



Conseil économique et social

Distr. générale
30 décembre 2016
Français
Original : anglais

Commission de la condition de la femme

Soixante et unième session

13-24 mars 2017

Point 3 a) de l'ordre du jour provisoire*

Suite donnée à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et à la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale intitulée « Les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXI^e siècle » : réalisation des objectifs stratégiques, mesures à prendre dans les domaines critiques et autres mesures et initiatives

Autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Dans le présent rapport, le Secrétaire général examine la question de l'autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution, à l'heure où la communauté internationale a pris un engagement sans précédent en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de la femme à l'occasion de l'adoption du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Il précise en quoi l'autonomisation économique des femmes et leur droit à un travail décent et au plein emploi productif sont indissociablement liés, recense les obstacles qu'elles rencontrent dans l'exercice de leur droit au travail et l'exercice de leurs droits dans le cadre professionnel et propose des solutions pour les surmonter. Il analyse également les perspectives qu'ouvrent pour l'autonomisation économique des femmes l'informalisation et la mobilité croissantes de l'emploi et les avancées technologiques et informatiques, ainsi que les menaces que font peser ces phénomènes qui transforment le monde du travail, et présente des politiques et des mesures visant à remédier aux écarts entre les sexes dans le monde du travail et à assurer la réalisation des droits des femmes et leur autonomisation économique. Engageant chacun à faire preuve de davantage de responsabilité pour que nul ne soit laissé pour compte, il conclut son rapport par des recommandations que la Commission de la condition de la femme est invitée à examiner.

* E/CN.6/2017/1.



I. Introduction

1. À sa soixante et unième session, qui se tiendra en 2017, la Commission de la condition de la femme examinera à titre prioritaire la question intitulée « Autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution », conformément à son programme de travail pluriannuel (2017-2019). Dans le présent rapport, cette question est articulée à la question du droit des femmes de travailler et de l'exercice de leurs droits dans le cadre professionnel selon les principes consacrés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et plusieurs conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT).

2. L'autonomisation économique des femmes, la réalisation de leur droit au travail et le respect de leurs droits dans le cadre professionnel font partie intégrante de la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing (voir E/CN.6/2015/3) et du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Les principaux instruments prévus à cette fin sont les suivants : l'objectif de développement durable n° 5 visant à parvenir à l'égalité des sexes et à autonomiser toutes les femmes et les filles, l'objectif n° 8 tendant à promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous, ainsi que l'objectif n° 1 concernant l'élimination de la pauvreté, l'objectif n° 2 sur la sécurité alimentaire, l'objectif n° 3 sur la santé, l'objectif n° 4 visant à assurer une éducation de qualité et l'objectif n° 10 concernant la réduction des inégalités. À sa soixantième session, la Commission de la condition de la femme a défini les orientations devant guider la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030, soulignant notamment combien l'autonomisation économique des femmes passait par un travail décent, le plein emploi productif et le respect du principe d'un salaire égal pour un travail égal (voir E/2016/27-E/CN.6/2016/22). Ces engagements figurent également dans les textes-cadres récemment adoptés, notamment l'Accord de Paris conclu au titre de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (voir FCCC/CP/2015/L.9/Rev.1), la Déclaration de New York pour les réfugiés et les migrants (résolution 71/1 de l'Assemblée générale) et le Nouveau Programme pour les villes (A/CONF.226/4).

3. La réalisation de l'autonomisation économique des femmes exige des changements structurels profonds, qui passent notamment par l'élaboration de politiques encadrant la mondialisation commerciale et financière, l'objectif étant que ces forces, qui modifient profondément la physionomie du travail, soient utilisées au profit des femmes et des travailleurs pauvres dans les zones rurales et urbaines. Cet objectif exige également la mise en place de politiques macroéconomiques et de politiques du marché du travail qui créent des emplois décents, protègent les droits des travailleurs et leur permettent de dégager un salaire minimum vital. Pour ce faire, il est essentiel de mettre à profit les innovations technologiques afin de renforcer encore l'accès des femmes aux services financiers et aux outils informatiques. Une volonté politique et une intense concertation seront nécessaires pour concevoir et appliquer des politiques intégrant une approche soucieuse de l'égalité des sexes au sein des administrations du travail et dans les plans consacrés à l'emploi aux niveaux local, national et mondial, offrir aux femmes

qui travaillent protection sociale et sécurité du revenu, et reconnaître la place qu'occupent les soins et travaux domestiques non rémunérés, en réduire l'importance et en mieux répartir la charge, afin que, sur le plan économique, les femmes puissent se voir offrir les mêmes chances et parvenir aux mêmes réalisations que les hommes. Une augmentation significative des fonds de toutes provenances sera également nécessaire pour assurer la mise en œuvre intégrale et rapide des engagements qui ont été ou seront pris en faveur de l'autonomisation économique des femmes et de leur accès à un travail décent et au plein emploi productif.

4. Le présent rapport s'inspire des conclusions de la réunion du Groupe d'experts sur l'autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution, organisée du 26 au 28 septembre 2016 à Genève par l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), avec l'appui technique et la collaboration de l'OIT. Il s'appuie également sur des données et des travaux de recherche récents provenant d'organismes des Nations Unies et d'autres sources, notamment le Groupe de haut niveau sur l'autonomisation économique des femmes créé par le Secrétaire général.

II. Un monde du travail en pleine évolution

5. Le monde du travail se trouve bouleversé par des innovations, notamment informatiques et télématiques, dont l'usage se généralise partout dans le monde par le jeu de la mondialisation. L'ampleur, la rapidité et les conséquences de ces mutations sont sans précédent. Si de nouveaux domaines d'activité tels que l'économie verte et les activités d'atténuation des effets des changements climatiques et d'adaptation à ces changements ouvrent de nouvelles possibilités de travail décent pour les femmes, ces évolutions technologiques ont également des effets déstabilisateurs sur leur autonomisation économique. À l'heure où les entreprises adoptent de plus en plus des modes de production à forte intensité de capital dans des régions comme l'Asie orientale, on observe une « déféminisation » de la population active, en particulier dans l'industrie. La proportion globale de femmes dans ce secteur a sensiblement baissé depuis 1995, bien qu'elles demeurent encore très présentes dans les emplois industriels à forte intensité de main-d'œuvre, notamment dans le textile, l'habillement et l'électronique. Cette situation pourrait toutefois changer, les progrès technologiques rendant probable la robotisation des machines à coudre dans un avenir proche¹.

6. Au cours des vingt dernières années, la participation accrue des femmes à l'économie mondiale, que ce soit dans les industries exportatrices, les centres d'appel, l'agriculture non traditionnelle ou les entreprises insérées dans les chaînes de valeur mondiales, est allée de pair avec une informalisation croissante du travail. Si de plus en plus de femmes ont accès à un travail rémunéré dans l'industrie et les services, ce qui a souvent pour effet d'accroître leur autonomie et leur

¹ D. Kucera et S. Tejani, « Feminization, defeminization, and structural change in manufacturing », *Développement mondial*, vol. 64, décembre 2014, p. 569 à 582; Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), *Rapport sur le développement humain 2015 : le travail au service du développement humain*, New York, 2015; Forum économique mondial, « The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution », *Global Challenge insight report*, Genève, 2016.

indépendance, on constate également que la pauvreté féminine s'enracine. Ces évolutions sont liées à la nature précaire et informelle des emplois ouverts aux femmes sur le marché mondial. Alors même que la mondialisation a permis à des millions d'entre elles d'accéder à un travail rémunéré, elle a également eu pour effet de perpétuer les inégalités entre les sexes en cantonnant les travailleuses au bas de la chaîne de valeur mondiale – dans les emplois les moins bien rémunérés, payés à la pièce ou sous-traités, ainsi que dans des formes précaires d'emploi indépendant, avec peu ou pas d'accès à un travail décent et à une protection sociale².

7. Dans de nombreux pays, les politiques macroéconomiques, commerciales et financières ont visé systématiquement à mieux intégrer les économies nationales aux marchés mondiaux, privilégiant l'équilibre budgétaire et la stabilité des prix au détriment de la croissance et de la création d'emplois. Du fait de la faiblesse de l'emploi, les femmes des ménages à bas revenu ont été reléguées dans des secteurs à faible productivité où les rémunérations sont insuffisantes et où la sécurité de l'emploi et la sécurité au travail font défaut. Les mesures d'austérité et de réduction des dépenses publiques prises par les États, conjuguées à la privatisation des entreprises publiques et des services sociaux, ont réduit l'emploi public dans de nombreux pays, ce qui a exercé une pression à la baisse sur les salaires et les conditions d'emploi. Les femmes, auxquelles le secteur public offrait traditionnellement un important vivier d'emplois de qualité, ont particulièrement souffert de cette évolution².

