



► Note de synthèse sur les politiques

Mai 2020

Répondre à la crise du COVID-19: réaliser l'égalité de genre pour améliorer l'avenir des femmes au travail

Cette note de synthèse donne des informations sur les répercussions contrastées de la pandémie du COVID-19 sur les hommes et les femmes dans le monde du travail, et souligne les difficultés particulières auxquelles ces dernières sont confrontées. Elle offre un aperçu des mesures prises par les pays pour répondre aux besoins immédiats des diverses catégories de travailleuses, et préconise certaines mesures que les gouvernements pourraient prendre à court et long terme pour faire progresser l'égalité de genre, et rendre les économies et les sociétés plus résistantes, inclusives et durables.

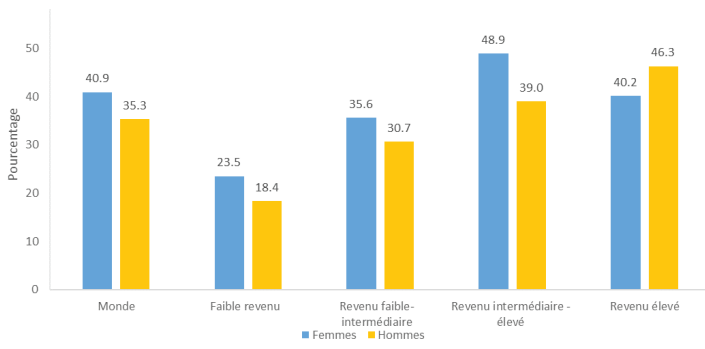
► Le ralentissement économique provoqué par le COVID-19 aura vraisemblablement un impact plus marqué sur les femmes

Les secteurs exposés à des risques élevés et l'emploi des femmes

Avant la crise du COVID-19, 1,3 milliards de femmes occupaient un emploi, soit 44,3 % de la population féminine mondiale, contre 2 milliards d'hommes, soit 70 % de la population masculine mondiale¹. D'ordinaire, les récessions économiques touchent plus les hommes que les femmes parce qu'ils travaillent généralement dans des secteurs dépendant étroitement des cycles économiques (p. ex. le bâtiment et le secteur secondaire), tandis que les femmes sont plus présentes dans les secteurs qui y sont moins sujets (p. ex. la santé et l'enseignement), notamment dans les pays à revenu élevé². Cependant, après la profonde récession de 2008-2009, les pouvoirs publics ont opéré des coupes conséquentes dans le financement public des soins de santé et de l'enseignement, ce qui a détérioré les conditions de travail et d'emploi des femmes, y compris leur rémunération, dans ces secteurs d'activité. La récession causée par la pandémie du COVID-19 diffère des crises précédentes car les femmes sont sur-représentées dans les secteurs très exposés à l'effondrement de l'activité économique.

Le BIT estime que la crise du COVID-19 aura un impact particulièrement prononcé, sur le plan de l'emploi et de la réduction du temps de travail, dans quatre secteurs: hébergement et restauration; activités immobilières, commerciales et administratives; secteur manufacturier; et commerce de gros et de détail³. En 2020, 527 millions de femmes, soit 41 % de l'emploi féminin total, étaient employées dans ces secteurs, par rapport à 35 % d'hommes. Par conséquent, la crise actuelle risque de toucher plus sévèrement les travailleuses que leurs homologues masculins. Toutefois, la réalité est plus nuancée si l'on compare les pays en fonction de leur niveau de revenu national (Figure 1). La proportion de femmes employées dans des secteurs très exposés est plus forte dans les pays à revenu élevé et intermédiaire-supérieur, où près de 50 % et 40 % de femmes, respectivement, travaillent dans ces secteurs. Dans les pays à revenu faible et intermédiaire-inférieur, de nombreux emplois manufacturiers risquent de disparaître, notamment dans le secteur de la confection, où les femmes sont sur-représentées, en particulier aux échelons inférieurs; par ailleurs, l'absence de systèmes de protection sociale solides menace la santé et les revenus de ces travailleuses ainsi que la viabilité des entreprises.

Figure 1. Part de l'emploi très exposé*; réduction du temps de travail, baisse des salaires et licenciement, selon le genre, 2020



Sources: Calculs du BIT basés sur les données à la disposition du Bureau (note 12) et ILOSTAT (note 1).

De nombreuses femmes actives dans les secteurs très exposés sont des travailleuses indépendantes, ou sont propriétaires de micro- ou petites entreprises. Les données disponibles montrent que leurs établissements sont faiblement capitalisés et dépendent davantage de l'autofinancement. Cela vaut particulièrement pour les travailleuses de l'économie informelle, qui ont difficilement accès au crédit et, pourtant, risquent davantage d'être contraintes de fermer leur entreprise pendant de longues périodes et de subir une perte de revenus conséquente, voire totale⁴. En outre, les entreprises dirigées par des femmes sont plus exposées au risque de faillite en raison des obstacles plus importants qu'elles rencontrent pour obtenir un financement ou un prêt à des taux d'intérêt raisonnables⁵. Cela explique pourquoi, au niveau mondial, seulement 5,3 % des entrepreneuses, par rapport à 8 % des entrepreneurs, empruntent de l'argent pour créer ou développer une exploitation agricole ou une entreprise⁶.

En réponse à la crise du COVID-19, plusieurs pays ont adopté une série de mesures de grande ampleur afin de limiter les pertes d'emplois et de revenus; pour la première fois, bon nombre d'entre eux ont étendu ces mesures de protection aux travailleurs indépendants, temporaires et domestiques – groupes où les femmes sont sur-représentées.

La crise du COVID-19 menace davantage les travailleuses de l'économie informelle

Quelque 42 % des 740 millions de travailleuses de l'économie informelle¹¹ appartiennent aux secteurs très exposés mentionnés ci-dessus, par rapport à 32 % des hommes¹². Les mesures de confinement et de couvre-feu, aggravés par un accès limité, voire

Atténuer les disparitions d'emploi et la perte de revenus: des réponses particulièrement pertinentes pour les femmes

- En **France** et en **Italie**, les travailleurs indépendants bénéficient d'une indemnité unique de 1 500 et 600 € respectivement⁷. Au Royaume-Uni, l'allocation pour les travailleurs indépendants couvre 80 % de leur bénéfice mensuel moyen du dernier trimestre, à concurrence de 2 500 £⁸.
- **L'Autriche, le Bangladesh, la Belgique, le Danemark, la France, l'Allemagne, l'Irlande, l'Italie, Singapour, l'Espagne, le Royaume-Uni et les Etats-Unis (26 Etats)**, figurent parmi les pays qui ont introduit de nouveaux subsides ou élargi l'accès aux régimes existants, pour compenser la réduction du nombre d'heures travaillées dans les entreprises touchées par une baisse temporaire de la demande ou de la production⁹.
- **L'Albanie, l'Argentine, le Brésil et la plupart des pays de l'Union européenne** ont mis en place diverses mesures de soutien aux entreprises, notamment: prolongation des délais de déclaration d'impôt sur le revenu; suspension du paiement des cotisations de sécurité sociale; octroi de prêts sans intérêt et sans garantie¹⁰.

