



12^e Réunion régionale africaine

Johannesburg, Afrique du Sud, 11-14 octobre 2011

AFRM.12/P.3

Question spéciale

Parvenir à l'autonomie économique et sociale des femmes et à l'égalité entre les hommes et les femmes

Pourquoi l'autonomisation des femmes et l'égalité des sexes sont-elles importantes pour l'OIT?

L'OIT fait de l'autonomisation économique des femmes et de l'égalité entre les sexes des objectifs clés en matière de développement – dans le droit fil des conventions internationales du travail et des objectifs du Millénaire pour le développement. On sait également que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes peuvent favoriser la croissance économique. En Afrique, on estime que les inégalités entre hommes et femmes entraînent chaque année une réduction de la croissance du PIB d'environ 1 pour cent ¹. Enfin, l'autonomisation économique des femmes peut jouer un rôle dans la réduction de la pauvreté, le modèle de consommation du ménage étant davantage axé sur l'enfant et la satisfaction des besoins fondamentaux. Une étude réalisée en Afrique du Sud montre par exemple que l'augmentation du revenu des femmes s'accompagne d'une hausse des dépenses d'éducation ².

Quels sont les obstacles à l'autonomisation économique des femmes?

Malgré des progrès notables, le simple fait d'être une femme reste pour l'Africaine une source d'obstacles qui l'empêche de trouver véritablement sa place dans le monde du travail. On citera notamment:

- Des politiques de l'emploi et des pratiques de recrutement discriminatoires

Les femmes continuent de subir des discriminations au travail. Au Sénégal et au Mali, par exemple, le salaire d'une femme ne représente, à travail égal, que 66 pour

¹ Nations Unies, Division de la promotion de la femme, document d'information sur la Journée internationale de la femme, New York, 2008.

² Quisumbing, A. R. et Maluccio, J. A., «Resources at Marriage and Intra-household Allocation: Evidence from Bangladesh, Ethiopia, Indonesia, and South Africa», *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 65, n° 3, 2003, pp. 283-327.

cent de celui d'un homme ³. On note cependant une intolérance croissante vis-à-vis de la discrimination; il est même question, en Afrique du Sud, de mettre en œuvre le principe «à travail égal, salaire égal» et d'imposer aux entreprises réfractaires une amende s'élevant à 10 pour cent de leur chiffre d'affaires annuel.

- Un partage inégal des responsabilités au sein de la famille et du ménage

A des degrés divers, les femmes sont censées assumer, et assument dans les faits, l'essentiel des soins des enfants et des tâches ménagères. Il ressort d'une étude effectuée récemment par la Banque mondiale au Nigéria que les femmes se chargent de la quasi-totalité des activités liées aux soins des enfants et assument en moyenne les trois-quarts des tâches ménagères. Cette même étude indique cependant, même si cela reste anecdotique, que les jeunes cadres de la classe moyenne dont la femme travaille jouent un rôle plus actif au sein du ménage ⁴.

- La non-maîtrise des ressources productives comme la terre et les biens

On manque de données précises dans ce domaine, mais on estime que les femmes ne sont propriétaires que de 2 pour cent des terres en Afrique. Il est certain que le fait de ne pas être propriétaire de leur commerce ou de leur exploitation agricole constitue un obstacle majeur à leur émancipation économique.

- Les femmes restent minoritaires dans les postes à responsabilités

Des travaux consacrés aux femmes occupant des postes haut placés dans des syndicats témoignent du découragement des femmes, qui voient leur aptitude à diriger trop souvent mise en doute; de fait, si la politique de l'égalité des sexes est presque toujours mise en avant, il semble que la classe dirigeante, essentiellement masculine ⁵, a bien du mal à en intégrer le principe.

- Les femmes sont reléguées dans les activités mal rémunérées et peu reconnues

Des études montrent que de nombreuses femmes dirigent des microentreprises, surtout dans l'économie informelle, mais qu'elles sont en revanche moins nombreuses dans les moyennes et grandes entreprises. Plus une entreprise est importante, moins il est probable qu'elle soit dirigée par une femme ⁶.

Que fait l'OIT pour promouvoir l'autonomisation économique des femmes en Afrique?