8. Alors même que l'accès à un travail décent, rémunéré et de qualité est indispensable à l'autonomisation économique des femmes, les écarts entre les sexes dans le monde du travail persistent et se rencontrent dans toutes les régions. Quand elles occupent un emploi productif, disposent d'un travail décent ou créent ou dirigent une entreprise, les femmes ont un meilleur accès aux ressources et participent davantage aux décisions au sein du ménage et, plus généralement dans la société et l'économie. Leur autonomisation économique dans un monde du travail en pleine évolution est avant tout tributaire des possibilités d'emploi qui existent dans les secteurs privé et public et des conditions dans lesquelles elles travaillent, qu'elles soient rémunérées ou non. Si certaines évolutions positives ont été constatées dans la réduction des écarts entre les sexes et l'amélioration des conditions de travail des femmes au cours des dernières décennies, les inégalités entre les sexes sur le marché du travail n'en continuent pas moins de prévaloir partout dans le monde et font obstacle à l'autonomisation économique des femmes³. Des mesures s'imposent donc pour permettre aux femmes d'accéder à de nouvelles activités et d'améliorer leur situation dans un monde du travail en pleine évolution.

III. Les inégalités entre les sexes dans un monde du travail en pleine évolution

9. Les obstacles structurels à l'égalité des sexes et la discrimination sexiste persistent dans tous les pays, dans la sphère publique comme privée. Dans le monde

² ONU-Femmes, *Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016 : transformer les économies, réaliser les droits*, New York, 2015.

³ OIT, *Les femmes au travail, tendances 2016*, Genève, 2016; Organisation des Nations Unies, « Situation et perspectives de l'économie mondiale 2016 », New York, 2016; ONU-Femmes, *Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016*.

du travail, cela se traduit par des écarts entre les taux d'activité et les salaires des hommes et des femmes, une ségrégation des emplois, des conditions de travail inégales et le fait que les soins et travaux domestiques non rémunérés incombent avant tout aux femmes, et ce, à la fois dans les secteurs formel et informel de l'économie. Ces écarts entre les sexes trouvent leur origine dans les rapports de force historiquement inégaux entre hommes et femmes au sein des ménages et dans l'économie et la société en général, les politiques macroéconomiques fiscale, monétaire et commerciale qui, dans leur conception même et par leurs effets, sont défavorables aux femmes, les lois et normes sociales discriminatoires, ainsi que dans les difficultés plus grandes que rencontrent les femmes à concilier travail et famille. Dans 155 économies sur 173, il existe au moins une disposition juridique fondée sur des considérations sexistes qui restreint le travail des femmes et la possibilité pour elles de créer ou diriger une entreprise⁴. Bien souvent, quand bien même il existe des lois, des politiques et une réglementation du travail qui tiennent compte de la problématique hommes-femmes, les employeurs publics et privés ne s'acquittent pas des obligations qui leur incombent et les femmes ont du mal à saisir la justice et à obtenir réparation. Ces difficultés sont aggravées dans les situations de conflit et d'après conflit, de crise humanitaire et de crise de réfugiés – des situations où l'autonomisation économique des femmes fait grandement défaut.

10. Aux obstacles structurels et à la discrimination sexuelle et sexiste peuvent s'ajouter de multiples inégalités croisées, qui exposent les femmes et les filles au harcèlement, à l'exclusion et à la violence. Quels que soient leur âge, leurs revenus ou leur statut social et où qu'elles se trouvent, les femmes sont exposées à des violences et au harcèlement dans le cadre du travail. Ces violences font que les femmes n'ont pas les mêmes chances de travail et de réussite que les hommes; leur élimination est donc indispensable pour que les femmes aient la maîtrise de leurs moyens de subsistance. Ces violences peuvent restreindre leur potentiel économique et social, notamment leur droit à l'éducation, leur liberté de circulation et leur droit au travail. Elles ont une incidence significative sur leur santé physique et mentale, les exposant à l'absentéisme et pouvant leur faire manquer des promotions ou perdre leur emploi. À l'échelle économique mondiale, on estime à quelque 12 000 milliards de dollars par an le coût de la discrimination sociale et des violences faites aux femmes. Ces violences causent aux femmes des pertes de revenus importantes, affectent fortement leur bien-être, empêchent les femmes qui travaillent de se faire entendre et entravent leurs moyens d'action, et accentuent les inégalités entre les sexes. Seules 79 économies sur 173 ont pris des textes visant la violence économique, laquelle peut restreindre les possibilités offertes aux femmes victimes de violences d'obtenir réparation. Cent quatorze économies répriment le harcèlement sexuel sur le lieu de travail⁴. Quand des textes existent, force toutefois est de constater qu'ils ne sont pas toujours appliqués (voir A/71/219).

A. Participation au marché du travail et ségrégation sectorielle et professionnelle

11. Si la participation au marché du travail aussi bien des femmes que des hommes a diminué ces vingt dernières années, la part des femmes continue d'être

⁴ Banque mondiale, *Les femmes, l'entreprise et le droit 2016 : parvenir à l'égalité* (Washington, 2016).

inférieure à celle des hommes partout dans le monde. Leur participation au marché du travail à l'échelle mondiale est passée de 52,4 % en 1995 à 49,6 % en 2015, celle des hommes passant de 79,9 % à 76,1 %⁵. Les moyennes mondiales cachent toutefois d'importantes disparités entre les régions. Au Moyen-Orient, en Afrique du Nord et en Asie du Sud, moins d'un tiers des femmes en âge de travailler participent au marché du travail, contre près des deux tiers en Afrique subsaharienne et en Asie orientale⁶.

12. Chez les jeunes, de fortes disparités persistent entre les hommes et les femmes, malgré quelques progrès observés dans la participation des jeunes femmes au marché du travail dans certaines régions. Ce phénomène est d'autant plus préoccupant que le taux de chômage des jeunes au niveau mondial devrait augmenter et passer de 12,9 % en 2015 à 13,1 % (soit 71 millions de jeunes) en 2016 et 2017. En 2016, le taux d'activité des jeunes hommes a été supérieur à celui des jeunes femmes (53,9 % contre 37,3 %). La situation est encore plus grave en Asie du Sud, dans les États arabes et en Afrique du Nord, où les écarts entre les sexes sont supérieurs à 30 %. Le taux de chômage des jeunes femmes est globalement supérieur à celui des hommes. En 2016, 13,7 % des jeunes femmes sur le marché du travail étaient au chômage, soit 1 % de plus que les jeunes hommes. Toutefois, les plus grands écarts dans les taux de chômage se trouvent dans les États arabes et en Afrique du Nord, où ils sont deux fois plus élevés qu'ailleurs, malgré le niveau d'instruction croissant des jeunes femmes dans ces régions. Cela indique que l'éducation et la formation ne suffisent pas à lever les obstacles structurels à l'égalité des sexes sur le marché du travail⁷.

13. Entre 1995 et 2015, près de la moitié de la population active mondiale (à savoir 42,6 % des hommes et 61,5 % des femmes) a été employée dans le secteur tertiaire, qui a ainsi dépassé le secteur agricole en nombre de personnes employées, femmes et hommes confondus. L'augmentation la plus forte a été observée en Asie du Sud, où la part du secteur tertiaire dans l'emploi des femmes est passée de 32,7 % à 77,0 % au cours de cette période. En Amérique du Nord, dans l'Union européenne, en Amérique latine et dans les Caraïbes, la plupart des femmes travaillent également dans le secteur tertiaire. Les conditions d'emploi varient fortement dans ce secteur, qui englobe à la fois les services techniques, les communications, la vente, les emplois de bureau, la santé et les activités indépendantes. Toutefois, si l'emploi dans les services augmente, la plupart des emplois créés ne le sont pas dans le domaine des hautes technologies, les femmes restant surtout présentes dans les secteurs les moins rémunérés, les moins qualifiés et les plus précaires⁸.

14. En dépit des évolutions constatées dans les services et l'industrie et la baisse de la part du secteur agricole dans l'économie, l'agriculture continue d'employer un grand nombre de femmes en milieu rural. Au niveau mondial, un quart des femmes qui travaillent sont employées dans l'agriculture, lesquelles représentent plus de 40 % de la main d'œuvre dans le secteur. Cette part n'est toutefois que de 9,5 % dans les pays à revenu intermédiaire (tranche supérieure) et de 2,6 % dans les pays à

⁵ OIT, *Les femmes au travail, tendances 2016*.

⁶ ONU-Femmes, *Le progrès des femmes à travers le monde, 2015-2016*.