inexistant, aux dispositifs de protection sociale – y compris les soins de santé, les aides au revenu et à l'alimentation, ainsi que la protection de la maternité – rendent leur situation sociale et économique encore plus difficile. Par exemple, les travailleuses à domicile qui produisent pour les chaînes d'approvisionnement mondiales sont particulièrement touchées par la crise du COVID-19, car leurs revenus dépendent fortement des commandes provenant des pays à revenu élevé – désormais suspendues¹³. Si le genre se superpose à d'autres caractéristiques personnelles, comme l'origine ethnique, la nationalité, l'âge, le handicap ou le statut VIH, les disparités de genre et les inégalités entre les femmes risquent de s'accroître¹⁴.

De nombreuses travailleuses de l'économie informelle ont poursuivi leurs activités malgré la crise du COVID-19, mettant ainsi leur santé en péril car elles ne peuvent raisonnablement appliquer les mesures de protection et de distanciation – lavage des mains, auto-confinement, port de masques ou autres équipements de protection individuelle¹⁵. Les risques auxquels les travailleurs de l'économie informelle sont confrontés durant la pandémie varient en fonction de leur profession. Par exemple, les ramasseurs de déchets manipulent des matériaux contaminés sans équipement de protection¹⁶,

* Hébergement et restauration; activités immobilières, commerciales et administratives; secteur manufacturier et commerce de gros et de détail.

et de nombreux travailleurs domestiques migrants¹⁷ sont bloqués dans le pays d'accueil en raison de la fermeture des frontières, n'ont plus de revenus et ne disposent d'aucun endroit où se réfugier¹⁸. Heureusement, certains pays avancés ou émergents ont pris des mesures innovantes pour atténuer les difficultés auxquelles ces travailleurs sont confrontés.

Répondre aux besoins immédiats des travailleurs domestiques

Atteindre les travailleurs domestiques

- A Pune, en **Inde**, les autorités montrent aux travailleurs domestiques et autres personnes à risque comment réduire le risque de contracter ou de propager le virus¹⁹.
- Au **Brésil**, la Fédération nationale des travailleurs domestiques (Fenatrad) et l'association Themis (Genre, justice et droits de l'homme) ont lancé une campagne, demandant que les travailleurs domestiques bénéficient d'un congé avec traitement tant que le risque de contamination persiste, ou qu'ils reçoivent les équipements de protection nécessaires, notamment des masques et du gel désinfectant pour les mains²⁰.
- Aux **Etats-Unis**, la National Domestic Workers Alliance a constitué un fonds de secours d'urgence (Coronavirus Care Fund) pour les travailleurs domestiques en difficulté²¹.

Faciliter la transition vers l'économie formelle

- Au **Pérou**, les travailleurs domestiques demandent aux employeurs de leur fournir un contrat écrit, qu'ils peuvent présenter lorsqu'ils se rendent au travail pendant le couvre-feu imposé durant le confinement²².
- En **Italie**, les dérogations de confinement prévues pour certaines catégories professionnelles, y compris les travailleurs domestiques, ont incité les ménages à enregistrer leurs travailleurs domestiques afin qu'ils puissent se rendre au travail sans crainte de poursuites judiciaires²³.

La crise du COVID-19 aggrave les mauvaises conditions de travail des travailleuses des services essentiels

La crise du COVID-19 a démontré le caractère vital du travail effectué par les prestataires de services essentiels, tels les soins de santé, le maintien des communications et des services publics, et les services

d'urgence. Environ 136 millions de personnes travaillent dans les secteurs de la santé et du travail social, dont 96 millions de femmes, qui constituent la grande majorité de la main-d'œuvre de ces secteurs dans la plupart des pays (Figure 2).

La crise du COVID-19 a également mis en lumière les failles des systèmes économiques qui ont mal hiérarchisé les investissements dans le secteur des soins, entraînant ainsi des pénuries de personnel de santé et de mauvaises conditions de travail, et doivent maintenant renforcer de toute urgence leurs services publics. Dans les pays où les travailleurs de la santé font cruellement défaut, les agents de santé communautaires jouent un rôle crucial pour combler cette lacune; ces agents devraient faire partie intégrante des stratégies de soins de santé primaires, mais leur intégration dans le système de santé et les communautés qu'ils desservent varie considérablement selon les pays, voire au sein d'un même pays. En Afrique subsaharienne, par exemple, près de 68 % des agents de santé communautaire ne sont pas rémunérés; il s'agit en majorité de femmes, particulièrement exposées aux risques de contamination en raison de la nature informelle de leur travail²⁴.

