

Initiative du Centenaire de l'OIT sur les femmes au travail:

Où en sommes-nous, quels sont nos buts

Groupe de discussion pour marquer la Journée internationale de la femme

Siège de l'OIT, Genève, 7 mars 2014

L'Initiative *Les femmes au travail* dans le cadre du Centenaire de l'OIT fait partie des sept initiatives lancées à l'approche du 100^e anniversaire de l'OIT afin d'aider à "équiper l'Organisation pour qu'elle relève avec succès les défis de son mandat à l'avenir".¹ L'OIT prévoit de procéder à une grande évaluation de la place des femmes dans le monde du travail dans les années qui déboucheront sur son Centenaire en 2019. La célébration de la Journée internationale de la femme cette année coïncide avec le lancement d'un processus de réflexion sur cette initiative.

Le vendredi 7 mars 2014, d'éminents spécialistes et militants de l'égalité hommes-femmes issus des organisations de travailleurs et d'employeurs participeront à un groupe de discussion de haut niveau au siège de l'OIT à Genève. Ce groupe de discussion s'inscrira dans une série d'activités visant à permettre aux mandants et experts tripartites de l'OIT de se faire largement entendre sur le thème des femmes au travail qui inspirera et éclairera l'Initiative dans le cadre du Centenaire à mesure qu'elle évoluera. Cet événement se déroule dans le contexte général du thème choisi par les Nations Unies pour la Journée internationale de la femme qui couvre les réalisations et les difficultés concernant les OMD.

S'appuyer sur les réalisations...

L'OIT peut se targuer de militer et d'œuvrer depuis longtemps en faveur de l'amélioration de la condition de la femme et de la reconnaissance de ses droits dans le monde du travail. Depuis sa fondation en 1919, l'Organisation a montré la voie à suivre en ce qui concerne l'élaboration de normes internationales du travail, de politiques et d'approches pour promouvoir les droits des travailleuses et l'égalité avec les hommes dans le monde du travail. Les conventions fondamentales de l'OIT sur l'égalité au travail² et la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont été ratifiées par presque tous les pays. En 2009, la Conférence internationale du Travail a adopté les Conclusions concernant l'égalité entre hommes et femmes³ qui contiennent un grand nombre de stratégies et de propositions de politiques et d'approches pour promouvoir l'égalité. La Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable

¹ [Rapport du Directeur général: Vers le centenaire de l'OIT: Réalités, renouveau et engagement tripartite, rapport I\(A\), Conférence internationale du Travail](#), 102^e session, 2013. Voir aussi [GB.319/INS/3/1](#), paragraphes 30 à 33.

² Il s'agit de la Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 et de la Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

³ Voir la Résolution concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent, Conférence internationale du Travail, 98^e session, Genève, 2009, compte rendu provisoire n° 13, 13/64.

donne pour mandat à l'OIT de faire de l'égalité entre hommes et femmes et de la non-discrimination des questions transversales dans l'ensemble de ses objectifs stratégiques.⁴

Dans la plupart des pays, les principes de l'égalité et de la non-discrimination ont été incorporés dans la législation nationale, beaucoup de gouvernements ont adopté des politiques actives du marché du travail pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe et un nombre croissant d'organisations d'employeurs et de travailleurs ont mis en œuvre des mesures pour aider à garantir l'égalité des chances et de traitement. Il a été déterminé que les mesures ciblées/l'action positive constituaient un instrument pour vaincre la discrimination persistante dans l'emploi (par exemple, des objectifs ou des quotas temporaires), parallèlement à la garantie d'une représentation équitable des femmes dans les organes tripartites.