⁷ OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde 2016 : tendances pour les jeunes*. Genève, 2016.

⁸ OIT, *Les femmes au travail, tendances 2016*. PNUD, *Rapport sur le développement humain 2015 : Le travail au service du développement humain*.

revenu élevé. En Asie du Sud et en Afrique subsaharienne, à l'inverse, l'agriculture emploie plus de 60 % du nombre total des femmes qui travaillent, ces femmes accomplissant principalement des tâches longues et à forte intensité de main-d'œuvre, hors de tout cadre juridique et contre une faible rémunération. L'écart de salaires entre un homme et une femme pour un même travail peut atteindre 40 %⁹.

15. La ségrégation des emplois persiste dans tous les secteurs : les femmes occupent généralement le bas de l'échelle des métiers, gagnent moins et ont moins accès aux prestations sociales et aux pensions de retraite. Ces vingt dernières années, les changements technologiques favorables au travail qualifié¹⁰ ont accentué la ségrégation professionnelle, en particulier dans les pays développés et les économies émergentes. Entre 1995 et 2015, l'emploi a augmenté plus rapidement dans les économies émergentes, mais l'évolution en chiffres absolus des taux d'emploi a été deux fois plus élevée chez les hommes (382 millions) que chez les femmes (191 millions), quel que soit le niveau de compétences requis, ce qui reflète les écarts d'emploi entre les sexes déjà évoqués. Dans ces pays toutefois, les professions très qualifiées se sont développées plus vite pour les femmes que pour les hommes. Il s'agit du seul groupe de pays où existe un écart en faveur des femmes dans l'emploi hautement qualifié¹¹.

16. Parmi les mesures que peuvent prendre les gouvernements pour favoriser la participation des femmes au marché du travail et lutter contre la ségrégation des emplois, citons notamment les suivantes : a) éliminer les obstacles juridiques au travail des femmes; b) adopter des politiques qui stimulent l'activité économique et la demande; c) investir dans les services publics en vue de créer des emplois décents dans les domaines de la santé, de l'éducation, des soins aux enfants et aux personnes âgées, du développement des infrastructures, de l'administration et de la vulgarisation agronomique; d) éviter d'imposer lourdement les couples dont les deux conjoints travaillent et accorder des crédits d'impôt aux travailleurs à bas salaire, notamment aux femmes; e) favoriser l'éducation et la formation professionnelle des femmes; f) instaurer des services de garde d'enfants peu onéreux ou subventionnés, créer des congés parentaux et permettre une organisation du travail plus flexible, sans pour autant remettre en cause la protection de l'emploi et la protection sociale.

B. Obstacles à l'entrepreneuriat des femmes

17. Les emplois dans les petites et moyennes entreprises représentent la moitié des emplois formels dans le monde et la majorité des emplois dans les pays en développement. On insiste souvent sur le fait que ces entreprises présente un potentiel de création d'emplois, notamment dans l'économie verte, dans des secteurs tels que les énergies durables et l'agriculture résiliente aux changements climatiques. Il ressort des données disponibles qu'elles jouent bien un rôle

⁹ OIT, *Les femmes au travail, tendances 2016*. Marzia Fontana et Cristina Paciello, *Gender Dimensions of Agricultural and Rural Employment: Differentiated Pathways out of Poverty – A Global Perspective* (Rome, 2010).

¹⁰ On entend par « changements technologiques favorables au travail qualifié » les évolutions technologiques qui favorisent les emplois qualifiés au détriment des emplois non qualifiés, ce qui a une incidence en matière d'inégalités salariales.

¹¹ OIT, *Les femmes au travail, tendances 2016*.

important à cet égard, mais dans une mesure et avec des effets encore mal connus. Alors qu'un tiers des entreprises du secteur structuré de l'économie dans le monde sont créées par des femmes, la plupart des entreprises dans les pays émergents et en développement sont des micro et petites entreprises dont le potentiel de croissance est faible. Les femmes qui travaillent dans des entreprises familiales sont rarement considérées comme des associés à part entière ou rémunérées au même niveau que les hommes. Il n'en reste pas moins que l'entrepreneuriat peut être un vecteur important de l'autonomisation économique des femmes, en ce qu'il permet d'augmenter les revenus et contribue ainsi à la baisse de la pauvreté au sein des ménages et dans les populations locales. Cependant, des normes sociales et des pratiques familiales discriminatoires empêchent souvent les femmes ne serait-ce que de démarrer une activité. Il est nécessaire de prendre des mesures pour lutter contre les lois discriminatoires en matière de propriété et d'héritage, lesquelles font obstacle à l'entrepreneuriat féminin, et pour faciliter l'accès des femmes aux marchés, au crédit, aux services et produits financiers, aux infrastructures, aux appels d'offres et à la protection sociale¹².

C. Écarts de rémunération entre les sexes

18. Soixante-cinq ans après l'adoption par l'Organisation internationale du Travail de la Convention de 1951 sur l'égalité de rémunération (n° 100), ratifiée par 172 pays, les écarts de rémunération entre les sexes restent très répandus dans toutes les régions et tous les secteurs. Malgré les progrès accomplis dans de nombreuses régions du monde pour ce qui est de l'accès des femmes aux emplois du secteur formel et de l'amélioration de leur niveau d'instruction (qui dépasse parfois celui des hommes), ces écarts se manifestent sur tous les marchés du travail. L'écart de rémunération entre les sexes, défini comme la différence observée entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes, est l'une des principales causes des inégalités de revenu observées à l'échelle mondiale entre les hommes et les femmes tout au long de leur vie. Bien qu'il se soit progressivement réduit, les femmes restent systématiquement moins bien payées que les hommes pour un travail de valeur égale. L'écart de rémunération entre les sexes à l'échelle mondiale est estimé à 23 % et bien que son ampleur varie, il subsiste dans tous les pays¹³.

19. Pour un même niveau d'instruction, les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes. Lorsque les femmes travaillent surtout dans le secteur non structuré de l'économie (ce qui est le cas de la plupart des travailleuses du monde), il est encore plus difficile de parvenir à l'égalité de salaire, car cela suppose de faire bénéficier les travailleurs de ce secteur des protections au regard de l'emploi qui sont appliquées aux travailleurs du secteur structuré¹⁴.

¹² La définition et le calcul du nombre de micro, petites et moyennes entreprises sont variables et manquent de précision. Société financière internationale, « IFC jobs study: assessing private sector contributions to job creation and poverty reduction » (2013); Jan de Kok *et al.*, *Is Small Still Beautiful? Literature Review of Recent Empirical Evidence on the Contribution of SMEs to Employment Creation* (OIT et Agence allemande de coopération internationale, 2013).

¹³ ONU-Femmes, « Tackling the Gender Pay Gap from Individual Choices to Institutional Change », note de politique n° 6 (New York, 2015); OIT, *Les femmes au travail, tendances 2016*.

¹⁴ ONU-Femmes, « Tackling the Gender Pay Gap from Individual Choices to Institutional Change »; OIT, *Les femmes au travail, tendances 2016*.

20. Si les écarts de rémunération entre les sexes ne sont pas les mêmes d'un pays à l'autre, cela ne tient pas à une différence de croissance économique ou de revenu par habitant, mais à la présence (ou non) de politiques à même de répartir plus équitablement entre les femmes et les hommes les gains résultant de la croissance. Dans certains pays, l'augmentation du salaire minimum a contribué à réduire les écarts de rémunération entre les sexes. D'autres pays ont adopté des lois interdisant la discrimination à l'égard des femmes en matière de recrutement, de formation et de promotion, et abrogé celles qui restreignaient leur accès à certains emplois. D'autres mesures consistent à valoriser davantage le travail des femmes en renforçant les cadres juridiques et réglementaires relatifs à l'évaluation des emplois, à la transparence des salaires et aux audits sur la rémunération des hommes et des femmes, en favorisant la négociation collective et en ouvrant plus de postes aux femmes dans le secteur public, où l'écart de rémunération entre les sexes est généralement plus faible que dans le secteur privé¹⁵.

21. Un problème voisin, mais néanmoins distinct, est celui de l'écart salarial en défaveur des mères, c'est-à-dire la différence entre le salaire des mères et celui des femmes sans enfant à charge, et entre celui des mères et des pères. La pénalité salariale pour cause de maternité fait obstacle à l'égalité des sexes partout dans le monde, même si, d'après les données disponibles, elle semble plus élevée dans les pays en développement que dans les pays développés. Non seulement elle limite le salaire des femmes et le temps qu'elles passent dans un emploi rémunéré, mais elle réduit aussi le montant de leur retraite et augmente la pauvreté chez les femmes âgées. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est généralement plus grand chez ceux qui ont des enfants que chez ceux qui n'en ont pas. En effet, dans certains pays à revenu élevé, il est lié au fait d'être parent ou marié dans une proportion pouvant atteindre 40 à 50 % des cas. En Afrique subsaharienne et en Asie du Sud, les femmes dont le ménage compte au moins un enfant gagnent respectivement 31 et 35 % de moins que leurs homologues masculins, tandis que les écarts de rémunération entre femmes et hommes sans enfant sont de 4 et 14 %¹⁶.