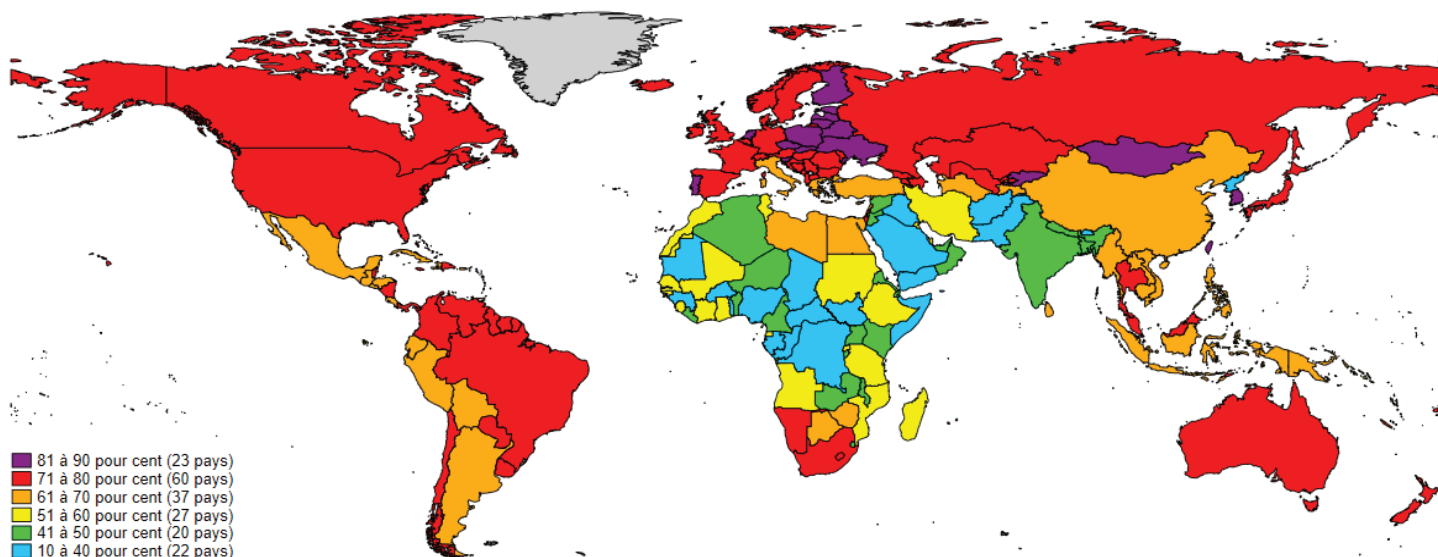
Les emplois dans le secteur des soins présentent souvent les mêmes caractéristiques: contrats temporaires ou à durée déterminée, bas salaires, surcharge de travail et longues heures de présence. La «pénalité salariale des activités de soins»²⁵ est plus prononcée pour les femmes, notamment dans les professions où elles prédominent, comme les soins infirmiers²⁶. Par ailleurs, les salaires insuffisants payés à ces travailleuses les empêchent de bien faire soigner les membres de leur famille, ce qui accroît globalement leur responsabilité à cet égard. Les conditions de travail des personnels du secteur de la santé, notamment ceux qui soignent les patients atteints du coronavirus, se sont considérablement détériorées durant la pandémie. Les heures de travail extrêmement longues dans les unités de soins intensifs, l'insuffisance des équipements de protection individuelle, le manque de personnel et les ressources limitées viennent s'ajouter à un stress émotionnel intense, exposant ces travailleurs à des risques accrus de contamination et de contagion. En outre, certains d'entre eux ont été contraints de vivre le confinement loin de leur domicile pour éviter de contaminer les membres de leur famille, leur causant ainsi un stress supplémentaire, notamment pour les mères célibataires.

Même avant la pandémie, les travailleurs du secteur de la santé subissaient des niveaux de violence et de harcèlement très élevés par rapport à d'autres secteurs²⁷. Avec la crise du COVID-19, ils ont été davantage exposés à la discrimination, à la stigmatisation, à la violence et au harcèlement. De nombreux pays ont signalé divers incidents: du chlore jeté sur des infirmières durant leur trajet domicile-travail; des travailleurs du secteur de la santé expulsés de leur appartement, ou ostracisés par leurs voisins.

Les pénuries de personnel et le manque d'installations sont un autre facteur de stress important, tant pour les patients que pour les soignants, et augmentent le risque que ces derniers soient victimes de comportements violents de la part des patients et de leur famille, de

leurs collègues ou de leurs supérieurs. Certains pays ont pris des mesures innovantes pour contribuer à réduire la pression sur les travailleurs de la santé et leur exposition à la contamination par le virus, ainsi que pour leur offrir des conseils psychologiques.

Figure 2. Part des femmes dans l'ensemble des personnels de la santé et des services sociaux, 2020



Sources: Source: Calculs du BIT fondés sur la base de données ILOSTAT, 2020.

Répondre aux besoins immédiats des travailleurs des services essentiels

Le temps et l'argent

- **L'Autriche, la France, l'Allemagne et les Pays-Bas** ont autorisé certaines structures d'accueil à rester ouvertes, avec un personnel réduit, pour s'occuper des enfants des travailleurs des services essentiels²⁸. L'Italie a distribué des bons pour des services de garde alternatifs²⁹.
- Au **Royaume-Uni**, certaines coopératives ont puisé dans leurs fonds propres et les contributions des membres de la communauté pour financer les services de garderie des enfants des travailleurs de première ligne du COVID-19³⁰.
- En **Argentine, en Turquie, en Espagne et en Suisse**, les coopératives de santé ont constitué des fonds et distribué des équipements de protection à leurs membres et à d'autres travailleurs des services essentiels³¹.

Sécurité et dignité

- Les infirmières du **Royaume-Uni** peuvent s'adresser au service de conseil du Royal College of Nursing afin d'obtenir un soutien et une assistance, gratuits et confidentiels, pour faire face à leurs difficultés personnelles et professionnelles, y compris l'intimidation et le harcèlement sexuel³².
- La **France** a mis en place une ligne d'assistance téléphonique pour les travailleurs de la santé, et certains hôpitaux leur adjoignent des gardes de sécurité pour les accompagner durant les déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail³³.

► La crise du COVID-19 a aggravé les difficultés auxquelles les femmes sont habituellement confrontées

La crise du COVID-19 a alourdi la charge de travail de soins non rémunéré des femmes

Avant la crise du COVID-19, le temps consacré quotidiennement aux tâches de soins non rémunérées représentait 16,4 milliards d'heures au niveau mondial, dont plus des deux-tiers effectuées par des femmes³⁴. Durant la pandémie, bon nombre d'hommes et de femmes ont vu cette charge de travail s'alourdir, et ce pour plusieurs raisons: fermeture des écoles et des garderies; réduction des services publics pour les personnes handicapées et les personnes âgées; indisponibilité des travailleurs domestiques; obligation de s'occuper des membres de leur famille atteints du COVID-19.

La plupart des enfants âgés de 6 à 12 ans étant confinés à domicile, de nombreux pères et mères qui télétravaillent, ou sont tombés au chômage à cause de la crise, doivent faire l'école à la maison ou occuper leurs enfants en âge d'être scolarisés. De nombreux pays se sont efforcés d'atténuer la pression sur les parents qui travaillent, en prolongeant la durée du congé parental ou en offrant aux salariés et aux travailleurs indépendants des subsides leur permettant de payer des services de garderie. Les horaires de travail flexibles et le travail à domicile, que de nombreuses entreprises ont mis en place pendant la période de confinement, pourraient devenir monnaie courante à l'avenir, aidant ainsi les parents qui travaillent à mieux concilier leurs obligations familiales et leurs responsabilités professionnelles. Il serait vital que ces nouvelles modalités d'organisation du travail assurent l'égalité des chances en matière de télétravail aux femmes et aux hommes, leur permettent de concilier leur vie professionnelle et familiale, et prennent adéquatement en compte les questions de sécurité et de santé au travail, y compris la violence domestique.

Impact du COVID-19 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail

Les rapports en provenance de nombreux pays indiquent que les mesures de confinement prises dans le cadre de la pandémie du COVID-19 ont eu pour effet d'accroître l'incidence de la violence domestique⁴⁴. Il est donc permis d'avancer que, dans l'état actuel des choses, le télétravail aggrave l'exposition des travailleuses à ce type de violence. La pression financière, l'anxiété face à l'avenir et la déconnexion des réseaux de soutien risquent également d'en aggraver les facteurs sous-jacents.

