



► Outil de soutien stratégique

Programme Commun : ONU Femmes – OIT pour favoriser l'Emploi Dément pour les Femmes grâce à des Politiques favorisant la Croissance Partagée et à des Investissements dans les Services de Soins à Autrui

Mars 2021

Evaluation de l'impact de la COVID-19 sur l'emploi en fonction du genre et soutien d'une aide au redressement tenant compte du genre¹

Outil politique national

Points essentiels

- L'outil de support politique a pour objectif de faire figurer les questions d'égalité entre les sexes dans les plans de relance nationaux ainsi que dans l'élaboration des actions politiques nationales.
- Premièrement, il identifie les canaux de transmission où l'égalité entre les sexes est essentielle pour contribuer aux inégalités et aux difficultés matérielles.
- Deuxièmement, il examine si l'enveloppe des programmes budgétaires est suffisante pour répondre à l'ampleur des problèmes qu'ils sont résoudre.
- Troisièmement, la stabilisation budgétaire et les plans de relance sont évalués du point de vue de l'égalité des sexes, identifie les domaines que les mesures politiques macroéconomiques peuvent efficacement cibler pour répondre aux effets de la crise en fonction du genre, avec des directives sur les indicateurs qui peuvent être utilisés pour l'évaluation des politiques.
- Quatrièmement, la politique monétaire est évaluée de même manière du point de vue de l'égalité des sexes.
- Cinquièmement, l'outil examine le rôle d'une budgétisation sensible au genre dans l'élaboration et l'évaluation des plans de relance.

► 1. Introduction

L'objectif de cet outil

L'objectif de cet outil est d'apporter un soutien aux bureaux pays de l'OIT et d'ONU Femmes sur le cadre analytique et les données nécessaires pour

¹ Cet outil politique a été préparé par Marzia Fontana et a bénéficié des commentaires de Valeria Esquivel, Spécialiste en Politiques de l'Emploi et du Genre, OIT et d'Anuradha Seth, Conseillère Principale, Genre et Macroéconomie, ONU Femmes. Les vues et approches suggérées dans cette publication ne représentent pas nécessairement la position des partenaires et bailleurs de fonds.

évaluer les effets sur l'emploi immédiats et différenciés selon le sexe des mesures de confinement et d'atténuation déployées par les gouvernements pour faire face à la pandémie de la COVID-19 et

identifier les priorités politiques à court et moyen terme pour aider au redressement en tenant compte du genre.

L'outil est conçu comme guide de diagnostic autonome, mais il peut également servir de complément à l'Évaluation Rapide de Diagnostic de l'OIT (ERD),² dont il renforce l'analyse en fonction du genre. L'outil utilise également d'autres documents sur le genre et la COVID-19 récemment rédigés par ONU Femmes et l'OIT.³ Des exemples de données et des études de cas sont fournis chaque fois que cela est possible.

Ce qu'est cet outil

L'outil fournit une liste de vérification de questions et indicateurs pour aider à **déterminer la structure sexospécifique d'une économie particulière en soulignant les inégalités préexistantes sur les marchés du travail**. Cette cartographie met en lumière les vulnérabilités particulières et contient des informations sur les obstacles principaux que rencontrent les femmes pour accéder à des emplois décents, en tenant compte du contexte social et de la structure économique du pays. **Cette cartographie peut être utilisée comme 'référence' pour évaluer la façon dont la COVID-19 impacte l'emploi et les conditions de travail des femmes par rapport aux hommes, en faisant la distinction en fonction du type et du degré de risque**. Ceci constitue l'élément essentiel de l'exercice et a pour objectif de documenter à quel point les inégalités hommes femmes sur le marché du travail sont aggravées par la pandémie. L'objectif de l'analyse de données est de permettre une meilleure compréhension de ce qui doit être fait pour protéger les travailleurs et favoriser des emplois décents afin de permettre un redressement économique tenant compte du genre.

L'outil donne également une indication des politiques nécessaires pour favoriser des trajectoires de transformation structurelle encourageant l'entière reconnaissance des droits économiques des hommes et des femmes. La modification des structures sectorielles au moment où les économies vont sortir de la pandémie aura des conséquences sur l'égalité hommes femmes en raison des différentes intensités en emplois entre les hommes et les femmes au niveau des secteurs et des professions, ainsi que des préjugés sexistes dans les normes et les institutions qui risquent de freiner la réalisation de l'égalité hommes femmes. Une évaluation de l'emploi tenant compte du genre a pour but **d'identifier les politiques destinées à améliorer les conditions de travail dans les secteurs économiques où les femmes travaillent déjà en grand nombre et favoriser l'inclusion des femmes dans les nouveaux secteurs prometteurs, ce qui élargirait leurs perspectives de carrière**.

Une perspective économique générale

L'outil repose sur une perspective économique générale qui comprend l'économie rémunérée et non rémunérée. Cette perspective est importante en soi, comme caractéristique essentielle de toute analyse économique prenant le genre en compte. Elle est particulièrement pertinente pour l'évaluation actuelle car les crises comme la COVID-19 ont tendance à modifier les frontières entre les emplois rémunérés et non rémunérés – ce qui est produit sur le marché (et par qui), avec d'importantes conséquences socioéconomiques. **Les rapports sur l'impact initial de la crise sur la répartition par sexes des emplois rémunérés et des tâches de soins à autrui non rémunérées indiquent une aggravation des préjugés sexistes aussi bien sur les marchés du travail qu'au sein des foyers dans plusieurs pays,⁴ ce qui rend**

² ILO, 2020. "Rapid Diagnostics for Assessing the Country Level Impact of COVID-19 on the Economy and Labour Market – Guidelines". ILO Technical Brief https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_743644.pdf

³ United Nations, 2020. "The impact of COVID-19 on Women" UN Secretary-General's Policy Brief, April 2020. New York: United Nations. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women>. UN Women, 2020. "Addressing the economic fallout of covid-19: pathways and policy options for a gender-responsive recovery". Policy Brief N.15. New York: UN Women <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/06/policy-brief-addressing-the-economic-fallout-of-covid-19>. ILO, 2020. "A gender-responsive employment recovery: Building back fairer". ILO Policy Brief https://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_751785/lang--en/index.htm

⁴ ILO, 2020. "A gender-responsive employment recovery: Building back fairer". ILO Policy Brief https://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_751785/lang--en/index.htm. UN Women, 2020. "COVID-19 and the care economy: immediate action and structural transformation for a gender-responsive recovery". Policy Brief N.16 New York: UN Women. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/06/policy-brief-covid-19-and-the-care-economy>

urgentes les mesures politiques qui doivent être prises pour empêcher les cycles d'interaction négative entre le travail rémunéré et le travail non rémunéré.

La crise de la COVID-19

Depuis que l'OMS a déclaré que la COVID-19 était une pandémie mondiale en Mars 2020, les gouvernements de l'hémisphère nord et de l'hémisphère sud ont confiné des villes et des pays, imposé des restrictions de voyage et interdit les rassemblements publics, ce qui a eu des conséquences importantes sur les moyens de subsistance des personnes et la vie économique et sociale. Certaines de ces restrictions sont peu à peu allégées, alors que d'autres restrictions sont rétablies en fonction de la gravité du virus. Dans la plupart des cas, ces restrictions sont accompagnées d'une série de mesures de soutien économique ayant pour objectif d'éviter les dégâts à long terme et de faciliter la reprise économique. Les stratégies varient en fonction des pays et les réponses apportées par les pouvoirs publics sont différentes et évoluent rapidement en fonction de l'exposition du pays au virus, de ses capacités budgétaires et institutionnelles et de l'orientation politique des gouvernements. Selon le dispositif de suivi mondial des égalités hommes femmes, base de données développée par ONU Femmes et le PNUD qui suit les politiques mises en place par les gouvernements pour faire face à la crise de la COVID-19, la plupart des pays ne répondent pas aux besoins des femmes en termes de protection sociale et de créations d'emplois en ces temps de pandémie.⁵

Comme indiqué dans le 6ème Moniteur de l'OIT, dès Septembre 2020, la grande majorité des travailleurs du monde entier ont été touchés par des fermetures d'entreprises. Le Moniteur de l'OIT estime qu'il y a eu une diminution de plus de 17 pour cent des heures de travail au cours du deuxième trimestre de 2020 (par rapport au quatrième trimestre de 2019), ce qui équivaut à 495 millions d'emplois à temps plein.⁶ Les conséquences des mesures initiales de confinement et d'allègement sont ressenties différemment par les différents groupes de personnes, en fonction de la structure et des conditions économiques de leur pays, en ce qui concerne leur façon de gagner leur vie, le lieu où elles vivent, leur sexe, leur groupe ethnique et leur statut migratoire, et bien d'autres facteurs. Les évaluations préliminaires montrent l'impact négatif de la COVID-19 et les mesures prises aggravent les inégalités de revenu et de répartition des richesses, ainsi que l'inégalité des chances et des résultats dans de nombreux pays.⁷

Les femmes font les frais de la crise

Partout les femmes font les frais de cette crise en raison de l'effet combiné de nombreux facteurs. Elles ont plus de risques de perdre leur emploi, non seulement parce qu'elles travaillent majoritairement dans les secteurs les plus affectés par le confinement (comme l'hébergement et la restauration et le commerce de détail), mais aussi parce qu'elles ont tendance à être les premières à être licenciées dans tous les secteurs en raison de leur statut professionnel plus précaire par rapport aux hommes (c'est-à-dire leur manque d'ancienneté et/ou d'un plus grand nombre de types d'emplois nouveaux et différents informel). En outre, elles présentent plus de risques de souffrance physique et mentale car elles sont surreprésentées parmi les travailleurs essentiels du secteur de la santé et des soins à autrui et font face à de plus grandes exigences de travail de soins à autrui non rémunéré, en raison de la fermeture temporaire des écoles et des crèches et de la réduction des services de santé non liés à la COVID

Par exemple, au Royaume Uni, les chiffres révélés par le *Guardian* indiquent qu'à la fin du mois de Mai 2020, les mères de famille étaient 47 pour cent de fois plus susceptibles que les pères de famille d'avoir définitivement perdu leur emploi depuis le début de la crise. L'article du *Guardian* fait également état de plusieurs cas de femmes enceintes travaillant dans les services de santé indiquant qu'elles avaient été incitées à travailler pendant la crise alors que d'autres avaient été

⁵ See <https://www.undp.org/content/undp/en/home/news-centre/news/2020/undp-and-un-womens-newly-launch-covid-19-global-gender-response-.html>

⁶ ILO, 2020. *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Updated estimates and analysis*. Sixth Edition. Geneva: ILO https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_755910/lang--de/index.htm

⁷ Belsler, Patrick. 2020. "COVID-19 cruelly highlights inequalities and threatens to deepen them" Comment Geneva: ILO. https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_740101/lang--en/index.htm; Blundell, R. et al. 2020 "COVID-19 and Inequalities" Fiscal Studies, vol. 41, no. 2, pp. 291-319 (2020) 0143-5671; IMF. 2020. "Without help, low income developing countries risk a lost decade", IMF Blog, August 2020.

licenciées, ce qui montre, dans les deux cas, une érosion des droits du travail des femmes enceintes. Pendant ce temps, le secteur de l'éducation et de la garde des enfants du R.U. où 97 pour cent de la main-d'œuvre est féminine, est au bord de l'effondrement.⁸ En Inde, un certain nombre de sources indiquent que les conditions de travail des travailleurs essentiels du secteur de la santé, comme les Agentes Sanitaires et Sociales Certifiées (ASSC) et les travailleuses Anganwadi, sont devenues particulièrement dangereuses. Il s'agit essentiellement de femmes. Non seulement elles font face à un risque plus grand d'être contaminées en raison du manque d'équipements personnels de protection, mais elles font également l'objet d'agressions quand elles font leurs visites quotidiennes dans les foyers pour évaluer la propagation de la maladie.⁹ Toujours en Inde, une enquête auprès des personnes effectuée pendant la période de strict 'confinement' national en Avril 2020 montre que, parmi les femmes et les hommes qui occupaient un emploi avant le confinement, les femmes avaient 20 pour cent de moins de chances de travailler que les hommes.¹⁰ Cette même étude montre que les heures de travail domestique ont augmenté pour les hommes et les femmes, mais l'augmentation est plus forte pour les femmes. Des données identiques sur l'augmentation disproportionnée du travail domestique et de soins à autrui non rémunéré pour les femmes se retrouvent dans d'autres pays tels que l'Argentine, la Turquie et l'Espagne.¹¹

Certaines femmes sont énormément défavorisées, comme celles qui sont migrantes ou réfugiées; celles qui occupent les emplois les moins sûrs du secteur informel où la 'distanciation sociale' est impossible (par ex. celles qui travaillent dans les services de soins à la personne);¹² et celles qui vivent dans des situations familiales problématiques en raison peut-être de besoins spéciaux en matière de soins de leurs enfants et d'autres membres de leur famille ou/et parce qu'elles sont victimes de violences familiales.

Pour toutes ces raisons, il est important que les évaluations de l'impact sur l'emploi prennent en compte la diversité de ces situations et la façon dont le genre se croise avec d'autres sources de vulnérabilité pour déterminer les conditions d'inclusion (ou d'exclusion) sur les marchés du travail. **Pour éviter de reproduire les inégalités liées au genre et d'autres inégalités, les politiques de redressement économique doivent s'intéresser aux causes d'inégalité entre les sexes préexistantes dans le monde du travail et tenir compte des contraintes structurelles qui freinent l'accès des femmes à des emplois décents.**

Cet outil politique est organisé comme suit. La section II reprend les éléments qui constituent l'ERD de l'OIT. La section III utilise l'ERD comme point de départ pour faire un diagnostic détaillé de l'emploi en fonction du genre et se divise en sous-parties qui décrivent quatre étapes principales. La section III.a présente les indicateurs et données nécessaires pour dresser le tableau statistique d'une économie dans sa structure genrée et la section III.b indique comment suivre les effets de la COVID-19 sur l'emploi en fonction du sexe par type de risque (c'est-à-dire non seulement le risque de perte d'emploi mais aussi le risque plus élevé d'exposition au virus et de dégradation des conditions de travail pour les femmes qui continuent de travailler). La section III.c examine les interactions entre le travail rémunéré et le travail non rémunéré. La section III.d identifie les difficultés que risquent de rencontrer les groupes particulièrement vulnérables de femmes qui travaillent. La section IV explique les mesures politiques qui peuvent être prises pour permettre une approche genrée des efforts de redressement centrés sur des réponses politiques à court et moyen terme. Elle souligne le fait que les mesures politiques à court terme doivent être conçues comme composantes de stratégies politiques de développement à moyen terme plus équitables. La section V récapitule les points essentiels.

⁸ "COVID-19 crisis could set women back decades, experts fear" The Guardian 29th May 2020; "Women bear brunt of Covid-related work stress, UK study finds" The Guardian 9th October 2020.

⁹ "India's Army of 600,000 Virus-Hunting Women Goes on Strike" Bloomberg, 6th August 2020. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-08-06/india-s-army-of-600-000-virus-hunting-women-goes-on-strike>

¹⁰ Deshpande, A. 15 June 2020, "The Covid-19 Pandemic and Lockdown: First Effects on Gender Gaps in Employment and Domestic Work in India" Ashoka University Discussion Paper in Economics N.30. In absolute terms, more Indian men lost employment than women (due to large pre-existing gender gaps in employment) but, in relative terms, women were more likely to have lost their job due to the lockdown.

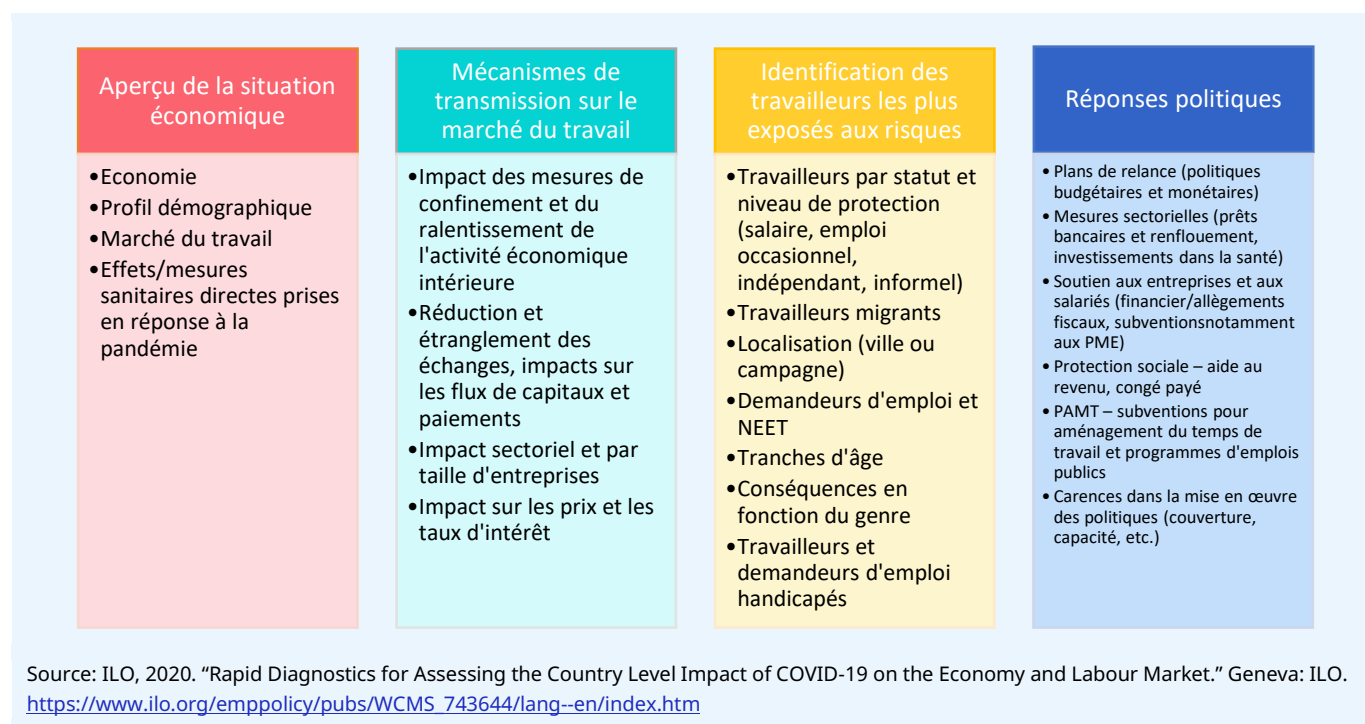
¹¹ ILO, 2020. A gender-responsive employment recovery: Building back fairer. Policy Brief. Geneva: ILO

¹² Les professions de l'ISCO 53 du secteur des 'services de soins à la personne' sont majoritairement occupées par les femmes dans le monde entier (88 pour cent des travailleurs de cette profession sont des femmes comme on peut le voir sur <https://ilostat.ilo.org/these-occupations-are-dominated-by-women/>)

► II. Éléments principaux de l'ERD pour les conséquences de la COVID-19 sur les marchés du travail au niveau des pays

Afin d'aider les bureaux pays à effectuer des évaluations en temps réel des effets sur l'emploi de la COVID-19, l'OIT a mis au point un outil de diagnostic rapide,¹³ qui, comme le montre la figure 1, s'organise autour de quatre domaines principaux comprenant: 1. Aperçu de la situation économique, 2. Mécanismes de transmission sur le marché du travail, 3. Identification des travailleurs les plus exposés aux risques et 4. Réponses politiques.

