



Droits, emplois et sécurité sociale: Une nouvelle vision pour les hommes et les femmes âgés

La longévité est l'un des phénomènes démographiques les plus positifs, les plus importants et les plus frappants de notre époque. Pour la première fois dans l'histoire humaine, la population mondiale vit plus longtemps. En termes absolus, il s'agit d'un signe de progrès dont il y a tout lieu de se réjouir. Mais le vieillissement des populations et les nouvelles relations intergénérationnelles modifient radicalement le paysage humain de nos sociétés.

L'augmentation de l'espérance de vie implique des changements tout au long du cycle de vie. L'un de ces changements fondamentaux est la transition de sociétés à trois générations vers des sociétés à quatre générations¹. Beaucoup de grands-parents aujourd'hui demeurent engagés, mobiles et actifs². Les caractéristiques traditionnelles généralement attribuées aux "séniors" se reportent sur une tranche d'âge plus élevée (soixante-dix et quatre-vingts ans)³. Cependant, pour la majorité de la population mondiale qui n'a droit à aucune forme de pension de vieillesse, vivre plus longtemps signifie aussi endurer plus longtemps la pauvreté. La pauvreté des personnes âgées est ainsi devenue une préoccupation majeure.

Les changements démographiques constituent également de nouveaux défis pour les sociétés du monde entier. En général, les gens vivent plus longtemps et ils ont moins d'enfants. Cette situation frappe presque tous les pays du monde, bien que les variations de l'ampleur et du rythme des gains de longévité et des déclinés de fertilité diffèrent dans certaines régions. Globalement, le nombre de personnes âgées devrait dépasser le nombre d'enfants pour la première fois en 2047, quoique ce basculement se soit déjà produit dans les régions plus développées en 1998⁴. En 2010, les populations commenceront à décroître dans les riches pays industriels comme la France, l'Italie et le Japon. Les populations vieillissent aussi rapidement en Europe de l'Est et le phénomène est à l'origine d'un ensemble exceptionnel de problèmes dans cette région⁵.

La population de tous les pays vieillit, même celle des pays aujourd'hui relativement "jeunes". Ces pays affichent un taux de fertilité relativement élevé et un taux d'espérance de vie à la naissance relativement faible⁶ – comme en Afrique ou au Proche-Orient⁷. En outre, le processus continu d'urbanisation dans le monde a des implications sociales et économiques significatives sur le déclin de la fertilité et – dans une certaine mesure – des taux de mortalité⁸. À cet égard, le monde a franchi une nouvelle étape en 2008. Pour la première fois dans l'histoire, la moitié de la population mondiale vit désormais dans les villes.



© ILO, Crozet M.

¹ Cité dans Ben-Israel, G. Et R., 2002. *Personnes âgées: dignité sociale, statut et droit à la liberté d'organisation*, Revue internationale du travail, Vol. 141, n° 3 (BIT Genève), p. 253.

² L'OMS a forgé le concept de "vieillir en restant actif" dans les années 1990. Walker, A., 2002. *A strategy for active ageing*, Revue internationale de sécurité sociale, Vol. 55, n° 1. Un slogan a été lancé "Ajouter de la vie aux années que la vie a ajouté."

³ Bateson, M.C. (forthcoming). *Composing a Further Life: The Age of Active Wisdom*. Bateson a forgé le terme "sagesse active" pour décrire le potentiel des personnes âgées. www.marycatherinebateson.com

⁴ ONU, 2007. *World Population Ageing*, DAES, Division de la population, xxvi.

⁵ Chawla, M. et al., 2007. *From Red to Gray: The "Third Transition" of Aging Populations in Eastern Europe and the Former Soviet Union*, Banque mondiale (Washington DC), p.1.

⁶ Même dans les pays où l'espérance de vie à la naissance est faible (principalement en raison de la mortalité infantile), les hommes et les femmes qui atteignent un âge avancé (60 ans et plus) auront une espérance de vie qui ne sera guère inférieure à celle des personnes vivant dans des pays riches à l'espérance de vie élevée à la naissance.

⁷ Hayutin, A., 2007. *How Population Ageing Differs Across Countries*, Stanford Center on Longevity, p.9.

⁸ ONU, 2008. Réunion du groupe d'experts des Nations Unies sur la distribution de la population *Urbanization, Internal Migration and Development*, DAES, Division de la population, p. iii.



Vivre plus longtemps a toutefois un prix, pour les individus comme pour la société. La proportion de personnes de plus de 60 ans est passée de 8 % en 1950 à 11 % aujourd'hui, et les prévisions affirment qu'elle augmentera jusqu'à 22 % en 2050, atteignant alors 2 milliards de personnes. En d'autres termes, une personne sur cinq dans le monde aura 60 ans ou plus dans une quarantaine d'années. Vivre plus longtemps implique la nécessité de bénéficier pendant plus longtemps d'un accès à des soins de santé de qualité à des prix abordables, et d'un revenu suffisant. Les familles et les sociétés doivent se rassembler pour chercher et développer différentes manières de pourvoir à une assistance et à des équipements collectifs pour leurs personnes âgées, et se mobiliser pour leur offrir des soins de santé et d'autres services. La discrimination à l'égard des personnes âgées, en particulier des femmes âgées, ainsi que les mauvais traitements dont elles sont victimes méritent également une attention soutenue⁹. Du fait de l'augmentation du nombre de personnes âgées nécessitant des soins et une prise en charge par rapport au nombre de personnes pouvant encore travailler, la promotion d'emplois productifs et du travail décent deviendra essentielle pour assurer le financement des systèmes de protection sociale en pleine expansion.

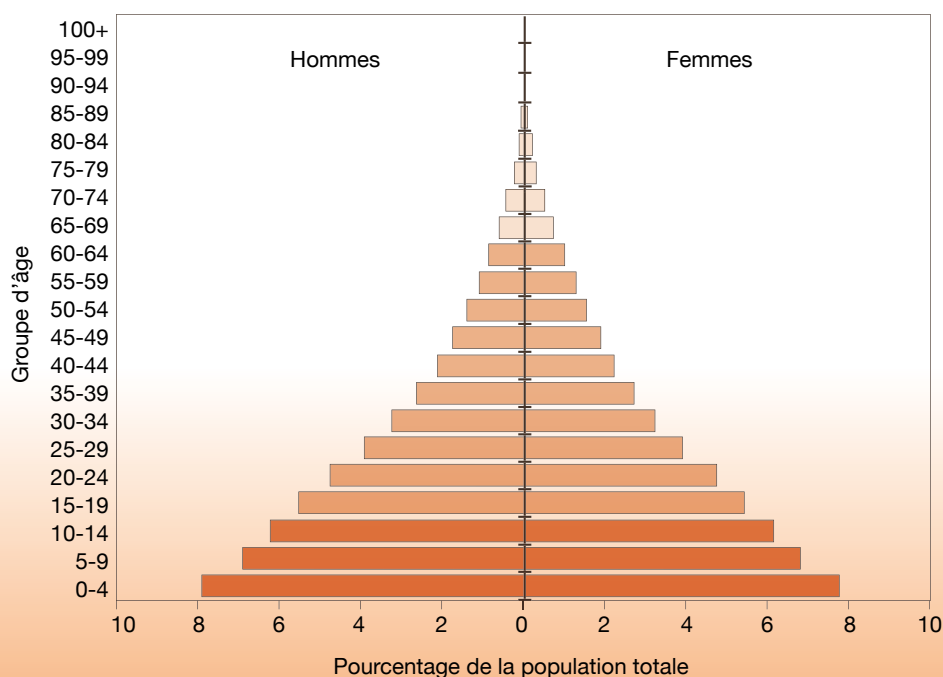


© ILO, Crozet M.