Mesures de soutien aux travailleurs devant prendre soin d'une autre personne

Politiques de congé pour obligations familiales, ou pour prendre soin d'une autre personne

- De nombreux gouvernements ont incité les entreprises à mettre en place, dans la mesure du possible, des arrangements de travail flexibles, y compris le télétravail³⁵.
- En **Italie**, les parents qui travaillent peuvent prendre 15 jours de congé parental avec 50 % de leur salaire si leurs enfants ont moins de 12 ans, et sans rémunération s'ils sont plus âgés. Les parents peuvent également obtenir un bon d'une valeur de 600 € (1 000 € pour les travailleurs de la santé) pour des arrangements de gardes alternatifs; cette possibilité est ouverte aux salariés comme aux travailleurs indépendants³⁶.
- En **Roumanie**, des jours de congé supplémentaires sont octroyés aux parents qui travaillent³⁷.
- Aux **Etats-Unis**, deux semaines de congé de maladie payé sont données aux travailleurs amissibles à ce programme, qui sont malades ou en quarantaine, qui souhaitent se faire diagnostiquer ou obtenir des soins préventifs pour le coronavirus, ou qui s'occupent de malades dans leur famille. Jusqu'à dix semaines de congé payé supplémentaires peuvent être accordées aux personnes qui s'occupent d'enfants dont l'école ou la garderie est fermée à cause du coronavirus³⁸.

Aide au revenu

- Au **Japon**, des indemnités sont versées aux entreprises qui offrent un congé familial aux travailleurs touchés par les fermetures d'écoles, afin de continuer à payer leurs salaires³⁹. Des prêts sont également accordés aux travailleurs indépendants contraints de rester chez eux en raison de la fermeture des écoles⁴⁰.
- La **République de Corée** délivre des bons pour la garde d'enfants aux ménages à faibles revenus⁴¹.
- **L'Australie** a élargi le droit aux paiements de soutien de revenu aux personnes qui s'occupent d'une personne touchée par le COVID-19⁴².
- En **Allemagne**, les prestations de garde d'enfants ont été étendues pour aider les parents à faibles revenus, et le droit au soutien du revenu de base a été facilité pour les travailleurs indépendants⁴³.

Si la violence domestique touche principalement les femmes, les hommes peuvent aussi en être victimes⁴⁵. Les dispositifs de SST visant à prévenir et réduire les risques psychosociaux, y compris la violence et le harcèlement, prennent donc une importance accrue avec le COVID-19⁴⁶. Compte tenu du nombre accru de personnes qui travaillent à domicile grâce aux TIC, les travailleurs sont plus exposés au harcèlement électronique au travail. Bien que le télétravail puisse

entraîner une baisse des formes de violence et de harcèlement supposant un contact direct, le télétravail à temps plein – s'il se généralise – est susceptible d'accroître les risques de violence et de harcèlement liés aux technologies. Les mesures de sécurité et de santé au travail devraient être renforcées pour prévenir et réduire les risques psychosociaux, y compris la violence et le harcèlement, et promouvoir le bien-être physique et mental des travailleurs.

Prévenir la violence et le harcèlement; protéger les victimes

Dispositifs de signalement

- Certains pays (**Australie, Argentine, Chili et Portugal**) ont renforcé les dispositifs de signalement existants, notamment les lignes d'assistance téléphonique, les messages textuels et les échanges en ligne⁴⁷.
- La **France** a ouvert des centres de consultation et désigné les pharmacies comme des lieux sûrs, où les victimes de violence domestique peuvent signaler leur situation⁴⁸. En Espagne, les autorités locales de nombreuses communautés autonomes ont mis en place un système qui permet aux victimes de violence domestique de se rendre dans leur pharmacie pour y demander une «mascarilla 19», mot de code qui indique au pharmacien de contacter les autorités⁴⁹; l'Argentine a pris une mesure semblable dans les pharmacies, où le mot de code est «barbijo rojo»⁵⁰.
- L'**Uruguay** a révisé ses protocoles pour permettre aux travailleurs de la santé de déceler les cas de violence domestique⁵¹.
- Le **Liban** a mis en place une nouvelle ligne téléphonique d'urgence pour les cas de violence domestique pendant la pandémie du COVID-19⁵².
- En **Allemagne**, deux Länder ont annoncé la mise en place d'une nouvelle ligne d'assistance téléphonique dédiée aux hommes victimes de violence⁵³.

Mesures de protection

- L'**Australie, l'Espagne et l'Uruguay** ont mis en place des procédures judiciaires accélérées pour les cas les plus urgents⁵⁴.
- Le **Canada** a dégagé 40 millions de \$CAD afin de répondre aux besoins des foyers d'accueil pour

les femmes fuyant la violence. L'Australie a investi 5,5 millions de \$AU pour lutter contre la violence domestique durant la pandémie du COVID-19⁵⁵.

- En **Australie, en France, en Italie et aux États-Unis**, les autorités nationales ont noué des partenariats public-privé avec des hôtels pour mettre des chambres à la disposition des femmes victimes de violence domestique⁵⁶.

Atténuer les effets de la violence domestique dans le monde du travail

- En **Australie**, les employeurs doivent prendre en compte l'augmentation potentielle de la violence et du harcèlement, y compris la violence domestique, pendant le télétravail, ainsi que l'augmentation de la cyberintimidation, dans leurs politiques de sécurité et de santé au travail et dans les processus d'évaluation des risques liés au COVID-19⁵⁷.
- Au **Royaume-Uni**, la Employers' Initiative on Domestic Abuse offre des conseils à ses membres sur les mesures qu'ils peuvent prendre s'ils craignent que leurs employés soient confrontés à la violence domestique pendant la crise du COVID-19, mesures qui peuvent prendre plusieurs formes: maintien du contact avec les employés; orientation vers un point de soutien; information sur les lignes d'assistance, les applications mobiles et les autres services de soutien existants⁵⁸.
- De nombreuses organisations de travailleurs du monde entier encouragent activement les mesures prises pour dénoncer la violence et protéger les femmes contre les abus. Le site <https://www.ituc-csi.org> donne des informations et une liste de ressources, dans plus de 20 pays, afin d'aider les syndicats à lutter contre la violence liée au genre pendant la crise du COVID-19.

La crise du COVID-19 nous rappelle brutalement que le plafond de verre reste inamovible

Les mesures prises pour lutter contre le COVID-19 ont montré la nécessité d'un leadership fort et d'un dialogue continu avec toutes les parties concernées, afin de s'assurer que les décisions prises sont efficaces et inclusives. Mais, une fois de plus, elles ont également mis en lumière la portion congrue faite aux femmes⁵⁹, qui ne sont pas représentées également dans les groupes de travail politiques et scientifiques sur le COVID-19 au niveau national – soit à peine 25 % des experts dans le meilleur des cas⁶⁰.