22. La pénalité salariale pour cause de maternité est le résultat concret de normes sexistes obligeant les femmes qui deviennent mères à renoncer à tout revenu ou emploi rémunéré mais ne pénalisant pas les hommes qui deviennent pères : les pères qui travaillent gagnent généralement plus que leurs homologues sans enfant, grâce à la « prime de paternité ». Ces stéréotypes ont une influence négative sur le recrutement, la rémunération et la promotion des jeunes femmes, les employeurs mettant en doute leur engagement à travailler au motif qu'elles pourraient devenir mères¹⁷. Des lois et des politiques sont donc nécessaires pour encourager le recrutement, la rémunération et la promotion des jeunes femmes, faciliter le congé parental et l'accès à des services de garde d'enfants d'un prix abordable et de

¹⁵ OIT, *Les femmes au travail, tendances 2016*; ONU-Femmes, *Les progrès des femmes dans le monde 2015-2016*; ONU-Femmes, « Tackling the Gender Pay Gap from Individual Choices to Institutional Change »; voir également http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics (page consultée le 14 novembre 2016).

¹⁶ Damian Grimshaw et Jill Rubery, *The Motherhood Pay Gap : A Review of the Issues, Theory and International Evidence*, ILO Conditions of Work and Employment Series, n° 57 (Genève, 2015); ONU-Femmes, *Les progrès des femmes dans le monde 2015-2016*.

¹⁷ Grimshaw et Rubery, *The Motherhood Pay Gap : A Review of the Issues, Theory and International Evidence* (2015); ONU-Femmes, *Les progrès des femmes dans le monde 2015-2016*.

qualité, promouvoir le paiement des jours de congé de maladie et aider les mères qui travaillent à négocier un salaire égal pour un travail de valeur égale. Qui dit combler l'écart salarial en défaveur des femmes et des mères dit rendre les lieux de travail plus équitables, plus transparents et plus justes pour tous.

D. Lacunes en matière de protection sociale

23. Parmi les 73 % de la population mondiale qui n'ont pas accès à la protection sociale ou n'ont qu'un accès partiel, les femmes sont surreprésentées. Elles se heurtent à des obstacles spécifiques dans leur recherche d'un emploi et d'un revenu stable, car elles participent moins au marché du travail, gagnent moins et ont moins accès au crédit et aux actifs que les hommes. Elles bénéficient dès lors moins des instruments de protection sociale financés par cotisations, tels que les retraites, les indemnités de chômage et même l'assurance médicale. Dans le monde, la proportion de femmes ayant atteint l'âge de la retraite et percevant une pension est en moyenne inférieure de 10,6 points de pourcentage à celle des hommes. Il est donc essentiel de renforcer les systèmes de protection sociale en faveur des femmes qui travaillent, des retraitées et des femmes non rémunérées, ainsi que de leurs familles, pour faire en sorte que les femmes sortent de la pauvreté et puissent s'émanciper économiquement¹⁸.

24. Les politiques de protection sociale jouent un rôle essentiel dans la réduction de la pauvreté et des inégalités en favorisant une croissance sans exclusion et en réduisant les inégalités entre les sexes. Nombre de travailleurs du secteur informel sont des femmes qui, en quittant un emploi rémunéré pour s'occuper de leurs enfants, d'un parent âgé ou d'un membre de leur famille malade, risquent de perdre leur accès à la protection sociale. Un régime de protection sociale bien conçu peut réduire l'inégalité du taux de pauvreté entre les sexes, favoriser l'accès des femmes à un revenu propre et fournir des ressources vitales aux familles. Ainsi, certains pays ont mis en place des mesures telles que la couverture sanitaire universelle, les régimes de pension non contributifs, le congé parental et le congé de maternité, la sécurité du revenu de base pour les ménages ayant des enfants et des programmes de travaux publics¹⁸.

E. Emploi dans l'économie domestique

25. Les femmes assument une part disproportionnée du travail non rémunéré, qui comprend les soins et les travaux domestiques non rémunérés et se trouve généralement exclue du calcul du produit intérieur brut (PIB). Selon des estimations, la part des soins et des travaux domestiques non rémunérés représente au total entre 10 et 39 % du PIB et peut dépasser celle de secteurs clefs tels que l'industrie, le commerce et le transport. Les soins et les travaux domestiques non rémunérés soutiennent l'économie et compensent souvent le manque de dépenses publiques en infrastructures et services sociaux. En effet, ils constituent un transfert de ressources des femmes vers d'autres agents économiques. Apprécier les soins et les travaux domestiques non rémunérés à leur juste valeur implique de les mesurer régulièrement dans tous les pays au moyen d'enquêtes sur les budgets-temps. Des

¹⁸ ONU-Femmes, *Les progrès des femmes dans le monde 2015-2016*; OIT, *Les femmes au travail, tendances 2016*.

données sur le budget-temps ventilées selon le sexe, le revenu, l'âge ou la situation géographiques notamment peuvent éclairer les politiques en faveur de l'autonomisation économique des femmes. Les politiques qui réduisent et redistribuent les soins et les travaux domestiques non rémunérés accomplis par des femmes et des filles en fournissant une protection sociale (services de garde d'enfants ou de prestations aux personnes âgées, couverture sanitaire universelle, congé parental) et des infrastructures (accès universel à l'eau potable et à des sources d'énergie propres et modernes) peuvent permettre de créer de l'emploi, d'accroître le taux d'activité des femmes et de favoriser le maintien des filles à l'école¹⁸.

26. La création d'emplois rémunérés publics et privés dans l'économie domestique peut grandement contribuer à l'égalité des sexes et à l'autonomisation économique des femmes. La qualité des soins est intimement liée aux conditions de travail de ceux qui les dispensent, que ce soit dans le public ou dans le privé. Or, l'économie domestique se caractérise par l'absence de travail décent, par le fait que les travailleurs, en particulier les travailleurs migrants (qui constituent une part considérable de la main-d'œuvre) n'ont pas de droits, et par un manque de main-d'œuvre tant dans les pays d'origine que dans les pays hôtes. Il manque 10,3 millions de travailleurs sanitaires (médecins, infirmiers, sages-femmes) au niveau mondial, surtout en Asie (7,1 millions) et en Afrique (2,8 millions), pour assurer l'accès de tous aux soins de santé. On estime en outre qu'il faudra encore 27 millions d'enseignants pour rendre l'enseignement primaire universel d'ici à 2030. C'est l'occasion exceptionnelle de créer des emplois décents et de qualité pour les femmes, tant dans ces secteurs que dans le domaine des services aux personnes âgées et de la garde des enfants¹⁹.

27. Une nouvelle étude montre qu'un investissement de 2 % du PIB dans l'économie domestique de seulement sept pays permettrait de créer plus de 21 millions d'emplois et aiderait ces pays à relever le double défi que représente la prestation de soins aux populations vieillissantes et la lutte contre la stagnation économique. D'après cette étude, un tel investissement peut réduire l'écart de rémunération entre les sexes et les inégalités au sens large et permettre aux femmes d'accéder à un travail décent. Jusqu'à 70 % des emplois directs ainsi créés iraient à des femmes et, sous leur effet multiplicateur, le taux d'emploi des hommes pourrait augmenter de près de 4 % dans certains pays²⁰.

IV. Renforcement du caractère informel et de la mobilité de l'emploi

28. Le renforcement du caractère informel et de la mobilité de l'emploi reflète les changements intervenus dans le monde du travail en raison de la mondialisation, de l'interconnexion des chaînes mondiales de valorisation et d'approvisionnement, des progrès technologiques, de l'implantation de l'industrie manufacturière dans les

¹⁹ Sarah Gammage et Natacha Stevanovic, « Gender, Migration, Work and Care Deficits: What Role is there for the SDGs? », note d'information préparée à l'occasion d'une réunion d'un groupe d'experts d'ONU-Femmes (Genève, 2016); ONU-Femmes, *Les progrès des femmes dans le monde 2015-2016*.