L'OIT s'efforce de surmonter les obstacles évoqués ci-dessus en intégrant une dimension sexospécifique dans l'ensemble de ses programmes et politiques, et en menant des activités spécifiquement consacrées aux femmes dans le but de corriger des inégalités

³ Hausmann, R., Tyson, L. D., Zahidi, S., *Global Gender Gap Report 2010* (Genève, Forum économique mondial, 2010).

⁴ Chukuezi, C. O., «Women Participation in Household Labour in Nigeria», *European Journal of Social Sciences*, vol. 13, n° 2, 2010, pp. 269-304.

⁵ Réseau africain de recherche syndicale, *Les femmes au sein des syndicats*, 2011.

⁶ Selon le Registre des entreprises d'Ouganda (UBOS 2003), 15 pour cent seulement des entreprises d'au moins 50 salariés sont détenues par des femmes, contre 65 pour cent des entreprises de quatre salariés ou moins.

profondément ancrées. Conformément à la résolution concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent (adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 98^e session, en juin 2009), l'égalité des sexes doit être un dénominateur commun des quatre objectifs stratégiques de l'OIT, à savoir: les principes et droits fondamentaux au travail, l'emploi, la protection sociale et le dialogue social.

Principes et droits fondamentaux au travail

Si de nombreuses conventions de l'OIT sont importantes pour la promotion de l'égalité des sexes dans le monde du travail, quatre d'entre elles présentent à cet égard un intérêt particulier: la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981; et la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000.

Les conventions n°s 100 et 111 ont toutes deux été ratifiées par 50 Etats Membres africains, mais l'application de leurs dispositions reste partout hautement problématique. Le travail accompli par l'OIT au titre de ces conventions vise donc essentiellement à contrôler et à favoriser leur mise en œuvre et à recommander des améliorations à cet égard. En 2010, par exemple, l'OIT a demandé la réalisation d'une étude sur l'application des conventions n°s 100 et 111 en Afrique du Sud; une réforme de la loi sur les relations professionnelles a été proposée, dans le but de garantir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale; il est également question d'imposer une amende pouvant s'élever à 10 pour cent du chiffre d'affaires annuel aux entreprises qui n'en respecteraient pas le principe. Avec l'appui de l'OIT, la République-Unie de Tanzanie et le Libéria, soucieux de se doter de politiques qui leur permettent d'être mieux en mesure de s'acquitter des obligations qui leur incombent au titre des deux conventions concernées, ont adopté des politiques de l'emploi qui tiennent expressément compte des questions de parité entre les sexes.

Les conventions n°s 156 et 183 sont nettement moins ratifiées. Seuls le Mali et le Maroc ont ratifié la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000. La convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, n'a été ratifiée que par l'Ethiopie, la Guinée, Maurice et le Niger. L'OIT a toutefois aidé les mandants à réaliser des études nationales et à effectuer un travail de sensibilisation sur les avantages économiques et sociaux découlant d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale ainsi que de la protection de la maternité. Au terme d'une campagne de sensibilisation menée en Angola, le gouvernement s'est proposé de réformer la législation sur la protection de la maternité et d'accorder aux femmes trois mois de congé de maternité, la possibilité de prendre des pauses pour allaiter et un jour de congé supplémentaire par an pour chaque enfant de moins de 14 ans.

Emploi

Le Programme pour le développement de l'entrepreneuriat féminin et l'égalité des sexes (WEDGE) a déployé des activités dans toute l'Afrique. Au Lesotho, son intervention a permis à 1 860 femmes d'adhérer à des associations de femmes entrepreneurs; au Malawi, l'Association nationale des femmes d'affaires a vu le nombre de ses membres passer de 550 à 2 200 en 2010. Avec l'appui du BIT, de nombreux pays africains ont pris diverses initiatives pour promouvoir l'entrepreneuriat féminin – organisation, tous les ans, d'un mois de la femme chef d'entreprise, foires commerciales, présentations de mode, marches dans les centres-villes et mobilisation des médias. Le Programme d'action du Caire pour le développement de l'entrepreneuriat féminin en Afrique (octobre 2009) et le Forum des femmes entrepreneurs, en partenariat avec la Banque africaine de développement, vont continuer à promouvoir les bonnes pratiques de WEDGE en Afrique.