La contribution des femmes à la conception et à la mise en œuvre des réponses au COVID-19 est essentielle, mais de nombreuses interrogations subsistent sur les raisons sous-jacentes de leur absence persistante aux postes de décision et de direction: les écarts constants entre les hommes et les femmes dans le domaine de l'emploi; la discrimination tenace; la lourde charge que représente le travail de soins non rémunéré pour les femmes; ainsi que la violence et le harcèlement à domicile, au travail et dans la société. A ce jour, les femmes représentent seulement 28 % des cadres et dirigeants – chiffre qui a très peu évolué au cours des 30 dernières années⁶¹. Moins de 10 % des chefs d'Etat ou de gouvernement, et seulement un quart des parlementaires, sont des femmes⁶². Dans le secteur de la santé, la parité hommes-femmes n'est respectée que dans 20 % des conseils d'administration, et 25 % des postes de direction⁶³.

Dans de nombreux pays, très peu de femmes siègent dans les instances nationales de dialogue social, comme les conseils économiques et sociaux, les commissions tripartites et les conseils consultatifs du travail. Les hommes restent plus nombreux que les femmes aux postes décisionnels dans la plupart des organisations de travailleurs et d'employeurs⁶⁴.

Affronter le COVID-19: réaliser l'égalité de genre

La crise sanitaire et sociale provoquée par la pandémie a montré l'importance cruciale – mais économiquement sous-estimée – des services fournis par les travailleurs du secteur de la santé et des services sociaux, les travailleurs des services d'urgence et de nettoyage, où les femmes, souvent des travailleuses migrantes, sont sur-représentées. Le télétravail a contraint de nombreux pères à exercer davantage de responsabilités familiales, ce qui leur a fait prendre conscience de la difficulté de concilier un travail rémunéré avec les soins apportés aux enfants ou à d'autres membres de la famille. Dans les pays en développement, la crise du COVID-19 a confirmé qu'il est urgent de faciliter la transition progressive de millions de travailleurs de l'économie informelle – en majorité des femmes – vers l'économie formelle, afin de construire des sociétés plus résilientes et plus inclusives. Dans de nombreux pays à revenu faible et intermédiaire, cela supposera l'élaboration de nouvelles

stratégies d'emploi à long terme pour les millions de femmes employées aux échelons inférieurs des chaînes d'approvisionnement mondiales, par exemple dans le secteur de la confection, puisque les mouvements de relocalisation pourraient s'accroître après la crise.

Par comparaison aux mesures prises lors des crises précédentes, les politiques nationales de court terme adoptées pour pallier les difficultés liées à la pandémie du COVID-19 prêtent davantage attention aux travailleurs les plus exposés aux risques de licenciement et de perte de revenu, tels les travailleurs indépendants et temporaires, et ceux de l'économie informelle. Cet aspect est particulièrement important pour les femmes, qui sont sur-représentées dans ces groupes. Il faut espérer que cette crise permettra de poser les fondements de principes macro-économiques qui prennent en compte les problématiques de genre, donnent la priorité à la protection sociale et aux soins, s'accroissent de budgets nationaux plus ouverts aux besoins et aux priorités des femmes, et prévoient un ajustement des systèmes existants de protection sociale et du travail, afin que tous les travailleurs – quel que soit leur statut contractuel – puissent bénéficier d'un travail et d'une protection sociale adéquats, et de faire en sorte que les femmes accèdent en plus grand nombre aux postes décisionnels.

Que peut faire l'OIT pour accompagner cette démarche ?

La progression vers l'égalité de genre, au moyen d'un programme mesurable et porteur de changements, figure en bonne place dans la Déclaration du centenaire de l'OIT adoptée en 2019 et dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030, notamment les ODD 5 et 8. L'engagement des mandats de l'OIT à cet égard se reflète également dans les priorités programmatiques actuelles de l'Organisation, qui associent plusieurs axes d'intervention: lutte contre la discrimination et les préjugés sexistes en ce qui concerne l'accès des femmes au marché du travail, et leur progression une fois qu'elles y sont entrées; juste valorisation du travail des femmes; réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes; répartition plus équitable du travail de soins non rémunéré entre les familles et l'Etat, ainsi qu'entre les hommes et les femmes; élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Réaliser ce programme suppose de mettre en œuvre une série de politiques et de mesures intégrées, inclusives et porteuses de changement, s'inspirant des normes internationales du travail pertinentes.

A court terme, l'OIT soutient les efforts de ses mandants pour élaborer des réponses politiques à la crise du COVID-19, en s'assurant que ces politiques tiennent dûment compte des dimensions sexospécifiques de la crise. Par exemple, les mesures actuelles de suivi et d'évaluation de l'impact du coronavirus sur l'économie informelle, aux niveaux mondial et national, permettent de recueillir des données ventilées par genre, qui pourraient aider les pays à formuler des politiques tenant compte de la dimension de genre. Le *Guide pratique sur le télétravail durant la crise*

du COVID-19 et au-delà (en cours de publication) offre des recommandations pratiques sur les moyens permettant de concilier travail et vie privée – problème auquel sont confrontés les télétravailleurs, notamment les femmes, lorsque la frontière entre le travail rémunéré et la vie personnelle s'estompe – ou de gérer les risques accrus de violence domestique et de cyberintimidation pendant les périodes de confinement. Par ailleurs, l'OIT poursuit son assistance technique aux pays concernés afin de s'assurer que les mesures qu'ils prennent pour affronter la crise du COVID-19 n'ignorent pas les travailleurs migrants et des réfugiés, et prennent en compte la situation et les besoins particuliers des travailleuses migrantes, comme les employées de maison.

A moyen et long terme, l'OIT peut aider ses mandants à intensifier leurs efforts pour améliorer le monde du travail, une fois passée la crise du COVID-19.