Les évolutions démographiques auront de profondes conséquences économiques sur la croissance, l'épargne, les investissements, la consommation, les marchés du travail, les retraites, les impôts et les transferts intergénérationnels¹⁰. Le BIT se penche sur les implications des réalités rapidement changeantes et diverses auxquelles sont confrontées les sociétés vieillissantes sur la politique générale. L'évolution de la démographie crée de nouvelles difficultés et des problèmes sociaux et d'emploi complexes auxquels le Bureau sera confronté dans les années à venir, notamment en ce qui concerne les demandes croissantes sur l'économie des soins. De plus en plus souvent, et dans plusieurs parties du monde, les personnes âgées – même celles de santé fragile – n'ont d'autre choix que de continuer à travailler jusqu'à un âge très avancé. Elles n'ont parfois pas droit à une retraite ou à d'autres prestations de retraite pour assurer leur quotidien.

Les questions abondent quant à l'âge obligatoire de la retraite lorsqu'il s'agit des nombreux travailleurs qui doivent continuer à travailler, ou souhaitent continuer à travailler. Une vie plus longue nécessite l'existence d'emplois plus nombreux et meilleurs, de politiques de l'emploi

PYRAMIDE DE POPULATION PAR GROUPE DE DÉVELOPPEMENT, 2005 (PAYS EN DÉVELOPPEMENT)



Source: http://www.un.org/ageing/popageing_demo1.html

⁹ Perel-Levin, S., 2008. *Discussing Screening for Elder Abuse at Primary Health Care Level* (OMS, Genève).

¹⁰ ONU, 2007. *World Population Ageing*, DAES, Division de la population, xxvi.



bien conçues et ciblées et de systèmes de sécurité sociale performants tout au long de la vie professionnelle. Actuellement, même les travailleurs appartenant à la minorité bénéficiant de droits à la retraite, à l'échelle mondiale, s'inquiètent de savoir si leurs pensions en baisse resteront suffisantes pour couvrir leurs besoins et le coût de la vie au fil des ans.

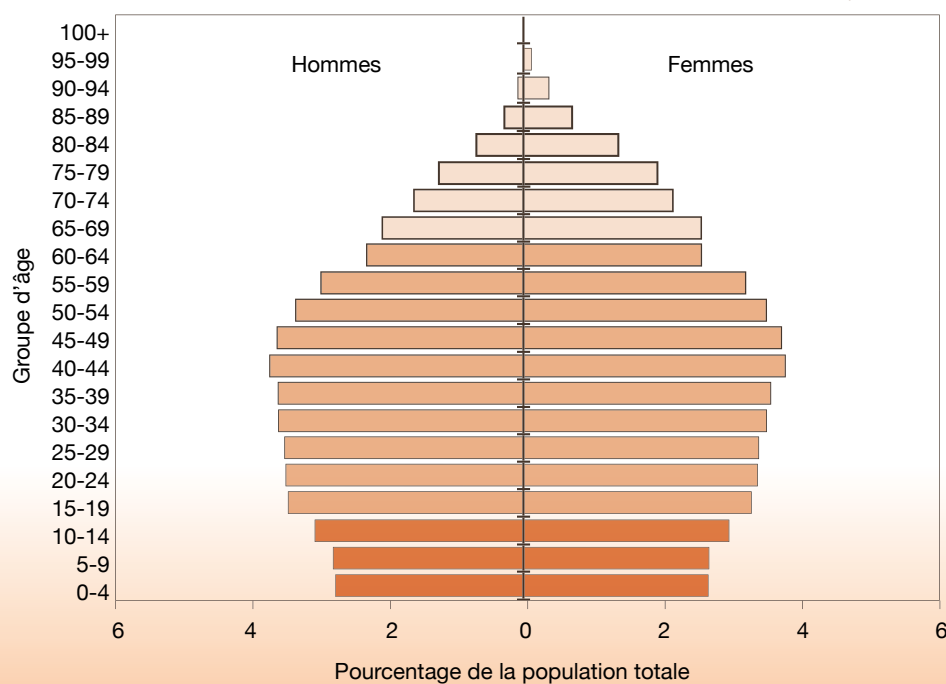
BABY BOOMERS

Après la Deuxième guerre mondiale, et jusqu'au début des années 1960, de nombreux pays ont connu un pic inhabituel du taux de natalité ; ce phénomène est généralement connu sous le nom de "baby boom." L'analyse de la carrière des enfants du baby-boom dégage des perspectives démographiques intéressantes pour la santé, l'emploi, le vieillissement et les questions relevant des différences hommes-femmes. Le nombre de travailleurs âgés aux États-Unis a augmenté de manière significative lorsque les derniers enfants du baby-boom ont atteint un âge avancé. Le Bureau américain des statistiques du travail (US Bureau of Labor Statistics) rapporte que les Américains de plus de 55 ans travaillent aujourd'hui plus qu'à aucun autre moment au cours des trente dernières années – et beaucoup par obligation, pour conserver leur niveau de vie¹¹.

Dans les pays en développement, les personnes plus âgées peuvent être contraintes de travailler malgré un état de santé plus fragile afin de subsister sans retraite. Toutefois, il n'existe pour elles que peu de possibilités d'emploi décent. Au même moment, dans les pays développés, de nombreuses personnes plus âgées sont encore en bonne santé physique et mentale et parfaitement capables et disposées à faire bénéficier les employeurs de leur expérience et de leurs compétences, même si elles ont atteint l'âge de la retraite. Certaines personnes âgées envisagent de se lancer dans des activités professionnelles mettant à profit leur sagesse et leur expérience, en utilisant une partie de leurs économies.