► Figure 1. Four sections of a rapid diagnostics



Dans un premier temps, l'aperçu socioéconomique a pour objet de mieux comprendre les structures économiques d'un pays et les caractéristiques démographiques de sa population, l'étendue de la pandémie et les réponses immédiates qui y sont apportées ainsi que les caractéristiques essentielles de son secteur de la santé et sa résilience. Dans une deuxième étape, la description des mécanismes de transmission sur le marché du travail présente les canaux de transmission directs et indirects et a pour but de mettre en lumière les secteurs et professions qui ont été tout particulièrement affectés soit par le 'confinement' soit par des perturbations dans les chaînes logistiques, les déplacements, les paiements et la chute de la demande globale. Dans l'idéal, cette description doit porter plus particulièrement sur la nature et l'étendue de la dégradation des conditions de travail et/ou les emplois disponibles ventilés par statut professionnel, sexe et âge. La troisième étape, qui concerne l'identification des travailleurs les plus exposés au risque, va plus loin en approfondissant notre connaissance des vulnérabilités particulières et des difficultés pour certaines catégories de travailleurs, liées à leur sexe, leur statut migratoire, leur handicap et/ou leur lieu de résidence. Enfin, l'analyse des réponses politiques a pour but

¹³ ILO, 2020. "Rapid Diagnostics for Assessing the Country Level Impact of COVID-19 on the Economy and Labour Market." Geneva: ILO. https://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_743644/lang--en/index.htm

de documenter l'éventail des mesures prévues sur le court et le moyen terme – comme les plans généraux de soutien, les mesures sectorielles ciblées, les politiques de protection sociale et les politiques actives du marché du travail — et d'identifier les carences dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques.

A partir de cette ERD, l'outil d'emploi sexospécifique présenté dans les parties suivantes utilise un cadre identique pour proposer des analyses supplémentaires et des questions permettant de mieux éclairer les aspects liés au genre dans chacun de ces quatre domaines.

► III. Évaluation des impacts selon le genre de la COVID-19 sur l'emploi

Considérer l'économie en tant que structure genrée est le point de départ classique d'une analyse économique féministe. Le concept d'économies en tant que structures genrées souligne le fait que les économies sont constituées à la fois de l'économie rémunérée dont les résultats contribuent à la croissance économique mesurée par le PIB et de l'économie non rémunérée qui fournit des services qui concernent directement la reproduction intergénérationnelle des individus par le biais des soins, de la socialisation et de l'éducation.¹⁴ **Le tableau statistique de l'économie en tant que structure genrée, s'il est correctement ventilé en termes de secteurs de production et de caractéristiques des travailleurs, peut fournir une référence utile à partir de laquelle il est possible de comprendre les effets directs et indirects de la crise de la COVID-19 sur l'emploi en fonction du genre.** En faisant ressortir les inégalités préexistantes sur les marchés du travail, il peut servir à évaluer si les réponses politiques proposées contribuent à corriger l'effet d'étranglement qui s'applique aux femmes en termes de possibilités d'accès à des emplois décents et à identifier les carences qui perdurent.

Une attention particulière doit être accordée aux écarts en fonction du sexe entre les emplois et les conditions de travail dans les secteurs touchés par différents types et niveaux de perturbation. Par exemple, il y a des secteurs qui ont dû fermer ou ralentir de manière importante en raison de causes directes ou indirectes (c'est-à-dire les secteurs que le Moniteur OIT de la COVID-19 juge à haut risque en termes de pertes d'emplois, comme le secteur hôtelier). Parmi les secteurs qui ont dû fermer, certains sont susceptibles de se redresser plus facilement que d'autres (par ex. certains prédisent que le tourisme et la culture seront négativement affectés pendant longtemps, alors que d'autres sous-secteurs pourraient s'adapter plus rapidement). D'autres secteurs ont continué de fonctionner parce qu'ils sont considérés comme essentiels, mais ils travaillent dans des conditions difficiles et de plus grande exposition au virus (notamment les secteurs de la santé et des soins à autrui). D'autres secteurs encore émergent sous de nouvelles formes parce que les gens et les économies s'adaptent aux nouvelles situations (par ex. la fabrication de produits spécifiques comme les produits désinfectants pour les mains et les masques, la distribution alimentaire, le commerce en ligne).

Les femmes et les hommes qui travaillent dans tous ces secteurs sont susceptibles de vivre différemment les situations de risque liées à: i. la perte d'emploi, ii. la souffrance physique et mentale, et iii. l'érosion des droits du travail et la dégradation des conditions de travail. Ces écarts entre les sexes doivent être suivis et documentés. La sphère du travail domestique non rémunéré fait également l'objet de perturbations importantes, avec un effet différent pour les femmes et pour les hommes, et des conséquences différentes quant à leur capacité à conserver leur travail et occuper des emplois rémunérés. **Il est donc utile de documenter également les modifications intervenues dans le niveau des emplois non rémunérés et leur ventilation par sexe, en tenant compte des modifications dans les situations familiales.**

¹⁴ UN Women, 2016. *Towards Gender Equality in Vietnam. Making Inclusive Growth Work for Women*, Hanoi: UN Women Viet Nam; Elson, D. et Fontana, M., 2019. 'Conceptualizing Gender-Equitable Inclusive Growth' Chapitre 1 du *Gender Equality and Inclusive Growth: economic policies to achieve sustainable development*, D. Elson et A. Seth (éditrices). New York: UN Women.

Cette partie montre comment construire cette référence en quatre étapes principales: Etape 1. Construire la structure 'préexistante' de l'emploi en fonction du genre au sein d'une économie; Etape 2. Identifier les conséquences liées au genre de la COVID-19 sur l'emploi par type de risque, Etape 3. Examiner les interactions entre travail rémunéré et non rémunéré, et Etape 4. Inclure les travailleurs les plus vulnérables.

a. Etape 1: Utilisation des statistiques disponibles pour construire la structure de l'emploi en fonction du genre d'une économie

Le travail des soins à autrui non rémunéré n'est pas considéré comme contribuant à la croissance économique, mais, comme l'a noté Elson, il y contribue clairement de manière indirecte et non mesurée, car, sans ce travail, il n'y aurait personne pour produire la croissance économique. L'économie rémunérée et l'économie non rémunérée se caractérisent par des écarts entre les sexes que l'on retrouve manifestement dans la répartition du travail. Les femmes ont un accès plus limité aux emplois et professions rémunérés par rapport aux hommes sur le marché du travail et assument une part disproportionnée des responsabilités du travail non rémunéré des soins à autrui et des tâches ménagères. Les grosses entreprises sont souvent dirigées par des hommes et peu de femmes occupent des postes de décision.¹⁵ Les ménages sont victimes d'inégalités liées au sexe en termes de revenus, de consommation, de propriété des actifs et de prise de décision.¹⁶

Dresser le tableau statistique d'une économie spécifique en portant l'attention sur sa structure de l'emploi liée au sexe exige de collecter et analyser des données sur plusieurs aspects. En ce qui concerne l'économie rémunérée, il faut des données ventilées par sexe, non seulement sur le nombre des emplois, mais aussi sur leur qualité. Il faut donc mesurer l'étendue de la ségrégation sectorielle et professionnelle en fonction du sexe, les types de contrats de travail, le temps de travail, la sécurité sur le lieu de travail, les écarts de salaires en fonction du sexe ainsi que le niveau des revenus. **En règle générale, il est préférable de choisir des statistiques qui englobent les conditions de l'inclusion et donnent une indication de la capacité des femmes à atteindre des objectifs plutôt que de simplement compter combien de femmes travaillent.**

Par exemple, lorsque ces informations sont disponibles, il est important de rendre compte de l'emploi non seulement par rapport aux taux de population mais aussi par rapport à la situation de l'emploi (par ex. combien de femmes par rapport aux hommes sont des 'employeurs' ou par rapport aux hommes combien de femmes effectuent un 'travail non rémunéré effectué pour le compte de la famille'). Il existe un large consensus dans la littérature en ce qui concerne la vulnérabilité élevée des femmes qui travaillent pour le compte de la famille. Effectuer un travail non rémunéré sur l'exploitation ou dans l'entreprise familiale ne donne pas nécessairement aux femmes accès à un revenu ou des avantages liés à l'emploi et n'est pas à même de remettre en cause leur position subalterne au sein de la famille. D'autre part, le fait d'être 'employeur' est souvent une marque de pouvoir de décision et de capacité de management et de supériorité et ce statut est rarement accordé aux femmes. Surtout, l'analyse sectorielle nécessite de se concentrer sur la proportion des femmes et des hommes dans chaque secteur (le niveau de féminisation sectorielle) ainsi que sur la position occupée par les femmes (et les hommes) dans la hiérarchie au sein de chaque sous-secteur.¹⁷ Dans l'idéal les professions et les secteurs doivent faire l'objet d'une étude détaillée (par ex. le code ISCO/ISIC à deux chiffres au moins, de préférence un niveau de chiffres encore plus élevé).

Les données ventilées sur la gouvernance financière et l'inclusion financière sont également cruciales pour l'analyse par sexe et il est préférable de faire état du montant des prêts que les PME dirigées par des femmes peuvent souscrire (et le

¹⁵ ILO.2019. Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: Un meilleur avenir du travail pour tous: ILO. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_674831/lang--en/index.htm

¹⁶ UN Women. 2019. *Progress of the World's Women 2019-20: Families in a changing world*. New York: UN Women.

¹⁷ Le calcul des indices agrégés de répartition comme l'indice de Duncan a ses limites lorsque l'emploi des femmes est sensiblement plus faible que celui des hommes, comme cela est le cas dans de nombreux pays. Si le nombre total de femmes qui travaillent est faible par rapport à celui des hommes, l'indice ne rendra pas fidèlement compte du niveau de féminisation sectorielle.

taux d'intérêt à payer), par exemple, plutôt que d'indiquer simplement la 'proportion de petites entreprises dirigées par des femmes disposant d'un prêt ou d'une ligne de crédit' (comme dans l'ODD 9.3.2).

Lorsque cela est possible, **les données doivent être ventilées par sexe mais aussi selon d'autres facteurs comme l'étape du cycle de vie, le lieu de résidence (campagne ou ville), le niveau d'études et le statut migratoire des travailleurs afin de comprendre comment le genre recoupe d'autres sources d'inégalité.** Par exemple, il est très bien documenté que les mères d'enfants en bas âge sont lourdement pénalisées pour accéder à des emplois de qualité et des revenus corrects.¹⁸ En outre, plus de 30 pour cent des jeunes femmes étaient sans emploi, ne suivaient pas d'enseignement ni de formation (NEET) avant la crise, contre environ 14 pour cent des jeunes hommes. Les femmes âgées de 15 à 24 ans ont des taux NEET élevés dans les pays à revenu faible-intermédiaire.¹⁹ Lorsqu'elles occupent un emploi, les femmes qui appartiennent à cette tranche d'âge sont surreprésentées dans les formes d'emploi non protégé comme le travail à temps partiel et à la tâche, ce qui signifie une exposition plus forte aux conséquences négatives des crises économiques par rapport aux autres acteurs du marché du travail. De nouveaux éléments de preuve en provenance de quelques pays à revenu élevé montrent que les jeunes femmes sont les plus touchées par les licenciements qui ont eu lieu au tout début de la COVID-19, lorsque les secteurs à dominante féminine comme le commerce de détail, l'hôtellerie et les salons de coiffure ont fermé du jour au lendemain.²⁰ Des éléments de preuve en provenance de pays à faible revenu documentent la vulnérabilité des femmes qui, après l'âge de la retraite, ont besoin de continuer à occuper un emploi rémunéré (précaire) pour éviter de tomber dans la pauvreté et doivent simultanément s'occuper de leurs anciens. Les femmes âgées font souvent partie du personnel soignant qui fait face à la pandémie, notamment dans des contextes où les systèmes de santé et les prestations de soins de longue durée sont défaillants. Leur vulnérabilité est donc aggravée par le risque accru qu'elles courent de contracter le virus.²¹

Le fait d'être migrant international avec un faible niveau d'éducation pose des difficultés particulières aux femmes et les expose fréquemment à des risques professionnels et à la stigmatisation. Le statut juridique inférieur souvent accordé aux femmes migrantes par les pays d'accueil réduit les revendications qu'elles peuvent formuler en tant que travailleuses, en ce qui concerne leurs droits du travail et l'accès aux services publics. En Jordanie, par exemple, les migrantes internationales qui travaillent dans des ateliers de confection se voient accorder un salaire minimum inférieur à celui des travailleurs locaux et, ces dernières années, sont victimes de violation de leurs droits sur le lieu de travail, comme le harcèlement et la confiscation de leurs passeports et permis de travail.²² Des rapports récents en provenance d'usines de fabrication de gants médicaux en Malaisie semblent indiquer qu'il existe une exploitation accrue des travailleuses migrantes qui essaient d'atteindre les objectifs de production en réponse à la pandémie de la COVID-19. Parmi les violations de droits que ces enquêtes ont mises en évidence, figurent des salaires faibles, des heures supplémentaires excessives, des prélèvements illégaux sur le salaire des travailleuses, de mauvaises conditions de vie et le manque de distanciation sociale.²³ Des comptes rendus sur l'impact de la COVID-19 sur les employées de maison dans les régions en voie de développement, dont beaucoup sont des migrantes internationales, font état d'un nombre important de

¹⁸ Addati, L., Cattaneo, U., Esquivel, V., Valarino, I., 2019. *Prendre soin d'autrui: un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent*, Genève : OIT, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_712833.pdf

¹⁹ ILO, 2020. "Prévenir l'exclusion du marché du travail : remédier à la crise de l'emploi des jeunes provoquée par le COVID-19." ILO Policy Brief. https://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_746031/lang--en/index.htm

²⁰ ILO, August 2020. "Les jeunes et le COVID-19: impacts sur les emplois, l'éducation, les droits et le bien-être mental". https://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/publications/WCMS_753026/lang--en/index.htm

²¹ United Nations. May 2020 "The impact of COVID-19 on older persons" Policy Brief. New York: United Nations. <https://www.un.org/development/desa/ageing/wp-content/uploads/sites/24/2020/05/COVID-Older-persons.pdf>

²² ILO, 2017. Jordan Decent Work Country Diagnostics. Beirut: ILO. Pour une mise à jour de l'impact de la COVID sur les femmes migrantes qui travaillent dans des ateliers de confection, consulter par exemple BetterWork Jordan blog "BetterWork Jordan creates a lifeline for quarantined migrant workers" <https://betterwork.org/2020/04/30/better-work-jordan-creates-a-lifeline-for-quarantined-migrant-workers/>

²³ https://www.business-humanrights.org/en/malaysia-top-glove-denies-migrant-workers-producing-ppe-are-exposed-to-abusive-labour-practices-covid-19-risk-incl-responses-from-auditing-firms?mc_cid=de441bc99f&mc_eid=a524409cfc

migrantes employées de maison et femmes de ménage qui sont retenues prisonnières dans les pays d'accueil sans revenu, ni recours aux fonds publics et ayant nulle part où aller.²⁴ Et la liste est loin d'être exhaustive.

En ce qui concerne l'économie non rémunérée, des statistiques sont nécessaires quant aux différents schémas d'emploi du temps consacré aux tâches ménagères et au travail de soins à autrui non rémunérés, ainsi qu'à l'utilisation de services qui peuvent réduire ce type de travail, comme l'électricité, l'eau (dans les pays qui manquent d'infrastructures de base) et les services de soins à autrui. Elles nécessitent des données sur l'utilisation du temps, ventilées par revenu familial, lieu de résidence et composition familiale chaque fois que cela est possible. Les enquêtes sur l'utilisation du temps sont les sources principales de ces données, et les pays en recueillent de plus en plus.²⁵ Des données sur les dépenses publiques consacrées aux services sociaux, idéalement combinées avec les évaluations des bénéficiaires ventilées par sexe, peuvent aider à comprendre comment la responsabilité des soins à autrui se répartit entre les familles, l'Etat et les autres institutions ainsi que le déficit en matière de soins. Aussi bien la répartition inégale entre les sexes des tâches ménagères et du travail de soins à autrui non rémunérés que la disponibilité des services qui pourraient les alléger sont modifiées par la COVID-19, essentiellement au détriment des femmes à faible revenu. Il est important de documenter les facteurs principaux qui sous-tendent l'augmentation du travail non rémunéré chez les femmes, et de vérifier si les décisions en matière d'attribution de dépenses sociales qui font partie des mesures de redressement répondent aux exigences d'égalité des sexes et aux critères d'inclusion.²⁶

Rassembler toutes ces données au niveau des pays impose que l'on examine de nombreuses sources et études. Les Enquêtes sur la Population Active, sur les Niveaux de Vie des Ménages, sur les Entreprises, sur l'Utilisation du Temps, d'autres études sur des sujets plus précis (comme l'eau, l'assainissement et l'hygiène (WASH) ou les services de garde d'enfants), lorsqu'elles sont disponibles, et les données administratives des ministères concernés sont toutes des sources de données ventilées par sexe. L'idéal serait de les combiner entre elles ainsi qu'avec d'autres données (non ventilées), comme les comptes nationaux. Chaque fois que cela est possible, il faut donner la préférence aux études régulières et fréquemment mises à jour. Il est recommandé de compléter les statistiques instantanées par des études qui examinent l'évolution et les déterminants des schémas d'inégalité entre les sexes dans le temps, lorsque ces derniers sont disponibles. Des études d'évaluation rapide permettant de corroborer les premières constatations et/ou de combler les lacunes relatives à des aspects insuffisamment explorés doivent également être utilisées.