- **Eradiquer la discrimination et les stéréotypes de genre.** Il s'agit ici d'offrir une assistance technique aux mandants sur les moyens permettant de surmonter les pratiques discriminatoires dans tous les aspects de l'emploi et de la vie professionnelle, y compris la rémunération, l'avancement professionnel, les dispositions et la couverture de sécurité sociale, conformément aux instruments pertinents de l'OIT: la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; et la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951. Les Etats membres devraient également envisager de rejoindre la Coalition internationale pour l'égalité salariale, afin d'appuyer les efforts déployés pour réaliser l'équité salariale.
- **Consacrer plus de temps et de financement aux soins.** A cet égard, il faut donner la priorité aux investissements publics dans les infrastructures, la protection sociale et les services publics de soins, y compris en zone rurale et dans les milieux informels, afin de rééquilibrer la répartition des

tâches de soins non rémunérées et de réduire le temps que les femmes y consacrent. L'amélioration des conditions de travail, y compris les salaires et les droits de représentation des travailleurs dans les services de soins essentiels, requiert une attention urgente de la part des autorités compétentes, dans un souci de justice et d'efficacité. Pour ce faire, il est indispensable de valoriser correctement le travail des femmes dans les services essentiels, comme le soutient la Coalition internationale pour l'égalité salariale. L'OIT peut aider ses mandants à concevoir des cadres juridiques et politiques exhaustifs, permettant aux travailleurs de concilier travail et responsabilités familiales, conformément à la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, à la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et aux recommandations qui complètent ces instruments, et de garantir un salaire égal pour un travail de valeur égale.

- **Ni violence, ni harcèlement.** L'OIT peut offrir une assistance technique à ses mandants, afin qu'ils puissent atténuer les effets de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, conformément à la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et à la recommandation (n° 206) qui la complète. Pour accélérer les avancées dans ce domaine, l'OIT lancera une campagne mondiale pour promouvoir la ratification de la convention n° 190, tout en continuant à aider les pays à revoir leur cadre juridique.
- **Donner une meilleure place aux femmes.** Il est possible d'atteindre cet objectif en donnant des conseils sur les mesures proactives qui permettraient d'accroître la participation et la représentation des divers groupes de femmes dans les organes décisionnels, notamment en matière de relations professionnelles et de dialogue social – y compris la négociation collective – et dans les institutions où collaborent les partenaires sociaux.

Notes en fin de texte

- ¹ ILOSTAT, BIT, Département de la statistique, 2020, <https://ilostat.ilo.org/> [consulté le 7 mai 2020]; BIT: *A quantum leap for gender equality: for a better future of work for all* (Genève, 2019).
- ² M. Karamessini et J. Rubery (eds.): "Economic crisis and austerity: Challenges to gender equality", in "Women and Austerity: The Economic Crisis and the Future for Gender Equality" (Abingdon, Routledge, Routledge IAFPE Advances in Feminist Economics series, 2014), pp. 314–51; T. Alon et al.: *The Impact of COVID-19 on Gender Equality*, National Bureau of Economic Research, Document de travail # 269479, avril 2020, <https://www.nber.org/papers/w26947> [consulté le 7 mai 2020]; S. Amann: "A Very Male Recession: Men Hit Hardest by Job Losses", in *Der Spiegel International*, 1 mai 2009, <https://www.spiegel.de> [consulté le 29 avril 2020].
- ³ Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail, 2ème éd. Estimations et analyse actualisées. BIT, 7 avril 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf [consulté le 29 avril 2020].
- ⁴ OCDE: *Women at the core of the fight against COVID-19 crisis* (Paris, 2020).
- ⁵ R.M. Prasad: "Loan Hurdles: Do Banks Discriminate against Women Entrepreneurs?", in *Academy of Management Perspectives* (Vol. 23, n° 4, novembre 2009), pp. 91–93; N. Wellalage et S. Locke: "Access to credit by SMEs in South Asia: do women entrepreneurs face discrimination?", in *Research in International Business and Finance* (2017, Elsevier, Vol. 41(C)), pp. 336–346.
- ⁶ A. Demirguc-Kunt et al.: *The Global Findex Database 2017: Measuring Financial Inclusion and the Fintech Revolution* (Washington, D.C., Groupe de la Banque mondiale, 2018).
- ⁷ Décret-Loi n° 18 du 17 mars 2020, *Gazzetta Ufficiale de la Repubblica Italiana*; COVID-19 – Comment bénéficiaire de l'aide de 1 500€ du fonds de solidarité?, Gouvernement français, 2020, <https://www.gouvernement.fr/coronavirus-covid-19-comment-beneficiaire-de-l-aide-economique-de-1-500eu-du-fonds-de-solidarite> [consulté le 23 avril 2020].
- ⁸ *Coronavirus (COVID-19): what to do if you're self-employed and getting less work or no work*, Gouvernement du Royaume-Uni, 2020, <https://www.gov.uk/guidance/coronavirus-covid-19-what-to-do-if-youre-self-employed-and-getting-less-work-or-no-work> [consulté le 23 avril 2020].
- ⁹ G. Giupponi et C. Landais: *Building effective short-time work schemes for the COVID-19 crisis*, Vox CEPR Policy Portal, 1er avril 2020, <https://voxeu.org/article/building-effective-short-time-work-schemes-covid-19-crisis> [consulté le 23 avril 2020]; *Policy Responses to COVID-19*, FMI, 2020, <https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Policy-Responses-to-COVID-19> [consulté le 30 March 2020]; A. Arpaia et al.: *Short time working arrangements as response to cyclical fluctuations* (Commission européenne, Documents hors serie, n° 64, juin 2010).
- ¹⁰ BIT, Analyse d'ACTRAV, Les réponses des gouvernements au COVID-19, Bureau des activités des travailleurs, BIT, 6 avril 2020, https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_740916/lang-en/index.htm.
- ¹¹ BIT: Les femmes et les hommes dans l'économie informelle: aperçu statistique (3ème éd., Genève, 2018), https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_626831/lang-en/index.htm.
- ¹² Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail, 3ème éd., Estimations et analyse actualisées, 29 avril 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf [consulté le 30 avril 2020].
- ¹³ WIEGO: *Home-based workers face a new kind of isolation*, 2020, <https://www.wiego.org/home-based-workers-face-new-kind-isolation>.
- ¹⁴ BIT: Mise en œuvre de la convention (n° 169) sur les peuples indigènes et tribaux: vers un avenir inclusif, durable et juste (Genève, 2019); BIT, op. cit., note 1.
- ¹⁵ C. Carr: *For street vendors, finding water and toilets isn't just a nuisance, it's cutting into earnings*, blog post, IIED, 12 août 2019, <https://www.iied.org/for-street-vendors-finding-water-toilets-isnt-just-nuisance-its-cutting-earnings> [consulté le 9 avril 2020].
- ¹⁶ J. Arredondo: *Waste pickers: Essential service providers at high risk*, WIEGO, 2020, <https://www.wiego.org/waste-pickers-essential-service-providers-high-risk> [consulté le 9 avril 2020].
- ¹⁷ 49,7 millions des 70,1 millions de travailleurs domestiques employés par des ménages dans le monde sont des femmes; BIT, *Care work and care jobs for the future of decent work* (Genève, BIT, 2018).
- ¹⁸ *Domestic workers: Frontline care workers face COVID-19 challenges*, WIEGO, 2020, <https://www.wiego.org/domestic-workers-frontline-care-workers-face-covid-19-challenges> [consulté le 6 avril 2020].
- ¹⁹ *Ibid.*
- ²⁰ *Ibid.*
- ²¹ Fédération internationale des travailleurs domestiques: *Global: IDWF Statement on Protecting Domestic Workers Rights and Fighting the Coronavirus Pandemic*, 18 mars 2020, <https://idwfd.org/en/updates/global-idwf-statement-on-protecting-domestic-workers-rights-and-fighting-the-coronavirus-pandemic> [consulté le 14 avril 2020].
- ²² WIEGO: op. cit., note 18.
- ²³ L. Cifoni: "Coronavirus, colf e badanti: Corsa ai contratti regolari", *Il Messaggero.it*, 7 mai 2020, https://www.ilmessaggero.it/italia/coronavirus_colf_badanti_corsa_contratti_regolari-5129826.html; M. Ingrosso: "Puglia, domes-tiche, badanti e baby sitter 'boom' di assunzioni", in *La Gazzetta del Mezzogiorno*, <https://www.lagazzettadelmezzogiorno.it> [consulté le 14 avril 2020].