²⁰ Confédération syndicale internationale, « Investir dans l'économie des soins : une analyse par sexe d'une stimulation de l'emploi dans sept pays de l'OCDE » (Bruxelles, 2016).

pays en développement et de l'expansion du secteur des services. Ces deux dernières décennies, le secteur informel de l'économie a dominé le monde du travail tant dans les pays en développement que dans les pays développés, et les femmes y sont surreprésentées à travers le monde. Ce secteur englobe les travailleurs et les employeurs des entreprises du secteur informel, les travailleurs indépendants, les travailleurs des entreprises publiques ou privées ou des organisations à but non lucratif du secteur formel et les travailleurs domestiques qui ne bénéficient pas d'une protection sociale. L'une des principales caractéristiques de l'emploi dans le secteur informel est l'absence de protection sociale et de droits pour les travailleurs, qui fait obstacle à l'autonomisation économique des femmes²¹.

29. Les travailleurs du secteur informel sont des acteurs majeurs de l'économie mondiale. Ce secteur emploie plus de la moitié des travailleurs dans le monde, à l'exception de l'Europe de l'Est et de l'Asie centrale, où les travailleurs de ce secteur représentent quelque 10 % de la population active. Cette proportion est de 82 % en Asie du Sud, de 51 % en Amérique latine et dans les Caraïbes, de 66 % en Afrique subsaharienne et de 45 % au Moyen-Orient et en Afrique du Nord. En 2015, 586 millions de femmes étaient considérées comme travailleuses indépendantes ou travailleuses familiales. En Inde, 120 millions de femmes (environ 95 % des femmes ayant un emploi rémunéré), travaillent dans le secteur informel, tout comme 12 millions de femmes au Mexique (environ 60 %). Il n'y a qu'au Moyen-Orient et en Afrique du Nord que l'on trouve davantage d'hommes que de femmes dans le secteur informel (47 % contre 35 %), ce qui correspond à la situation générale dans la région, où il y a plus d'hommes que de femmes dans toutes les formes d'emploi^{21, 22}.

30. Dans les pays développés, le secteur informel ne concerne pas la plupart des travailleurs, bien que les formes d'emploi atypique, telles que le travail à la demande et l'économie à la tâche, soient en plein essor et que les prestations et la protection sociale dont bénéficient bon nombre des travailleurs actifs dans ces domaines soient limitées²³. Les travailleurs employés à temps partiel, l'une des formes d'emploi atypique qui concernent davantage les femmes que les hommes, représentaient 25 à 37 % des travailleurs dans certains pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et ont vu leur nombre croître au lendemain de la crise financière mondiale de 2007-2008. Le travail à temps partiel est souvent décrit comme un choix que font les femmes, puisqu'il leur permet de se consacrer à leurs responsabilités domestiques et familiales. Toutefois, ce sont les normes sociales, les contraintes culturelles et l'aide apportée par l'État pour les soins et la sécurité du revenu pour les ménages ayant des enfants qui déterminent dans quelle mesure les femmes font le choix du travail à temps partiel et d'un revenu moindre. La ségrégation des emplois, qui s'appuie sur le stéréotype

²¹ ILO and Women in Informal Employment Globalizing and Organizing, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, 2nd ed. (Geneva, 2013); Joann Vanek and others, *Statistics on the Informal Economy: Definitions, Regional Estimates and Challenges*, Women in Informal Employment Globalizing and Organizing working paper (statistics) n° 2, (April 2014).

²² Ibid.; OIT, *Les femmes au travail, tendances 2016*.

²³ La notion d'économie à la tâche recouvre le « travail participatif », qui met en relation des clients et des travailleurs pouvant se trouver n'importe où dans le monde et le « travail à la demande par l'intermédiaire d'applications », qui concerne des tâches, gérées par des entreprises, telles que le transport, le travail de bureau, le nettoyage et les commissions. Valerio De Stefano, *The rise of the « Just-in-Time Workforce »: On-Demand Work, Crowdwork and Labour Protection in the « Gig-Economy »*, Conditions of Work and Employment Series, n° 71, OIT (Genève, 2016).

selon lequel l'emploi à temps partiel serait typiquement féminin, contraint des femmes qui souhaitent travailler à plein temps à accepter un emploi à temps partiel²⁴.

31. Les femmes retrouvent dans le secteur informel les difficultés qu'elles connaissent dans le secteur formel, à savoir la ségrégation des emplois, l'écart de rémunération entre les sexes, l'accès inégal aux ressources et à la protection sociale, la charge disproportionnée des travaux de soins dans le milieu de vie et des travaux domestiques non rémunérés, la violence et le harcèlement et des entraves encore plus fortes à l'organisation et à la mobilisation. En outre, le travail domestique rémunéré, le travail à domicile, la vente ambulante et la collecte des déchets, qui sont les formes les plus vulnérables et les plus précaires d'emploi atypique, sont des secteurs dominés en nombre par les femmes. Ces dernières comptent pour plus de 80 % des travailleurs à domicile, 30 à 90 % des vendeurs ambulants et 83 % des 53 millions de travailleurs domestiques dans le monde. À l'échelle mondiale, 57 % des travailleurs domestiques (29,7 millions de personnes) ne bénéficient d'aucune limitation du temps de travail²⁵.

32. Selon les estimations, une personne sur cinq travaillait en 2013 dans les chaînes mondiales de valorisation dans 40 pays pour lesquels des données étaient disponibles (453 millions de personnes contre 296 millions en 1995), dont 190 millions de femmes. Si l'intégration des pays en développement dans les chaînes mondiales de valorisation a potentiellement ouvert aux femmes un plus grand nombre de perspectives de participation à la vie active et de travail rémunéré, il est de plus en plus clair que les usines font généralement appel à de jeunes femmes pour occuper des postes peu qualifiés et mal rémunérés, bien souvent par l'intermédiaire de contrats de sous-traitance, qui ne leur offrent qu'une protection limitée et peu de chances de promotion. De nombreuses chaînes mondiales d'approvisionnement sont devenues rentables grâce à l'expansion de la main-d'œuvre informelle, communément constituée de femmes qui prestent un nombre d'heures supplémentaires pour une rémunération à la pièce. Il existe moins de débouchés pour des travailleuses plus âgées ou ayant davantage de compétences²⁶.

33. Au cours des vingt-cinq dernières années, le nombre de migrants internationaux a considérablement augmenté pour atteindre 244 millions en 2015, ce qui signifie une hausse de 41 % depuis 2000 et de plus de 50 % depuis 1990. Près des trois-quarts de ces migrants sont originaires de pays en développement et ont pour destination des pays développés. Ils sont notamment à la recherche de meilleures perspectives économiques et d'une protection contre les conflits politiques et armés, les catastrophes écologiques et les changements climatiques. Bien qu'un peu plus de la moitié des 150 millions de travailleurs migrants dans le monde soient des hommes, on constate que de plus en plus de femmes font elles aussi le choix de quitter leur pays; il faudrait toutefois disposer de données ventilées par sexe plus précises. Au niveau mondial, le taux d'activité des femmes migrantes

²⁴ La notion d'emploi atypique recouvre le travail temporaire, à temps partiel et à la demande, ainsi que les relations de travail multipartites. OIT et Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing, *Women and Men in the Informal Economy* (2013); OIT, *L'emploi atypique dans le monde : identifier les défis, ouvrir des perspectives* (Genève 2016).

²⁵ OIT et Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing, *Women and Men in the Informal Economy* (2013); Document de travail (statistiques) n° 2 de Women in Informal Employment Globalizing and Organizing (2014).

²⁶ PNUD, *Rapport sur le développement humain 2015*.

est supérieur à celui des femmes non migrantes. La plupart de ces femmes travaillent dans les secteurs informels des soins dans le milieu de vie et des services, dominés par les femmes, car elles n'ont pas accès au marché formel du travail. Les mauvaises conditions de travail dans le secteur informel sont encore aggravées par la discrimination au travail, le sexisme, le racisme et la xénophobie²⁷.

34. Les employées de maison immigrées font partie d'une « chaîne mondiale de soins dans le milieu de vie », qui correspond à la migration transnationale accrue des travailleurs du secteur des soins pour répondre aux besoins criants dans les pays développés. Cette migration crée en parallèle des besoins similaires dans les pays d'origine des travailleurs, souvent chez des membres de leur propre famille²⁸. Étant donné que la demande de soins dans le milieu de vie va croissant dans les pays à revenu élevé, le grand nombre de femmes immigrées peu rémunérées qui sont affectées au travail domestique et qui se retrouvent au bas de l'échelle dans les chaînes de valorisation constitue un important sujet de préoccupation à l'échelle mondiale. Il en découle des inquiétudes relatives au trafic que subissent ces travailleuses. Le nombre de jeunes femmes victimes de la traite internationale sous l'effet de la contrainte et de la duperie ne cesse d'augmenter. Les agents de recrutement qui ne sont soumis à aucune réglementation et ne respectent aucun principe éthique jouent un rôle prépondérant dans les contrats de recrutement qui résultent en l'exploitation de travailleuses immigrées, qui font souvent l'objet de violences (voir A/70/205).