La qualité des données statistiques est susceptible de varier de manière significative: certaines données risquent d'être insuffisamment signalées (par ex. le niveau des emplois informels) et certaines répartitions (par ex. par statut migratoire ou type de handicap) seront toujours difficiles à obtenir. Il est donc essentiel de compléter et de corroborer les constatations par le biais d'un ensemble d'autres sources comme les enquêtes rapides par téléphone, les consultations élargies avec les parties prenantes et le dialogue tripartite. A plus long terme, il sera important de faire plus d'efforts pour recueillir les données afin de mieux identifier la nature de l'impact de la crise sur la structure sexospécifique des marchés du travail dans le temps. Il est également important de résister à la tentation de conclure qu'il n'y a aucun effet de genre s'il n'est pas possible de le quantifier. Même quand ils ne peuvent pas être mesurés, les arguments qualitatifs concernant des effets doivent être pris en considération. La liste de vérification qui suit fournit des questions, des indicateurs et des sources de données potentiellement utiles. Cette liste n'est pas exhaustive, et chaque équipe de chercheurs est libre de l'adapter pour qu'elle corresponde mieux à la situation économique de son propre pays.

²⁴ WIEGO, 2020 "Domestic workers: Frontline care workers face COVID-19 challenges" WIEGO. <https://www.wiego.org/domestic-workers-frontline-care-workers-face-covid-19-challenges>

²⁵ Ceci en particulier dans le Cadre mondial d'indicateurs relatifs aux objectifs et aux cibles du Programme de développement durable à l'horizon 2030, entant l'ODD 5.4 dit « Prendre en compte et valoriser les soins et travaux domestiques non rémunérés, par la mise en place de services publics, d'infrastructures et de politiques de protection sociale », et l'indicateur 5.4.1 est « Proportion du temps consacré à des soins et travaux domestiques non rémunérés, par sexe, âge et lieu de résidence ».

²⁶ Comme cela a été noté précédemment, l'analyse préliminaire des mesures actuelles prises par les gouvernements du monde entier indique qu'une faible attention a été portée au travail de soins à autrui non rémunéré. <https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/COVID-19-Global-Gender-Response-Tracker.html>

ETAPE 1. Liste de questions et d'indicateurs

Questions principales

- Où travaillaient les femmes avant la crise de la COVID-19?
- Quelles étaient les inégalités préexistantes les plus flagrantes dans le travail rémunéré et non rémunéré?
- Dans quelle mesure ces inégalités se sont-elles aggravées pour des groupes spécifiques de femmes, comme les migrantes, les minorités ethniques et les femmes à différentes étapes de leur vie?
- Quelles sont leurs difficultés et contraintes spécifiques?

Indicateurs clés

Quantité et Qualité des Emplois

- Nombre d'employés par secteur économique, statut professionnel, profession, ventilés par sexe, âge, statut migratoire et type de handicap

Secteurs et profession doivent être indiqués au niveau des deux chiffres du code ISIC/ISCO, ou à un niveau de chiffres supérieur si possible (par ex. un classement à niveau de chiffres élevé est nécessaire pour identifier les sous-secteurs de fabrication à dominante féminine comme l'industrie de l'habillement)

Il est souhaitable d'avoir certaines de ces ventilations simultanément pour permettre des tableaux croisés (par ex. combien de femmes/hommes travaillent en tant que travailleurs familiaux/travailleurs indépendants/dans le secteur agricole et non agricole, respectivement ? quelle est la proportion de femmes /hommes migrants, par profession ?)

- Nombre d'employés de l'économie informelle par secteur, ventilés par sexe, âge, statut migratoire et type de handicap

Différencier les travailleurs par statut professionnel peut servir de première approximation, étant donné que tous les travailleurs familiaux et la plupart des travailleurs indépendants, notamment dans le secteur agricole, sont informels.

En ce qui concerne les employés, leur caractère informel peut être concrétisé par l'absence de couverture d'assurance sociale ou de contrat écrit. Un nombre croissant d'Enquêtes sur la Population Active font état de ces données (même si ces infos se retrouvent moins souvent dans les pays à faible revenu).

Les informations sur les travailleurs informels par statut migratoire sont importantes mais risquent d'être moins disponibles. Par conséquent, des sources différentes des statistiques nationales doivent être explorées.

- Prédominance de nouvelles formes d'emplois différentes (à temps partiel, à la demande, travailleurs indépendants en situation de dépendance économique, etc.) par sexe, tranche d'âge (faisant la distinction entre les tranches d'âge 15-24 ans et 25+) et secteur économique
- Chômeurs /sous-employés ventilés par sexe et âge

Les taux de chômage sont des indicateurs plus pertinents pour les pays ayant un marché du travail bien développé et un système de protection sociale approprié. Dans de nombreux pays en voie de développement, aussi bien les femmes que les hommes n'ont pas la possibilité d'être 'chômeurs'. Dans de tels contextes, d'autres indicateurs de sous-utilisation de la main-d'œuvre (par ex. le travail à temps partiel involontaire) sont plus appropriés. Dans tous les cas, il est recommandé d'analyser des statistiques ventilées sur l'emploi/le chômage parallèlement à d'autres indicateurs.

Sources de Données: Les enquêtes sur la population active constituent les sources de données préférées, mais d'autres études sur les ménages peuvent être utiles également. Certaines enquêtes sur les ménages contiennent des questions très intéressantes sur l'accès des travailleurs aux ressources et les

Evaluation de l'impact de la COVID-19 sur l'emploi en fonction du genre et soutien d'une aide au redressement tenant compte du genre

caractéristiques des ménages et elles peuvent fournir des informations plus approfondies sur le profil socioéconomique des travailleurs.

Autres suggestions: Utiliser les modules supplémentaires des enquêtes sur la population active (EPA) ou d'autres études sur les ménages pour enquêter sur les difficultés des femmes sous-employées et/ou qui font partie des travailleurs pauvres (ressources économiques, éducation formelle et compétences, situations familiales, notamment les conditions de vie et les responsabilités en matière de soins à autrui).

Compléter les données statistiques par des études sur l'évolution et les déterminants des modèles d'inégalité entre les hommes et les femmes dans le temps, lorsqu'elles sont disponibles.

Quand on analyse les indicateurs les uns à côté des autres, cela permet de mettre en lumière les modèles clés d'inégalité entre les sexes et leurs interdépendances.

Revenus

- Salaires horaires par sexe, profession (et autres ventilations quand les données disponibles le permettent).
- Montants et écarts. Cet indicateur ne peut être calculé que pour les salariés. Mesurer les écarts sexospécifiques de revenus/bénéfices des travailleurs indépendants est plus difficile, surtout pour les PME informelles
- Salaire moyen pour les professions à dominante féminine/masculine (par ex. femmes de ménages/chauffeurs)
- Proportion des femmes/hommes dans chaque profession rémunérés en-dessous des deux tiers (environ 60 pour cent) du salaire médian horaire (il s'agit de la définition de 'bas salaire' selon l'OCDE)
- Relier le salaire des femmes au coût moyen des gardes d'enfants peut permettre de voir l'étendue des possibilités qu'ont les mères qui travaillent quand elles ne peuvent pas bénéficier de services de garde d'enfants subventionnés par les pouvoirs publics ou de services gratuits.

Accès aux ressources et aux possibilités

- Pour les salariés: accès à la formation sur le lieu de travail et aux possibilités de promotion par sexe, âge, statut migratoire et type de handicap
- Pour les travailleurs indépendants ou les employeurs: proportion de PME dirigées par des femmes avec prêt et montant moyen du prêt; accès aux compétences entrepreneuriales et type de formation (par ex. disciplines STIM (Sciences, Technique, Ingénierie, Mathématiques)? Est-ce qu'une formation existe pour les femmes chefs d'entreprises dans les domaines à dominante féminine comme la coiffure ou la couture?)

Sources de Données: En plus des Enquêtes sur la Population Active et autres enquêtes sur les ménages, les enquêtes sur les travailleurs et les entreprises peuvent constituer de bonnes sources de données sur les revenus et les opportunités au travail. Les études comme les enquêtes sur les travailleurs de BetterWork, par exemple, recueillent des données non seulement sur les caractéristiques objectives des emplois mais aussi sur l'évaluation auto-déclarée des possibilités de promotion, de la qualité du lieu de travail, des conditions de travail et des canaux de communication pour faire part des problèmes liés au travail. L'inconvénient, c'est qu'elles se limitent à un secteur particulier (par ex. l'habillement) et reposent sur des échantillons d'entreprises de petite taille pas suffisamment représentatifs. Les enquêtes sur les entreprises constituent la source la plus classique pour les travailleurs indépendants mais elles risquent d'exclure les petites entreprises et les entreprises du secteur informel. Par conséquent, il peut être utile de collecter des données supplémentaires à partir de réseaux informels d'entreprises ou d'autres organisations.

Répartition du travail non rémunéré

- Temps de travail consacré aux différentes tâches domestiques et autres travaux de soins à autrui non rémunérés (par ex. cuisine, ménage, soins à la personne) par sexe et type de ménage (par ex. que dit la littérature existante sur les politiques ou les situations des ménages qui pourraient modifier les modèles sexistes d'utilisation du

temps? quelles caractéristiques socioéconomiques des ménages peuvent être associées à un partage équitable des tâches entre les parents?)

Accès aux services et aux infrastructures

- Accès à l'eau potable et aux infrastructures d'assainissement par groupe de revenu et situation géographique
- Accès aux services de garde d'enfants par groupe de revenu et situation géographique, et par statut professionnel de la mère si les informations sont disponibles
- Accès et utilisation des services de santé par groupe de revenu et situation géographique
- Distance du centre de santé le plus proche par groupe de revenu et situation géographique
- Détention et utilisation de téléphones portables par sexe

Note: Il s'agit d'exemples sélectionnés, le choix des indicateurs dépendra dans une large mesure du niveau de revenu du pays et de l'étape du développement (par ex. l'accès aux infrastructures matérielles et à des transports sûrs est plus pertinent pour les pays à faible revenu). Certaines de ces informations sont disponibles au niveau des ménages, et pas au niveau des individus, mais elles sont quand même utiles pour comprendre la dynamique de l'égalité entre les sexes.

Relier les données sur l'utilisation du temps à l'accès aux infrastructures

Relier les données ventilées par sexe sur l'utilisation du temps aux caractéristiques socioéconomiques des personnes sondées (en particulier, leur statut professionnel) est utile pour relier les constatations des syndicats à la réalité de l'action politique. Par ex. cela permet d'analyser la corrélation entre des services de garde d'enfants disponibles/abordables et le type d'emploi rémunéré que les mères d'enfants en bas âge peuvent occuper (le cas échéant).

Dans les pays à faible revenu, un accès fiable à l'électricité, aux voies de communication et aux installations d'eau est important pas seulement pour réduire la pénibilité du travail non rémunéré mais aussi pour garantir la viabilité des petites entreprises à domicile.

Sources de Données: Enquêtes sur l'utilisation du temps parallèlement à d'autres enquêtes sur les ménages. Quand c'est possible, reliez-les entre elles.

b. Etape 2: Impacts directs et indirects sur l'emploi: distinguer les secteurs et professions par type de perturbations

En ce qui concerne la documentation des effets sexospécifiques sur l'emploi des mesures de confinement liées à la COVID-19 et des perturbations qui ont suivi dans la chaîne logistique et la demande globale, la catégorisation sectorielle utilisée dans le Moniteur OIT de la COVID-19 constitue un point de départ utile.²⁷ Cette catégorisation classe les secteurs par risque de fermeture et, par conséquent, de perte d'emploi.²⁸ **Il faudrait l'étendre pour prendre en compte d'autres types de risque ainsi que l'hétérogénéité des travailleurs au sein de chaque secteur économique au sens large.**

Il est très important pour la question de l'inégalité entre les sexes de savoir si les femmes ont un risque élevé de perdre leur emploi pas seulement lorsqu'elles sont surreprésentées dans les secteurs sévèrement touchés par la

²⁷ ILO, 2020. ILO Monitor: COVID 19 and the World of Work: updated estimates and analysis. Geneva: ILO Il y a eu 6 numéros du Moniteur de l'OIT depuis Avril 2020.

²⁸ En particulier, le Moniteur COVID-19 de l'OIT classe les secteurs à partir des prévisions de baisse de production et d'activité en utilisant des données financières et économiques en temps réel. Les secteurs identifiés comme souffrant d'une chute considérable de leur production, et donc à risque élevé sont: l'Hébergement et la Restauration, l'Immobilier, la Fabrication et le Commerce de Gros et de Détail; les Transports, le stockage, la Culture, les Arts et le Spectacle et les Autres services sont classés à risque moyen-élevé; la Construction, les Finances, les Assurances et le Secteur Minier sont classés à risque moyen; l'Agriculture à risque moyen-faible; les Services Publics, l'Administration Publique et la Défense, la Santé Humaine et l'action sociale ainsi que l'Education sont considérées à risque faible. Il est admis que les sous-secteurs au sein de chacun de ces grands secteurs peuvent avoir été touchés dans une plus ou moins grande mesure. De plus amples renseignements sur la méthodologie figurant dans le Moniteur de l'OIT: COVID 19 and the World of Work: updated estimates and analysis. 2nd edition. https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_740877/lang--en/index.htm

chute de la production, mais également quand elles travaillent dans d'autres secteurs. Les femmes risquent plus que les hommes d'être licenciées même dans les secteurs classés par le Moniteur de l'OIT à risque moyen ou faible, en raison du fait qu'il y a trop de personnel qui occupe ces professions au bas de l'échelle. Le risque plus élevé pour les femmes de perdre leur revenu dans tous les secteurs tient à la nature de leur contrat de travail (plus vraisemblablement un travail à temps partiel avec peu de protection, si on compare aux hommes) pour celles qui occupent un emploi salarié, et aux obstacles aggravés par les inégalités entre les sexes pour avoir accès aux financements et autres facteurs de production que rencontrent les travailleurs indépendants.

A l'autre extrémité, un grand nombre de femmes et d'hommes qui continuent de travailler dans les secteurs classés à 'faible risque' sont susceptibles d'occuper des emplois qui les mettent directement en contact avec les maladies et les infections et/ou les obligent à travailler en présence du public. Ils font donc face à d'autres types de risques très élevés. Cette dynamique a des connotations liées à l'inégalité entre les sexes également, comme le montrent les exemples de l'Inde et du RU cités précédemment.

Secteurs à risque élevé et à risque moyen

L'OIT a classé quatre secteurs comme ayant un risque élevé d'être sévèrement touchés par les pertes d'emplois et la baisse du temps de travail: l'hébergement et la restauration; l'immobilier, les activités professionnelles et administratives, la fabrication et le commerce de gros et de détail. Le Moniteur de l'OIT constate que, dans le monde entier, 40 pour cent du nombre total de femmes qui travaillent sont employées dans ces secteurs, contre 37 pour cent du nombre total d'hommes qui travaillent et que la proportion des femmes qui travaillent dans les secteurs sévèrement touchés est particulièrement élevée en Amérique centrale (60 pour cent), Asie du Sud Est (49 pour cent), Europe du Sud et Amérique du Sud.²⁹ Au niveau des pays, il serait judicieux de prévoir plus d'informations détaillées en incluant des données sur l'emploi avec un code à 2 ou 3 chiffres. **Il est possible par exemple que les femmes ne constituent pas une proportion élevée de la main-d'œuvre dans le secteur de la fabrication dans son ensemble, mais qu'elles se retrouvent concentrées dans un sous-secteur très sévèrement touché comme le prêt-à-porter orienté sur l'exportation,** et qu'elles aient moins de possibilités que les hommes dans d'autres secteurs et professions en raison de la stigmatisation sociale ou du manque de possibilités de recyclage.

Il est également possible que, dans un pays particulier, les femmes ne travaillent pas de manière disproportionnée dans des secteurs classés à haut risque de fermeture, mais qu'elles soient toujours celles susceptibles d'être licenciées en premier dans ces secteurs en raison de la grande précarité d'emploi dans laquelle elles se trouvent — elles peuvent occuper des professions de statut inférieur, avoir signé des contrats précaires et/ou être victimes des préjugés de leur employeur. Il s'agit d'informations importantes qui peuvent servir à prévoir si les femmes feront partie des programmes de maintien dans l'emploi et/ou si elles retrouveront leur emploi une fois que les programmes de maintien dans l'emploi auront cessé.

Dans certains cas, les femmes peuvent travailler de manière disproportionnée dans des secteurs classés à risque moyen-faible, comme l'agriculture, mais courent un risque plus élevé que les hommes de se retrouver en difficultés ou de perdre leur emploi car elles ont une couverture plus faible en termes de droit du travail (par ex. travailleuses agricoles journalières occasionnelles) ou une restriction aggravée par l'inégalité entre les sexes d'accès aux facteurs de production et aux réseaux commerciaux. Le problème des agricultrices concerne surtout les pays à revenu faible et intermédiaire où l'agriculture est un secteur important et il sera étudié dans une partie à venir.

Un bon moyen de se faire une idée de ces questions consiste à contrôler les changements intervenus dans les modèles sexospécifiques d'emploi (et de temps de travail) par hiérarchie professionnelle et/ou type de contrat parallèlement à la composition sectorielle, à partir du cadre et de la répartition élaborés dans l'Étape 1. Il serait utile de savoir si, dans chacun de ces secteurs économiques au sens large, les femmes travaillent en tant que salariées ou à leur compte (ou travailleuses familiales), puisque, comme cela a déjà été noté, leur statut professionnel constitue un autre aspect susceptible de poser les conditions de leur participation et les différentes difficultés qu'elles doivent affronter

²⁹ ILO, 2020. *ILO Monitor: COVID 19 and the World of Work: updated estimates and analysis*. Briefing Note. Second Edition and Fifth Edition.

pendant la crise. Un problème soulevé par Elson et al. (2007) relative au commerce international est que l'inégalité entre les sexes met les femmes en position avantagée en termes de concurrence (en tant que main-d'œuvre sous-payée) et pas comme bénéficiant d'avantages (en tant que petits entrepreneurs). Cet argument met en lumière le fait que leur seul travail ne suffit pas aux femmes chefs d'entreprises ou productrices à leur compte pour affronter la crise de la COVID-19, elles ont également besoin d'avoir accès aux financements, à la technologie, aux réseaux sociaux, aux marchés et aux aides pour la garde des enfants, toutes choses qui sont conditionnées par les inégalités sociales entre les sexes. D'autre part, les salariées qui conservent leur emploi risquent de souffrir de manière disproportionnée d'une érosion de leurs droits du travail. Il serait utile de suivre les changements dans ces domaines par sexe et autres facteurs, par exemple en réalisant des enquêtes par sondage rapides en ligne ou par téléphone.