²⁴ U. Cattaneo et al.: *The impact of HIV on care work and the care workforce*, Document de travail préparé pour un rapport sur l'économie des soins à la personne (Genève, ILO, en cours de publication).

²⁵ La "pénalité salariale des activités de soins" représente l'écart de rémunération horaire entre les travailleurs des deux secteurs, qui ne peuvent être attribués aux différences de qualifications, d'expérience ou de références.

²⁶ BIT, *op. cit.*, note 17.

²⁷ *Ibid.*, BIT: Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, Rapport V(1), CIT, 108e session, 2019, Rapport V(1), Genève, 2019; Y. Cabezas: *Enfermera de hospital de Alajuela; No se imagina cómo le desean la muerte al médico!* Costa Rica, CRHoy.com, 14 mars 2020, <https://www.crhoy.com/reportaje-especial/enfermera-del-hospital-de-alajuela-no-se-imagina-como-le-desean-la-muerte-al-medico/>; C. Martin: "Pourriez-vous loger ailleurs?": des soignants rejetés par leurs voisins à cause de la pandémie de coronavirus, BFMTV, 25 mars 2020, <https://www.bfmtv.com/societe/coronavirus-des-soignants-rejetes-par-leurs-voisins-a-cause-de-l-epidemie-1881968.html> [consulté le 9 avril 2020]; N. Sharma: *Stigma: the other enemy India's overworked doctors face in the battle against Covid-19*, Quartz India, 25 mars 2020, <https://qz.com/india/1824866/indian-doctors-fighting-coronavirus-now-face-social-stigma/> [consulté le 9 avril 2020].

²⁸ OCDE: *Supporting people and companies to deal with the Covid-19 virus: Options for an immediate employment and social-policy response* (Paris, 2020).

²⁹ A. Carli: Cura Italia: tutte le misure per famiglie, lavoratori, imprese e sanità, 25 mars 2020, <https://www.ilsole24ore.com/art/misure-famiglie-lavoratori-imprese-e-sanita-ecco-pacchetto-cura-italia-ADSNcqF> [consulté le 30 mars 2020].

³⁰ Les coopératives et les entreprises de ces secteurs prennent des mesures pour remédier aux perturbations résultant de la crise du COVID-19, que les gouvernements commencent à intégrer dans leur action, BIT, 24 avril 2020, https://www.ilo.org/global/topics/cooperatives/news/WCMS_740254/lang--en/index.htm, [consulté le 20 avril 2020].

³¹ *Ibid.*

³² Royal College of Nursing: *COVID-19 (Coronavirus) and your mental wellbeing*, <https://www.rcn.org.uk/get-help/member-support-services/counselling-service/covid-19-and-your-mental-wellbeing> [consulté le 30 mars 2020].

³³ "Les soignants de l'hôpital Lariboisière à Paris désormais escortés par des agents de sécurité jusqu'au métro, après des agressions", franceinfo, 1 avril 2020, https://www.francetvinfo.fr/sante/hopital/les-soignants-de-l-hopital-lariboisiere-apis-desormais-escortes-par-des-agents-de-securite-jusqu-au-metro-apres-des-agressions_3895143.html [consulté le 28 avril 2020].

³⁴ BIT, *op. cit.*, note 17.

³⁵ *Family-friendly policies and other good workplace practices in the context of COVID-19: Key steps employers can take*, UNICEF/ILO/UN Women, 27 mars 2020, <https://www.unicef.org/media/66351/file/Family-friendly-policies-covid-19-guidance-2020.pdf> [consulté le 14 avril 2020].

³⁶ Décret-loi, *op. cit.*, note 7.

³⁷ BIT, Analyse d'ACTRAV, *op. cit.*, note 10.

³⁸ Voir le site web du Ministère du travail des Etats-Unis (<https://www.dol.gov>).

³⁹ OCDE, *op. cit.*, note 28.

⁴⁰ BIT, Analyse d'ACTRAV, *op. cit.*, note 10.

⁴¹ U. Gentilini et al.: *Social Protection and Jobs Responses to COVID-19: A Real-Time Review of Country Measures*, socialprotection.org, 2020, <https://socialprotection.org/discover/publications/social-protection-and-jobs-responses-covid-19-real-time-review-country>.

⁴² *COVID-19: advice for women experiencing domestic violence*, Gouvernement de l'Australie, eSafety Commissioner, 2020, <https://www.esafety.gov.au/key-issues/covid-19/advice-women-domestic-violence> [consulté le 28 avril 2020].

⁴³ U. Gentilini et al.: *op. cit.*, note 41.

⁴⁴ M. Godin: "How Coronavirus Is Affecting Victims of Domestic Violence", in Time, mars 18 2020; Angharad: *The impact of COVID-19 on women and children experiencing domestic abuse, and the life-saving services that support them*, Women's Aid, 17 mars 2020, <https://www.womensaid.org.uk> [consulté le 14 avril 2020]; *Citizen Reporter: Sexual offenses on the rise in Kenya as more people work from home over COVID-19*, Just40days.com, 2020, https://just40days.com/detail_Sexual-offenses-on-the-rise-in-Kenya-as-more-people-work-from-home-over-COVID-19_37973 [consulté le 9 avril 2020]; S. Sambhi: Covid-19 and the increase in domestic violence in Asia Pacific, Eco-Business. Com, 3 avril 2020, <https://www.eco-business.com/news/covid-19-and-the-increase-in-domestic-violence-in-asia-pacific/> [consulté le 9 avril 2020].