35. De la même façon que la migration internationale, l'exode rural au sein d'un même pays se poursuit à un niveau élevé et concerne de plus en plus de femmes vivant en milieu rural dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire. Plus de la moitié de la population mondiale vivait en zone urbaine en 2014; d'ici à 2050, ce chiffre doublera pour atteindre quelque 6,4 milliards de personnes. Bien que les femmes immigrées soient susceptibles d'occuper des postes peu rémunérés et précaires, tels que le travail domestique, la vie en zone urbaine peut également être synonyme d'indépendance économique et de rupture avec les représentations restrictives du rôle dévolu à chacun des deux sexes²⁹. Des mesures devraient être prises pour protéger l'emploi informel et le rendre davantage viable sur le plan économique, comme l'extension et l'application du salaire minimum et d'autres protections des droits sociaux et des droits du travail pour les travailleuses du secteur informel, y compris les femmes immigrées et celles actives dans les services domestiques, le travail à domicile et les petites entreprises.

V. Technologies porteuses de changements dans le monde du travail

36. Les progrès technologiques et numériques, tels que l'automatisation, la robotique, l'impression 3D et la desserte numérique, transforment le monde du

²⁷ Département des affaires économiques et sociales du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, Division de la population (2016). « International Migration Report 2015: Highlights » (ST/ESA/SER.A/375).

²⁸ Gammage et Stevanovic, « Gender, Migration, Work and Care Deficits: What Role is there for the SDGs? » (2016).

²⁹ Organisation internationale pour les migrations, *État de la migration dans le monde 2015 – Les migrants et les villes : de nouveaux partenariats pour gérer la mobilité* (Genève, 2015).

travail. Ils peuvent être tantôt déstabilisateurs, tantôt productifs. Les progrès technologiques déstabilisateurs transforment l'organisation du travail, de la production et de la distribution, et réduisent les travailleurs au statut de fournisseurs de biens ou de services à la pièce dans le cadre de l'économie à la tâche. Ils affaiblissent le pouvoir de négociation des travailleurs et leur capacité de s'organiser collectivement, les contraignent à supporter les coûts et les risques liés à la production et leur ôtent la possibilité d'exiger de leurs employeurs une protection sociale et une protection du travail de base. En revanche, les progrès technologiques productifs augmentent la productivité des travailleurs, améliorent les résultats et réduisent la pénibilité de nombreuses tâches, en particulier dans le cadre du travail non rémunéré. Les surplus ainsi générés peuvent être investis dans des activités à forte intensité de travail, par exemple dans les secteurs des soins dans le milieu de vie, de l'agriculture durable, de l'art et de la création, ce qui renforce l'autonomisation économique des femmes et la qualité de la vie³⁰.

37. L'accélération des pratiques numériques dans la production et le commerce de biens et de services dans le monde a été facilitée par les plus de 7 milliards d'abonnements aux services de téléphonie mobile, les 2,3 milliards d'utilisateurs de smartphones et les quelque 3,2 milliards de personnes connectées à Internet, dont 1,3 milliard sont des femmes. Elle a également permis à des personnes travaillant dans des secteurs divers et ayant des revenus différents d'accéder plus facilement à des services bancaires et financiers et à des services d'information. On attribue la stimulation de l'esprit d'entrepreneuriat des femmes dans de nombreux pays, y compris dans les secteurs de l'économie verte et des soins dans le milieu de vie, à l'accès accru à Internet et aux téléphones portables. Même dans ce contexte, il existe des inégalités entre les sexes : dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire, plus de 3 milliards de personnes, dont 1,7 milliard sont des femmes, ne possèdent pas de téléphone portable. En 2016, il existait, au niveau mondial, un écart de 12 % entre les sexes dans l'utilisation d'Internet, écart qui était de 30,9 % dans les pays les moins avancés³¹.

38. Malgré l'écart entre les sexes dans leur accès et leur utilisation, les technologies digitales ont permis de créer de nouvelles formes de travail. Elles peuvent abolir les frontières sans que les employeurs ou les travailleurs aient à changer de lieu d'activité ou à émigrer. C'est le cas du « travail participatif » dans le cadre de l'économie à la tâche, qui se fonde sur des plateformes en ligne qui mettent en relation des entreprises et des travailleurs pouvant se trouver n'importe où dans le monde. Ces plateformes fonctionnent à une vitesse extrêmement élevée, minimisent le coût des transactions et maximisent la souplesse et l'adaptabilité des travailleurs afin de fournir un nombre considérable de personnes disponibles pour accomplir des tâches à un moment précis³².

39. Il est malaisé de calculer le nombre de travailleurs de l'économie à la tâche mais les 11 principales plateformes et applications du secteur emploient quelque

³⁰ OIT, « Technological Changes and Work in the Future: Making technology work for all », Future of Work Centenary Initiative Issue Note Series 1 (Genève, 2016); Jayati Ghosh, « The future of work, the care economy and globalization », Laughlin Currie Memorial Lecture, Université nationale de Colombie (2016).

³¹ Union internationale des télécommunications, *Mesurer la société de l'information – Rapport 2016* (Genève, 2016); GSMA Connected Women, *Bridging the gender gap: mobile access and usage in low and middle income countries* (2015).

³² De Stefano, *The rise of the « Just-in-Time Workforce »*.

21 millions de personnes dans le monde. Les données indiquent qu'un grand nombre de femmes sont actives dans le travail participatif et d'autres services en ligne. Sur l'une des plateformes dominantes de travail participatif basée aux États-Unis, 52 % des travailleurs sont des hommes et 48 % sont des femmes. Un nombre plus élevé d'hommes que de femmes sont employés par une plateforme de travail participatif active dans 51 pays et 5 millions de Britanniques, dont 54 % de femmes, travaillent dans ce secteur^{32, 33}.

40. La plupart des personnes actives dans le secteur du travail participatif sont considérées comme des vacataires travaillant pour leur propre compte qui endossent la responsabilité de tous les risques potentiels liés aux transactions avec les clients et ne bénéficient d'aucun des droits fondamentaux des travailleurs, qu'il s'agisse du salaire minimum, de la sécurité sociale, de la réglementation visant à lutter contre la discrimination, des indemnités de maladie, des congés ou de l'assurance chômage. Si la souplesse de l'emploi du temps ou la possibilité de travailler à domicile pourraient être perçues comme des avantages, ces personnes travaillent généralement beaucoup et à des heures souvent inhabituelles pour gagner le salaire minimum vital. L'économie à la tâche échappe à la protection des droits des travailleurs et à la réglementation en matière d'emploi, bien que la situation commence à évoluer³⁴.

41. Au même titre que la suppression d'emplois causée par les progrès technologiques et l'automatisation, le risque de creusement des inégalités est source d'inquiétudes. Celui-ci se traduirait dans le monde entier par une nette augmentation du nombre de travailleurs peu rémunérés aux moyens de subsistance précaires, un rétrécissement de la classe moyenne et des gains colossaux pour ceux qui se trouvent au sommet de la pyramide des revenus. Certains observateurs prévoient des niveaux plus élevés d'inégalité et de polarisation de la population active au fur et à mesure de l'automatisation du travail peu qualifié, une tendance qui gagne les emplois moyennement qualifiés. Cette évolution signifie que les économies développées perdraient moins d'emplois que les économies en développement, qui ont une abondance de travailleurs peu qualifiés. Selon d'autres estimations, plus de 7 millions d'emplois risquent de disparaître au cours des cinq prochaines années dans les plus grandes économies mondiales, principalement dans les services administratifs, la production manufacturière, ainsi que dans le secteur de la santé, en raison de la télémédecine. Les secteurs qui devraient connaître la croissance sont notamment ceux de l'informatique, des mathématiques, de l'architecture et du génie. La majorité des emplois devraient être créés dans les secteurs des technologies de l'information et des communications, suivis par les services professionnels, les médias, le divertissement et les métiers de l'information³⁵.

³³ Janine Berg, « Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers », Conditions of Work and Employment Series, n° 74 (Genève, OIT, 2016); Ursula Huws et Simon Joyce, « "Size of the UK's 'gig economy' revealed for the first time » (Foundation for European Progressive Studies and UNI Europa, 2016); PNUD, *Rapport sur le développement humain 2015*.

³⁴ De Stefano, « The rise of the "Just-in-Time Workforce" ». OIT, « Technological Changes and Work in the Future: Making technology work for all » (2016).