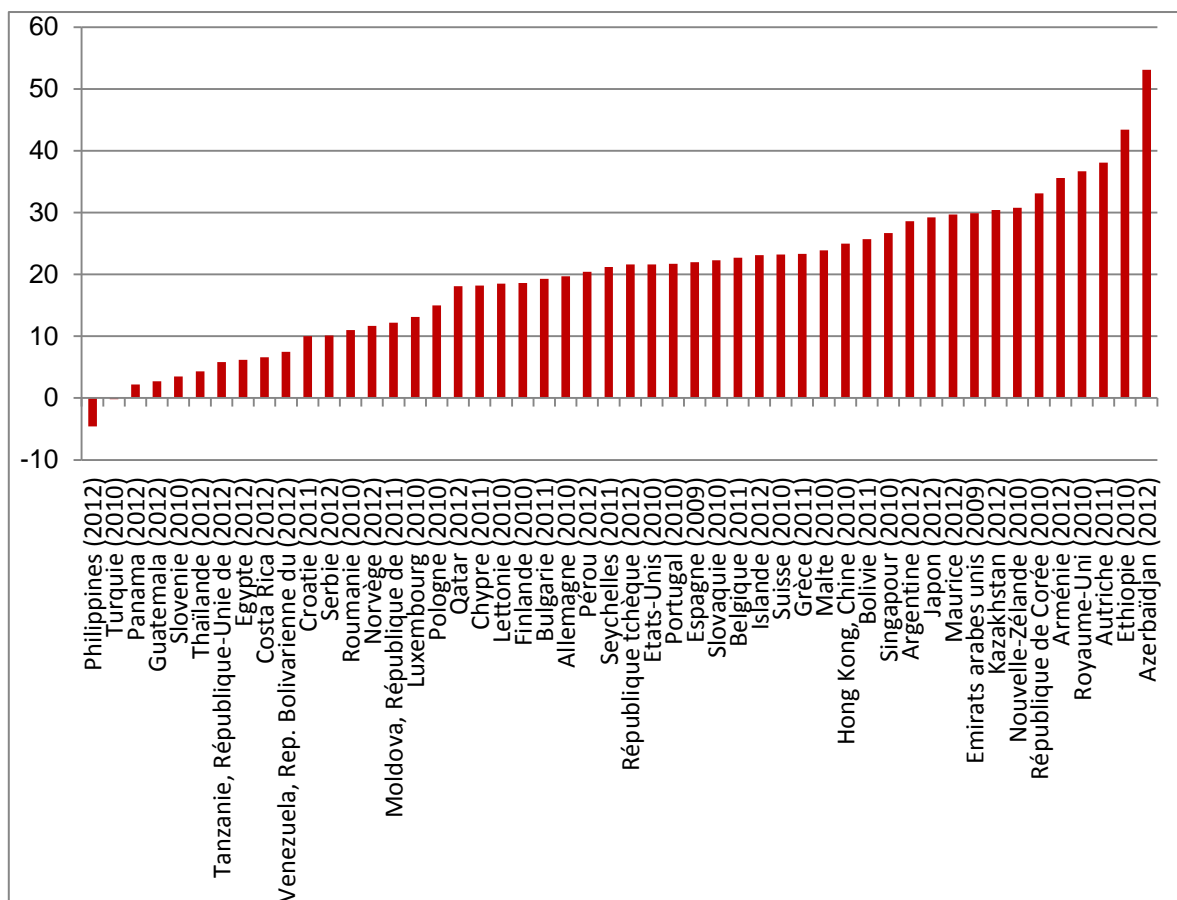
...évaluer les lacunes...

Cependant, les progrès vers l'autonomisation des femmes et l'égalité entre hommes et femmes ont été variables. Si, fréquemment, la participation des femmes au marché du travail a considérablement augmenté, les progrès sont ont été inégaux selon les pays et les régions. Tant horizontalement que verticalement, la ségrégation au travail et les écarts de rémunération fondés sur le sexe persistent. Les femmes sont surreprésentées dans l'économie informelle, le travail précaire et les emplois faiblement rémunérés (par exemple, dans l'agriculture, le travail à domicile, les soins à la personne, et le travail domestique). Dans l'économie formelle, la part des femmes au niveau de la direction d'entreprise et des cadres supérieurs demeure intolérablement faible, en dépit du vivier existant de dirigeantes talentueuses et compétentes. La discrimination indirecte et ses effets demeurent mal compris et peu corrigés, de même que la discrimination à divers égards.

Ce sont les femmes et les filles qui sont encore chargées de la plupart des soins à la personne non rémunérés, ce qui limite pour elles l'égalité des possibilités d'emploi et de traitement sur les marchés du travail. Un grand nombre de personnes ne bénéficient pas de mesures visant à aider les femmes et les hommes à trouver un équilibre entre le travail et les responsabilités familiales, en particulier des services de garde d'enfant de qualité, subventionnés par l'État, ou n'ont pas accès à ces mesures.