Finalement, il serait utile de mesurer combien de femmes ayant perdu leur emploi quittent de manière définitive le monde du travail, ou retardent leur entrée sur le marché de l'emploi sans suivre de formation ni de stage, et pour quelles raisons. Cela consiste à mesurer les écarts dus au sexe dans les niveaux d'emploi au lendemain de la pandémie - mais aussi dans le rapport emploi/population, le taux des NEET (les jeunes non scolarisés, sans emploi qui ne suivent aucune formation) et à mesurer la sous-utilisation de main-d'œuvre comme le nombre de 'demandeurs d'emploi en disponibilité qui n'ont pas recherché activement un emploi récemment, mais qui veulent travailler'. Des interviews pourraient utilement compléter les données statistiques pour aider à identifier les mesures nécessaires du côté de l'offre pour faciliter le retour à l'emploi rémunéré des femmes découragées. Des consultations doivent également servir à identifier les secteurs et les entreprises proposant des offres d'emploi décent à ces femmes à moyen terme. Cette question concerne plutôt les pays à haut revenu, alors que des indicateurs comme le sous-emploi lié à la durée du travail mesuré comme 'personnes qui travaillent moins qu'elles ne le souhaiteraient', ou le travail multiple comme moyen d'assurer sa subsistance,³⁰ semblent plus appropriés pour cerner les écarts liés au sexe en termes de détresse et de difficultés dans les pays à faible revenu. Par exemple, une enquête économique tenant compte de l'inégalité entre les sexes effectuée au Viet Nam³¹ a constaté que, en raison d'une faible productivité, de bas salaires et de la saisonnalité du travail, une proportion plus grande de femmes que d'hommes doivent occuper plusieurs emplois pour survivre. Cette proportion est plus élevée dans les régions les plus pauvres et pour les femmes dont l'emploi principal appartient à l'agriculture.

Au fur et à mesure que des données en temps réel sur les mesures d'urgence en cours réservées aux travailleurs, comme les programmes de maintien dans l'emploi et l'aide au revenu pour les travailleurs indépendants, deviennent disponibles, une ventilation par sexe et secteur économique pourrait servir à documenter l'adoption de ces mesures. Comme le montre cette discussion, il serait vital de s'assurer que les employeurs déclarent le nombre de personnes qu'ils licencient avec une répartition par sexe et autres mesures protectrices. La façon dont les travailleurs les plus désavantagés peuvent bénéficier de ces programmes d'aide est une question politique majeure qui sera abordée plus loin.

Secteurs présentant un faible risque de perte d'emplois mais présentant d'autres risques

Le Moniteur de l'OIT fait la liste des secteurs présentant un faible risque de fermeture, comme la santé humaine et l'action sociale, l'éducation, l'administration publique et la défense et les services publics. Mais les gens qui travaillent dans ces secteurs, surtout dans la santé humaine et l'action sociale, ont un risque plus élevé en termes d'exposition au virus et de santé mentale et physique. Un grand nombre de ces métiers sont exercés par des personnes classées comme 'travailleurs essentiels', ce qui signifie que la plupart des travailleurs de ce groupe sont obligés de travailler même en période de 'confinement'. **En ce qui concerne les effets sur l'emploi liés au genre dans ces secteurs, il serait pertinent de documenter la dégradation de tous les aspects des conditions de travail et de vérifier si une érosion potentielle des droits du travail touche plus les femmes que les hommes.** Par exemple, il est possible que les femmes rencontrent une plus forte hostilité, ou de l'indifférence, lorsqu'elles font remonter à leurs employeurs des problèmes de sécurité sur le lieu de travail. Bien que les femmes constituent la plus grande partie de la main-d'œuvre totale du secteur de la santé

³⁰ En général, les Enquêtes sur la Population Active portent sur l'emploi principal, mais de plus en plus d'EPA posent la question de savoir si la personne interrogée occupe plusieurs emplois pendant une période de référence donnée.

³¹ UN Women, 2016. *Towards Gender Equality in Vietnam. Making Inclusive Growth Work for Women*, Hanoi: UN Women Viet Nam.

et de l'action sociale dans de nombreux pays, elles occupent souvent des postes inférieurs à ceux des hommes (par ex. en Asie du Sud Est, 79 pour cent des infirmières sont des femmes mais seulement 39 pour cent des médecins sont des femmes) et risquent donc d'éprouver plus de réticences pour faire entendre leur voix.

Un Indice des 'Emplois à Risque' (JARI) a été mis au point par un groupe de réflexion basé au RU pour classer les professions qui font courir aux travailleurs le plus grand risque d'être exposés au virus. L'indice recense 273 professions britanniques différentes en fonction du nombre d'employés de chacune, le niveau de proximité physique que demande chaque emploi et de l'exposition aux maladies ou infections que la profession implique.³² Il constate que les femmes constituent la majorité des travailleurs les plus exposés à la COVID-19 et que les 'Infirmières' sont de loin celles qui courent le plus de risques dans leur profession. Plus précisément, sur les 3 millions de travailleurs qui occupent des postes à 'risque élevé' au RU, 77 pour cent sont des femmes.³³ Chose étonnante, plus d'un million de ces travailleurs sont payés à moins de 60 pour cent du salaire médian – ce qui correspond à un 'salaire faible' selon la définition de l'Organisation du Commerce et du Développement Economique. Les femmes constituent 98 pour cent de ces travailleurs 'essentiels' qui perçoivent de 'faibles salaires'. **Il s'agit d'un bon exemple du type d'indicateurs et d'analyse nécessaires pour mettre en lumière les défaillances en matière de travail décent et contribuer à la revalorisation des compétences, de la hiérarchie professionnelle et des rémunérations dans une perspective d'égalité entre les sexes pendant la période de redressement.**³⁴

ETAPE 2. Liste de questions et d'indicateurs

Questions principales

Utiliser le tableau de bord des indicateurs créé à l'Etape 1 comme référence

Regrouper les données par secteurs à risque selon le classement du Moniteur de l'OIT sur la COVID-19 et contrôler les changements dans les indicateurs sélectionnés en portant particulièrement l'attention sur:

- L'hétérogénéité des risques et des travailleurs au sein de chaque secteur classé dans le Moniteur de l'OIT sur la COVID-19
- Comment les différents risques sont-ils liés au sexe?

Indicateurs par type de risque

Risque de perte d'emploi et de réduction du temps de travail (concerne tous les secteurs, pas seulement les secteurs à risque élevé).

Les indicateurs particulièrement pertinents peuvent inclure (à noter pour chaque secteur économique au sens large):

- La proportion de femmes dans des sous-secteurs particuliers (par ex. les sous-catégories orientées sur l'exportation comme l'habillement, particulièrement exposées aux fluctuations de la demande mondiale) en les ventilant par statut migratoire, tranche d'âge, le cas échéant
- La proportion de femmes occupant des catégories professionnelles différentes, en les ventilant par statut migratoire, tranche d'âge, le cas échéant
- La proportion de femmes occupant de nouvelles formes différentes d'emplois, en les ventilant par statut migratoire, tranche d'âge, le cas échéant

³² Par exemple, les Vendeurs ont une grande proximité avec la clientèle (notation 69), mais une faible exposition à la maladie ou aux infections (notation 19). Les Infirmières ont des notes élevées dans les deux cas: ce qui veut dire qu'elles ont un niveau élevé de proximité physique (94) et d'exposition aux maladies et aux infections (95).

³³ The Jobs at Risk Index (JARI): which occupations expose workers to COVID-19 the most? Autonomy, March 2020. <https://bit.ly/2wVsCVH>

³⁴ Grimshaw, D. and Rubery, J., 2009. "Undervaluing Women's Work". Working Paper Series 53 University of Manchester. http://www.njl.nu/uploads/Paper_2007_jill_Rubery.pdf

Evaluation de l'impact de la COVID-19 sur l'emploi en fonction du genre et soutien d'une aide au redressement tenant compte du genre

- L'adoption de plans d'aide à l'emploi en période de COVID (maintien dans l'emploi pour les salariés et aide au revenu pour les travailleurs indépendants) par sexe

Risque d'érosion des conditions de travail ainsi que de la santé et de la sécurité au travail (concerne tous les secteurs, mais surtout les secteurs présentant un faible risque de fermeture).

Les indicateurs particulièrement pertinents peuvent inclure:

- Taux de non-conformité en ce qui concerne: le paiement des heures supplémentaires, les congés maladie payés, la mise à disposition d'équipements personnels de protection
- Installations sanitaires adéquates sur le lieu de travail
- Aide financière pour les frais de garde
- Transports en commun sécurisés pour se rendre au travail

Risques pour la santé physique et mentale (concerne tous les secteurs, mais surtout les secteurs présentant un faible risque de fermeture).

Les indicateurs particulièrement pertinents peuvent inclure:

- Des indicateurs de sécurité et de santé (par ex. nombre de blessures mortelles et non mortelles par sexe et statut migratoire)
- Le nombre de prises en charge par la médecine du travail par sexe
- Les évaluations de santé et de bien-être présentées spontanément par les travailleurs par sexe, statut migratoire
- L'augmentation du temps de travail total (rémunéré et non rémunéré) par sexe

Sources de Données: Partir des indicateurs communément utilisés dans les Enquêtes sur la Population Active et les Manuels de l'Inspection du Travail. Les enquêtes à haute fréquence sur la population active sont utiles, mais les informations pertinentes risquent de manquer pour de nombreux pays en voie de développement. Les interviews des informateurs clés et le dialogue social avec les différents représentants des travailleurs et des employeurs sont donc essentiels. Les rapports et les enquêtes effectuées par des réseaux comme Vêtements Propres ou des centres de recherche comme le Centre de Ressources sur les Entreprises et les Droits de l'Homme peuvent être utiles. Les données administratives (par ex. de l'administration fiscale et du Trésor Public) sont de bonnes sources possibles pour l'adoption de mesures de soutien à l'emploi. L'impact sur les travailleurs indépendants au bord de la faillite et les travailleurs familiaux risque d'être le plus difficile à documenter par des données statistiques (consulter l'Etape 4).

c. Etape 3: Etude des interactions entre travail rémunéré et travail non rémunéré

La pandémie de la COVID-19 a fait apparaître la nécessité du travail à domicile de soins à autrui non rémunéré, non seulement en raison du recul de l'offre publique et privée payante des différentes formes de soins à autrui (par ex. réduction de la capacité d'accueil des écoles) mais aussi parce que de plus en plus de gens tombent malades et ont besoin de soins. En même temps, il y a plus de femmes que d'hommes qui perdent leur emploi rémunéré et de plus en plus de personnes, hommes et femmes, ont recours au télétravail. Les crises précédentes ont montré que, lorsque les femmes perdent leur emploi en plus grand nombre, la répartition traditionnelle des rôles entre les sexes a tendance à se renforcer et c'est ce qui est en train de se passer dans cette crise. De plus en plus d'éléments en provenance d'un certain nombre de pays confirment que ce sont les femmes qui assument la plus grande part des tâches ménagère, de l'enseignement à domicile et de la garde des enfants plutôt que les hommes.³⁵ Cette situation perdure même quand les femmes doivent

³⁵ ILO, 2020. "A gender-responsive employment recovery: Building back fairer". ILO Policy Brief.

continuer à assurer un travail rémunéré depuis leur domicile. En outre, de plus en plus de personnes ont dû se transformer en personnels de soins non rémunérés pour les malades ou les handicapés. Toutes ces tendances doivent être soigneusement contrôlées, en distinguant les différentes configurations de ménages.

Il faut se pencher sur les implications de ces tendances sur le travail rémunéré des femmes (et la dynamique des pouvoirs au sein des ménages). Par exemple, comment l'intensification du travail non rémunéré affecte-t-elle les possibilités qu'ont les femmes de trouver un emploi rémunéré sûr et stable en tant que salariées ou travailleuses indépendantes? Qui, de l'homme ou de la femme, aura le plus de chances de conserver/retrouver un emploi, ou aura le temps de chercher un nouvel emploi quand/si l'activité économique redémarre(ra)? Et qu'en est-il du niveau de stress et de 'temps disponible'³⁶ des personnels de santé essentiels qui ont la responsabilité des tâches ménagères et de soins à autrui à la maison? Et que dire des tensions vécues par les femmes qui sont censées faire du télétravail et s'occuper des tâches ménagères à temps plein? En quoi leur expérience du télétravail est-elle différente de celle des hommes? Comment les employeurs prennent-ils en compte les besoins des travailleurs qui doivent s'occuper des autres? Existe-t-il des mesures pour soutenir le travail de soins à autrui dont peuvent bénéficier les femmes qui travaillent à leur compte? Est-ce que les transports en commun sont adéquats et assez sûrs pour permettre d'accéder aux centres de soins et au lieu de travail? Des consultations élargies avec les représentants des travailleurs, les organisations de femmes, les employeurs et les ministères concernés doivent avoir lieu pour identifier la meilleure façon de répondre à ces préoccupations.

ETAPE 3. Liste de questions et d'indicateurs

- Utiliser le tableau de bord des indicateurs créé à l'Etape 1. Veiller en particulier aux indicateurs sur la répartition du travail non rémunéré et la disponibilité des services et des infrastructures
- **Veiller à documenter les changements qui apparaissent dans la charge de travail non rémunéré et la charge de travail totale**
- Par sexe, caractéristiques des ménages (par ex. nombre d'enfants et des autres membres de la famille qui ne travaillent pas) et statut professionnel de la mère et du père
- Le cas échéant, faire la distinction entre:
 - Femmes/hommes occupant un emploi rémunéré 'sur site' (par ex. travailleurs essentiels)
 - Femmes/hommes occupant un emploi rémunéré à domicile (par ex. télétravail)
 - Femmes/hommes n'occupant plus d'emploi rémunéré
- Corréler les modèles d'utilisation du temps avec la disponibilité/accessibilité financière des soins et d'autres infrastructures
 - Par ex. est-ce que les structures de garde d'enfants/écoles sont sûres en période de COVID? Combien de personnels de santé se sentent en sécurité pour retourner au travail? Combien de ménages renvoient leurs enfants à l'école? Comment ces décisions sont-elles prises par rapport à la situation professionnelle de la mère et du père?
 - Est-ce que les services de santé non liés à la COVID ont été rétablis?
 - Est-ce que les transports en commun sont sûrs en période de COVID et attentifs aux femmes?
 - Quel type d'infrastructures publiques aiderait le mieux les femmes dans leur travail rémunéré et non rémunéré dans la situation actuelle?

Sources de Données: Les enquêtes à haute fréquence sur la population active ; les sondages rapides par téléphone et les méthodes innovantes similaires de collecte de données; les données administratives en temps réel. Rapports et enquêtes réalisés par les réseaux de femmes comme WIEGO. Les interviews des

³⁶ Time poverty could be defined as not having enough time for rest and leisure after taking into account the time spent working, whether pay or in unpaid care work. Defining the "necessary" time to be devoted to work for paid or to unpaid care work is the challenge in these measures. See for example the work at the Levy Economics Institute of Bard College at <http://www.levyinstitute.org/topics/time-poverty>

informateurs clés et le dialogue social avec les différents représentants des travailleurs et des employeurs sont essentiels.

d. Étape 4: Inclure les travailleuses les plus vulnérables

L'analyse des données du marché du travail ventilées par sexe et des autres statistiques, ainsi que la collecte de nouvelles données et de nouveaux indicateurs, constituent un élément essentiel de l'évaluation de l'impact sur l'emploi en fonction du genre. Cependant, pour se faire une idée plus complète, des nuances supplémentaires obtenues à la suite d'études approfondies, sont nécessaires. Les nouvelles recherches doivent s'appuyer sur de larges consultations—afin de comprendre le point de vue des parties prenantes sur les difficultés auxquelles elles font face.

Les femmes qui se trouvent dans les formes les plus précaires de l'emploi informel se sont retrouvées face à des difficultés diverses et importantes avant la pandémie de la COVID-19. Elles sont défavorisées à de multiples égards non seulement en raison de leur sexe mais aussi de leur appartenance ethnique, du manque de reconnaissance officielle de leurs compétences et de différentes formes de stigmatisation sociale. Ces désavantages multiples les forcent à accepter les formes les plus précaires de moyens de subsistance. Ces femmes peuvent également éprouver de plus grandes difficultés pour s'organiser en tant que travailleuses et ont moins de chances d'apparaître dans les enquêtes et cela contribue à les rendre invisibles dans les statistiques et sur la scène politique. Par conséquent, elles **ont plus de risques de passer à travers les mailles du filet au moment où les réponses politiques sont élaborées et mises en place.**

Par exemple, les évaluations rapides réalisées par WIEGO entre Mars et Avril derniers (comprenant des interviews d'organisations locales fondées sur leurs membres et de réseaux de travailleurs informels), ont mis en lumière les conséquences sévères des réponses politiques immédiates à la COVID-19 pour les femmes travaillant comme domestiques rémunérées, dans toutes les régions du monde. WIEGO indique que de nombreuses travailleuses domestiques à temps partiel non logées en Afrique, au Moyen Orient, en Asie ainsi qu'en Amérique Latine ont été licenciées, car jugées contaminées du fait qu'elles prenaient les transports en commun et qu'elles vivaient dans des communautés à faible revenu et/ou du fait que leurs employeurs restaient à la maison ou avaient perdu leur emploi. WIEGO indique également qu'elles ont rarement perçu une indemnité de licenciement. D'autre part, les domestiques logées sur place conservent leur emploi et se retrouvent avec une charge de travail plus élevée, mais aucune mesure préventive n'est prise pour réduire leur exposition aux risques sanitaires.³⁷

En Inde, Mahila Kisan Adhikaar Manch (MAKAAM), réseau d'agricultrices marginalisées, des collectifs d'agricultrices, des chercheuses et des militantes ont réalisé une enquête auprès de 500 agricultrices dans différents districts de Maharashtra et constaté que les agricultrices seules ou veuves étaient les plus touchées par le 'confinement'.³⁸ Ceci est dû au fait que leur principal moyen d'existence est soit un travail occasionnel de journalière rémunéré, soit un emploi de vendeuse de légumes sur les marchés locaux, et tout cela s'est arrêté en raison du 'confinement'. Les rares femmes qui coupent la canne à sucre sont toujours dans les champs, car la production de sucre fait partie des marchandises essentielles, mais on ne leur a accordé aucune protection supplémentaire pour poursuivre leur travail. Il semblerait qu'aucune de ces femmes n'ait pu bénéficier des différents programmes d'aide annoncés par le gouvernement central et les gouvernements d'états parce qu'elles n'avaient pas de cartes de rationnement individuelles et /ou qu'il leur fallait accomplir des démarches compliquées qu'elles ont des difficultés à entreprendre.

