8,2	7,0	31,9	24,6	23,0	17,3	15,0	11,4	8,8	7,0	34,8	27,9	25,6	19,6	17,3	12,6
Luxembourg	33,2	28,1	24,0	19,6	15,7	12,2	9,0	6,8	34,3	29,1	25,1	20,4	16,6	12,9	9,7	7,2	37,3	31,9	27,9	22,9	19,1	14,9
Malte	32,8	29,3	23,7	20,4	15,6	12,6	9,1	6,9	34,0	30,3	24,8	21,3	16,5	13,5	9,8	7,5	37,1	33,3	27,7	24,1	19,1	15,8
République de Moldova	25,9	21,4	17,8	14,7	11,1	9,3	6,3	5,6	27,5	22,6	19,2	15,7	12,1	10,0	6,9	6,0	30,9	26,2	22,1	18,3	14,5	11,8
Monténégro	30,4	27,2	21,6	19,7	14,0	13,7	8,1	9,0	31,5	28,0	22,6	20,3	14,9	14,1	8,8	9,3	34,2	29,7	25,1	21,5	16,9	14,6
Norvège	33,7	29,9	24,5	21,0	16,1	13,3	9,3	7,5	34,9	30,9	25,6	22,0	17,1	14,1	10,1	8,0	38,0	33,6	28,5	24,4	19,7	16,2
Ouzbékistan	27,9	23,6	19,7	16,5	12,9	10,8	7,8	6,7	28,7	24,3	20,4	17,0	13,4	11,2	8,1	6,9	31,3	26,8	22,6	18,9	15,0	12,4
Pays-Bas	33,3	29,4	24,2	20,7	15,9	13,1	9,3	7,5	34,3	30,5	25,1	21,6	16,7	13,9	9,9	8,0	36,9	33,4	27,5	24,3	18,9	16,1

Pays (par région, dans l'ordre alphabétique)	Projections de l'espérance de vie (en années)																			
	En 2008								En 2018								En 2048			
	A 50 ans		A 60 ans		A 70 ans		A 80 ans		A 50 ans		A 60 ans		A 70 ans		A 80 ans		A 50 ans		A 60 ans	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Pologne	31,4	24,8	22,5	17,4	14,5	11,3	8,3	6,8	32,6	25,9	23,6	18,1	15,4	11,6	8,9	6,9	35,5	29,1	26,2	20,6
Portugal	32,8	27,4	23,6	18,7	15,2	11,4	8,4	6,2	33,9	28,5	24,7	19,8	16,1	12,3	9,2	6,7	36,7	31,5	27,3	22,5
Roumanie	28,8	23,6	20,0	16,1	12,4	10,0	6,7	5,7	30,2	24,7	21,3	16,9	13,5	10,5	7,5	6,0	33,6	28,0	24,4	19,5
Royaume-Uni	33,0	29,1	24,0	20,4	15,9	13,1	9,4	7,5	34,2	30,1	25,0	21,3	16,8	13,8	10,1	8,0	37,3	32,9	27,9	23,7
Fédération de Russie	26,8	18,6	18,7	13,0	11,7	8,5	6,6	5,3	27,8	19,5	19,5	13,6	12,3	8,9	7,0	5,5	30,9	23,5	22,3	16,3
Serbie	28,7	25,0	20,0	17,2	12,4	11,0	6,8	6,5	29,8	25,8	20,9	17,8	13,2	11,3	7,3	6,6	33,1	28,9	24,0	20,3
Slovaquie	30,2	24,0	21,3	16,5	13,5	10,5	7,5	6,2	31,5	25,2	22,5	17,3	14,5	10,9	8,2	6,4	34,7	28,6	25,4	20,1
Slovénie	33,0	26,3	23,9	18,1	15,7	11,2	9,1	6,3	34,2	27,6	24,9	19,1	16,6	12,0	9,8	6,8	37,3	31,0	27,9	22,2
Suède	34,1	30,3	24,8	21,4	16,4	13,6	9,5	7,6	35,2	31,5	25,8	22,5	17,3	14,5	10,2	8,3	37,7	34,3	28,3	25,0
Suisse	35,4	31,1	26,1	22,2	17,5	14,4	10,4	8,4	36,4	32,0	27,1	23,1	18,4	15,1	11,1	8,8	39,4	34,7	29,8	25,5
Tadjikistan	28,2	24,1	20,1	16,8	13,2	10,9	8,0	6,6	29,0	24,8	20,7	17,3	13,7	11,2	8,2	6,8	31,4	27,0	22,7	19,0
République tchèque	30,8	25,6	21,8	17,6	13,8	10,9	7,6	6,1	32,3	26,8	23,2	18,5	14,9	11,5	8,5	6,4	35,8	30,5	26,5	21,7
Turkménistan	26,9	21,9	18,7	15,1	11,7	9,6	6,6	5,7	28,1	22,9	19,7	15,8	12,4	10,1	7,1	6,0	30,9	25,9	22,1	18,1
Turquie	27,9	24,5	19,1	16,5	11,4	10,0	5,9	5,4	29,0	25,3	20,1	17,1	12,2	10,3	6,4	5,6	32,6	28,0	23,5	19,3
Ukraine	27,5	20,1	19,2	14,0	11,9	9,0	6,6	5,5	28,6	21,3	20,2	14,8	12,7	9,5	7,1	5,8	31,6	24,8	22,8	17,3

Source: Division de la population, ONU.