⁴⁵ Les Länder allemands annoncent la mise en place de lignes ouvertes pour les hommes victimes de violence domestique, DW.COM, 22 avril 2020, <https://www.dw.com/en/german-states-announce-new-hotline-for-male-victims-of-domestic-violence/a-53209399> [consulté le 24 avril 2020].

⁴⁶ BIT: *In the face of a pandemic: Ensuring safety and health at work* (Genève, 2020).

⁴⁷ *COVID-19: advice for women experiencing domestic violence*, *op. cit.*, note 42; M. Ayuso: "El drama de las mujeres que sufren violencia y están aisladas con sus agresores", La Nación, 19 mars 2020; *Plan de contingencia de atención, protección y reparación ante los efectos del coronavirus*, Ministère des Affaires féminines et de l'équité de genre, Gouvernement du Chili, 2020, https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=31045 [consulté le 28 avril 2020].

⁴⁸ I. Guenfoud: *French women use code words at pharmacies to escape domestic violence during coronavirus lock-down*, ABC News, 3 avril 2020, <https://abcnews.go.com> [consulté le 28 avril 2020].

⁴⁹ N. Higgins: *When home gets violent under lockdown in Europe*, BBC News, 13 avril 2020, <https://www.bbc.com/news/world-europe-52216966> [consulté le 28 avril 2020].

- ⁵⁰ 'Barbijo rojo', la contraseña para las mujeres golpeadas en las farmacias argentinas, El País, 10 avril 2020, <https://www.elpais.com.uy/eme/aplausos/barbijo-rojo-contrasena-mujeres-golpeadas-farmacias-argentinas.html> [consulté le 28 avril 2020].
- ⁵¹ Le gouvernement a déclaré que des mesures seraient prises pour éviter l'augmentation des cas de violence contre les femmes durant la crise sanitaire, Bureau du Président, Uruguay, 2020, <https://www.presidencia.gub.uy> [consulté le 28 avril 2020].
- ⁵² N. Houssari: *Lebanese hotline set up to handle surge in COVID-19 domestic violence cases*, Arab News, 3 avril 2020, <https://www.arabnews.com/node/1652146/middle-east> [consulté le 15 avril 2020]; P. Pylas: *UK boosts help for abuse victims during virus lockdown*, London, Associated Press, 11 avril 2020, <https://apnews.com/667b2780ceef42628834bf8013c7f416> [consulté le 15 avril 2020].
- ⁵³ Les länder allemands ..., *op. cit.*, note 45.
- ⁵⁴ A. Remeikis: *Australia's family court to fast-track coronavirus lockdown-related cases*, The Guardian.com, 29 avril 2020, <https://www.theguardian.com/world/2020/apr/27/australias-family-court-to-fast-track-coronavirus-lockdown-related-cases> [consulté le 28 avril 2020]; A. Castedo et L. Immaculada: *Spain: Suspension of judicial proceedings and deadlines in the context of urgent measures to fight COVID-19*, 18 mars 2020, <https://www.jdsupra.com/legal-news/spain-suspension-of-judicial-82762/> [consulté le 28 avril 2020]; Le gouvernement a déclaré que des mesures seraient prises ..., *op. cit.*, note 51.
- ⁵⁵ \$5.5M to boost domestic violence services during COVID-19 pandemic, Déclaration conjointe, Gouvernement du Queensland, 8 avril 2020, <http://statements.qld.gov.au/Statement/2020/4/8/55m-to-boost-domestic-violence-services-during-covid-19-pandemic> [consulté le 15 avril 2020].
- ⁵⁶ H. Rozman: "How L.A.'s hotel industry is stepping up in the COVID-19 crisis", courrier des lecteurs, Los Angeles Times, 12 avril 2020; *Local hotels working to help those impacted from coronavirus*, WITN.com, Jacksonville, NC, 14 avril 2020, <https://www.witn.com/content/news/Local-hotels-working-to-help-those-impacted-from-coronavirus-569645331.html> [consulté le 15 avril 2020]; A. Thompson: "Nation's largest hotel chain shelters domestic abuse survivors", The Sydney Morning Herald, Sydney, NSW, 7 avril 2020; *All involved against domestic violence*, Unibail-Rodamco-Westfield, 8 avril 2020, <https://www.urw.com/en/press-room/press-news/all-involved-against-domestic-violence> [consulté le 15 avril 2020]; *Coronavirus: ouverture à Bruxelles d'un hôtel pour les femmes victimes de violences familiales ou conjugales*, rtbf.be, 6 avril 2020, https://www.rtf.be/info/regions/bruxelles/detail_coronavirus-ouverture-a-bruxelles-d-un-hotel-pour-les-femmes-victimes-de-violences-familiales-ou-conjugales?id=10476521 [consulté le 15 avril 2020].
- ⁵⁷ *COVID-19 Information for workplaces*, Safe Work Australia, <https://www.safeworkaustralia.gov.au/covid-19-information-workplaces> [consulté le 20 avril 2020].
- ⁵⁸ *Coronavirus (COVID-19): help for employees when home is not a safe place*, Employers' Initiative on Domestic Abuse, <https://www.eida.org.uk/our-covid-19-response> [consulté le 15 avril 2020].
- ⁵⁹ R. Knaebel: *Face au coronavirus, les femmes davantage en première ligne que les hommes*, bastamag.net, 15 mars 2020, <https://www.bastamag.net/coronavirus-Covid19-femmes-soignantes-TheLancet-inegalites-epidemies-sante> [consulté le 9 avril 2020]; S. Torrey: *How the coronavirus widens the gender pay gap*, CNN, 31 mars 2020, <https://edition.cnn.com/2020/03/31/perspectives/equal-pay-day-coronavirus/index.html> [consulté le 14 avril 2020].
- ⁶⁰ D. Poggio: "Covid-19 e la task force per la ricostruzione - #Datecivoce: 4 donne su 17, non rappresenta l'Italia", Corriere della Sera; voir également le site web du Groupe de travail scientifique suisse (<https://www.ethrat.ch/en/national-covid-19-science-task-force>).
- ⁶¹ ILOSTAT, *op. cit.*, note 1.
- ⁶² Les femmes dans les Parlements nationaux: classification mondiale, Union inter-parlementaire, 1er février 2019, <http://archive.ipu.org/wmn-e/classif.htm> [consulté le 14 avril 2020]; *Facts and figures: Leadership and political participation*, ONU Femmes, <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures> [consulté le 14 avril 2020].
- ⁶³ OMS: *Delivered by women, led by men: A gender and equity analysis of the global health and social workforce* (Genève, Human Resources for Health Observer Series, No. 24, 2019).
- ⁶⁴ BIT, *op. cit.*, note 1.

Contact details

International Labour Organization
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
Switzerland

Département des conditions de travail et de l'égalité
Service du genre, de l'égalité et de la diversité & OITSIDA
E: ged@ilo.org