L'objectif fondamental est bien de construire une société pour tous les âges¹². 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 de telles sociétés, comme l'a proclamé l'Assemblée mondiale sur le vieillissement à Madrid en avril 2002¹³. Une société pour tous les âges nous oblige à repenser l'évolution traditionnelle de la vie professionnelle. Elle nécessite l'introduction de modalités de travail plus souples et plus personnalisés, tout en garantissant aussi que les personnes âgées auront à la fois le droit de continuer à travailler si elles le souhaitent et le droit de prendre leur retraite d'une manière acceptable si elles ne désirent plus poursuivre une vie économique active. Il doit y avoir un glissement de la concurrence vers la solidarité parmi les groupes d'âge au travail et pour supprimer les obstacles à l'emploi auxquels sont confrontées les personnes âgées¹⁴.

PYRAMIDE DE POPULATION PAR GROUPE DE DÉVELOPPEMENT, 2005 (PAYS DÉVELOPPÉS)



Source: http://www.un.org/ageing/popageing_demo1.html

¹¹ Leland, J.; Uchitelle, L., 23 septembre 2008. *Retirees Filling the Front Line in Market Fears*, The New York Times (New York).

¹² BIT, 2003. *Promoting Decent Work for an Ageing Population: Actors, Partners and Corporate Social Responsibility* (Genève).
<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/older/download/g8report.pdf>

¹³ 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>

¹⁴ Commission des Communautés européennes, 2005. *Livre vert "Face aux changements démographiques, une nouvelle solidarité entre générations"* (Bruxelles).
http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/comm2005-94_fr.pdf

DÉFINITION DES TRAVAILLEURS ÂGÉS

L'âge chronologique est une mesure arbitraire de la performance car de nombreuses personnes âgées peuvent activement y contribuer quel que soit leur âge. La Recommandation de l'OIT sur les travailleurs âgés, 1980 (R162)¹⁵ "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", tout en autorisant les États membres à définir des catégories d'âge plus spécifiques d'une manière cohérente avec les lois nationales, les réglementations et les pratiques et correspondant aux conditions locales.

Dans les tranches de revenus élevés comme dans les tranches de revenus faibles, les femmes et hommes âgés encore au travail seront confrontés à des défis spécifiques dans les décennies à venir. Lutter contre la discrimination de l'âge et offrir des opportunités d'apprentissage tout au long de la vie de manière à augmenter les perspectives d'employabilité ou l'esprit d'entreprise deviennent des éléments essentiels. L'accès à une protection sociale offrant des soins de santé de qualité, ainsi qu'une retraite et des prestations suffisantes font partie du concept de travail décent et d'une société pour tous les âges¹⁶. Les personnes âgées devraient avoir le choix de travailler, à temps plein ou à temps partiel, et de bénéficier de la sécurité sociale, de prestations de vieillesse, des prestations de retraite ou des prestations d'ancienneté¹⁷. Toutefois, dans de nombreux pays pauvres, vu l'absence ou la faible couverture des systèmes de protection sociale, les femmes et les hommes âgés sont contraints de continuer à travailler, souvent dans l'économie informelle et dans des conditions précaires, pour simplement survivre.

GENRE, TRAVAIL DÉCENT ET TRAVAILLEURS ÂGÉS

Les femmes constituent la majeure partie des personnes âgées (55 %) car elles vivent plus longtemps¹⁸. Actuellement, le nombre de femmes dépasse le nombre d'hommes d'environ 70 millions parmi les 60 ans et plus¹⁹. Au cours de 50 dernières années, l'espérance de vie générale des femmes a augmenté de 48 à 67 ans, celle des hommes de 45 à 63 ans. La proportion de femmes parmi les personnes âgées est plus élevée dans les pays développés que dans les pays moins développés.

Tout au long de leur vie, les femmes sont confrontées à des obstacles qui s'accumulent avec l'âge. Une double, voire triple discrimination se retrouve ainsi souvent amplifiée au fur et à mesure qu'elles vieillissent. Les femmes sont particulièrement vulnérables en raison de leur surreprésentation dans le travail non payé, faiblement 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 souvent nettement inférieures à celles des hommes en raison de revenus plus modestes et de périodes de cotisations plus courtes.



© ILO, DeLoche P.

Une grande partie de la contribution économique des femmes est apportée à travers leur rôle familial, les tâches ménagères et leur activité dans l'économie informelle. Les régimes de sécurité sociale offrant des garanties de prestations minimales et compensant la perte de droits à des prestations sont particulièrement bénéfiques pour les travailleuses dont les droits pourraient autrement être très limités en raison d'un salaire modeste ou de travaux à temps partiel, souvent interrompus par des obligations familiales et des périodes de chômage. Pour ces femmes dont le travail n'a jamais été rétribué, ces garanties pourraient s'avérer vitales.

La pauvreté des personnes âgées a une forte dimension liée au sexe. L'espérance de vie des femmes est plus élevée que celle des hommes; c'est pourquoi les femmes pourraient vivre dans la pauvreté pour de plus longues périodes. Le risque qu'une femme perde son partenaire est plus élevé et les femmes sont moins susceptibles de se remarier que les hommes. Le nombre de femmes de plus de 60 ans qui ont perdu leur partenaire dépasse largement celui des hommes.

Dans certains pays, les veuves se voient souvent refuser l'accès ou la gestion de leurs biens. Le droit des femmes à un héritage est rarement établi dans de nombreuses sociétés. Les ressources du mari, notamment la maison, les terres, le matériel et l'argent sont parfois partagées entre d'autres membres de la famille. Dans ces pays, le veuvage signifie bien plus que la perte d'un mari. Il s'accompagne généralement d'une perte de statut et d'une perte d'identité. Le nombre croissant de veuves au siècle prochain constituera un défi pour les sociétés, non seulement pour leur fournir l'assistance nécessaire et immédiate par le biais de prestations de sécurité sociale en espèces, mais aussi pour leur offrir des occasions de devenir plus indépendantes.

¹⁵ <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R162>

¹⁶ Le programme des Nations Unies sur le vieillissement, <http://www.un.org/ageing/>

¹⁷ La Recommandation de l'OIT sur les travailleurs âgés, 1980 (n°162) 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".

¹⁸ Division de la population du Département des affaires économiques et sociales (DAES), Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies.

¹⁹ 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. ONU, 2007. *World Population Ageing*, DAES, Division de la population, xxviii.



Pour les femmes, des facteurs socioculturels jouent un rôle significatif quand il s'agit de déterminer si une travailleuse est considérée "âgée". Les femmes âgées peuvent également être victimes d'une double discrimination fondée sur des stéréotypes de sexe et d'âge. Elles peuvent non seulement être discriminées en raison de leur âge biologique mais aussi de leur apparence physique. À mesure que ces travailleuses vieillissent, il s'avère qu'elles sont plus souvent licenciées et moins susceptibles de trouver un emploi de substitution que les autres groupes sur le marché du travail²⁰.