³⁵ Forum économique mondial, *Global Challenge insight report* (2016); UBS, « Extreme automation and connectivity: The global, regional, and investment implications of the Fourth Industrial

42. Dans ce cas de figure, faute d'adopter des politiques adéquates de recrutement, de fidélisation et de promotion et d'investir dans l'apprentissage de nouvelles compétences par les femmes, ces dernières pourraient perdre leur emploi étant donné qu'elles sont moins susceptibles de travailler dans les secteurs où les nouvelles technologies seront créatrices d'emplois, une situation qui renforcera l'écart entre les sexes. Ainsi, pour chaque emploi obtenu, les femmes en perdront cinq, alors que les hommes n'en perdront que trois. La présence des femmes est relativement faible dans les métiers de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques, où des emplois devraient être créés. Par conséquent, pour chaque emploi obtenu dans ces métiers, les femmes en perdraient 20 dans d'autres domaines, tandis que les hommes, eux, n'en perdraient que quatre³⁵.

43. La maîtrise des technologies numériques peut aussi contribuer à combler certaines inégalités entre les sexes : si le rythme auquel les femmes se mettent aux technologies numériques doublait, l'égalité des sexes en milieu professionnel pourrait être atteinte bien plus rapidement que ne le prévoient beaucoup d'estimations actuelles. Leur niveau de connaissance dans ces domaines s'améliorant dans certains pays, les femmes pourraient voir leur part dans la population active mondiale s'accroître considérablement. Si les hommes ont jusqu'à présent dominé les femmes dans la maîtrise des technologies numériques tous pays confondus, l'écart se resserre aujourd'hui et la maîtrise des technologies numériques pourrait favoriser la réussite scolaire et l'avancement professionnel tant chez les femmes que chez les hommes³⁶. Les autorités pourraient envisager de mettre en œuvre ces orientations et d'adopter des mesures qui permettraient à la fois de gérer les difficultés provoquées par les progrès technologiques déstabilisateurs (perte d'emplois et creusement des inégalités entre les sexes) et de tirer parti des progrès technologiques productifs pour stimuler l'autonomisation économique des femmes.

VI. Permettre aux femmes de se faire entendre, de se positionner en leaders et de prendre des décisions

44. Pour que l'égalité des sexes et l'autonomisation économique des femmes progressent dans un monde du travail en pleine mutation, il est indispensable que les femmes parlent d'une seule voix et jouent un rôle actif s'agissant des responsabilités et des prises de décisions économiques. La main-d'œuvre féminine a bénéficié de la participation des femmes aux organisations, coopératives, syndicats et groupes d'entraide de travailleurs. Les femmes doivent impérativement s'organiser pour faire respecter les droits fondamentaux du travail, obtenir un travail décent et définir les priorités politiques. Les gouvernements ont une responsabilité particulière à assumer en matière de défense du droit des femmes à la liberté d'association et à la négociation collective. Grâce à cette dernière, les travailleuses peuvent réduire les écarts de rémunération entre les sexes, obtenir de meilleurs salaires et avantages et améliorer leurs conditions de travail. Les femmes, en s'organisant, ont permis aux travailleuses du secteur informel d'être reconnues et

Revolution », livre blanc préparé par UBS en vue de la réunion annuelle du Forum économique mondial (2016).

³⁶ Julie Sweet, « Access to digital technology accelerates global gender equality », *Harvard Business Review* (17 mai 2016).

d'accéder aux droits du travail et à la protection sociale. Partout dans le monde, les employées de maison se sont organisées pour obtenir le droit de créer des syndicats, une réglementation sur la durée de travail et percevoir une rémunération minimale et des avantages sociaux. Pourtant, le droit des femmes à s'organiser est menacé dans de nombreux pays, en raison de restrictions à la liberté d'association, de l'exclusion de travailleurs de la législation du travail, du refus d'accorder le droit à la négociation collective à certains, voire à tous les travailleurs, du harcèlement, des menaces et de la violence dont sont l'objet les travailleurs et du rétrécissement de l'espace laissé à la société civile pour participer au débat public et à l'élaboration des politiques³⁷.

45. Les politiques favorables au recrutement, à la rétention et à la promotion des femmes assurent à ces dernières une sécurité de revenu, contribuent à leur avancement professionnel et leur permettent d'obtenir des postes d'encadrement et de direction dans les établissements et entreprises publics ou privés. Pourtant, on est encore loin de la parité. Les femmes sont sous-représentées dans les postes de décision au travail et dans les postes de direction dans les syndicats, les organisations d'employeurs et les conseils d'administration. Moins de 5 % des présidents-directeurs généraux des plus grandes entreprises du monde sont des femmes et l'essentiel des 30 % d'entreprises appartenant à des femmes sont des petites et moyennes entreprises. Les gouvernements, les employeurs et les organisations de travailleurs devraient promouvoir les femmes à des postes de décision et de responsabilité économiques, élaborer des politiques tenant compte de la problématique homme-femmes et des stratégies de sensibilisation et défendre le droit des femmes de s'organiser ainsi que leur droit à la négociation collective. Plusieurs accords tripartites conclus entre des gouvernements, des employeurs et des syndicats ont à cet égard montré leur efficacité.

VII. Conclusions et recommandations

46. **L'autonomisation économique des femmes est essentielle si l'on veut mettre en œuvre de manière intégrale, efficace et accélérée le Programme d'action de Beijing et le Programme de développement durable à l'horizon 2030. À défaut, l'économie mondiale ne produira pas la croissance sans exclusion nécessaire pour créer des emplois décents pour tous, éliminer la pauvreté, favoriser l'égalité, surtout l'égalité des sexes, et améliorer le bien-être et les moyens de subsistance. L'autonomisation économique des femmes et la réalisation de leurs droits fondamentaux et droits du travail sont une solution de développement durable pour les personnes, la planète et la prospérité, qui bénéficie tout autant aux travailleuses rémunérées qu'aux travailleuses non rémunérées, et à celles du secteur formel comme à celles du secteur informel.**

47. **Pour transformer le monde du travail et le rendre plus accessible aux femmes, il faut éliminer les obstacles structurels et les lois et normes sociales discriminatoires afin de créer une égalité des chances sur le plan des perspectives et des résultats. Les politiques économiques et sociales, pour ne laisser personne de côté, doivent viser à éliminer les inégalités et les disparités**

³⁷ Lisa McGowan *et al.*, « Women's Labor Rights and Economic Power, Now and in the Future », note d'information préparée en vue de la réunion du groupe d'experts d'ONU-Femmes (Genève, 2016).

liées à la participation des femmes au marché du travail, à l'entrepreneuriat féminin, aux conditions de rémunération et de travail des femmes, à leur protection sociale et aux soins et travaux domestiques non rémunérés effectués par les femmes. Elles doivent également renforcer l'éducation, la formation et l'acquisition de compétences pour permettre aux femmes d'explorer de nouvelles possibilités dans un monde du travail en mutation. Au niveau local comme national, les autorités doivent accorder une attention particulière à la situation des femmes dans les économies informelles et migrantes en plein essor. L'appui aux organisations, coopératives et syndicats de travailleuses favorise l'autonomisation économique et la réalisation des droits du travail des femmes, et leur permet de se faire entendre et de participer au débat public et à l'élaboration des politiques.

48. Toutes les parties prenantes doivent veiller à ce que la mise en œuvre et le suivi du Programme de développement durable à l'horizon 2030 ainsi que les mécanismes de responsabilisation établis dans ce cadre favorisent systématiquement l'autonomisation économique des femmes et leur droit au travail et leurs droits du travail, et permettent aux femmes de bénéficier d'un travail décent et du plein emploi productif aux niveaux mondial, régional, national et local. Le système des Nations Unies devrait apporter aux États Membres un appui dans les domaines de la coordination, des activités opérationnelles et de l'élaboration des normes, en particulier ONU-Femmes, qui a pour mission de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, et l'Organisation internationale du Travail (OIT), qui est chargée de favoriser l'accès de tous à un travail décent et de fixer les normes internationales en matière de travail.