La protection sociale

L'OIT œuvre avec les mandants à la mise en place d'un socle de protection sociale susceptible de garantir un accès universel à un ensemble minimum de services essentiels et de dispositifs de sécurisation du revenu. L'Organisation s'efforce de faire adopter des mesures pour la sécurité et la santé au travail, des politiques de lutte contre le VIH/sida et des moyens de protéger les droits des travailleurs migrants. C'est ainsi, par exemple, que huit pays africains auront fait le nécessaire d'ici la fin de 2011 pour intégrer la question de l'égalité des sexes dans les politiques nationales ou sectorielles de lutte contre le VIH/sida, à la lumière des études sur l'égalité des sexes réalisées pour enrichir les politiques en question. L'OIT collabore avec la Fondation Bill et Melinda Gates au Mali et au Sénégal pour que les femmes, à l'aide des envois de fonds de leur mari travaillant à l'étranger, puissent elles aussi avoir accès aux institutions de microassurance. Tout au long des années 2010 et 2011, dans le cadre des travaux préparatoires en vue de l'élaboration d'une nouvelle norme internationale du travail sur les travailleurs domestiques, une attention toute particulière a été portée à la question de la protection sociale des travailleurs domestiques, qui sont essentiellement des femmes.

Le dialogue social

L'OIT s'attache à renforcer les capacités des gouvernements, des employeurs et des organisations de travailleurs à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail, à s'assurer que les questions de parité sont dûment inscrites à l'ordre du jour des débats tripartites sur le monde du travail, et à accroître la représentation des femmes dans les instances décisionnelles. Le BIT a entrepris des études sur l'égalité des sexes et le dialogue social en Afrique du Sud, au Rwanda et au Nigéria et, dans plusieurs pays de la région africaine, travaille au renforcement des capacités des syndicats pour tout ce qui relève des questions d'égalité. Un appui technique a été fourni à la CSI-Afrique, afin qu'elle soit mieux en mesure d'intégrer la thématique de la parité dans les questions relatives à l'emploi, ainsi qu'en vue des débats de la Commission de l'égalité lors de la session de la Conférence internationale du Travail de 2009.

L'audit participatif de genre

GENDER utilise des audits participatifs de genre (APG) pour aider ses mandants et les unités du BIT à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau de leur dotation en personnel, de leurs structures et de la nature même de leurs activités. L'APG repose sur une stratégie d'autoévaluation et tient compte aussi bien des données objectives obtenues dans le cadre d'un examen des documents internes et publics de l'unité que des points de vue sur les questions d'égalité recueillis auprès des membres du personnel, des responsables des services et des clients dans le cadre d'entretiens et d'ateliers interactifs. Sur la base de ces informations, des animateurs établissent un rapport contenant des recommandations pratiques et concises sur la façon dont l'unité ou l'organisation pourrait assurer une meilleure prise en compte de la thématique de l'égalité. Depuis leur création en 2001, des audits participatifs de genre ont été effectués dans les bureaux de l'OIT à Abuja, Addis-Abeba, Dakar, Dar es-Salaam, Harare, Pretoria et Yaoundé; des APG des équipes de pays des Nations Unies ont été entrepris, avec l'appui de l'OIT, au Cap-Vert, en Ethiopie, au Libéria, au Malawi, au Nigéria et en République-Unie de Tanzanie; des APG ont été effectués dans les organisations des mandants en Angola, au Cap-Vert, au Mozambique, au Rwanda et en République-Unie de Tanzanie. Une formation de la CSI-Afrique à la méthodologie des APG a également été organisée au Togo.

Les partenariats avec les Nations Unies

L'OIT a participé directement aux programmes communs des Nations Unies sur les questions d'égalité en Algérie, en Ethiopie, au Kenya, au Mozambique et en Ouganda et apporte sa contribution aux volets des PNUAD dédiés à l'autonomisation économique. L'Organisation a en outre récemment signé un mémorandum d'accord avec ONU-Femmes.

Questions proposées pour la discussion

1. Au moment où il n'est question que de crise économique et de mesures d'austérité, comment faire pour que l'autonomisation sociale et économique des femmes et les questions d'égalité entre les sexes restent inscrites à l'ordre du jour des politiques nationales et mondiales?
2. Comment procéder pour que les droits des femmes et l'égalité des sexes fassent partie intégrante de la campagne pour la justice sociale?
3. De quelle manière, et dans quelle mesure, l'OIT devrait-elle continuer de plaider en faveur de l'égalité des sexes?