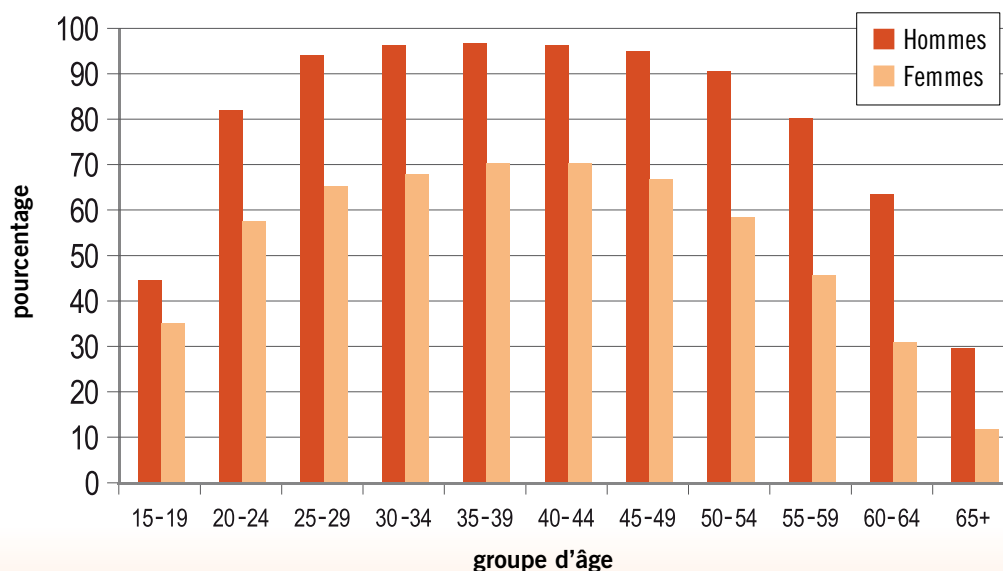
La discrimination fondée sur l'âge n'est pas seulement une insulte à la dignité sociale, mais elle peut également être fatale quand elle est exercée à l'encontre des femmes âgées. Dans certaines régions de l'Afrique, les femmes âgées sont accusées de sorcellerie et parfois exécutées ou chassées de leur communauté. Ces violences semblent être les répercussions de chocs économiques subis par la communauté, qui rendent l'aide aux femmes âgées difficile à assurer, et font que des justifications trouvent réponse aux malheurs de la vie²¹.

Les taux de participation de la main d'œuvre sont généralement plus faibles chez les femmes âgées que chez les hommes âgés. Alors qu'au cours des dernières décennies, une grande attention a été portée au maintien au travail de la main d'œuvre masculine âgée, peu de visibilité a été accordée aux travailleuses âgées. Cette participation inférieure ne signifie pas que les femmes âgées ne travaillent pas. Les femmes âgées qui travaillent seulement quelques heures ou occupent un emploi irrégulier ou saisonnier, les femmes qui travaillent sans être payées, ou celles qui travaillent à proximité de chez elles ou à domicile ne sont souvent pas prises en compte par les indicateurs du marché du travail. Comme les femmes, plus fréquemment que les hommes, se retrouvent dans ces situations, il est probable que le nombre de femmes au travail soit sous-estimé dans une mesure plus large que celui des hommes. Les femmes âgées qui ont travaillé pendant des périodes plus brèves ou qui n'ont pas travaillé du tout dans l'économie formelle peuvent échapper à toute protection qu'offrent les prestations de sécurité sociale existantes²².



© ILO, Crozet M.

MONDE, TAUX DE PARTICIPATION PAR ÂGE ET PAR SEXE 2008



Source: BIT, base de données sur les statistiques du travail. Population économique active. Estimations et projections 1980-2020 (EAPEP).

Quand elles travaillent en dehors du foyer, les femmes âgées sont concentrées dans de nombreuses catégories de travail non protégé et précaire. Elles ont moins d'opportunités que les hommes et sont prédisposées à un emploi dans des unités économiques de petite taille. Il est également fréquent que les femmes ont des activités économiques, généralement dans l'agriculture, classées par les statistiques du travail comme des activités "non rémunérées" ou des "travailleurs familiaux aidants." Ces activités ne sont pas toujours prises en compte lors de l'évaluation de la participation de la main d'œuvre²³.

²⁰ Chant, S.; Pedwell, C., 2008. *Women, gender and the informal economy: An assessment of ILO research and suggested ways forward*, (BIT, Genève), chp. 6.

²¹ Miguel, E., 2005. *Poverty and Witch Killing*, Review of Economic Studies, Blackwell, p. 1153.

²² BIT, 2007, Indicateurs clés du marché du travail (KILM), <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/>

²³ The Inter-American Centre for Knowledge Development in Vocational Training, <http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor/temas/informal/genero/index.htm>

Parmi les activités du secteur informel, le travail à domicile, le travail pour compte propre et le travail domestique sont, proportionnellement, les catégories les plus représentées dans le nombre total des travailleuses. Le travail à domicile peut offrir aux femmes âgées la chance de combiner leurs responsabilités domestiques et familiales avec des activités rémunérées²⁴. Si les femmes consacrent plusieurs heures par jour à un travail non rémunéré, qui limite leur participation à un emploi rétribué, le travail domestique n'est toujours pas considéré comme du "travail"²⁵.

VIH/SIDA ET FEMMES ÂGÉES

Les soins supplémentaires imposés par les conséquences du VIH/SIDA dans de nombreux pays d'Afrique et des Caraïbes n'ont pas encore été ajoutés à la charge de travail des femmes généralement âgées ; ils ont également contribué à leur appauvrissement. Ces grands-mères et autres membres de la famille sont souvent appelés à soigner les enfants ou épouses malades ou s'occuper des petits-enfants orphelins lorsque les parents touchés par la maladie disparaissent. Dans de nombreux cas, les femmes sont les seules dispensatrices de soins en raison du manque de lits d'hôpitaux ou des stigmates et de la discrimination associés à cette maladie, qui à leur tour rendent invisible cette forme de travail non rémunéré. Des programmes de prestation de services sociaux inadaptés, le manque d'accès à la sécurité sociale et l'absence de revenus sont les principaux défis pour ces femmes âgées^{26 27}.

POLITIQUE DE MARCHÉ DU TRAVAIL



© ILO, Maillard J.