Ces exemples sont une bonne illustration du genre d'investigations qu'il faut mener pour mieux comprendre les situations particulières des différentes catégories de travailleuses informelles. Les agricultrices marginalisées et les femmes qui travaillent comme domestiques rémunérées ne représentent que deux des nombreuses catégories de travailleuses informelles, chacune devant faire face à diverses formes et différents niveaux de précarité. Les principales difficultés que rencontrent les agricultrices concernent souvent la limitation de la propriété de leurs facteurs de production ainsi qu'un

³⁷ WIEGO, 2020. Informal Workers in the COVID-19 Crisis: A global picture of sudden impact and long-term risk. https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/file/Impact_on_livelihoods_COVID-19_final_EN_1.pdf

³⁸ Seema Kulkarni 'Locked in a crisis: concerns of rural women' *Economic & Political Weekly Commentary*, June 6, 2020 vol IV no 23.

accès limité aux connaissances, à la technologie, aux services et aux marchés, alors que les principales difficultés que rencontrent les domestiques rémunérées concernent la jouissance restreinte de leurs droits du travail et le manque de mécanismes établis pour les faire respecter. **La crise de la COVID-19 exacerbe la lutte que doivent mener les deux groupes pour gagner leur vie.**

Evidemment, pour savoir quels groupes sont les plus vulnérables chez les femmes qui travaillent, cela dépend de la structure économique du pays et des questions d'égalité entre les sexes. L'identification des catégories de femmes vulnérables à inclure dans l'évaluation de l'emploi en fonction du genre doit s'appuyer sur de larges consultations avec les organisations de femmes, les organisations de travailleurs (là où elles existent), les autres membres de la société civile, les représentants des ministères concernés et des experts sectoriels, en réservant un espace suffisant pour que les femmes qui sont généralement les moins représentées puissent se faire entendre.

ETAPE 4. Liste de questions

- Quelles catégories de travailleuses sont les plus marginalisées et les plus vulnérables? Quelles travailleuses sont les plus exposées au risque (de perte d'emploi, d'exposition à la maladie, ou les deux)?
- Dans quelle mesure des facteurs comme le statut migratoire ou le handicap accentuent les difficultés que rencontrent certaines catégories de travailleuses informelles pendant la COVID-19?
- Est-ce que ces groupes ont la possibilité de s'organiser et de se mobiliser?
- Quelles sont leurs principales revendications en termes d'emploi et de conditions de travail? Comment peuvent-ils être aidés par les mesures politiques?

Sources de Données: Dialogue social avec les réseaux de femmes comme WIEGO. Interviews d'informateurs clés des organisations de la société civile. Sondages rapides par téléphone.

► IV. Identifier les priorités politiques

L'évaluation des effets de la crise de la COVID-19 sur l'emploi en fonction du genre (dont il a été question dans les lignes qui précèdent) peut servir à identifier des réponses politiques appropriées à court et moyen terme.

De même que la crise évolue, de même les mesures prises par les gouvernements pour y faire face. Certaines mesures sont en cours d'application, d'autres prendront fin rapidement et de nouvelles mesures seront élaborées avec d'énormes différences dans l'ampleur et la couverture des panoplies de mesures économiques en fonction du groupe de revenu du pays et des structures économiques nationales. Les mesures d'urgence prises par les gouvernements depuis le début de la pandémie ont grandement consisté à adapter les programmes d'aide sociale, à soutenir les entreprises et à maintenir les emplois. Même si ces mesures ont été essentielles pour atténuer les pertes de revenu immédiatement après le début de la crise, il est de plus en plus admis que plusieurs travailleurs indépendants, salariés à temps partiel et autres travailleurs précaires (dont beaucoup sont des femmes, comme cela a été mis en lumière dans les pages précédentes) ont rencontré des difficultés pour avoir accès aux aides.³⁹ **A court terme, les mesures politiques doivent donc remédier à cette carence en termes d'inclusion**, répondre aux revendications faites par les organisations de travailleurs informels et les associations d'entreprises informelles, mieux protéger la sécurité et les droits des femmes (et des hommes) qui continuent de venir au travail ou à qui l'on demande de reprendre le travail. **Les mesures à court terme ne doivent pas être considérées comme un simple 'travail d'ambulancier'**⁴⁰ mais plutôt **être conçues comme les éléments d'une**

³⁹ Cf. les éléments présentés dans la Section III de l'Étape 4. Also, UNDP and UN Women, September 2020, COVID-19 Global gender Tracker. Factsheets. <http://UNDP-UNWomen-COVID19-Global-Regional-Factsheet-2020.pdf>

⁴⁰ M.Mazzucato and R.Skidelsky, July 2020 "Towards a new fiscal constitution" Project Syndicate. <https://www.project-syndicate.org/onpoint/new-fiscal-constitution-job-guarantee-by-mariana-mazzucato-and-robert-skidelsky-2020-07>

transformation structurelle et de création d'emplois décents sur le long terme. Les mesures à court terme sont présentées dans la section IV.a., alors que les priorités politiques à long terme sont présentées dans la section IV.b. La combinaison optimale de mesures politiques variera nécessairement en fonction du contexte socioéconomique. Pour permettre une identification des mesures politiques adaptées aux structures spécifiques d'emploi en fonction du genre, la section IV.c présente un récapitulatif des mesures suggérées par niveau d'action politique et typologies de pays.

a. Mesures politiques à court terme

Améliorer la sécurité et renforcer les droits des travailleurs essentiels et des autres travailleurs qui travaillent/reprennent le travail

Pour les femmes qui ont encore un travail rémunéré, les conditions de travail ne doivent pas s'éroder en raison de la crise. Comme cela a été indiqué précédemment, depuis le début de la pandémie, on fait état de l'érosion des conditions de travail et de la santé et de la sécurité au travail aussi bien dans les secteurs essentiels comme la santé et l'aide sociale que dans d'autres secteurs comme l'agriculture (par ex. les ramasseurs saisonniers de fruits et légumes, dont beaucoup sont des travailleurs migrants, dans des entreprises agricoles européennes)⁴¹ et la fabrication (par ex. les employés des usines qui fabriquent des gants médicaux et d'autres équipements de protection en Asie). Les recherches récentes faites dans quelques pays à revenu élevé révèlent que les licenciements ont été plus nombreux chez ceux qui travaillaient dans la protection ou les soins à autrui.⁴² Chez les travailleurs informels des pays en voie de développement, de nombreux domestiques logés sur place se sont vus confier des tâches de travail plus importantes, mais sans équipements de protection ni de mesures préventives chez leurs employeurs.⁴³ Des cas de harcèlement policier ont également été signalés à l'encontre de vendeurs de rues et de commerçants allant jusqu'à la confiscation de leurs marchandises, des expulsions forcées et le démantèlement de leurs équipements de vente ambulante en Afrique Subsaharienne (Ghana, Kenya, Afrique du Sud, Zimbabwe) et en Inde.⁴⁴

Il est vraiment urgent de fournir à tous ces travailleurs des équipements personnels de protection (EPP) et de garantir la sécurité du lieu de travail et des équipements de vente sur les marchés là où les bonnes pratiques d'hygiène et de distanciation sociale sont appliquées. Il faut également que le lieu de travail soit débarrassé de ces pratiques de harcèlement. Les femmes sont tout particulièrement concernées par la sécurité sur le lieu de travail et peuvent avoir des réticences pour reprendre le travail (par ex. dans les cas où les entreprises reprennent progressivement leurs activités) surtout si, en plus, elles ont la responsabilité de s'occuper des membres de leur famille à la maison.

Face à ces risques, les organisations de travailleurs informels se mobilisent pour apporter leur soutien à leurs membres.⁴⁵ Cela consiste, par exemple, à élaborer des directives en matière d'hygiène et de santé adaptées aux groupes spécifiques de femmes qui travaillent et à les traduire en plusieurs langues, à fournir des masques, du savon et des points d'eau. En outre, des organisations fondées sur les membres comme Femmes Autoentrepreneurs (WISE) en Ethiopie et El Sindicato Unico de la Aguja (SUA) en Uruguay aident les travailleuses à domicile à se fabriquer des masques et des gants médicaux et à recevoir des commandes du système de santé public et d'autres ONG.

Il s'agit de quelques bons exemples d'efforts que les travailleurs font pour eux-mêmes, mais cela ne suffit évidemment pas. L'engagement des gouvernements et des entreprises privées est essentiel pour renforcer ces initiatives. Les gouvernements et le secteur privé, en consultation avec les groupes de femmes, doit également promouvoir des mesures supplémentaires pour protéger tous les travailleurs contre tous les risques sanitaires et toute forme de violence. De plus,

⁴¹ <https://theconversation.com/coronavirus-flying-in-fruit-pickers-from-countries-in-lockdown-is-dangerous-for-everyone-136551>

⁴² Citizens Advice UK. 6 August 2020 "Parents, carers and disabled people at least twice as likely to face redundancies". Press Release. <https://www.citizensadvice.org.uk/about-us/how-citizens-advice-works/media/press-releases/parents-carers-and-disabled-people-at-least-twice-as-likely-to-face-redundancy-warns-citizens-advice/>

⁴³ WIEGO July 2020 'Informal Workers in the COVID19 Crisis: a global picture of sudden impact and long-term risk'.

⁴⁴ Ibidem.

⁴⁵ Ibidem.

les moyens pour faire remonter les plaintes et les mécanismes de l'inspection du travail doivent être renforcés en adaptant les procédures pour qu'elles répondent aux nouvelles réalités de la COVID-19.⁴⁶

La situation des travailleuses migrantes est particulièrement préoccupante. Pour cette raison, des initiatives comme celle que vient de prendre le gouvernement portugais d'accorder aux ressortissants étrangers dont les demandes d'immigration sont en attente les mêmes droits à la santé, à la sécurité sociale et à l'emploi que les résidents permanents, sont les bienvenues.⁴⁷

Enfin, il faut s'intéresser aussi aux besoins des femmes qui sont passées au télétravail. De nouvelles données font apparaître les difficultés importantes que pose le développement du télétravail dans de nombreux pays, surtout pour les femmes et les familles monoparentales. Des études montrent que le télétravail se fait avec de jeunes enfants présents dans le domicile et un espace insuffisant, et ceci constitue une expérience particulièrement stressante pour les mères de famille qui doivent jongler entre les tâches ménagères et la garde des enfants.⁴⁸ Cette question concerne plus particulièrement les pays à haut revenu étant donné que, comme l'a dit le FMI, "Il est beaucoup plus facile d'avoir recours au télétravail en Norvège et à Singapour qu'en Turquie, au Chili, au Mexique, en Equateur et au Pérou, tout simplement parce que plus de la moitié des ménages dans la plupart des pays émergents et en voie de développement n'ont pas d'ordinateur à la maison".⁴⁹ Ces difficultés d'accès aux technologies numériques sont aggravées pour les femmes, notamment là où le fossé numérique entre les hommes et les femmes est important. Néanmoins, partout des efforts doivent être faits pour améliorer la réglementation du télétravail pour s'assurer qu'il soit conforme aux principes d'équilibre familial et d'égalité entre les sexes. Une plus grande prise en compte de l'aspect du genre dans le télétravail et la digitalisation doit être effectuée car ces processus sont accélérés par la COVID-19, et risquent de perdurer à l'avenir.

Poursuivre les programmes d'aide au maintien de l'emploi et au revenu mais de façon plus ciblée

Il apparaît qu'un certain nombre de pays de l'hémisphère nord et de l'hémisphère sud envisagent d'abandonner progressivement les mesures d'urgence qu'ils avaient prises. Même si les programmes économiques d'aide aux revenus et au maintien de l'emploi ne sont pas viables sur de longues périodes, il est important que ces mesures continuent de soutenir au moins certains secteurs, avec une approche plus ciblée. Ceci pourrait se traduire, par exemple, par le ciblage des secteurs qui emploient majoritairement les femmes à faible revenu et dont on pense qu'ils se redresseront plus lentement, comme le tourisme et l'hébergement. Dans les pays où les programmes d'aide à l'emploi pour les entreprises formelles et/ou d'aide au revenu pour les petites entreprises peuvent continuer, il est essentiel que leur conception soit améliorée pour garantir une plus grande inclusion et protection des femmes qui travaillent.

Dans un certain nombre de pays de l'hémisphère sud, les membres de WIEGO font état de difficultés pour pouvoir bénéficier des aides au revenu parce qu'elles ne disposent pas de comptes bancaires accessibles en ligne et/ou de possibilité de faire des transferts d'argent à partir de leur téléphone mobile. D'autres, généralement les femmes les plus défavorisées qui travaillent dans les segments inférieurs du secteur informel, ne sont tout simplement, pas admissibles voire ne connaissent même pas l'existence de tels programmes. Certains pays ont pris des mesures pour atteindre les travailleurs informels marginalisés. Par exemple, le gouvernement du Burkina Faso a suspendu les charges que doivent payer les vendeurs informels des marchés urbains, et le gouvernement d'Afrique du Sud a alloué des fonds

⁴⁶ Le site BetterWork de l'OIT donne des exemples qui montrent comment les Programme BetterWork soutiennent les travailleurs, employeurs et partenaires gouvernementaux du secteur de l'habillement dans des pays spécifiques, en les aidant à s'adapter aux nouveaux défis posés par la crise BetterWork, Octobre 2020. Country responses to COVID-19. <https://betterwork.org/1-better-work-response-to-covid19/>

⁴⁷ ILO Country Study, June 2020. Rapid assessment of the impact of COVID-19 on the economy and labour market. Geneva: ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/documents/publication/wcms_749191.pdf

⁴⁸ Cf. les données recensées dans ILO, 2020. "A gender-responsive employment recovery: Building back fairer". ILO Policy Brief. Pour résoudre ces problèmes, l'OIT a mis au point de nouvelles directives sur le télétravail 'Le télétravail durant la pandémie de COVID-19 et après: Guide pratique' 2020. https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_751232/lang--en/index.htm

⁴⁹ Brussevich, M., Dabla-Norris, E. and Khalid, S. June 2020 "Who will bear the brunt of lockdown policies? Evidence from tele-workability measures across countries" IMF Working Paper WP/20/88. IMF Asia and Pacific Department.

supplémentaires aux PME et à d'autres entreprises informelles.⁵⁰ Cependant, on ne sait pas encore combien de femmes figurent parmi les bénéficiaires qui ont pu postuler.

Les programmes d'aide à l'emploi ont été massivement utilisés au tout début de la pandémie, surtout dans les pays à haut revenu. Comme l'a indiqué l'OCDE, ces programmes auraient besoin d'être mieux ciblés.⁵¹ Une étude du programme d'aide à l'emploi adopté au Royaume Uni dès Avril dernier, par exemple, constate que "... tous les travailleurs ne sont pas logés à la même enseigne pour ce qui est du chômage partiel ...", les femmes étant plus susceptibles que les hommes d'être mises au chômage pour le même type d'emploi.⁵² De plus, l'étude montre qu'environ 75 pour cent des hommes mis au chômage ont vu leurs salaires complétés au-delà des 80 pour cent payés par le gouvernement, alors que moins de 65 pour cent des femmes mises au chômage ont pu bénéficier de cet avantage. Il est essentiel de comprendre les facteurs qui expliquent ces différences et d'éviter de reproduire les préjugés sexistes dans les plans d'aide à l'emploi.

Un exemple de bon ciblage grâce à un programme d'aide intégré pour les salariés et les travailleurs indépendants est donné par les mesures d'urgence prises par l'Argentine.⁵³ Ces mesures comprennent, entre autres choses, un Programme d'Aide d'Urgence à la Production et aux Travailleurs (ATP), qui inclut des réductions des charges payées par les employeurs, des aides aux salaires des travailleurs et des prêts à 0% pour les travailleurs indépendants. Une grande panoplie de mesures de protection sociale comprenant la consolidation des programmes de transferts sociaux existants ainsi que des mesures en faveur des activités de soins rémunérées et non rémunérées ont également été adoptées. Par exemple, les congés payés ont été accordés aux domestiques travaillant chez les particuliers, aux adultes de plus de 60 ans, aux femmes enceintes et à celles qui s'occupent de personnes dépendantes. En ce qui concerne les transferts sociaux, un revenu familial d'urgence (IFE: Ingreso Familiar de Emergencia), est versé tous les deux mois depuis le début de la pandémie. L'IFE donne la priorité aux femmes pour encaisser les fonds et a réussi à toucher de très nombreuses bénéficiaires.⁵⁴

Garantir la prise en compte du genre dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques actives du marché du travail

Les politiques actives du marché du travail peuvent constituer un levier important pour faciliter le retour des femmes à l'emploi et leur recherche d'emploi face aux incertitudes du marché de l'emploi et à l'évolution des besoins en matière de compétences qui font suite à la COVID-19. Il est important d'éviter les préjugés du marché qui font que les hommes sont prioritaires en matière d'embauche et de formation quand les emplois sont rares, comme cela a été le cas lors des crises précédentes.⁵⁵ Les services publics de l'emploi (SPE) de type 'intégré'⁵⁶ qui offrent des programmes intégrés combinant le placement et des formations courtes ainsi que des formes d'aide semblables peuvent être particulièrement utiles. Cependant il faut inclure les soins spéciaux dans la conception de ces mesures politiques pour s'assurer qu'elles bénéficient de manière équitable aux femmes et aux hommes.

La République de Corée donne un bon exemple de la façon dont un programme SPE existant peut être adapté de manière efficace pour répondre aux besoins spécifiques des femmes dans le contexte de la nouvelle situation créée par la COVID-19. Les SPE de Corée utilisaient déjà une approche intégrée impliquant un ensemble d'organisations de spécialistes pour

⁵⁰ Ewinyu, Arabo; David Francis, Kamal Ramburuth-Hurt and Imraan Valodia. "COVID-19: Gender impacts in South Africa. Working Paper, SCIS, Wits University cited in ILO, 2020. "A gender-responsive employment recovery: Building back fairer".

⁵¹ OECD, August 2020. Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond. Paris: OECD. https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135415-6bardplc5q&title=Job-retention-schemes-during-the-COVID-19-lockdown-and-beyond

⁵² Adams-Prassl, Boneva, Golin and Rauh. August 2020. "Furloughing" Universities of Oxford, Cambridge and Zurich Working paper. The Observer, 9th August "Two-thirds of UK's furloughed workers continued job in Covid_19 lockdown".

⁵³ ILO, 2020. "A gender-responsive employment recovery: Building back fairer". ILO Policy Brief.

⁵⁴ UNDP and UN Women, September 2020, COVID-19 Global gender Tracker. Factsheets. Annex II. Countries in Focus: Argentina. <http://UNDP-UNWomen-COVID19-Global-Regional-Factsheet-2020.pdf>

⁵⁵ ILO, 2020. "A gender-responsive employment recovery: Building back fairer". ILO Policy Brief.