49. Pour faire de l'autonomisation économique des femmes une réalité et garantir le droit au travail et les droits du travail des femmes dans un monde professionnel en mutation, la Commission de la condition de la femme souhaitera peut-être exhorter les gouvernements et les autres parties intéressées à prendre les mesures suivantes :

Renforcement des cadres normatifs et juridiques qui favorisent le plein emploi et un travail décent pour toutes les femmes

a) Parvenir à la ratification universelle sans réserve et à l'application intégrale de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des conventions et recommandations de l'OIT;

b) Renforcer les capacités et le financement des mécanismes nationaux de promotion de l'égalité des sexes afin d'appuyer et de suivre efficacement la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes dans les politiques de l'emploi et de développement durable, et travailler à leur mise en œuvre avec les institutions chargées de l'emploi;

c) Renforcer les lois et les cadres réglementaires qui interdisent la discrimination à l'égard des femmes concernant leur entrée sur le marché du travail et leurs conditions d'emploi;

d) Renforcer et appliquer les lois et les politiques relatives au lieu de travail qui interdisent la discrimination en matière de recrutement, de

rétention et de promotion des femmes dans les secteurs public et privé, et prévoir des voies de recours pour les cas où elles ne seraient pas respectées;

e) S'employer à éliminer la ségrégation des emplois en luttant contre les normes sociales discriminatoires et en promouvant l'égalité de participation des femmes au marché du travail, à l'éducation et à la formation, et encourager les femmes à diversifier leurs choix professionnels et à investir les domaines émergents et les secteurs économiques en pleine croissance;

f) Entreprendre les réformes législatives et administratives nécessaires pour assurer aux femmes un égal accès aux ressources et aux biens productifs et leur permettre de les maîtriser, s'agissant, par exemple, de la propriété, notamment foncière, du crédit, de l'héritage, des ressources naturelles et des technologies de l'information et des communications;

g) Renforcer et appliquer les lois et les politiques qui visent à éliminer la violence et le harcèlement à l'égard des femmes sur le lieu de travail et appuyer l'élaboration d'un instrument de l'OIT qui proposerait une norme internationale permettant de lutter contre la violence et le harcèlement visant les femmes dans le milieu professionnel;

h) Prendre des mesures spéciales pour veiller à ce que les femmes qui subissent des formes multiples et croisées d'inégalité, de discrimination et de marginalisation puissent bénéficier de l'égalité d'accès à un emploi décent et de qualité, dans les secteurs public et privé;

Mise en œuvre de politiques économiques et sociales propices à l'autonomisation économique des femmes

i) Mettre en œuvre les politiques et les réformes macroéconomiques permettant de créer des emplois et de promouvoir un accès égal et non entravé des femmes à un travail décent et productif, et en mesurer les effets;

j) Accroître et optimiser les financements ciblés afin d'accélérer la participation pleine et égale des femmes au monde du travail, en mobilisant toutes les sources de financement, y compris les ressources nationales et l'aide publique au développement;

k) Appuyer la création d'emplois décents et de qualité pour les femmes dans l'économie domestique, dans les secteurs public et privé;

l) Accroître les dépenses budgétaires affectées à la protection sociale et à l'infrastructure des soins et redéfinir les priorités en la matière, par exemple dans les domaines de l'éducation préscolaire et des soins de santé, afin de lutter contre la pénalité salariale pour cause de maternité;

m) Mettre en œuvre et faire appliquer les lois et les règlements qui protègent le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale, conformément aux normes internationales du travail, telles que la Convention de 1951 sur l'égalité de rémunération (n° 100), et prévoir des voies de recours;

n) Adopter des politiques et des mesures spéciales permettant une égale représentation des femmes dans les structures et les institutions de prise de décisions économiques, ainsi que dans les entreprises et les conseils d'administration;

o) Établir des socles de protection sociale universelle (voir la Recommandation n° 202 concernant les socles nationaux de protection sociale de l'OIT) dans le cadre de systèmes nationaux de protection sociale afin de garantir l'accès à la protection sociale pour tous, y compris des travailleurs non déclarés, et renforcer progressivement les niveaux de protection, conformément aux normes de sécurité sociale définies par l'OIT;

p) Veiller à ce que les femmes et les hommes aient accès aux congés maternité ou au congé parental et ne fassent pas l'objet de discrimination lorsqu'ils se prévalent de tels avantages [voir la Convention de 2000 sur la protection de la maternité (n° 183) et la Convention de 1981 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales (n° 156)];

q) Prendre des mesures ciblées pour reconnaître, réduire et redistribuer la charge disproportionnée des soins et du travail domestiques non rémunérés que supportent les femmes, par l'adoption d'une organisation du travail souple qui ne nuirait ni aux droits du travail ni à la protection sociale, et par la création d'infrastructures, de technologies et de services publics, tels qu'un système de garde d'enfants et de structures d'accueil accessibles et de qualité pour les enfants et les autres personnes à charge;

r) Mesurer et intégrer systématiquement la valeur des soins et des travaux domestiques non rémunérés dans le calcul du PIB et l'élaboration des politiques économiques et sociales;

s) Faire une priorité du fait de favoriser l'entrée des jeunes femmes sur les marchés du travail et leur avancement au sein de ces derniers en garantissant leur accès à l'éducation et à la formation technique et professionnelle, et en éliminant les obstacles que rencontrent les filles et les femmes lors du passage de l'école au monde du travail;

Lutte contre le renforcement du caractère informel et de la mobilité de la main-d'œuvre féminine

t) Rendre l'emploi informel des femmes dans l'économie domestique, le travail à domicile et les petites et moyennes entreprises, mais également les autres formes de travail indépendant et à temps partiel plus viables sur le plan économique, en renforçant la protection sociale et le salaire minimum, et encourager le passage au secteur formel conformément à la Recommandation de 2015 de l'OIT (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, par la ratification et la mise en œuvre de la Convention de 2011 sur les travailleuses et travailleurs domestiques (n° 189);

u) Adopter des politiques nationales migratoires qui tiennent compte de la problématique hommes-femmes, protéger les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection des travailleuses migrantes, réglementer le rôle des intermédiaires privés et des pourvoyeurs de main-d'œuvre dans la migration et appliquer la législation de lutte contre la traite;

v) Renforcer les synergies entre les migrations internationales et le développement par l'application de politiques migratoires sûres, ordonnées et régulières, qui respectent les droits fondamentaux des femmes dans le cadre de

la mise en œuvre de la Déclaration de New York pour les réfugiés et les migrants (résolution 71/1 de l'Assemblée générale);

w) Améliorer la collecte et l'analyse de données sur l'économie informelle ventilées par sexe, revenu, âge, race, appartenance ethnique, statut migratoire, handicap, emplacement géographique et selon d'autres facteurs pertinents, en s'appuyant sur la définition du secteur informel proposée par l'OIT;

*Gestion du changement technologique et numérique
en vue de l'autonomisation économique des femmes*

x) Aider les femmes, en particulier les jeunes, à acquérir des compétences et à se former dans les domaines nouveaux et émergents, en particulier dans la science, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques et la maîtrise des technologies numériques, en élargissant les possibilités qui leur sont offertes en matière d'éducation et de formation;

y) Garantir un accès universel aux compétences, aux connaissances et aux technologies de l'information et des communications qui sont accessibles aux travailleuses sur les plans économique, géographique, linguistique et virtuel, ainsi qu'un accès élargi des femmes au haut débit et à la téléphonie mobile;

z) Encourager les changements technologiques productifs contribuant à la création d'emplois décents et de qualité pour les femmes dans les secteurs public et privé de l'économie verte, notamment dans le domaine de l'adaptation aux changements climatiques et de l'atténuation de leurs effets;

*Renforcement de la capacité des femmes à se faire entendre,
à se positionner en leaders et à prendre des décisions*

aa) Protéger les droits à la liberté d'association et à la négociation collective afin de permettre à la main-d'œuvre féminine, y compris aux travailleuses informelles et migrantes, de s'organiser en syndicats ou d'adhérer à ces derniers, et de participer à la prise de décisions économiques et à l'élaboration des politiques relatives au monde du travail;

bb) Appuyer la collaboration tripartite entre les gouvernements, les employeurs et les travailleuses et leurs organisations afin de prévenir les inégalités entre les sexes dans le monde du travail et d'y remédier le cas échéant;

cc) Encourager les femmes à prendre des responsabilités dans les syndicats et les organisations de travailleurs et demander instamment à tous les dirigeants syndicaux de représenter efficacement les intérêts des travailleuses;

*Renforcement du rôle du secteur privé dans l'autonomisation économique
des femmes*

dd) Créer et renforcer les mécanismes de contrôle permettant de responsabiliser le secteur privé sur les questions d'égalité des sexes et d'autonomisation économique des femmes, tels que décrits dans les Principes d'autonomisation des femmes;

ee) Augmenter la part des échanges commerciaux et des achats effectués auprès d'entreprises appartenant à des femmes et de coopératives de femmes, dans le secteur public comme dans le secteur privé;

ff) Procéder systématiquement à des analyses de la chaîne logistique qui tiennent compte des disparités entre les sexes en vue d'orienter la conception et la mise en œuvre de politiques qui favorisent et protègent les droits des femmes et leur accès à un travail décent dans les chaînes logistiques mondiales.