Des politiques de marché du travail bien conçues et ciblées sur les travailleurs âgés, et en particulier les travailleuses âgées, peuvent clairement s'avérer efficaces dans la promotion de leurs possibilités d'emploi. L'orientation professionnelle et l'aide à la recherche d'un emploi pour les travailleurs âgés jouent un rôle essentiel dans la promotion de l'employabilité des groupes d'âge plus élevés. L'apprentissage et la formation continue sont primordiaux pour aider les travailleurs âgés à s'adapter aux demandes changeantes et aux opportunités d'emploi. La demande de nouvelles compétences et connaissances représente un frein pour les travailleurs âgés car leur formation initiale risque d'être dépassée si elle n'a pas été recyclée régulièrement. Dans certains pays

en développement, les femmes âgées sont plus susceptibles que les hommes de manquer des compétences de base en lecture, écriture et calcul. L'apprentissage tout au long de la vie est une stratégie préventive à long terme qui est bien plus vaste qu'une simple éducation de la "seconde chance" pour des adultes qui n'ont pas bénéficié d'un enseignement et d'une formation initiale de qualité dans leur jeunesse et leur adolescence. L'apprentissage tout au long de la vie rejette la notion d'une société structurée par l'âge où l'éducation est une opportunité unique étant jeune²⁸. Pour ces adultes, dont beaucoup de femmes âgées et peu formées, l'apprentissage tout au long de la vie permet d'offrir une formation axée sur l'emploi et de jeter les bases d'un apprentissage ultérieur.

Les femmes à mi-chemin de leur parcours professionnel ou à un âge avancé retournent souvent au travail après avoir élevé leurs enfants et leurs besoins de formation et de recyclage peuvent alors être spécifiques. Si ces besoins ne sont pas comblés, les femmes revenant sur le marché du travail peuvent être orientées malgré elles vers des emplois moins qualifiés. Cette sous-utilisation des compétences féminines n'est pas sans influence sur la productivité économique. L'Agenda global pour l'emploi, dont le but principal est replacer l'emploi au centre de la politique économique et sociale afin de créer des emplois plus nombreux et meilleurs, peut fournir un cadre général utile pour relever les défis à l'emploi pour la population âgée.

L'intégration par l'électronique en Suisse

Les changements rapides dans le domaine des technologies de l'information et des communications (TIC) peuvent effrayer les personnes âgées mais présente un potentiel énorme pour améliorer leurs contributions à l'économie et la qualité de la vie. En Suisse, l'usage d'Internet est à peine de 15 % parmi le groupe des 65 ans et plus, et le pourcentage des femmes utilisatrices est même inférieur (56 % des femmes pour 73 % des hommes). Comme les plus de 65 ans représenteront 23 % de la population suisse totale en 2025, l'assistance technologique aux personnes âgées contribuera à leur intégration sociale et économique²⁹.

²⁴ <http://www.eclac.cl/mujer/noticias/paginas/9/29289/NoRemunerado.pdf>

²⁵ Chant, S.; Pedwell, C., 2008. *Women, gender and the informal economy: An assessment of ILO research and suggested ways forward*, (Genève, BIT).

²⁶ CEPALC, 2007. *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. <http://www.eclac.cl/mujer/noticias/paginas/9/29289/NoRemunerado.pdf> pp. 8-9.

²⁷ Conclusions concernant la sécurité sociale, Conférence internationale du travail, 89^e session, Genève, 2001. <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/older/download/engage.pdf>

²⁸ BIT, 2004. *A Guide on Employment of Older Women Workers in Estonia*, Series on Gender in Life Cycle (Genève, Programme de promotion de l'égalité entre hommes et femmes (GENPROM)), p.54.

²⁹ Office fédéral suisse des communications, <http://www.bakom.admin.ch/themen/infosociety/02104/index.html?lang=en>



SÉCURITÉ SOCIALE

Une grande partie de la population mondiale – 80 % – ne bénéficie toujours pas d'un accès à une protection sociale complète. Cette absence de protection devient plus évidente à mesure que les populations vieillissent³⁰. Le financement raisonnable d'un accès aux services sociaux pour leur population sera l'un des défis principaux pour la plupart des pays. Dans ceux en développement, prendre sa retraite reste un luxe que peu de personnes âgées peuvent se permettre et la majorité d'entre-elles continue à travailler, principalement dans l'économie informelle. Dans les pays où il n'existe pas de services sociaux et de prestations sociales suffisantes, la famille a généralement pris à son compte l'assistance aux personnes âgées fragiles. Ces mécanismes informels de protection sociale ont toutefois reculé en raison de l'érosion des systèmes familiaux étendus, de l'urbanisation rapide et de la mobilité croissante³¹. L'absence de parents et les nouvelles pressions socio-économiques obligent de plus en plus les personnes âgées à se débrouiller seules.

© ILO, Deloche P.



L'ÉCONOMIE DES SOINS ET LES PERSONNES ÂGÉES

Une population vieillissante est à l'origine d'emplois dans l'économie des soins. Des professionnels de soins de santé aux travailleurs domestiques non qualifiés, une assistance est indispensable dans de nombreuses sociétés pour s'occuper du segment croissant que représentent les aînés. Selon les schémas traditionnels de ségrégation en matière d'emploi, les femmes ont tendance à être plus nombreuses dans ce domaine en qualité d'infirmières, d'aides à domicile et de domestiques, dont beaucoup de travailleurs migrants avec différents niveaux de qualification. La migration internationale des professionnels de la santé exerce souvent un effet négatif sur les services de santé de certains pays pauvres du monde. Un aide publique insuffisante pour les soins aux personnes âgées a également fait croître le besoin d'une aide domestique. La situation des travailleurs domestiques migrants reflète celle des travailleurs domestiques de par le monde: ils représentent la plus grande catégorie professionnelle sans aucune protection du travail ou sociale, et un salaire d'entrée pour les femmes provenant des classes économiques et sociales les plus fragilisées, définies par la couleur, la race, l'appartenance ethnique et la caste³².

Il est prouvé que les pensions de sécurité sociale non contributives de base aident à réduire les inégalités entre les sexes et la qualité de vie entre les femmes et les hommes âgés³³. Cette constatation est particulièrement importante vu les différents obstacles auxquels les femmes sont confrontées en termes de participation de la main d'œuvre à différentes étapes de la vie. Alors que la faible couverture sociale demeure un problème en Amérique latine, par exemple, les gouvernements portent une attention croissante à une aide en faveur du pouvoir d'achat des personnes âgées pauvres qui n'ont pas cotisé aux systèmes de protection officiels (ou pas cotisé assez longtemps) – et dans de nombreux cas, il s'agit de femmes. Au Chili, 55 % des bénéficiaires du régime de pension chilien sont passés de la catégorie "extrêmement pauvres" à la catégorie "pauvres" et 45 % sont sortis de la pauvreté en général. Comme les femmes âgées se trouvent dans les classes économiques les plus faibles, elles sont appelées à bénéficier le plus souvent de ces régimes³⁴.

© ILO, Crozet M.