⁵⁶ Les SPE font de la prestation de services en collaboration avec des organismes gouvernementaux et des prestataires spécialisés, notamment les caisses d'assurance chômage, les systèmes de protection sociale, les agences d'emploi privées et les services de formation. Cf. ILO, 2020. 'COVID-19 Public Employment Services and labour market policy responses' Policy Brief.

cibler les femmes ayant interrompu leur carrière professionnelle pour des raisons familiales. Cette approche repose fermement sur les principes d'inclusion. Elle tient compte du fait qu'un grand nombre de ces femmes n'ont pas accès aux services de garde d'enfants. Elle s'efforce également d'atteindre les femmes migrantes qui peuvent ne pas avoir de qualifications formelles et/ou ne parlent pas couramment coréen. Actuellement, les SPE travaillent en étroite collaboration avec les centres de formation professionnelle en de nombreux endroits. Ils offrent des indemnités de congé de maternité et de garde d'enfants aux femmes qui se sont inscrites auprès d'eux. De plus, ils incitent les employeurs à accorder des congés de maternité et des congés parentaux à leurs employées femmes et à les conserver lorsqu'elles reprennent le travail.⁵⁷

Un autre domaine politique concerné est la nécessité de corriger la persistance des disparités liées au sexe dans l'apprentissage. Les disparités liées au sexe dans l'apprentissage sont encore frappantes dans de nombreux pays, y compris dans les pays à revenu élevé, et prennent la forme d'une ségrégation hommes-femmes dans le type d'apprentissage que les femmes choisissent, d'inégalités de revenus salariaux et d'un accès limité, surtout pour les jeunes femmes, aux disciplines STIM.⁵⁸ Ainsi, des mesures particulièrement appropriées à ce contexte de crise pourraient inclure des programmes d'aide financière à l'apprentissage visant spécifiquement les jeunes femmes en début de carrière ainsi que le ciblage de programmes de recyclage sur les secteurs où les femmes sont majoritairement représentées.

Les mesures présentées ci-dessus concernent plus particulièrement les pays à haut revenu qui ont des infrastructures du marché du travail bien développées. Dans le contexte des pays à faible revenu, des mesures comme les commandes publiques avec des dispositions spéciales permettant de passer des contrats avec des PME dirigées par des femmes et des entreprises de travaux publics intégrant la dimension hommes-femmes peuvent offrir des solutions adaptées à court terme pour aider les femmes pauvres des zones rurales à surmonter la crise et leur permettre de développer leurs compétences et leurs réseaux sur le long terme. L'approvisionnement public en produits alimentaires avec une préférence donnée aux agricultrices marginalisées est préconisé depuis un certain temps comme instrument de promotion des synergies entre les différents objectifs de développement en facilitant l'accès des femmes aux marchés équitables pour leurs produits et la sécurité alimentaire. Dans la situation actuelle, certains auteurs recommandent de lier les programmes d'aide alimentaire à l'approvisionnement au niveau du village par des petites exploitantes agricoles, par exemple dans le contexte des Systèmes de Distribution Publiques en Inde.⁵⁹ Même s'il n'y a aucun élément qui indique que ces mesures sont envisagées au niveau de l'état, quelques exemples d'initiatives locales existent. A Ahmedabad, en Inde, l'Association des Travailleuses Indépendantes (SEWA) a collaboré avec la municipalité pour mettre en place un programme innovant de livraison de produits alimentaires impliquant des vendeurs des rues et des conducteurs de pousse-pousse.⁶⁰ Au Sénégal, le gouvernement livre des paniers de produits alimentaires de base aux ménages vulnérables, en achetant les produits aux coopératives de femmes.⁶¹

En ce qui concerne les programmes de travaux publics, il est de tradition de s'en servir pour créer des emplois et d'en faire une source de revenus pour les personnes en situation vulnérable pendant les crises. De nombreux gouvernements dans les pays à faible revenu ont déjà eu recours à des programmes de travaux publics, dont certains sont soutenus par l'OIT. A condition que des précautions appropriées liées à la COVID-19 soient prises, il est possible de les repositionner pour qu'ils répondent aux nouvelles nécessités créées par l'impact économique de la COVID-19, en tenant tout particulièrement compte des besoins des femmes pauvres qui ont tendance à s'en remettre au travail occasionnel pour assurer leur

⁵⁷ Avila, Z., 2018. Public employment services: *Joined-up services for people facing labour market disadvantage*, Geneva: ILO. Reported in ILO, 2020. "A gender-responsive employment recovery: Building back fairer".

⁵⁸ ILO, 2020. "Quality apprenticeship and gender" in ILO Toolkit for Quality Apprenticeship. https://www.ilo.org/global/topics/apprenticeships/publications/toolkit/WCMS_748751/lang--en/

⁵⁹ Kulkarni, S. 2020. 'Locked in a crisis: concerns of rural women' Commentary, June 6, 2020 *Economic & Political Weekly* vol IV no 23.

⁶⁰ WIEGO, 2020. Informal Workers in the COVID-19 Crisis: A global picture of sudden impact and long-term risk. https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/file/Impact_on_livelihoods_COVID-19_final_EN_1.pdf

⁶¹ Senegal example cited in UN Women, 2020. "Lutter contre les conséquences économiques du COVID-19 : solutions politiques et options en vue d'une réponse et d'une relance sensibles au genre". Policy Brief N.15. New York: UN Women. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/06/policy-brief-addressing-the-economic-fallout-of-covid-19>

subsistance.⁶² Comme toujours, il est essentiel que ces programmes soient conçus et mis en place en tenant compte des inégalités hommes-femmes. Cela consiste à éliminer les obstacles sexospécifiques à la participation des femmes (par ex. en proposant des transports sûrs et des services de garde d'enfants sur le lieu de travail) et en impliquant les femmes dans les décisions qui concernent les actifs et les infrastructures à construire ou à entretenir dans le cadre du programme (par ex. donner la priorité aux infrastructures d'assainissement ou aux centres de soins par rapport à d'autres types de constructions). De nombreux articles ont été écrits récemment sur les démarches permettant aux travaux publics de prendre en compte la notion de genre,⁶³ mais ce qui se passe sur le terrain est mitigé.

Offrir des services de garderie suffisants et abordables et assurer la sécurité dans les transports en commun

A tous les niveaux il est urgent de prendre des mesures pour offrir des services de garderie fiables et permettre aux écoles de rouvrir en toute sécurité. De nombreux exemples cités dans cette partie font la démonstration qu'il s'agit d'une condition indispensable pour permettre aux femmes de se protéger sur le plan mental et physique tout en travaillant, ou de trouver le temps nécessaire pour chercher un emploi. A court terme, cela pourrait consister à proposer des financements supplémentaires aux prestataires de services de garderie (privés et à but non lucratif) pour faire en sorte qu'ils puissent conserver leur personnel et assurer la sécurité des centres de garderie et des infrastructures de même type, en combinant cela avec des allocations pour garde d'enfants attribuées aux familles à faible revenu. Des investissements soutenus dans les infrastructures de soins (qu'il s'agisse de garde d'enfants ou de soins aux adultes) doivent constituer la base de tout redressement économique qui prend en compte l'inégalité entre les sexes à long terme et il en sera question dans le chapitre suivant.

Des transports en commun protégés contre la COVID-19, fiables et réguliers sont essentiels pour faciliter le retour des femmes vers l'emploi, notamment dans les pays en voie de développement où les femmes sont moins susceptibles de posséder et/ou conduire leur propre véhicule.

b. Le long terme: choix politiques pour une transformation structurelle qui tienne compte des inégalités hommes-femmes

En ce qui concerne l'avenir, les stratégies à long terme doivent favoriser une juste transition vers une économie favorables à l'égalité hommes-femmes, riche en emplois et écologiquement durable. La crise de la COVID-19 a permis de lancer le débat sur les soins, les travailleurs essentiels, les rémunérations équitables, la protection de l'environnement, la santé et le bien-être. Il y a un sentiment largement partagé que le retour à 'l'ancien système' n'est pas possible et de nombreux cercles politiques lancent des appels à tout changer. Il existe tout un corpus de littérature féministe sur l'égalité entre les sexes, et des modèles alternatifs de développement économique dont peuvent s'inspirer les décideurs politiques. Les paragraphes qui suivent présentent quelques idées.

Les mesures de relance budgétaire massive doivent se poursuivre

Les plans de relance pour stimuler la demande globale et la création d'emplois, ainsi que les mesures sectorielles destinées à soutenir les secteurs les plus touchés, en portant plus particulièrement l'attention sur l'emploi des femmes, doivent être renforcés. Le soutien de la dépense publique en donnant la priorité à tout ce qui favorise l'égalité entre les hommes et les femmes est essentiel pour éviter une dégradation plus forte des perspectives de carrière des femmes et une aggravation des inégalités. Il est important de ne pas prendre de mesures de consolidation budgétaire prématurées pour payer le coût de la crise. Cela ne ferait que répéter les erreurs du passé et impacterait davantage les femmes pauvres et sans emploi.

⁶² ILO. 2020. "The role of public employment programmes and employment guarantee schemes in COVID-19 policy responses" Policy Brief. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_746368.pdf

⁶³ Ameratunga Kring, S. 2017. 'Gender in employment policies and programmes: what works for women?' *Employment Department Working Paper 235*, Geneva: ILO.

Un ensemble de données probantes montrent que les politiques macroéconomiques qui se caractérisent par des dépenses publiques élevées et de fortes recettes fiscales sont plus favorables au développement économique.⁶⁴ Les investissements publics qui réduisent les inégalités peuvent être autofinancés, créer des emplois et augmenter les capacités de production du système économique.⁶⁵ En revanche, les politiques budgétaires qui mettent l'accent sur la réduction des dépenses au lieu de l'augmentation des impôts rendent plus difficile l'orientation des budgets sur l'amélioration des conditions de vie des personnes pauvres, et notamment des femmes.⁶⁶ Dans un communiqué récent sur la gestion de la crise de la COVID-19, le Fonds Monétaire International (FMI) a demandé aux gouvernements et Ministres des Finances de tous les pays d'intensifier leurs efforts pour lutter contre la pauvreté et le chômage qui ne cessent d'augmenter, même si cela se traduit par une augmentation record de la dette publique.⁶⁷ Alors que les pays riches peuvent continuer d'emprunter à des taux très faibles, les pays pauvres ont peut-être déjà atteint leurs limites d'emprunt et doivent donc être soutenus par une restructuration de leur dette à long terme.

A moyen terme, les moyens de payer les mesures économiques nécessaires pour redresser les économies à la suite de la COVID-19 peuvent consister à faire des investissements dans les infrastructures sociales afin de stimuler l'économie, augmenter l'impôt sur la richesse s'attaquer à l'évasion fiscale et aux paradis fiscaux. Dans les pays en voie de développement, l'accent doit également être mis sur l'augmentation des impôts en élargissant l'assiette fiscale et formalisant les économies. Un programme global d'allègement de la dette impliquant tous les créanciers bilatéraux ainsi que le secteur public est absolument nécessaire pour les pays les plus pauvres.

Transformer les structures de production pour atteindre les objectifs en termes de travail décent et d'égalité entre les sexes

Si les économies d'après la crise veulent remplir les objectifs d'égalité entre les sexes, de justice sociale et de durabilité environnementale, il faut qu'elles s'intéressent aux politiques qui aident au rééquilibrage des structures de production, qu'il s'agisse du type de produits et de services fournis ou des moyens d'organisation de la production. **La production doit s'organiser autour des principes du travail décent et permet le respect des droits des travailleurs, en portant une attention particulière aux conditions d'inclusion des femmes dans la main-d'œuvre. Les modèles de production doivent avoir pour objectif de permettre une reprise inclusive riche en emplois sans détérioration supplémentaire des ressources naturelles et de l'environnement.**

Les politiques qui tiennent compte des inégalités hommes-femmes doivent s'assurer que dans tous les pays l'accent soit mis sur la production locale de produits essentiels (notamment la nourriture) et sur les services publics. Cela nécessite une augmentation des investissements permettant de soutenir la production de produits alimentaires, de médicaments, de logements abordables, l'approvisionnement en eau et services d'assainissement, d'énergies propres, d'infrastructures de transport améliorées, de services de santé et d'éducation. Les décisions en matière d'investissements doivent donner la priorité aux secteurs ayant le plus fort potentiel de création d'emplois, en s'assurant que les emplois soient également accessibles aux femmes et aux hommes. Les politiques qui tiennent compte des inégalités hommes-femmes garantiront que les hommes et les femmes qui produisent ces marchandises et ces services perçoivent une rémunération qui reflète la valeur de leur contribution à la société.

La subtilité du mélange des politiques conduisant de manière favorable à l'égalité hommes femmes et à l'augmentation de la productivité à un changement structurel et à la création d'emplois dépendra évidemment de la structure économique

⁶⁴ For example, Cornia, G. A., (2012), *Inequality trends and their determinants. Latin America over 1990-2010*, UNU-WIDER working paper No. 2012/09 and DAC Network on Gender Equality, (2010), *Gender Equality, Women's Empowerment and the Paris Declaration on Aid Effectiveness: Issues Brief 6, Integrating Gender Equality Dimensions into Public Financial Management Reforms*, Paris: OECD.

⁶⁵ Addati, L., Cattaneo, U., Esquivel, V., Valarino, I., 2019. *Prendre soin d'autrui: un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent*, Genève : OIT, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_712833.pdf

⁶⁶ Ortiz, I. and Cummins, M., (2013) 'Austerity Measures in Developing Countries: Public Expenditure Trends and the Risks to Children and Women', *Feminist Economics* 19:3: 55-81.

⁶⁷ The *Guardian*, 14th October 2020 (Phillip Inman) "IMF urges governments to borrow to fight impact of COVID-19".

existante du pays et de son stade de développement. Par exemple, pour les pays à forte population rurale où l'agriculture est la source principale de subsistance, une transformation structurelle équitable entre les sexes nécessitera de mettre en place des politiques qui reconnaissent mieux les droits des agricultrices, afin de favoriser une production agricole écologiquement durable et orientée sur la sécurité alimentaire. Cela implique de favoriser le développement de la production artisanale et de recourir aux investissements publics pour permettre aux femmes à faible revenu des zones rurales d'améliorer la productivité de leur main-d'œuvre et de leurs terres agricoles. Cela implique également de renforcer la participation des femmes dans les chaînes logistiques alimentaires, notamment la distribution et la transformation alimentaire durable grâce à l'utilisation de produits cultivés sur place.

Comme pour les mesures sectorielles destinées à stimuler la production équitable du point de vue du genre dans les premiers pays industrialisés, cela peut réorienter la production industrielle sur la demande intérieure afin de réduire la vulnérabilité d'un pays par suite des changements de l'économie mondiale et en même temps favoriser des mécanismes plus forts permettant de garantir de meilleures conditions de travail et un meilleur respect des droits des femmes dans les chaînes logistiques d'approvisionnement mondiales (GSCs). Il faut porter l'attention sur ces travailleuses indépendantes à domicile que l'on retrouve au plus bas niveau des chaînes de valeur, avec très peu d'avantages et des droits réduits.

Dans tous les pays, les politiques industrielles doivent permettre aux hommes et aux femmes de bénéficier de manière équitable des créations d'emplois dans les nouvelles industries vertes et dans les disciplines des STIM.

Les stratégies visant à faire des transformations structurelles tenant compte du genre ne doivent pas seulement concerner les secteurs marchands mais doivent aussi avoir en elles le souci de l'économie des soins non rémunérés. **Des politiques doivent être mises en place pour garantir qu'hommes et femmes soient reconnus de manière équitable en tant que salariés et soignants.**

Investir dans les Soins

Des systèmes de santé et d'éducation stables et durables, avec des personnels permanents bien payés et bien formés, répartis sur tout le territoire, doivent constituer l'élément clé de toute économie. La pandémie actuelle nous a rappelé la valeur des soins et a mis en lumière les inégalités criantes vécues par les différentes communautés et les différents individus du monde entier. Les décideurs politiques doivent complètement reconnaître que les **investissements publics dans tous les services de santé sont essentiels pour atteindre le double objectif de l'égalité entre les sexes et du développement économique durable.**

Presque partout, les investissements réalisés dans les services de soins à autrui, sous forme d'embauche de personnels de santé, de préposés aux soins à la personne et d'enseignants, ont tendance à créer (directement) relativement plus d'emplois pour les femmes. L'amélioration des conditions de travail, des salaires et de la représentation des travailleurs de ces secteurs est essentielle, comme de nombreuses personnes l'ont fait remarquer au cours des dernières années, notamment de manière forte, ONU Femmes et l'OIT.⁶⁸ La crise de la COVID-19 semble contribuer à un changement positif du discours sur la valeur des professions traditionnellement féminines comme les infirmières et les enseignantes. Il est important que cela soit suivi d'effet comme des actions politiques visant à promouvoir et professionnaliser le statut général des professions du personnel soignant. De meilleures conditions de travail et de meilleurs salaires dans ces professions auraient le double avantage d'attirer également plus d'hommes, ce qui contribuerait à abolir la discrimination entre les sexes.

De nombreuses études montrent que le développement des services de soins ne présente pas seulement l'avantage de créer directement des emplois pour les femmes, mais est également important pour le partage des responsabilités en

⁶⁸ Addati, L., Cattaneo, U., Esquivel, V., Valarino, I., 2019. *Prendre soin d'autrui: un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent*, Genève : OIT, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_712833.pdf

matière de tâches domestiques et pour permettre aux femmes d'avoir accès à d'autres formes de travail rémunéré, de participer aux processus de prise de décision au sein de la communauté et aux activités de formation.⁶⁹

Briser les schémas traditionnels d'emplois sexospécifiques

Une tendance inquiétante souvent mise en lumière dans les statistiques sur la population active est la persistance de discriminations fondées sur le sexe dans les secteurs et professions de nombreux pays, malgré la réduction des inégalités entre les sexes dans l'éducation et la population active au fil du temps. La prédominance des hommes et des femmes dans certaines professions (qui classent les emplois par type et par compétences), et dans certains secteurs de l'économie, est remarquablement tenace, voire augmente dans certaines économies en voie de développement.⁷⁰ La discrimination entre les sexes est considérée comme l'un des facteurs principaux qui contribuent à renforcer les inégalités de salaires entre hommes et femmes et les inégalités économiques pour les femmes. Si rien n'est fait, ces inégalités fondées sur le sexe risquent de s'aggraver par suite de la crise de la COVID-19. Par exemple, si le redressement doit privilégier les secteurs à dominante traditionnellement masculine, sans que des efforts politiques conscients soient faits pour faciliter l'accès des femmes aux nouvelles offres d'emploi, la discrimination risque de s'aggraver au niveau des secteurs et des professions. Il en serait de même si les secteurs des services qui emploient majoritairement des femmes devaient être réduits de manière permanente.⁷¹

Une grande partie de la littérature économique consacrée aux discriminations entre les hommes et les femmes insiste sur le fait que, même si des progrès ont été faits pour réduire ce type de discriminations à tous les niveaux de l'éducation, les domaines d'études restent extrêmement stratifiés en fonction du sexe. De plus, les préjugés sur les emplois qui conviennent aux femmes sont largement répandus, aussi bien chez les employeurs que dans le grand public, et parfois chez les femmes elles-mêmes. Des politiques qui luttent contre les discriminations fondées sur le sexe au niveau des compétences techniques et qui aident les femmes à développer les compétences nécessaires pour répondre aux nouvelles exigences du marché du travail, sont donc essentielles. Des actions ciblées visant à éliminer les causes sous-jacentes de la faible représentativité des femmes dans les disciplines techniques et la formation professionnelle sont nécessaires à tous les niveaux – depuis l'école, en passant par la formation continue et l'enseignement supérieur, l'entrée sur le marché du travail et le maintien dans l'emploi. Elles peuvent comprendre: des programmes ayant pour but de remettre en cause les préjugés fondés sur le sexe et de renforcer la confiance des filles dans les disciplines techniques; des formations conçues de manière à mieux prendre en compte la notion de genre (par ex. des cursus et des outils de formation qui soient compatibles avec les responsabilités des femmes en matière de tâches domestiques ; et des initiatives pour remettre en cause les préjugés des employeurs.⁷²

Le manque de formation des femmes avant leur entrée sur le marché du travail est un des facteurs qui affaiblit l'accès des femmes aux emplois de la haute technologie, de même que la réticence des employeurs à les embaucher et/ou à leur proposer des formations pour améliorer leurs compétences techniques une fois qu'elles ont été embauchées.⁷³ Tout ceci laisse à penser que de plus gros efforts doivent être consentis non seulement pour que les domaines techniques de l'enseignement accueillent plus de femmes mais aussi pour inciter les employeurs à embaucher plus de femmes et à leur proposer des formations sur le lieu de travail en nombre équivalent à celles que reçoivent les hommes.