⁴ Le Bureau de l'OIT intègre l'égalité hommes-femmes dans ses structures, son personnel et ses programmes de fond, voir BIT, Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-15 – Phase II: basée sur le Programme et Budget 2012-13 (2012).

Écarts de rémunération entre hommes et femmes (rémunérations mensuelles, non ajustées)⁵



Source: ILO STAT

Bien que la protection de la maternité ait été une source de préoccupation pour l'OIT depuis sa création, l'absence d'une telle protection demeure l'une des principales difficultés auxquelles sont confrontées les femmes aujourd'hui. Le droit légal à un congé de maternité rémunéré est quasiment universel;⁶ cependant, la grande majorité des femmes – surtout celles qui sont établies à leur propre compte, les travailleuses de l'agriculture, les travailleuses domestiques ou celles qui ont un travail atypique – n'ont pas la possibilité de bénéficier de soins de qualité donnés aux mères et aux nourrissons, de la sécurité de revenu, d'un repos adéquat et d'une protection contre la discrimination fondée sur la grossesse ou la maternité au moment de l'accouchement. Lorsque les employeurs ont l'obligation légale de supporter intégralement le coût direct des prestations en matière de protection de la maternité, en

⁵ L'écart entre salaires féminins et salaires masculins (%) est la différence entre la rémunération moyenne des hommes et des femmes procurée par l'emploi, exprimée en pourcentage de la rémunération moyenne des hommes. L'écart de rémunération mensuel moyen entre hommes et femmes reflète les différences au plan du temps travaillé et du type de travail exécuté. Pour les pays ci-après, les écarts figurant au-dessus sont calculés en comparant les femmes et les hommes qui travaillent à plein temps: Allemagne, Bolivie, Égypte, États-Unis, Finlande, Grèce, Guatemala, Islande, Japon, Lettonie, Luxembourg, Norvège, Panama, Portugal, Slovaquie et Suisse.

⁶ OIT, *Maternity and paternity at work. A review of national legislation and practice*, Genève, (2014 à paraître).

finançant en l'occurrence un salaire de remplacement pendant le congé, cela peut dissuader d'embaucher, de conserver et de promouvoir les travailleuses susceptibles d'avoir des responsabilités familiales, ou qui en ont effectivement. L'OIT préconise que les prestations de maternité soient financées par l'assurance sociale ou par des fonds publics, que l'emploi des femmes soit protégé durant la maternité et que toute discrimination liée à la maternité et à la situation familiale soit proscrite.

Les considérations financières et démographiques sont devenus des facteurs d'intervention des pouvoirs publics dans le domaine de l'équilibre entre le travail et la vie familiale, parfois en reléguant à l'arrière-plan l'égalité au travail et la cohésion sociale, ou bien en les considérant comme des "répercussions" souhaitables et non pas comme des objectifs de politique générale distincts qui concernent les droits et comme un facteur de développement durable. Ce n'est que récemment que l'on a accordé plus d'attention aux effets négatifs et aux coûts de la violence contre les femmes sur le monde du travail et au sein de celui-ci, ainsi qu'à l'impact du VIH et du sida qui touchent les femmes et les filles d'une manière disproportionnée.

...et les combler par un renouvellement des actions et des critères

Compte tenu, d'une part des progrès accomplis, et d'autre part des difficultés restantes, l'initiative *les Femmes au travail* vise à examiner plus en détail la situation des femmes dans le monde du travail et à évaluer les résultats des politiques existantes en matière d'égalité entre hommes et femmes et de non-discrimination, en particulier dans le contexte de la crise économique et de l'évolution rapide de la situation sur les marchés du travail. Il est essentiel de tirer les enseignements des expériences régionales et transrégionales, d'écouter ce que disent les travailleurs et les employeurs et de promouvoir l'innovation dans les politiques publiques pour aider à faire en sorte que les femmes bénéficient de l'égalité des chances et de traitement au travail.

L'initiative *Les femmes au travail* devrait donc constituer une base pour une action future de la part de tous ceux qui s'efforcent d'atteindre l'objectif que constitue l'égalité entre hommes et femmes et pour l'élaboration d'une stratégie renouvelée de l'OIT en faveur de cet objectif au cours de son deuxième siècle d'existence. En engageant le dialogue avec les mandants tripartites et en établissant des alliances stratégiques avec d'autres parties dont l'expérience et les compétences spécialisées peuvent aider à promouvoir les objectifs de l'Initiative, l'accent sera mis sur l'influence à exercer sur la vie des femmes et des hommes sur le terrain par des actions concrètes afin de faire de l'égalité entre hommes et femmes une réalité, en identifiant et en promouvant les interventions sur le marché du travail qui donnent plus rapidement des résultats dans différents contextes.