Dans l'économie formelle, les hommes âgés sont surreprésentés dans les industries en déclin et sous représentés dans les secteurs en croissance, et sont par conséquent touchés par la réduction de la demande de travailleurs peu qualifiés. Des âges de préretraite obligatoires sont fixés dans l'espoir qu'ils généreront plus d'emplois pour les jeunes. Des preuves empiriques montrent toutefois que le remplacement des travailleurs âgés par des travailleurs plus jeunes ne s'effectue que rarement³⁵. Des pays peuvent obliger les femmes et les hommes à prendre leur retraite à des âges différents (généralement plus tôt pour les femmes), bien que beaucoup d'autres s'orientent vers un âge unique de la retraite pour les hommes et les femmes. Certains pays estiment que l'âge de la retraite doit être augmenté afin de financer leur population vieillissante.

Beaucoup privilégient également les prestations d'ancienneté fondées sur la durée cumulée des périodes d'activité au lieu d'âges de retraite obligatoires. Il existe aussi des propositions d'abolition d'un âge obligatoire d'admission à la retraite, selon lesquelles au-delà d'un âge

³⁰ BIT, 2008. *Can low-income countries afford basic social security?* Social Security Policy Briefings, Paper 3, p. 1.; <http://www.ilo.org/public/english/protection/secsoc/downloads/policy/policy3e.pdf>

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 officielle est généralement limitée à l'économie formelle et aux services publics. ONU, 2008. *Rapport au Secrétaire général sur le suivi de la deuxième assemblée mondiale sur le vieillissement*, assemblée générale, 63^e session (New York), p. 4.

³² King-Dejardin, A., 2008. *Gender Dimensions of Globalization* (BIT, Genève).

³³ Tabor, S., 2002. *Assisting the Poor with Cash: Design and Implementation of Social Transfer Programs*, Social Protection Discussion Paper Series #223, Social Protection Unit, Human Development Network, Banque mondiale (Washington, D.C.).

³⁴ Bertranou F, et al., 2006. *Pensiones no contributivas: Su relevancia en la reforma previsional*, (BIT).

³⁵ Dans des pays comme la Belgique et la France, le recours à ces régimes a conduit à un déclin rapide des taux d'emploi chez les personnes âgées, mais il n'a pas réussi à augmenter l'emploi des jeunes ou à réduire le chômage des jeunes. Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), 2006. *Travailleurs âgés: Vivre et travailler plus longtemps: rapport de synthèse* (Paris).

minimum, les décisions de départ à la retraite devraient être prises sur une base volontaire, et que les droits à une pension devraient être flexibles afin de permettre une transition progressive de la vie active vers un libre choix d'activité.

DISCRIMINATION DANS L'EMPLOI FONDÉE SUR L'ÂGE

La discrimination fondée sur l'âge explique nombre de difficultés rencontrées par les travailleurs âgés, en particulier les travailleuses âgées. La possibilité pour les travailleurs âgés d'acquérir de nouvelles compétences est parfois remise en question, bien qu'il existe suffisamment de preuves que ce préjugé ne repose sur aucune réalité. Dans les pays où les systèmes salariaux et les systèmes de prestations sont intimement liés à l'âge et à la durée d'emploi (Autriche, Belgique, France, Japon et États-Unis), on constate une réticence à embaucher et conserver les travailleurs âgés. Les perceptions sociales sont lentes à changer et les lois interdisant la discrimination fondée sur l'âge constituent un moyen important d'accélérer le rythme des changements de comportement. Dans les pays comme l'Australie, le Canada, la Nouvelle-Zélande et les États-Unis, la loi interdit la discrimination fondée sur l'âge depuis de nombreuses années. Plus récemment, sous l'impulsion de la directive cadre de l'UE sur l'Égalité³⁶, la majorité des États membres ont transposé dans leur législation nationale les dispositions relatives à la discrimination fondée sur l'âge. Par exemple au Royaume-Uni, les Employment Equality (Age) Regulations, qui sont entrées en vigueur en octobre 2006, interdisent la discrimination directe et indirecte, le harcèlement et la stigmatisation fondés sur l'âge des personnes, quel qu'il soit. Dans la plupart des pays, l'application de la loi s'appuie sur des plaintes individuelles où la charge de la preuve repose sur le plaignant. Les victimes peuvent alors être découragées de porter plainte, notamment lorsque la discrimination est indirecte et donc difficile à prouver.

QUE FAIRE?

La Recommandation de l'OIT sur les travailleurs âgés, 1980 (R162) stipule que "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"³⁷.



© ILO, Détoche P.

La liste non exhaustive ci-dessous pourrait servir de guide en ce qui concerne les mesures à prendre pour aider les travailleurs âgés:

- Faire preuve d'un engagement en faveur de l'égalité des sexes par le biais d'une ratification de la Convention sur la discrimination (Emploi et profession), 1958 (n°111). Bien que l'âge ne soit pas spécifiquement mentionné parmi les motifs de discrimination, un certain nombre de pays ont inclus l'âge parmi les interdictions de l'article 1(1)(b) de la Convention. L'article 5 de la Convention prévoit la possibilité de mesures spéciales pour répondre aux besoins particuliers de travailleurs en fonction de leur âge.
- Renforcer et appliquer en permanence la législation afin d'interdire la discrimination fondée sur l'âge comme élément crucial de l'objectif d'égalité des chances pour les femmes âgées en raison des multiples formes de discrimination qu'elles subissent, notamment les stéréotypes fondés sur le sexe et l'âge³⁸.
- Les politiques d'emploi et en particulier les services d'emploi privés et publics doivent être sensibilisés aux questions d'égalité des sexes et être adéquatement conçus et axés sur l'aide personnelle aux groupes âgés³⁹. Démanteler les obstacles à l'emploi afin d'embaucher et de conserver les travailleurs âgés par le biais d'actions des gouvernements comme des partenaires sociaux s'avère particulièrement important. Des incitations fiscales en faveur d'entrepreneurs âgés ainsi qu'un accès aisé au crédit pourraient les aider davantage.
- Encourager l'apprentissage tout au long de la vie, assurer des politiques de développement de la formation en vue de la mise à niveau des compétences tout au long de la vie professionnelle, et offrir des opportunités aux travailleurs âgés. Les compétences dans le développement de l'esprit d'entreprise dans le futur sont également un domaine à prendre en considération.

³⁶ Directive du Conseil 2000/78/EC du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, http://ec.europa.eu/employment_social/news/2001/jul/directive78ec_fr.pdf

³⁷ Voir R. 162 <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R162>

³⁸ BIT, 2003. *Promoting Decent Work for an Ageing Population: Actors, Partners and Corporate Social Responsibility*, Background paper contributed by the ILO to the G8 High level meeting on employment (Genève) p.6. <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/older/download/g8report.pdf>

³⁹ Voir Convention sur le service de l'emploi, 1948 (n°88) et Convention sur les agences d'emploi privées, 1997 (n°181).