Les préjugés qui veulent que les hommes ne sont pas faits pour les métiers de soins doivent également être remis en question. De même qu'il faut favoriser l'inclusion des femmes dans les secteurs et professions de la haute technologie,

⁶⁹ Ibidem.

⁷⁰ Confirmé par de robustes analyses économiques comparatives entre pays de données en provenance de pays en voie de développement sur la période 1980-2010 in Mary Borrowman & Stephan Klasen. 2020. "Drivers of Gendered Sectoral and Occupational Segregation in Developing Countries" *Feminist Economics*, 26:2, 62-94. 10.1080/13545701.2019.1649708.

⁷¹ Pour plus de détails sur ces dynamiques possibles, cf. ILO, 2020. "A gender-responsive employment recovery: Building back fairer". ILO Policy.

⁷² Par exemple, ILO, 2020. "The gender divide in skills development: progress, challenges and policy options for empowering women" Policy Brief. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_244380.pdf

⁷³ Seguino, S. and Braunstein, E. 2017. "The Costs of Exclusion: Gender Job Segregation, Structural Change and the Labor Share of Income" *PERI Working Paper*. Political Economy Research Institute, University of Massachusetts Amherst.

des mesures doivent également être prises pour inciter plus d'hommes à suivre des formations dans le secteur des soins. Les hommes qui travaillent dans le secteur des soins pourraient servir de modèles aux jeunes garçons et aux jeunes filles. Les exemples de mesures politiques qui reflètent cette philosophie sont rares et se limitent à ce jour à, quelques pays Nordiques.⁷⁴

Exploiter les progrès technologiques pour atteindre les objectifs de travail décent et d'égalité des sexes

Le potentiel de l'automatisation, de la digitalisation, de l'intelligence artificielle et des autres technologies nouvelles pour modifier le paysage productif et ouvrir de nouvelles possibilités d'organisation du travail faisait déjà l'objet d'un large débat bien avant le début de la pandémie de la COVID-19. Ces processus vont s'accélérer après la reprise économique. Le rôle que vont jouer les nouvelles technologies dans le monde d'après variera vraisemblablement en fonction de la capacité en ressources et des stratégies économiques générales de chaque pays. Les résultats en termes d'inclusion et d'opportunités d'emplois décents ne sont pas prédéfinies et seront le reflet des décisions politiques au bout du compte.

Les avantages certains qui vont résulter des technologies numériques doivent être soigneusement examinés par rapport au risque d'aggraver la marginalisation et l'exclusion. Ceci est particulièrement important en termes d'égalité des sexes car les femmes dans de nombreux pays en voie de développement, par exemple, sont encore moins susceptibles de posséder un téléphone portable, d'utiliser internet sur leur mobile ou n'ont tout simplement pas l'argent nécessaire pour se payer un accès à internet. Des investissements publics sont donc nécessaires pour étendre les infrastructures numériques aux régions éloignées et donner aux femmes de nouvelles possibilités de formation et la gratuité d'accès à internet. En outre, une législation et des politiques appropriées sont nécessaires pour régler les plateformes digitales et protéger tous les travailleurs de ces plateformes contre des abus potentiels des clients commerciaux et la détérioration de leurs conditions de travail.

Un autre aspect concerne les conséquences du télétravail sur le travail et la vie de famille. On trouve autant de commentaires optimistes que pessimistes dans la littérature consacrée aux discriminations entre les hommes et les femmes. Les optimistes voient le télétravail comme la solution des problèmes d'équilibre entre travail et vie de famille, surtout pour les femmes, et insistent sur ses avantages, souvent décrits comme la possibilité de donner accès au travail à des personnes dont les responsabilités qu'elles exercent en termes de soins à autrui les empêcheraient de travailler à l'extérieur. D'autres mettent en garde contre le télétravail depuis le domicile et le décrivent comme une forme d'emploi qui pourrait contribuer à l'exploitation des femmes, à leur isolement social et à les soumettre aux exigences de la famille et de leur employeur.⁷⁵ Des politiques doivent être mises en place pour contrebalancer ces conséquences négatives possibles.⁷⁶

c. Un cadre politique intégré pour l'emploi soucieux de l'égalité des sexes

Comme cela a été souligné dans les deux sous-sections précédentes, favoriser une reprise soucieuse de l'égalité des sexes et riche en emplois exige tout un éventail de mesures à tous les niveaux et dans tous les aspects politiques, ainsi qu'une approche holistique de la politique de l'emploi. Reconnaissant que les résultats en termes d'emploi dépendent de tout un ensemble de facteurs, l'OIT préconise depuis longtemps des cadres de politique de l'emploi globaux qui recouvrent les

⁷⁴ Addati, L., Cattaneo, U., Esquivel, V., Valarino, I., 2019. *Prendre soin d'autrui: un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent*, Genève : OIT, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_712833.pdf ; Marzia Fontana & Diane Elson. 2014. "Public policies on water provision and early childhood education and care (ECEC): do they reduce and redistribute unpaid work?" *Gender & Development*, 22:3, 459-474, DOI: 10.1080/13552074.2014

⁷⁵ For instance Sullivan, C. and Lewis, 2001. "Home-based Telework, Gender, and the Synchronization of Work and Family: Perspectives of Teleworkers and their Co-residents" *Gender, Work and Organization* Vol.8 Issue 2: 123-145. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00125>

⁷⁶ Cf. par exemple ILO, 2020. Le télétravail durant la pandémie de COVID-19 et après: Guide pratique. https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_751232/lang--en/index.htm and ILO, 2020. Working from Home: Estimating the worldwide potential. https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS_743447/lang--en/index.htm

Evaluation de l'impact de la COVID-19 sur l'emploi en fonction du genre et soutien d'une aide au redressement tenant compte du genre

domaines méso et micro politiques, afin de répondre à l'offre et à la demande du marché du travail, et recouvrir les aspects quantité et qualité.

A titre de référence et pour récapituler, cette dernière section organise les mesures clés présentées dans les paragraphes qui précèdent selon les domaines politiques, semblables à celles qui structurent le cadre actuel de la politique nationale de l'emploi de l'OIT (NEP).⁷⁷ Elles comprennent: 1. politiques macroéconomiques et relance; 2. politiques sectorielles; 3. aide aux revenus pour les travailleurs et les ménages; 4. politiques actives du marché du travail et services publics de l'emploi (SPE); 5. développement des compétences; et 6. institutions du marché du travail et renforcement du respect des droits du travail. La liste présentée dans le Tableau 1 n'est pas exhaustive mais a pour but d'offrir un menu d'options facilitant l'identification du mix approprié d'actions politiques favorisant les emplois décents, aussi bien pour les hommes que pour les femmes, pendant la reprise après la crise de la COVID-19.

► Tableau 1. Mesures suggérées pour une reprise tenant compte de l'égalité hommes-femmes et riche en emplois, par niveau d'action politique

Domaine politique	Mesures Suggérées
Politique Macroéconomique	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre les plans de relance, surtout pour les secteurs les plus touchés • Pendant la phase de redressement, éviter une consolidation budgétaire prématurée et consacrer la dépense publique aux infrastructures favorisant le bien-être pour stimuler la demande globale • Augmenter les investissements publics et soutenir l'investissement privé pour rééquilibrer la structure de la production vers les secteurs à fort potentiel d'emplois et fabriquer des produits essentiels et créer des services publics pour tout le monde • Elargir l'assiette fiscale par la formalisation et l'impôt sur la fortune, s'attaquer à l'évasion fiscale et réduire les impôts des femmes pauvres • Quand les capacités nationales sont insuffisantes, le recours à l'aide financière internationale est nécessaire • Politique commerciale pour réduire la dépendance de stratégies favorisant l'exportation fondées sur une main-d'œuvre féminine bon marché
Politique Sectorielle	<ul style="list-style-type: none"> • Pendant la crise, poursuivre les plans de maintien dans l'emploi et aider les entreprises dans les secteurs sévèrement touchés et les professions à dominante féminine. Mieux cibler ces programmes pour garantir l'inclusion des travailleuses les plus défavorisées • Pendant la phase de redressement, aider les secteurs et professions traditionnellement féminins sans oublier d'identifier les secteurs prometteurs en phase avec les objectifs politiques à long terme de transformation structurelle favorisant l'égalité hommes-femmes. Par exemple: <ul style="list-style-type: none"> ○ Plus d'investissements publics consacrés aux secteurs des soins et de la santé afin de créer des possibilités d'emplois directs et indirects pour les femmes ○ Aides financières et techniques aux PME informelles dirigées par des femmes (par ex. e-commerce)⁷⁸ ○ Développer les infrastructures numériques et réduire les écarts entre les sexes pour y accéder ○ Elaborer et mettre en place une politique consacrée aux terres agricoles, au développement des services et des technologies agricoles en tenant compte du genre et s'assurer que les agricultrices ne soient pas oubliées dans ces efforts visant à promouvoir une agriculture orientée sur le commerce
Aide aux revenus des travailleurs et des ménages	<ul style="list-style-type: none"> • Pendant la crise, maintenir les mesures exceptionnelles pour protéger les revenus et la consommation des ménages, surtout pour les groupes les plus touchés (par ex. les femmes qui ont perdu leur emploi, les parents seuls qui travaillent dans les ménages à faible revenu) • Offrir des congés de maladie et pour raisons familiales payés, surtout pour les catégories vulnérables de travailleurs (par ex. les hommes et les femmes avec des responsabilités familiales qui travaillent, les domestiques rémunérés chez les particuliers) • Prévoir et mettre en place des transferts sociaux prenant en compte l'égalité hommes-femmes • Renforcer et étendre la protection sociale aux groupes qui n'en bénéficiaient pas (par ex. travailleurs informels et migrants) par le biais du dialogue social et en donnant la priorité aux femmes défavorisées

⁷⁷ ILO, 2020. "National employment policies for an inclusive, job-rich recovery from the COVID-19 crisis" Policy Brief. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_756676.pdf

⁷⁸ For further information, see ILO'S Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE). <https://www.ilo.org/empent/Projects/score/lang--en/index.htm>

Evaluation de l'impact de la COVID-19 sur l'emploi en fonction du genre et soutien d'une aide au redressement tenant compte du genre

Domaine politique	Mesures Suggérées
Politiques actives du marché du travail et SPE	<ul style="list-style-type: none"> • Subventions salariales et à l'embauche pour encourager le recrutement des jeunes femmes et des femmes qui ont quitté la population active, en particulier • Utiliser les programmes de travaux publics pour aider les femmes en situation de pauvreté qui ont recours au travail occasionnel pour survivre. Leur permettre de développer leurs compétences par le biais de ces programmes à long terme • Recourir aux commandes publiques pour créer des emplois pour les femmes dans les secteurs où elles sont susceptibles d'être majoritaires (par ex. la production et la préparation alimentaire) • Promouvoir les services publics d'emploi qui prennent en compte les besoins spécifiques des femmes
Développement des compétences	<ul style="list-style-type: none"> • Remodeler le développement des compétences en phase avec la demande de main-d'œuvre post-COVID et s'assurer d'une présence égale des hommes et des femmes dans les nouveaux domaines d'études • Encourager et soutenir l'éducation et la formation des femmes et des jeunes filles dans les disciplines des STIM • Inciter plus d'hommes à se former et à travailler dans les secteurs de la santé et des soins • Réduire les préjugés sexistes dans l'apprentissage et la formation sur le lieu de travail • Faciliter le passage au travail et à l'apprentissage en ligne et réduire le fossé numérique entre les sexes
Institutions du marché du travail et droits du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer les mesures SST en mettant l'accent sur les secteurs/professions à dominante féminine (par ex. les infirmières) • Améliorer la politique et la réglementation du télétravail en portant l'attention sur l'équilibre travail-famille • Améliorer les conditions de travail et les droits de ceux qui travaillent sur les plateformes digitales • Éliminer les pratiques discriminatoires liées à la grossesse et/ou à la maternité, le cas échéant • Mieux protéger les femmes contre les violences et le harcèlement au travail⁷⁹ • Couverture plus large et plus juste des institutions du marché du travail, notamment en matière de salaire minimum et de protection de l'emploi indépendamment de la situation professionnelle et du statut migratoire • Accroître l'influence des femmes en favorisant l'organisation des femmes qui travaillent

Comme le fait bien ressortir l'éventail de mesures politiques suggérées ici, un cadre national de politique de l'emploi (NEP) demande une grande coordination entre différents ministères, non seulement les ministères du travail et de l'emploi, mais aussi des finances, de la planification, des femmes, des instituts de statistiques et d'autres organismes gouvernementaux. L'implication des représentants des travailleurs, des employeurs, des organisations de femmes et des autres groupes concernés de la société civile est essentielle pour garantir que les objectifs d'égalité entre les sexes soient clairement affichés dans l'élaboration et la mise en place des mesures nécessaires.

Les mesures politiques sur l'emploi qui prennent en compte la question du genre, fondées sur les principes de l'égalité entre les hommes et les femmes, partagent un certain nombre de caractéristiques dans tous les pays de manière générale (par ex. accent mis sur les investissements publics dans les infrastructures liées aux soins et sur l'amélioration de la qualité des emplois réservés aux femmes), mais elles doivent également remplir certaines conditions structurelles et configurations liées au genre particulières, comme les nombreux exemples de pays qui figurent dans cet outil politique le montrent bien. Il semble donc utile de conclure cette partie en identifiant une taxonomie des pays à partir des caractéristiques sexospécifiques du marché du travail et du stade de développement, pour aider à établir des priorités entre les politiques qui dépendent du contexte socioéconomique du pays. Cette taxonomie peut englober les cinq catégories suivantes: 1. économies à faible revenu fondées sur l'agriculture (EFRA); 2. économies en cours d'industrialisation orientées à l'exportation (EIOE); 3. économies dualistes à revenu intermédiaire (EDRI) de la région MOAN; 4. économies dualistes à revenu intermédiaire de la région ALC; et 5. économies à revenu élevé (ERE).

Les économies à faible revenu basées sur l'agriculture (EFRA) sont les pays que l'on retrouve essentiellement en Afrique subsaharienne et certaines parties de l'Asie du Sud. Dans ces régions, le travail des femmes se concentre dans le secteur agricole. La plus grande partie de ce travail agricole est informel, les femmes participant à la production essentiellement en tant que travailleuses familiales, travailleuses intermittentes ou, dans le meilleur des cas, petites exploitantes. En Afrique subsaharienne, les taux de participation de la main-d'œuvre féminine sont globalement élevés et les disparités

⁷⁹ OIT Conférence Générale 190, sur les Violences et le Harcèlement dans le Monde du Travail, 2019.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

entre les sexes dans la participation de la main-d'œuvre sont généralement plus faibles que dans les autres régions. Les disparités entre les sexes dans les emplois vulnérables restent tout de même importantes. En Asie du Sud, les taux de participation féminine sont faibles et les possibilités d'emploi qui s'offrent à elles sont très limitées. À la différence de l'Afrique subsaharienne, où l'on trouve des taux identiques pour l'emploi des hommes et des femmes dans le secteur agricole, l'Asie du Sud connaît une féminisation du secteur agricole que certains auteurs qualifient plus précisément de 'féminisation de la détresse agricole'.⁸⁰ Les infrastructures matérielles et sociales sont inégales et limitées dans les deux régions, notamment dans les zones rurales éloignées, et l'offre de soins, qui est presque exclusivement assurée par les femmes, est le résultat des traditions familiales. La couverture en matière de protection sociale a tendance à être faible. Dans ces conditions, les mesures politiques sectorielles qui donnent la priorité aux investissements publics dans l'agriculture tout en reconnaissant les agricultrices à part entière et dans l'amélioration de la productivité seraient les plus appropriées. Cela nécessiterait, entre autres choses, d'alléger leur charge de travail non rémunéré et de renforcer leur participation dans les chaînes d'approvisionnement alimentaire et les projets agricoles écologiques. Répondre aux besoins spécifiques des femmes dans le développement des infrastructures comme l'eau, l'assainissement, l'électricité et les transports serait tout aussi important que le développement des services de soins pour créer des emplois décents pour les femmes et diversifier leurs perspectives d'emploi. Des mesures destinées à réduire les disparités entre les sexes en termes de culture numérique et d'accès aux technologies numériques seraient également importantes. Des efforts visant à développer la législation en matière de protection de l'emploi, notamment dans les zones rurales, seraient essentiels pour améliorer les droits du travail des femmes.