**Situation des femmes sur le marché du travail:
constatations tirées des Tendances mondiales de l'emploi 2014**

Les taux d'activité globaux ne progressent pas et demeurent à plus d'un point de pourcentage au-dessous de leur niveau d'avant la crise. La baisse des taux d'activité a été particulièrement marquée en Asie de l'Est et du Sud, où beaucoup de femmes ont quitté le marché du travail. Les femmes restent confrontées à un risque d'emploi informel plus élevé que pour les hommes car elles ont souvent une protection légale et sociale moindre.

Dans les économies développées, les femmes devraient bénéficier dans une moindre mesure du faible redressement attendu à moyen terme; de fait, leurs taux de chômage ne baisseront que progressivement pour s'établir à 8,2 pour cent en 2018, tandis que selon les projections, ceux des hommes devraient diminuer plus nettement, pour atteindre 7,6 pour cent. En Europe orientale et du Sud-est (hors UE) et dans la CEI, l'écart entre hommes et femmes en termes d'emploi reste important dans la région, et tend généralement à s'élargir encore. Les femmes sont plus présentes dans l'économie informelle et exercent souvent leurs activités dans l'agriculture de subsistance. En raison de la crise économique, les femmes sont souvent forcées d'accepter des emplois inférieurs à leur niveau de qualification pour pouvoir continuer de subvenir aux besoins du ménage.

En phase avec la faiblesse de la croissance de la main-d'œuvre, en 2013, l'emploi en Asie de l'Est n'a augmenté que de 5,6 millions d'emplois, soit 0,7 pour cent. Cependant, l'augmentation des niveaux d'emploi a plus profité aux hommes qu'aux femmes car sur cinq emplois nouvellement créés, elles en ont occupé moins de deux. En conséquence, l'écart entre hommes et femmes au plan du ratio de l'emploi par rapport à la population a légèrement augmenté, pour atteindre 13 points de pourcentage.

En Asie du Sud-est et dans le Pacifique, l'emploi vulnérable touche encore les femmes plus que les hommes (63,1 pour cent pour les femmes, contre 56 pour cent pour les hommes en 2013), mais selon les projections, l'incidence de l'emploi vulnérable des femmes devrait baisser légèrement plus que pour les hommes d'ici à 2017. En Asie de l'Est, la part des travailleurs salariés dans l'emploi total a nettement augmenté de 1991 à 2013, de 18,5 points de pourcentage pour atteindre 50,1 pour cent (figure 25). Les femmes ont manifestement bénéficié de ce phénomène. S'il est vrai que les travailleurs restent plus susceptibles de toucher un salaire que les travailleuses, l'écart se réduit progressivement. En 2013, l'écart entre hommes et femmes au plan des taux d'emploi salarié était tombé à 5,2 points de pourcentage en Asie de l'Est. En Asie du Sud, la qualité de l'emploi et les possibilités d'obtenir de meilleurs emplois restent inégalement distribuées entre les hommes et les femmes de la région. Quand les femmes travaillent, en général elles gagnent moins (écart de rémunération entre hommes et femmes), travaillent dans des emplois moins productifs (il s'agit souvent de ségrégation dans l'emploi) et sont surreprésentées dans le travail familial non rémunéré.

Les femmes font face à des difficultés particulières sur le marché du travail dans la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord, en particulier dans les pays du CCG (voir aussi BIT, 2013c). Les taux de chômage des femmes sont élevés et l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est important. Les taux d'activité des femmes sont plus bas que dans n'importe quelle autre région, atteignant à peine 25 pour cent en Afrique du Nord et pas même 20 pour cent au Moyen-Orient. Néanmoins, une part croissante de la population féminine a désormais atteint un niveau d'éducation supérieur, mais jusqu'ici, ces femmes restent sous-utilisées

(Adapté de OIT, Tendances mondiales de l'emploi, 2014, www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/2014/WCMS_233953/lang--en/index.htm)