- Adopter une approche du cycle de vie afin de surmonter les obstacles auxquels les femmes sont notamment confrontées lorsqu'elles tentent d'acquérir une éducation et une formation et utiliser la formation pour garantir de meilleurs emplois. Cela comprend l'amélioration de l'accès des jeunes filles à l'éducation de base, la suppression des obstacles à la formation continue pour les jeunes femmes et la prise en compte des responsabilités assumées par les femmes dans le contexte familial et des soins.
- Examiner les besoins de formation et de recyclage des femmes qui retournent sur le marché du travail après une absence pour élever leurs enfants et étudier la réintégration sur le marché de l'emploi des femmes âgées qui n'ont pas bénéficié de chances d'accès égales à l'apprentissage tout au long de la vie. Cela fait partie intégrante d'une approche du cycle de vie⁴⁰.



© ILO, Crozet M.

- Dans le contexte de l'amélioration de la santé et de la sécurité professionnelle des travailleurs de tous les âges, créer notamment un environnement de travail adéquat et flexible pour les travailleurs âgés en supprimant les conditions de travail dangereuses et insalubres qui pourraient menacer leurs capacités et leur productivité.
- Souligner le rôle de la sécurité sociale comme facteur productif dans la promotion de l'emploi, stimuler le changement structurel et favoriser la croissance économique⁴¹. Alors que les pays à hauts revenus sont confrontés au défi de la pérennité des systèmes de protection sociale, les pays à faible revenu se trouvent face au défi de l'extension de la couverture sociale à une majorité de personnes non couvertes par le biais du renforcement progressif des systèmes de sécurité sociale de base. Les deux axes doivent se pencher sur l'accès des femmes âgées à une couverture sociale⁴².
- Donner suite aux demandes de plus en plus nombreuses de femmes et d'hommes âgés en s'attaquant aux questions urgentes de la discrimination fondée sur l'âge, les opportunités d'emploi productif et l'accès à la protection sociale. Améliorer la prise de conscience et chercher des solutions en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs à travers le dialogue social au sujet des problèmes que rencontrent les travailleurs âgés est un aspect important pour garantir le respect de leurs choix et de leurs droits⁴³.

RÉPONSES DU BIT ET PARTENARIATS

À l'échelon international, une attention considérable est portée à la problématique hommes/femmes et personnes âgées⁴⁴. Le Plan d'action international de Madrid sur le vieillissement⁴⁵ (PAIMV) met en évidence le rôle des femmes âgées dans les soins aux personnes. Il souligne que les femmes en portent le fardeau sous la forme de sanctions financières pour cotisations inférieures au régime de pension, de promotions reportées, de revenus moindres, ainsi que les coûts physiques et émotionnels résultant de la recherche d'un équilibre entre les obligations professionnelles et ménagères.

La Journée internationale des personnes âgées 2008⁴⁶ marque également le 60e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'Homme et fera office de plate-forme pour un appel à une Convention sur les droits des personnes âgées. La Convention proposée doit intégrer les Principes des Nations Unies sur les personnes âgées et refléter le Plan d'action international de Madrid sur la vieillesse.

Le Comité de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)⁴⁷ a également exprimé sa préoccupation au sujet de la violation des droits des femmes âgées. Le comité a reconnu la vulnérabilité de ce groupe et examine une recommandation générale sur les droits des femmes âgées.

⁴⁰ BIT, 2008. *Améliorer les aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement*, Rapport V, <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/download/jlcreport.pdf>

⁴¹ BIT, 2006. *Issues in Social Protection. Social Security for all: investing in global social and economic development. A consultation*. Document de travail n° 16 (Genève); <http://www.ilo.org/public/english/protection/secsoc/downloads/publ/1519sp1.pdf>

⁴² Conseil d'administration de l'OIT, mars 2007. *Employment and social protection in the new demographic context*, GB.298/2 P. 11.

⁴³ Les dispositions de mise en œuvre de la Recommandation de l'OIT sur les travailleurs âgés, 1980 (n°162) appelle à prendre des mesures appropriées afin d'informer le public et les responsables de l'orientation, de la formation, du placement et des services sociaux – ainsi que les employeurs, les travailleurs et leurs organisations respectives – au sujet des problèmes que les travailleurs âgés pourraient rencontrer.

⁴⁴ *An inclusive society for an ageing population: The employment and social protection challenge*, document destiné à la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement qui s'est tenue à Madrid du 8 au 12 avril 2002.

⁴⁵ <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N03/433/34/PDF/N0343334.pdf?OpenElement>

⁴⁶ Voir le Comité des ONG sur le vieillissement (auprès des Nations Unies, New York) et le Département des affaires économiques et sociales (ECOSOC), <http://www.ngocooa-ny.org/events/>

⁴⁷ ONU, Division de la promotion de la femme, <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

Individuellement, les gouvernements assument des responsabilités essentielles en ces temps de démographie changeante. D'une part, ils se voient confier le développement et la mise en œuvre de politiques et de programmes visant à éviter l'exclusion précoce des travailleuses âgées du marché du travail et, d'autre part, ils jouent un rôle de premier plan en garantissant le développement d'une base sociale et de niveaux de protection sociale suffisants pour tous leurs citoyens. Leur action est également essentielle, par le biais notamment d'augmentation des incitations financières en faveur des personnes âgées qui souhaitent travailler plus longtemps, et en récompensant la flexibilité qui permet de combiner un revenu du travail et une retraite afin que les travailleurs âgés s'en sortent mieux.



© ILO, Crozet M.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs occupent également un rôle phare dans la promotion des opportunités d'emploi, des politiques d'emploi et de la sécurité sociale en faveur des femmes et hommes âgés à travers le dialogue social. Les employeurs reconnaissent l'impact des changements démographiques sur le marché du travail. Le défi principal consiste à trouver un bon équilibre entre des politiques visant à diversifier la main-d'œuvre et les préoccupations du monde de l'entreprise. Les organisations de travailleurs doivent s'attaquer aux conditions de travail qui conduisent à un vieillissement prématuré des travailleurs, ce qui favorise par conséquent une meilleure santé chez les travailleurs âgés. En 2009, les changements démographiques et l'égalité des sexes seront le thème de deux discussions tripartites générales au "parlement mondial du travail," la Conférence internationale du Travail. Les conclusions détermineront le cours des mesures stratégiques à prendre.