L'appellation **économies en cours d'industrialisation orientées à l'exportation (EIOE)** pourrait être utilisée pour définir grossièrement les pays à revenu faible-intermédiaire et intermédiaire qui dépendent le plus de stratégies de développement industriel orientées à l'exportation. Un grand nombre d'entre eux se trouvent en Asie du Sud Est, mais il y a d'énormes différences en termes de niveaux de revenu, situation géographique et normes liées au genre au sein de ce groupe. Par exemple, la Malaisie et la Thaïlande ont des niveaux de revenu élevés, des économies plus diversifiées avec un secteur des services important et des infrastructures sociales et des systèmes de protection sociale plus développés que le Viet Nam, le Cambodge ou la Chine. Dans ces derniers pays, une proportion importante de l'emploi féminin se trouve encore dans l'agriculture. Les taux de participation de la main-d'œuvre féminine ont tendance à être élevés par rapport aux normes mondiales mais les disparités salariales entre les hommes et les femmes sont prononcées. Une orientation plus forte vers l'exportation a pu entraîner au fil du temps une réduction de la discrimination sectorielle entre hommes et femmes (par ex. l'emploi féminin se déplaçant de l'agriculture vers le textile ou même l'électronique), mais semble n'avoir eu aucun effet sur les discriminations professionnelles qui pourraient avoir augmenté en réalité. L'offre de soins dans ce groupe a parfois été décrite comme étant conforme à un modèle de 'soutien de famille masculine familialiste' avec une répartition traditionnelle du travail entre les sexes. Dans les pays plus avancés du groupe des EIOE, les financements et investissements publics dans l'éducation et la santé ont énormément augmenté par suite du vieillissement des populations et des efforts faits pour parvenir à une plus grande égalité entre les hommes et les femmes dans la vie professionnelle et familiale. Les services de santé et de soins à autrui, cependant, sont largement dispensés par le privé, n'offrent pas toujours des perspectives d'emploi décent pour les femmes (par ex. les domestiques informelles rémunérées dont beaucoup sont des migrantes), et que seules les femmes relativement aisées peuvent se permettre.⁸¹ Dans cette typologie de pays, une approche politique visant à rééquilibrer la structure de la production afin de répondre aux besoins familiaux des femmes et des hommes à faible revenu, et en même temps à améliorer la situation professionnelle des femmes, pas seulement dans les secteurs traditionnellement féminins mais aussi dans les nouveaux secteurs prometteurs (par ex. les industries vertes) ayant un bon potentiel de création d'emplois décents, serait particulièrement appropriée. Des mesures visant à réduire les disparités entre hommes et femmes en matière de compétences techniques et de possibilités de formations techniques spécialisées seraient primordiales. Réduire les disparités d'accès aux infrastructures sociales et matérielles entre les zones rurales et urbaines serait également important pour répartir équitablement le travail domestique non rémunéré et favoriser la participation des femmes des milieux défavorisés au travail rémunéré et

⁸⁰ Pattanaik, Kuntala Lahiri-Dutt, Stewart Lockie & Bill Pritchard .2018. 'The feminization of agriculture or the feminization of agrarian distress? Tracking the trajectory of women in agriculture in India', *Journal of the Asia Pacific Economy*, 23:1, 138-155, DOI: 10.1080/13547860.2017.1394569.

⁸¹ ILO, 2018. *ibidem*; UNRISD, 2010. *Combating poverty and inequality: structural change, social policy and politics*. Geneva: UNRISD.

à la formation. Il faudrait également mettre l'accent sur des mécanismes plus efficaces permettant d'appliquer les normes et la législation en matière de droits du travail ainsi que sur le développement de la protection sociale pour les groupes qui ne sont pas couverts, en portant l'attention sur certaines catégories de travailleurs comme les soignants à domicile rémunérés.

Un certain nombre de pays d'Amérique Latine et de la région MOAN (Moyen Orient et Afrique du Nord) pourraient être décrits comme **économies dualistes à revenu intermédiaire (EDRI)** et se caractérisent par de grandes disparités de revenus, des taux relativement bas de participation de la main-d'œuvre féminine et d'importantes disparités entre les sexes dans un certain nombre d'indicateurs du marché du travail. Ces caractéristiques sont souvent exacerbées dans les pays qui dépendent de ressources naturelles et minérales. Cette dualité se retrouve sur un marché du travail qui est souvent constitué par un petit secteur formel, avec des salaires élevés, de bonnes conditions de travail et des avantages conséquents, qui coexiste avec un vaste secteur informel qui se caractérise par de l'insécurité, des bas salaires et des possibilités réduites de promotion professionnelle. Le travail salarié formel du secteur public est la forme préférée de travail de nombreuses femmes ayant fait des études. Les travaux domestiques mal payés et l'agriculture sont les sources principales de travail pour les femmes à faible revenu. Dans les deux régions, les taux de chômage des femmes ont tendance à être plus élevés que ceux des hommes, ce qui pose un problème très sérieux aux jeunes femmes. Cependant il y a d'importantes différences entre ces deux régions. Les taux de participation féminine en ALC sont plus élevés que dans les pays MOAN et sont en augmentation constante ces dernières années. D'autre part, dans de nombreux pays MOAN, la participation de la main-d'œuvre féminine stagne à des niveaux très faibles. De nombreuses économies de la région ALC sont plus riches et plus diversifiées que les économies de la région MOAN.

Les systèmes de protection sociale, les services de garde d'enfants institutionnalisés et la législation en matière d'égalité des sexes ont tendance à être bien développées dans les pays d'Amérique Latine. Plusieurs réformes politiques portant sur l'égalité entre les sexes conduites ces dernières années ont encouragé une plus forte participation de la main-d'œuvre féminine. Ainsi dans cette région, des mesures pour renforcer la place des femmes sur le marché du travail pendant la reprise économique faisant suite à la pandémie de la COVID-19 ont permis de faciliter la transition des femmes travaillant dans des entreprises informelles vers le travail formel et à favoriser une participation égale des hommes et des femmes à des domaines d'études et des professions STIM. Evidemment, les investissements dans les services de soins doivent se poursuivre. Des services publics d'emploi intégrés soucieux de l'égalité hommes-femmes auront une grande importance pour repenser le développement des compétences des femmes en phase avec la demande de main-d'œuvre post-COVID, surtout pour les jeunes. Une meilleure application des dispositions en termes de droits du travail comme le salaire minimum peuvent également contribuer à réduire les disparités salariales entre les hommes et les femmes, car ces dernières sont généralement plus prononcées dans les centiles inférieurs de la répartition des salaires.

La région MOAN a le taux le plus élevé de disparités sectorielles et professionnelles entre les hommes et les femmes au monde. Les restrictions légales relatives aux opportunités économiques des femmes ainsi que les restrictions de temps et de mobilité des femmes continuent d'être une source d'inquiétude dans un certain nombre de pays.⁸² C'est pourquoi dans ce contexte, un accent placé sur des investissements plus élevés dans les infrastructures sociales et matérielles qui répondent aux besoins des femmes ainsi que sur la révision de la législation du travail et d'autres mesures politiques permettant de soutenir l'égalité entre les sexes semble judicieuse. Dans les pays qui mettent l'accent sur des politiques en faveur du développement de l'agriculture, un meilleur ciblage des agricultrices serait primordial. Encourager les employeurs du secteur privé à embaucher des femmes, grâce à des mesures d'incitation ou d'autres mesures, mérite également d'être considéré comme une priorité.

Les économistes à revenu élevé (ERE) se caractérisent en général par des taux élevés de participation à la main-d'œuvre féminine et une dominante féminine dans l'emploi salarié. Les secteurs des services sont la source principale de travail pour les femmes et les hommes, même s'il existe de fortes disparités entre les hommes et les femmes en fonction des services, les emplois des femmes se trouvant majoritairement dans les secteurs de l'éducation, des services de santé et

⁸² Kabeer, N., Deshpande, A. and R. Assaad. 2019. "Women's access to market opportunities in South Asia and the Middle East & North Africa: barriers, opportunities and policy challenges" London: LSE, Department of International Development.

de soins à autrui, modèles que l'on retrouve dans d'autres parties du monde. Par suite de différences sensibles au sein des économies à revenu élevé dans leur approche de l'offre de soins et de sécurité sociale, la littérature distingue trois groupes:⁸³ les pays libéraux, où le marché s'occupe de la sécurité sociale avec un rôle limité de l'état (par ex. les États Unis et le Royaume Uni); les pays conservateurs-corporatistes, où la sécurité sociale est bien développée mais l'accès aux prestations a tendance à être conditionné à la situation professionnelle et à la classe sociale (par ex. Europe du Sud); et les pays socio-démocrates, qui se caractérisent par de puissants systèmes de sécurité sociale avec une couverture universelle et des services généralisés pour la garde des enfants, l'aide aux personnes âgées et aux handicapés (par ex. les pays scandinaves). Le régime d'offre de soins de ce dernier groupe (le modèle scandinave) est le plus efficace pour permettre des taux élevés de participation à la main-d'œuvre féminine, l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et plus généralement, les meilleures conditions sur le marché du travail pour les femmes.

Il faut mettre l'accent sur l'hétérogénéité qui existe au sein de chacun de ces groupes de pays et un pays individuel peut ne pas appartenir très nettement à l'une ou l'autre des catégories. Donc ces catégories ne doivent être simplement considérées que comme instrument heuristique. De plus, un grand nombre des mesures suggérées s'appliquent en principe aux cinq groupes, et le Tableau 2 ne fait que mettre en lumière les endroits où les mesures spécifiques sont plus urgentes et/ou réalisables (dans les configurations existantes).

⁸³ Braunstein, E. 2015. "Economic Growth and Social Reproduction: Gender Inequality as Cause and Consequence" *UN Women Discussion Paper No. 5*. New York: United Nations.

► **Tableau 2 Mesures suggérées pour une reprise favorable à l'égalité des sexes et riche en emplois, par type de pays et niveau d'action politique**

Groupe de Pays	EFRA	IEOE	EDRI (MOAN)	EDRI (ALC)	ERE
Domaine politique					
Politique Macroéconomique	<p>Priorité aux besoins des femmes des zones rurales par l'augmentation des dépenses pour les infrastructures matérielles et sociales</p> <p>Restructuration des dettes pour renforcer la capacité budgétaire à long terme</p>	<p>Stimuler la demande intérieure et la création d'emplois</p> <p>Améliorer les infrastructures sociales pour répondre aux besoins de soins des salariés et des travailleuses indépendantes</p> <p>Inclure les femmes dans les stratégies développant la concurrence à l'exportation sur la base du développement technologique et des compétences</p>	<p>Augmenter les investissements dans les infrastructures matérielles pour réduire les différences entre zones rurales et urbaines et les différences entre les sexes</p> <p>Augmenter les investissements dans les infrastructures sociales</p> <p>Utiliser les recettes liées à l'extraction des ressources naturelles pour financer les investissements dans les infrastructures matérielles et sociales, le cas échéant</p>	<p>Poursuivre les plans de relance surtout dans les secteurs qui emploient majoritairement des femmes</p> <p>Maintenir un haut niveau d'investissement dans les services de soins</p> <p>Investir dans la réduction des inégalités entre zones rurales et urbaines</p>	<p>Réaliser des investissements publics dans les soins, la santé et l'éducation et établir une priorité en fonction des résultats en termes d'égalité des sexes</p> <p>Assurer un financement suffisant des services de soins à tous les niveaux du gouvernement</p> <p>S'attaquer à l'évasion fiscale et augmenter l'impôt sur la fortune</p>
Politique Sectorielle	<p>Mettre l'accent sur les conditions d'inclusion des agricultrices dans les chaînes logistiques alimentaires et l'agriculture écologique</p> <p>Inclure les femmes dans les stratégies de diversification économique</p>	<p>Favoriser la diversification économique et assurer l'inclusion des femmes dans les secteurs émergents (par ex. industries vertes)</p> <p>Permettre la professionnalisation et la formation des personnels de soins à autrui</p> <p>Veiller aux conditions d'inclusion des femmes dans l'agriculture, le cas échéant</p>	<p>Favoriser une plus grande diversification économique et l'inclusion des femmes dans les nouveaux secteurs</p> <p>Assurer la sécurité des femmes dans les transports</p> <p>Permettre la professionnalisation et la formation des personnels de soins à autrui</p> <p>Favoriser l'inclusion des femmes dans de meilleures conditions dans l'agriculture commerciale</p>	<p>Poursuivre le développement des services de soins afin de créer des emplois directs et indirects pour les femmes</p> <p>Assistance financière et technique aux PME informelles dirigées par des femmes</p> <p>Soutenir l'inclusion des femmes dans les professions techniques et scientifiques</p>	<p>Plus d'investissements dans les secteurs des soins, pas seulement la garde des enfants mais aussi les soins aux personnes âgées et aux handicapés</p> <p>Mettre en place des services de garde d'enfants universels</p> <p>Inclure davantage de femmes dans les industries vertes et les secteurs innovants</p>
Aide au revenu des travailleurs et des ménages	<p>Améliorer les transferts sociaux pour soutenir les femmes défavorisées, notamment en zones rurales</p>	<p>Maintenir les mesures exceptionnelles surtout pour les femmes qui travaillent dans des entreprises informelles</p> <p>Étendre la protection sociale aux groupes qui n'en bénéficient pas</p>	<p>Améliorer et étendre la protection sociale</p> <p>Offre généralisée de soins par des services publics (indépendamment de la situation professionnelle)</p>	<p>Améliorer les programmes d'assistance sociale et renforcer leur prise en compte de l'égalité des sexes dans leur conception et leur mise en place</p>	<p>S'assurer que les femmes et les hommes bénéficient à parts égales des programmes d'aide à l'emploi et d'aide au revenu des entreprises</p> <p>Étendre la protection sociale aux migrants internationaux</p>

Evaluation de l'impact de la COVID-19 sur l'emploi en fonction du genre et soutien d'une aide au redressement tenant compte du genre

Groupe de Pays	EFRA	IEOE	EDRI (MOAN)	EDRI (ALC)	ERE
Politiques actives du marché du travail et SPE	Recourir aux commandes publiques et aux travaux publics pour faciliter l'accès des femmes à l'emploi	Subventions pour encourager l'embauche des femmes et autres mesures pour remettre en question les préjugés des employeurs Placement des femmes en apprentissage dans les secteurs innovants Programmes intégrés de développement des compétences et d'aide à la commercialisation pour les PME dirigées par des femmes	Subventions pour encourager l'embauche des femmes et autres mesures pour remettre en question les préjugés des employeurs Favoriser les services publics de l'emploi qui répondent aux besoins des femmes Programmes intégrés de développement des compétences et d'aide à la commercialisation pour les PME dirigées par des femmes	Favoriser les services publics de l'emploi qui répondent aux besoins des femmes Remédier aux problèmes d'inadéquation des compétences surtout pour les jeunes femmes	Services publics de l'emploi qui répondent aux besoins des femmes et favorisent leur inclusion dans les secteurs innovants
Développement des compétences	Concevoir et mettre en place des services de développement agricole en tenant compte du genre Réduire les inégalités hommes-femmes dans l'éducation formelle Réduire les inégalités hommes-femmes dans les compétences numériques et l'accès aux technologies	Remédier aux inégalités hommes-femmes dans les compétences techniques (par ex. STIM) et la formation technique spécialisée	Réduire la stratification par sexe dans les domaines d'études Inclure plus de femmes dans les formations spécialisées sur le lieu de travail	Soutenir l'éducation et la formation des femmes et des jeunes filles dans les disciplines STIM	Repenser le développement des compétences en phase avec la demande de main-d'œuvre post-COVID et garantir l'inclusion des femmes dans les secteurs innovants Encourager les hommes à se former et travailler dans les professions de santé et de soins à autrui
Dispositifs institutionnels du marché du travail et droits du travail	Améliorer les dispositifs institutionnels du marché du travail et améliorer leur application, surtout en zones rurales Reconnaître les agricultrices à part entière Encourager les coopératives rurales de femmes	Plus grande conformité avec les normes du travail à tous les niveaux de la chaîne de valeur Meilleure protection contre le harcèlement sexuel Meilleure application des dispositions antidiscriminatoires et du droit du travail des femmes	Revoir la législation et les autres politiques pour remédier aux inégalités hommes-femmes dans l'emploi Meilleure application de la législation du travail, notamment en dehors du secteur public Lutter contre l'exploitation des femmes migrantes dans les pays qui accueillent des migrants	Faciliter la transition vers le travail formel Améliorer la conformité avec la législation sur le salaire minimum Renforcer la législation sur le télétravail	Mieux protéger les travailleurs de l'économie à la tâche Améliorer les politiques en matière de télétravail en veillant à l'équilibre travail-famille Améliorer les politiques sur les congés (par ex. droit égal au congé parental pour s'occuper des enfants, des personnes âgées ou des membres de famille handicapés)

► V. Résumé

Cet outil politique a été élaboré pour fournir des directives sur la façon d'évaluer les conséquences de la crise de la COVID-19 sur l'emploi en fonction du genre au niveau des pays et d'identifier les options politiques permettant une transition vers des économies riches en emplois, centrées sur les soins et équitables envers les femmes sur le long terme. L'outil adopte une démarche par étapes qui commence par une liste de vérification de questions, des indicateurs et propose des sources de données pour dresser un tableau global des inégalités préexistantes entre les hommes et les femmes sur le marché du travail d'un pays particulier. L'accent est mis sur l'utilisation de statistiques qui rendent compte de l'inclusion des femmes dans la main-d'œuvre rémunérée plutôt que de simplement compter combien de femmes travaillent. L'accent est également mis sur l'analyse des interactions entre les différents domaines d'emploi (par ex. travail rémunéré et travail de soins non rémunéré) et les différentes caractéristiques des travailleurs (par ex. sexe et statut migratoire, âge, groupe ethnique, et ainsi de suite).

Dans une deuxième étape, l'outil politique explique comment la configuration initiale de la structure de l'emploi d'une économie peut servir de point de départ pour évaluer comment la crise de la COVID-19 impacte l'emploi et les conditions de travail des femmes par rapport aux hommes, en faisant la distinction en fonction du type et du niveau de risque. Il donne un cadre pour voir comment les femmes et les hommes qui travaillent dans différents secteurs économiques sont touchés par des risques liés à: la perte d'emploi; la santé physique et mentale; l'érosion des droits du travail et la dégradation des conditions de travail. Des exemples concrets de pays sont donnés pour corroborer les points principaux. Ces étapes constituent l'élément principal de l'exercice de diagnostic destiné à documenter dans quelle mesure les inégalités entre les sexes sur le marché du travail sont aggravées par la pandémie.

La deuxième partie de l'outil a pour but de donner des directives pour concevoir des options politiques donnant des résultats équitables en termes d'égalité des sexes dans le domaine de l'emploi pendant et après la crise. Elle fait une distinction entre mesures à court terme et mesures à moyen terme mais elle met l'accent sur le fait que les mesures à court terme doivent être conçues comme éléments d'une transformation structurelle et de création d'emplois décents sur le long terme. A titre de référence, la dernière partie de l'outil liste sous forme de matrice les différentes mesures et les organise par niveau d'action politique et typologie de pays. Son objectif principal est de faciliter l'identification de réponses politiques adaptées aux structures spécifiques de l'emploi et aux contextes socioéconomiques tenant compte du genre.

Pour nous contacter

Organisation internationale du Travail

Route des Morillons 4, CH-1211 Genève 22
Suisse

Service de l'emploi, du marché du travail et des jeunes

E: emplab@ilo.org

ONU Femmes

220 East 42nd Street, New York, NY 10017
États-Unis d'Amérique

Section pour l'autonomisation économique des femmes

E: econem.section@unwomen.org