L'OIT estime que l'admission à la retraite à travers des pensions suffisantes et des soins de santé font partie de son mandat principal et sont des composants de son Agenda pour le travail décent. La Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 (n°102) fixe des exigences minimums d'un système de sécurité sociale complet⁴⁸. Le département de la sécurité sociale de l'OIT assure la promotion de l'application de cette convention et d'autres conventions pertinentes à travers sa Campagne mondiale afin d'étendre la sécurité sociale à toutes les femmes et à tous les hommes. La problématique hommes-femmes est traitée dans cette campagne par le fait que les femmes font plus fréquemment partie de ceux qui ne sont couverts par une mesure de sécurité sociale. De même, la campagne s'intéresse aux défis de la sécurité sociale du vieillissement et aux réponses mondiales visant à offrir une protection au nombre croissant de femmes et d'hommes âgés tout en garantissant un financement durable de systèmes de sécurité sociale étendus.

Le Département des politiques de l'emploi de l'OIT et le Département des compétences et de l'employabilité soulignent que des politiques d'emploi adéquates, le développement des ressources humaines et l'apprentissage tout au long de la vie sont les clés de la maximisation du potentiel des femmes et des hommes âgés. Le vieillissement et la discrimination au travail pour ceux qui cherchent en permanence un emploi productif ont un plus grand impact sur les travailleuses. La problématique homme-femme dans l'activité des travailleurs âgés a été une caractéristique importante des politiques d'emploi qui visaient ce groupe d'âge, et notamment la génération d'opportunités d'activités entrepreneuriales.

Le Département des normes internationales du travail de l'OIT veille à la promotion de l'égalité pour tous les travailleurs, quel que soit leur âge, et encourage les mesures de prévention de la discrimination à l'emploi et à la profession en ce qui concerne les travailleurs âgés. De nombreux instruments couvrent les questions relatives aux travailleurs âgés, comme dans les domaines de l'égalité des chances et de traitement, la négociation collective, la politique et la promotion de l'emploi, la sécurité et la santé professionnelle et la sécurité sociale (invalidité, assurance vieillesse et de survie). La Recommandation sur les travailleurs âgés, 1980 (n°162) vise à protéger les droits des travailleurs âgés à une égalité de traitement et souligne les mesures qui devraient être mises en place pour répondre à leurs besoins.

Le Programme Conditions de travail et d'emploi examine quelques-unes des questions relatives à l'âge en matière d'emploi et de conditions de travail telles que la discrimination fondée sur l'âge, l'organisation du travail et la relation travail-famille. Le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes fait office à la fois de porte-parole et de catalyseur dans la promotion du progrès de l'égalité entre femmes et hommes. Il offre ses conseils aux mandants et unités sur des questions spécifiques, outre la direction de programmes de coopération technique.



© ILO, Maillard J.

⁴⁸ Voir BIT, 2008. *Setting social security standards in a global society. An analysis of present state and practice and of future options for global social security standard setting in the International Labour Organization. Consultation Paper. Social Security Policy Briefings, Paper 2 (Genève)* ; <http://www.ilo.org/public/english/protection/secsoc/downloads/policy/policy2e.pdf>



SÉLECTION DE PUBLICATIONS DE L'OIT SUR L'ÉGALITÉ DES SEXES ET LES TRAVAILLEURS ÂGÉS

Auer, P.; Fortuny, M. 2000/2. *Ageing of the Labour Force in OECD Countries: Economic and Social Consequences* (BIT, Secteur Emploi, Genève).

Ben-Israel, G.; Ben-Israel, R. 2002/3. "Personnes âgées: dignité sociale, statut et droit à la liberté d'organisation", in *Revue internationale du travail*, Vol. 141, n°3, pp. 253-275.

Bureau international du Travail (BIT). 2008. *Améliorer les aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement*, Rapport V, Conférence internationale du Travail (CIT), 97^e session (Genève).

- 2007. *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).
- 2006. *The Gender Dimensions of Social Security Reform, Volume 2: Case Studies of Romania and Slovenia* (Bureau sous-régional de Bureau en Europe centrale et orientale, Budapest).
- 2004. *A Guide on Employment of Older Women Workers in Estonia*, Series on Gender in Life Cycle (Genève, Programme de promotion de l'égalité entre hommes et femmes (GENPROM)).
- 2003a. *The Gender Dimensions of Social Security Reform in Central and Eastern Europe: Case Studies of the Czech Republic, Hungary and Poland*, Edited by Elaine Fultz, Markus Ruck and Silke Steinhilber (Budapest).
- 2003b. *Promoting Decent Work for an Ageing Population: Actors, Partners and Corporate Social Responsibility*, background paper for the G8 High Level Meeting on Employment: Paris, 12-13 mai (Programme focal sur les compétences, les connaissances et l'employabilité (IFP/SKILLS)).
- 2002. *An inclusive society for an ageing population: The employment and social protection challenge*, paper for the Second World Assembly of Ageing: Madrid, 8-12 Avril 2002.
- 2001a. *The Gender Dimensions of Social Security Reform in Central and Eastern Europe*. Training Guide (Budapest).
- 2001b. *World Employment Report*, Secteur Emploi (Genève).
- 2001c. *Sécurité sociale: un nouveau consensus* (Genève).
- 2000. *World Labour Report 2000: Income security and social protection in a changing world* (Genève).



Chant, S.; Pedwell, C. 2008. *Women, gender and the informal economy: An assessment of ILO research and suggested ways forward*, (BIT, Genève).

Fortuny, M.; Nesperova, A.; Popova, N. 2003. *Employment promotion policies for older workers in the EU accession countries, the Russian Federation and Ukraine*, (BIT, Secteur Emploi, Genève).

<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/ep50.pdf>

Gillion, C.; Bailey, C.; Latulippe, D.; Turner, J., 2000. *Social Security Pensions - Development and Reform* (BIT, Genève).

Ghosheh, N. (à paraître) 2008. *Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context*, Conditions of Work and Employment Series No. 20 (BIT, Genève).

Smith, D. 2000. *Realizing decent work for older women workers*, (BIT, Programme de promotion de l'égalité entre hommes et femmes, Genève).

<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/older/download/olderwomen.pdf>



Bureau
international
du Travail
Genève

**Bureau pour l'égalité entre
hommes et femmes**

Tél. + 41 22 799 6730

Fax. + 41 22 799 6388

www.ilo.org/gender

gendercampaign@ilo.org

**Dép. des politiques de l'emploi
Secteur de l'emploi**

Tél. + 41 22 799 7861

Fax. + 41 22 799 7678

www.ilo.org/employment

EMP_POLICY@ilo.org

**Dép. de la sécurité sociale
Secteur de la protection sociale**

Tél. +41 22 799 7565

Fax. +41 22 799 7962

www.ilo.org/protection

secsoc@ilo.org

Bureau international du Travail – 4, route des Morillons – 1211 Genève 22, Suisse

La présente brochure d'information a été préparée par l'OIT dans le cadre de la campagne de sensibilisation "L'égalité hommes – femmes au cœur du travail décent".

Vous pouvez nous contacter (gendercampaign@ilo.org) pour toute information sur les autres thèmes de l'OIT qui sont couverts par cette campagne.